



Sociaal en Cultureel Planbureau

Aanbod van *Arbeid*



2016

Aanbod van arbeid 2016

Werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt

Patricia van Echtelt
Simone Croezen
Jan Dirk Vlasblom
Marian de Voogd-Hamelink
m.m.v. Lucille Mattijssen

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 2016

SCP-publicatie 2016-23

Zet- en binnenwerk: Textcetera, Den Haag

Figuren: Mantext, Moerkapelle

Vertaling samenvatting: Julian Ross, Carlisle, Engeland

Omslagontwerp: bureau Stijl Zorg, Utrecht

Omslagillustratie: Ien van Laanen, Geldermalsen

ISBN 978 90 377 0801 1

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

Postbus 16164

2500 BD 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 Inleiding	11
1.1 Werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt	11
1.2 Het Arbeidsaanbodpanel	13
2 Arbeidsdeelname, arbeidsmobiliteit en contractflexibilisering	17
2.1 Inleiding en belangrijkste bevindingen	17
2.2 Arbeidsdeelname en arbeidsduur	17
2.3 Flexibilisering	31
2.4 Arbeidsmobiliteit	33
3 De beleving van arbeid: arbeidsethos en welbevinden	40
3.1 Inleiding en belangrijkste bevindingen	40
3.2 Arbeidsethos: de betekenis van werk	41
3.3 Arbeidsethos naar achtergrondkenmerken	42
3.4 Arbeidsethos en het zoekgedrag van niet-werkenden	45
3.5 Welbevinden van werkenden en niet-werkenden	46
3.6 Welbevinden naar arbeidsmarktpositie en werkomstandigheden	49
Noten	52
4 Flexibel werken en het combineren van arbeid en (mantel)zorg	53
4.1 Inleiding en belangrijkste bevindingen	53
4.2 Ontwikkelingen in flexibel werken in tijd en plaats	54
4.3 Het combineren van werk en zorgtaken	56
4.4 Wie zijn de flexibele werknemers?	60
4.5 Flexibel werk en combinatiedruk	65
Noten	73
5 Scholing	74
5.1 Inleiding en belangrijkste bevindingen	74
5.2 Werken tijdens de opleiding	75
5.3 Opleiding tijdens het werk	81

5.4	Informeel leren	91
	Noten	99
6	Tot slot	100
	Summary	105
	Bijlagen (te vinden op www.scp.nl bij deze titel)	
	Bijlage A Opzet van het onderzoek	
	Bijlage B Tabellen	
	Literatuur	110
	Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau	114

Voorwoord

Het Sociaal en Cultureel Planbureau beheert sinds 2010 het Arbeidsaanbodpanel. Dit is een langlopend onderzoek onder werkenden en niet-werkenden. Dankzij de lange geschiedenis van het panel – vanaf 1986 wordt het om de twee jaar gehouden – zijn ontwikkelingen op de arbeidsmarkt goed in kaart te brengen. In deze editie staat de combinatie van werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt centraal.

Steeds meer werkenden staan voor de opgave om mantelzorg te verlenen naast hun vaak drukke baan. Door onder andere de invoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) wordt er van burgers meer verwacht als het gaat om de zorg voor naasten. Een ander actueel vraagstuk is de toenemende belangstelling voor informeel leren. Werkenden kunnen zich ontwikkelen door een formele cursus of opleiding te volgen, maar ook door gestimuleerd te worden en te leren op de werkvloer. Informeel leren is mede van belang in het licht van de flexibilisering van de arbeidsrelaties, waarbij van werknemers wordt verwacht dat ze tot aan hun pensioen breed inzetbaar blijven. Het voorliggende rapport doet verslag van de meest recente meting van het Arbeidsaanbodpanel (2014). Het beschrijft een breed scala aan actuele onderwerpen over de arbeidsmarkt, vanuit het perspectief van werkenden en niet-werkenden.

We danken Zoltán Lippenyi van de Universiteit Utrecht voor zijn deelname aan de leescommissie van het project. Het Arbeidsaanbodpanel 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 4500 personen 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

De overheid wil dat de arbeidsdeelname verder toeneemt. Dit heeft voor de burgers gevolgen voor hun persoonlijk leven. Want als mensen (meer) betaald werk gaan verrichten, vraagt dit ook op andere terreinen meer van hen. Immers, werken, zorgen en leren zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Enerzijds combineren steeds meer mensen betaald werk met zorgtaken. Anderzijds wordt scholing van belang geacht om werknemers tot aan de pensioengerechtigde leeftijd een plaats te laten te houden op de arbeidsmarkt (duurzame inzetbaarheid). Werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt is het centrale thema in dit rapport. Het doet verslag van het Arbeidsaanbodpanel, een langlopend onderzoek onder circa 4500 werkenden en niet-werkenden. De meest recente data zijn verzameld in het najaar van 2014. De rapportage *Aanbod van arbeid* verschijnt tweejaarlijks en is bedoeld om een breed beeld te geven van de ontwikkelingen in de werksituatie en opvattingen van werkenden en niet-werkenden.

De resultaten in deze editie laten zien dat op het terrein van werken en zorgen zich duidelijk ontwikkelingen aftekenen op de arbeidsmarkt. De arbeidsdeelname stijgt en het aandeel mensen dat arbeid met mantelzorg combineert, neemt toe. Op het terrein van leren zien we deze ontwikkelingen echter niet: het aandeel werknemers dat een opleiding volgt, is al jaren vrijwel constant. Dat is opvallend, omdat er in het overheidsbeleid juist veel belang wordt gehecht aan scholing van werkenden, in het kader van hun duurzame inzetbaarheid op een flexibele arbeidsmarkt. De overheid vraagt van mensen meer te werken, meer te zorgen en meer te leren. Qua tijdsbesteding en belasting zijn er echter wel grenzen aan de optelsom van deze activiteiten. Het verlenen van mantelzorg door werkenden toont bijvoorbeeld een samenhang met meer combinatiedruk en een hoger ziekteverzuim. Ook zien we verschillen tussen groepen op de arbeidsmarkt op het terrein van werken, zorgen en leren. Oudere werknemers ontvangen minder scholing, zijn minder mobiel op de arbeidsmarkt en hebben vaak een slechtere gezondheid dan jongere werknemers; dit blijft een aandachtspunt. Ook laagopgeleiden en werknemers met een flexibel contract hebben een relatief grote kans op uitval uit het arbeidsproces en volgen weinig scholing, zowel formeel als informeel. Deze groepen hebben bovendien ook minder mogelijkheden voor flexibele werkvormen die de combinatie van arbeid en zorgtaken kunnen vergemakkelijken, zoals flexibele werktijden en thuiswerken.

Combineren en flexibiliseren

Op de arbeidsmarkt is een aantal ontwikkelingen gaande die zijn te typeren als 'combineren en flexibiliseren'. Meer werkenden combineren werk met mantelzorg, combineren verschillende banen, combineren hun studie met betaald werk, of hebben een flexibel contract.

In 2014 gaf 18% van de werkenden mantelzorg. Dit is een stijging van zes procentpunten ten opzichte van 2004. Onder zowel werknemers in loondienst als zelfstandigen zien we

een toename over de afgelopen jaren. Zelfstandigen zijn iets vaker mantelzorger dan werknemers in loondienst.

Het aandeel werkenden met meer dan één baan nam in de periode 1986-2014 gestaag toe van 3% tot 9%. De stijging betreft vooral werknemers die naast hun baan als zelfstandige werkzaam zijn. Een deel (17%) van de mensen met een combinatiebaan maakt lange werkweken (meer dan 48 uur). Bij laagopgeleiden ligt dit aandeel hoger dan gemiddeld (27%). Studenten en scholieren hebben steeds vaker een baan naast de studie. In de periode 2004-2014 halveerde het aandeel studenten dat niet werkt en ook niet op zoek is naar werk van 49% naar 25%. In 2014 had 60% van de studenten en scholieren betaald werk. Volgens de studenten dient hun baan niet als opstapje voor hun loopbaan; ze werken voornamelijk voor het geld. De bijbaan staat de studievoortgang volgens hen zelf zelden in de weg.

In de periode 1986-2014 steeg het aandeel werkenden met een flexibel contract. De werkzekerheid is voor flexwerkers lager dan voor vaste medewerkers. De kans dat mensen met een tijdelijk contract twee jaar later nog werk hebben, ligt tien procentpunten lager dan bij mensen met een vast contract.

Scholing niet toegenomen

Zien we op het terrein van werken en zorgen duidelijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, bij leren is dat niet het geval. Het aandeel werkenden dat een opleiding of cursus volgt, is al jaren constant. Dit strookt niet met het belang dat in het overheidsbeleid aan scholing wordt toegekend in het kader van de duurzame inzetbaarheid van werkenden. Ongeveer vier op de tien werkenden heeft in de twee jaar voorafgaand aan de meting scholing gevolgd en dit was in de periode 2004-2014 tamelijk constant. Het aandeel zelfstandigen dat scholing volgde is wel iets toegenomen, al lag het aandeel in 2014 nog wat lager (36%) dan dat van werknemers in loondienst (41%). Groepen met een zwakke arbeidsmarktpositie (laagopgeleiden, ouderen, flexwerkers en mensen met een minder dan goede gezondheid) ontvangen relatief weinig scholing. De laatste meting van het Arbeidsaanbodpanel bevat ook vragen over informeel leren, dat wil zeggen de mate waarin mensen bijleren door hun werk te doen. Het blijkt dat de mensen die veel formele scholing ontvangen, ook degenen zijn die veel bijleren in hun werk. Het is dus niet zo dat formeel en informeel leren complementair zijn en dat het hiaat aan formele scholing wordt opgevuld door informeel leren. Een deel van de werkenden (51%) geeft aan dat er in het werk veranderingen plaatsvinden die bijleren noodzakelijk maken. Hoogopgeleiden die aangeven dat bijleren noodzakelijk is, volgen veel vaker scholing (57%) dan laagopgeleiden voor wie bijleren noodzakelijk is (24%). Voor laagopgeleiden lijkt een leven lang leren nog niet van de grond te komen.

Combinatiedruk door combinatie arbeid en zorg

Het combineren van werk en (mantel)zorg gaat niet altijd zonder slag of stoot. Een op de vijf werkenden met een zorgtaak (kindzorg of mantelzorg) ervaart combinatiedruk; dat wil zeggen dat ze moeite hebben om hun betaalde werk te combineren met de zorg voor kin-

deren of mensen in hun naaste omgeving. Vrouwen ervaren vaker combinatiedruk dan mannen (22% resp. 16%). Werkenden die mantelzorg verlenen, ervaren een hogere combinatiedruk dan ouders met jonge kinderen. De ervaren combinatiedruk is daarnaast relatief hoog onder zelfstandigen, hoogopgeleiden, ouderen, werkenden met een lange reistijd en mensen die werken onder hoge tijdsdruk.

Thuiswerken neemt toe

Flexibele werkvormen, zoals thuiswerken en flexibele werktijden, zouden de combinatie van arbeid en zorg makkelijker kunnen maken. Thuiswerken neemt nog steeds toe; een op de vijf werknemers werkt minstens een dag per week thuis, een stijging van vijf procentpunten over de laatste tien jaar. Het aantal uren dat thuis gewerkt wordt, is ook gestegen, van zes en een half uur per week in 2004 naar ruim acht uur in 2014. Ook het aandeel werkenden dat zelf de begin- en eindtijd van het werk mag bepalen, is de afgelopen tien jaar langzaam gestegen en ligt in 2014 net boven de 40%. De reden waarom mensen thuis werken is meestal niet het combineren van arbeid met zorgtaken, maar het thuis afmaken van (over)werk.

Sommige groepen op de arbeidsmarkt hebben meer mogelijkheden voor flexibel werken dan andere. Opvallend is dat deeltijders minder mogelijkheden hebben tot flexibel werken dan voltijders. Deeltijdwerk wordt vaak gezien als een mogelijkheid om arbeid en zorg te combineren. Ook van flexibel werken wordt verondersteld dat het de combinatiedruk kan verminderen. Blijkbaar vullen de twee oplossingen elkaar echter niet aan, maar worden ze in zekere zin tegen elkaar uitgeruild. Mannen, 55-plussers en hoogopgeleiden hebben relatief veel mogelijkheden voor flexibel werken, terwijl mensen met een tijdelijk contract minder vaak thuiswerken dan vaste medewerkers.

Het effect van flexibele werkvormen op combinatiedruk is in de literatuur niet eenduidig. Wij vinden dat, wanneer rekening wordt gehouden met andere kenmerken, mensen die flexibel werken evenveel combinatiedruk ervaren als mensen die dat niet doen. Dit kan komen doordat de mensen die veel zorgtaken hebben en een hoge werkdruk ervaren, ook degenen zijn die veel thuiswerken. Ook is het mogelijk dat thuiswerk de combinatiedruk niet verlicht, doordat het vooral gebruikt wordt om werk af te maken of extra werk te doen en niet zozeer om de combinatie van arbeid en zorg te vergemakkelijken. Als organisaties en de overheid flexibel werken willen inzetten om combinatiedruk te verminderen, zal dus moeten worden voorkomen dat het extra druk op de werknemer creëert om thuis overwerk te verrichten.

Niet-werkenden minder tevreden met leven dan werkenden: verschil neemt toe

Betaald werk neemt een steeds prominentere plaats in het maatschappelijk leven in. Meer mensen verrichten betaald werk en ook in het overheidsbeleid wordt meer nadruk gelegd op de plicht om te werken. We gingen na wat het belang is van betaald werk voor werkenden en niet-werkenden. Dan blijkt ten eerste dat niet-werkenden minder tevreden zijn met

hun leven dan mensen die betaald werk hebben. Onder niet-werkenden is minder dan de helft (42%) tevreden met het leven, terwijl dit bij mensen in loondienst 82% is. Dit verschil is in de periode 2010-2014 toegenomen. Mogelijk hebben de prominenter plaats van betaald werk in de samenleving en de versoering van de sociale zekerheid ertoe bijgedragen dat het hebben van betaald werk een steeds belangrijker rol speelt in het levensgeluk. Dit raakt ook aan de discussie over de waarde die in de participatiesamenleving wordt toegekend aan betaald en onbetaald werk. Mensen kunnen immers ook maatschappelijk participeren door bijvoorbeeld het geven van zorg aan anderen of door vrijwilligerswerk.

Ten tweede blijkt dat het arbeidsethos, ofwel de opvatting dat arbeid een morele plicht is tegenover de samenleving, verschilt tussen de diverse groepen. Het is relatief sterk onder ouderen en laagopgeleiden. Werkloosheid gaat niet samen met een zwak arbeidsethos, wat impliceert dat werkloosheid niet gerelateerd is aan een verminderd moreel besef van de plicht tot werken. Dit resultaat wordt onderschreven door onderzoeken waaruit blijkt dat werklozen en bijstandsontvangers voor het merendeel een traditionele oriëntatie op arbeid hebben.

Mogelijkheden voor werken, zorgen en leren verschillen tussen groepen op de arbeidsmarkt

De resultaten over werken, zorgen en leren laten zien dat het combineren ervan niet voor iedereen even makkelijk is. Het gaat daarbij om groepen die bijvoorbeeld weinig scholing ontvangen of relatief weinig toegang hebben tot flexibele werkvormen die de combinatie van arbeid en zorg moeten vergemakkelijken. Dit zijn allereerst werknemers met een flexibel contract. Tijdelijke contracten lijken niet langer alleen aan jonge starters toebedeeld, als opstapje naar een vast contract, maar komen inmiddels ook later in de loopbaan en op latere leeftijd voor. Juist de mensen die met flexibele arbeidscontracten te maken hebben, lijken minder toegang te hebben tot de flexibele werkvormen die combineren zouden vergemakkelijken en krijgen ook relatief weinig scholing. Bij tijdelijke contractanten valt bovendien op dat de tevredenheid met het leven lager is dan bij werknemers met (uitzicht op) een vast contract. Het verschil is deels te verklaren door de baanonzekerheid en slechtere werkomstandigheden die mensen met een flexibel contract vaak hebben.

Ten tweede is de positie van oudere werknemers op de arbeidsmarkt een aandachtspunt. Ouderen hebben een lage arbeidsmobiliteit: van de 55-64-jarigen is nog geen 5% de afgelopen twee jaar van werkgever gewisseld, tegen bijna 40% bij de 16-24-jarigen. Bovendien gaat het bij 55-plussers die van baan of functie wisselen minder vaak om een hogere functie. Zowel bij mannen als bij vrouwen daalt na het vijftigste levensjaar het aandeel personen dat werkt sterk. Steeds meer mensen verwachten langer door te moeten werken, maar de gewenste pensioenleeftijd houdt daarmee geen gelijke tred; deze ligt al een aantal jaren rond de 61 jaar. Een bijkomend aandachtspunt bij het langer doorwerken is de rol van gezondheid, vooral bij laagopgeleiden. Van de laagopgeleide 55-plussers geeft 40% aan een minder dan goede gezondheid te hebben; bij hoogopgeleiden is dit 10 procentpunten lager. Oudere werknemers geven ook relatief vaak mantelzorg. Het spitsuur van het leven

geldt dus niet alleen voor jonge ouders, maar in toenemende mate ook voor oudere werknemers met zorgbehoevende naasten. Scholing en flexibel werken, zoals thuiswerken, lijken vooral bij de 'betere werkenden' terecht te komen: hoger opgeleiden met een relatief zekere arbeidsmarktpositie. Laagopgeleiden ontvangen relatief weinig scholing en hebben ook minder mogelijkheden om thuis te werken.

Het overheidsbeleid benadrukt het belang van werken, zorgen en leren. Tegelijkertijd zien we de arbeidsmarkt veranderen: het aandeel flexibele arbeidscontracten en zelfstandigen neemt toe. Bovendien is de inhoud van het werk door technologische ontwikkelingen steeds sterker aan verandering onderhevig. Dit vraagt veel van het aanpassingsvermogen van de burger. Hoewel flexibele werkvormen en informeel leren worden gezien als instrumenten om de burger in staat te stellen op alle terreinen te participeren, blijkt het juist daar te wringen. Bepaalde groepen hebben, hetzij door hun eigen achtergrond, hetzij door de aard en inhoud van hun werk, structureel minder mogelijkheden om gebruik te maken van deze middelen. Deze groepen hebben beleidsmatig dus extra aandacht nodig, omdat anders het combineren van werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt voor hen een moeilijk te realiseren ideaal zal zijn.

1 Inleiding

1.1 Werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt

Dit rapport beschrijft de belangrijkste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt op basis van het Arbeidsaanbodpanel. Dit is een langlopende enquête onder werkenden en niet-werkenden. Het bevat naast feitelijke informatie ook veel gegevens over de opvattingen, ervaringen en houding van mensen ten aanzien van betaald werk. Deze editie van *Aanbod van arbeid* gaat niet alleen in op feitelijke ontwikkelingen, maar ook op de betekenis van betaald werk voor mensen. Het gaat dan om zowel het welbevinden, als de opvattingen over het belang van betaald werk (het arbeidsethos).

Werken, zorgen, leren

Betaald werk neemt in onze samenleving een steeds prominentere plaats in. De afgelopen decennia is een groeiend aandeel van de bevolking betaald werk gaan verrichten. Vooral vrouwen zijn meer gaan werken, maar er zijn bijvoorbeeld ook meer ouderen werkzaam en meer studenten met een bijbaan. Het arbeidsaanbod is daarmee steeds gevarieerder geworden en betaald werk is voor meer mensen onderdeel geworden van hun leven.

Uit eerder onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) blijkt dat mensen met betaald werk beduidend meer tevreden zijn met het leven dan bijvoorbeeld werklozen, ook wanneer rekening wordt gehouden met verschillen in onder andere inkomen en gezondheid (zie bv. Van Echtelt 2010; Merens en Josten 2016).

De overheid wil dat de arbeidsparticipatie verder toeneemt, om de betaalbaarheid van de verzorgingsstaat te kunnen waarborgen. Meer mensen zouden aan het werk moeten en dat geldt ook voor de groepen die nu nog relatief vaak aan de kant staan of weinig uren werken. Denk bijvoorbeeld aan vrouwen, ouderen en mensen met een arbeidshandicap. Het sociaalzekerheidsbeleid legt steeds meer nadruk op de verplichtingen die staan tegenover het recht op een uitkering. Mensen komen minder snel in aanmerking voor een uitkering en worden geacht naar vermogen te participeren (Vrooman 2016). Ook wordt de pensioengerechtigde leeftijd opgeschroefd, zodat mensen langer aan het werk blijven.

Als meer mensen gaan werken, vraagt dat ook op andere terreinen meer van hen. Werken, zorgen en leren zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Steeds meer mensen combineren zorgtaken met een betaalde baan, en de zorg voor naasten zal de komende jaren alleen maar toenemen. Immers, de overheid verwacht van burgers meer eigen verantwoordelijkheid voor de zorg voor zieke en hulpbehoevende naasten. Door het toenemend aandeel werkende mantelzorgers krijgt de combinatie van arbeid en zorg voor jonge kinderen, dat al geruime tijd een aandachtspunt was, een extra dimensie. Flexibel werken, zoals thuiswerken en flexibele begin- en eindtijden, zou het gemakkelijker moeten maken betaald werk met zorgtaken te combineren. De vraag is of inderdaad meer werknemers gebruikmaken van dergelijke regelingen en of die de combinatiedruk kunnen verlichten. Ook het blijven opdoen van kennis staat niet los van het streven de arbeidsdeelname te verhogen.

Van werkenden wordt verwacht dat zij tot aan de pensioengerechtigde leeftijd breed inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt. Scholing en opleiding worden gezien als een belangrijk middel om deze duurzame inzetbaarheid te bewerkstelligen (zie bv. Ascher 2016). De kern-elementen werken, zorgen en leren staan centraal in dit rapport.

De laatste jaren nam de onzekerheid op de arbeidsmarkt toe. Dit kwam voornamelijk door de economische crisis. Vanaf 2008 nam de werkloosheid gestaag toe, zowel voor mannen als voor vrouwen. Rond 2010-2011 leek de werkloosheid zich wat te stabiliseren, maar de jaren daarna nam die toch weer toe, tot zo'n 7,5% in 2014. In diezelfde periode nam ook het aandeel tijdelijke aanstellingen toe (zie bv. Chkalova et al. 2015). Enerzijds zijn er mensen met een vast contract, die relatief zeker zijn van een baan en bovendien de privileges hebben die daarmee gepaard gaan, zoals ontplooiingsmogelijkheden en goede secundaire arbeidsvoorwaarden. Anderzijds is er een flexibele schil van personen met een grote mate van baanonzekerheid en vaak ook minder mogelijkheden zoals scholing. Het verschil tussen mensen met een vast en een tijdelijk contract komt in alle drie de onderdelen van dit rapport (werken, zorgen, leren) aan de orde.

Opzet van dit rapport

In dit rapport beschrijven we een aantal belangrijke trends op de arbeidsmarkt en gaan we na in hoeverre de ontwikkelingen zich bewegen in de door de overheid gewenste richting. We doen verslag van de meest recente gegevens van het Arbeidsaanbodpanel, een langlopend onderzoek onder werkenden en niet-werkenden; deze zijn verzameld in het najaar van 2014. Het Arbeidsaanbodpanel bevat een groot aantal vragen over actuele beleidsthema's, wat het mogelijk maakt om het gedrag en de opvattingen van de (potentiële) beroepsbevolking door de jaren heen te volgen. Dit rapport is bedoeld om een breed beeld te geven van de werksituatie en opvattingen van werkenden en niet-werkenden en is vooral beschrijvend van aard. Het is het vervolg van eerdere edities van de rapportage *Aanbod van arbeid* (te downloaden via www.scp.nl).

Deze editie bevat beschrijvende analyses op een aantal vaste onderdelen. Deze zijn grofweg onder te verdelen in de drie hoofdonderwerpen 'werken' (hoofdstuk 2 en 3), 'zorgen' (hoofdstuk 4) en 'leren' (hoofdstuk 5), waarbij zorgen en leren steeds in relatie tot arbeid worden besproken. Waar hoofdstuk 2 de belangrijkste feitelijke ontwikkelingen op het terrein van arbeid weergeeft, beschrijft hoofdstuk 3 de opvattingen en het welbevinden van verschillende groepen op de arbeidsmarkt. Hoofdstuk 4 beschrijft trends in flexibel werken, zoals thuiswerken, en relateert dit aan de zorgverplichtingen van werkenden. Het gaat daarbij niet alleen om de zorg voor kinderen, maar ook om mantelzorg. Hoofdstuk 5 staat in het teken van de scholing van werkenden. Speciale aandacht gaat daarbij naar informeel leren. Hoofdstuk 6, ten slotte, bevat enkele slotopmerkingen.

1.2 Het Arbeidsaanbodpanel

De gegevens die voor deze rapportage gebruikt zijn, zijn afkomstig uit het Arbeidsaanbodpanel (AAP), een langlopend onderzoek onder huishoudens in Nederland. Het wordt sinds 1985 gehouden, eerst onder verantwoordelijkheid van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA), en vanaf 2010 onder die van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). Sinds 1986 wordt het onderzoek tweejaarlijks uitgevoerd.

Deelnemers aan het onderzoek

Het Arbeidsaanbodpanel beoogt een representatief beeld te geven van mensen van 16 tot en met 66 jaar in huishoudens in Nederland. De nadruk daarbij ligt op het (potentiële) arbeidsaanbod in Nederland. Scholieren, studenten en mensen ouder dan 65 jaar vielen daarom van oudsher buiten de steekproef. Omdat de grens tussen school en arbeidsmarkt steeds minder scherp is, worden scholieren vanaf 2004 ook in de steekproef opgenomen, en vanaf 2010 met een aparte vragenlijst bevroegd. De 65- en 66-jarigen worden sinds 2004 ondervraagd om de overgang naar pensionering beter in beeld te kunnen brengen. Daarom werden uitsluitend ouderen benaderd die ofwel zelf in eerdere jaren aan het panel deelgenomen hadden, ofwel huisgenoten hadden die aan het panel deelnamen. Hierdoor zijn de gegevens over ouderen uit deze jaren maar beperkt bruikbaar. Met ingang van de steekproeftrekking voor 2012 worden ouderen wel in de steekproef (en weging) opgenomen. Dat houdt in dat vanaf 2012 deze groep ook representatief is. Voor de analyses in dit rapport zijn scholieren en 65-plussers echter vaak buiten de analyses gehouden, omdat voor de meeste analyses de aandacht vooral uitgaat naar de werkenden. Wel krijgt de groep scholieren en studenten expliciet aandacht als het gaat om hun arbeidsdeelname. Tenzij anders vermeld, zijn de tabellen in dit rapport dus gebaseerd op gegevens van 16-65-jarigen, exclusief studenten en scholieren.

Steekproef en weging

Het onderzoek is een panelonderzoek, waarbij respondenten zo lang mogelijk door de tijd worden gevolgd. Dit maakt het mogelijk na te gaan in hoeverre gebeurtenissen of meningen een effect hebben op latere gebeurtenissen. In totaal worden per meting ongeveer 4500 respondenten in 2300 huishoudens bevroegd. In tabel 1.1 is de ontwikkeling in de omvang van het panel geïllustreerd en is ook aangegeven welk deel van de respondenten in eerdere jaren heeft deelgenomen. Uit deze tabel is zichtbaar dat, hoewel het bestand is opgezet als panelbestand, de uitval in een aantal jaren relatief hoog is geweest. Voor een deel valt deze fluctuatie in uitval samen met aanpassingen in de bevragsmethodiek; zo heeft de overgang van een volledig papieren enquête naar een pc-ondersteunde methode in 2004 een relatief hoge uitval tot gevolg gehad. Overigens heeft ook de vragenlijst in de loop van de jaren de nodige veranderingen ondergaan, bijvoorbeeld om beter aan te sluiten op actuele thema's. Ook daardoor is het samenstellen van langere reeksen niet altijd mogelijk. In totaal zijn er gegevens van 24.317 personen aanwezig, die samen een periode van bijna dertig jaar beslaan.

4 Tabel 1.1

Omvang steekproef in personen per jaar, opgesplitst naar jaar van eerste deelname

	totaal	jaar eerste deelname															
		1985	1986	1988	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014
1985	4020	4020															
1986	4115	2749	1366														
1988	4464	2092	904	1468													
1990	4438	1530	669	988	1251												
1992	4536	1164	516	723	880	1253											
1994	4537	925	411	575	684	851	1091										
1996	4563	735	296	458	498	582	690	1304									
1998	4780	562	226	343	348	394	458	861	1588								
2000	4185	320	109	193	176	202	208	411	768	1798							
2002	4656	214	78	145	122	148	146	291	550	1048	1914						
2004	4791	165	59	106	88	113	110	206	391	703	1174	1676					
2006	5563	119	44	75	71	85	78	173	297	518	806	955	2342				
2008	5139	90	37	60	56	70	61	151	243	396	610	606	1495	1264			
2010	4872	84	37	60	47	62	61	132	212	340	538	539	1207	836	717		
2012	4837	70	23	45	31	46	50	102	162	261	436	376	923	610	437	1265	
2014	4948	64	18	41	27	41	40	101	144	214	386	318	773	520	393	707	1161

Bron: SCP (AAP'85-'14)

Weging

Tot het jaar 2000 werd de steekproef niet herwogen. Met ingang van de meting van 2000 heeft de osa de data herwogen, omdat als gevolg van de panelopbouw en methode van steekproefsamenstelling de panelleden gemiddeld iets ouder en iets hoger opgeleid zijn dan de gemiddelde bevolking. Bovendien bleken vrouwen in de leeftijdscategorie 35-45 jaar licht oververtegenwoordigd te zijn. De steekproef werd daarom herwogen naar leeftijd.

Met ingang van de meting van 2012 is de steekproef gebaseerd op een door het CBS getrokken steekproef. Tegelijkertijd is ook de manier van gewichtenberekening aangepast. Dit gebeurt niet langer op basis van alleen leeftijd, maar op basis van de door het CBS getrokken steekproef en de kenmerken van de respondenten. Het gevolg is dat er veel gerichter gewogen wordt dan tot dan toe gebeurde. Hoewel een groot aantal statistieken op het eerste gezicht niet al te sterk geraakt lijkt te zijn door deze aanpassingen, kan een effect van de verandering niet uitgesloten worden. Daarom moeten langjarige trends (vooral die ten aanzien van de samenstelling van de populatie op kenmerken waarop in het verleden niet werd herwogen, of op kenmerken die daarmee samenhangen) met enige terughoudendheid bezien worden. Er worden in de beschrijvende tabellen en figuren geen significanties voor de verschillen aangegeven. Wanneer veranderingen of verschillen in de tekst besproken worden, zijn ze op significantie getoetst op basis van een tabelcorrelatie of een regressiemodel.

In tabel 1.2 staat een overzicht van de (herwogen) opbouw van de data uit 2014 naar leeftijd en geslacht, in aantallen en percentages van het totaal aantal waarnemingen.

Tabel 1.2

Opbouw steekproef naar leeftijd en geslacht, 2014 (herwogen; in aantallen personen en procenten)^a

	in aantallen			in % van de steekproef		
	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal
16-24 jaar	414	398	813	8	8	16
25-34 jaar	452	450	902	9	9	18
35-44 jaar	480	484	964	10	10	20
45-54 jaar	563	559	1122	11	11	23
55-64 jaar	481	482	964	10	10	19
65-66 jaar	92	91	183	2	2	4
totaal	2483	2465	4948	50	50	100

a Dit betreft de totale steekproef, dus inclusief studenten.

Bron: SCP (AAP'14)

De vragenlijst

Aan alle leden van de geselecteerde huishoudens (in de leeftijd van 16 t/m 66 jaar), wordt een uitgebreide vragenlijst voorgelegd, waarbij men kan kiezen tussen een internet-enquête en een papieren vragenlijst. Onderwerpen die onder andere aan de orde komen,

zijn huishoudsamenstelling, arbeidsdeelname en scholing. Daarbij wordt gevraagd naar feitelijke gebeurtenissen, zoals baanveranderingen, en gevolgde scholing. Ook wordt uitgebreid stilgestaan bij meningen en opvattingen over werk, welzijn en bijvoorbeeld de combinatie van arbeid en privé.

Voor een uitgebreide verantwoording van de data wordt verwezen naar bijlage A, te vinden via www.scp.nl bij de elektronische versie van dit rapport.

2 Arbeidsdeelname, arbeidsmobiliteit en contractflexibilisering

2.1 Inleiding en belangrijkste bevindingen

Dit hoofdstuk beschrijft de belangrijkste feitelijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt met betrekking tot de arbeidsdeelname, de arbeidsmobiliteit en de flexibilisering van de arbeidsrelaties. De afgelopen decennia tekenden zich enkele duidelijke trends af op de arbeidsmarkt die ook van invloed zijn op het maatschappelijk leven. Dit is allereerst de stijging van de arbeidsdeelname. Hierdoor heeft betaald werk een steeds belangrijker plaats ingenomen in de samenleving. Als gevolg hiervan wordt het arbeidsaanbod steeds gevarieerder en worden de rollen die mensen innemen diverser: mensen zijn niet alleen maar werknemer, maar combineren hun baan vaker met bijvoorbeeld studie, (mantel)zorg en het zelfstandig ondernemerschap. Een belangrijke ontwikkeling op de arbeidsmarkt is ook de toename van het aandeel flexibele contracten. In het overheidsbeleid wordt het met enige regelmaat wisselen van baan gerelateerd aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Een hoge arbeidsmobiliteit zou werkenden in de gelegenheid stellen nieuwe kennis en ervaringen op te doen, wat hen helpt breed inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt. In dit hoofdstuk gaan we in op deze ontwikkelingen.

De cijfers maken een aantal zaken duidelijk.

- Het aandeel mensen met betaald werk steeg de afgelopen decennia sterk, maar neemt sinds 2008 af.
- 15% van de werkende vrouwen zou meer willen werken (en 7% wil minder werken). Het grootste deel van de vrouwen wil een deeltijdbaan, terwijl het grootste deel van de mannen (66%) bij voorkeur meer dan 32 uur per week werkt.
- De gemiddelde leeftijd waarop werkenden met pensioen willen gaan, ligt al jaren rond de 61 jaar en houdt dus geen gelijke tred met het stijgen van de pensioengerechtigde leeftijd.
- Het aandeel werkenden met meerdere banen nam tussen 1986-2014 toe van 3% tot 9%. Een op de vijf combineerders maakt werkweken van 48 uur of meer. Onder laagopgeleiden is dit bijna een derde.
- Werknemers hebben steeds vaker ook later in hun loopbaan of op latere leeftijd nog een flexibel contract.

2.2 Arbeidsdeelname en arbeidsduur

Meer mensen verrichten betaald werk

Betaald werk heeft een steeds belangrijker plek gekregen in de samenleving. Tussen 1986 en 2014 steeg het aandeel personen met betaald werk sterk, met name onder vrouwen en ouderen (tabel 2.1). Wel stagneerde, door de economische crisis, deze stijging vanaf 2008. Het gaat hierbij om de nettoarbeidsdeelname; werkzoekenden zijn dus buiten beschou-

wing gelaten. Het Tijdsbestedingsonderzoek (TBO) van het SCP laat zien dat per saldo de totale tijd besteed aan betaalde arbeid – gemiddeld voor werkenden en niet-werkenden – in de periode 1975-2011 is toegenomen. Dit komt vooral doordat meer mensen zijn gaan werken, en niet zozeer doordat de gemiddelde arbeidsduur is toegenomen (Cloin 2013).

Tabel 2.2 maakt onderscheid tussen de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in de hoofdbaan en de uren in een tweede baan. De gemiddelde arbeidsduur in de hoofdbaan is in de periode 1986-2014 afgenomen van bijna 36 uur tot een krappe 33 uur per week. Dit komt vooral doordat meer vrouwen zijn gaan werken, veelal in deeltijd, maar ook hebben mannen de arbeidsduur verkort.

Minder voltijdbanen als werkenden hun voorkeuren zouden realiseren

Het merendeel van de werknemers (ruim acht op de tien) is tevreden met het aantal uren dat ze per week volgens hun contract werken (figuur 2.1). Mannen zijn vaker tevreden met hun uren dan vrouwen. Vrouwen werken meer dan mannen in kleine deeltijdbanen (≤ 12 uur per week), en het is vooral deze groep die de arbeidsduur wil uitbreiden. In totaal zou ongeveer een op de zeven werkende vrouwen de arbeidsduur willen uitbreiden. Daar staat tegenover dat een klein aandeel (7%) juist minder zou willen werken.

Tabel 2.3 laat zien welke verschuivingen er optreden als mensen hun gewenste arbeidsduur zouden realiseren. Wat opvalt, is dat het aandeel grote deeltijdbanen (24-32 uur) en het aandeel kleinere deeltijdbanen (12-24 uur) zouden toenemen ten opzichte van de huidige situatie. Zo heeft feitelijk 18% van de werkenden een grote deeltijdbaan, terwijl 29% die zou willen hebben. Het gaat zowel om voltijders die minder willen werken als om deeltijders die meer willen werken. Als mensen hun gewenste arbeidsduur zouden realiseren, zou het aandeel voltijdbanen afnemen, zowel bij mannen (van 83% tot 66%) als bij vrouwen (van 27% naar 20%). Hoewel het aandeel voltijders zou afnemen, valt op dat nog steeds het grootste deel van de mannen een voltijdbaan wenselijk vindt, terwijl het grootste deel van de vrouwen bij voorkeur in deeltijd werkt.

Tabel 2.1

Arbeidsdeelname, naar persoonskenmerken, 1986-2014 (in procenten)^a

	1986	1988	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014
totaal	64	63	66	66	67	71	74	77	79	77	78	81	80	79	77
man	85	82	84	82	80	83	85	86	87	86	86	87	86	85	83
vrouw	44	44	48	51	54	59	62	68	71	69	71	76	75	72	70
16-24 jaar	75	75	81	83	84	89	91	92	92	81	87	89	84	83	80
25-34 jaar	69	68	75	78	80	84	85	87	89	87	88	88	88	87	82
35-44 jaar	66	68	69	74	74	78	83	86	88	86	86	89	87	83	83
45-54 jaar	62	63	63	66	71	73	76	78	82	83	84	87	86	82	81
55-64 jaar	36	32	30	28	28	31	36	35	42	45	47	56	58	61	60
laagopgeleid	55	55	58	58	60	61	64	66	68	63	64	66	65	64	61
middelbaar	71	71	73	73	76	81	80	83	84	81	81	84	81	79	77
opgeleid															
hoogopgeleid	80	78	79	82	83	84	88	87	87	86	86	89	88	87	86

a Ook kleine banen (< 12 uur per week) tellen mee.

Bron: SCP (AAP'86-'14)

Tabel 2.2

Arbeidsuren per week in hoofdbaan, werkenden, naar achtergrondkenmerken, 1986-2014^{a,b}

	1986	1996	2006	2008	2010	2012	2014
totaal hoofdbaan	35,5	33,7	31,3	31,4	31,2	32,3	32,6
totaal tweede baan ^c	-	0,4	0,8	0,8	0,7	0,8	0,9
totaal werkenden met 2 banen		37,2	32,1	34,7	34,6	35,1	35,6
naar kenmerk (alleen hoofdbaan)							
man	39,9	38,9	37,3	37,1	37,3	37,6	37,4
vrouw	27,0	25,9	25,2	25,9	25,4	26,1	26,9
16-24 jaar	35,7	35,7	31,9	32,2	32,0	32,2	32,5
25-34 jaar	35,6	34,7	32,8	33,2	33,0	34,6	34,3
35-44 jaar	35,0	32,8	30,4	31,1	30,3	32,6	32,8
45-54 jaar	35,5	32,7	31,2	30,6	31,2	31,7	31,9
55-64 jaar	37,0	33,3	30,1	30,6	30,1	30,1	31,2
laagopgeleid	34,9	33,3	30,3	30,8	30,0	31,4	31,9
middelbaar opgeleid	36,3	34,1	30,7	30,8	30,4	31,5	31,6
hoogopgeleid	35,5	34,1	32,5	32,4	32,5	33,6	33,7

a Ook kleine banen (< 12 uur per week) tellen mee.

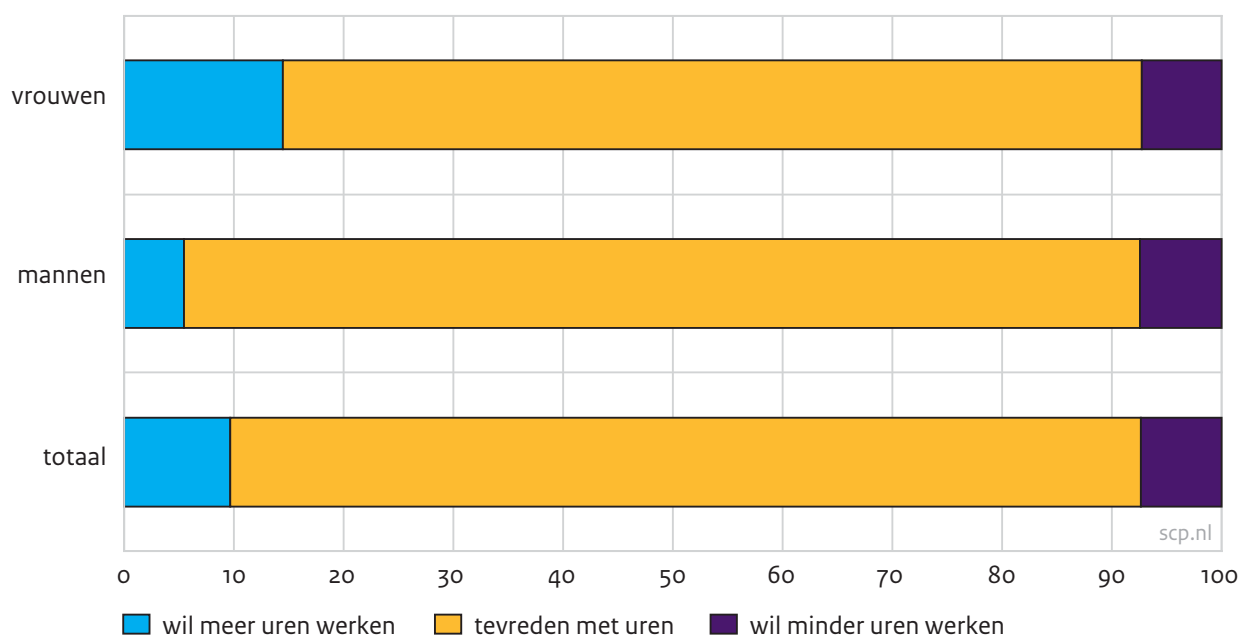
b Exclusief overwerk. Voor nulurencontracten en zelfstandigen is de feitelijke arbeidsduur gebruikt.

c Gegevens beschikbaar vanaf 1994. (De vraag maakt geen onderscheid tussen overeengekomen en feitelijke uren.) Hier wordt het gemiddelde gegeven over alle werkenden (d.w.z. incl. de werkenden zonder tweede baan).

Bron: SCP (AAP'86-'14)

Figuur 2.1

Tevredenheid met het aantal contracturen, werknemers, naar geslacht, 2014 (in procenten)



Bron: SCP (AAP'14)

Tabel 2.3

Contractuele^a en gewenste aantal uren per week van werknemers, naar geslacht, 2014 (in procenten)

	0-12 uur ^b	12-24 uur ^b	24-32 uur ^b	32-60 uur ^b	totaal
totaal					
contractueel	6	20	18	57	100
gewenst	5	26	29	39	100
mannen					
contractueel	2	5	10	83	100
gewenst	3	8	23	66	100
vrouwen					
contractueel	10	36	27	27	100
gewenst	7	39	34	20	100

a Bij mensen met nulurencontract of zonder vaste uren is de feitelijke arbeidsduur gebruikt.

b Omdat uren gemeten zijn met 1 decimaal, moeten de kolomkopjes gelezen worden als 0,1 tot en met 12,0 uur, 12,1 tot en met 24,0 uur enz.

Bron: SCP (AAP'14)

Arbeid over de levensloop: vrouwen meer variatie dan mannen

Een blijvend aandachtspunt in het overheidsbeleid is de arbeidsdeelname gedurende de levensloop. Het betreft dan zowel de uitval uit het arbeidsproces door zorgtaken of ziekte, als het langer doorwerken. Figuur 2.2 en 2.3 geven de arbeidsdeelname voor respectievelijk mannen en vrouwen, naar leeftijd en voor verschillende leeftijdscohorten, op basis van cijfers uit de periode 1985-2014. Daar waar bij mannen een constant patroon is te zien, zijn er bij vrouwen grote verschillen tussen cohorten en gedurende de levensloop. De figuren laten ten eerste zien dat de arbeidsdeelname van de jongste generaties vrouwen veel hoger ligt dan die van de oudere cohorten, terwijl die bij mannen vrij constant is. Bij de jongere vrouwen valt ten tweede op dat hun arbeidsdeelname aan het begin van de loopbaan aanvankelijk relatief hoog is, maar daarna vrij snel daalt. Bij jonge mannen neemt de arbeidsdeelname daarentegen toe en blijft die vervolgens tamelijk constant. Een voor de hand liggende verklaring is de zorg voor jonge kinderen. Weliswaar nam het aandeel vrouwen dat stopt met werken na de geboorte van het eerste kind het afgelopen decennium sterk af, maar het is nog altijd hoger dan het aandeel mannen dat om die reden stopt met werken. Vooral laagopgeleide vrouwen stoppen relatief vaak met werken na de geboorte van het eerste kind (Van der Sman et al. 2014).

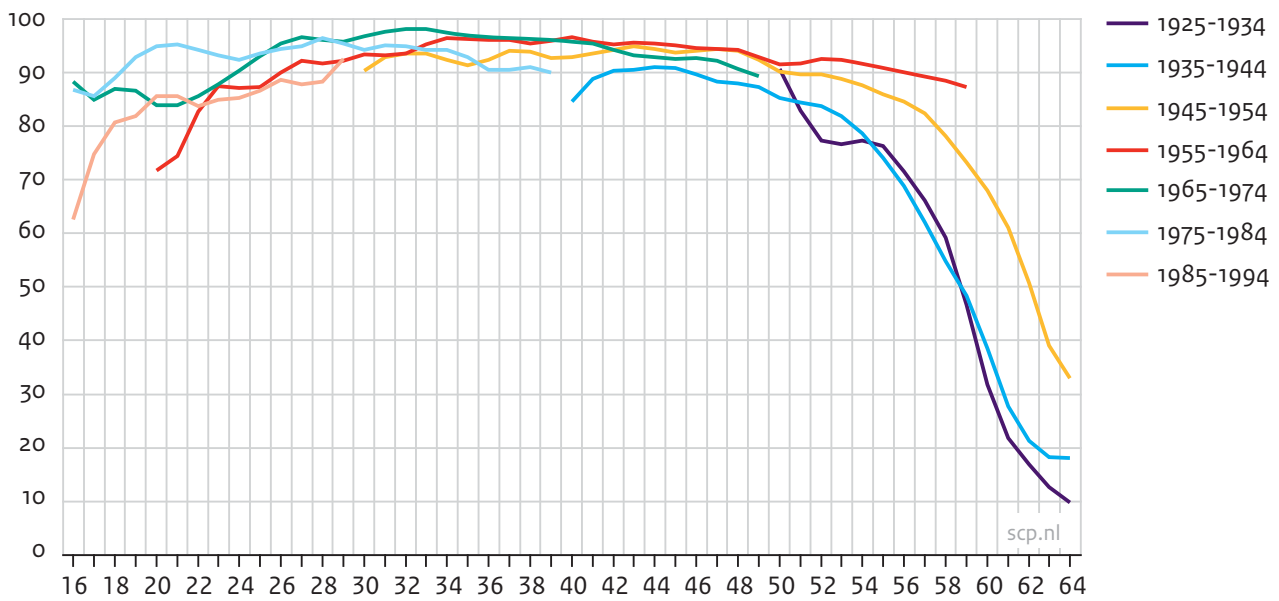
Ook in de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur zijn er verschuivingen zichtbaar gedurende de levensloop, vooral bij vrouwen (zie figuur 2.4 en 2.5). In het begin van de loopbaan neemt bij mannen de arbeidsduur toe en blijft deze vervolgens redelijk constant. Bij vrouwen zien we daarentegen een sterke afname van de arbeidsduur aan het begin van de loopbaan. Bij het jongste cohort lijkt dit echter wel te veranderen: een vrouw van rond de 40 jaar uit het jongste cohort werkt gemiddeld wat meer uren dan de oudere cohorten. Bij mannen is het omgekeerd: het jongste cohort werkt (iets) minder uren dan de voorgaande cohorten.

Gewenste pensioenleeftijd houdt geen gelijke tred met officiële pensioenleeftijd

De overheid wil dat mensen langer doorwerken; zo is de AOW-leeftijd recentelijk verschoven van 65 naar 67 jaar. Op termijn zou deze leeftijd nog verder kunnen verschuiven, als de levensverwachting verder toeneemt. Het doel van het beleid is om de verhouding tussen productieve en niet-productieve tijd in de loopbaan beter met elkaar in evenwicht te brengen. Daardoor kunnen met name de AOW en het pensioenstelsel betaalbaar blijven (TK 2011/2012). Wel is het de vraag hoe groot het maatschappelijk draagvlak is voor een verdere verhoging (zie ook Henkens et al. 2016). De arbeidsdeelname is aan het eind van de loopbaan, ook ruim voor het vijfenzestigste levensjaar, nog relatief gering (figuur 2.2 en 2.3). Zowel bij mannen als bij vrouwen daalt het aandeel werkenden sterk na het vijftigste levensjaar. Wel blijkt uit de figuren dat de jongere cohorten steeds langer doorwerken. Bovendien verwachten steeds meer mensen langer door te moeten werken. Wanneer respondenten gevraagd wordt naar de verwachte pensioenleeftijd, geeft een groot deel een leeftijd boven de 66 jaar op als verwachte einddatum. De gewenste pensioenleeftijd houdt daarmee echter geen gelijke tred. Deze ligt al een aantal jaren rond de 61 jaar (figuur 2.6).

Figuur 2.2

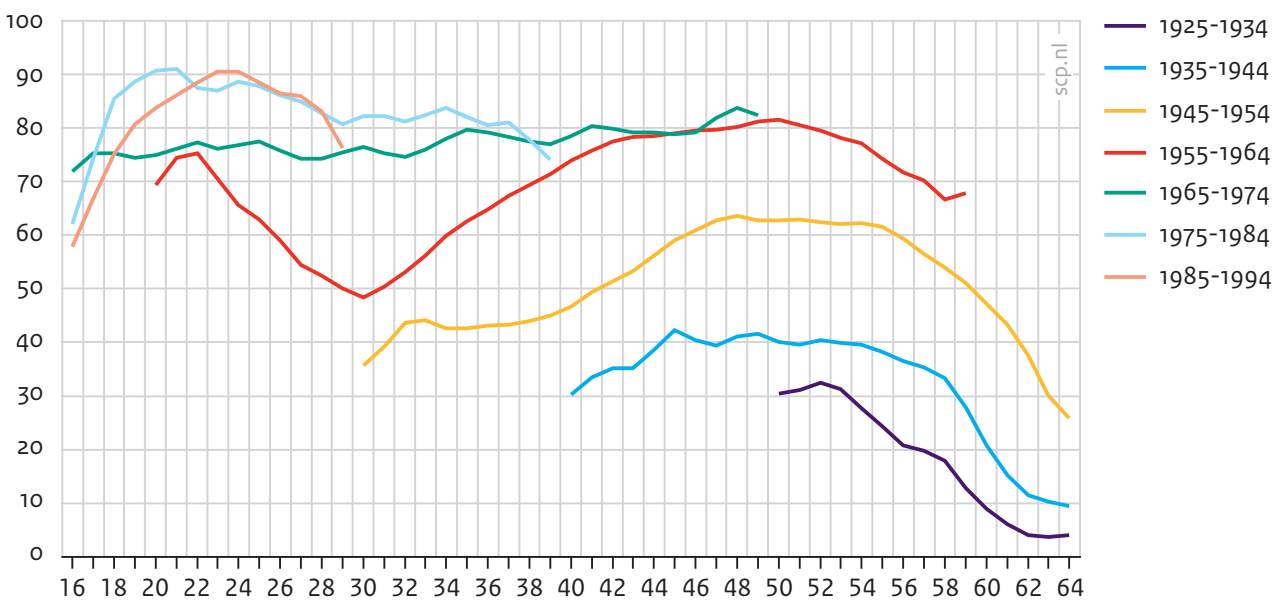
Nettoarbeidsdeelname van mannen, naar leeftijd, per geboortecohort (in procenten)



Bron: SCP (AAP'85-'14)

Figuur 2.3

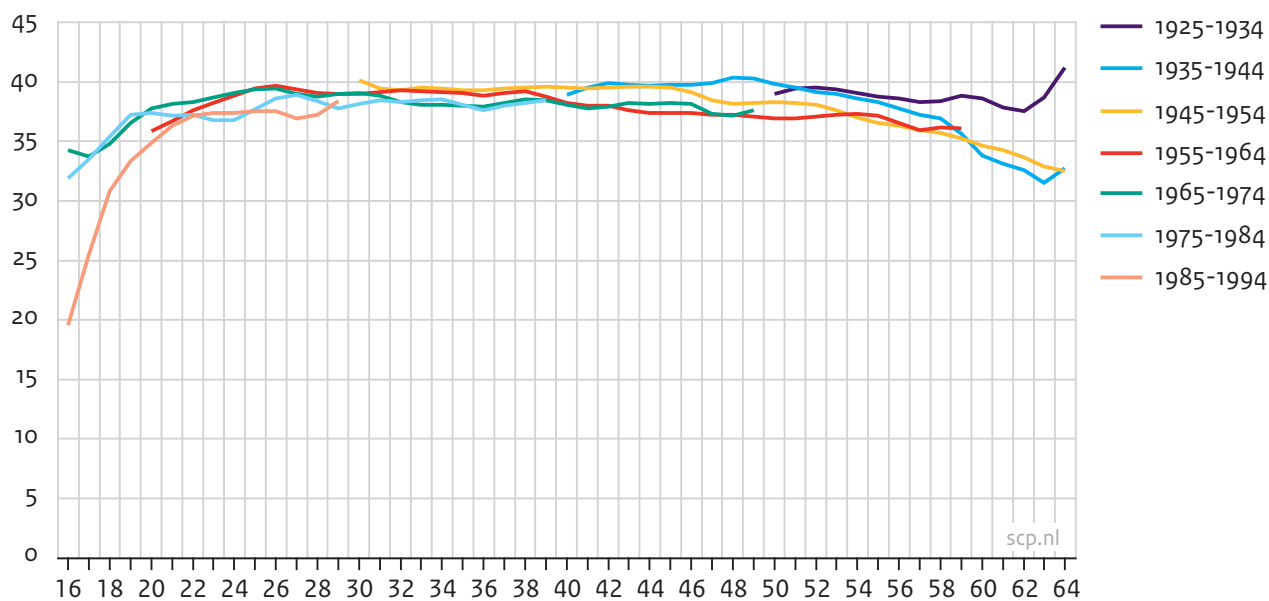
Nettoarbeidsdeelname van vrouwen, naar leeftijd, per geboortecohort (in procenten)



Bron: SCP (AAP'85-'14)

Figuur 2.4

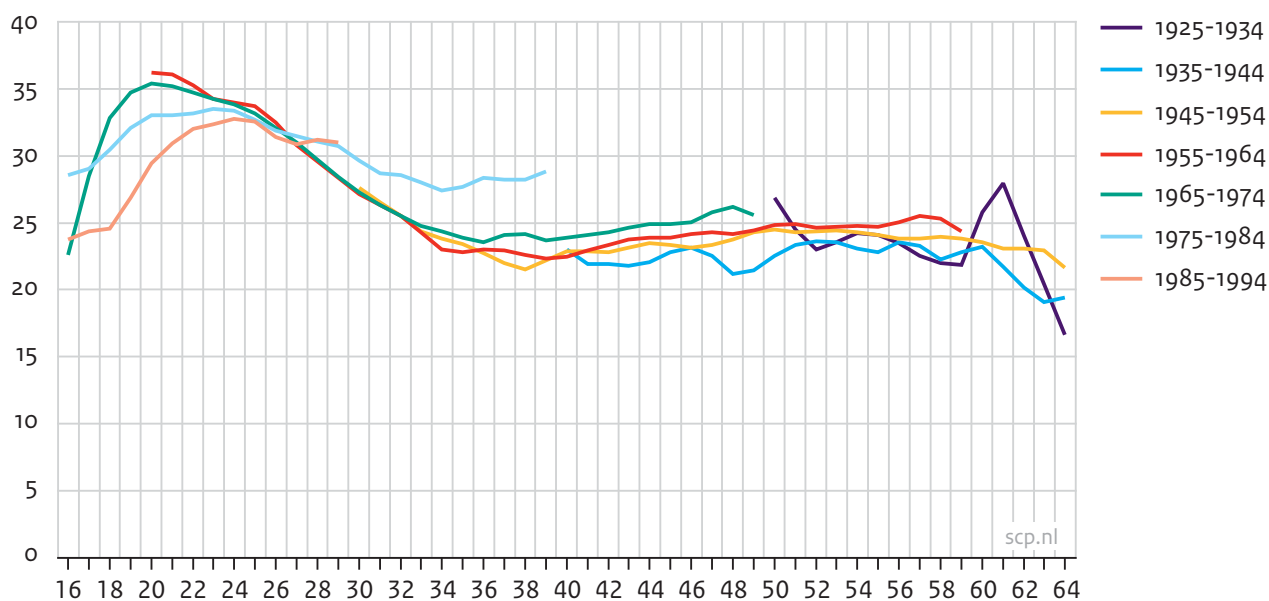
Gewerkte uren per week van mannen naar leeftijd, per geboortecohort



Bron: SCP (AAP'85-'14)

Figuur 2.5

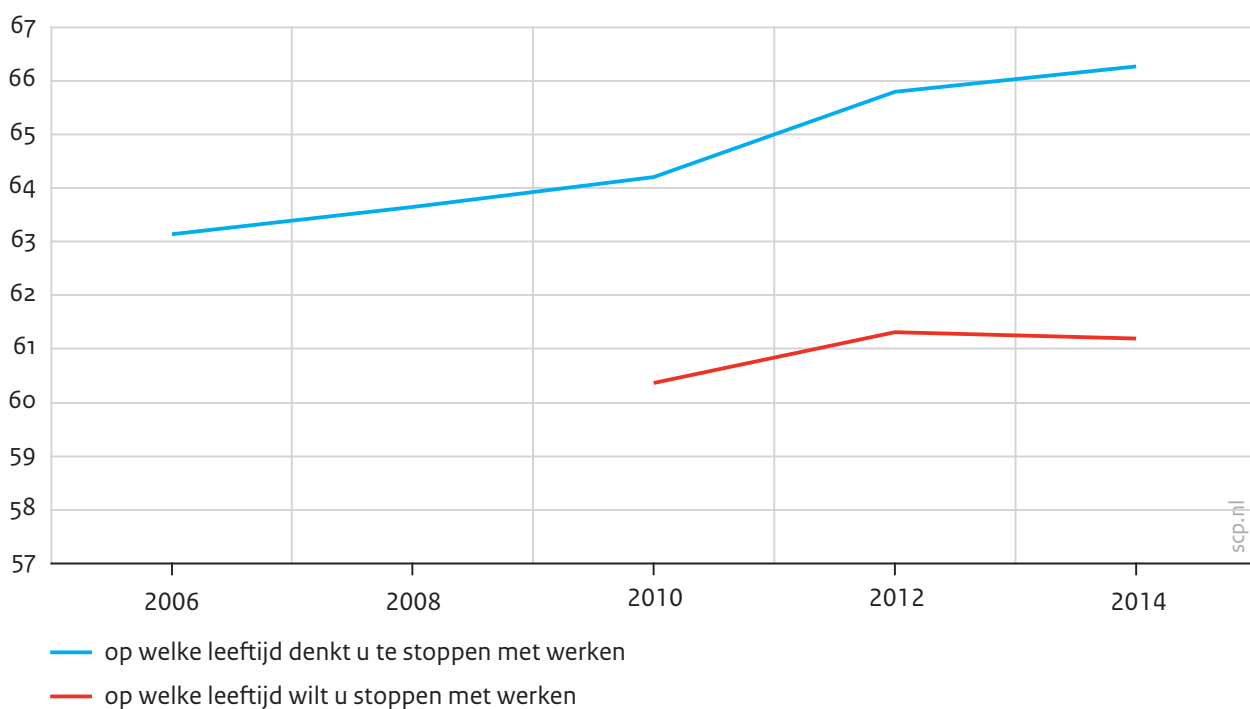
Gewerkte uren per week van vrouwen naar leeftijd, per geboortecohort



Bron: SCP (AAP'85-'14)

Figuur 2.6

Gewenste en verwachte pensioenleeftijd van werkenden, 2006-2014



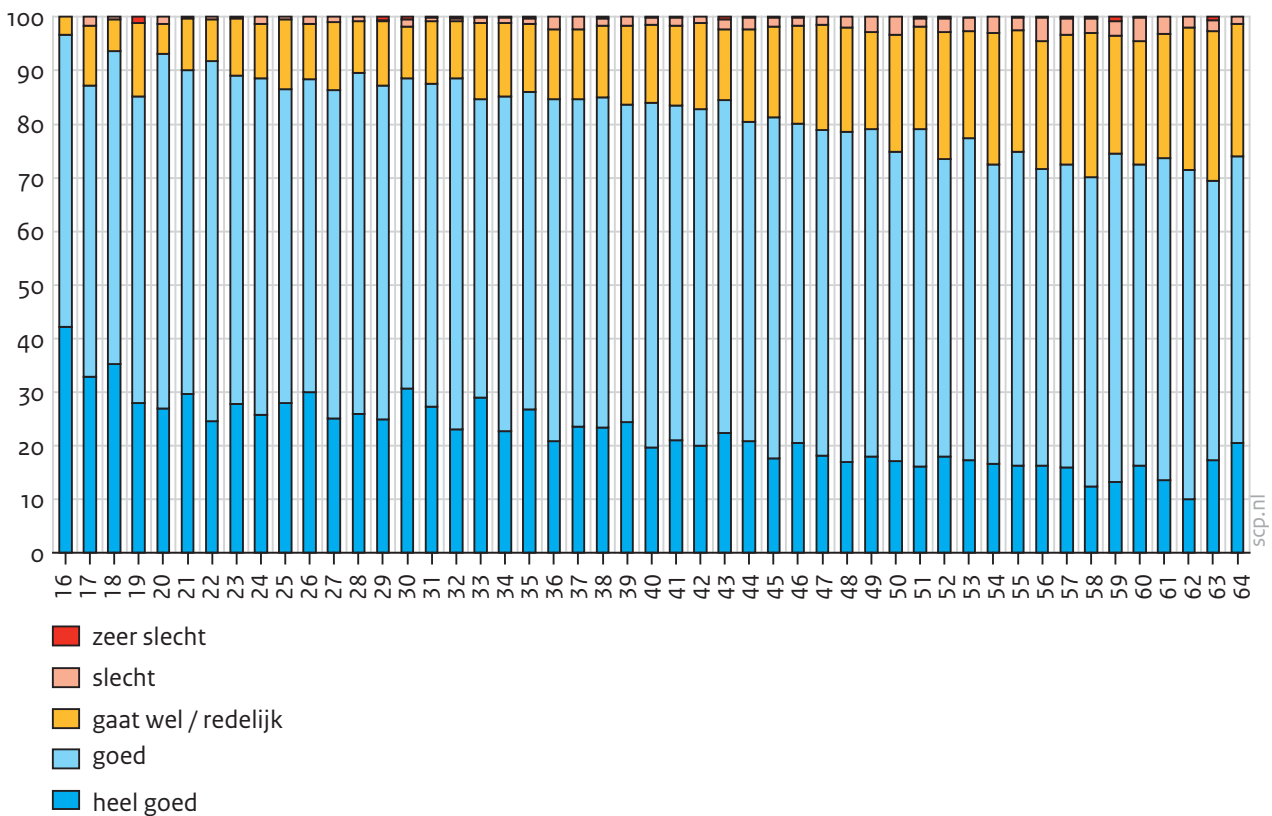
Bron: SCP (AAP'06-'14)

Vooraf laagopgeleide ouderen relatief vaak gezondheidsproblemen

Een aandachtspunt bij het verder opschuiven van de Aow-leeftijd is de rol van gezondheid bij de arbeidsdeelname. De ervaren gezondheid van mensen neemt af naarmate ze ouder worden (figuur 2.7). Als het aandeel 55-plussers dat moet blijven werken toeneemt, neemt dus ook het aandeel werkenden en werkzoekenden met (ervaren) gezondheidsproblemen toe (Van Duijn en Stoeldraijer 2014; Henkens et al. 2016).

Figuur 2.7

Ervaren gezondheid van werkenden, naar leeftijd, 2000-2014 (in procenten)



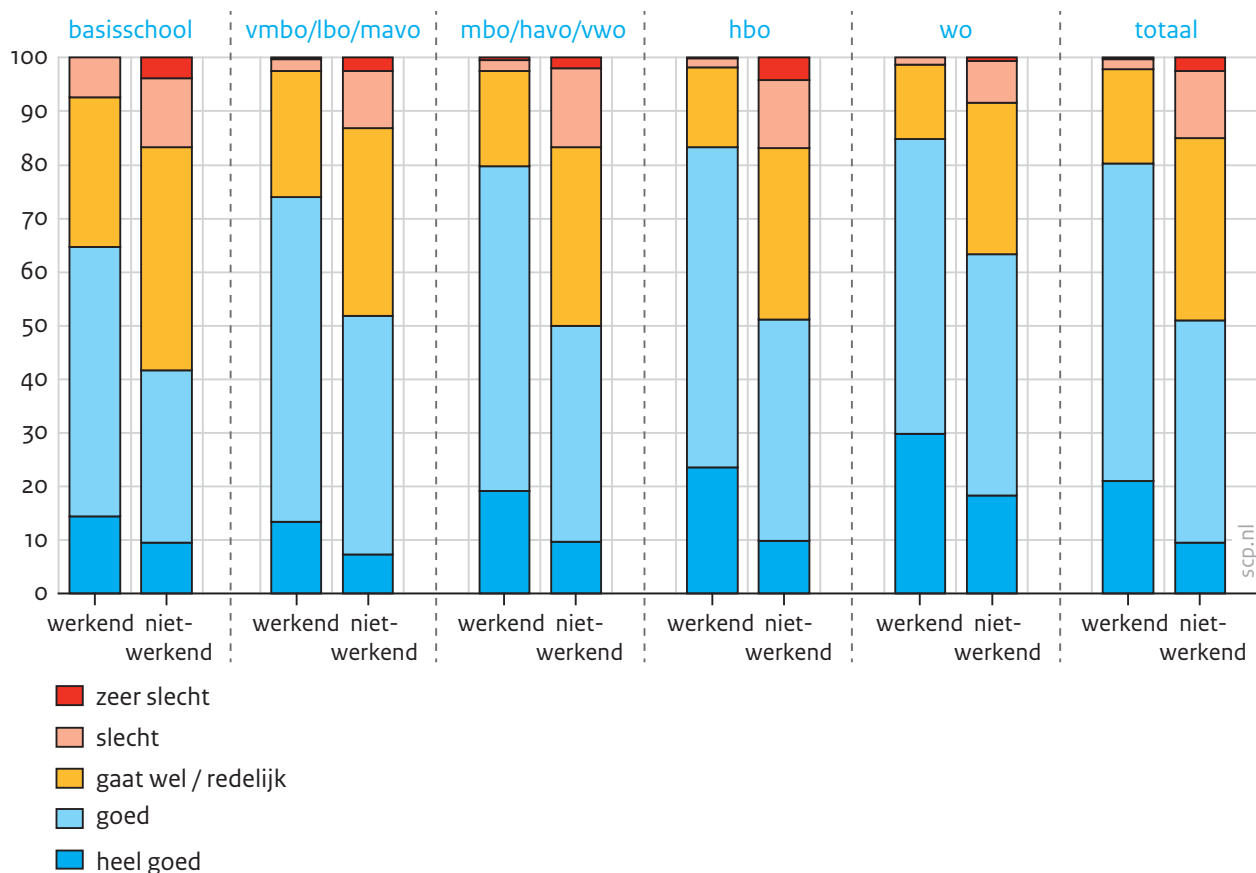
Bron: SCP (AAP'00-'14)

Gezondheidsproblemen doen zich relatief vaak voor bij de lagere opleidingsniveaus (figuur 2.8). Geeft van de laagopgeleide werkenden bijna 15% aan een zeer goede gezondheid te hebben, bij wo-opgeleiden is dat het dubbele. Overigens kan er hierbij ook sprake zijn van een selectie-effect, namelijk dat mensen met een slechte gezondheid juist door hun beperkingen een minder hoog opleidingsniveau behalen. Ook kan meespelen dat lager opgeleiden relatief vaak lichamelijk zwaar werk verrichten. Voor alle opleidingsniveaus geldt in vrijwel gelijke mate dat gezondheidsproblemen groter worden met de leeftijd (niet in de figuur). De groep lager opgeleide 55-plussers heeft dus gemiddeld de grootste gezondheidsproblemen.

Figuur 2.8 geeft tevens per opleidingsniveau het verschil in ervaren gezondheid tussen werkenden (linkerkolommen in de figuur) en niet-werkenden (rechterkolommen). De gezondheid van de niet-werkenden is aanzienlijk slechter dan die van de werkenden. Langer doorwerken zou dus voor met name de lager opgeleiden problematisch kunnen zijn. Zij hebben niet alleen minder kansen op de arbeidsmarkt vanwege hun opleidingsniveau en leeftijd, maar ook vanwege hun grotere kans op gezondheidsproblemen.

Figuur 2.8

Ervaren gezondheid, naar opleidingsniveau en werkend/niet-werkend,^a 2012-2014 (in procenten)



Bron: SCP (AAP'12-'14)

Combineren van meer dan één baan neemt toe

Steeds meer mensen combineren verschillende banen. Tabel 2.4 laat zien dat het aandeel werkenden met meerdere banen in de periode 1986-2014 langzaam toenam van 3% tot 9%. Ook ander onderzoek laat een stijgende tendens zien (Dorenbosch et al. 2015). Eerder onderzoek laat zien dat de motieven voor het combineren van banen gelegen zijn in zowel interesse als financiële noodzaak (Dorenbosch et al. 2013, 2015; Huiskamp et al. 2011; zie ook SZW 2015).

Tabel 2.4 maakt onderscheid tussen personen die in hun hoofdbaan, dat wil zeggen de meest omvangrijke werkkring, werkzaam zijn als werknemer en als zelfstandige. De toename in combinatiebanen weerspiegelt vooral de toename in het aandeel zelfstandigen. Het aandeel werknemers dat naast hun baan ook als zelfstandige werkzaam is, nam toe, evenals het aandeel zelfstandigen met een combinatiebaan. Zelfstandigen hebben vaker een tweede werkkring dan werknemers (17% resp. 8%). Overigens is uit de gegevens niet op te maken of respondenten met twee banen als zelfstandige, bedoelen dat ze zelf meerdere bedrijven hebben, of dat ze bijvoorbeeld twee van elkaar verschillende activiteiten verrichten of voor meerdere bedrijven werken.

Tabel 2.4

Tweede baan naast hoofdbaan, werkenden, 1986-2014 (in procenten)

	aandeel met tweede baan	loondienst is hoofdbaan		zelfstandigheid is hoofdbaan	
		2 ^e baan loondienst	2 ^e baan zelfstandigheid	2 ^e baan loondienst	2 ^e baan zelfstandigheid
1986 ^a	3	-	-	-	-
1994	4	2	1	5	0
1996	5	3	2	5	3
1998	5	3	1	5	3
2000	6	4	2	5	9
2002	5	3	2	5	5
2004	6	3	3	5	8
2006	8	3	4	4	14
2008	8	4	4	6	8
2010	8	3	4	3	7
2012	8	3	4	4	9
2014	9	4	4	7	10

a In 1986 is voor de tweede baan niet naar het onderscheid loondienst/zelfstandigheid gevraagd.

Bron: SCP (AAP'86-'14)

Mensen die in de sectoren zorg en welzijn, en onderwijs werkzaam zijn, hebben relatief vaak een combinatiebaan (zie tabel 2.5, voor de multivariate uitkomsten zie tabel B.1 in bijlage B bij dit rapport, te vinden via www.scp.nl bij de elektronische versie van dit rapport). Ook zijn het vooral werkenden zonder vast contract (incl. zelfstandigen) die een tweede baan hebben. Mogelijk is voor deze groep inkomensonzekerheid een motief geweest om voor een tweede baan te kiezen. De (multivariate) analyses laten zien dat er voor het wel of niet hebben van een combinatiebaan vrijwel geen verschillen zijn naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau.

Tabel 2.5

Aandeel werkenden met tweede baan, naar achtergrondkenmerken, 2014 (in procenten)

	totaal	eerste baan in loondienst	eerste baan als zelfstandige
man	8	7	14
vrouw	11	9	22
laagopgeleid	8	6	17
middelbaar opgeleid	8	7	16
hoogopgeleid	11	10	18
16-24 jaar	11	10	17
25-34 jaar	8	7	18
35-44 jaar	9	7	19
45-54 jaar	10	9	14
55-64 jaar	10	8	18
industrie, bouw, transport	5	5	5
handel, horeca, zakelijke en overige dienstverlening	9	7	16
zorg, overheid, onderwijs	13	11	30
vast contract	7	7	-
ander contract ^a	14	11	17

a Inclusief zelfstandigen (vanwege kleine aantallen niet uitgesplitst).

Bron: SCP (AAP'14)

Voorlaagopgeleiden met combinatiebaan maken lange werkweken

Een op de zes (17%) combineerders maakt lange werkweken van 48 uur per week of meer (tabel 2.6). Dit geldt vooral voor laagopgeleiden; voor ruim een kwart (27%) van de combineerders in deze groep is dit het geval. We kunnen op basis van deze gegevens geen uitspraken doen over de motieven voor een combinatiebaan en weten dus ook niet of de lange werkweken gemaakt worden uit financiële noodzaak of om een andere reden. Hoewel een deel van de combineerders lange werkweken maakt, is er ook een groep die met de optelsom van banen nog steeds in deeltijd werkt.

Tabel 2.6

Lengte werkweek,^a werkenden met een combinatiebaan, naar opleidingsniveau, 2012 en 2014^b

	basisschool/ vmbo	mbo	hbo	wo	totaal
0-8 uur	4	3	4	2	3
8-16 uur	8	6	7	3	6
16-24 uur	16	18	14	3	14
24-32 uur	19	18	13	17	17
32-40 uur	14	18	22	29	21
40-48 uur	12	22	25	28	23
≥ 48 uur	27	14	14	18	17

a Omdat de uren gemeten zijn met 1 decimaal, moeten de categorieën gelezen worden als 0,1 tot en met 8,0 uur, 8,1 tot en met 16,0 uur enz.

b Deze twee jaren zijn samengevoegd.

Bron: SCP (AAP'12-'14)

Arbeidsaanbod scholieren en studenten neemt toe

Steeds meer studenten en scholieren combineren hun studie met betaald werk. Mogelijk is hierop mede de versoering van de regelingen voor studiefinanciering van invloed geweest. De scheidslijn tussen studerende werkenden en werkende studenten is niet altijd scherp te maken. We gaan hier uit van wat respondenten zelf als hun voornaamste bezigheid opgeven: werk of studie. Het aandeel studenten (van 16 jaar en ouder) dat geen betaald werk verricht en ook niet op zoek is naar werk halveerde in de periode 2004-2014 (tabel 2.7). Was in 2004 nog ongeveer de helft niet-participant, in 2014 was dat afgenomen tot een kwart. In 2014 had zes op de tien studenten en scholieren betaald werk. Ruim 15% was op zoek naar werk; dit is inclusief studenten die in hun laatste studiejaar een reguliere baan zochten voor na hun studie. Het laatste jaar stagneerde de groei in het aandeel werkende scholieren en studenten, waarschijnlijk onder invloed van de economische crisis. Het aandeel werkenden verschilt naar opleidingsniveau: hbo'ers zijn het meest actief op de arbeidsmarkt, gevolgd door middelbaar opgeleiden (mbo/havo/vwo) en universitair geschoolden (tabel B.2 in bijlage B).

Tabel 2.7

Huidige arbeidsmarktsituatie, schoolgaande en studerende 16-27-jarigen,^a 2004-2014 (in procenten en uren per week)

	2004	2006	2008	2010	2012	2014
in loondienst	39	55	59	62	56	57
zelfstandig	0	0	2	2	4	2
werkzoekend	11	10	5	8	17	16
niet-participerend	49	35	33	27	24	25
totaal	100	100	100	100	100	100
uren per week ^b	12,7	11,9	11,1	9,3	8,7	9,4

a Exclusief leer-werkplekken.

b Contractuele uren. Indien niet opgegeven/van toepassing: feitelijke uren.

Bron: SCP (AAP'04-'14)

2.3 Flexibilisering

Het aandeel werknemers met een flexibel contract is de laatste jaren gestegen. Tabel 2.8 vergelijkt de situatie van 2014 met die in 2004. Terwijl in 2004 nog 87% van de werknemers een vast dienstverband had, was dit in 2014 gedaald naar 81%.

Het overheidsbeleid benadrukt het belang van werkzekerheid in plaats van baan zekerheid. Nu de baan voor het leven op zijn retour is, zouden mensen, ook wanneer zij een tijdelijke aanstelling hebben, moeten investeren in hun inzetbaarheid om actief te kunnen blijven op de arbeidsmarkt. Een flexibele arbeidsmarkt zou de inzetbaarheid van werknemers kunnen vergroten, doordat zij door van baan te wisselen nieuwe werkervaring op doen. Een flexibele arbeidsmarkt kan echter ook leiden tot minder werkzekerheid, omdat mensen bij verlies van een tijdelijke baan weer moeilijk aan het werk komen.

De stijging in het aandeel flexibele contracten deed zich vooral voor bij werknemers die minder dan vier jaar in dienst waren (tabel 2.8). Daarbij gaat het om het aantal jaren vanaf het moment dat de respondent voor het eerst ging werken, bijbaantjes naast de studie en vakantiebanen niet meegerekend. Daarnaast blijkt uit de tabel dat werknemers ook vaker later in hun loopbaan een flexibel contract hebben. Van de werkenden die vier tot zes jaar werkzaam zijn, had in 2004 bijna driekwart (71%) een vast contract. In 2014 was dit voor mensen met hetzelfde aantal jaren werkervaring veel lager (58%). Als we het type contract afzetten tegen de leeftijd van de respondent, dan zien we een vergelijkbaar patroon (zie tabel B.3 in bijlage B). Zo had in 2004 van de 25-34-jarigen 84% een vast contract, tegen 73% in 2014. Tijdelijke aanstellingen lijken daarmee niet alleen toebedeeld aan de jonge starters, als opstapje naar een vast contract, maar komen ook later in de loopbaan en op latere leeftijd vaker voor.

Tabel 2.8

Aanstellingsvorm werknemers naar duur loopbaan, 2004 en 2014

	0-3 jaar ^a	4-5 jaar	6-9 jaar	10-15 jaar	> 15 jaar	totaal
2004						
vast dienstverband	51	71	80	85	94	87
tijdelijk, uitzicht op vast	24	16	13	9	3	7
tijdelijk contract	19	10	3	4	2	4
anders	6	3	4	2	1	2
totaal	100	100	100	100	100	100
2014						
vast dienstverband	31	58	75	75	88	81
tijdelijk, uitzicht op vast	30	12	8	8	5	8
tijdelijk contract	33	26	16	14	4	9
anders	5	4	1	3	2	2
totaal	100	100	100	100	100	100

a Dit moet gelezen worden als 1 maand tot en met 3 jaar en 11 maanden, enz.

Bron: SCP (AAP'04-'14)

Werkzekerheid is voor flexwerkers geringer dan voor vaste werknemers (tabel 2.9): bij flexwerkers is het percentage werkenden dat twee jaar later werk heeft 10 procentpunten lager dan bij vaste werknemers. Mensen met een vast dienstverband hebben een kans van 97% dat ze twee jaar later nog steeds betaald werk hebben; bij mensen met een tijdelijk contract is dit 87%. Van de flexwerkers heeft dus bijna negen op de tien twee jaar later een baan: ze hebben een wat langer contract of vinden vrij snel na het aflopen van hun contract weer ander werk. Hoewel van beide groepen het merendeel na twee jaar (nog steeds) een baan heeft, is het werkloosheidsrisico voor mensen met een tijdelijk contract wel degelijk vier keer zo groot als dat van mensen met een vaste aanstelling. In de internationale literatuur wordt in deeltijd werken ook wel als een risico gezien voor de werkzekerheid. In de Nederlandse context blijkt daarvan echter nauwelijks sprake te zijn. Zowel voltijders als deeltijders hebben twee jaar later 96% kans om nog steeds aan het werk te zijn.

Tabel 2.9

Voorspelde kansen op betaald werk over twee jaar, gerelateerd aan de arbeidsmarktsituatie van werknemers in loondienst,^a 2000-2014^b (in procenten)

vast dienstverband	97
tijdelijk, uitzicht op vast	94
tijdelijk contract	88
anders	90
deeltijd	95
voltijd	96

a Het gaat hier om zgn. *marginal predictive means* uit een logitmodel. Hierbij is gecorrigeerd voor andere kenmerken zoals leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Voor de schattingsresultaten van het model zie tabel B.4 in bijlage B.

b Deze jaren zijn samengevoegd.

Bron: SCP (AAP'00-'14)

2.4 Arbeidsmobiliteit

De arbeidsmobiliteit geeft weer in hoeverre de arbeidsmarkt in beweging is en hoeveel mensen er van baan of functie wisselen. Een hoge arbeidsmobiliteit wordt van belang geacht, omdat werknemers die lang in eenzelfde baan of functie blijven op den duur de flexibiliteit en ervaring zouden missen om elders te kunnen werken. Tabel 2.10 geeft per jaar weer wat de arbeidsmarktpositie is van degenen die twee jaar daarvoor in loondienst waren. Onder invloed van de economische crisis was het aandeel werknemers dat van werkgever wisselde (de externe mobiliteit) in vergelijking met 2008 de laatste jaren relatief klein en was het aandeel personen dat werkloos werd relatief groot. Ook de interne mobiliteit, het aandeel mensen dat binnen de organisatie van functie veranderde, was in 2014 iets lager dan in de voorgaande jaren.

Arbeidsmobiliteit van ouderen relatief laag

De mate waarin mensen van baan of functie wisselen verschilt tussen groepen werknemers (tabel 2.11). Ten eerste neemt de arbeidsmobiliteit sterk af met de leeftijd. Terwijl van de 16-24-jarigen bijna vier op de tien werknemers tussen 2012 en 2014 van werkgever is veranderd, is dit bij 55-64-jarigen nog geen 5%. Ten tweede is het aandeel werknemers dat geen verandering heeft ondergaan groter onder hoogopgeleiden dan onder laagopgeleiden. Dit komt hoofdzakelijk doordat voor laagopgeleiden de kans op werkloosheid en op non-participatie relatief groot is. Ten derde zijn personen met een tijdelijk contract (zonder uitzicht op vast), zoals te verwachten, vaker extern mobiel dan vaste medewerkers. Ze zijn niet alleen vaker van werkgever gewisseld, maar zijn ook vaker werkloos geworden. Tussen mannen en vrouwen zien we weinig verschillen in arbeidsmobiliteit.

Tabel 2.10

De huidige positie van personen die twee jaar geleden in loondienst werkten, 1988-2014 (in procenten)

	geen veran- dering	andere werk- gever	functie- veran- dering	andere werk- gever en functie	zelf- standig	werk- loos	non- partici- pant	totaal
1988	57	21	12	1	1	2	6	100
1990	57	21	13	1	1	2	5	100
1992	59	20	14	1	1	2	4	100
1994	69	12	9	0	1	3	5	100
1996	69	12	11	0	1	3	3	100
1998	65	17	11	1	1	2	3	100
2000	60	21	12	1	1	1	4	100
2002	64	20	9	1	1	2	3	100
2004	67	12	13	2	1	2	4	100
2006	64	13	14	2	1	1	4	100
2008	57	18	17	3	2	1	3	100
2010	63	12	16	1	2	3	3	100
2012	64	12	15	1	2	4	3	100
2014	64	12	13	1	2	5	2	100

Bron: SCP (AAP'88-'14)

Tabel 2.11

Arbeidsmobiliteit van werknemers, naar achtergrondkenmerken,^a 2012 en 2014 (in procenten)

	geen veran- dering	andere werk- gever	functie- veran- dering	andere werk- gever en functie	zelf- standig	werk- loos	non- partici- pant	totaal
man	63	12	14	1	2	6	2	100
vrouw	65	11	13	2	2	5	3	100
16-24 jaar	30	38	10	5	4	10	4	100
25-34 jaar	51	17	21	2	3	5	2	100
35-44 jaar	65	11	15	1	2	4	2	100
45-54 jaar	72	7	11	1	2	6	1	100
55-64 jaar	76	4	7	0	1	5	6	100

Tabel 2.11
(Vervolg)

	geen veran- dering	andere werk- gever	functie- veran- dering	andere werk- gever en functie	zelf- standig	werk- loos	non- partici- pant	totaal
vmbo/lbo/mavo	72	10	6	0	1	7	3	100
mbo/havo/vwo	66	11	12	2	2	5	2	100
hbo	61	13	16	1	2	3	3	100
wo	57	13	19	2	3	5	1	100
type dienst- verband in 2012								
vast dienst- verband	72	8	13	1	1	3	2	100
tijdelijk, uitzicht op vast	58	18	17	1	3	3	0	100
tijdelijk contract	40	32	7	4	3	11	3	100
anders	44	26	12	9	5	4	0	100
totaal	64	12	13	1	2	5	2	100

a Er zijn te weinig waarnemingen om de functiemobiliteit bij werknemers op basisschoolonderwijsniveau te kunnen onderverdelen.

Bron: SCP (AAP'12-'14)

Opwaartse mobiliteit relatief hoog onder jongeren

Het grootste deel van de baan- of functiewisselingen (64%) betreft horizontale mobiliteit, dat wil zeggen dat het niveau van het huidige beroep gelijk is aan dat van het vorige (tabel 2.12). Daarbij moet worden opgemerkt dat kleine opwaartse of neerwaartse stappen niet in kaart worden gebracht, omdat een vrij grove indeling is gehanteerd voor het beroepsniveau, namelijk elementair, lager, middelbaar, hoger en wetenschappelijk niveau. Het gaat dus niet om beroepsprestigeschalen of sociale status. De gerapporteerde bewegingen zijn dus mogelijk een onderschatting van de feitelijke veranderingen, doordat bewegingen binnen de genoemde categorieën niet meegeteld worden. De cijfers laten zien dat ongeveer een vijfde (21%) van de werknemers die van baan of functie zijn gewisseld er in functieniveau op vooruitgaat, terwijl een wat kleinere groep (16%) een lager functieniveau krijgt. De laatste jaren ligt het aandeel werknemers dat opwaarts mobiel is relatief laag, terwijl de horizontale mobiliteit wat hoger ligt dan in voorgaande jaren.

Tabel 2.12

Niveauperandering bij baan- of functiewisseling, 1996-2014 (in procenten)

	lager	gelijk	hoger
1996	16	60	24
1998	17	57	26
2000	10	75	15
2002	15	58	27
2004	19	51	30
2006	27	50	24
2008	16	48	36
2010	15	53	32
2012	15	64	21
2014	16	64	21

Bron: SCP (AAP'96-'14)

Het verschilt per groep in hoeverre de baan- of functiewisseling opwaartse mobiliteit betreft (tabel 2.13). Ten eerste doet opwaartse mobiliteit zich vooral voor bij jongeren. Dit is te verwachten, omdat deze groep doorgaans relatief laag instroomt en er dus ruimte is om hogerop te komen. Ook bij de relatief hoge opwaartse mobiliteit van mensen met een tijdelijk contract is er sprake van een leeftijdseffect: jongeren hebben vaker een tijdelijk contract en zijn ook vaker opwaarts mobiel. Bij 55-plussers die van baan of functie wisselen, gaat het beduidend minder vaak om een hogere functie. Terwijl er bij 16-24-jarigen bij ongeveer vier van de tien baanwisselingen sprake is van opwaartse mobiliteit, is dit bij 55-64-jarigen bij een op de tien.

Ten tweede zien we dat van alle opleidingsniveaus de middelbaar opgeleiden (mbo/havo/vwo) het vaakst opwaarts mobiel zijn. Mogelijk komt dit doordat zij relatief laag instromen en er daardoor ruimte is om zich op te werken. Vrouwen zijn even vaak opwaarts mobiel als mannen (het verschil in de tabel is niet statistisch significant). In eerdere jaren waren mannen vaker opwaarts mobiel dan vrouwen. De afgelopen jaren is de opwaartse mobiliteit van mannen echter gedaald, waardoor het verschil tussen mannen en vrouwen is verdwenen.

Tabel 2.13

Verandering baan- of functieniveau van mobiele(n) in loondienst, naar achtergrondkenmerken,^a 2014

	lager	gelijk	hoger	totaal
man	15	67	18	100
vrouw	16	61	23	100
16-24 jaar	13	47	41	100
25-34 jaar	15	61	24	100
35-44 jaar	19	65	16	100
45-54 jaar	12	69	19	100
55-64 jaar	18	73	10	100
vmbo/lbo/mavo	34	47	19	100
mbo/havo/vwo	15	60	26	100
hbo	10	71	20	100
wo	19	66	16	100
type dienstverband in 2012				
vast dienstverband	17	63	20	100
tijdelijk, uitzicht op vast	15	67	18	100
tijdelijk contract	10	60	30	100
anders	15	72	13	100
totaal	16	64	21	100

a Er zijn te weinig waarnemingen om de functiemobiliteit bij werknemers op basisschool-
onderwijsniveau te kunnen onderverdelen.

Bron: SCP (AAP'12-'14)

Arbeidsmobiliteit laag in de sector onderwijs

De mate van arbeidsmobiliteit verschilt naar de sector waar de persoon werkzaam is (tabel 2.14). De mobiliteit is hoog onder werkenden in de sectoren handel, zakelijke, en overige dienstverlening, en laag in de sectoren onderwijs en transport. De handel en de zakelijke dienstverlening hebben de afgelopen jaren onder druk gestaan door de economische crisis. In de sector handel is een relatief groot deel van de werkenden naar een andere werkgever en/of functie overgestapt, of werkloos geworden. In het onderwijs is men daar-entegen sterk gebonden aan zijn baan: bijna driekwart van de werkenden heeft daar geen verandering meegemaakt.

De huidige positie van personen die twee jaar geleden in loondienst werkten, naar sector waaruit de werkende afkomstig was, 2012-2014 (in procenten)

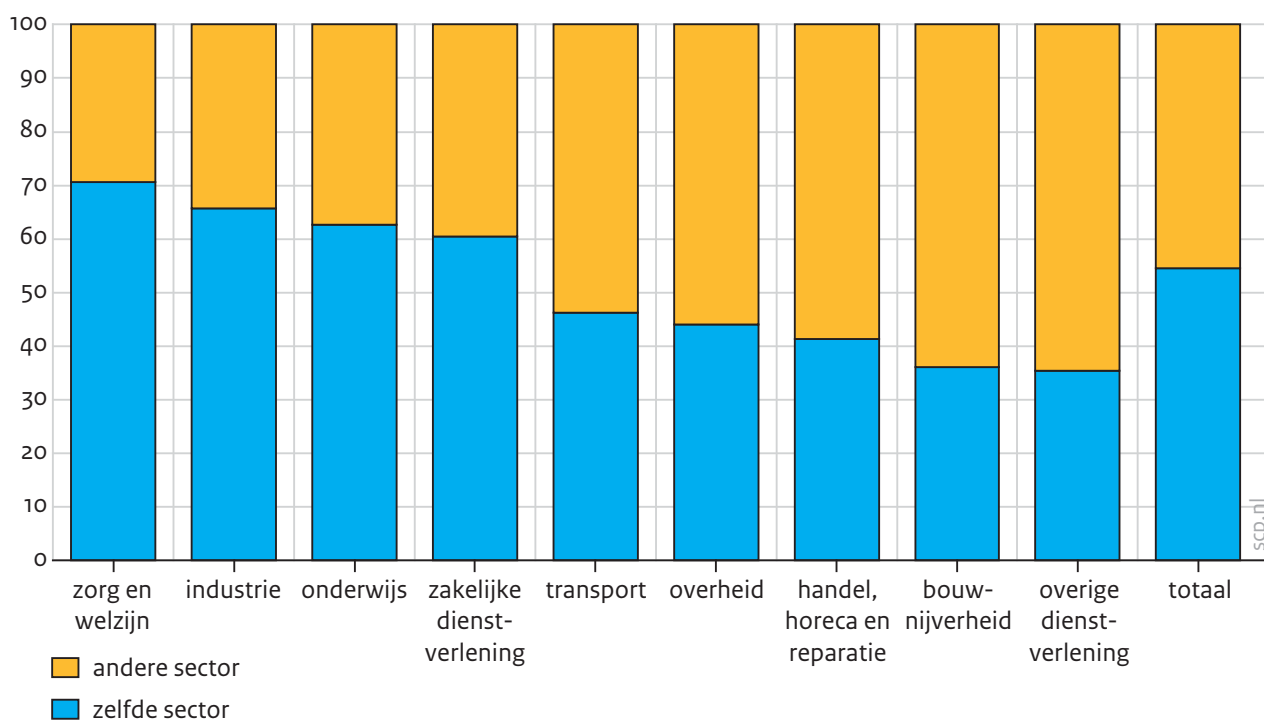
	geen verandering	andere werkgever	functie- verandering	andere werkgever en functie	zelfstandig	werkloos	non-partici- pant	totaal
industrie	67	10	12	1	3	5	3	100
bouw	70	12	10	1	2	2	3	100
handel	54	19	12	2	3	8	2	100
transport	73	13	10	0	1	2	1	100
zakelijke dienst- verlening	58	13	16	2	3	5	3	100
zorg en welzijn	67	10	15	1	2	3	2	100
overige dienst- verlening	60	14	14	1	1	7	3	100
overheid	66	6	21	1	1	2	2	100
onderwijs	72	7	12	1	2	3	3	100
totaal	64	12	14	1	2	4	3	100

Bron: SCP (AAP'10-'14)

Ongeveer de helft van de werknemers die van baan wisselt, komt terecht buiten hun vorige sector (figuur 2.9). Vanwege de kleine aantallen is niet verder uitgesplitst naar de sector waarin zij terechtkomen. In de sector zorg en welzijn is dit aandeel het kleinst, terwijl het in de handel, horeca en de overige dienstverlening relatief groot is. De sector zorg en welzijn kenmerkt zich dus door een lage mobiliteit, die zich bovendien relatief vaak tot de eigen sector beperkt. Het geeft het beeld van een relatief gesloten sector, waarbij de inzetbaarheid van personeel zich tot de eigen sector beperkt.

Figuur 2.9

Sectorale mobiliteit van werknemers die van werkgever veranderd zijn, 2012-2014 (in procenten)



Bron: SCP (AAP'12-'14)

3 De beleving van arbeid: arbeidsethos en welbevinden

3.1 Inleiding en belangrijkste bevindingen

Zoals gezegd in hoofdstuk 2, neemt betaald werk in onze samenleving een steeds prominentere plaats in, doordat de Nederlandse bevolking steeds meer tijd aan betaald werk is gaan besteden. Waar het vorige hoofdstuk zich echter vooral richtte op feitelijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, beschrijft dit hoofdstuk de beleving van arbeid van verschillende groepen op de arbeidsmarkt. Nu steeds meer mensen betaald werk verrichten, is het de vraag of er een verandering is opgetreden in de manier waarop werkenden en niet-werkenden arbeid beleven. Zijn er verschillen opgetreden in hun beleving van arbeid? Dit onderzoeken we aan de hand van het arbeidsethos, ofwel de morele plicht tot werken, en het welbevinden, ofwel de tevredenheid met het leven en de baan.

Mensen met een sterk arbeidsethos zijn van mening dat betaald werk een plicht is die je hebt tegenover de maatschappij. We onderzoeken of er verschillen zichtbaar zijn in deze opvattingen over werk, bijvoorbeeld tussen werkenden en uitkeringsontvangers en naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. We gaan tevens na of het arbeidsethos samenhangt met arbeidsdeelname en met zoekgedrag van niet-werkenden.

Het welbevinden gemeten als tevredenheid met het leven wordt beschreven voor zowel niet-werkenden als werkenden. Tevredenheid met de baan wordt onderzocht onder werkenden met een vast contract en mensen met een flexibele arbeidsrelatie. Een flexibele arbeidsmarkt zou werkloosheid bestrijden, doordat werkgevers meer geneigd zijn iemand in tijdelijke dan in vaste dienst aan te nemen. En tijdelijk werk is beter dan geen werk, zo is de gedachte (Van der Meer en Wielers 2014). Maar gaat deze flexibiliteit ten koste van het welbevinden van de flexwerkers? Flexwerkers zijn relatief minder zeker van een baan en hebben waarschijnlijk minder ontplooiingsmogelijkheden. Daarom gaan we na of een mogelijk lager welbevinden van flexwerkers te wijten is aan negatieve werkkenmerken zoals baanonzekerheid en ongunstige werkomstandigheden.

De belangrijkste resultaten zijn de volgende.

- Het arbeidsethos verschilt tussen groepen in de samenleving en is relatief sterk onder ouderen en laagopgeleiden.
- Er zijn geen aanwijzingen dat werkloosheid samenhangt met een zwakker arbeidsethos. Ook het zoekgedrag naar een baan is niet gerelateerd aan het arbeidsethos onder niet-werkenden.
- Werkenden zijn tevredener met hun leven dan niet-werkenden. Dit verschil is de afgelopen jaren sterk toegenomen. Onder werkzoekenden is minder dan de helft (42%) tevreden met hun leven. Drie van de vier werknemers met een tijdelijk contract geven aan tevreden te zijn met hun leven; dit is een stuk lager dan bij werknemers met (uitzicht op) een vast dienstverband.

- Negen van de tien werkenden zijn tevreden met hun baan. Werknemers met een tijdelijk contract zijn minder tevreden met hun baan dan werknemers met een vast dienstverband of met uitzicht op een vast dienstverband. Dit komt onder andere door meer baanonzekerheid en ongunstiger werkomstandigheden. Onder zelfstandigen is de tevredenheid met hun werk het hoogst; maar liefst 95% van deze groep geeft aan tevreden te zijn met hun baan.

3.2 Arbeidsethos: de betekenis van werk

Normen en waarden geven richtlijnen voor het dagelijks handelen in de maatschappij. Arbeidsethos wordt omschreven als het geheel van waarden en normen met betrekking tot de betekenis van arbeid in het leven van mensen en in de samenleving (Van Hoof 2006). Het arbeidsethos zoals in dit hoofdstuk is beschreven, schetst dus de interpretatie van arbeid als geheel, en kan verschillen van de opvattingen over de eigen arbeid onder hen die direct aan het arbeidsproces deelnemen (Van Luijk 2011). Arbeidsethos kan worden onderverdeeld in meerdere dimensies, waarvan er hier twee worden uitgelicht¹ (Van Hoof 2006). De eerste dimensie is de ‘normatieve dimensie’, deze geeft de opvattingen weer over de plichten en rechten die men aan werk verbindt. De tweede dimensie is ‘centraliteit van de arbeid’ en omvat opvattingen over de plaats van arbeid in relatie tot andere levensdomeinen, zoals familie, vrienden, vrije tijd, enzovoort.

Werken is belangrijk, maar niet ten koste van alles

In het Arbeidsaanbodpanel is arbeidsethos gemeten door middel van een aantal stellingen (zie tabel 3.1). De opvattingen kunnen in grote lijnen worden onderverdeeld in de bovengenoemde tweedeling in de normatieve dimensie en de centraliteit van de arbeid. De eerste set van vijf items in tabel 3.1 toont de mate waarin men arbeid beschouwt als een plicht (normatieve dimensie). Het merendeel van de ondervraagde personen (bijna zes op de tien) onderschrijft de plicht tot werken; men ziet werken als een plicht die je hebt tegenover de maatschappij, en je kunt pas doen waar je zin in hebt als je je plicht hebt gedaan. Met de stelling ‘als iemand van het leven wil genieten, hij bereid moet zijn er hard voor te werken’, is de helft van de respondenten het eens. Daarentegen vindt maar 11% van de ondervraagde personen dat werken altijd op de eerste plaats moet komen, ook als het minder vrije tijd betekent. De plicht tot werken wordt ook minder belangrijk gevonden in relatie tot pensioering: slechts 11% geeft aan dat mensen niet aan hun plicht voldoen als ze in volle gezondheid voor de pensioenleeftijd stoppen met werken. De laatste stelling in tabel 3.1, ‘er zijn nog belangrijker dingen in het leven dan werken’, betreft de centraliteit van de arbeid. Het merendeel van de respondenten (ongeveer acht op de tien) is het met de stelling eens. De resultaten wijzen erop dat werken een belangrijke plaats inneemt in het leven en de samenleving, maar dat er andere dingen zijn die belangrijker worden geacht.

Er is weinig bekend over de ontwikkeling van arbeidsethos in de tijd. Ten aanzien van de centraliteit van arbeid concluderen Wielers en Raven (2009), op basis van het Arbeidsaanbodpanel, dat die tussen 1988 en 2002 is gedaald. De gegevens uit dit panel zijn echter over de tijd niet optimaal vergelijkbaar, door veranderingen in de onderzoeksofzet (zie bijlage A, te vinden via www.scp.nl bij de elektronische versie van dit rapport).

Tabel 3.1

Arbeidsethos, 2014 (in procenten (helemaal) mee eens)

normatieve dimensie	
werken is een plicht die je hebt tegenover de maatschappij	59
doen waar je zin in hebt, kun je pas als je je plicht hebt gedaan	56
mensen voldoen niet aan hun plicht als ze in volle gezondheid vóór de pensioenleeftijd stoppen met werken	11
werken moet altijd op de eerste plaats komen, ook als het minder vrije tijd betekent	11
als iemand van het leven wil genieten, moet hij bereid zijn er hard voor te werken	50
centraliteit van de arbeid	
er zijn nog belangrijker dingen in het leven dan werken	81

Bron: SCP (AAP'14)

3.3 Arbeidsethos naar achtergrondkenmerken

Mannen zien arbeid vaker als plicht dan vrouwen

Terwijl mannen een sterker arbeidsethos hebben dan vrouwen ten aanzien van de normatieve dimensie, is dit het omgekeerde bij de centraliteit van de arbeid (tabel 3.2). De grootste verschillen in opvattingen tussen mannen en vrouwen zijn zichtbaar bij de stellingen dat werken een plicht is tegenover de maatschappij en dat als iemand van het leven wil genieten, hij/zij bereid moet zijn er hard voor te werken. Voor beide stellingen zijn relatief meer mannen dan vrouwen het ermee eens (verschil meer dan 10 procentpunten). Met andere woorden, het plichtsbef van mannen ten aanzien van arbeid is sterker dan dat van vrouwen. De huidige percepties op het werk van veel mannen en vrouwen lijken nog steeds gevormd te worden door traditionele genderrollen, waarin mannen het meer als hun plicht zien om betaald werk te verrichten dan vrouwen.

Tabel 3.2

Arbeidsethos, naar achtergrondkenmerken, 2014 (in procenten (helemaal) mee eens)

	plicht tegenover maatschappij	doen waar je zin in hebt na plicht	normatieve dimensie			centraliteit van de arbeid belangrijker dingen in het leven
			voldoen niet aan plicht bij vervroegd pensioen	werken op de eerste plaats	hard werken om te genieten	
totaal	59	56	11	11	50	81
man	64	57	12	12	56	84
vrouw	53	54	9	10	44	78
16-24 jaar	58	51	8	11	65	80
25-34 jaar	61	55	13	9	53	83
35-44 jaar	56	52	11	8	50	84
45-54 jaar	58	57	10	11	47	82
55-64 jaar	61	60	11	14	47	75
laagopgeleid	58	63	15	16	53	71
middelbaar opgeleid	58	58	10	10	50	79
hoogopgeleid	61	50	9	9	48	88
in loondienst	62	56	9	8	50	84
zelfstandig	59	55	11	13	56	82
werkzoekend	55	53	17	17	54	71
niet-participerend	49	58	14	17	43	70
gehuwd, geregistreerd partnerschap	58	57	10	11	50	80
samenwonend	55	51	8	8	48	85
gescheiden	60	64	16	17	44	72
weduwe/weduwnaar	43	55	10	14	35	78
alleenstaand/ongehuwd	64	55	13	12	54	82
geen thuiswonend(e)	61	58	11	11	51	80
kind(eren) 0-12 jaar thuiswonend(e)	54	51	10	9	48	84
kind(eren) 0-12 jaar						

Bron: SCP (AAP'14)

Sterkte van arbeidsethos hangt ook samen met andere achtergrondkenmerken

Het arbeidsethos is ook afhankelijk van leeftijd en opleidingsniveau: ouderen hebben een sterker arbeidsethos dan jongeren en vooral hoogopgeleiden hebben een zwakker arbeidsethos dan laagopgeleiden. Wanneer we kijken naar burgerlijke staat, zien we dat het arbeidsethos het sterkst is onder de gescheiden respondenten. Mogelijk nemen gescheiden mensen een vlucht in hun werk en passen zij daarop hun percepties ten aanzien van werk aan. Tevens zien we dat mensen met jonge thuiswonende kinderen een zwakker plichtsbesef ten aanzien van arbeid hebben dan mensen zonder jonge thuiswonende kinderen.

Werklozen hebben geen zwakker arbeidsethos dan werkenden

Minder eenduidig zijn de verschillen naar arbeidsmarktparticipatie, al hebben werklozen op sommige punten een sterker arbeidsethos dan werkenden en zien we dat mensen in loondienst de arbeid het minst centraal stellen. Deze resultaten worden onderschreven door onderzoeken waaruit blijkt dat werklozen en bijstandsontvangers voor het merendeel een traditionele oriëntatie op arbeid hebben (Van Echtelt 2010; Stam 2015). Onze resultaten wijzen er dus niet op dat werkloosheid een kwestie is van een tekortschietend arbeidsethos door een zwakker normbesef onder werklozen. Aan de andere kant kunnen we hier niet uitsluiten dat de niet-werkende beroepsbevolking een sterker arbeidsethos heeft door bijvoorbeeld het verlangen naar een baan en er dus sprake is van een mogelijke omgekeerde causaliteit.

Ook na correctie voor andere achtergrondkenmerken met behulp van een multivariate analyse laten de resultaten uit tabel 3.2 hetzelfde beeld zien zoals beschreven in deze paragraaf (zie tabel B.5 in bijlage B).

Verschil tussen mannen en vrouwen in plichtsbesef ten aanzien van werk blijft constant

Door veranderingen in de manier waarop arbeidsethos is gemeten in het Arbeidsaanbodpanel, is het niet goed mogelijk de ontwikkelingen weer te geven over de tijd. Wel kunnen we per jaar naar de verschillen tussen groepen kijken en zien of deze in de tijd zijn veranderd. Mogelijk zijn, door bijvoorbeeld wijzigingen in het sociaalzekerheidsbeleid of veranderingen in de tijdsgeest, de verschillen tussen groepen groter of juist kleiner geworden. Dat mannen een iets sterker plichtsbesef hebben dan vrouwen is in de loop van de tijd niet veranderd; het verschil blijft constant over de jaren (zie figuren B.1 en B.2 in bijlage B). Dit lijkt opmerkelijk, aangezien vrouwen de laatste jaren meer betaalde arbeid zijn gaan verrichten; het verschil in hun oordeel over het belang van werk tussen mannen en vrouwen is echter niet veranderd. Wel is de definitie van werk veranderd in de loop van de tijd. Volgens Luijk (2011) kent de werkdefinitie tussen 1983 en 2008 een aantal belangrijke verschuivingen; zo blijken allerlei extrinsieke factoren binnen werk een steeds belangrijker rol te spelen in de definitie van werken, zoals de beloning, en worden kenmerken zoals 'een bijdrage leveren aan de samenleving' steeds minder belangrijk. Deze verschillen in werkdefinitie lijken echter nog steeds aanwezig tussen mannen en vrouwen, waarbij mannen meer

belang hechten aan carrièregerichte arbeidswaarden, terwijl voor vrouwen vooral de sociale kenmerken van werk van belang zijn (Merens en Van den Brakel 2014).

Vooraf grote verschillen in plichtsbef en naoorlogse generaties

Wanneer we de ontwikkeling van arbeidsethos bekijken naar leeftijd, opleidingsniveau en arbeidsmarktpositie, zien we dat de verschillen tussen de groepen sterk zijn afgenomen sinds 1985, vooral voor de normatieve dimensie (zie figuren B.3 t/m B.8 in bijlage B). Deze verschillen zijn vanaf de tweede helft van de jaren tachtig en gedurende de jaren negentig enigszins afgenomen, om daarna nog verder af te nemen tot de huidige minimale verschillen. Additionele analyses laten zien dat er vooral verschillen blijken te bestaan tussen de generatie 50-plussers uit 2012-2014 (geboren na 1958) en de generatie 50-plussers twintig jaar eerder (geboren voor 1944), waarbij de naoorlogse generatie een zwakker arbeidsethos heeft (zie figuur B.9 in bijlage B). De generaties die na de Tweede Wereldoorlog zijn geboren, groeiden op in een periode van vrede en toenemende welvaart, en hun waarden zijn meer gericht op individuele zelfstandigheid, zelfontplooiing en emancipatie (postmaterialisme). De vooroorlogse generaties daarentegen waren sterker georiënteerd op waarden als traditie, volgzzaamheid en materieel gewin (materialisme) (Inglehart en Baker 2000). De afname van de verschillen tussen leeftijdsgroepen (en daaraan gerelateerde opleidingsniveaus) zou dus teweeggebracht kunnen zijn door veranderingen in plichtsbef door de opeenvolging van generaties die in verschillende omstandigheden zijn opgegroeid.

3.4 Arbeidsethos en het zoekgedrag van niet-werkenden

In paragraaf 3.3 concludeerden we dat het arbeidsethos van werklozen niet minder is dan dat van werkenden. Nu willen we nagaan of onder de niet-werkenden het arbeidsethos samenhangt met het zoeken naar een baan. Zo zijn er verschillende factoren die het zoekgedrag kunnen beïnvloeden. Hoff et al. (2009) onderscheiden hierin aspecten zoals opvattingen over arbeid, gepercipieerde arbeidsmarktkansen, financiële prikkels en wettelijke regelingen. Uit eerder SCP-onderzoek blijkt dat het zoekgedrag van werklozen vooral samenhangt met wettelijke regelingen, waaronder het hebben van een sollicitatieplicht (Van Echtelt 2010). Daarnaast zoeken met name niet-westerse migranten en langdurig werklozen relatief weinig actief naar werk. Ook liet Van Echtelt (2010) zien dat opvattingen over arbeid, zoals het als vervelend beschouwen om niet-werkend te zijn of dit wel prima vinden, niet samenhangen met het zoekgedrag van niet-werkenden. Echter, deze resultaten zijn gebaseerd op inmiddels verouderde gegevens, verzameld voordat de economische crisis had plaatsgevonden, waardoor het toen om een kleinere groep werklozen ging.

Geen sterker arbeidsethos onder niet-werkenden die actief zoeken naar een baan

De meest recente resultaten van het Arbeidsaanbodpanel, uit 2014, laten zien dat het arbeidsethos onder niet-werkenden die in de afgelopen vier weken hebben gesolliciteerd, niet significant verschilt van de opvattingen van niet-sollicitanten (tabel 3.3). Er zijn even-

min verschillen in arbeidsethos wanneer we kijken of niet-werkenden beneden hun opleidingsniveau hebben gesolliciteerd. Het zoekgedrag van niet-werkenden is dus niet gerelateerd aan het arbeidsethos. Wel kan men zich hierbij afvragen of al een selectie heeft plaatsgevonden die de resultaten heeft beïnvloed. Immers, het is aannemelijk dat mensen met een sterk arbeidsethos zich niet (meer) bevinden in de groep van niet-werkenden die actief op zoek zijn naar een baan. Mocht dit het geval zijn, dan zijn er grotere verschillen te verwachten in arbeidsethos naar zoekgedrag.

Tabel 3.3

Arbeidsethos en zoekgedrag van niet-werkenden die op zoek zijn naar een baan, 2014 (in procenten (helemaal) mee eens)

	normatieve dimensie					centraliteit van de arbeid belangrijker dingen in het leven
	plicht tegenover maatschappij	doen waar je zin in hebt na plicht	voldoen niet aan plicht bij vervroegd pensioen	werken op de eerste plaats	hard werken om te genieten	
totaal (werkzoekenden)	55	53	17	17	54	71
afgelopen vier weken naar baan gesolliciteerd						
ja	55	52	16	18	57	69
nee	48	53	16	16	48	81
afgelopen vier weken gesolliciteerd op baan beneden opleidingsniveau						
ja	61	48	16	19	57	72
nee	45	58	15	15	58	65

Bron: SCP (AAP'14)

3.5 Welbevinden van werkenden en niet-werkenden

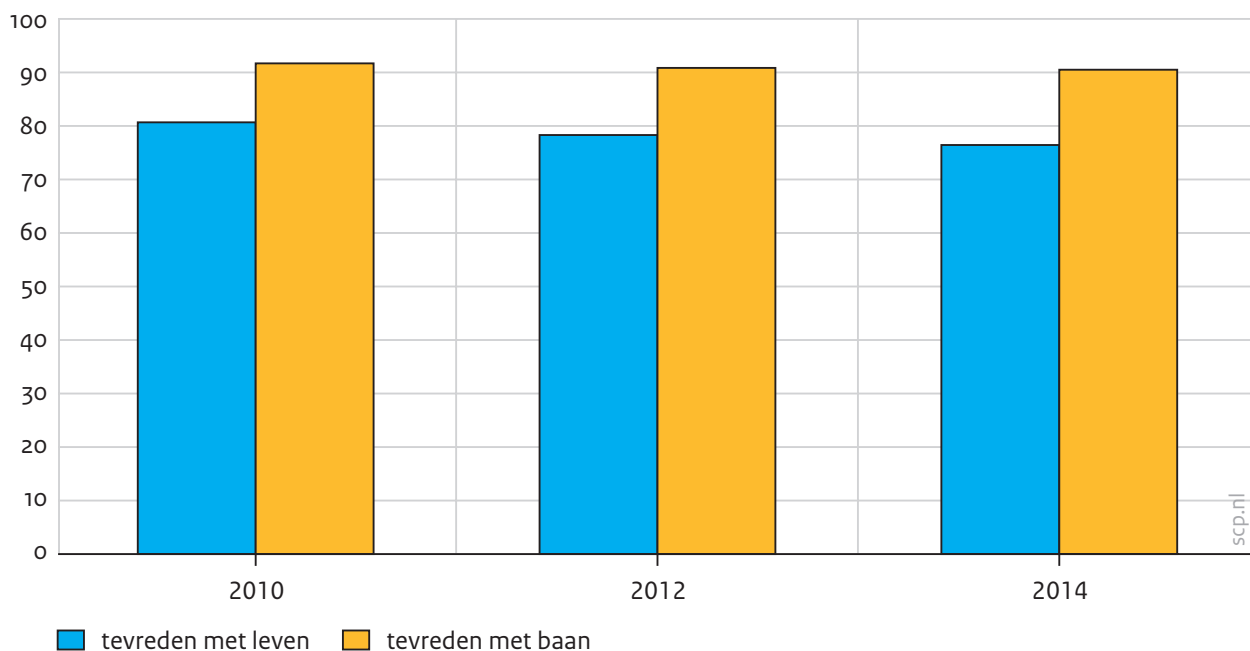
Als indicator voor het welbevinden van mensen wordt vaak de tevredenheid met het leven gebruikt; deze is in het algemeen groot: gemiddeld geven Nederlanders hun leven het rapportcijfer 7,8 (Bijl et al. 2015). De tevredenheid met het leven is afhankelijk van verschillende factoren, waaronder de leefsituatie, de sociale en fysieke omgeving en de voorzieningen waar mensen toegang toe hebben (Boelhouwer 2010).

Vooral werkenden zijn tevreden met hun leven

De tevredenheid met het werk speelt ook een grote rol in de mate van tevredenheid met het leven. Beide indicatoren zijn in het Arbeidsaanbodpanel nagevraagd. Over het algemeen zijn meer mensen tevreden met hun baan (90%) dan met hun leven (77%) (figuur 3.1). Met name het niveau van tevredenheid met het leven is de laatste jaren licht afgenomen.

Figuur 3.1

Ontwikkelingen in welbevinden,^a 2010-2014 (in procenten)



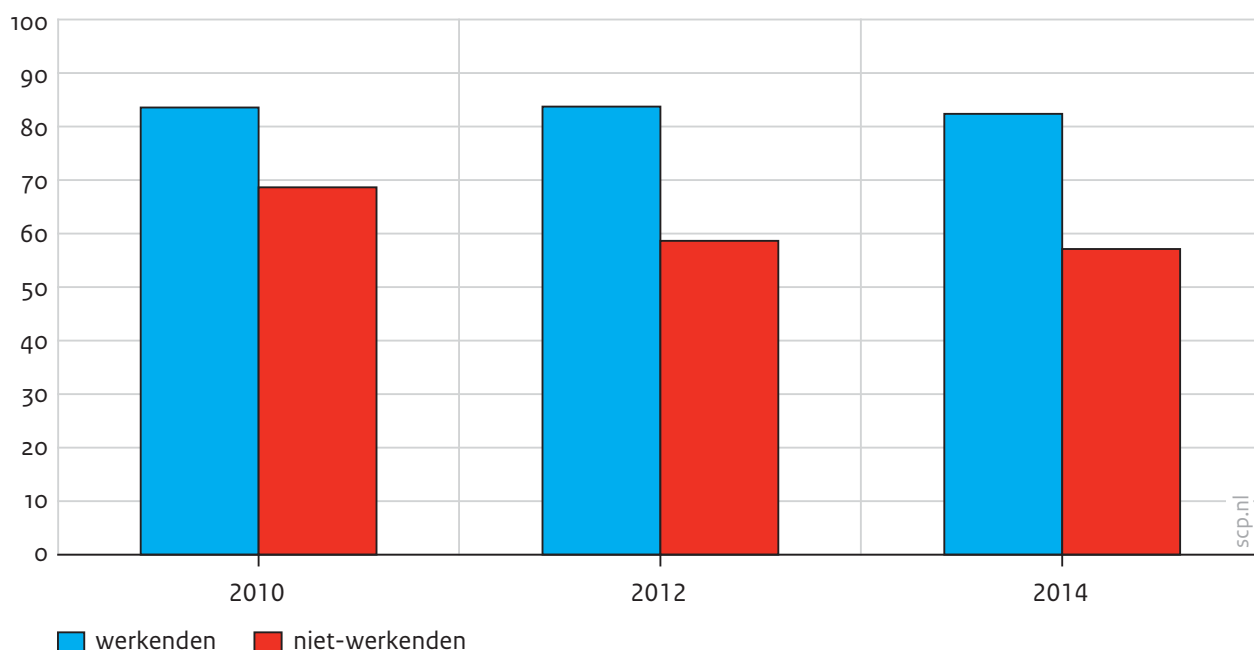
a Informatie over tevredenheid met de baan is alleen beschikbaar voor werkenden; tevredenheid met leven voor alle respondenten.

Bron: SCP (AAP'10-'14)

Uit figuur 3.2 blijkt dat er veel verschil is in de tevredenheid met het leven tussen werkenden en niet-werkenden (82% resp. 57%). Daarnaast is de afname in tevredenheid met het leven in de afgelopen jaren vooral sterk onder de niet-werkenden (11 procentpunten). Hierdoor is het verschil in levenstevredenheid tussen werkenden en niet-werkenden toegenomen van bijna 15% in 2010 tot ruim 25% in 2014. Een mogelijke verklaring is dat het aangescherpte socialezekerheidsbeleid van invloed is geweest op de financiële situatie van niet-werkenden, waardoor hun tevredenheid daalde. Een andere mogelijke verklaring is dat door de toegenomen arbeidsdeelname (zie hoofdstuk 2), mensen die niet werken zich eerder een outsider voelen, en minder tevreden zijn met hun leven.

Figuur 3.2

Ontwikkelingen in tevredenheid met het leven, naar werkend en niet-werkend, 2010-2014 (in procenten)



Bron: SCP (AAP'10-'14)

Tabel 3.4 beschrijft het welbevinden onder verschillende groepen. Zo zien we dat de tevredenheid met het leven meer variatie vertoont dan tevredenheid met de baan. Veel van de achtergrondkenmerken hangen met elkaar samen. Zo gaan gehuwd zijn en het hebben van kinderen sterk samen. Wanneer we controleren voor de samenhang tussen al deze kenmerken door middel van een multivariate analyse, wordt bevestigd dat jonge mensen minder tevreden zijn met hun leven. Hoogopgeleiden zijn het meest tevreden met hun leven, net als gehuwden (zie tabel B.6 in bijlage B). Verschillen in tevredenheid met de baan naar achtergrondkenmerken zijn minder sterk aanwezig. Gehuwde werkenden zijn vaker tevreden met hun baan.

Tabel 3.4

Welbevinden, naar achtergrondkenmerken, 2014 (in procenten)

	tevreden met leven ^a		tevreden met baan ^b
	totaal	werkenden	
totaal	77	82	90
man	78	84	91
vrouw	75	81	90
16-24 jaar	74	81	84
25-34 jaar	76	84	91
35-44 jaar	79	83	91
45-54 jaar	75	81	90

Tabel 3.4
(Vervolg)

	tevreden met leven ^a		tevreden met baan ^b
	totaal	werkenden	
55-64 jaar	77	83	92
laagopgeleid	71	79	91
middelbaar opgeleid	74	81	90
hoogopgeleid	82	85	91
gehuwd, geregistreerd partnerschap	82	86	93
samenwonend met partner	81	84	90
gescheiden/weduwe/weduwenaar	63	73	89
alleenstaand/ongehuwd	64	74	85
geen thuiswonend(e) kind(eren) 0-12 jaar	75	81	90
thuiswonend(e) kind(eren) 0-12 jaar	81	85	91

a Informatie beschikbaar voor alle respondenten.

b Informatie beschikbaar voor werkenden.

Bron: SCP (AAP'14)

3.6 Welbevinden naar arbeidsmarktpositie en werkomstandigheden

Werknemers met een tijdelijk contract minder tevreden met leven en baan

Ook naar arbeidsmarktpositie zijn er verschillen zichtbaar in welbevinden (tabel 3.5). Zo zijn werkenden in loondienst en zelfstandigen meer tevreden met hun leven dan niet-werkenden. Onder werkzoekenden is zelfs minder dan de helft (42%) tevreden met hun leven. Uit recent SCP-onderzoek blijkt dat baanverlies leidt tot afname in de tevredenheid met het leven, waarbij de sociale nadelen (verminderd zelfvertrouwen en aantal sociale contacten) een grote rol spelen (Merens en Josten 2016).

Wanneer we kijken naar het soort contract van werkenden in loondienst, zien we dat vooral werknemers met een vast dienstverband of met uitzicht op een vast dienstverband tevreden zijn met hun leven. Drie van de vier werknemers met een tijdelijk contract geven aan tevreden te zijn met hun leven; dit is een stuk lager dan bij werknemers met (uitzicht op) een vast dienstverband (83%).

Daarnaast zijn werknemers met een tijdelijk contract ook minder tevreden met hun baan dan werknemers met een vast dienstverband of met uitzicht op een vast dienstverband (84% resp. 91%). Onder zelfstandigen is de tevredenheid met het werk het hoogst; maar liefst 95% van deze groep geeft aan tevreden te zijn met hun baan. Deze bevinding bevestigt de resultaten van Josten et al. (2014), die eerder onderzoek hebben gedaan naar het oordeel over leven en werk van zzp'ers. Al deze verschillen in welbevinden naar arbeidsmarktpositie zijn statistisch significant en onafhankelijk van de achtergrondkenmerken uit tabel 3.4 (zie tabel B.7 in bijlage B).

Tabel 3.5

Welbevinden, naar arbeidsmarktpositie, 2014 (in procenten)

	tevreden met leven ^a	tevreden met baan ^b
totaal	77	90
in loondienst	82	90
vast dienstverband	83	91
tijdelijk, uitzicht op vast	85	91
tijdelijk contract	75	84
zelfstandig	86	95
werkzoekend	42	-
niet-participerend	64	-

a Informatie beschikbaar voor alle respondenten.

b Informatie beschikbaar voor werkenden.

Bron: SCP (AAP'14)

Baanonzekerheid en ongunstige werkomstandigheden spelen rol in welbevinden werknemers

De lagere tevredenheid van werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast dienstverband is opvallend. Daarom gaan we na of dit te wijten is aan baanonzekerheid of eventuele belastende werkomstandigheden. Uit tabel 3.6 is af te leiden dat de baanonzekerheid een relatief grote rol speelt onder werkenden met een tijdelijke aanstelling. Ook zijn er in deze groep relatief veel mensen die niet alle positieve werkkenmerken (zie noot d in tabel 3.6) terugvinden in hun baan en dit als erg belastend ervaren. Deze twee factoren zijn geassocieerd met het hebben van een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vaste aanstelling, onafhankelijk van de achtergrondkenmerken beschreven in tabel 3.4 (zie tabel B.8 in bijlage B).

Tabel 3.6

Baanonzekerheid en ongunstige werkomstandigheden, werkenden, naar contractsoort, 2014 (in procenten)

	baan- onzekerheid ^a	zwaarte baan erg belastend ^b	afwijkende werktijden erg belastend ^c	werkkenmerken erg belastend ^d
totaal werkenden	3	12	6	24
in loondienst	4	13	7	27
vast dienstverband	2	13	7	25
tijdelijk, uitzicht op vast	3	10	6	20
tijdelijk contract	15	14	6	41

a Verwacht de komende twaalf maanden werkloos te worden.

b Geeft aan dat ten minste een van de vier beroepskenmerken erg belastend is: lichamelijk zwaar werk, geestelijk zwaar werk, emotioneel zwaar werk, agressie op de werkplek.

c Geeft aan dat ten minste een van de vijf beroepskenmerken erg belastend is: werk in ploegendienst of wisselende diensten, werk met onregelmatige werktijden, werken op zondag, werken op zaterdag, werken in nachtdienst.

d Geeft aan het oneens te zijn met ten minste drie van de volgende negen stellingen en dit als erg belastend te ervaren.

- Ik heb inhoudelijk leuk werk.
- Ik heb voldoende invloed op de inhoud van mijn werk.
- Er heerst een prettige sfeer op het werk.
- Ik heb voldoende loopbaanperspectieven op mijn werk.
- Ik krijg voldoende ondersteuning van mijn leidinggevende.
- Ik kan zelf in grote mate uitmaken hoe ik mijn werk inricht.
- Ik kan zelf mijn werktempo bepalen.
- Ik kan zelf beslissen in welke volgorde ik mijn werk verricht.
- Ik kan mij ontplooien/ontwikkelen in mijn werk.

Bron: SCP (AAP'14)

Om na te gaan of baanonzekerheid en ongunstige werkomstandigheden verantwoordelijk zijn voor de mindere mate van welbevinden onder werkenden, is een additionele analyse uitgevoerd waarin werd onderzocht of deze kenmerken invloed hebben op hun welbevinden (tabel 3.7). Hieruit blijkt dat zowel baanonzekerheid als alle drie de typen ongunstige werkomstandigheden samenhangen met het welbevinden. Zo is het percentage dat tevreden is met het leven of met de baan bijna 10% lager onder werkenden die baanonzekerheid ervaren ten opzichte van werkenden die geen baanonzekerheid ervaren. De verschillen in welbevinden naar belastende ongunstige werkomstandigheden zijn nog groter. Deze associaties zijn niet specifiek voor werknemers met een tijdelijke aanstelling, maar gelden voor alle werknemers.² We kunnen dus zeggen dat baanonzekerheid en ongunstige werkomstandigheden een rol spelen in de mate van welbevinden van alle werknemers. Maar aangezien relatief veel van de werknemers die een flexibel contract hebben, te kampen

hebben met baanonzekerheid en belastende werkomstandigheden (tabel 3.6), speelt dit in grote mate binnen deze groep werknemers.

Tabel 3.7

Associaties tussen baanonzekerheid, ongunstige werkomstandigheden en welbevinden, werkenden, 2014 (in regressiecoëfficiënten, multivariaat)

	tevreden met leven ^a	tevreden met baan ^b
baanonzekerheid ^c	-9,2	-9,9
zwaarte baan erg belastend ^d	-14,0	-15,9
afwijkende werktijden erg belastend ^e	-13,5	-15,0
werkkenmerken erg belastend ^f	-14,5	-24,7

a Informatie beschikbaar voor alle respondenten.

b Informatie beschikbaar voor werkenden.

c Verwacht de komende twaalf maanden werkloos te worden.

d Geeft aan dat ten minste een van de vier beroepskenmerken erg belastend is: lichamelijk zwaar werk, geestelijk zwaar werk, emotioneel zwaar werk, agressie op de werkplek.

e Geeft aan dat ten minste een van de vijf beroepskenmerken erg belastend is: werk in ploegendienst of wisselende diensten, werk met onregelmatige werktijden, werken op zondag, werken op zaterdag, werken in nachtdienst.

f Geeft aan het oneens te zijn met ten minste drie van de volgende negen stellingen en dit als erg belastend te ervaren.

- Ik heb inhoudelijk leuk werk.
- Ik heb voldoende invloed op de inhoud van mijn werk.
- Er heerst een prettige sfeer op het werk.
- Ik heb voldoende loopbaanperspectieven op mijn werk.
- Ik krijg voldoende ondersteuning van mijn leidinggevende.
- Ik kan zelf in grote mate uitmaken hoe ik mijn werk inricht.
- Ik kan zelf mijn werktempo bepalen.
- Ik kan zelf beslissen in welke volgorde ik mijn werk verricht.
- Ik kan mij ontplooien/ontwikkelen in mijn werk.

Alle getoonde coëfficiënten zijn statistisch significant ($p < 0,05$) en gecorrigeerd voor arbeidsmarktpositie, sekse, leeftijd, opleidingsniveau, burgerlijke status en thuiswonend(e) kind(eren) 0-12 jaar.

Bron: SCP (AAP'14)

Noten

- 1 Een derde dimensie is 'arbeidsoriëntaties', waarin de waarde die men hecht aan bepaalde aspecten van arbeid, zoals inkomen en promotiekansen, centraal staat. Deze dimensie was echter geen onderdeel van de vragenlijst bij het Arbeidsaanbodpanel.
- 2 Getoetst met interactietermen voor arbeidscontractsoort met baanonzekerheid en ongunstige werkomstandigheden.

4 Flexibel werken en het combineren van arbeid en (mantel)zorg

4.1 Inleiding en belangrijkste bevindingen

In dit hoofdstuk definiëren we flexibel werken als werken waarbij de werktijd en werkplek door de werknemer zelf bepaald kunnen worden. Het gaat hier dus niet om het hebben van een flexibele arbeidsovereenkomst zoals in hoofdstuk 2, maar om een werkstijl met flexibiliteit in de plek waar en het tijdstip waarop het werk uitgevoerd wordt. Op 1 januari 2016 is de Wet flexibel werken (Wfw) in werking getreden. Deze wet moet bevorderen dat werknemers meer mogelijkheden krijgen om te telewerken en om te werken op voor hen gunstige tijden.¹ Flexibel werken kan voordelen bieden aan zowel werknemers als werkgevers. Het zou het combineren van betaald werk met zorgtaken makkelijker maken en combinatiedruk voorkomen. Werkgevers kunnen door het faciliteren van telewerken besparen op reiskosten en kantoorruimte. Ook is personeel makkelijker en sneller inzetbaar buiten de reguliere bedrijfstijden. Uit eerder onderzoek van het SCP blijkt dat voor werkgevers het verhogen van de productiviteit de belangrijkste reden om telewerken te faciliteren (Van Echtelt et al. 2015 op basis van het SCP-Arbeidsvraagpanel). Ook bleek hieruit dat, na een jarenlange stijging, een stagnatie was opgetreden in het aandeel bedrijven dat telewerken mogelijk maakt. In dit hoofdstuk gaan we na of we deze ontwikkeling ook terugzien onder de werknemers die thuiswerken. Daarbij gaat speciale aandacht uit naar het aandeel werkenden dat betaald werk combineert met zorgtaken. Het gaat zowel om de zorg voor jonge kinderen als om mantelzorg.

Van burgers wordt verwacht dat zij meer eigen verantwoordelijkheid dragen voor zorgtaken en hiervoor minder snel een beroep kunnen doen op de overheid. Door bezuinigingen op de kinderopvangtoeslag werd kinderopvang minder gestimuleerd en minder toegankelijk (Portegijs et al. 2014).² Mensen die zorg nodig hebben, worden onder andere door de invoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) in 2007 geacht eerst een beroep te doen op het eigen netwerk (Kromhout et al. 2014). We gaan na in hoeverre werk wordt gecombineerd met zowel zorg voor kinderen als mantelzorg, en in hoeverre flexibele werkvormen de combinatiedruk van werknemers met een zorgtaak kunnen verlichten.

Op basis van onze cijfers kunnen we een aantal zaken concluderen:

- Het aandeel werknemers dat weleens thuiswerkt, steeg in de periode 2004-2014 van 31% naar 38%. Overwerk en zich beter kunnen concentreren zijn voor werknemers de belangrijkste redenen om thuis te werken.
- Betere banen geven meer toegang tot flexibel werken. Hoogopgeleiden en werknemers met een hoger baanniveau werken relatief vaak thuis; flexwerkers en deeltijders werken minder vaak thuis.

- Ook een hogere werkdruk gaat gepaard met meer gebruik van flexibel werken. Er is geen samenhang tussen ervaren combinatiedruk en flexibel werken.
- Het aandeel werkende mantelzorgers nam in de periode 2004-2014 toe van 12% tot 18%. Het aantal uren dat per week aan mantelzorg wordt besteed, bleef gelijk.
- Een op de vijf werkenden met een zorgtaak ervaart combinatiedruk bij het combineren van werk en zorg. Combinatiedruk is hoger onder vrouwen en hoogopgeleiden, en neemt toe met de leeftijd.

4.2 Ontwikkelingen in flexibel werken in tijd en plaats

Steeds meer werkenden werken regelmatig thuis

Ondanks een stagnatie van het aandeel bedrijven dat telewerk mogelijk maakt (Van Echtelt et al. 2015), stijgt het aandeel werknemers dat thuiswerkt nog steeds (tabel 4.1). Werkte in 2004 31% van de werknemers (weleens) thuis, in 2014 is dat gestegen naar 38%. Een op de vijf werknemers werkt minstens één dag per week thuis. Dat is een stijging van ongeveer vijf procentpunten over de laatste tien jaren. Naast het aandeel werkenden dat thuiswerkt, is ook het aantal uren dat thuis gewerkt wordt gestegen, van zes en half uur in 2004 naar ruim acht uur in 2014.

Tabel 4.1 toont niet alleen het feitelijk gebruik van thuiswerken zoals hiervoor beschreven, maar ook de mogelijkheden die werknemers krijgen om zelf hun werktijd of werkplek in te delen. Dit geeft een indicatie van de voorzieningen die werknemers aangeboden krijgen van hun werkgevers. Daarmee is natuurlijk niet gezegd dat werknemers ook daadwerkelijk gebruikmaken van deze flexibiliteit. Het aandeel mensen dat zelf de begin- of eindtijd van het werk mag bepalen, is over de afgelopen tien jaren langzaam gestegen en ligt nu iets boven de 40%. Daarnaast kan een kwart van de werknemers zelf de plek bepalen waar zij werken.

Niet alle flexibiliteit is zelfgekozen

Uit tabel 4.1 wordt duidelijk dat thuiswerken en zeggenschap hebben over waar men werkt niet vanzelfsprekend samengaan. Het aandeel werknemers met zeggenschap over de werkplek is immers veel lager dan het aandeel thuiswerkers. Een deel van de thuiswerkers doet dit waarschijnlijk (al dan niet gedwongen) om aan hun werkverplichtingen te voldoen. Zo blijken docenten en leraren een relatief groot deel uit te maken van de groep die wel thuiswerkt, maar geen zeggenschap heeft over de werkplek. Zij kunnen hun werkplek niet zelf kiezen, maar voeren een deel van hun werkzaamheden (lesvoorbereiding enz.) thuis uit. De toename in thuiswerken wil dus niet vanzelfsprekend zeggen dat ook de autonomie en flexibiliteit van werknemers is toegenomen (zie ook Olsthoorn en Cloin 2015). Mogelijk zal om die reden thuiswerken voor bepaalde groepen dan ook niet bijdragen aan reductie van werkdruk of combinatiedruk.

Tabel 4.1

Flexibiliteit in tijd en plaats onder werknemers in loondienst, 2004-2014 (in procenten en uren)

	2004	2006	2008	2010	2012	2014
werkt weleens thuis	31	33	33	34	36	38
werkt ten minste één dag per week thuis	15	18	18	19	18	20
aantal uren per week per thuiswerker	6,5	7,7	7,1	7,2	7,8	8,3
kan zelf begin- of eindtijd bepalen	39	39	40	38	40	41
kan zelf bepalen waar men werkt (thuis, werkgever, elders)					21	25

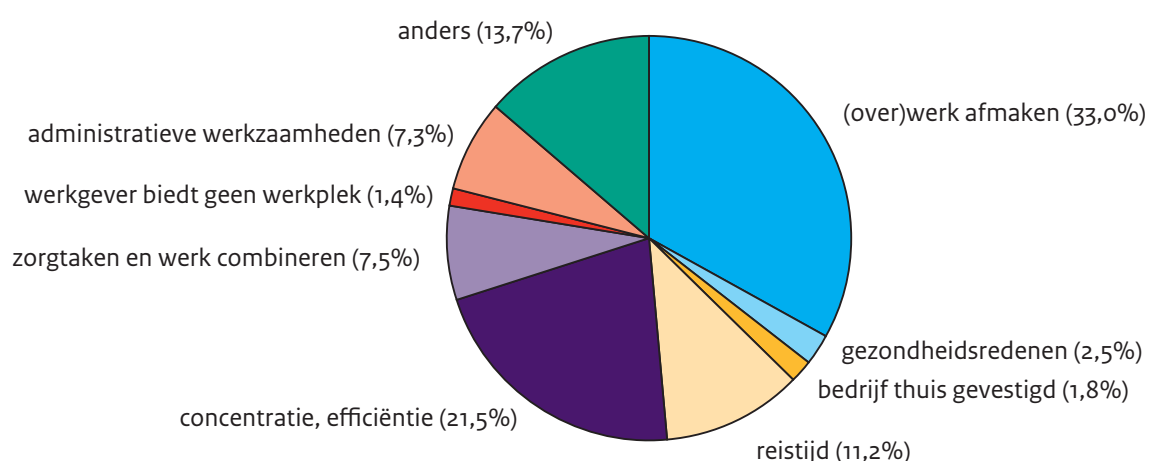
Bron: SCP (AAP'04-'14)

Thuiswerken wordt vooral gebruikt om werk af te maken

Bij veel werknemers die aangeven weleens thuis te werken is het afmaken van (over)werk de belangrijkste reden om dat te doen (33%) (figuur 4.1). Ook de concentratie en efficiëntie waarmee het werk kan worden gedaan, is een belangrijke reden voor thuiswerken (22%). Tevens worden reductie van de reistijd en de mogelijkheid om zorgtaken en werk te combineren als motief genoemd, zij het wat minder vaak (11% resp. 8%). Flexibel werken wordt in de beleidsdiscussie vaak genoemd als mogelijkheid om de combinatie van arbeid en zorg te vergemakkelijken. In de praktijk blijkt vooral het werk zelf bepalend te zijn voor thuiswerken, zoals overwerk afmaken, concentratie en efficiëntie, evenals het werken aan verplichte bezigheden waarvoor de werkgever geen werkruimte beschikbaar heeft.

Figuur 4.1

Belangrijkste reden om thuis te werken, werknemers in loondienst die weleens thuiswerken, 2014 (in procenten)



Bron: SCP (AAP'14)

4.3 Het combineren van werk en zorgtaken

Een op de drie werkenden heeft jonge kinderen thuis

28% van de personen heeft zorg voor jonge kinderen. Als we deze cijfers toespitsen op de groep werkenden, zien we dat van de werkenden 30% thuiswonende jonge kinderen (0-12 jaar) heeft (tabel 4.2). Voor een op de drie personen is er dus de noodzaak om werk met zorg voor jonge kinderen te combineren. Binnen die groep is het gebruik van formele kinderopvang ongeveer 35%. Het gebruik van de kinderopvang binnen deze groep is aan het begin van de eeuw nog sterk gestegen, maar ligt de laatste jaren rond de 35% (tabel 4.2). Deze stagnatie is waarschijnlijk het resultaat van de toegenomen kosten voor de ouders door de bezuinigingen in de kinderopvangtoeslag. Informele opvang door familie of bekenden en flexibel werk zijn veelgebruikte alternatieven voor de formele kinderopvang (Portegijs et al. 2014). Wanneer we deze bevindingen uitsplitsen naar werknemers in loondienst en zelfstandigen, zien we dat het aandeel werkenden met jonge kinderen groter is onder de zelfstandigen, terwijl deze groep juist minder gebruik maakt van formele kinderopvang. Dat kan te maken hebben met het feit dat voor zelfstandigen het bepalen van de hoogte van de vergoeding voor kinderopvang niet altijd even makkelijk is,³ maar het is ook mogelijk dat door de flexibeler manier van werken de behoefte aan kinderopvang lager is.

Per 1 januari 2016 heeft het kabinet budget beschikbaar gesteld voor een verhoging van de kinderopvangtoeslag. Hierdoor worden de kosten van kinderopvang voor alle werkende ouders verlaagd, waardoor meer jonge ouders gestimuleerd worden om aan het werk te gaan of meer uren te gaan werken (TK 2014/2015b).

Tabel 4.2

Zorg voor kinderen, 2004-2014 (in procenten)

	2004	2006	2008	2010	2012	2014
totaal werkenden en niet-werkenden						
thuiswonend(e) kind(eren) 0-12 jaar ^a	33	34	33	33	28	28
maakt gebruik van formele kinderopvang	26	27	32	33	31	31
niet-werkenden						
thuiswonend(e) kind(eren) 0-12 jaar ^a	24	24	23	22	20	21
maakt gebruik van formele kinderopvang	8	6	5	11	8	13
totaal werkenden						
thuiswonend(e) kind(eren) 0-12 jaar ^a	36	37	35	36	30	30
maakt gebruik van formele kinderopvang	30	31	36	36	35	35
maakt gebruik van ouderschapsverlof	12	9	11	9	11	14

Tabel 4.2

(Vervolg)

	2004	2006	2008	2010	2012	2014
werknemers in loondienst						
thuiswonend(e) kind(eren) 0-12 jaar ^a	36	37	35	35	29	29
maakt gebruik van formele kinderopvang	30	31	37	37	38	38
maakt gebruik van ouderschapsverlof	12	10	12	10	13	16
zelfstandigen						
thuiswonend(e) kind(eren) 0-12 jaar ^a	35	40	36	45	39	39
maakt gebruik van formele kinderopvang	24	26	29	27	24	22

a In 2012 is overgegaan op een nieuwe steekproeftrekking (zie hoofdstuk 1). Daardoor is de samenstelling van de onderzoekspopulatie veranderd. Dat is waarschijnlijk de verklaring voor de relatief grote sprong tussen 2010 en 2012 in het aandeel werkenden met kinderen.

Bron: SCP (AAP'04-'14)

Een op de vijf werkenden geeft mantelzorg

Er zijn inmiddels vele definities van het begrip mantelzorg in omloop, die betrekking hebben op de omvang en aard van de zorg, en op de personen aan wie zorg verleend wordt. In het Arbeidsaanbodpanel wordt het geven van mantelzorg afgeleid van het antwoord op de volgende vraag: 'Besteedt u uw tijd aan onbetaalde zorg voor hulpbehoevende personen in uw naaste omgeving? (Het gaat om hulp bij de persoonlijke verzorging en huishoudelijke taken in verband met ziekte, handicap of ouderdom van familieleden, vrienden, buren en kennissen. De zorg voor gezonde kinderen blijft buiten beschouwing.)'

Ongeveer 19% van de bevolking tussen de 16 en 65 jaar verleent (mantel)zorg aan personen in de directe omgeving. Er is een verschil tussen het aandeel werkenden en niet-werkenden dat zorg verleent (18% resp. 23%). Hoewel mantelzorgers dus relatief vaak geen betaalde arbeid verrichten, wordt het geven van mantelzorg wel vaak gecombineerd met werk. Bovendien is het aandeel werkenden dat te maken heeft met zorg gestegen; het grootste deel van de stijging in het aandeel mantelzorgers komt voor rekening van de werkenden (tabel 4.3). Zowel onder werknemers in loondienst als onder zelfstandigen zien we een toename over de afgelopen jaren. Zelfstandigen zijn iets vaker mantelzorger dan werknemers in loondienst (22% resp. 18%). Dit verschil blijft bestaan wanneer gecorrigeerd wordt voor leeftijd en opleiding (zie tabel B.9 in bijlage B). Mogelijk verlenen zelfstandigen vaker mantelzorg doordat zij in het algemeen meer zeggenschap hebben over hun werk dan werknemers.

Mantelzorgers besteden gemiddeld bijna vijf uur per week aan de zorg voor naasten. Hoewel dit enigszins fluctueert, is hierin geen trendmatige ontwikkeling te zien. Lager opgeleiden en ouderen besteden iets meer tijd aan mantelzorg dan hoger opgeleiden en jongeren. Er is in tijdsbesteding geen verschil zichtbaar tussen zelfstandig werkenden en werkenden in loondienst (zie tabel B.9 in bijlage B).

Tabel 4.3

Mantelzorg onder werknemers en zelfstandigen 2004-2014 (in procenten en uren)

	2004	2006	2008	2010	2012	2014
totaal werkenden en niet-werkenden						
geeft mantelzorg	14	15	16	17	19	19
aantal uren per week	4,6	5,1	4,8	4,4	4,7	4,7
niet-werkenden						
geeft mantelzorg	19	23	24	23	25	23
aantal uren per week	5,7	6,7	6,5	5,7	7,1	6,3
totaal werkenden						
geeft mantelzorg	12	13	14	15	17	18
aantal uren per week	4,1	4,3	4,1	3,9	3,7	4,1
werknemers in loondienst						
geeft mantelzorg	12	13	14	15	16	18
zelfstandigen						
geeft mantelzorg ^a	14	14	17	14	24	22

a In 2012 is overgegaan op een nieuwe steekproeftrekking (zie hoofdstuk 1). Daardoor is de samenstelling van de onderzoekspopulatie veranderd. Dat is waarschijnlijk mede de verklaring voor de relatief grote sprong in het aantal zelfstandigen dat mantelzorg verleent tussen 2010 en 2012.

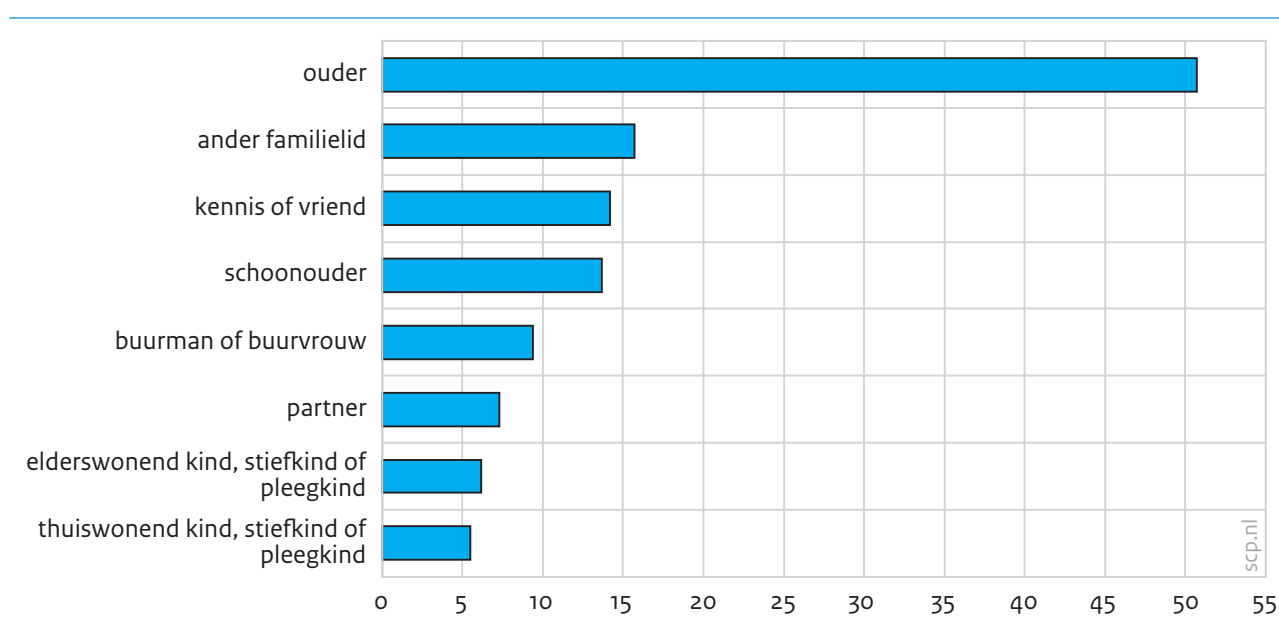
Bron: SCP (AAP'04-'14)

Werkende mantelzorgers zorgen voor hun (schoon)ouders

Werkende mantelzorgers geven gemiddeld 5,7 jaar zorg. Meer dan de helft van de mantelzorgers geeft zorg aan een ouder (53%) (zie figuur 4.2), maar meer dan 10% geeft zorg aan een schoonouder, ander familielid of aan een kennis of vriend. Over het algemeen zijn de meeste mantelzorgers tussen de 45 en 64 jaar, een leeftijdsgroep waarin vooral mantelzorg voor een hulpbehoevende ouder nodig kan zijn (Josten en De Boer 2015; De Klerk et al. 2015). Maar 7% van de werkende beroepsbevolking geeft mantelzorg aan de partner. Dit is een stuk lager dan het aandeel dat in eerder onderzoek is gevonden in de algehele bevolking (14%) (De Klerk et al. 2015). Dit komt waarschijnlijk doordat de werkende beroepsbevolking relatief jong is en dus minder vaak een partner heeft die zorg behoeft. Dit ondersteunt dat mantelzorg gedurende de levensloop van karakter kan veranderen.

Figuur 4.2

Ontvangers van mantelzorg door werkenden,^a 2014 (in procenten)



a Respondenten konden meerdere antwoorden geven, waardoor percentages niet optellen tot 100%.

Bron: SCP (AAP'14)

Participeren is combineren

In het voorgaande hebben we laten zien dat een aanzienlijk deel van de bevolking te maken heeft met (vormen van) zorg. Veel van deze zorg is gekoppeld aan de levensfase waarin men zich bevindt. Ook is er voor veel mensen sprake van een samenloop van verschillende vormen van zorg, die verandert naarmate men in een andere levensfase komt. In tabel 4.4 staat vermeld welk aandeel van de bevolking (werkenden en niet-werkenden) te maken heeft met de zorg voor kinderen, zorg voor anderen (mantelzorg) en scholing (dat wil zeggen: volgt nu of volgde in de afgelopen twee jaar een cursus). Bij vrouwen tussen de 31 en 45 jaar is de optelsom van zorgen en leren het grootst. Meer dan mannen zijn ze bezig met scholing, maar ook hebben ze vaker kinderen in het huishouden. Ook na de leeftijd van 45 jaar komt het relatief vaak voor dat mensen de zorg voor anderen moeten combineren met de aanwezigheid van (jongere) kinderen in het eigen huishouden (tabel 4.4).

Tabel 4.4

Participatie in zorg en leren, naar leeftijd, 2014 (in procenten)

	geen zorg en opleiding	kind aan- wezig	mantel- zorg	leren	kind en zorg	kind en leren	zorg en leren	kind en zorg en leren	totaal
mannen	42	37	8	3	6	3	1	1	100
vrouwen	34	37	12	3	10	3	1	1	100
allen									
16-24 jaar	79	2	8	10	1	0	1	0	100
25-34 jaar	54	29	5	5	4	2	1	0	100
35-44 jaar	20	58	4	2	9	6	0	0	100
45-54 jaar	22	48	9	1	14	4	1	2	100
55-64 jaar	49	19	22	2	7	0	1	1	100
mannen									
16-24 jaar	84	1	4	10	0	0	1	0	100
25-34 jaar	64	22	4	5	2	2	1	1	100
35-44 jaar	25	58	4	2	5	7	0	0	100
45-54 jaar	24	51	8	1	10	4	1	2	100
55-64 jaar	50	24	15	1	8	1	0	1	100
vrouwen									
16-24 jaar	75	3	11	10	1	0	1	0	100
25-34 jaar	44	36	6	6	5	3	0	0	100
35-44 jaar	16	59	4	2	13	5	1	1	100
45-54 jaar	19	45	10	2	18	3	1	2	100
55-64 jaar	48	14	28	2	6	0	1	1	100
totaal	38	37	10	3	8	3	1	1	100

Bron: SCP (AAP'14)

4.4 Wie zijn de flexibele werknemers?

Over het algemeen wordt verondersteld dat flex- en thuiswerken nuttig is voor mensen met een zorgtaak. Niet alle werknemers hebben echter de mogelijkheid gebruik te maken van flexibele werkvormen, bijvoorbeeld doordat het werk sterk plaatsgebonden is of doordat de werkgever dit niet faciliteert. We gaan in deze paragraaf na wie er flexibel werkt, en met name of we daarbij een verschil zien tussen mensen die zorg verlenen en mensen die dat niet doen. Omdat het onderscheid tussen thuis en bij de baas voor veel zelfstandigen niet te maken is, beperken we ons in deze paragraaf tot de werknemers in loondienst.

Tabel 4.5

Arbeidsflexibiliteit van werknemers, naar achtergrondkenmerken, 2014 (in procenten)^a

	kan zelf begin- of eindtijd bepalen	kan zelf bepalen waar men werkt	werkt ten minste 1 dag per week thuis totaal	onder mensen die zelf mogen bepalen waar ze werken
totaal	41	25	20	54
man	46	30	21	53
vrouw	36	20	19	55
16-24 jaar	20	9	4	22
25-34 jaar	40	25	17	40
35-44 jaar	47	30	23	54
45-54 jaar	42	25	22	58
55-64 jaar	42	26	26	70
laagopgeleid	25	8	7	66
middelbaar opgeleid	31	16	13	52
hoogopgeleid	57	40	32	54
geen partner	39	22	16	45
wel een partner	42	26	22	57
geen thuiswonend(e) kind(eren) 0-12 jaar	41	25	19	54
thuiswonend(e) kind(eren) 0-12 jaar	43	27	23	55
geeft geen mantelzorg	42	26	20	52
geeft mantelzorg	39	22	23	65

a Om de verschillen tussen groepen vast te stellen, is er gebruikgemaakt van additionele multivariate regressies waarbij gecontroleerd is voor alle genoemde achtergrondkenmerken in deze tabel en de werkkenmerken in tabel 4.6. De resultaten daarvan staan in tabel B.10 in bijlage B. De resultaten hiervan onderschrijven met name de verschillen in arbeidsflexibiliteit naar leeftijd en opleidingsniveau.

Bron: SCP (AAP'14)

Hoger opgeleiden hebben meer mogelijkheden voor flexibel werken

Werknemers verschillen in de mate waarin ze mogelijkheden ervaren om flexibel te werken qua tijd en plaats (tabel 4.5). Mannen kunnen vaker dan vrouwen zelf hun begin- en eindtijden bepalen of bepalen waar ze werken. Werknemers tussen de 35 en 44 jaar hebben het vaakst de mogelijkheid om hun eigen werktijden en plaats te bepalen, maar de verschillen tussen de leeftijdscategorieën zijn relatief klein. Hoogopgeleiden hebben de meeste mogelijkheden tot flexibel werken: maar liefst 57% van deze groep kan de eigen werktijd

bepalen en 40% de plaats. Werknemers met een partner en werknemers met thuiswonende jonge kinderen hebben relatief vaak de mogelijkheid tot flexibel werken. Mantelzorgers hebben juist minder vaak de mogelijkheid om hun eigen werktijden en werkplaats te bepalen. Dit hangt ook samen met verschillen in samenstelling van deze groepen, met name naar leeftijd.

Werknemers met zorgtaken werken meer thuis dan werknemers zonder zorgverplichting

Mannen werken in het algemeen iets vaker thuis dan vrouwen (tabel 4.5). Jongeren werken relatief weinig thuis: slechts 4% van de 16-24-jarigen met een baan werkt thuis. De oudste groep werknemers werkt het vaakst thuis. Daarnaast lijkt thuiswerken eerder een aangelegenheid te zijn voor de hoger opgeleiden; lager opgeleiden blijven ver achter in het gebruik van deze mogelijkheden. Mensen met een partner, met thuiswonende kinderen of met mantelzorgverplichtingen werken relatief vaak thuis. Van de groep werkenden die zelf mag bepalen waar ze werken, werkt ruim de helft weleens thuis.

Flexibel werken sectorafhankelijk

Ook de sector waar men werkzaam is en kenmerken van het werk hebben invloed op de mate waarin werknemers gebruik kunnen maken van flexibiliteitsmogelijkheden (tabel 4.6). In de sector onderwijs wordt veel gebruikgemaakt van thuiswerken. Dat heeft waarschijnlijk te maken met werkzaamheden als het voorbereiden van lessen en het nakijken van huiswerkopdrachten. Veel van deze thuiswerkers geven aan geen zeggenschap te hebben over plaats en tijd van de werkzaamheden. De mogelijkheden om zelf de begin- en eindtijden en de werklocatie te bepalen zijn het grootste bij de overheid en in de zakelijke dienstverlening. In de zorg, handel en transportsector heeft men gemiddeld genomen de minste gelegenheid om flexibel te werken. Dat hangt voor een groot deel samen met de aard van de werkzaamheden: de aard van het werk vereist aanwezigheid op een bepaalde plaats of een bepaald tijdstip.

Betere banen geven meer toegang tot flexibel werken

Werknemers op een hoog baanniveau hebben meer mogelijkheden tot flexibel werken dan medewerkers op een lager niveau. Ook kunnen vaste werknemers vaker flexibel werken dan werknemers met een flexibel contract. Van de tijdelijke medewerkers kan slechts 15% bepalen waar zij werken, bij de vaste medewerkers is dat met 27% bijna twee keer zoveel. Ook werken vaste werknemers vaker thuis. Tijdelijke werknemers hebben, in vergelijking met vaste werknemers, vooral minder zeggenschap over de plek waar ze werken. In hoofdstuk 2 bleek dat de leeftijdsgroep rond de 30 jaar in toenemende mate te maken heeft met tijdelijke aanstellingen. Dit is ook de groep die relatief vaak de zorg heeft voor jonge kinderen. Mogelijk bemoeilijken flexibele contracten met weinig mogelijkheden om zelf te bepalen waar en wanneer men werkt, juist voor deze groep de combinatie van arbeid en zorg.

Deeltijders hebben minder flexmogelijkheden

Mensen die in deeltijd werken, hebben minder arbeidsflexibiliteit dan mensen die een voltijd baan hebben. Zij hebben met name minder zeggenschap over hun werktijden en -locatie. Ook werken zij minder vaak thuis. Voor een deel hangen deze verschillen samen met het type contract: tijdelijk werk is relatief vaak deeltijdwerk. Ook in een multivariate regressie blijven de verschillen echter bestaan. Deeltijdwerk wordt vaak gezien als een mogelijkheid tot het vergroten van de combinatiemogelijkheden. Ook het qua tijd en plaats flexibel werken is iets dat als mogelijke oplossing voor datzelfde probleem gezien wordt. Blijkbaar vullen de twee oplossingen elkaar echter niet aan, maar worden ze in zekere zin tegen elkaar uitgeruild.

Meer flexibiliteit gaat samen met een hoge werkdruk

Mensen die een hoge werkdruk ervaren, maken meer gebruik van arbeidsflexibiliteit dan mensen die minder werkdruk ervaren (tabel 4.6). De causale richting is op basis van deze tabel niet af te leiden. Het kan zijn dat mensen vaker flexibel werken vanwege de hoge werkdruk, bijvoorbeeld wanneer zij thuiswerken om werk af te maken. Het is echter ook mogelijk dat ze juist een hoge werkdruk ervaren doordat ze vaker flexibel werken, bijvoorbeeld vanwege het gevoel altijd beschikbaar te moeten zijn voor het werk. Ook wanneer in een multivariate analyse gecorrigeerd wordt voor andere relevante kenmerken, blijft het verband tussen werkdruk en thuiswerken bestaan.

Tabel 4.6

Arbeidsflexibiliteit van werknemers, naar werkkenmerken, 2014 (in procenten)^a

	kan zelf begin- of eindtijd bepalen	kan zelf bepalen waar men werkt	totaal	werkt ten minste 1 dag per week thuis onder mensen die werkplek zelf mogen bepalen
totaal	41	25	21	54
industrie en landbouw	42	20	12	44
bouwnijverheid	42	20	16	51
handel, horeca, reparatie	29	14	11	60
transport	33	15	9	34
zakelijke diensten	57	45	28	55
zorg, welzijn	29	14	15	52
overige diensten	46	30	26	71
overheid	65	44	27	53
onderwijs	33	22	43	62
elementair beroepsniveau	32	2	4	67
lager beroepsniveau	12	3	3	63
middelbaar beroepsniveau	30	14	12	50
hoger beroepsniveau	54	38	32	55
wetenschappelijk beroepsniveau	80	61	39	55
vast dienstverband	43	27	22	55
tijdelijk, uitz. op vast	36	23	15	45
tijdelijk contract	31	15	13	51
voltijds (> 32 uur)	48	32	22	52
deeltijds (≤ 32 uur)	32	17	19	58
werkt onder grote tijdsdruk				
(volstrekt) oneens	37	18	15	51
deels eens, deels oneens	42	27	20	52
(volledig) eens	45	31	25	57

a Om de verschillen tussen groepen vast te stellen, is er gebruikgemaakt van additionele multivariate regressies waarbij voor alle genoemde achtergrondkenmerken in tabel 4.5 en de werkkenmerken in tabel 4.6 gecontroleerd is. De resultaten daarvan staan in tabel B.10 in bijlage B. De resultaten hiervan onderschrijven met name de verschillen in arbeidsflexibiliteit naar arbeidssector, omvang werkweek.

Bron: SCP (AAP'14)

4.5 Flexibel werk en combinatiedruk

De overheid wil het combineren van werk en zorg makkelijker maken door het stimuleren van onder andere flexibele werktijden en thuis- en telewerken (TK 1998/1999, 2012/2013). Dit heeft geresulteerd in de Wet flexibel werken (Wfw), die op 1 januari 2016 van kracht is geworden. Werknemers zouden door flexibele werktijden hun werk makkelijker kunnen laten aansluiten op hun thuissituatie. Door thuis te werken zijn werknemers bovendien minder tijd kwijt aan het reizen naar het werk; die extra tijd kunnen ze besteden aan zorg (Allen et al. 2013). Het gaat daarbij niet alleen om de zorg voor kinderen, maar vooral ook om mantelzorg, vanwege de ervaren zwaarte van de zorg. Mantelzorgers ervaren zowel positieve als negatieve momenten bij het zorgen voor anderen. Maar hoewel veel mantelzorgers genieten van de leuke momenten, wordt de zorg ook door een deel ervaren als een belasting (Josten en De Boer 2015; De Klerk et al. 2015). Een kleine groep ervaart zelfs zware gevolgen van deze belasting. Zo kan het geven van mantelzorg nadelige gevolgen hebben voor de fysieke en mentale gezondheid van de zorggevers (Hiel et al. 2015). Dit heeft dan weer zijn weerslag op het functioneren op de werkplek.

Het is echter ook mogelijk dat flexibiliteit leidt tot meer problemen met het combineren van werk en zorg. Wanneer men thuiswerkt, kunnen de grenzen tussen werk en privé vervagen, waardoor ofwel het werk binnendringt in het privé-domein (door bv. het thuis maken van overuren), ofwel de zorgtaak het werk in de weg komt te staan. Hierdoor zou dan meer stress ontstaan (Cloïn et al. 2010). Voor het voorkómen van combinatiedruk bij werkenden is het nodig dat de zeggenschap over de flexibele werktijden niet bij de werkgever ligt, maar bij de werknemer (Peters et al. 2009).

Een op de vijf werkenden ervaart combinatieproblemen

Een op de vijf werkenden met een zorgtaak (voor jonge kinderen of mantelzorg) ervaart combinatiedruk, dat wil zeggen dat de combinatie van werk en zorgtaken enigszins of veel problemen oplevert (tabel 4.7). De combinatiedruk is de laatste jaren licht afgenomen. Zelfstandigen ervaren meer combinatiedruk dan werknemers (de stijging die de tabel laat zien, is echter niet statistisch significant, doordat het kleine aantallen betreft). Men zou verwachten dat zelfstandigen een lagere combinatiedruk ervaren, omdat zij meer zeggenschap hebben over hun werkindeling. Het is echter ook mogelijk dat mensen die een hoge combinatiedruk verwachten door aard en omvang van de zorg, bewust kiezen voor het werken als zelfstandige, juist om de druk beter te kunnen beheersen.

Tabel 4.7

Combinatiedruk^a onder werknemers en zelfstandigen met een zorgtaak, 2004-2014 (in procenten)

	2004	2006	2008	2010	2012	2014
totaal werkenden	22	23	23	22	21	20
werknemers in loondienst	22	22	22	22	21	19
vast dienstverband	22	22	21	22	21	20
tijdelijk dienstverband	22	24	28	26	27	13
zelfstandigen	19	29	30	17	21	24

a Het aandeel personen dat aangeeft dat de combinatie van werk en zorgtaken enigszins of veel problemen oplevert.

Bron: SCP (AAP'04-'14)

Kans op combinatieproblemen groter voor vrouwen, ouderen en hoogopgeleiden

Combinatieproblemen zijn niet voor iedereen gelijk; er blijken relatief grote verschillen te bestaan tussen groepen werkenden (tabel 4.8; zie ook tabel B.11 in bijlage B).

Vrouwelijke werknemers (22%) ervaren meer combinatiedruk dan mannen (16%). Hoewel de aanwezigheid van kinderen bij mannen en vrouwen gelijk is, ligt de primaire verantwoordelijkheid doorgaans bij de moeders (Cloïn 2013). Dat zij de meeste druk ervaren, lijkt daarmee voor de hand te liggen. Het verschil in ervaren combinatiedruk tussen mannen en vrouwen is overigens het grootst bij de groep die alleen mantelzorg verleent en geen jonge kinderen (meer) in huis heeft.

De ervaren combinatiedruk loopt op met de leeftijd. Dat volgt voor een deel uit het feit dat de zorgintensiteit oploopt met de leeftijd. Weliswaar neemt de zorg voor kinderen af, maar die voor anderen (mantelzorg) neemt toe. Maar ook binnen de groep met jonge kinderen loopt de combinatiedruk op. Een mogelijke verklaring is dat de draagkracht voor zorg vermindert naarmate men ouder wordt, zodat bij gelijkblijvende zorg de ervaren combinatiedruk toeneemt. Omdat er weinig informatie beschikbaar is over de intensiteit van de zorg, is dit uit de cijfers niet op te maken.

Hoger opgeleide werkenden lijken meer last te hebben van combinatiedruk dan lager opgeleide werkenden. Hoewel ze meer mogelijkheden tot flexibiliteit hebben, is voor hen de zorg blijkbaar toch lastiger inpasbaar. Mogelijk kunnen hoger opgeleiden hun werk minder makkelijk overdragen aan een collega, of wonen zij verder van hun werk (of ouders) vandaan.

Mantelzorg leidt tot hogere kans op combinatieproblemen dan zorg voor kinderen

Mantelzorgers ervaren meer combinatiedruk dan ouders met de zorg voor jonge kinderen. Mogelijk komt dit doordat de zorg psychisch meer belastend is, of doordat de zorg lastiger

inpasbaar is in tijd en ruimte, vanwege de afstanden tussen werkplek, woonplaats en zorglocatie.

Tabel 4.8

Combinatiedruk onder werknemers met een zorgtaak, naar achtergrondkenmerken, 2014 (in procenten)

	alleen kindzorg	alleen mantelzorg	beide vormen van zorg	totaal
totaal werknemers in loondienst	16	23	20	19
man	15	18	20	16
vrouw	18	26	20	22
25-34 jaar	12	6	14	11
35-44 jaar	17	22	21	18
45-54 jaar	23	26	26	25
55-64 jaar	14	25	0	24
laagopgeleid	14	23	20	19
middelbaar opgeleid	13	22	17	16
hoogopgeleid	20	24	23	21
geeft mantelzorg ^a	-	23	20	22
geeft kindzorg ^b	16	-	20	17

a Uit figuur 4.2 blijkt dat de mantelzorg voor een deel aan thuiswonende kinderen wordt gegeven. In dat geval is er een kleine overlap tussen de groep die kindzorg geeft en de groep die mantelzorg geeft, omdat kindzorg hier wordt gemeten als 'aanwezigheid van kinderen jonger dan 12 jaar'.

b Heeft thuiswonend(e) kind(eren) in de leeftijd van 0 t/m 12 jaar.

Bron: SCP (AAP'14)

Combinatiedruk vooral op hogere beroepsniveaus

De mate waarin werknemers combinatiedruk ervaren, hangt ook samen met de sector en kenmerken van het werk. Combinatiedruk komt relatief vaak voor bij werknemers in de sectoren onderwijs (26%), zorg en welzijn (23%) en transport (23%) (tabel 4.9). Voor een groot deel zijn dat samenstellingseffecten: als we corrigeren voor de achtergrondkenmerken van de werkenden, blijken alleen de sectoren onderwijs en overheid een significant hogere werkdruk te kennen.

Tabel 4.9

Combinatiedruk onder werknemers met een zorgtaak, naar beroepskenmerken, 2014 (in procenten)

	alleen kindzorg	alleen mantelzorg	beide vormen van zorg	totaal
totaal werknemers in loondienst	16	23	20	19
industrie en landbouw	8	17	10	11
bouwnijverheid	17	8	14	14
handel, horeca, reparatie	15	12	18	14
transport	23	23	0	23
zakelijke diensten	15	23	13	17
zorg, welzijn	15	30	25	23
overige diensten	25	17	30	22
overheid	24	16	24	21
onderwijs	20	32	52	26
laag beroepsniveau	17	15	0	15
middelbaar beroepsniveau	11	26	23	17
hoog beroepsniveau	20	24	24	21
vast dienstverband	16	26	22	20
tijdelijk, uitzicht op vast	19	6		16
tijdelijk contract	14	7	0	10
voltijds (> 32 uur)	18	19	22	18
deeltijds (≤ 32 uur)	14	26	19	19
werkt onder grote tijdsdruk				
(volstrekt) oneens	9	11	13	10
deels eens, deels oneens	17	24	19	20
(volledig) eens	21	32	30	25
zwaarte baan erg belastend ^a	34	40	39	37
afwijkende werktijden erg belastend ^b	46	37	16	40

a Werkenden die aangeven dat ten minste een van de vier beroepskenmerken erg belastend is: lichamelijk zwaar werk, geestelijk zwaar werk, emotioneel zwaar werk, agressie op de werkplek.

b Werkenden die aangeven dat ten minste een van de vijf beroepskenmerken erg belastend is: werk in ploegendienst of wisselende diensten, werk met onregelmatige werktijden, werken op zondag, werken op zaterdag, werken in nachtdienst.

Bron: SCP (AAP'14)

Tevens gaan een hoger beroepsniveau en het werken onder een hoge tijdsdruk samen met een grotere combinatiedruk. Werknemers die de zwaarte van de baan (37%) of de afwijkende werktijden (40%) als erg belastend benoemen, ervaren relatief vaak combinatiedruk. Dit zijn ook indicatoren van een burn-out. Burn-outrisico en combinatiedruk staan

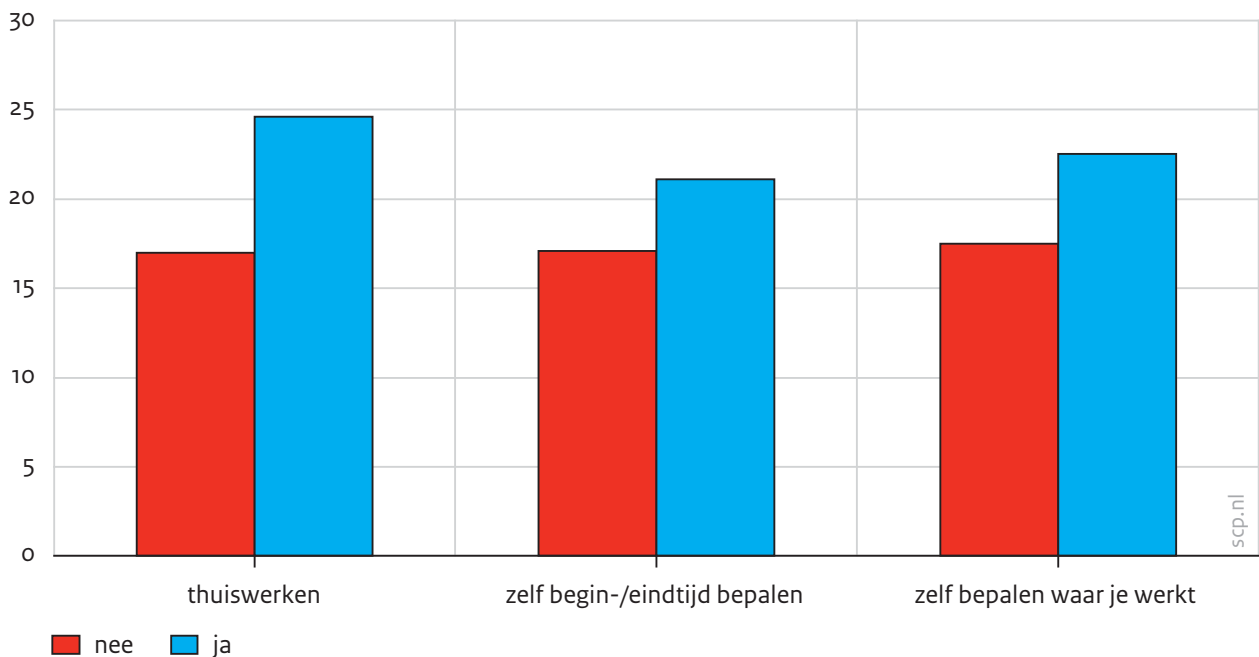
dus niet los van elkaar. Eerder onderzoek op basis van de arbeidsmarktpanelen liet zien dat mensen met burn-outverschijnselen zich minder verbonden voelen met hun huidige werk, want ze zijn vaker op zoek naar een andere baan en willen minder uren werken. Bovendien blijkt dat deze werknemers vaker dan anderen van baan veranderen, stoppen met werken of langdurig ziek worden (Van Echtelt et al. 2013). Combinatiedruk gaat verder dan alleen een zorgprobleem. Ook vanuit het perspectief van het werk moet het serieus genomen worden, omdat mensen die druk ervaren op termijn moeite kunnen krijgen met het doen van hun werk.

Thuiswerken geen relatie met combinatiedruk

Vaak wordt verondersteld dat flexibel werken – zoals thuiswerken, zelf begin- en eindtijden kunnen bepalen en zelf kunnen bepalen waar men werkt – combinatiedruk kan verminderen. Figuur 4.3 laat zien dat alle soorten flexibel werken gepaard gaan met meer problemen met de combinatie van werk en zorg. Als gecorrigeerd wordt voor verschillen in achtergrond- en werkkenmerken van de betreffende werknemers (genoemd in tabel 4.5 en 4.6), dan is er geen samenhang. We zien dan dus geen verschil meer in ervaren combinatiedruk tussen mensen die wel en geen mogelijkheden hebben voor flexibiliteit. Mogelijk komt dit doordat veel mensen het afmaken van (over)werk als belangrijkste reden noemen om thuis te werken. Er is daarbij geen verschil tussen mensen met en zonder zorgtaken. De flexibiliteit wordt daarmee dus vooral ingezet om ondanks de zorgtaken te blijven voldoen aan de eisen die het werk stelt. De winst is dus waarschijnlijk niet de vermindering van combinatiedruk, maar het maximaal kunnen (willen/moeten) blijven werken ondanks de zorgtaken.

Figuur 4.3

Aandeel werknemers met een zorgtaak dat problemen ervaart met het combineren van werk en zorg, naar enkele werkkenmerken, 2014 (in procenten)



Bron: SCP (AAP'14)

Zorg binnen huishoudens ongelijk verdeeld

Bij de combinatie van werk en zorg is ook de context van het huishouden van belang. Hoe werk en zorg gecombineerd worden, hangt namelijk ook samen met de eventuele aanwezigheid van een partner en de mate waarin deze partner in staat is om flexibel om te gaan met werk en zorg. Zorgtaken binnen huishoudens zijn doorgaans niet gelijk verdeeld. Weliswaar valt bij de aanwezigheid van jonge kinderen in het huishouden de zorg beide partners toe, maar als het om de zorg voor anderen gaat, zijn vrouwen daar vaker mee belast dan mannen. Tabel 4.10 geeft de combinaties van zorgtaken weer van mannen en vrouwen binnen huishoudens. In de tabel staan de percentages huishoudens waarbij een bepaalde combinatie van zorgtaken van de man (rijen) en zorgtaken van de vrouw (kolommen) zich voordoet. Zo laat de tabel zien dat in 32% van de huishoudens zowel de man als de vrouw te maken heeft met de aanwezigheid van jonge kinderen in het huishouden. De cijfers laten ook zien dat binnen huishoudens 17% van de vrouwen mantelzorg verleent en 6% zowel zorgt voor kinderen als voor anderen. Bij mannen zijn deze aandelen lager, namelijk 10% en 3%. In een relatief groot deel van de huishoudens (11%) geeft de vrouw onbetaalde zorg, terwijl de man geen zorg verleent. Andersom komt ook wel voor, maar dat is aanzienlijk minder het geval (4%). Voor een deel gaat het hierbij om zorg voor de eigen partner die niet gedeeld kan worden, maar voor het merendeel gaat het ook hier om zorg voor anderen buiten het huishouden.

Tabel 4.10

Zorg verleend door partners in huishouden, 2010-2014^a (in procenten)

zorgtaken man	thuisw. kind 0-12 jaar	zorgtaken vrouw			totaal
		onbetaalde zorg	beide van toepassing	geen van beide	
thuisw. kind 0-12 jaar	32	0	4	0	36
onbetaalde zorg	0	6	0	4	10
beide van toepassing	2	0	1	0	3
geen van beide	0	11	0	38	50
totaal	34	17	6	43	100

a Deze jaren zijn samengevoegd.

Bron: SCP (AAP'10-'14)

Zorg hangt samen met arbeidsparticipatie

Het verschil in zorg hangt ook samen met de arbeidsparticipatie, zoals in tabel 4.11 getoond wordt. De tabel moet net als tabel 4.10 gelezen worden als combinaties van de zorgtaken van de man (rijen) en de zorgtaken van de vrouw (kolommen) binnen huishoudens. Nu geeft de tabel echter voor elk van deze combinaties weer wat de arbeidsdeelname is van mannen en van vrouwen. Zo is bijvoorbeeld in huishoudens waar zowel de man als de vrouw geen zorgtaken hebben, de arbeidsdeelname van mannen 85% en van vrouwen 75%. Zowel bij mannen als bij vrouwen gaat het verlenen van zorg samen met een lagere arbeidsparticipatie. Hoewel onderzoek naar mantelzorg geen direct verband kon vinden tussen verhoging van de zorgtaken en kleiner worden van de participatie, lijkt er wel een relatie te zijn.

Combinatiedruk ongelijk verdeeld binnen huishoudens

In hoeverre er binnen huishoudens druk wordt ervaren van het combineren van werk en zorg, wordt getoond in tabel 4.12. Deze laat voor de combinaties van zorgtaken van de man en de vrouw binnen huishoudens zien in hoeverre werkende mannen en vrouwen combinatiedruk ervaren. Zo blijkt bijvoorbeeld uit de tabel dat in huishoudens waarin zowel de man als de vrouw onbetaalde zorg verleent, 21% van de mannen en 30% van de vrouwen combinatiedruk ervaart. Het valt op dat er op de vrouw meer druk ligt dan op de man: ervaart 18% van de werkende mannen met zorgtaken (enige) druk, bij de vrouwen is dat 22%. Het is uit de cijfers niet op te maken of dit komt door verschillen in intensiteit van de zorg of door een verschillende beleving van de zorgverplichtingen. Het verschil is voor een groot deel te verklaren door mantelzorg, zeker als die gepaard gaat met de aanwezigheid van jonge kinderen.

Tabel 4.11

Arbeidsparticipatie partners, onderverdeeld naar zorgparticipatie, 2010-2014^a (in procenten)

zorgtaken man		thuisw. kind t/m 12 jaar	zorgtaken vrouw			totaal
			onbetaalde zorg	beide van toepassing	geen van beide	
thuisw. kind t/m 12 jaar	partic. man	95	-	97	-	95
	partic. vrouw	80	-	70	-	79
onbetaalde zorg	partic. man	-	84	-	78	82
	partic. vrouw	-	73	-	57	66
beide van toepassing	partic. man	91	-	85	-	89
	partic. vrouw	73	-	70	-	72
geen van beide	partic. man	-	79	-	85	84
	partic. vrouw	-	71	-	75	74
totaal	partic. man	94	81	95	84	88
	partic. vrouw	80	72	70	74	75

- Deze combinaties van zorgtaken van partners komen in principe niet voor.

a Deze jaren zijn samengevoegd.

Bron: SCP (AAP'10-'14)

Bij het geven van kindzorg is het verschil tussen partners echter kleiner dan bij het geven van alleen mantelzorg. Dit zou kunnen worden verklaard doordat kindzorg beter verdeeld is over beide partners en mantelzorg vaker door de vrouw wordt gegeven. Bovendien besteden vrouwen wellicht meer tijd aan mantelzorg dan mannen en geven zij ook vaker langdurige mantelzorg (De Klerk et al. 2015), wat hun zorgrol moeilijker laat combineren met betaalde arbeid. Uit recent SCP-onderzoek blijkt tevens dat de kwaliteit van de vrije tijd van vrouwen minder goed is dan die van mannen (Portegijs et al. 2016). Bij vrouwen is de vrije tijd meer versnipperd over kortere perioden en wordt die bovendien deels gecombineerd met huishoudelijke klusjes en de aanwezigheid van kinderen. De vrije tijd van vrouwen blijkt dus iets minder vrij in te vullen dan die van mannen, waardoor ze de combinatie van werk en zorg als nog meer belastend kunnen ervaren.

De bovenstaande cijfers laten zien dat vrouwen minder betaald werk verrichten naarmate ze meer zorgtaken hebben, en dat van de vrouwen die wel werken de combinatiedruk hoger ligt naarmate ze meer zorgtaken hebben. Bij mannen lijkt dat verband er ook wel te zijn, maar is het veel zwakker. Van een gelijke verdeling van taken tussen mannen en vrouwen lijkt dus in dit opzicht geen sprake. Het roept de vraag op of, als er meer actieve zorgparticipatie nodig is, dit op termijn niet eenzijdig bij vrouwen gaat terechtkomen. Als dat zo is, dan gaat beleid dat tot hogere zorgparticipatie leidt direct in tegen beleid dat tot hogere arbeidsparticipatie zou moeten leiden.

Tabel 4.12

Ervaren combinatiedruk van werkende partners, onderverdeeld naar zorgparticipatie in het huishouden, 2010-2014^a (in procenten)

zorgtaken man		thuisw. kind 0-12 jaar	zorgtaken vrouw			totaal
			onbetaalde zorg	beide van toepassing	geen van beide	
thuisw. kind 0-12 jaar	combidruk man	17	-	13	-	17
	combidruk vrouw	20	-	29	-	21
onbetaalde zorg	combidruk man	-	21	-	24	23
	combidruk vrouw	-	30	-	x	30
beide van toepassing	combidruk man	21	-	25	-	23
	combidruk vrouw	8	-	35	-	19
geen van beide	combidruk man	-	x	-	x	x
	combidruk vrouw	-	22	-	x	22
totaal	combidruk man	17	21	16	24	18
	combidruk vrouw	19	25	31	x	22

- Deze combinatie van zorgtaken van partners kan in principe niet voorkomen.

x Combinatiedruk in deze cel kan niet voorkomen, omdat er geen sprake is van zorgverlening.

a Deze jaren zijn samengevoegd.

Bron: SCP (AAP'10-'14)

Noten

- 1 De meest recente gegevens van het Arbeidsaanbodpanel zijn verkregen in 2014, dus voor de invoering van de Wet flexibel werken. Eventuele effecten van de wet zijn dus nog niet terug te zien in de gegevens.
- 2 Per 1 januari 2016 is de kinderopvangtoeslag verhoogd met een structurele investering van 290 miljoen euro (TK 2014/2015b).
- 3 Zelfstandigen moeten het aantal uren dat ze aan hun bedrijf besteden aannemelijk maken. Bovendien geldt het inkomen uit de laatste jaaropgaaf als toetsingsinkomen. Voor sommige zelfstandigen wisselt zowel dit uren aantal als het inkomen sterk door de tijd. De tegemoetkoming kan daardoor nog al wisselen en is soms lastig vooraf in te schatten, waardoor er achteraf grote naberekeningen nodig zijn.

5 Scholing

5.1 Inleiding en belangrijkste bevindingen

In de afgelopen decennia is de grens tussen scholing en werk steeds meer vervaagd. Waar het voorheen gebruikelijk was om aan het werk te gaan na het afronden van de opleiding, hebben studenten en scholieren tegenwoordig steeds vaker een baan naast de opleiding. Op basis van gegevens uit het Arbeidsaanbodpanel kunnen we deze samenloop van school en werk inzichtelijk maken. Bovendien kunnen we inzicht geven in het oordeel van scholieren en studenten¹ over deze samenloop, op basis van de vragenlijst die sinds 2010 aan studenten en scholieren wordt voorgelegd. In de vorige rapportage werd daarvan voor het eerst verslag gedaan (zie Vlasblom et al. 2015: hoofdstuk 2).

Daarnaast beschrijft dit hoofdstuk de ontwikkeling in scholing van werkenden, een belangrijk onderwerp in het kader van de door de overheid nagestreefde duurzame inzetbaarheid. We onderzoeken welke groepen werkenden de meeste opleidingsmogelijkheden hebben. Naast verschillen tussen hoog- en laagopgeleiden en vaste en flexibele werknemers, onderzoeken we daarbij ook het onderscheid naar werkenden die al dan niet onder een cao vallen. In eerdere rapportages constateerden we al dat, hoewel in algemene termen niemand het nut van leven lang leren zal ontkennen, het in de praktijk niet altijd van de grond komt. Zeker niet als onduidelijk is wie de kosten van de opleiding betaalt en wie de opbrengsten daarvan zal hebben. Dit is een situatie die zich met name op een flexibele arbeidsmarkt voordoet.

Tot slot zijn in de laatste meting van het Arbeidsaanbodpanel vragen opgenomen over informeel leren, dat wil zeggen de mate waarin mensen bijleren door het doen van hun werk. In deze editie zal daarom naast de mate van formeel leren (opleiding, cursussen) bijzondere aandacht zijn voor informeel leren. Juist omdat steeds weer blijkt dat formele scholing een deel van de werkenden niet bereikt (ouderen, lager opgeleiden), is het de vraag of informeel leren dat hiaat weet te vullen. Is het wellicht zo dat ouderen en lager opgeleiden hun kennis op peil houden door informeel leren, terwijl de hoger opgeleiden dit doen door deelname aan formele scholing? Of is er daarentegen sprake van stapeling van risico's, en is de mate waarin deze groepen een achterstand opbouwen des te groter doordat ze minder deelnemen aan zowel formele als informele scholing?

Op basis van de gegevens kunnen we een aantal conclusies trekken:

- Studenten en scholieren zijn in grote lijnen tevreden over hun stageplaats of leerwerkplek. Zowel niveau als arbeidsmarktrelevantie worden als goed beoordeeld.
- Bijbanen zijn er voornamelijk voor het geld. Het werk is vaak onder het niveau van de werkende studenten en draagt in hun beleving nauwelijks bij aan hun loopbaan na afronding van de studie.
- Werkenden ervaren nauwelijks kennis- en scholingstekorten.

- Scholing van werkenden verandert niet (meer): vier op de tien werkenden volgde recentelijk een opleiding of cursus. Dit aandeel is na het begin van de crisis niet gedaald.
- Formele scholing van werknemers wordt door de werkgever betaald (ca. 90%), maar voor een groot deel (50%) in ieder geval deels in eigen tijd gevolgd.
- Groepen met een zwakke arbeidsmarktpositie – ouderen, laagopgeleiden, flexwerkers en mensen met een slechte gezondheid – ontvangen de minste scholing.
- Werknemers die onder een cao vallen, volgen vaker scholing.
- Informeel leren gaat vaak samen met formeel leren. Vrouwen, ouderen en mensen met gezondheidsproblemen compenseren hun lagere deelname aan formele scholing dus niet door hogere deelname aan informeel leren.

5.2 Werken tijdens de opleiding

Hoofdstuk 2 liet zien dat het aandeel scholieren en studenten met een bijbaan toeneemt. In 2014 verrichtte ongeveer 60% van de scholieren en studenten betaald werk naast hun studie. Deze percentages verschillen naar opleidingsniveau: hbo-studenten hebben het vaakst een bijbaan (66%). De financiële tegemoetkoming van de overheid aan studenten is in de loop der jaren versoberd, waardoor het waarschijnlijk voor meer scholieren en studenten noodzakelijk geworden is te werken naast hun studie. Daarmee wordt de vraag in hoeverre dit de loopbaan van studenten belemmert of juist bevordert belangrijker. Evenals werkenden hun inzetbaarheid kunnen vergroten door scholing te volgen, zou werk voor scholieren en studenten een mogelijkheid kunnen zijn hun arbeidsmarktkansen te vergroten. Een betaalde baan kan echter ook de studievoortgang vertragen en dus een negatieve invloed hebben op de inzetbaarheid. Als dit zo is, weegt de negatieve invloed waarschijnlijk zwaarder in de groep die een hogere noodzaak kent tot werken (met name kinderen van lager opgeleide ouders).

In deze paragraaf gaan we in op de aansluiting tussen werk en opleiding en de arbeidsmarktoriëntatie van scholieren en studenten. De informatie in deze paragraaf betreft scholieren en studenten in de leeftijd van 16 tot en met 27 jaar. We gaan in op twee soorten combinaties van werk en leren. Ten eerste zijn dit stages in school- en studieverband. Ten tweede gaat het om bijbanen die losstaan van de opleiding, hoewel ze uiteraard wel aan het vakgebied van de opleiding gerelateerd kunnen zijn.

Bijna 30% van de scholieren en studenten loopt stage

In totaal 28% van de scholieren en studenten in de steekproef liep op het moment van bevraging in 2014 stage of had een leer-werkplek, bijvoorbeeld in het kader van de bbl-opleiding in het mbo of duaal leren in het hbo (tabel 5.1). 3% van de scholieren had een leer-werkplek. Bij stageplekken is onderscheid gemaakt naar een gewone stage als voorbereiding op een beroep of een vervolgopleiding (24%) en een maatschappelijke stage als oriëntatie op de samenleving (1%). De verplichte maatschappelijke stage zoals die tot 2014 bestond, is inmiddels afgeschaft. Scholen kunnen er echter zelf wel voor kiezen om de

maatschappelijke stage als (facultatief) programmaonderdeel aan te bieden (zie bv. www.maatschappelijkstage.nl). Overigens doen mensen pas mee aan het Arbeidsaanbod-panel vanaf hun zestiende jaar. Op dat moment zijn de stages voor veel middelbare scholieren al achter de rug, zeker op het algemeen en het lager beroepsonderwijs. De cijfers kunnen dus niet gebruikt worden om na te gaan hoeveel scholieren er daadwerkelijk een maatschappelijke stage lopen.

Tabel 5.1 maakt ook onderscheid naar opleidingsniveau. Omdat het aantal respondenten beperkt is, zijn de cijfers uit 2012 en 2014 samengevoegd om deze uitsplitsing te kunnen maken. Bovendien worden er maar twee niveaus onderscheiden: mbo of lager, en hbo of hoger. Het aandeel scholieren met een leer-werkplek, gewone stage of maatschappelijke stage ligt bij de lagere opleidingsniveaus wat hoger dan bij de hogere opleidingsniveaus. Van de scholieren en studenten die op dit moment geen stage lopen, moet iets meer dan de helft nog een stage doen. Ook hier is een verschil naar opleiding te zien, dat waarschijnlijk samenhangt met de leeftijd in combinatie met de duur van de opleiding. Hbo- en wo-studenten kunnen we vanaf hun eerste studiejaar volgen, terwijl we de leerlingen op de lagere niveaus alleen in de laatste jaren van hun opleiding waarnemen, omdat zij al voor hun zestiende aan deze opleiding beginnen.

Tabel 5.1

Aandeel scholieren en studenten met stage, 16-27 jaar, 2010-2014 (in procenten)

	2010 ^b	2012	2014	2012 en 2014 ^a naar niveau vmbo/mbo/ havo/vwo	hbo/wo
volgt/heeft op dit moment					
geen stage of leer-werkplek ^c	73	76	72	67	81
wv. moet nog stage lopen	- ^d	52	53	46	57
leer-werkplek	9	4	3	7	1
gewone stage	17	19	24	27	18
maatschappelijke stage	0	1	1	1	0

a Deze jaren zijn samengevoegd.

b In 2010 is het onderscheid tussen leer-werkplekken en stages anders bevraagd dan in 2012.

c Er is niet gevraagd of er in het verleden ooit een stage gelopen is voor de studie.

d In 2012 is de vragenlijst herzien. Deze vraag is in 2010 niet gesteld.

Bron: SCP (AAP'10-'14)

Omdat de maatschappelijke stage sterk afwijkt van de gewone stage, zijn alle vragen over het werk uitsluitend aan de mensen met een gewone stage gesteld. Overal waar in de rest van dit hoofdstuk stage staat, wordt dus uitsluitend naar deze stage, en niet naar de maatschappelijke stage verwezen.

Stages worden doorgaans positief beoordeeld

In tabel 5.2 staat weergegeven wat het oordeel is van de stagelopers over hun (huidige) stage of leer-werkplek. Opvallend is dat het oordeel van de scholieren en studenten in 2014 iets negatiever lijkt uit te pakken dan in 2012. Zowel op de component arbeidsmarktoriëntatie als op de inhoudelijke component van de stage zelf lijken zij minder positief: een groter deel betwijfelt of de stage gaat helpen een baan te vinden. Ook het aandeel studenten dat na afloop van de stage bij het stagebedrijf wil blijven werken, neemt af. Tevens zijn de discrepanties in niveau wat groter: er zijn meer studenten met een stage op een te hoog of te laag niveau.² Daar staat tegenover dat het vinden van een stageplek wat makkelijker verliep dan in eerdere jaren. Wellicht hebben studenten, door de aanhoudende verhalen over de moeite die het kost om een plek te vinden, de lat lager gelegd en oriënteren zij zich minder goed op de stageplek. Daardoor zou er een – wederzijdse – mismatch kunnen ontstaan tussen wat men verwacht en wat er geboden wordt. Bedrijven zouden – al dan niet gedwongen door de crisis – wellicht minder tijd kunnen vrijmaken voor stagiairs, waardoor een mismatch later (of helemaal niet) wordt opgemerkt en opgelost, met een negatiever oordeel van de scholieren over het niveau van hun stage of leer-werkplek tot gevolg. Een tweede verklaring zou kunnen zijn dat studenten door de crisis stages als werkervaringsplaatsen gebruiken, in de hoop daardoor sneller een werkplek te vinden. Het negatievere oordeel over de stage weerspiegelt dan (deels) hun onvrede over het uitblijven van een ‘echte’ baan. Een derde verklaring zou kunnen zijn dat er in 2014 relatief meer mensen een stageplek en minder mensen een leer-werkplek hebben dan in 2012. Het oordeel over de leer-werkplekken lijkt doorgaans iets positiever dan dat over stageplekken in het algemeen.

Studenten positief over arbeidsmarktrelevantie van stage

Ondanks dit negatievere oordeel laten de cijfers zien dat de veruit meeste scholieren nog steeds tevreden zijn over hun stage of leer-werkplek. Ze verwachten door hun stage eerder werk te vinden, en zowel het niveau als de inhoud sluit goed aan bij hun opleiding. Bovendien vinden ze hun stage nuttig voor hun toekomstige loopbaan. Zo zegt ongeveer driekwart door de stage makkelijker een baan te zullen vinden na de studie en beter te weten wat voor werk ze willen doen na hun opleiding. Ook zijn de respondenten positief over de aard en inhoud van de stage en de aansluiting met hun opleiding. Slechts een klein deel (5%) vindt dat het niveau en de inhoud van de stage niet aansluiten bij de opleiding.

Tabel 5.2

Oordeel over stage/leer-werkplek, schoolgaande en studerende 16-27-jarigen, 2010-2014^a (in procenten)

	2010	2012	2014	2012 en 2014 ^b	
				vmbo/mbo/ havo/vwo	hbo/wo
door stage verwacht ik na studie makkelijker een baan te vinden	75	70	65	66	68
door stage weet ik of ik nog een vervolgopleiding wil gaan doen	-	57	60	66	47
door stage weet ik wat voor werk ik wil doen na mijn opleiding	76	74	70	67	77
wil na opleiding bij stagebedrijf blijven werken	71	69	64	62	72
denkt na opleiding bij stagebedrijf te kunnen komen werken	74	57	60	59	59
aansluiting niveau stage bij niveau opleiding					
niveau is te laag	5	5	7	6	6
niveau sluit goed aan	91	92	87	88	90
niveau is te hoog	4	4	6	6	4
aansluiting inhoud stage bij opleiding					
slecht of zeer slecht	5	4	3	3	3
redelijk	20	24	28	29	22
goed of zeer goed	75	72	70	68	74
moeilijk of zeer moeilijk een stageplek te krijgen					
huidige stageplekken	20	28	24	23	29
verwachting toekomstige stageplekken	-	26	25	19	29

a Onder stages zijn hier ook leer-werkplekken begrepen.

b Deze jaren zijn samengevoegd.

Bron: SCP (AAP'10-'14)

Deze overwegend positieve houding doet zich op alle opleidingsniveaus voor. De hbo- en wo-studenten zijn iets positiever over de inhoudelijke aansluiting tussen stage en opleiding. Dat het voor scholieren van de lagere opleidingsniveaus meer voor de hand ligt nog een vervolgopleiding te doen, zien we ook terug in de cijfers. Voor deze groep heeft de stage (ook) een rol in de oriëntatie op vervolgopleidingen, terwijl dat op het hbo-/wo-niveau veel minder aan de orde is.

Stageplek vinden blijft lastig

Het is niet altijd makkelijk een stageplaats te vinden. Ongeveer een kwart van de scholieren geeft aan dat ze het (zeer) moeilijk vinden een stageplek te vinden. Dit geldt voor zowel degenen die nu bezig zijn met een stage als degenen die hun stage nog moeten doen. Er is daarin wel een verschil te zien tussen de lagere en de hogere opleidingsniveaus. De studenten in het hbo en wo verwachten meer problemen dan die op lagere opleidingsniveaus.

Aansluiting betaald werk en opleiding

Naast de (al dan niet verplichte) stage of leer-werkplek in het kader van hun opleiding, hebben veel scholieren en studenten een bijbaan (zie hoofdstuk 2). Veruit de meeste studenten geven aan hun bijbaan te hebben voor het geld (76%). Ze zien de bijbaan veel minder als opstapje naar een reguliere baan (tabel 5.3). Slechts een minderheid zegt dat het werk leerzaam is voor hun toekomstige loopbaan. Zo denkt een vijfde dat het werk het makkelijker maakt na de studie een baan te vinden en dat de ervaring die ze opdoen in hun werk nuttig is voor de studie. Alleen op wo-niveau ziet men een bijbaan ook nog wel als arbeidsmarktorientatie.

Een aanzienlijk deel zegt werk te doen beneden het eigen opleidingsniveau (42%) of in een ander vakgebied (30%). Slechts 8% wil na de opleiding verder in het werk dat ze nu doen. De antwoorden geven een beeld dat meer in lijn ligt met de zogenaamde verdringing op de arbeidsmarkt (hooggeschoolden doen werk dat ook door laag- of andersgeschoolden gedaan kan worden) dan met arbeidsmarkt-trendement van de bijbaan. Hier speelt wellicht ook een aspect van de vraagzijde van de arbeidsmarkt mee: werkgevers kunnen door het inzetten van studenten relatief goedkoop beschikken over arbeidskrachten die, hoewel niet op papier, wel feitelijk overschoold zijn.

Er zijn geen aanwijzingen dat de bijbanen van scholieren en studenten concurreren met hun opleiding. Een zeer kleine groep (1%) zegt door het werk vertraging te hebben opgelopen in de studie. Ongeveer de helft (50%) geeft aan naast de studie voldoende tijd te hebben voor werk. Voor hbo-/wo-studenten geldt wat minder vaak dat zij tijd hebben om naast hun werk te werken dan voor scholieren in de lagere opleidingsniveaus. Gegeven de omvang van de bijbaan is deze uitkomst ook niet verwonderlijk: gemiddeld werken studenten en scholieren ongeveer negen uur per week.

Tabel 5.3

Stellingen over betaald werk naast de studie, werkende scholieren en studenten, 16-27-jarigen, 2010-2014
(in procenten grotendeels/volledig mee eens)

	2010	2012	2014	2012 en 2014 ^a	
				vmbo/mbo/ havo/vwo	hbo/wo
leeraspect					
door (bij)baan kan ik makkelijker na mijn studie een baan vinden	24	20	26	21	24
de ervaring die ik opdoe in mijn (bij)baan is nuttig voor mijn studie	22	23	28	18	29
dankzij mijn (bij)baan weet ik wat voor werk ik wil doen na mijn opleiding	12	19	23	22	21
dankzij mijn (bij)baan weet ik of ik nog een vervolgopleiding wil gaan doen	-	21	24	19	24
ik wil na mijn opleiding verder in het werk dat ik nu doe	9	12	8	9	10
financieel aspect					
ik doe dit werk voornamelijk vanwege de verdiensten	70	79	76	80	76
aansluiting opleiding en werk					
opleiding en werk sluiten goed of redelijk op elkaar aan	30	30	30	27	31
kennis en vaardigheden van de student/scholier^b					
zijn meer dan het werk vereist	51	38	42	38	41
liggen op het niveau van het werk	12	19	16	19	16
zijn minder dan het werk vereist	6	7	4	6	6
zijn voor een ander vak dan het huidige werk	30	27	30	26	30
zijn niet voldoende praktijkgericht	1	8	8	11	6
zijn verouderd	0	1	1	1	1

Tabel 5.3
(Vervolg)

	2010	2012	2014	2012 en 2014 ^a	
				vmbo/mbo/ havo/vwo	hbo/wo
tijdsaspect					
door mijn werk heb ik achterstand opgelopen in mijn opleiding	2	4	2	3	3
door mijn werk houd ik weinig tijd over voor mijn opleiding	7	7	8	7	8
ik heb naast mijn opleiding genoeg tijd over om te werken	55	59	50	62	50

a Deze jaren zijn samengevoegd.

b Bij deze vraag moesten respondenten aangeven welk van de zes uitspraken het meest op hen van toepassing was: de percentages tellen daarom dus op tot 100.

Bron: SCP (AAP'10-'14)

Bijbaan als hulp bij arbeidsmarktoriëntatie

Daar waar de arbeidsmarktoriëntatie van stages door scholieren en studenten negatiever beoordeeld wordt, schat men de betekenis van de huidige bijbaan voor de toekomstige loopbaan juist hoger in dan vorige jaren. Dat lijkt wat tegenstrijdig, omdat scholieren en studenten aangeven dat de stageplek goed aansluit bij de opleiding, maar dat de bijbaan dat juist niet doet. Na de opleiding wil ook maar ongeveer 10% verder in het werk van de bijbaan, en het merendeel heeft de bijbaan (alleen) voor de inkomsten. Het hebben van een baan tijdens de studie wordt door studenten (en wellicht ook werkgevers) steeds vaker gezien als een pluspunt bij sollicitaties. Hoewel het primaire doel van een bijbaan geld is, verwacht men blijkbaar ook op een ander vlak rendement van de baan. Overigens hoeft dat in de praktijk niet altijd zo te zijn. Zo laat onderzoek zien dat voor mensen met werkervaring tijdens de studie de kans op een baan die beter aansluit bij de opleiding niet heel veel groter is dan voor mensen zonder werkervaring (Verhaest et al. 2011). Daarentegen leiden gerichte werkervaringsprogramma's op de grens tussen opleiding en werk wel tot (iets) betere baanperspectieven, zoals blijkt uit onderzoek naar werkervaringsplekken (Lievens et al. 2014, 2015).

5.3 Opleiding tijdens het werk

Scholing is investeren in mensen

De *human capital*-theorie laat zien waarom het zinvol is om te blijven leren na de opleiding. Menselijk kapitaal is een belangrijke productiefactor en moet, net als het fysieke productiekapitaal, onderhouden worden om zijn waarde te behouden (Becker 1962; Ben-Porath 1967). Menselijk kapitaal bestaat uit formele scholing en gecumuleerde werkervaring. De som van beide bepaalt wat iemand 'waard' is op de arbeidsmarkt. Deze totale waarde is relatief hoog aan het begin van de loopbaan vanwege de recente opleiding, en

stijgt dan nog door het verwerven van werkervaring. De waarde van de scholing daalt echter door de tijd: zij wordt minder waard doordat kennis verouderd of vergeten wordt. Als deze kennisveroudering niet gecompenseerd wordt, door bijscholing of door relevante werkervaring, zal iemands waarde op de arbeidsmarkt (en dus zijn beloning) afnemen (Sanders et al. 2003). Bovendien, als de beloning geen gelijke tred houdt met deze afname, wordt de persoon in kwestie te duur voor een werkgever, terwijl de werknemer juist de neiging zal hebben om in de baan te blijven hangen, omdat een nieuwe werkgever hem waarschijnlijk niet meer wil aannemen tegen zijn huidige arbeidsvoorwaarden (Lazear 2011). Juist in een arbeidsmarkt waarin technologische vernieuwing steeds sneller lijkt te gaan en kennisveroudering dus versneld optreedt, wordt dit probleem urgent. Deze urgentie wordt nog sterker doordat mensen geacht worden steeds langer door te werken. De periode waarin men meer kost dan oplevert, zou hierdoor nog langer worden. Werkgevers lijken het tot nu toe vooral te zoeken in het laten afvloeien van ouderen en ontsiemaatregelen om hen af te schermen van moeilijk werk (Van Dalen et al. 2012: hoofdstuk 5), maar doordat er steeds minder jongeren beschikbaar zijn om die plekken op te vullen, is kennisonderhoud van de huidige generatie werkenden noodzakelijk om te voorkomen dat ze op latere leeftijd niet productief genoeg zijn.

De klassieke visie op scholing (uitsluitend in termen van productiviteit van de geschoolde) werd rond de eeuwwisseling aangevuld vanuit de discussie rond *employability* (zie bv. Thijsen (2000) voor een overzicht van deze discussie). Op dat moment werden nadrukkelijk de vaardigheid en mogelijkheid tot veranderen in de theorie ingebracht. Een werknemer dient *employable* te zijn, dat wil zeggen: als de werkgever hem niet langer nodig heeft, moet hij in staat zijn om snel een andere baan te kunnen vervullen. Om-, her- en bijscholing zouden een vast onderdeel van *employability*-beleid moeten zijn. Lag de nadruk in eerste instantie op het tijdig beginnen met opleiden, inmiddels ligt de nadruk op het niet ophouden met scholen (bv. Borghans et al. 2006). Overigens leveren de invalshoeken een verschillende scholingsstrategie op. Daar waar de klassieke, op productiviteit gerichte theorie al snel op specialisatie uitkomt, leidt de meer op *employability* gebouwde benadering tot de conclusie dat een wat bredere scholing zinvol zou (kunnen) zijn. Tegelijk met de groei van de wetenschappelijke belangstelling voor leven lang leren, is het onderwerp vanaf het midden van de jaren negentig ook hoog op de bestuurlijke agenda's terechtgekomen (STAR 1996, 2006).

Langer doorwerken, dus langer leren

Langer werken wordt de laatste jaren steeds gebruikelijker. Bovendien zorgen technologische ontwikkelingen ervoor dat de benodigde vaardigheden steeds vaker en sneller veranderen. De noodzaak om bij te blijven wordt daardoor alleen maar sterker (Borghans et al. 2006; TK 2014/2015a). Dat doet zich niet alleen gevoelen bij de werknemer (die door het bijblijven zijn waarde op peil houdt), ook werkgevers hebben een voordeel bij goed-gechoold personeel. Er is een verband tussen de vraag naar hoogopgeleide werknemers en de introductie van nieuwe technologieën (Bartel en Lichtenberg 1987): de mogelijkheden om nieuwe technologieën te introduceren worden groter als werkgevers kunnen

beschikken over goed opgeleid personeel. In een vergrijzende arbeidsmarkt waarin schoolverlaters relatief zeldzaam (en dus duur) worden, is het op peil houden van het opleidingsniveau van het zittend personeel wellicht een goedkopere optie. Toch gaat een beweging naar meer scholing van werknemers niet vanzelf. Als er bij werknemers sprake is van onzekerheid over de vaardigheden die zij in de toekomst nodig hebben en daarnaast de rendementen van opleiding niet (geheel) terechtkomen bij de partij die de opleiding betaalt, is de kans aanwezig dat er te weinig wordt geïnvesteerd in met name algemene kennis, waardoor innovatie gehinderd wordt (Acemoglu 1997). Probleem hierbij is vooral de informatie-asymmetrie tussen werkgever en werknemer ten aanzien van toekomstige innovatie en het daarbij horende niveau van kennis en vaardigheden. Als de werkgever niet (tijdig) laat weten waaraan hij behoefte heeft en wat hij daarvoor overheeft, zal de werknemer wachten met zijn investering in scholing, of die zelfs achterwege laten.

Generiek of specifiek?

Bij scholing spelen twee dimensies een rol. De eerste is de kwestie van generieke versus specifieke scholing. Generieke scholing levert kennis die op meer plekken toepasbaar is, terwijl het bij specifieke scholing gaat om kennis die gekoppeld aan de werkplek. Die specifieke kennis is elders niet (of slechts beperkt) inzetbaar; daardoor draagt die dus wel bij aan de waarde van een werknemer voor zijn huidige werkgever, maar veel minder aan zijn duurzame inzetbaarheid (Becker 1962; Lazear en Gibbs 2009). Omdat generieke kennis op meer plekken waarde heeft, wordt doorgaans betoogd dat de werknemer daar het grootste voordeel bij heeft en daarom ook daar het merendeel van de kosten van moet dragen, terwijl dat in het geval van specifieke kennis in beide gevallen de werkgever is. Overigens is de grens tussen specifiek en generiek niet altijd heel scherp en kan men ook betogen dat niet de kennis zelf specifiek is, maar de combinatie van vaardigheden waar werkenden over beschikken (Lazear 2003). Hier speelt dan ook weer de genoemde informatie-asymmetrie een rol: ook als alle gevraagde kennis in principe generiek is, zal de werknemer minder geneigd zijn erin te investeren als de gevraagde combinatie van kennis zeer specifiek is en de werknemer geen, of onvoldoende zekerheid heeft over zijn toekomst bij zijn huidige werkgever (hij zal dan namelijk eerder geneigd zijn om te investeren in combinaties met een goed arbeidsmarktperspectief, dan in de combinatie van vaardigheden die bij zijn huidige werkgever nodig zijn).

In de schoolbank of juist daarbuiten?

Een tweede dimensie die van belang is, is het onderscheid tussen formeel en informeel leren. Formeel leren is wat we ons doorgaans voorstellen bij scholing: er vindt kennisoverdracht plaats in een formele setting (school), waar voor iedereen duidelijk is dat het doel van de activiteit kennisoverdracht is. Formele scholing is ook (vrijwel altijd) gekoppeld aan een systeem van certificering; deelnemers ontvangen aan het eind van de opleiding doorgaans een diploma of getuigschrift waaruit blijkt dat ze de scholing gevolgd hebben. Informeel leren is daarentegen niet gestructureerd. Er is sprake van een grote mate van toevaligheid: je leert dingen door te kijken naar de manier waarop je collega's hun werk doen.

Kennis die door informeel leren is opgedaan, wordt doorgaans niet vastgelegd in een diploma of getuigschrift (hoewel daar wel pogingen toe worden ondernomen) (Cedefop 2009, 2015).

Beide dimensies van leren kunnen samenvallen. Bedrijfsspecifieke zaken leer je vaak door naar je collega's te kijken, maar het zijn zeker geen verschillende benamingen voor hetzelfde fenomeen. Overigens wordt er in de wetenschappelijke literatuur ook wel een derde variant onderscheiden: niet-formeel leren. Daarmee wordt geduid op gestructureerd onderwijs dat buiten de context van een formele opleiding plaatsvindt, zoals bijvoorbeeld cursussen die op de werkvloer gegeven worden (Kyndt et al. 2009).

Scholing afgelopen jaren niet geïntensiveerd

In eerdere edities van *Aanbod van arbeid* hebben we laten zien dat formele scholing vaak bij de 'betere' werknemers terecht komt, en bij mensen die net van baan of functie veranderd zijn. Er lijkt echter veel minder scholing terecht te komen bij werknemers met een hoger risico op werkloosheid, zoals ouderen, laagopgeleiden en mensen die al langer op dezelfde plek werkzaam zijn (zie Vlasblom et al. 2013, 2015). Dat maakt dat het bovengeschetste probleem van gebrek aan *employability* en relatief hoge kosten (ten opzichte van hun productiviteit) van deze groep werkenden niet of slechts in beperkte mate wordt opgelost door hun scholingsdeelname.

Uit de meest recente cijfers blijkt dat ongeveer vier op de tien werkenden in de twee jaar voorafgaand aan de enquête scholing heeft gevolgd (tabel 5.4). Het gaat daarbij expliciet om opleidingen of cursussen die van belang zijn voor het werk of beroep, en dus niet om opleidingen die alleen uit hobby of interesse zijn gevolgd. Evenmin is de groep werkenden die twee jaar geleden nog scholier of student was, in deze cijfers meegenomen. Het aandeel werkenden dat scholing volgde, fluctueert in de periode 2004-2014, maar vertoont geen duidelijke trend. Dat er in deze jaren steeds meer nadruk gelegd wordt op (blijven) leren, lijkt dus geen zichtbare effecten te hebben op het scholingsgedrag. Anderzijds is er ook geen negatief effect te zien van de crisis op de scholingsdeelname. Scholing heeft dus blijkbaar wel een stabiele plek op de arbeidsmarkt, die niet of nauwelijks conjunctuurgevoelig is.

Tabel 5.4

Scholing van werkenden, 2004-2014 (excl. recent afgestudeerden) (in procenten)

	2004	2006	2008	2010	2012	2014
volgde scholing (alle werkenden)	45	41	42	42	40	40
werknemers	47	42	43	43	41	41
zelfstandigen	28	29	29	34	35	36
aantal opleidingen/cursussen						
1	50	52	49	49	49	48
2	28	26	28	29	28	28
3	11	11	11	10	9	10
4 of meer	11	11	12	11	14	14
soort opleiding/cursus ^a (alle gerapporteerde cursussen)						
dagopleiding	10	10	10	10	12	13
combinatie werken en leren	8	8	7	8	9	8
deeltijdopleiding	11	11	11	10	11	11
cursus	71	71	71	72	68	68
wanneer ^b						
in de vrije tijd	26	27	25	22	23	24
onder werktijd	49	49	51	52	53	50
beide	25	23	25	26	24	26
door wie betaald ^b						
mijzelf	8	9	7	6	6	6
werkgever	87	85	88	90	89	89
mijzelf en werkgever	3	3	2	2	3	3
anders	2	2	2	2	2	3

a Respondenten konden deze gegevens invullen voor ten hoogste drie opleidingen. De gepresenteerde cijfers geven het gemiddelde over alle gerapporteerde cursussen.

b Hier zijn de zelfstandigen uitgesloten, omdat voor hen het onderscheid tussen werk en privé vaak niet zinvol is.

Bron: SCP (AAP'04-'14)

De scholing die de werkenden volgen, is divers. In de meeste gevallen gaat het om een cursus (68%). Maar er is ook sprake van substantiëlere opleidingen; soms is dat een deeltijdopleiding (11%), soms een dagopleiding (13%) of een combinatie van werken en leren (8%). Juist die combinatie van werken en leren maakt het overigens lastig om initiële en postinitiële scholing van elkaar te onderscheiden. Voor een deel van de betrokkenen zal de gerapporteerde opleiding onderdeel zijn van hun beroepsopleiding, waarvan ook de werkplek zelf deel uitmaakt. Het blijkt niet goed mogelijk te zijn de cijfers daarvoor te corrigeren.

Werkgevers dragen de financiële kosten, werknemers investeren hun tijd

Hoewel het overheidsbeleid de duurzame inzetbaarheid probeert te stimuleren, ligt de verantwoordelijkheid hiervoor toch primair bij werkgevers en werknemers zelf. In het overheidsbeleid lijkt die verantwoordelijkheid sinds het begin van deze eeuw wat te verschuiven van werkgevers naar werknemers (Van Echtelt en Josten 2012). Tabel 5.4 laat zien dat bij werknemers in loondienst vrijwel alle scholing voor rekening van de werkgever komt (89%), terwijl 6% van de werkenden de scholing zelf bekostigt. Voor de tijd die een opleiding kost, ligt dit iets anders. Ongeveer de helft van de werkenden die een opleiding volgden, deed dit volledig (24%) of gedeeltelijk (26%) in de eigen tijd. We zien hierin in de periode 2004-2014 weinig verandering.

Opvallend is dat scholing ook steeds meer voorkomt bij zelfstandigen. Dat kan komen doordat de groep zelfstandigen van samenstelling verandert (andere beroepen, andere generatie), maar ook omdat in deze groep steeds vaker de noodzaak van blijven wordt gevoeld. Voor de aantallen en typen cursussen blijkt het overigens niet uit te maken of men zelfstandige is of in loondienst werkt (niet in tabel). Omdat het bij veel zelfstandigen lastig is om eigen tijd en werktijd te onderscheiden, net zoals de vraag op wiens kosten de scholing plaatsvond, tonen we alleen voor werknemers in loondienst de antwoorden op de vragen naar de cursuskosten (in geld en tijd).

Behoeftte aan scholing

Ondanks het feit dat het beleid uitgaat van het idee dat scholing noodzakelijk is om bij te blijven, en dat relatief veel werkgevers aangeven dat hun personeel een tekort aan kennis en vaardigheden heeft (Van Echtelt et al. 2015: tabel 4.12), valt het op dat de meeste werknemers ontkennend antwoorden op de vraag of zijzelf ten aanzien van hun kennis en vaardigheden problemen ervaren bij de uitoefening van hun functie (tabel 5.5). Slechts 5% ervaart een tekort aan kennis en vaardigheden voor het goed vervullen van het werk. Ongeveer de helft hiervan ziet extra scholing of cursussen als een oplossing voor deze discrepantie.

De acute behoefte aan scholing vanuit werknemers zelf lijkt daarmee niet bijzonder groot. Daarvoor zijn een paar verklaringen te geven. Mogelijk zien werknemers scholing weliswaar als een middel om zich verder te ontwikkelen, maar vinden ze het niet nodig om de huidige werkzaamheden beter te kunnen uitvoeren. Dat kan zijn omdat de functie inmiddels aan hun kennisniveau is aangepast, of omdat ze met collega's tot een taakverdeling gekomen zijn die het probleem oplost. Het lage percentage mensen dat een probleem signaleert, zou ook het gevolg kunnen zijn van de gehanteerde vraagstelling: 'ervaart u problemen'. Een positievere vraagstelling ('zou u uw werk beter kunnen doen na extra scholing') zou wellicht een hogere respons opleveren: ook als er geen acuut probleem is, kan scholing waarde hebben.

Tabel 5.5

Behoefte van werknemers aan scholing, 2004-2014 (in procenten)

	2004	2006	2008	2010	2012	2014
ervaart problemen bij uitvoeren werk door gebrek aan kennis en vaardigheden	6	7	7	6	5	6
vv. denkt dat scholing kan bijdragen aan oplossing	49	43	55	53	51	50

Bron: SCP (AAP'04-'14)

Weinig behoefte, wel dynamische werkomgeving

In de laatste meting van het Arbeidsaanbodpanel is ook gevraagd of er in het werk veranderingen plaatsvinden die bijleren noodzakelijk maken. Uit deze cijfers, getoond in tabel 5.6, blijkt dat er bij de hogere opleidingsniveaus vaker sprake is van een sterk veranderende werkomgeving. Meldt op basisschoolniveau 22% van de werkenden veranderingen, op wo-niveau is dat 60%. Gemiddeld genomen volgen mensen die in een sterk veranderende omgeving werkzaam zijn vaker scholing (53%) dan mensen die in een minder veranderlijke omgeving werken (28%). Wat daarbij opvalt, en mogelijk zorgelijk is, is het verschil tussen laag-, middelbaar en hoogopgeleide werkenden. Bij de ongeschoolde werkenden volgt slechts 24% van de mensen die aangeven dat de veranderingen scholing noodzakelijk maken daadwerkelijk scholing. Op het middenniveau is dat 46% en op het hogere opleidingsniveau bijna 60%. Wellicht wordt dit (mede) veroorzaakt doordat bijleren op lagere niveaus minder vaak het karakter heeft van een formele cursus. Anderzijds is het in overeenstemming met de eerder aangehaalde bevinding dat juist de groepen met de hogere risico's relatief weinig scholing krijgen. Overigens is het mogelijk dat er geen scholing heeft plaatsgehad, omdat al eerder gebleken is dat daarvan geen rendement te verwachten viel. Als dat zo is, voegt dat een nieuw risico toe aan de scholingsachterstand. Indien de werknemer niet meer op het noodzakelijke niveau gebracht kan worden, ondergraaft dat zijn positie op de arbeidsmarkt des te meer.

De cijfers in tabellen 5.5 en 5.6 lijken in lijn te liggen met het volgende, in de economische literatuur beschreven mechanisme dat leidt tot onderinvestering in scholing (Acemoglu 1997). Een aanzienlijk deel van de werkenden geeft aan dat er sprake is van veranderingen die bijleren noodzakelijk maken. Van die groep heeft ongeveer de helft scholing gevolgd of is daar nog mee bezig. Daar staat tegenover dat slechts een klein deel van de werkenden aangeeft nu een direct probleem te hebben met het werk als gevolg van een gebrek aan kennis en vaardigheden. In die tegenstrijdigheid tussen veranderende werkomgeving en op dit moment gevoeld scholingstekort kan een risico besloten liggen. Als de scholingsbehoefte onderkend wordt, maar niet echt als urgent ervaren wordt, kan er uitstel of zelfs afstel van scholingsactiviteiten plaatsvinden. Daarmee wordt wellicht een scholingsachterstand opgelopen die, op het moment dat deze wel urgent geworden is, te groot zou kunnen zijn om eenvoudig opgelost te worden. Vooral in een vergrijzende arbeidsmarkt, waar

jongere hoogopgeleide werknemers niet beschikbaar zijn, kan dat voor werkgevers een risico opleveren. Daarbij moet worden opgemerkt dat aan de noodzaak tot bijleren niet alleen tegemoetgekomen kan worden door formele scholing, maar ook door informeel leren. Hier gaan we in paragraaf 5.4 verder op in.

Tabel 5.6

Veranderingen in het werk die scholing noodzakelijk maken, alle werkenden, naar opleidingsniveau, 2014 (in procenten)

	basis-school	vmbo/lbo/mavo	mbo/havo/vwo	hbo	wo	totaal
niet	78	66	54	39	40	49
wv. ontving/ontvangt scholing	11	15	27	34	42	28
wel	22	34	46	61	60	51
wv. ontving/ontvangt scholing	24	46	46	59	57	53
totaal	100	100	100	100	100	100
wv. ontving/ontvangt scholing	17	26	36	49	51	40

Bron: SCP (AAP'14)

Scholing voor werknemers van middelbare leeftijd

De mate waarin werkenden scholing volgen, verschilt sterk naar leeftijd en opleidingsniveau (tabel 5.7). Wanneer een correctie toegepast wordt voor andere kenmerken (d.m.v. van een multivariate regressie, zie tabel B.12 in bijlage B te vinden via www.scp.nl bij de elektronische versie van dit rapport) zijn de conclusies vergelijkbaar. Het lijkt erop dat de kwetsbare groepen – groepen met een zwakke arbeidsmarktpositie – de minste scholing ontvangen (zie ook Vlasblom et al. 2013). Zo laten de cijfers zien dat ouderen minder vaak scholing volgen dan jongeren: van de werkenden tot 35 jaar heeft ongeveer de helft scholing gevolgd, terwijl dit bij 45-plussers een derde is. Dit kan zijn omdat zij door hun jarenlange werkervaring minder scholing nodig hebben; echter, zoals het bovenstaande laat zien, ziet het merendeel van de werknemers scholing niet als vereiste om het werk goed uit te kunnen voeren. Waarschijnlijker is het dat hun werkgever of zichzelf niet meer de behoefte voelen aan of niet meer willen investeren in scholing voor verdere ontwikkeling. Wel valt op dat de scholingsdeelname van jongeren is teruggelopen, terwijl de deelname van ouderen juist gestegen is. Hierdoor zijn de verschillen in scholingsdeelname tussen jongere en oudere werknemers kleiner geworden.

Tabel 5.7

Scholing van werkenden, naar achtergrondkenmerken, 2004-2014 (in procenten)

	2004	2006	2008	2010	2012	2014
totaal	45	41	42	42	40	40
man	46	41	42	41	39	40
vrouw	45	41	42	44	42	39
16-24 jaar	56	51	45	40	40	23
25-34 jaar	56	50	47	50	48	46
35-44 jaar	48	41	46	45	45	43
45-54 jaar	39	39	39	41	36	38
55-64 jaar	27	27	31	32	31	34
opleidingsniveau ^a						
basisschool	17	16	28	16	16	18
vmbo	33	27	28	29	25	25
mbo	44	41	40	39	38	34
hbo	52	48	50	50	47	50
wo	48	47	54	51	47	49
vast dienstverband	46	42	44	43	42	42
tijdelijk, uitzicht op vast	55	47	44	47	44	38
tijdelijk contract	44	38	36	41	33	35
anders	31	22	24	23	23	20
zelfstandig	28	28	28	34	34	34
cao						
nee	43	37	40	33	39	38
ja	48	44	45	46	43	44
weet niet	40	33	29	31	29	25
n.v.t. (zelfstandige)	28	28	28	34	34	34
goede gezondheid	47	42	43	43	42	41
geen goede gezondheid	39	38	39	41	33	34
scholingsverleden ^b						
vorige meting geen scholing	. ^c	21	27	25	21	23
vorige meting wel scholing		61	63	63	62	62

Tabel 5.7

(Vervolg)

	2004	2006	2008	2010	2012	2014
industrie	36	30	29	35	31	35
bouwnijverheid	48	36	37	36	37	31
handel	33	30	30	21	26	25
transport	35	27	35	37	30	28
zakelijke diensten	50	46	46	42	44	40
zorg, welzijn	49	44	45	52	48	50
overige diensten	39	39	43	40	38	40
overheid	56	57	54	51	50	46
onderwijs	60	54	53	53	48	51

- a Omdat opleidingsniveau kan stijgen door het volgen van een opleiding, is hier gegroepeerd op basis van het opleidingsniveau van de vorige meting.
- b Ook hier is gebruikgemaakt van informatie uit de vorige meting.
- c De scholingsinformatie van voor 2004 is niet consistent met die na 2004.

Bron: SCP (AAP'02-'14)

Meer scholing voor hoogopgeleiden

Tevens blijkt dat laaggeschoolden minder vaak scholing krijgen dan hoger opgeleiden. Ontvangt van de laaggeschoolden ongeveer een op de vijf werkenden scholing, van de hoogopgeleiden is dit bijna de helft. Dat niet alleen, het lijkt erop dat dit verschil de afgelopen jaren iets groter geworden is: de scholingsdeelname op mbo-niveau daalde nauwelijks tijdens de crisis, maar is wel blijven dalen, terwijl op hbo- en wo-niveau inmiddels weer een bescheiden stijging zichtbaar is.

Voorts hangt de mate van scholing af van het type contract. Met name van de personen met een niet-regulier contract, zoals oproepkrachten en mensen met een nulurencontract, doet een relatief klein aandeel (20%) een opleiding of cursus. Dit geldt ook voor zelfstandigen (34%). Het aandeel mensen met een tijdelijk contract dat scholing volgde, lijkt het afgelopen decennium terug te zijn gelopen.

Tot slot blijkt gezondheid samen te hangen met het volgen van scholing en cursussen. De scholingsdeelname van mensen die hun gezondheid als minder dan goed ervaren (34%) blijft achter bij die van gezonde mensen (41%). Dit verschil naar gezondheid blijft bestaan, ook als gecorrigeerd wordt voor leeftijd en opleidingsniveau.

Sommige werkenden vaak, anderen nooit?

Daarnaast blijkt dat mensen die tijdens een meting scholing volgen, een grotere kans hebben dat ook te doen in de daaropvolgende meting. Van de mensen die geen scholing volgden, deed circa 75% dat in de volgende meting weer niet; daarentegen had 62% van degenen die wel scholing hadden, dat bij de volgende meting weer. Dit valt te verklaren door de langere duur van een opleiding, maar mogelijk is er ook sprake van een soort tweedeling op de arbeidsmarkt, tussen mensen die structureel wel en structureel geen scholing volgen. Voor een deel is deze tweedeling geïnstitutionaliseerd: er zijn beroepen waarbij – het-

zij vanuit de sector, hetzij vanuit de overheid – is vastgelegd dat er op regelmatige basis aan (bij)scholing gedaan moet worden.

Dat er een groep is die tijdens de loopbaan nooit (formele) scholing ontvangt, blijkt ook uit eerder onderzoek. Van alle werknemers heeft circa 30% nooit een formele cursus gevolgd. Dat aandeel ligt voor zowel jongeren als ouderen wat lager (zie Borghans et al. 2006: figuur 3.4). Voor de eersten hoeft dat geen probleem te zijn, omdat zij nog aan het begin van hun loopbaan staan. Het feit dat ze nu nog geen scholing gevolgd hebben, hoeft niet te betekenen dat ze dat nooit zullen gaan doen. Bij de ouderen ligt dat waarschijnlijk anders; daar zullen vermoedelijk geen grootschalige veranderingen meer plaatsvinden. De vraag is of een eventueel kennishiaat daar nog op te lossen valt en, zo niet, hoe deze oudere generaties, ondanks hun relatief oude kennis, langer productief kunnen blijven.

Scholing geregeld in de cao

In veel cao's zijn afspraken gemaakt over scholing en is scholing een vast onderdeel van het personeelsbeleid (Van Echtelt et al. 2015). Werkenden die weten dat ze onder een cao vallen, kennen een hogere scholingsdeelname dan werkenden die weten dat ze niet onder een cao vallen. Opvallend is dat de mensen die niet weten of ze onder een cao vallen de laagste scholingsdeelname kennen. Dat zou kunnen komen doordat, bij scholing als uitvloeisel van cao-afspraken, mensen door hun scholingsdeelname weten dat ze onder een cao vallen. Maar ook kan het erop duiden dat mensen in een onduidelijke arbeidsrelatie niet precies weten waar ze aan toe zijn en juist daardoor minder scholing ontvangen. Dit verschil naar cao raakt waarschijnlijk ook aan de verschillen in scholingsdeelname tussen sectoren: zorg, onderwijs en overheid kennen een relatief hoog scholingsaandeel, terwijl handel en transport een veel lager aandeel kennen. Deze verschillen zijn vrij constant door de tijd; in alle sectoren fluctueert het aandeel scholing enigszins met de conjunctuur, maar er lijken geen aanwijzingen voor te bestaan dat de verschillen in scholingsdeelname tussen sectoren groter of kleiner worden.

5.4 Informeel leren

Hoewel in de beleidsdiscussie de nadruk vaak ligt op het formeel leren (deelname aan cursussen en opleidingen, al dan niet met een diploma), is het formele leren niet de enige manier waarop mensen bijleren. Ook op de werkvloer wordt geleerd; ervaring opdoen door te doen en door te leren van collega's of leidinggevenden is een belangrijke manier om (beroeps)vaardigheden te verwerven. Internationaal onderzoek laat zien dat, hoewel veel werknemers formeel en informeel leren combineren, er ook relatief grote groepen zijn die het alleen van informeel leren moeten hebben (Nilsson en Rubenson 2014). Als dat zo is, zou informeel leren kunnen helpen om de kennisveroudering van de groep werknemers die geen formele scholing volgt tegen te gaan. Om een compleet beeld te verkrijgen, is in de meting van 2014 een aantal vragen opgenomen die betrekking hebben op dit informeel leren. Gevraagd is in hoeverre respondenten het afgelopen jaar bijgeleerd hebben door

hun werk te doen, waarbij onderscheid is gemaakt naar ambachtelijke vaardigheden (waarbij werkenden vooral hun handen moeten gebruiken), sociale vaardigheden (waarbij werkenden vooral moeten praten en luisteren) en intellectuele vaardigheden (waarbij werkenden vooral moet nadenken, lezen en schrijven) (tabel 5.8).

Hiermee willen we onderzoeken of de groepen die relatief weinig formele scholing ontvangen, dat compenseren door middel van een grotere deelname aan informeel leren. Het is namelijk voorstelbaar dat de twee vormen van leren complementair zijn. Hierdoor zouden ouderen of lager opgeleiden, die minder deelnemen aan formele scholing, hun kennis en vaardigheden wel degelijk op peil (kunnen) houden doordat ze relatief meer informeel leren.

Tabel 5.8

De mate waarin werkenden de afgelopen twee jaar vaardigheden hebben bijgeleerd door het werk te doen, 2014 (in procenten)

	heel veel	tamelijk veel	een beetje	niets bijgeleerd	niet van toepassing
alle werkenden					
ambachtelijke vaardigheden	7	13	24	17	38
sociale vaardigheden	13	32	37	11	7
intellectuele vaardigheden	11	32	38	11	8
werkenden die niet van arbeids-situatie veranderden ^a					
ambachtelijke vaardigheden	7	13	24	18	39
sociale vaardigheden	10	29	40	12	8
intellectuele vaardigheden	9	30	41	12	8
werkenden die wel van arbeids-situatie veranderden					
ambachtelijke vaardigheden	9	14	24	16	37
sociale vaardigheden	17	39	31	9	5
intellectuele vaardigheden	17	36	32	8	6

a 32,8% van de werkenden geeft aan niet van arbeidsmarktsituatie veranderd te zijn.

Bron: SCP (AAP'14)

Werkenden leren door te werken

De meeste werkenden geven aan dat ze bijgeleerd hebben door hun werk. Ongeveer een op de tien werkenden geeft zelfs aan op die manier heel veel bijgeleerd te hebben. Omdat nieuw werk of een andere functie vrijwel altijd leidt tot een situatie waarin men nieuwe zaken moet leren, hebben we de cijfers opgesplitst. We geven de cijfers afzonderlijk voor de groep werkenden die niet, en de groep werkenden die wel een verandering in de arbeidssituatie rapporteert. Een verandering hoeft overigens niet te betekenen dat men

een andere werkgever heeft gekregen. Het kan ook om een andere functie of taak bij dezelfde werkgever gaan.

Werkenden leren meer bij verandering van arbeidssituatie

Er blijkt tussen beide groepen een duidelijk verschil te zijn in het antwoordpatroon; weliswaar leren de meeste mensen tijdens en door hun werk, maar voor de groep die van arbeidssituatie veranderd is, is dit effect sterker. Met name bij de sociale en intellectuele vaardigheden is het verschil goed zichtbaar. Dat dit bij ambachtelijke vaardigheden minder het geval is, komt waarschijnlijk doordat de ambachtelijke vaardigheden veel meer gekoppeld zijn aan de aard van de werkzaamheden en minder aan de (werk)plek waar ze uitgevoerd worden. Bovendien lijkt het niet onwaarschijnlijk dat mensen met een typisch ambachtelijk beroep ook bij een wisseling van werkgever hetzelfde ambacht blijven uitvoeren. En als je je een ambacht hebt eigen gemaakt, kun je dat ook toepassen als je binnen hetzelfde vak voor een andere baas gaat werken.

Het leren van ambachtelijke vaardigheden houdt daardoor blijkbaar ook eerder op dan de andere twee vaardigheden. Het percentage werkenden dat aangeeft op dat vlak niets te hebben bijgeleerd door het werk te doen, is veel groter dan op de andere twee vaardigheden.

Informeel leren vooral aan begin van de loopbaan en bij hoger opgeleiden

Onderverdeeld naar achtergrondkenmerken van de werkenden zien we nog een paar duidelijke verschillen (tabel 5.9). Zo gebeurt leren op het werk vooral aan het begin van de loopbaan; mensen ouder dan 35 jaar geven aanzienlijk minder vaak aan dat ze bijgeleerd hebben door hun werk te doen. Dat geldt met name voor de ambachtelijke vaardigheden. Blijkbaar zijn dat bij uitstek zaken die je aan het begin van de loopbaan leert en waar je weinig over bijleert door meer werkervaring. Het bijleren op sociale en intellectuele vaardigheden gaat veel langer door.

De drie vaardigheden en het bijleren daarin correleren ook sterk met het opleidings- en beroepsniveau. In de literatuur is dat ook een bekend verschijnsel. Afhankelijk van de aard van het werk en de context waarin men dit werk doet, wordt in meerdere of mindere mate voldaan aan de voorwaarden tot leren. Zo laat eerder onderzoek ook zien dat hoger opgeleide mensen in een hoger functieniveau hoger scoren op die leercondities: hun werk biedt de meeste mogelijkheden tot informeel leren, doordat ze relatief veel in contact komen met collega's en nieuwe informatie. Juist het feit dat ze hoogopgeleid zijn, maakt dat ze meer kunnen leren, ook via het proces van informeel leren (Kyndt et al. 2009).

Tabel 5.9

Mate waarin werkenden^a de afgelopen twee jaar hebben bijgeleerd door het werk te doen, naar achtergrondkenmerken, 2014 (in procenten)

	ambachtelijke vaardigheden			sociale vaardigheden			intellectuele vaardigheden		
	wel ^b	niet	n.v.t.	wel ^b	niet	n.v.t.	wel ^b	niet	n.v.t.
totaal	43	18	39	80	12	8	79	12	8
man	46	18	35	80	12	8	80	13	7
vrouw	40	18	42	80	11	8	78	12	10
16-24 jaar	70	15	15	88	3	8	76	13	12
25-34 jaar	52	14	34	89	5	6	87	9	4
35-44 jaar	39	19	41	83	10	7	79	13	8
45-54 jaar	42	21	38	78	13	8	78	14	8
50-67 jaar	41	17	42	73	16	11	76	12	12
laagopgeleid	54	16	29	68	15	17	67	15	19
middelbaar opgeleid	48	20	33	81	12	8	75	16	8
hoogopgeleid	34	18	49	86	10	5	89	8	3
laag beroepsniveau	53	20	27	63	19	18	55	23	22
middelbaar beroepsniveau	51	20	30	81	11	9	77	15	8
hoog beroepsniveau	33	16	51	87	9	4	91	6	3

a Werkenden die afgelopen twee jaar niet van arbeidsmarktsituatie zijn veranderd.

b 'Heel veel', 'tamelijk veel' en 'een beetje' bijgeleerd zijn hier samengevoegd.

Bron: SCP (AAP'14)

Er is een samenhang tussen informeel leren en de mate waarin men in staat is het werk te doen. Van de werkenden die gerapporteerd hebben dat ze bijgeleerd hebben, geeft een groter deel aan dat ze, in vergelijking met twee jaar geleden, beter in staat zijn hun werk te doen dan van de groep die aangeeft niets bijgeleerd te hebben (tabel 5.10). Ter vergelijking is in dezelfde tabel ook opgenomen hoe deze cijfers eruitzien voor het formele leren. Daar is dezelfde samenhang te zien, maar minder sterk.

Tabel 5.10

Aandeel werkenden^a dat vaardigheden heeft bijgeleerd door het werk te doen, naar de mate waarin men in staat is het werk te doen, 2014 (in procenten)

	totaal	ambachtelijke vaardigheden			sociale vaardigheden			intellectuele vaardigheden			formele scholing	
		wel ^b	niet	n.v.t.	wel ^b	niet	n.v.t.	wel ^b	niet	n.v.t.	nee	ja
totaal	-	43	18	39	80	12	8	79	12	8	62	39
hoe in staat om werk te verrichten												
minder goed	2	2	1	1	2	2	1	2	2	0	2	1
even goed	58	55	69	56	53	82	70	54	79	66	63	49
beter	40	43	30	42	45	16	28	44	19	34	35	49

a Werkenden zonder wijzigingen in de arbeidsmarktsituatie.

b 'Heel veel', 'tamelijk veel' en 'een beetje' bijgeleerd zijn samengevoegd.

Bron: SCP (AAP'14)

Informeel leren meer aanvulling op dan vervanging van formeel leren

Tot slot is er de vraag of en in hoeverre informeel leren samenvalt met formeel leren. Zijn er werkenden die veel leren (langs alle beschikbare kanalen) en zijn er die weinig leren, of is het zo dat sommige werkenden via het ene kanaal, en andere via het andere kanaal leren? Een heel ruwe indicatie daarvoor is de samenhang tussen de antwoorden op vragen naar informeel en formeel leren. In tabel 5.11 laten we die cijfers zien.

Bij de ambachtelijke vaardigheden is er geen verband; zowel de groep die wel, als de groep die geen scholing gevolgd heeft, heeft in zekere mate bijgeleerd op dit vlak. Bij de andere twee vaardigheden zien we een zekere correlatie; de mensen die aangeven cursussen gevolgd te hebben, zijn ook de mensen die aangeven dat ze veel geleerd hebben door hun werk te doen. Er zijn mensen die niet het een, maar wel het ander gedaan hebben, maar er is daarnaast ook een flinke groep die geen cursussen heeft gevolgd, en ook zegt niets te hebben bijgeleerd door het werk. Blijkbaar is er een zekere samenhang tussen beide vormen van leren (tabel 5.11). Dit zou het gevolg kunnen zijn van het eerdergenoemde verband: formele scholing wordt vaker gevolgd door hoger opgeleiden op hogere functie-niveaus, en dat zijn ook de posities waar de voorwaarden voor informeel leren het best zijn.

Tabel 5.11

Mate waarin werkenden^a bepaalde vaardigheden hebben bijgeleerd door hun werk te doen, naar formele scholing,^b 2014 (in procenten)

	ambachtelijke vaardigheden		sociale vaardigheden		intellectuele vaardigheden	
	nee	ja	nee	ja	nee	ja
formele scholing						
heel veel	11	10	10	13	8	12
tamelijk veel	21	19	28	37	29	39
een beetje	38	42	45	43	45	44
niets bijgeleerd	30	29	16	7	18	6
totaal	100	100	100	100	100	100

a Werkenden zonder wijzigingen in de arbeidsmarktsituatie.

b De schoolverlaters zijn hierin niet meegenomen.

Bron: SCP (AAP'14)

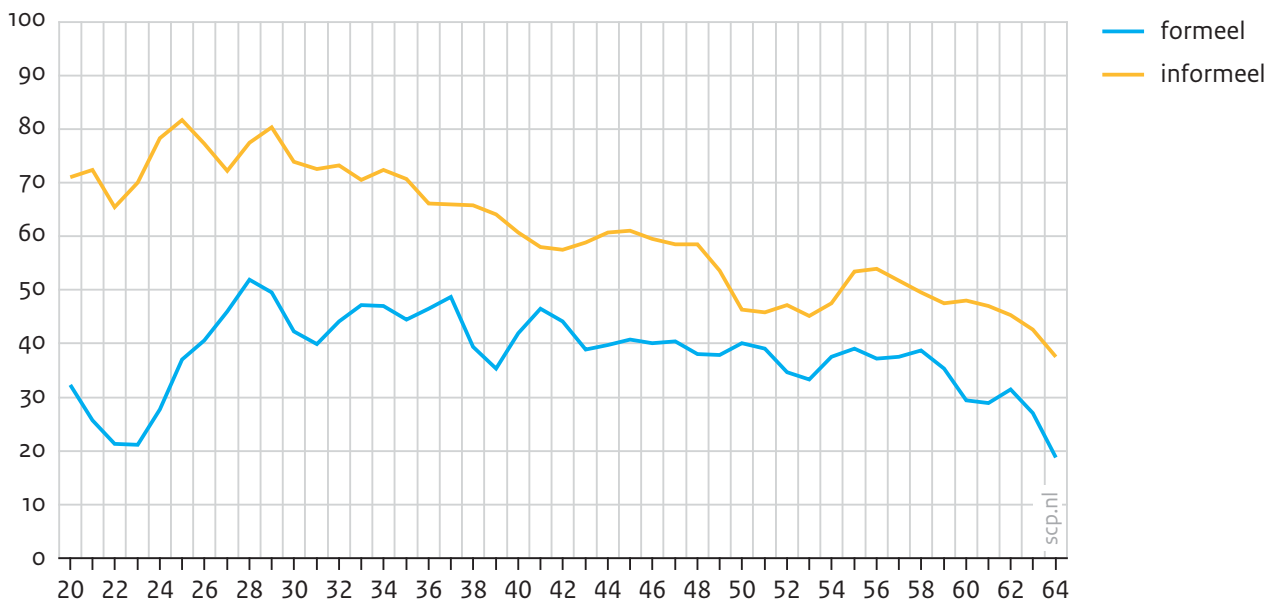
Alle vormen van scholing nemen af bij ouderen

De directe consequentie van dit verband is dat ook het informele leren terechtkomt bij de 'betere groep'. Ook hier lijken de risico's bij de ouderen terecht te komen; ouderen leren minder, zowel formeel als informeel (althoewel het verband daar iets minder sterk lijkt). Dat komt niet overeen met de vaak gehoorde redenering dat informeel leren een manier is van kennisoverdracht tussen generaties: ouderen delen hun ervaring met jongeren, terwijl jongeren hun recentere kennis uit de opleiding delen met oudere werkenden. Op basis van die redenering zou men verwachten dat informeel leren minder een leeftijds patroon vertoont dan formeel leren. Toch is dat niet zo, zoals figuur 5.1 laat zien.

Omdat formeel en informeel leren vaak samenvallen, zijn de twee vormen dus geen complement van elkaar. In figuur 5.2 laten we naar leeftijd zien hoe formeel en informeel leren samenvallen. Duidelijk is dat ouderen veel minder deelnemen aan een vorm van scholing dan jongeren. Heeft rond het dertigste levensjaar 15% tot 20% geen recente scholingsdeelname, rond het vijftigste levensjaar is dat verdubbeld tot 30%-40%. Tegelijk zien we ook dat de afname van informeel leren nog sterker is dan die in de formele scholing. Het is ook niet zo is dat informele scholing in plaats van formele scholing komt; voor een groot deel van de werkenden is er sprake van een samenvallen van beide vormen. Aan de andere kant, een flink deel van de werkenden heeft recentelijk alleen te maken gehad met informele scholing.

Figuur 5.1

Deelname aan formele en informele^a scholing, werkende 20-64-jarigen, naar leeftijd, 2014



a Informele scholing is gedefinieerd als ‘tamelijk veel’ of ‘heel veel’ hebben bijgeleerd op ten minste een van de drie onderscheiden dimensies. De cijfers zijn exclusief schoolverlaters.

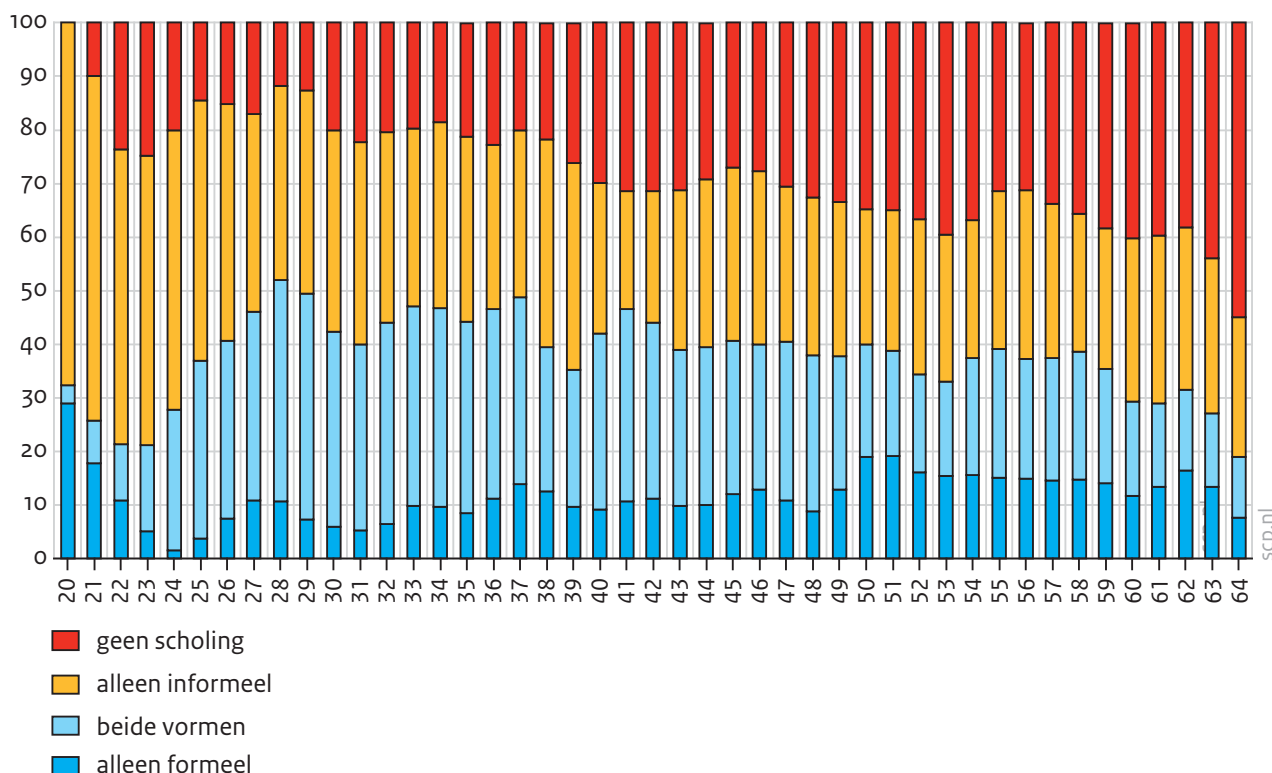
Bron: SCP (AAP'14)

Een multivariate analyse waarin de kans op formele scholing, op informele scholing en op een van beide vormen van scholing gerelateerd wordt aan achtergrondkenmerken (zie tabel B.13 in bijlage B), bevestigt bovengenoemde constatering.

Er vindt voor oudere medewerkers geen verschuiving van leerroute plaats, maar ze leren minder vaak langs beide routes. Datzelfde geldt voor mensen met een gezondheidsprobleem, ook zij leren minder langs beide routes. Dat geldt ook voor mensen die voor een baas werken zonder vaste of tijdelijke aanstelling.³ Het verschil is niet groot, maar ook daar wordt een verminderde deelname niet gecompenseerd door leren op het werk (het wordt in ieder geval niet door de werkenden zelf als zodanig herkend en gemeld). Overigens laat ander onderzoek zien dat juist bij deze groep werknemers (laagopgeleid, tijdelijk werk, al dan niet via een uitzendbureau) leermogelijkheden via het werk het meest rendabel zijn. Door het inzetten van mensen op de grens van hun kennis leren ze het meeste bij en wordt hun positie steviger (Preenen et al. 2015).

Figuur 5.2

Leren naar leeftijd, werkende 20-64-jarigen, 2014^a



a Informele scholing is gedefinieerd als ‘tamelijk veel’ of ‘heel veel’ hebben bijgeleerd op ten minste een van de drie onderscheiden dimensies. De cijfers zijn exclusief schoolverlaters.

Bron: SCP (AAP'14)

Meer leren gaat niet vanzelf

Dit alles bevestigt het beeld dat er geen ‘vanzelf-route’ is naar bijblijven. Mensen die niet formeel geschoold worden, blijven niet automatisch bij door hun werk te doen of naar hun collega's te kijken. Het bestaan van informele kanalen is dus geen excuus om geen actie te ondernemen op het terrein van leven lang leren.

Bij een grotere inzet op informeel leren als manier om werkenden bij de tijd te houden, is er bovendien een aantal zaken dat de aandacht vraagt. Als het informeel leren vooral concrete, bedrijfsspecifieke zaken betreft, dan helpt het (vooral) om het huidige werk goed te doen. Het is echter de vraag in welke mate de zo geleerde vaardigheden hun waarde behouden (en leiden tot een sterkere arbeidsmarktpositie). Daarbij is het van belang om, veel gericht dan in dit hoofdstuk mogelijk is, in te gaan op de vraag hoe generiek de zo verkregen kennis is. Ook is het de vraag in hoeverre de informeel opgedane kennis (zeker als die vooral generiek van aard is) aantoonbaar is bij een volgende sollicitatie. Niet voor niets wordt er nagedacht over een manier om de op deze manier verkregen kennis te certificeren (Cedefop 2015). Zeker in een flexibiliserende arbeidsmarkt waarin mensen regelmatig van werk(plek) wisselen, is inzicht in de voorwaarden waaronder kennis meegenomen en aangetoond kan worden, van groot belang.

Noten

- 1 In dit hoofdstuk wordt de term 'scholier' vooral gebruikt voor leerlingen tot en met mbo-niveau. De term 'student' wordt gebruikt voor mensen die een hbo- of wetenschappelijke opleiding volgen.
- 2 Doordat het over relatief kleine aantallen respondenten gaat, zijn de verschillen op de afzonderlijke items niet statistisch significant.
- 3 Respondenten kunnen aangeven of ze in dienst zijn op een vaste aanstelling, een tijdelijk contract of op een ander soort aanstelling. De aard van die laatste is verder niet bekend.

6 Tot slot

Meer werken, meer zorgen, meer leren

De overheid wil dat de arbeidsdeelname verder toeneemt. Ook van groepen in de samenleving die voorheen minder participeerden, wordt verwacht dat zij meedoen op de arbeidsmarkt. Meer betaalde arbeid vraagt ook op andere terreinen meer van mensen. Werk, zorgen en leren zijn immers onlosmakelijk met elkaar verbonden. Door de stijging van de arbeidsdeelname neemt het aandeel mensen dat betaald werk combineert met zorgtaken toe. Ook veranderingen in het zorgbeleid, waaronder de invoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), vragen meer eigen verantwoordelijkheid van de burger in de zorg voor naasten. Ten slotte wordt ook scholing van werkenden steeds noodzakelijker geacht om werkenden tot aan de pensioenleeftijd duurzaam inzetbaar te houden. De overheid vraagt van de burger dus meer te werken, meer te zorgen én meer te leren. Op basis van het Arbeidsaanbodpanel, een langlopend onderzoek onder werkenden en niet-werkenden, gingen we na of de ontwikkelingen zich bewegen in de door de overheid gewenste richting. Het geeft een breed beeld van de stand van zaken, maar brengt ook een aantal uitdagingen aan het licht waar de samenleving zich voor gesteld ziet.

Duidelijke ontwikkeling in werken en zorgen, maar niet in leren

De arbeidsdeelname is de afgelopen decennia sterk gestegen. Ook nam het aandeel mensen dat betaald werk met mantelzorg combineert toe. Op het terrein van werken en zorgen tekenen zich dus duidelijke ontwikkelingen af in de door de overheid beoogde richting. Opvallend is echter dat op het terrein van leren een dergelijke ontwikkeling niet is te zien. Het aandeel werkenden dat een opleiding of cursus volgt, ligt al jaren rond de 40%. Dit strookt niet met het belang dat in het overheidsbeleid aan scholing wordt toegekend in het kader van de duurzame inzetbaarheid van werkenden. Hierin wordt doorgaans verondersteld dat het bijleren van nieuwe technologieën (formeel of informeel) alleen maar belangrijker zal worden voor werkenden. Naar blijkt ontvangen juist de kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt de minste scholing. Zo lijkt voor laagopgeleiden een leven lang leren nog niet van de grond te komen (zie ook Pleijers en Hartgers 2016). Daarnaast zijn het degenen die formele scholing ontvangen (zoals cursussen en opleiding), die ook veel informeel leren op het werk (leren door het werk te doen). Het is dus niet zo dat informeel leren het hiaat van formele scholing opvult.

Overigens kunnen we op basis van de gegevens niet concluderen of de 'juiste' mensen geschoold worden. De gegevens zeggen namelijk niets over de feitelijke noodzaak of het rendement van aanvullende scholing van werkenden. Mogelijk is het (maatschappelijk) rendement van scholing groter als de scholing bij andere werkenden terecht zou komen.

Als de overheid de scholing van werkenden wil doen toenemen, is het uiteraard de vraag of de betrokken partijen hiervoor voldoende prikkels en mogelijkheden hebben. Van de werkenden zegt de helft dat er veranderingen in hun werk zijn die scholing noodzakelijk

maken. Tegelijkertijd geven vrijwel alle werknemers aan dat zij op het moment voldoende geëquipeerd zijn om hun huidige taken uit te voeren. Op de korte termijn is er dus weinig scholingsbehoefte bij werknemers zelf, terwijl die behoefte op langere termijn wel speelt. Als werknemers zich vooral door de waan van de dag laten leiden en de toekomst minder zwaar weegt in de keuzes die zij maken, zou dit tot onderinvestering in scholing kunnen leiden. Regelingen waarbij werknemers ‘verzekerd’ worden voor dit risico, bijvoorbeeld doordat ze verplicht worden tijd en geld te sparen voor scholing en opleiding, zouden een uitkomst kunnen zijn. Of een verplichtend karakter voor iedereen haalbaar en zinvol is, is echter nog maar zeer de vraag. Mogelijk belemmert ook tijdsdruk de verdere groei van scholing van werkenden. Zo vindt een aanzienlijk deel van de aan het werk gerelateerde scholing plaats in de vrije tijd, aldus de cijfers in dit rapport. In een tijdsgewricht waarin betaald werk en zorgtaken een steeds groter deel van de tijd opeisen, heeft meer leren wellicht geen prioriteit voor veel werknemers. Voor sommige laagopgeleiden geldt bovendien dat zij door negatieve ervaringen of examenvrees minder geneigd zijn om scholing te volgen (Fouarge et al. 2013; De Graaf-Zijl et al. 2015).

De arbeidsmarkt flexibiliseert

Een belangrijke ontwikkeling op de arbeidsmarkt is de flexibilisering van de arbeidsrelaties. Het aandeel werknemers met een flexibel contract is de laatste jaren toegenomen. Het overheidsbeleid benadrukt het belang van werkzekerheid in plaats van baan zekerheid. Nu het vaste contract op zijn retour is, zouden mensen voldoende moeten zijn toegerust om breed inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt. Scholing en opleiding van werkenden worden gezien als een belangrijk middel om dit te bewerkstelligen. De cijfers in dit rapport laten echter zien dat juist flexwerkers nog minder scholing ontvangen dan werknemers met een vast contract. Door de flexibilisering van de arbeidsrelaties is het onduidelijk hoe werkgevers ertoe aangezet kunnen worden om te investeren in scholing van tijdelijk personeel. De investering gaat immers verloren wanneer de werknemer elders emplooi vindt. Op een flexibele arbeidsmarkt is het belang van scholing op het niveau van de individuele werkgever minder duidelijk, terwijl het op collectief niveau juist belangrijker wordt gevonden. Blijkbaar heeft de flexibiliserende arbeidsmarkt nog geen manier gevonden om werkgevers en werknemers voldoende te motiveren.

Flexwerkers zijn overigens ook op andere terreinen in het nadeel. Ze hebben minder mogelijkheden voor flexibel werken, zoals thuiswerken, die het makkelijk moeten maken werk en zorgtaken te combineren. Ook op het vlak van de tevredenheid met het leven scoren flexwerkers beduidend lager dan mensen met een vast contract, zij het wel hoger dan mensen zonder baan.

Gezondheid blijft belangrijk aandachtspunt, men name voor oudere werknemers

Weliswaar steeg de afgelopen decennia de arbeidsdeelname van ouderen, maar de geringe participatie van deze groep blijft een aandachtspunt. Gezondheidsproblemen zijn bij deze groep meer dan gemiddeld een belemmering om te participeren: bij 55-plussers ligt het

aandeel werkenden met een slechte ervaren gezondheid hoger dan bij jongere leeftijdscategorieën, vooral bij laagopgeleide ouderen.

De opvattingen over de rol van gezondheid in onze samenleving zijn de afgelopen decennia aan verandering onderhevig geweest. Een uitkering voor arbeidsongeschiktheid of vervroegd pensioen bood uitkomst voor mensen die door gezondheidsproblemen niet in hun eigen inkomen konden voorzien. Deze regelingen zijn minder toegankelijk geworden. Ook worden de zogenaamde ontziemaatregelen voor ouderen, zoals het verminderen van taken of uren, minder vaak toegepast. Het huidige beleid verwacht van alle burgers dat zij tot aan de pensioengerechtigde leeftijd op volle kracht meedoen op de arbeidsmarkt. Wanneer een slechte gezondheid dit belemmert, zal op individueel niveau wellicht bezien moeten worden of ontziemaatregelen kunnen voorkomen dat ouderen voortijdig uitstromen door ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.

Oudere werknemers verlenen vaker mantelzorg en ontvangen minder scholing dan jongeren

Ook op de terreinen van zorgen en leren zijn ouderen in het nadeel. Ten eerste neemt het verlenen van mantelzorg onder werkenden toe met de leeftijd. De combinatie van arbeid en zorg doet zich dus niet alleen voor bij jonge gezinnen in het spitsuur van het leven, maar ook bij oudere werknemers die naast hun betaalde baan de zorg voor naasten op zich moeten nemen. Aandacht voor de combinatie van arbeid en zorg in het overheidsbeleid en door werkgevers zou zich dus ook op deze groep moeten richten. Bovendien wordt mantelzorg vaak als zwaarder ervaren dan de zorg voor kinderen en ervaren mantelzorgers meer combinatiedruk dan ouders met de zorg voor jonge kinderen.

Ten tweede laten de cijfers zien dat ouderen minder scholing ontvangen dan jongere werknemers. Dit geldt niet alleen voor formeel leren (middels opleiding en cursussen), maar ook voor informeel leren (bijleren door het werk te doen). Het kan zijn dat zij door hun jarenlange ervaring minder scholing nodig hebben. Waarschijnlijker is het echter dat hun werkgever of zichzelf niet meer de behoefte voelen aan of niet meer willen investeren in scholing voor verdere ontwikkeling. Aangezien de overheid wil dat mensen langer breed inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt, is dit een belangrijk aandachtspunt.

Vrouwen ervaren meer combinatiedruk dan mannen

De sterke stijging van de arbeidsdeelname van vrouwen is een van de belangrijkste trends op de arbeidsmarkt in de afgelopen decennia. Dat wil niet zeggen dat werken en zorgen inmiddels gelijkelijk verdeeld zijn tussen mannen en vrouwen. De arbeidsdeelname van vrouwen is nog altijd lager dan die van mannen en vrouwen werken relatief vaak in deeltijd. Ook de opvattingen van vrouwen en mannen over betaald werk verschillen. Het arbeidsethos (ofwel de opvatting dat werk een plicht is die je hebt tegenover de samenleving) is sterker bij mannen dan bij vrouwen, en terwijl het grootste deel van de mannen voltijds wil werken, heeft het merendeel van de vrouwen een voorkeur voor een deeltijdbaan. Terwijl mannen meer betaald werk verrichten, komen onbetaalde zorgtaken nog steeds voor een relatief groot deel op de schouders van vrouwen neer. Vrouwen verlenen

vaker mantelzorg dan mannen en de primaire verantwoordelijkheid voor de zorg voor kinderen ligt doorgaans bij de moeder (Cloin 2013). Vrouwen die werken ervaren meer combinatiedruk dan mannelijke werknemers.

Opvallend is dat mensen die in deeltijd werken (en dit zijn relatief vaak vrouwen) minder mogelijkheden hebben tot flexibel werken dan voltijders, zoals het zelf bepalen van begin- en eindtijden. Deeltijdwerk wordt vaak gezien als een mogelijkheid om arbeid en zorg te combineren. Ook van flexibel werken, zoals thuiswerken en flexibele werktijden, wordt verondersteld dat het de combinatiedruk kan verminderen. Echter, blijkbaar vullen de twee oplossingen elkaar niet aan, maar worden ze in zekere zin tegen elkaar uitgeruild.

Overigens levert onderzoek naar de effecten van flexibel werken op combinatiedruk geen eenduidige resultaten op. Sommige groepen lijken er baat bij te hebben, in andere situaties is het effect beperkt. Recent onderzoek laat wel zien dat sociale aspecten, zoals de ervaren steun van collega's en leidinggevende, belangrijke factoren zijn bij het voorkomen van psychische vermoeidheid (Broese van Groenou et al. 2015). Hier is dus ook een belangrijke rol weggelegd voor werkgevers.

Grenzen aan de optelsom van werken, zorgen en leren

De overheid wil dat mensen meer gaan werken, meer gaan zorgen en meer gaan leren. Het stapelen van werken, zorgen en leren kent qua tijdsbeslag en belasting echter zijn grenzen en de combinatie is waarschijnlijk niet voor iedereen haalbaar (Putters 2015). De cijfers laten zien dat werkende mantelzorgers meer combinatiedruk ervaren dan werkenden die geen mantelzorg verrichten. Eerder onderzoek op basis van het Arbeidsaanbodpanel laat zien dat de combinatie van mantelzorg en betaald werk zelfs tot een hoger ziekteverzuim kan leiden (Josten en De Boer 2015). Niet voor niets wil de overheid psychische vermoeidheid van werkenden tegengaan, om uitval uit het arbeidsproces te voorkomen. Het is de vraag of het beleid dienaangaande voldoende tegenwicht biedt aan de tendens dat op verschillende terreinen steeds meer gevraagd wordt van de burger. Het verhogen van de arbeidsdeelname bestrijkt verschillende beleidsterreinen, die elkaar soms lijken tegen te werken. Het blijft dus belangrijk gezamenlijk het debat te blijven voeren over hoe het samenspel van werken, zorgen en leren er in de toekomst uit moet komen te zien.

De resultaten over werken, zorgen en leren laten zien dat de combinatie ervan niet voor iedereen makkelijk te realiseren is. Scholing en flexibele werkvormen worden als mogelijke instrumenten gezien om de burger in staat te stellen op alle terreinen te participeren. Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, zoals ouderen, laagopgeleiden en flexwerkers, krijgen echter relatief weinig scholing. Ook hebben flexwerkers, deeltijders en laagopgeleiden minder toegang tot flexibele werkvormen, zoals thuiswerken en flexibele werktijden. Deze groepen hebben beleidsmatig dus extra aandacht nodig, om te voorkomen dat het vooral de hoogopgeleide vaste werknemers zijn die van bestaande regelingen gebruikmaken. Werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt blijft voor deze groepen anders een moeilijk te behalen ideaal.

Betaalde arbeid neemt in onze samenleving een steeds belangrijker plaats in. De plicht om te werken is de laatste jaren onderwerp van discussie in het politieke en maatschappelijke debat over de sociale zekerheid. Denk bijvoorbeeld aan de tegenprestatie die gemeenten van bijstandsgerechtigden kunnen eisen en het basisinkomen waarmee gemeenten willen experimenteren. De cijfers laten zien dat niet-werkenden minder tevreden zijn met het leven dan werkenden, en dat dit verschil de laatste jaren is toegenomen. Blijkbaar speelt het hebben van betaald werk een steeds belangrijker rol voor het levensgeluk. Dit sluit aan bij de recente discussie of andere vormen van participeren, zoals vrijwilligerswerk en de zorg voor anderen, wellicht dezelfde waardering verdienen in de samenleving. Zowel de waarde en de zin die we zelf toekennen aan betaalde en onbetaalde arbeid, als de waardering die dit in de maatschappij krijgt toegekend zal de komende tijd nog verder ter discussie staan.

Summary

Supply of labour 2016

Working, caring and learning in a flexible labour market

The Dutch government is keen to increase the labour participation rate. This has consequences for people's personal lives, because if they begin doing (more) paid work, this also increases the demands placed on them in other areas of life: working, caring and learning are inextricably intertwined. On the one hand, more and more people are combining paid work with care tasks, whilst on the other training is seen as an important means of enabling workers to remain in employment until retirement age (sustainable employability). Working, caring and learning in a flexible labour market constitute the central theme of this report, which describes the findings of the most recent edition of the Labour Supply Panel (Arbeidsaanbodpanel), a long-term survey of approximately 4,500 working and non-working people in the Netherlands. The Panel data were collected in the autumn of 2014. The report 'Supply of labour' (*Aanbod van arbeid*) is published every two years and seeks to present a broad picture of developments in the employment situation and opinions of working and non-working people.

The results described in this edition of the report reveal a number of clear trends on the labour market in relation to working and caring. The Dutch labour participation rate is rising and the share of people combining working with providing informal care is growing. No comparable developments are observed with regard to learning, however: the percentage of employees following training has remained virtually unchanged for many years. That is striking given the specific importance attached in government policy to training as a means of ensuring sustainable employability in a flexible labour market. The government wants people to work more, care more and learn more. However, there are limits to the extent to which these activities can be combined, in terms of both time demands and burden. For example, working people who are providing informal care are found to suffer from increased 'combination stress' (difficulty in combining paid work with providing care) and higher sickness absenteeism rates.

There are also differences between different labour market groups as regards working, caring and learning. A continuing point for concern is that older employees receive less training, exhibit less labour mobility and are often in poorer health than their younger counterparts. Low-skilled workers and those on flexible employment contracts are also at relatively high risk of dropping out of the labour process and receive little in the way of training, either formal or informal. These groups also have less access to flexible working practices which in theory make it easier to combine work and care tasks, such as flexible working hours and working from home.

Task combination and flexible working

Dutch workers are increasingly confronted with task combination and flexibilisation: combining paid work with providing informal care, combining different jobs, combining study with paid work, or having a flexible employment contract.

In 2014, 18% of working people in the Netherlands were providing informal care, a rise of six percentage points compared with 2004. This increase has occurred among both employees and self-employed workers over recent years, with self-employed people being informal carers slightly more often than employees.

The percentage of workers combining more than one job increased steadily in the period 1986-2014, from 3% to 9%, mainly involving employees who also work in a self-employed capacity. A proportion (17%) of those with multiple jobs work long hours (more than 48 hours per week). The percentage is higher than average among low-skilled workers (27%).

School and college students increasingly take a job alongside their studies. In the period 2004-2014, the percentage of students not working or looking for work halved, from 49% to 25%. In 2014, 60% of students had jobs. Students do not see their job as a stepping stone towards their later career, but primarily as a source of money. They report that their jobs rarely impede their progress in their studies.

The share of workers with flexible employment contracts increased in the period 1986-2014. Workers on such contracts have less job security than workers with permanent contracts: the probability that people with a temporary contract will still be in work two years later is ten percentage points lower than for workers with permanent contracts.

No increase in training

No clear developments can be observed on the learning front comparable to those taking place in relation to working and care; the share of employees following a training programme or course has been stable for years. This is out of kilter with the importance attributed to training in government policy as a means of achieving sustainable employability.

Around four out of ten workers had taken part in training in the two years preceding the survey, and this proportion remained fairly constant over the whole period 2004-2014.

There was a slight increase in the percentage of self-employed people following training, though it was still slightly lower in 2014 (36%) than the percentage of employees doing so (41%). Groups with a weak labour market position (low-skilled workers, older workers, flexiworkers and people with less robust health) receive relatively little training.

The most recent Labour Supply Panel survey also contained questions on informal learning, i.e. the extent to which people learn 'on the job'. It was found that people who receive lots of formal training are also the people who learn a lot during their work. Formal and informal learning are thus not complementary, and a lack of formal training is not compensated by informal learning. A proportion of workers (51%) report that changes are taking place in their work which require additional training. High-skilled workers who report this receive training much more often (57%) than low-skilled workers (24%). Lifelong learning does not yet appear to be getting off the ground for low-skilled workers.

Combination stress

Combining work with providing care is not always straightforward. One in five workers with a care task (childcare or informal care) experience 'combination stress', i.e. difficulty in combining their paid work with caring for children or someone in their immediate setting. Women experience this combination stress more often than men (22% versus 16%). Workers who provide informal care experience more combination stress than parents with young children. Self-employed workers, high-skilled workers, older persons, workers with a long commute and people working under high time pressure also experience relatively high combination stress.

Growth in homeworking

Flexible working practices, such as homeworking and flexible working hours, could make it easier to combine work with care tasks. The amount of homeworking is continuing to rise: one in five employees work from home at least one day a week, an increase of five percentage points over the last ten years. The number of hours spent working from home has also increased, from 6.5 hours per week in 2004 to over eight hours in 2014. There has also been a gradual rise in the share of workers who are able to determine their own start and finish times, to just over 40% in 2014. On the other hand, the reason that people work from home is generally not to enable them to combine work with care tasks, but to allow them to complete work or work overtime at home.

Some groups on the labour market have more access to flexible working than others. Part-time workers have fewer opportunities for flexible working than their full-time counterparts; this is striking, given that working part-time is often seen as a way of combining work and care tasks. Flexible working is also assumed to reduce combination stress. In reality, however, these two solutions seem not to complement each other but to a certain extent act as substitutes for each other. Men, people aged over 55 and high-skilled workers have relatively wide scope to work flexibly, while people with temporary contracts work from home less often than their peers with permanent contracts.

The literature is not unanimous regarding the effect of flexible working on combination stress. After correcting for other characteristics, we find that people who work flexibly experience just as much combination stress as people who do not. This may be because people who have lots of care tasks and who experience high pressure of work are also the people who frequently work from home. It is also possible that working from home does not reduce combination stress because it is used mainly to complete work or to do additional work rather than to make it easier to combine work and care tasks. If organisations and the government wish to encourage flexible working as a means of reducing combination stress, therefore, it is important to prevent it creating additional pressure on workers to do overtime at home.

Non-workers less satisfied with life than workers, and the gap is widening

Paid work is acquiring an ever more prominent role in people's lives. More people are in paid work and government policy is also placing more emphasis on the duty to work. We investigated how important paid work is for workers and non-workers. Our first finding was that life satisfaction is lower among non-workers than among people in paid work: fewer than half (42%) of non-workers are satisfied with their lives, compared with 82% of employees. This gap widened in the period 2010-2014. It may be that the more prominent role of paid work in society and the less generous social security benefits are part of the reason for the growing importance of paid work in people's happiness. This also impinges on the discussion surrounding the value assigned to paid and unpaid work in the 'participation society'. People can after all participate in society in other ways than by working, for example by caring for others or doing voluntary work.

Second, there is a difference in work ethic, or the view that people in society have a moral duty to work, between the different groups. Older and lower-skilled people have a relatively strong work ethic. Unemployment is not associated with a weak work ethic, implying that unemployment is not related to a reduced moral awareness of the duty to work. This finding is endorsed by studies showing that a majority of unemployed people and benefit recipients take a traditional view of work.

Variation between labour market groups in opportunities for working, caring and learning

The results of our study show that not everyone finds it easy to combine working, caring and learning. This is the case, for example, for groups who receive little training or have relatively little access to flexible working practices that are intended to make it easier to combine work and care tasks. This applies in the first place for employees with flexible contracts. Temporary contracts no longer appear to be reserved only for young starters on the jobs market, as a stepping stone to a permanent contract, but are now also used in later career stages and for older workers. People on flexible employment contracts are precisely the group who appear to have less access to the flexible working practices which would make combining tasks easier. This group also receive relatively little training. It is also notable that people with temporary contracts have lower life satisfaction than employees with (the prospect of) a permanent contract. The difference can be explained in part by the lack of job security and poor working conditions often experienced by people with flexible contracts.

Secondly, the labour market position of older workers is an area for concern. Older workers are less mobile on the labour market: less than 5% of 55-64 year-olds had changed employer in the two years preceding the survey, compared with almost 40% of 16-24 year-olds. Moreover, where over-55s do change jobs, this is less often for a career advancement. The percentage of both men and women in work falls sharply above the age of 50. More and more people expect to have to continue working for longer, but the preferred retirement age is not keeping pace with this, having stood at around 61 years for a number of years now. An additional factor that has to be considered in this context is the role played by health, especially for low-skilled workers: 40% of over-55s in low-skilled jobs report less

than robust health, ten percentage points higher than the figure for high-skilled workers. Older employees also relatively often provide informal care. The 'rush-hour of life' is thus not something that applies only for young parents, but also increasingly affects older workers with loved ones who need care. Training and flexible working practices, such as working from home, appear to be the preserve mainly of the 'better-off workers': high-skilled workers with a relatively secure position on the labour market. Low-skilled workers receive relatively little training and also have fewer opportunities to work from home.

Dutch government policy stresses the importance of working, caring and learning. At the same time, the labour market is changing, with a growing share of self-employed workers and people on flexible employment contracts. The content of work is also changing at an ever-increasing pace due to technological developments. This places heavy demands on the adaptability of workers. Although flexible working practices and informal learning are seen as tools to enable citizens to participate in all areas of society, it is precisely here that the problem lies: certain groups, either because of their own background or because of the nature and content of their work, have structurally less scope to make use of these resources. These groups thus warrant extra policy attention, because otherwise the ambition of combining working, caring and learning in a flexible labour market will be one that is difficult to realise for them.

Literatuur

- Acemoglu, D. (1997). Training and innovation in an imperfect labour market. In: *Review of Economic Studies*, jg. 64, nr. 3, p. 445-464.
- Allen, T.D., R.C. Johnson, K.M. Kiburz en K.M. Shockley (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. In: *Personnel Psychology*, jg. 66, nr. 2, p. 345-376.
- Ascher, L. (2016). *Toespraak van minister Asscher voor de oECD Skills Strategy bijeenkomst*, 21 maart 2016 te Den Haag. Geraadpleegd 31 mei 2016 via www.ser.nl.
- Bartel, A.P. en F.R. Lichtenberg (1987). The comparative advantage of educated workers in implementing new technology. In: *Review of Economics and Statistics*, jg. 69, nr. 1, p. 1-11.
- Becker, G.S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. In: *Journal of Political Economy*, jg. 70, nr. 5, deel 2, p. 9-49.
- Ben-Porath, Y. (1967). The production of human capital and the life cycle of earnings. In: *Journal of Political Economy*, jg. 75, nr. 4, deel 1, p. 352-365.
- Bijl, R., J. Boelhouwer, E. Pommer en I. Andriessen (2015). *De sociale staat van Nederland 2015*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Boelhouwer, J. (2010). *Wellbeing in the Netherlands. The scp life situation index since 1974*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Borghans, L., B. Golsteyn en A. de Grip (2006). *Meer werken is meer leren. Determinanten van kennisontwikkeling*. 's Hertogenbosch: Stichting CINOP.
- Broese van Groenou, M., S. Schakel en N. Tokacheva (2015). Werk en mantelzorg. Een risico voor de psychische gezondheid? In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 31, nr. 4, p. 393-410.
- Cedefop (2009). *European guidelines for validating non-formal and informal learning*. Geraadpleegd via <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4054>.
- Cedefop (2015). *European guidelines for validating non-formal and informal learning*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (<http://dx.doi.org/10.2801/008370>).
- Chkalova, K., A. Goudswaard, J. Sanders en W. Smits (red.) (2015). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Cloïn, M. (red.) (2013). *Met het oog op de tijd. Een blik op de tijdsbesteding van Nederlanders*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Cloïn, M., M. Schols en A. van den Broek (2010). *Tijd op orde? Een analyse van de tijdsorde vanuit het perspectief van de burger*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Dalen, H. van, K. Henkens, W. Conen en J. Schippers (red.) (2012). *Dilemma's rond langer doorwerken. Europese werkgevers aan het woord*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Dorenbosch, L., O. Boneschansker, J. Sanders en L. Koppes (2013). Redenen voor het combineren van meerdere banen. In: *Economisch Statistische Berichten*, jg. 98, nr. 4666, p. 480-482.
- Dorenbosch, L., J. Sanders en D. Beudeker (2015). Multi-jobs: wenselijke of onwenselijke arbeidsmarktdynamiek. In: K. Chkalova, A. Goudswaard, J. Sanders en W. Smits (red.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Duijn, C. van en L. Stoeldraijer (2014). *Projecties van de gezonde levensverwachting tot 2030*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Echtelt, P. van (2010). *Een baanloos bestaan. De betekenis van werk voor werklozen, arbeidsongeschikten en werkenden*. 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, E. Josten en J.D. Vlasblom (2013). Effecten van emotionele uitputting op de loopbaan. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 29, nr. 3, p. 338-353 (10.5553/TvA/016922162013029003008).
- Echtelt, P. van, R. Schellingerhout en M. de Voogd-Hamelink (2015). *Vraag naar arbeid 2015. Opvattingen en gedrag van werkgevers ten aanzien van actuele arbeidsmarktthema's*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Fouarge, D., T. Schils en A. de Grip (2013). Why do low-educated workers invest less in further training? In: *Applied Economics*, jg. 45, nr. 18, p. 2587-2601 (doi/abs/10.1080/00036846.2012.671926).
- 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.
- Henkens, K., H. van Solinge, M. Damman en E. Dingemans (2016). Langer doorwerken valt nog niet mee. In: *Demos*, jg. 32, nr. 2, p. 1-4.
- Hiel, L., M.A. Beenackers, C.M. Renders, S.J. Robroek, A. Burdorf en S. Croezen (2015). Providing personal informal care to older European adults. Should we care about the caregivers' health? In: *Preventive Medicine*, jg. 70, p. 64-68 (doi: 10.1016/j.ypmed.2014.10.028).
- Hoff, S., G. Jehoel-Gijsbers en J.M. Wildeboer Schut (2009). *De uitkering van de baan. Reïntegratie van uitkeringsontvangers: ontwikkelingen in de periode 1992-2002*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Hoof, J. van (2006). Arbeidsethos in verandering. In: J. van Ruysseveldt en J. van Hoof (red.), *Arbeid in verandering* (p. 257-280). Deventer: Kluwer.
- Huiskamp, R., J. Sanders en S. van den Bossche (2011). Meerdere banen: noodzaak of uitdaging? In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 27, nr. 2, p. 156-174.
- Inglehart, R. en W.E. Baker (2000). Modernization, cultural change, and the persistence of traditional values. In: *American Sociological Review*, jg. 65, nr. 1, p. 19-51.
- Josten, E. en A. de Boer (2015). *Concurrentie tussen mantelzorg en betaald werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Josten, E., J.D. Vlasblom en C. Vrooman (2014). *Bevrijd of bekleemd? Werk, inhuur, inkomen en welbevinden van zzp'ers*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Klerk, M. de, A. de Boer, I. Plaisier, P. Schyns en S. Kooiker (2015). *Informeel hulp: wie doet er wat? Omvang, aard en kenmerken van mantelzorg en vrijwilligerswerk in de zorg en ondersteuning in 2014*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kromhout, M., P. Feijten, F. Vonk, M. de Klerk, A. Marangos, W. Mensink, M. den Draak en A. de Boer (2014). *De Wmo in beweging. Evaluatie Wet maatschappelijke ondersteuning 2010-2012*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kyndt, E., F. Dochy en H. Nijs (2009). Learning conditions for non-formal and informal workplace learning. In: *Journal of Workplace Learning*, jg. 21, nr. 5, p. 369-383. Lazear, E.P. (2003). *Firm-specific human capital: A skill-weights approach*. Cambridge (MA): National Bureau of Economic Research.
- Lazear, E.P. (2011). Wages, productivity, and retirement. In: *International Tax and Public Finance*, jg. 18, nr. 1, p. 17-35.
- Lazear, E. en M. Gibbs (2009). *Personnel economics for managers*. New York: Wiley-Blackwell.
- Lievens, R., W. Wesseling, T. Wilthagen en R. Muffels (2014). *Eerste evaluatie startersbeurs. Instrument voor werkzoekende jongeren*. Tilburg: ReflecT, Universiteit Tilburg.
- Lievens, R., W. Wesseling, T. Wilthagen en R. Muffels (2015). *Tweede evaluatie startersbeurs. Instrument voor werkzoekende jongeren*. Tilburg: ReflecT, Universiteit Tilburg.
- Luijk, F. van (2011). *Waarom werken wij? De betekenis van werken 1983-2008/2009*. Amsterdam: Vrije Universiteit Amsterdam.
- Meer, P. van der en R. Wielers (2014). Tijdelijke banen en welzijn. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 30, nr. 2, p. 141-157.
- Merens, A. en M. van den Brakel (2014). *Emancipatiemonitor 2014*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.

- Merens, A. en E. Josten (2016). *Werkloos toezien? Gevolgen van de crisis voor emancipatie en welbevinden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Nilsson, S. en K. Rubenson (2014). On the determinants of employment-related organised education and informal learning. In: *Studies in Continuing Education*, jg. 36, nr. 3, p. 304-321 (doi: 10.1080/0158037X.2014.904785).
- Olsthoorn, M. en M. Cloin (2015). Betaald werk en zorgtaken. In: R. Bijl, J. Boelhouwer, E. Pommer en I. Andriessen (red.), *De sociale staat van Nederland 2015*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Peters, P., L. den Dulk en T. van der Lippe (2009). Effecten van tijd-ruimtelijke flexibiliteit op de balans tussen werk en privé. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 24, nr. 4, p. 341-362.
- Pleijers, A. en M. Hartgers (2016). *Een leven lang leren in Nederland: een overzicht*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Portegijs, W., M. Cloin en A. Merens (2014). *Krimp in de kinderopvang. Ouders over kinderopvang en werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Portegijs, W., M. Cloin, R. Roodsaz en M. Olsthoorn (2016). *Lekker vrij!? Vrije tijd, tijdsdruk en de relatie met de arbeidsduur van vrouwen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Preenen, P., S. Verbiest, A. van Vianen en E. van Wijk (2015). Informal learning of temporary agency workers in low-skill jobs. The role of self-profiling, career control, and job challenge. In: *Career Development International*, jg. 20, nr. 4, p. 339-362 (doi: 10.1108/CDI-12-2013-0158).
- Putters, K. (2015). Zinvolle participatie. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 31, nr. 4, p. 491-494.
- Sanders, J., A. de Grip en J. van Loo (2003). Scholing als wapen in de strijd tegen competentieveroudering. In: *Tijdschrift voor HRM*, editie 2003, nr. 1, p. 95-115.
- Sman, F. van der, M. Korvorst, M. Cloin, A. Merens en M. Driessen (2014). De combinatie van betaalde arbeid en zorgtaken. In: A. Merens en M. van den Brakel (red.), *Emancipatiemonitor 2014* (p. 86-109). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Stam, K. (2015). *The moral duty to work. A cross-national and longitudinal study of the causes and consequences of work ethic values in contemporary society*. Tilburg: Tilburg University.
- STAR (1996). *Werken aan je werkring*. Den Haag: Stichting van de Arbeid.
- STAR (2006). *Naar brede en duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Aanbevelingen over scholing en employability-beleid*. Den Haag: Stichting van de Arbeid.
- szw (2015). *Verkenningaanvraag combinatiebanen*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Geraadpleegd december 2015 via <http://www.ser.nl/nl/actueel/advies%20aanvragen.aspx>.
- Thijssen, J.G.L. (2000). Employability in het brandpunt. Aanzet tot verheldering van een diffuus fenomeen. In: *Tijdschrift voor HRM*, editie 2000, nr. 1, p. 7-34.
- TK (1998/1999). *Op weg naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg*. Tweede Kamer, vergaderjaar 1998/1999, 26447, nr. 2.
- TK (2011/2012). *Voorjaarsnota 2012*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2011/2012, 33280, nr. 1.
- TK (2012/2013). *Kamerbrief Arbeid en zorg. Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2012/2013, 32855, nr. 2.
- TK (2014/2015a). *Leven lang leren*. Brief van de ministers van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 31 oktober 2014. Tweede Kamer, vergaderjaar 2014/2015, 30012, nr. 41.
- TK (2014/2015b). *Technische informatie over de publicatie Wijziging Besluit kinderopvangtoeslag*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2014/2015, bijlage bij kamerstuk 32140, nr. 26.
- Verhaest, D., W. van Trier en S. Sellami (2011). Welke factoren bepalen de aansluiting van onderwijs en beroep? Een onderzoek bij Vlaamse afgestudeerden uit het hoger onderwijs. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 27, nr. 4, p. 415-435.
- Vlasblom, J.D., E. Josten en M. de Voogd-Hamelink (2013). *Aanbod van arbeid 2012*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- 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.
- Vrooman, J.C. (2016). *Meedoen in onzekerheid. Verwachtingen over participatie en protectie* (oratie). Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Wielers, R. en D. Raven (2009). Daalt in Nederland de arbeidsmoraal? Een alternatieve verklaring voor tijdschaarste. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 25, nr. 1, p. 66-82.

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.

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 en 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 en 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 en Mirjam de Klerk. ISBN 978 90 377 0641 3
- 2015-5 *Surveying ethnic minorities. The impact of survey design on data quality* (2015). Joost Kappelhof. 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 en Saskia Jansen. ISBN 978 90 377 0738 0
- 2015-7 *Concurrentie tussen mantelzorg en betaald werk* (2015). Edith Josten en 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) en 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 en 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 en 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 en 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) en 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 en 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 en 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 en 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 en 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 en 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 en Lisa Putman. ISBN 978 90 377 0539 3
- 2015-20 *Vraag naar arbeid 2015* (2015). Patricia van Echtelt, Roelof Schellingerhout en Marian de Voogd-Hamelink. ISBN 978 90 377 0754 0
- 2015-21 *Nederland in Europees perspectief. Tevredenheid, vertrouwen en opinies* (2015). Jeroen Boelhouwer, Gerbert Kraaykamp en Ineke Stoop.(red.). ISBN 978 90 377 0756 4
- 2015-22 *Opvoeden in niet-westerse migrantengezinnen. Een terugblik en verkenning* (2015). Freek Bucx en Simone de Roos (red.). ISBN 978 90 377 0673 4
- 2015-23 *Vijf jaar Caribisch Nederland. Gevolgen voor de bevolking* (2015). Evert Pommer en Rob Bijl (red.). ISBN 978 90 377 0755 7
- 2015-24 *Meer democratie, minder politiek? Een studie van de publieke opinie in Nederland* (2015). Josje den Ridder en Paul Dekker. ISBN 978 90 377 0757 1
- 2015-25 *Pensioenen: solidariteit en keuzevrijheid. Opvattingen van werkenden over aanvullende pensioenen* (2015). Stella Hoff. ISBN 978 90 377 0758 8 (elektronische publicatie)
- 2015-26 *Vijf jaar Caribisch Nederland | Journalistieke samenvatting. Gevolgen voor de bevolking* (2015). Evert Pommer en Rob Bijl (red.); samengevat door Karolien Bais. ISBN 978 90 377 760 1 (elektronische publicatie)
- 2015-27 *Verzorgd in Europa: kerncijfers 2011. Een vergelijking van de langdurige zorg van 50-plussers in zestien Europese landen* (2015). Debbie Verbeek-Oudijk, Isolde Woittiez, Evelien Eggink en Lisa Putman. ISBN 978 90 377 0761 8 (elektronische publicatie)

- 2015-28 *Roemeense migranten. De leefsituatie in Nederland kort na migratie* (2015). Mérove Gijsberts (SCP) en Marcel Lubbers (RU) ISBN 978 90 377 0763 2
- 2015-29 *Keuzeruimte in de langdurige zorg. Veranderingen in het samenspel van zorgpartijen en cliënten* (2015). Mariëlle Non (CPB), Ab van der Torre (SCP), Esther Mot (CPB), Evelien Eggink (SCP), Pieter Bakx (EUR) en Rudy Douven (CPB). ISBN 978 90 377 0762 5 (elektronische publicatie)
- 2015-30 *55-plussers en seksuele oriëntatie. Ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele 55-plussers* (2015). Jantine van Lisdonk en Lisette Kuyper. ISBN 978 90 377 0766 3
- 2015-31 *Werelden van verschil. Over de sociaal-culturele afstand en positie van migrantengroepen in Nederland.* (2015). Redactie: Willem Huijnk, Jaco Dagevos, Mérove Gijsberts en Iris Andriessen. ISBN 978 90 377 0767 0
- 2015-32 *Pensions: solidarity and choice. Opinions of working people on supplementary pensions.* (2015). Stella Hoff. ISBN 978 90 377 0771 7 (elektronische publicatie)
- 2015-33 *Public sector achievement in 36 countries. A comparative assessment of inputs, outputs and outcomes* (2015). Benedikt Goderis (red.) ISBN 978 90 377 0741 0
- 2015-34 *De sociale staat van Nederland 2015* (2015). Rob Bijl, Jeroen Boelhouwer, Evert Pommer en Iris Andriessen. ISBN 978 90 377 0768 7
- 2015-35 *Informeel hulp: wie doet er wat? Omvang, aard en kenmerken van mantelzorg en vrijwilligerswerk in de zorg en ondersteuning in 2014* (2015). Mirjam de Klerk, Alice de Boer, Inger Plaisier, Peggy Schyns en Sjoerd Kooiker. ISBN 978 90 377 0769 4
- 2015-36 *Betrokken wijken. Ervaringen van bewoners en professionals met wijkverbetering in vier (voormalige) aandachtswijken* (2015). Jeanet Kullberg, Lonneke van Noije, Esther van den Berg, Wouter Mensink en Malika Igalla, m.m.v. Hanneke Posthumus. ISBN 978 90 377 0764 9
- 2015-37 *Zorg vragen of zorg dragen? Een verkenning van de invloed van netwerken en inkomen op het gebruik van langdurige zorg door Nederlandse 55-plussers* (2015). Isolde Woittiez, Evelien Eggink, Debbie Verbeek-Oudijk en Alice de Boer. ISBN 978 90 377 0765 6 (elektronische publicatie)

SCP-publicaties 2016

- 2016-1 *Trust, life satisfaction and opinions on immigration in 15 European countries* (2016). Jeroen Boelhouwer, Gerbert Kraaykamp en Ineke Stoop. ISBN 978 90 377 0775 5
- 2016-2 *Lekker vrij!? Vrije tijd van vrouwen, tijdsdruk en de relatie met de arbeidsduur van vrouwen* (2016). Wil Portegijs (SCP), Mariëlle Cloïn (SCP), Rahil Roodsaz (Atria) en Martin Olsthoorn (SCP). ISBN 978 90 377 0776 2
- 2016-3 *Kiezen bij de kassa. Een verkenning van maatschappelijk bewust consumeren in Nederland* (2016). Peggy Schyns. ISBN 978 90 377 0709 0
- 2016-4 *Kleine gebaren. Het belang van dorpsgenoten voor ouderen op het platteland* (2016). Lotte Vermeij. ISBN 978 90 377 0779 3 (elektronische publicatie)

- 2016-5 *Niet buiten de burger rekenen! Over randvoorwaarden voor burgerbetrokkenheid in het nieuwe omgevingsbestel* (2016). Andries van den Broek, Anja Steenbekkers, Pepijn van Houwelingen en Kim Putter. ISBN 978 90 377 0774 8
- 2016-6 *Een lang tekort. Langdurige armoede in Nederland* (2016). Jean Marie Wildeboer Schut en Stella Hoff. ISBN 978 90 377 0780 9
- 2016-7 *Zorg en ondersteuning in Nederland: kerncijfers 2014* (2016). Lisa Putman, Debbie Verbeek-Oudijk, Mirjam de Klerk en Evelien Eggink. ISBN 978 90 377 0785 4 (elektronische publicatie)
- 2016-8 *LHBT-monitor 2016. Opvattingen over en ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen* (2016). Lisette Kuiper. ISBN 978 90 377 0787 8
- 2016-9 *Overall rapportage sociaal domein 2015. Rondom de transitie* (2016). Evert Pommer en Jeroen Boelhouwer (red.). ISBN 978 90 377 0788 5
- 2016-10 *Samenvatting Overall rapportage sociaal domein 2015. Rondom de transitie* (2016). Evert Pommer, Jeroen Boelhouwer, Esther van den Berg en Maaïke den Draak. ISBN 978 90 377 0789 2
- 2016-11 *Societal Pessimism: A Study of its Conceptualization, Causes, Correlates and Consequences* (2016). Eefje Steenvoorden. ISBN 978 90 377 0786 1
- 2016-12 *Cumulaties in de jeugdhulp* (2016). Klarita Sadiraj, Michiel Ras en Evert Pommer. ISBN 978 90 377 0790 8 (elektronische publicatie)
- 2016-13 *Gedeelde waarden en een weerbare democratie. Een verkenning op basis van bevolkingsenquêtes* (2016). Paul Dekker en Josje den Ridder. ISBN 978 90 377 0793 9 (elektronische publicatie)
- 2016-14 *Thuiszorguitgaven en informele hulp. Relatie tussen veranderingen in de thuiszorguitgaven en het gebruik van informele hulp* (2016). Debbie Verbeek-Oudijk en Isolde Woittiez. ISBN 978 90 377 0792 2 (elektronische publicatie)
- 2016-15 *Werkloos toezien? Gevolgen van de crisis voor emancipatie en welbevinden* (2016). Ans Merens en Edith Josten. ISBN 978 90 377 0791 5 (elektronische publicatie)
- 2016-16 *Het brede-welvaartsbegrip volgens het SCP* (2016). Jeroen Boelhouwer. ISBN 978 90 377 0794 6 (elektronische publicatie)
- 2016-17 *Sport en cultuur. Patronen in belangstelling en beoefening* (2016). Annet Tiessen-Raaphorst en Andries van den Broek. ISBN 978 90 377 0795 3 (elektronische publicatie)
- 2016-18 *Gemiddelde budgetten per cliënt (en dag) voor de cliënten met een voogdijmaatregel en cliënten die 18 jaar of ouder zijn* (2016). Evert Pommer en Klarita Sadiraj. ISBN 978 90 377 0797 7 (elektronische publicatie)
- 2016-19 *Verzorgd in Europa: kerncijfers 2013. Een vergelijking van de zorg en ondersteuning voor 50-plussers in veertien Europese landen* (2016). Debbie Verbeek-Oudijk en Lisa Putman. ISBN 978 90 377 0798 4 (elektronische publicatie)
- 2016-21 *Tussen groen en grijs. Een verkenning van tuinen en tuinieren in Nederland* (2016). Jeanet Kullberg. ISBN 978 90 377 0796 0
- 2016-22 *De dorpse doe-democratie. Lokaal burgerschap bekeken vanuit verschillende groepen dorpsbewoners* (2016). Lotte Vermeij, Joost Gieling. ISBN 978 90 377 0802 8 (elektronische publicatie)

- 2016-23 *Aanbod van arbeid* (2016). Patricia van Echtelt, Simone Croezen, Jan Dirk Vlasblom, Marian de Voogd-Hamelink, m.m.v. Lucille Mattijssen. ISBN 978 90 377 0801 1
- 2016-24 *Beleidsignalement. Het gebruik van kinderopvang door ouders met lagere inkomens* (2016). Anne Roeters en Freek Bucx. ISBN 978 90 377 0803 5 (elektronische publicatie)

Overige publicaties

- Burgerperspectieven 2015 | 1* (2015). Paul Dekker en Josje den Ridder. ISBN 978 90 377 0740 3
- Burgerperspectieven 2015 | 2* (2015). Josje den Ridder, Paul Dekker en Pepijn van Houwelingen. ISBN 978 90 377 0751 9
- Burgerperspectieven 2015 | 3* (2015). Paul Dekker, Pepijn van Houwelingen en Tom van der Meer. ISBN 978 90 377 0759 5
- Burgerperspectieven 2015 | 4* (2015). Paul Dekker, Rozemarijn van Dijk, Pepijn van Houwelingen, Wouter Mensink en Yvette Sol. ISBN 978 90 377 0772 4
- Burgerperspectieven 2016 | 1* (2016). Josje den Ridder, Paul Dekker en Pepijn van Houwelingen, m.m.v. Esther Schrijver. ISBN 978 90 377 0772 4
- Burgerperspectieven 2016 | 2* (2016). Josje den Ridder, Wouter Mensink, Paul Dekker en Esther Schrijver. ISBN 978 90 377 0800 4
- 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.