

DE MAATSCHAPPELIJKE WAARDE VAN UITZENDWERK VOOR DE ARBEIDSMARKT

WHITEPAPER *UITZENDMONITOR* 2018





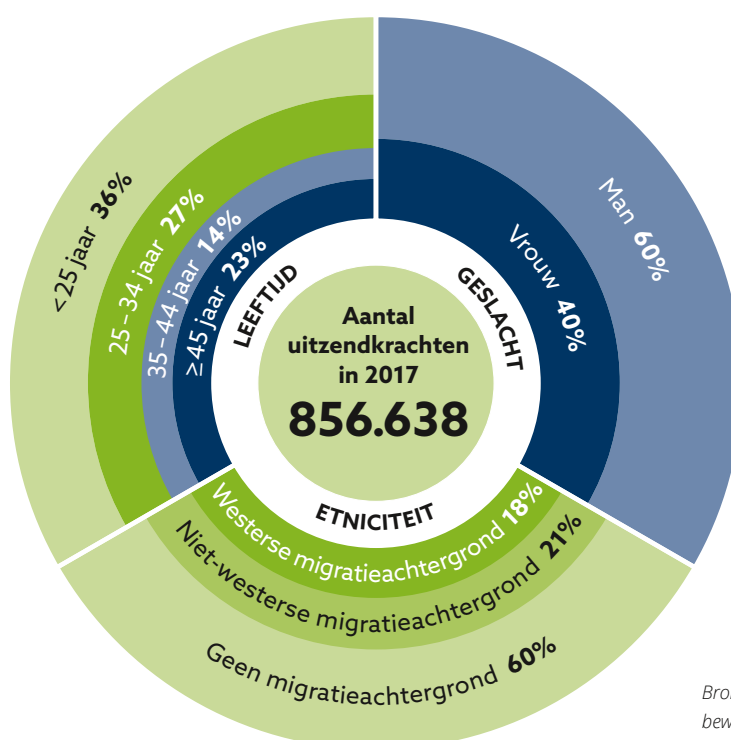
Uitgave november 2018

Singaporestraat 74
1175 RA Lijnden
Postbus 144
1170 AC Badhoevedorp
Telefoon: 020 - 655 82 55
E-mail: info@abu.nl

De maatschappelijke waarde van uitzendwerk voor de Nederlandse arbeidsmarkt, werkenden en werkgevers is en blijft groot. Dat is de belangrijkste conclusie van de nieuwste *Uitzendmonitor*. Na de eerdere edities uit 2014 en 2016 is dit de derde monitor op rij. KBA Nijmegen deed in opdracht van de ABU onderzoek naar de waarde van uitzendwerk en bekeek hierbij onder meer de samenstelling van de groep uitzendkrachten en de ontwikkelingen in uitzendbanen sinds 2007. Dit jaar is een aantal nieuwe elementen toegevoegd. Zo is voor het eerst gekeken naar de regionale verdeling van uitzendkrachten, de arbeidsmarktpositie voorafgaand aan een uitzendbaan en of er sprake is van combinatiebanen.

De cijfers laten zien dat het goed gaat met de branche. De crisisjaren zijn overwonnen en het aantal uitzendkrachten stijgt. Wat vooral in het oog springt, is de grote maatschappelijke relevantie van de branche. Die blijkt uit het grote aantal mensen dat via uitzendwerk een baan vindt, vaak voltijds. Ook speelt de uitzendbranche een belangrijke rol in de noodzakelijke mobiliteit op de arbeidsmarkt en bij het 'inclusiever' maken van de arbeidsmarkt; voor vluchtelingen, laagopgeleiden, werklozen, ouderen en anderen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

In deze whitepaper zijn de belangrijkste uitkomsten op een overzichtelijke wijze bijeengebracht, zodat u een helder beeld krijgt van de rol van uitzendwerk voor de Nederlandse arbeidsmarkt.



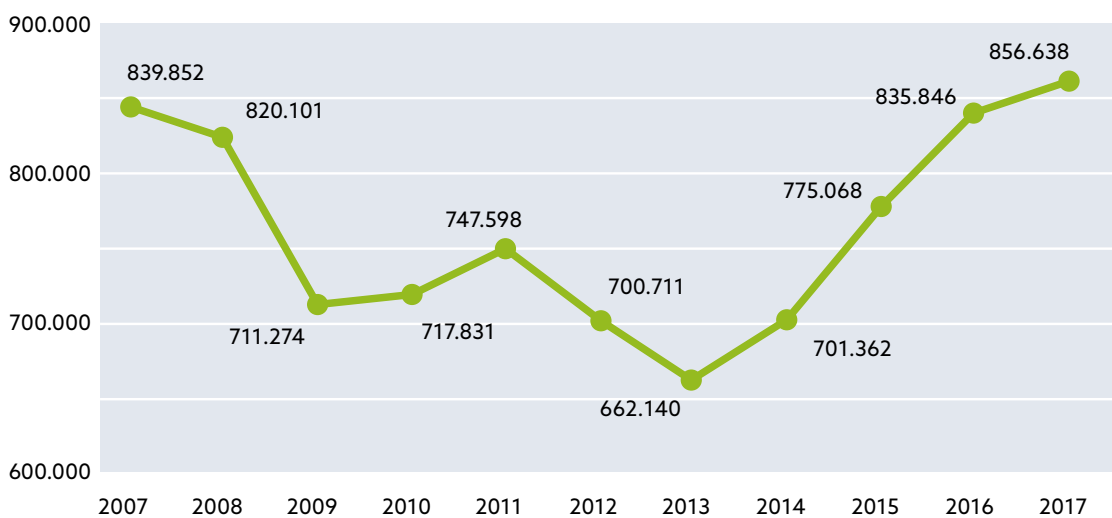
Bron: Polisbestanden 2017,
bewerking KBA Nijmegen

DE WAARDE VAN UITZENDWERK

VOOR DE ARBEIDSMARKT

Het aantal uitzendkrachten is terug op het niveau van voor de crisis, zo blijkt uit de ontwikkeling over de afgelopen tien jaar. In 2007 waren er bijna 840.000 uitzendkrachten. Als gevolg van de economische neergang liep het aantal uitzendkrachten van 2008 tot 2013 met ruim 150.000 terug. In de jaren daarna herstelde dat beeld zich, onder invloed van de weer aantrekkende economie. In 2017 kwam het totaal aantal uitzendkrachten uit op 856.638. De uitzendbranche is een voorloper van de conjuncturele ontwikkelingen en speelt een belangrijke rol bij het opvangen van schommelingen op de arbeidsmarkt.

ONTWIKKELING VAN HET AANTAL UITZENDKRACHTEN 2007-2017

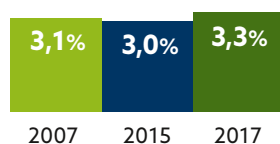


Bron: Polisbestanden 2007-2017, bewerking KBA Nijmegen

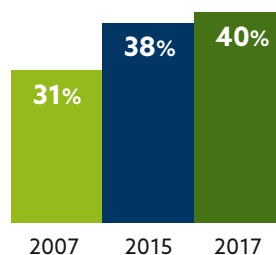
Over de jaren heen blijkt uitzendwerk een stabiel onderdeel van de arbeidsmarkt te zijn. Vóór de crisis, in 2006 en 2007, was 3% van de beroepsbevolking werkzaam als uitzendkracht. In de crisisjaren neemt dit af naar 2,5%. Vanaf 2013 is er weer een toename te zien en stijgt het tot 3,3% in 2017. Dit percentage is nog altijd bescheiden in vergelijking met het totale aandeel van flexibele arbeid dat op 40% ligt. De sterke groei van flexibel werk (van 27% in 2003 naar 40% in 2017) is dus niet terug te zien bij uitzendwerk, maar doet zich vooral voor bij vormen van flexibele arbeid die minder goed gereguleerd zijn.

UITZENDWERK IS EEN STABIEL ONDERDEEL VAN DE ARBEIDSMARKT

Aandeel uitzendkrachten in
werkzame beroepsbevolking



Totaal flex in werkzame
beroepsbevolking



Bron: Polisbestanden 2007-2017, bewerking KBA Nijmegen

Hedwig Vermeulen, arbeidsmarktonderzoeker KBA Nijmegen:

“Maatschappelijke relevantie uitzendwerk neemt toe”

“Het belang van de *Uitzendmonitor* ligt mijn inziens in het feit dat het gaat om actuele én objectieve cijfers. Door databestanden van het CBS en van UWV te combineren, kunnen we de uitzendkrachten over een reeks van jaren volgen. De cijfers maken duidelijk dat de uitzendbranche een wezenlijke rol speelt bij het opvangen van fluctuaties op de arbeidsmarkt. Het aandeel van uitzendwerk in de werkzame beroepsbevolking schommelt de afgelopen jaren rond de 3%; de grote groei van flex zien we dus niet terug bij uitzendwerk.

Verder kunnen we constateren dat de maatschappelijke relevantie van uitzendwerk toeneemt. Voor steeds meer ouderen heeft de branche een participatiebevorderende rol. En ook veel uitkeringsgerechtigden komen via

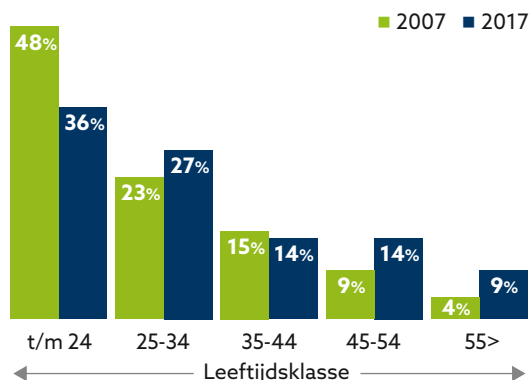
uitzendwerk duurzaam aan het werk. Positief is bovendien dat het aantal uitzendkrachten dat scholing volgt een stijging laat zien, hoewel dat percentage nog wel lager ligt dan bij mensen met een vaste baan. Uit de cijfers blijkt tevens dat één op de vijf uitzendkrachten een niet-westerse migratieachtergrond heeft. Duizenden vluchtelingen vinden via de uitzendbranche hun weg naar de arbeidsmarkt. En daarbij gaat het om serieuze banen. Voor het overgrote deel van de uitzendkrachten is uitzendwerk de enige baan. De helft van de uitzendkrachten heeft zelfs een contract van 36 uur of meer. Er is dus vrijwel geen sprake van ‘Amerikaanse toestanden’, waarbij baantjes moeten worden gesprokkeld. Daar mag de branche best trots op zijn!”

DE BIJDRAGE VAN UITZENDWERK

AAN EEN INCLUSIEVE ARBEIDSMARKT

Er is een belangrijke verschuiving te zien in het aandeel jongeren en ouderen dat via uitzendwerk aan de slag gaat. Jongeren onder de 25 jaar zijn steeds minder vaak uitzendkrachten, terwijl ouderen juist steeds vaker via uitzendwerk een baan vinden. Van 2007 tot 2017 liep het aantal jonge uitzendkrachten terug van 400.000 naar 300.000. Die terugloop is vooral het gevolg van de economische crisis tot en met 2013, waardoor werkgevers terughoudend waren bij het aannemen van nieuwe, jonge werknemers. Ook werken jongeren tegenwoordig vaker via andere flexibele arbeidsvarianten. Daar staat tegenover dat het aantal oudere uitzendkrachten bijna een verdubbeling laat zien. In 2007 waren er ruim 100.000 uitzendkrachten van 45 jaar en ouder, in 2017 waren dat er bijna 200.000.

LEEFTIJDVERDELING IN 2007 EN 2017



Bron: Polisbestanden 2007-2017, bewerking KBA Nijmegen

Hans van Genderen (64):

“Mijn uitzendbureau regelt alles voor me”

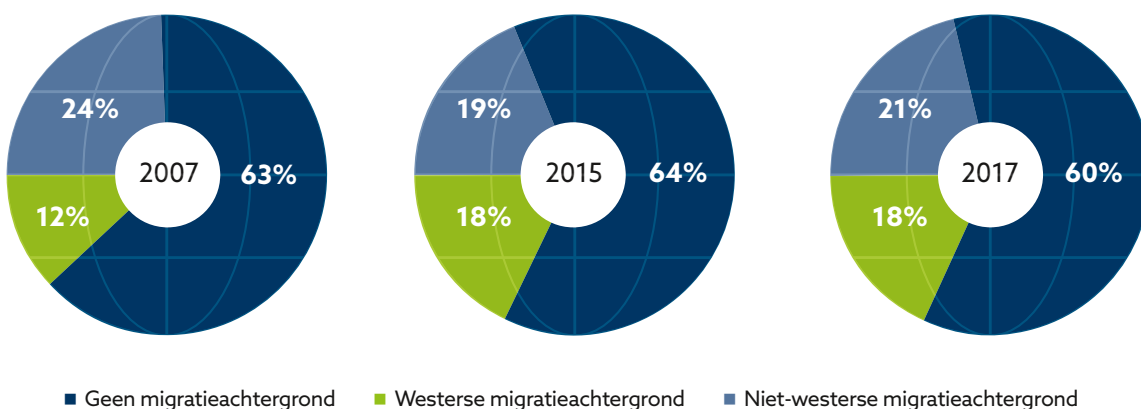
“Thuis achter de geraniums zitten, is niets voor mij. Vandaar dat ik naast mijn werk als burgerraadslid voor de gemeente Zwijndrecht van twee dagen in de week, ook iets anders zoekt. Via het uitzendbureau ben ik nu sporthalbeheerder op oproepbasis. Ik doe klusjes, houd de kleedkamers en sporthal schoon en beantwoord

vragen van bezoekers. Een prima afwisseling van het denkwerk bij de gemeente. Ik kan er mijn hoofd leeg maken en gezellig onder de mensen zijn. Het voelt als eigen baas zijn, maar het uitzendbureau regelt alles voor me. Ik hoef alleen maar te werken. Ideaal.”

De inspanningen van de branche om zich in te zetten voor de vaak moeilijk bemiddelbare ouderen (onder meer via het Actieplan 55PlusWerkt in samenwerking met UWV), werpen hun vruchten af. De betekenis van uitzendwerk voor ouderen om weer aan de slag te gaan, neemt dus toe.

Met maar liefst 160 nationaliteiten vormt de uitzendbranche een afspiegeling van onze kleurrijke samenleving. Opvallend daarbij is dat één op de vijf uitzendkrachten een niet-westerse migratieachtergrond heeft. Via de uitzendbranche vinden duizenden vluchtelingen uit conflictgebieden zoals Syrië (2.875) en Somalië (4.816) hun weg naar de Nederlandse arbeidsmarkt. Verder geven de cijfers aan dat de uitzendbranche een wezenlijke rol speelt bij de bemiddeling van arbeidsmigranten uit landen als Polen, Hongarije, Roemenië, Tsjechië en Slowakije. Tussen 2007 en 2017 is het aantal mensen dat afkomstig is uit Midden- en Oost-Europese landen onder uitzendkrachten sterker toegenomen dan in de werkzame beroepsbevolking.

VERDELING IN ETNICITEIT IN 2007, 2015 EN 2017



Bron: Polisbestanden 2007-2017, bewerking KBA Nijmegen

Uitzendkracht Yasser Alsaba (32)

“Dit is voor mij een nieuw begin”

“Ik kom uit Syrië en ben nu bijna drie jaar in Nederland. Via het uitzendbureau kon ik een talencursus en een opleiding tot buschauffeur volgen. Van begin tot eind is er door het uitzendbureau heel goede ondersteuning geboden. Vandaag mag ik mijn rijbewijs ophalen en

binnenkort ga ik aan de slag op de lijnbus van Connexxion in Nijmegen of Arnhem. Daar heb ik geweldig veel zin in. Voor mij is dit een nieuw begin. Het uitzendbureau heeft me die kans gegeven. De eerste stap naar een vaste baan en mooie toekomst is gezet.”

DE WAARDE VAN UITZENDWERK

VOOR ONDERNEMEND NEDERLAND

In de *Uitzendmonitor* is voor het eerst gekeken naar de spreiding van uitzendkrachten over de arbeidsmarktregio's. Met name Noord-Nederland (Groningen, Friesland, Noord-Holland, Flevoland, Drenthe en Overijssel), Noord-Limburg en het gebied rondom Rotterdam en West-Brabant kennen relatief veel uitzendkrachten. Vooral in deze regio's is behoefte aan flexibele inzet van personeel, gezien de aard van de economische activiteiten, zoals het werk in het havengebied, in distributiecentra, de logistiek en de land- en tuinbouw. Onder invloed van de aantrekkende economie is het aantal uitzendkrachten in de regio's Rijnmond en West-Brabant, Drenthe en Noord-Limburg in de periode van 2015 tot 2017 het sterkst toegenomen.

UITZENDKRACHTEN PER 1000 INWONERS IN DE ARBEIDSMARKTREGIO'S



Bron: Polisbestanden 2017, bewerking KBA Nijmegen

Marieke Blom, hoofdeconoom ING Nederland:

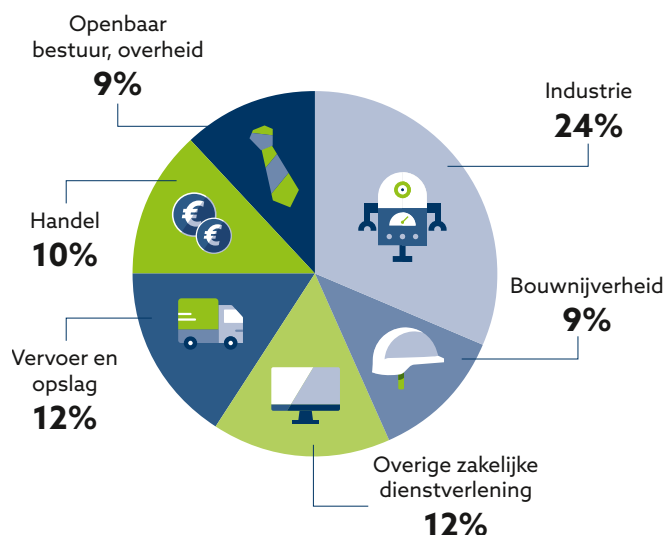
“Competentieflexibiliteit wordt de essentie”

“De uitzendbranche loopt altijd voor op de economische ontwikkelingen. Voor economen is een daling of toename van het aantal uitzenduren dan ook een *leading indicator* van een verandering in de markt. Voor het bedrijfsleven geldt dat zij niet alleen moeten inspelen op de grilligheid van economische cycli. Ook door automatisering, digitalisering en mondialisering neemt de onzekerheid toe. Vandaar dat het voor bedrijven steeds belangrijker wordt om vooruit te kijken. Dat biedt kansen voor uitzendondernemingen. Competentieflexibiliteit wordt de essentie: ervoor zorgen dat bedrijven op het juiste moment beschik-

ken over voldoende vaste of wisselende aantallen mensen, met door de tijd wisselende competenties. Bedrijven zijn vaak zo druk met de dagelijkse gang van zaken dat ze maar moeilijk vooruit kunnen kijken naar welk type medewerker wanneer nodig is. De uitzendbranche heeft daar als geen ander zicht op. Ik zie dan ook een toekomst, waarbij uitzendorganisaties de hr-taken van bedrijven overnemen en een volwaardige businesspartner worden. De toegevoegde waarde zal dan dus vooral liggen in het kennen van de behoeften van werkgevers en het beter kennen van het potentieel van het personeel.”

Uitzendbanen zijn te vinden in alle sectoren. De industrie blijft met 24% de grootste sector. Het aantal uitzendkrachten in de bouw piekte in 2015 met 11%, maar daalde in 2017 weer naar 9%. Het aandeel uitzendkrachten in de overige zakelijke dienstverlening is met 12% weer terug op het niveau van 2007.

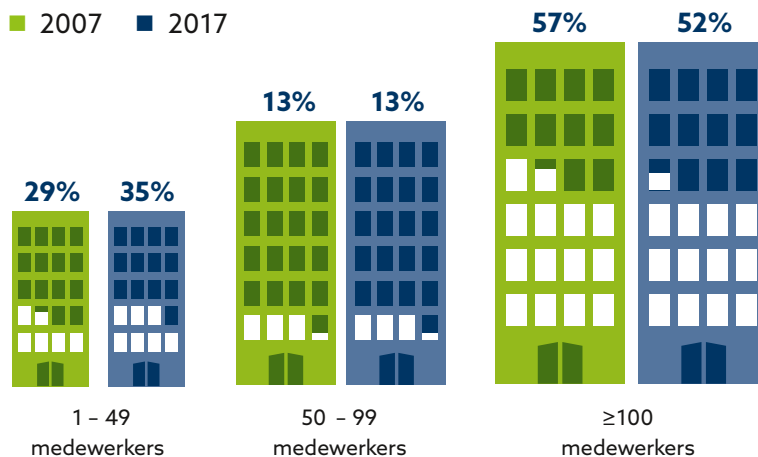
UITZENDBANEN ZIJN TE VINDEN IN ALLE SECTOREN



Bron: Polisbestanden 2017, bewerking KBA Nijmegen

Als gekeken wordt naar de bedrijfsgrootte, dan is er vanaf 2007 een verschuiving te zien van grotere naar kleinere bedrijven. Inmiddels werken bijna evenveel uitzendkrachten bij kleinere mkb-bedrijven (48% werkt bij bedrijven met minder dan 100 medewerkers), als bij grotere bedrijven van 100 werknemers of meer (52%). De verklaring hiervoor kan zijn dat juist bij de kleinere bedrijven meer werkgelegenheidsgroei is gerealiseerd. Door de hoge werkgeverslasten en risico's kiezen deze mkb-bedrijven waarschijnlijk niet snel voor vaste dienstverbanden, maar voor flexibele arbeidsrelaties.

UITZENDKRACHTEN NAAR BEDRIJFSGROOTTE



UITZENDWERK BIEDT WERKZEKERHEID VOOR WERKENDEN

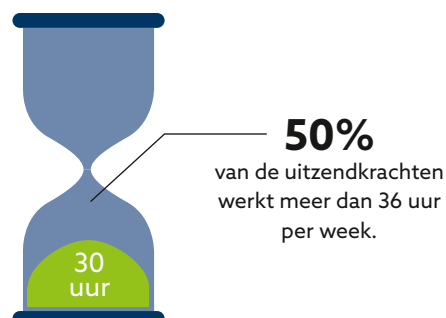
De gemiddelde duur van een uitzendperiode bedroeg in 2017 in totaal 137 kalenderdagen. Het aantal uitzendkrachten dat twaalf maanden per jaar uitzendkracht is, stijgt van 13% in 2007 naar 22% in 2017. De cijfers laten vooral ook zien dat uitzendbanen serieuze banen zijn. Het gemiddelde aantal uren ligt op 30 uur per week. En opmerkelijk: in 2017 had de helft van alle uitzendkrachten een contract van 36 uur of meer. Dat percentage is in de loop der jaren ook toegenomen: van 45% in 2009 naar 50% in 2017. Uitzendwerk onderscheidt zich daarmee in positieve zin van deeltijd- en oproepcontracten, waarbij het veelal gaat om kleine baantjes.

GEMIDDELDE DUUR VAN EEN UITZENDPERIODE



Bron: Polisbestanden 2017, bewerking KBA Nijmegen

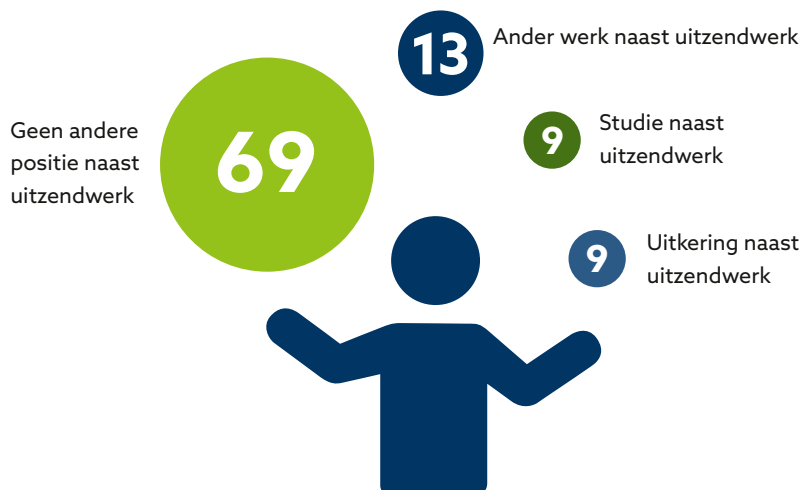
GEMIDDELD AANTAL UREN PER WEEK



Bron: Polisbestanden 2007-2017, bewerking KBA Nijmegen

In deze *Uitzendmonitor* is ook voor het eerst gekeken naar combinatiebanen. Voor het overgrote deel van de uitzendkrachten (69%) is uitzendwerk de hoofdactiviteit en wordt dit dus niet gecombineerd met een andere baan. 13% combineert uitzendwerk met ander werk en 9% met een studie, dit is exclusief scholieren en studenten.

COMBINATIE UITZENDBAAN MET ANDERE ARBEIDSMARKTPOSITIE (EXCLUSIEF SCHOLIEREN EN STUDENTEN)

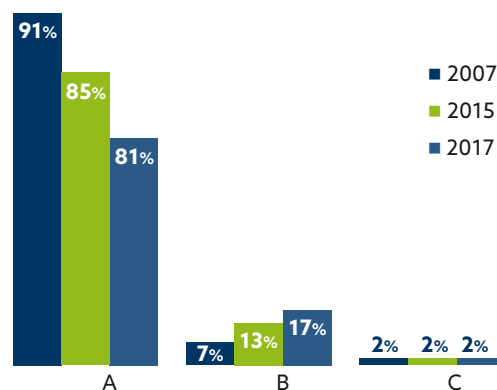


Bron: Polisbestanden 2017, bewerking KBA Nijmegen

In de *CAO voor Uitzendkrachten* worden drie fasen onderscheiden: fase A, fase B en fase C¹. Daarmee wordt aangegeven hoelang een uitzendkracht werkzaam is in de uitzendbranche. Hoe langer een uitzendkracht werkt, hoe meer zekerheid hij of zij heeft.

Uit de *Uitzendmonitor* wordt duidelijk dat de daling in fase A doorzet en meer uitzendkrachten duurzaam aan het werk blijven. In de periode 2007 tot 2017 loopt het aantal uitzendkrachten in fase A terug van 91% naar 81%. Terwijl er een groei te zien is in fase B: van 7% in 2007 naar 17% in 2017.

FASEVERDELING (INCLUSIEF SCHOLIEREN)



Bron: Polisbestanden 2007-2017, bewerking KBA Nijmegen

¹ De CAO voor Uitzendkrachten kent drie verschillende fasen. Fase A duurt 78 weken (in plaats van de wettelijke periode van 26 weken). Na fase A mogen maximaal zes uitzendovereenkomsten in een periode van vier jaar worden aangegaan (fase B). Hierna volgt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (fase C).

Uitzendkracht Cindy Collet (49):

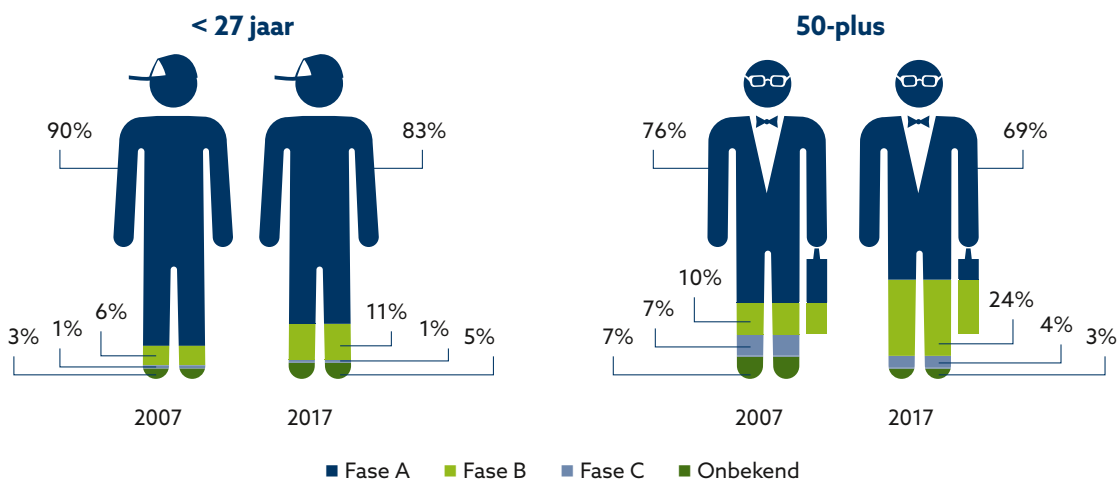
“Flexibiliteit vind ik het allerbelangrijkste”

“Ik ben een wereldreiziger. Van Australië en Indonesië tot Canada en Nieuw- Zeeland, ik ga graag op pad. En als ik terugkom, kan ik via het uitzendbureau altijd snel weer aan het werk. Zo werk ik al twintig jaar op regelmatige basis voor hen. Ze weten precies wat ik kan, wat ik zoek en wat bij me past. Ik werk

nu via Projob drie dagen in de week bij Academie Verloskunde als receptioniste en voor administratieve ondersteuning. Een leuke baan, maar flexibiliteit vind ik het allerbelangrijkste. En dat biedt uitzendwerk me. Als ik een dag mijn ouders wil helpen of er even tussenuit wil, is dat gewoon mogelijk. Heel fijn.”

Vooraf het aantal 50-plussers dat een uitzendcontract heeft in fase B is fors doorgestegen: van 10% in 2007 naar 24% in 2017. Daarbij valt op dat oudere uitzendkrachten ook veel vaker dan jongeren een contract hebben in fase B. Dit was al zo in 2007, maar is in 2017 nog sterker het geval.

JONGEREN EN OUDEREN NAAR UITZENDFASE



Bron: Polisbestanden 2007-2017, bewerking KBA Nijmegen

UITZENDWERK BIEDT MOGELIJKHEDEN

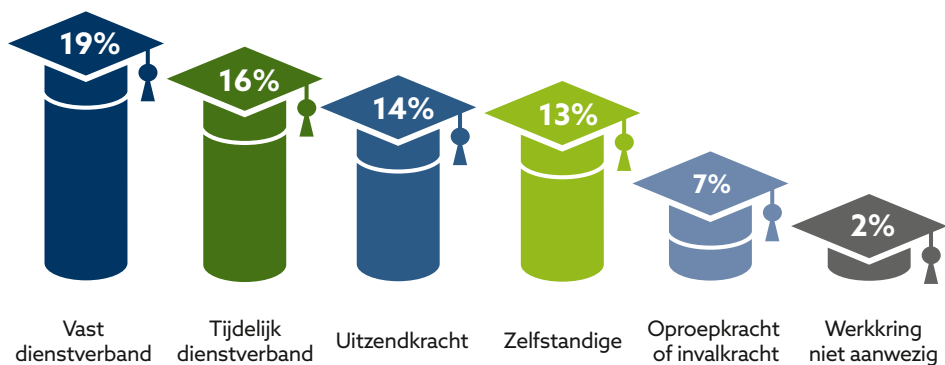
VOOR ONTWIKKELING

In een snel veranderende wereld van werk, neemt het belang van scholing steeds meer toe. Door razend-snelle technologische ontwikkelingen verouderen kennis en vaardigheden sneller dan ooit. Scholing maakt mensen wendbaar en weerbaar op de arbeidsmarkt. Dat geldt zeker ook voor uitzendkrachten, die vaker van beroep wisselen - zo blijkt uit deze *Uitzendmonitor* - dan niet-uitzendkrachten en waarbij in veel gevallen scholing noodzakelijk is om iemand op een nieuwe functie te laten passen.

Onder uitzendkrachten is voor wat betreft scholing een positieve trend te zien. Het aantal uitzendkrachten dat een opleiding volgt, steeg van 12% in 2007 naar 14% in 2017. Scholieren en studenten - in totaal 22% van alle uitzendkrachten - zijn daarbij niet meegerekend. Het scholingspercentage van uitzendkrachten ligt daarmee een stuk hoger dan bij oproep- of invalkrachten (7%) en ook hoger dan bij zelfstandigen (13%). Bij werkenden met een vast of tijdelijk dienstverband is het aantal werknemers dat scholing volgt wel hoger: respectievelijk 19% en 16%.

Kijken we naar het niveau van de opleiding die uitzendkrachten (exclusief scholieren en studenten) volgen, dan is in de periode 2015-2017 een significante verschuiving te zien. Minder uitzendkrachten volgen een lagere opleiding en fors meer uitzendkrachten volgen een middelbare opleiding: van 30% in 2015 naar 38% in 2017. Het scholingsniveau neemt dus toe. De uitzendbranche speelt daarmee in op de toenemende behoefte aan mbo-geschoolde mensen op de arbeidsmarkt.

PERCENTAGE DAT OP HET WERK GESCHOOLD WORDT IN 2017



Bron: Polisbestanden 2017, bewerking KBA Nijmegen

Uitzendkracht Amber Bakker (21)

“Er wordt volop in mij geïnvesteerd”

“Toen ik bij het uitzendbureau aan de slag ging, had ik nog geen enkele ervaring in de horeca. Ik kreeg de uitgebreide basistraining voor vaardigheden in gastvrijheid, bediening en tappen. En een jobcoach begeleidde mij bij mijn eerste stappen in de horeca. Ook daarna kon ik mezelf blijven ontwikkelen.

Ik ben jobcoach geworden en kreeg daar feedback- en coachtrainingen voor. En toen ik als projectleider aan de slag ging, heb ik een training leiderschap gevolgd. Kortom, ik heb ontzettend veel geleerd en waardevolle ervaring opgedaan.”

Ton Heerts, voorzitter MBO Raad:

“Meer betekenen voor de arbeidsmarkt van morgen”

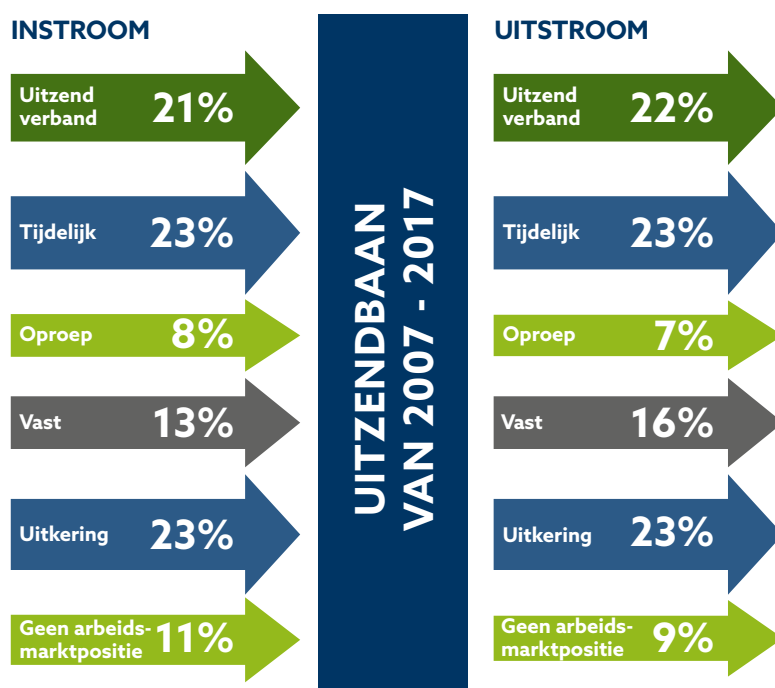
“De uitzendbranche heeft een belangrijke functie in het trainen en om- en bijscholen van uitzendkrachten. Jongeren én volwassenen komen door uitzendwerk vaak laagdrempelig in contact met een nieuwe werkomgeving. Van een vleesverwerkend bedrijf tot de bancaire sector. Het uitzendbureau heeft vervolgens, samen met de werkgever, goed zicht op wat een uitzendkracht wel of niet kan. En waar haar of zijn potentie ligt. Een uitgelezen kans om de uitzendkracht vervolgens verder op te leiden en op die manier meer te betekenen voor de arbeidsmarkt van morgen. Dat opleiden kan

een uitzendkracht immers op weg helpen naar de volgende stap. Ik vind het zeer positief dat de uitzendbranche zich dus steeds meer op het snijvlak van onderwijs en arbeidsmarkt bevindt. Niet voor niets zijn veel uitzendbureaus gesitueerd in mbo-scholen en fungeert het uitzendbureau steeds meer als ‘ontwikkellokaal’. De uitzendbranche en mbo-scholen weten elkaar steeds beter te vinden. Dat is vooral ook erg belangrijk voor de meiden en jongens die geen startkwalificatie bezitten. Door hen aan een diploma te helpen, geef je ze een serieuze kans om alsnog duurzaam aan de slag te gaan.”

HET PERSPECTIEF VAN UITZENDWERK

Vanuit welke positie komen mensen in een uitzendbaan terecht? Uit de *Uitzendmonitor* blijkt dat een fors aandeel (36%) voor de uitzendbaan een vaste of tijdelijke baan elders had, 23% had een uitkering en 21% een eerdere uitzendbaan. Jongeren blijken vanuit andere arbeidsposities in te stromen in uitzendbanen dan ouderen. Jongeren stromen vaker in vanuit een tijdelijk dienstverband (29%) dan ouderen (12%). Meer dan een kwart van de uitzendkrachten van vijftig jaar en ouder had voorafgaand aan een uitzendbaan een WW-uitkering. Bij jongeren is dat slechts 6%.

DOORSTROOM VAN UITZENDKRACHTEN



Bron: Polisbestanden 2017, bewerking KBA Nijmegen

Als we kijken naar de uitstroom, dan kan geconcludeerd worden dat uitzendwerk veel kans geeft op nieuw werk. Zo is twee op de drie uitzendkrachten na de uitzendperiode nog aan het werk. 39% stroomt na de uitzendperiode door naar een tijdelijk of vast dienstverband respectievelijk 23% en 16%), 22% naar een nieuwe uitzendbaan en 23% naar een uitkering.

Uitzendkrachten blijken ook relatief snel een nieuwe baan te vinden: 43% slaagt daarin binnen vier weken en nog eens 25% vindt opnieuw werk na vier weken. Dit heeft ermee te maken dat uitzendkrachten gewend zijn om regelmatig van baan te wisselen en zich daardoor in hun zoekgedrag voortdurend bewust zijn van hun arbeidsmarktpositie. Daarbij maakt iets meer dan de helft van de uitzendkrachten gebruik van het netwerk van het uitzendbureau.

Wel moet geconstateerd worden dat het aandeel van uitzendkrachten dat vast aan het werk komt structureel achterblijft. Kreeg in 2007 nog 27% van de uitzendkrachten een vast dienstverband, in 2017 was dit teruggelopen naar 16%. Dit komt overeen met de algemene trend op de arbeidsmarkt.

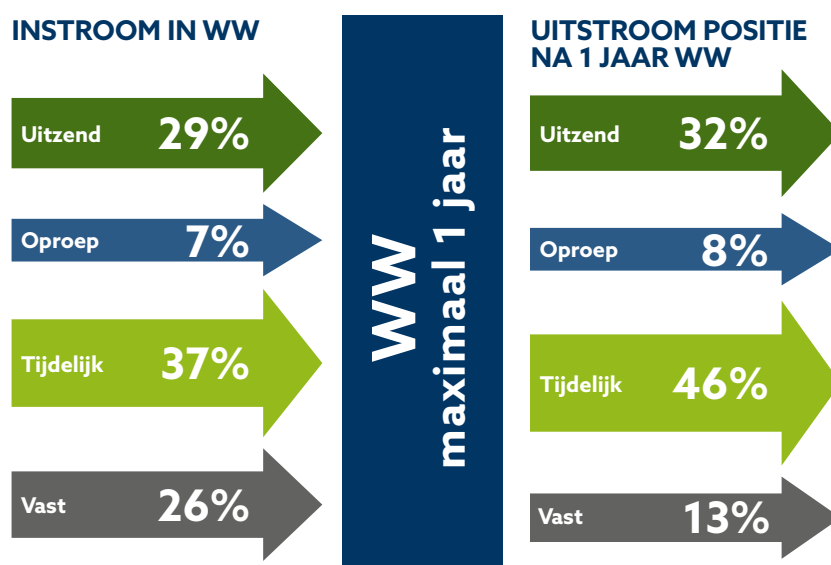
UITZENDWERK IS VOOR WW'ERS

DE KORTSTE WEG NAAR WERK

Bij instroom in de WW blijkt het in 37% van de gevallen te gaan om mensen die voorheen een tijdelijk contract hadden, 26% had daarvoor een vast contract en 7% een oproepcontract. Deze drie contractvormen samen zorgen daarmee dus voor 70% van de WW-instroom. Minder dan een derde van de instroom in de WW (29%) komt vanuit uitzendwerk.

Kijken we naar de uitstroom van WW'ers die maximaal een jaar WW ontvingen, dan vindt daarvan 32% een uitzendbaan en slechts 13% een vaste baan. Per saldo laat uitzendwerk dus *meer* mensen uitstromen uit de WW, dan er via uitzendwerk instromen: 32% ten opzichte van 29%. Dat maakt duidelijk dat uitzendwerk een belangrijk uitstroomkanaal is voor mensen die eerder hun baan verloren.

IN- EN UITSTROOM WW



Bron: Polisbestanden 2017, bewerking KBA Nijmegen

Uitzendkracht Marie Latumanuwu (51)

“Ik wilde dolgraag terug naar mijn huidige baan”

“Ik werk sinds 2010 voor het uitzendbureau bij IG Design Group, een bedrijf in verpakkingsmaterialen. Eind 2016 kreeg ik een hernia en bijna een jaar was ik uit de roulatie. Gelukkig kreeg ik de mogelijkheid om te re-integreren. Ik wilde dolgraag terug naar mijn huidige baan en in goed overleg met UWV en

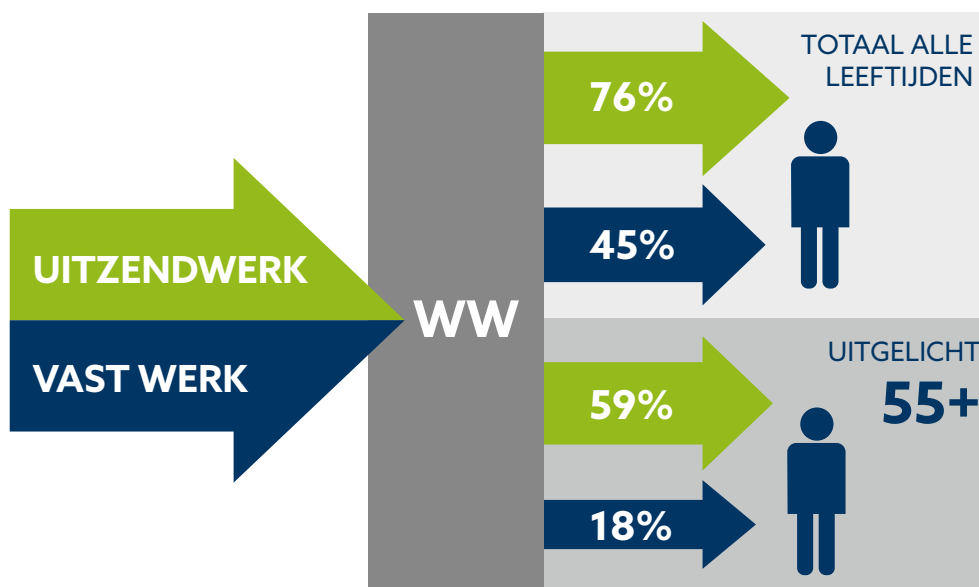
het uitzendbureau is dat gelukt. Met kleine stapjes hebben we het langzaam opgebouwd en inmiddels ben ik weer fulltime aan het werk. De persoonlijke en betrokken aanpak en goede verzuimbegeleiding van het uitzendbureau hebben daar zeker bij geholpen.”

Tevens blijkt dat uitzendwerk ook leidt tot *duurzaam* werk. Van de WW'ers die na de WW-uitkering een uitzendbaan hebben gevonden, is 76% drie jaar later nog aan het werk. Daarvan vindt het grootste gedeelte (43%) een directe baan en 33% een uitzendbaan. Het overige deel vindt werk via een oproepcontract.

Uitzendwerk biedt bovendien een snelle kans op werkhervatting. Ruim driekwart van de uitzendkrachten (76%) met een WW-uitkering vindt binnen een jaar weer een baan, terwijl dat percentage bij mensen die voorheen een vast dienstverband hadden op slechts 45% ligt.

Opvallend is verder dat uitzendwerk steeds meer werkloze ouderen aan een baan helpt. 59% van de 55-plussers die voor de WW een uitzendbaan hadden, gaat binnen een jaar wederom aan de slag als uitzendkracht. Van de oudere WW'ers die voorheen een vaste baan hadden, vindt slechts 18% binnen een jaar weer een vaste baan. Een verschil dus van ruim 40%. Uitzendwerk blijkt juist voor ouderen een belangrijke functie te hebben. En gezien het feit dat onze beroepsbevolking vergrijst - in 2021 hebben we ruim driehonderdduizend 55-plussers meer op de arbeidsmarkt - is dit een belangrijk gegeven.

UITZENDWERK HELPT OOK STEEDS MEER OUDEREN AAN EEN BAAN



Bron: Polisbestanden 2017, bewerking KBA Nijmegen

Tof Thissen, algemeen directeur UWV WERKbedrijf

“Uitzendwerk biedt grote kans op duurzame werkhervatting”

“Uitzendwerk is een belangrijke opstap naar werk. Uit deze *Uitzendmonitor* blijkt dat 29% van de mensen die een beroep deden op een WW-uitkering vanuit een uitzendcontract kwam. Daar staat tegenover dat 32% van de WW'ers weer aan de slag gaat via uitzendwerk. Een licht positief saldo dus: uitzendwerk laat meer mensen uitstromen uit de WW, dan er via uitzendwerk instromen.

Uitzendwerk biedt tevens een grote kans op duurzame werkhervatting. Want van de WW'ers die na de WW-uitkering een uitzendbaan vonden, is 76% drie jaar later nog aan het werk. Ik roep werkzoekenden daarom altijd op bij uitzenders naar vacatures te kijken. Van een langdurige uitkering wordt immers

niemand beter. Je zelfvertrouwen gaat omlaag en de afstand tot de arbeidsmarkt wordt iedere maand groter. Voor sommige mensen heeft uitzendwerk ten onrechte nog een negatieve connotatie. Alsof het om kortstondige baantjes zou gaan. Maar uitzendwerk biedt wel degelijk goede mogelijkheden om langdurig aan de slag te gaan. Ook voor 50-plussers. Ik vind het een heel mooie trend dat het aandeel oudere uitzendkrachten sterk toeneemt. Helaas is nog steeds meer dan de helft van de mensen in de WW 50-plus. Ik wil daarom graag kijken hoe we samen met de uitzendbranche nog meer ouderen perspectief kunnen bieden.”

WAT ZIJN DE UITDAGINGEN

VOOR DE TOEKOMST?

Als de *Uitzendmonitor 2018* iets duidelijk maakt, is het dat uitzendwerk van waarde blijft. Het aantal uitzendkrachten is weer terug op het niveau van voor de crisis en laat zelfs een lichte groei zien. Als ‘stootkussen van de economie’ heeft uitzendwerk in de afgelopen tien jaar een wezenlijke rol gespeeld bij het accommoderen van fluctuaties op de arbeidsmarkt. En dan gaat het zeker niet om ‘kleine baantjes’. In tegenstelling tot deeltijd- en oproepcontracten, waarbij het veelal gaat om een gering aantal uren, zijn uitzendbanen volwaardige banen.

Toch is het belang van uitzendwerk niet louter economisch van aard. Op maatschappelijk vlak groeit de relevantie van uitzendwerk. Voor steeds meer ouderen en uitkeringsgerechtigden biedt uitzendwerk de weg naar werk. En een duurzame opstap naar werk, zo wordt duidelijk uit de cijfers in deze *Uitzendmonitor*.

Er zijn echter ook grote uitdagingen voor de uitzendbranche. De komende jaren zal de branche fors moeten investeren in het bieden van werkzekerheid. In een sterk veranderende wereld van werk, staan zekerheden onder druk. De baan voor het leven bestaat niet meer. Bovendien wordt in de huidige krappe arbeidsmarkt de afstand tussen kandidaten en banen steeds groter. Het is daarom cruciaal om meer te investeren in duurzame inzetbaarheid en scholing. Met een scholingsgraad van 14% doen uitzendondernemingen het op dit moment zeker niet slecht. Maar het kan beter. Het is niet voor niets dat de branche de ambitie heeft uitgesproken het scholingspercentage verder te verhogen naar 20%.

Tevens ligt er een taak voor uitzendwerkgevers om meer werkzekerheid in de uitzendbaan te realiseren. Dus: meer uren bij kleine banen, betere voorspelbaarheid van werktijden, meer doorstroom in de fasen. Bovendien zullen wij als branche een grotere inspanning moeten leveren om de doorstroom naar vaste banen te bevorderen. Het aandeel van uitzendkrachten dat vast aan het werk komt, blijft structureel achter. Het mag niet zo zijn dat uitzendkrachten lange tijd in flex blijven hangen, dus ook hier ligt een maatschappelijke opgave voor uitzenders.

Tot slot is er nog een laatste uitdaging. Want nu de matching steeds meer door slimme algoritmen en digitale platforms wordt overgenomen, is het de vraag hoe uitzendondernemingen waarde kunnen blijven toevoegen. Uitzendondernemingen zullen zich meer en meer gaan ontpoppen als een ‘relatiemanager’, waarbij de kandidaat door de woelige baren van de veranderende wereld wordt geleid. De uitzendonderneming wordt zo een ‘regisseur’ die perspectief biedt, door de kandidaat te begeleiden bij scholing, duurzame inzetbaarheid, van-werk-naar-werkbemiddeling en het uitstippelen van het meest gewenste carrièrepad.

Al met al uitdagingen genoeg. En dus is er werk aan de winkel, om zowel uitzendkrachten als inleners te ondersteunen bij het werk van hun toekomst.

REAGEREN?



Praat mee op [Twitter](#) via [#uitzendmonitor](#)



of praat mee op [LinkedIn](#)

OVER DE UITZENDMONITOR

De *Uitzendmonitor* geeft inzicht in de samenstelling van de groep uitzendkrachten en in de ontwikkelingen in uitzendbanen. Dit is mogelijk geworden door cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek te combineren met de cijfers van de Polisadministratie van UWV. Uitzendbanen en uitzendkrachten worden in een reeks van jaren gevolgd. De cijfers in de *Uitzendmonitor* 2018 gaan over 2017 en geven daarnaast de trends weer vanaf 2007. De *Uitzendmonitor* is interessant voor uitzendorganisaties, uitzendkrachten, beleidsmakers, wetenschappers en iedereen die zich bezighoudt met de arbeidsmarkt en kan gebruikt worden als naslagwerk. De analyses voor de *Uitzendmonitor* zijn uitgevoerd door KBA Nijmegen, in opdracht van de ABU. Het volledige rapport van de *Uitzendmonitor* is te downloaden op de website van de ABU, www.abu.nl/uitzendmonitor.

OVER DE ABU

De Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) behartigt de belangen van uitzend- en payroll-ondernemingen die voldoen aan de hoogste kwaliteitseisen. De ABU wil uitzendwerk van waarde laten zijn voor iedereen op de arbeidsmarkt.

COLOFON

Tekst: MediaAdvice, Leiden
Vormgeving: Studio Onseventwo, Amsterdam
Drukwerk: Veldhuis Media, Raalte

