



# Flexibilisering niet altijd beter

Ronald Dekker (ReflecT, Universiteit van Tilburg)

FLEXIBILISERING



# Hoe groot is de flexibele schil en waarom?

- ▶ Wat verstaan we onder flexibilisering?
- ▶ Wat is de omvang van de flexibele schil op de Nederlandse arbeidsmarkt?
- ▶ Waarom moet de flexibele schil altijd groter?
- ▶ Flexibel en wendbaar zonder verdere flexibilisering?






# Hoe is dat nou zo gekomen?

- Veranderde omstandigheden
  - Globalisering
  - Ontwikkelingen in de technologie
- Veranderd gedrag
  - Van werknemers
  - Van werkgevers



# Globalisering → flexibilisering?

- Grotere handels-, financiële en informatiestromen tussen landen
- Meer concurrentie en volatiliteit
- Meer behoefte aan wendbaarheid/flexibiliteit?



# Technologische ontwikkeling → flexibilisering

- ▶ Nieuwe technologie → nieuwe vaardigheden
  - ▶ Nieuw personeel?
  - ▶ Of: bestaand personeel bij/omscholen?



# Gedrag van werkenden → flexibilisering?

- ❑ Flex sterk stijgend: 34% in 2014 (tov 23% in 2003)
- ❑ Nu 1,8 miljoen flexwerkers tov 1,2 miljoen in 2003, 5 miljoen vast banen, versus 5,6 miljoen in 2003
- ❑ Met name ZZP-ers stijgt hard 988.000 versus 634.000 in 2003, ongeveer 40% van de flexwerkers
- ❑ 55% jongeren (15-24 jaar) heeft flexbaan (tov 34% in 2001), voornamelijk oproepkracht
- ❑ **Ruim de helft van de flexwerkers geeft de voorkeur aan vast contract (incl ZZP)**
- ❑ Zonder ZZP: **91% van de flexibele krachten wil een vast contract, liefst tussen de 24 en 40 uur (75%). Vanaf ongeveer 20 jaar gaat men dit belangrijk vinden (2014)**
- ❑ Maar van flex naar vast duurt erg lang en wordt steeds langer (2002 duurde het 6 tot 10 jaar, in 2012 10 tot 15 jaar), onderzoek SCP
- ❑ Doorstroomkans van flex naar vast na 1 jaar afgenomen van 14% (2008) naar 9% (2014)

# Gedrag van werkenden → flexibilisering?

	TOTAAL
62	
2h. Bent u door uw werkgever gedetacheerd naar één of meer andere bedrijven? [N=37.546]	
· % Ja	5,3%
2i. Wat is de belangrijkste reden waarom u op dit moment geen vast dienstverband heeft? [N=8.116]	
· 1 Ik heb behoefte aan flexibiliteit	27,0%
· 2 Ik heb geen behoefte aan zekerheid	4,9%
· 3 Ik ben nieuw bij mijn huidige werkgever	38,2%
· 4 Het lukt niet om een vaste baan te krijgen	29,9%

Bron: NEA 2015, TNO





# Gedrag van werkgevers → flexibilisering

- Meebewegen met de 'economie'
- Risicomanagement
- Motieven:
  - Inherent tijdelijk werk
  - Verlengde proeftijd
  - Speciale competenties
  - 'Churning' (doorgaande stroom werk, steeds nieuwe mensen)



# Samenvattend

- Niet evident dat flexibilisering 1 op 1 volgt uit trends als globalisering en technologische verandering.
- De wensen en het gedrag van werkgevers spelen een grotere rol dan de wensen en het gedrag van werkenden
- Kortom: flexibilisering krijgt gestalte door de (HR) keuzes binnen organisaties



# HR keuzes mbt flex in organisaties

- ▶ Wat zijn de overwegingen?
  - ▶ Als econoom: kosten baten analyse
    - ▶ Compleet?
  - ▶ Klopt die economische aanname, of zijn er andere zaken die een rol spelen?
    - ▶ Kopieergedrag
    - ▶ ...



# Waar gaat het om?

- Bewuste keuzes
- Complete kosten-baten afwegingen
- Flexibilisering wordt 'gemaakt' in organisaties, wordt gemaakt door HR beslissingen
- HR zou meer bezig moeten zijn met zelfreflectie op deze beslissingen als op vragen als: 'hoe binden we de flexibele schil?'
- Later vandaag: denkoefening over flex beslissing