

CAOP

Inventarisatie flexibele arbeid in zorg en welzijn



Gerard van Essen
Karin Jettinghoff
Francisca van der Velde
Janneke Wilschut

20 augustus 2015

Inhoud

1	INLEIDING	1
1.1	DOEL	1
1.2	ONDERZOEKSVRAGEN	1
1.3	AANPAK	1
1.4	LEESWIJZER	2
2	DEFINITIE FLEXIBELE ARBEID	3
2.1	VORMEN VAN FLEXIBELE ARBEID	3
2.2	DEFINITIE FLEXIBELE ARBEID	3
2.3	INFORMATIEBEHOEFTE	4
2.4	CONCLUSIE	4
3	BESCHIKBARE BRONNEN OVER FLEXIBELE ARBEID IN ZORG EN WJK	5
3.1	ONDERZOEKSBESTANDEN ALGEMEEN	5
3.1.1	<i>Enquête Beroepsbevolking (EBB) CBS</i>	5
3.1.2	<i>Sociaal Statistisch Bestand (SSB) CBS</i>	9
3.1.3	<i>Arbeidsrekeningen CBS</i>	12
3.1.4	<i>Werkgeversenquête (WGE) Programma AZW</i>	13
3.1.5	<i>Werknemersenquête Zorg en Welzijn</i>	16
3.1.6	<i>Arbeidsvraagpanel SCP</i>	19
3.1.7	<i>Arbeidsaanbodpanel SCP</i>	20
3.1.8	<i>Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) TNO/CBS</i>	21
3.1.9	<i>Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) TNO</i>	23
3.2	ONDERZOEKSBESTANDEN VOOR SPECIEFIEKE DOELGROEPEN	25
3.2.1	<i>Zelfstandigen Enquete Arbeidsomstandigheden (ZEA) TNO/CBS</i>	25
3.2.2	<i>ZZP-panel EIM/SZW</i>	27
3.2.3	<i>Uitzendmonitor 2014 ITS</i>	28
3.3	REGISTRATIEBESTANDEN	28
3.3.1	<i>DigiMV</i>	28
3.3.2	<i>Polisadministratie UWV</i>	29
3.3.3	<i>Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW)</i>	30
3.3.4	<i>Handelsregister Kamer van Koophandel</i>	31
3.3.5	<i>LISA</i>	31
3.3.6	<i>Salarisadministraties</i>	32
3.4	INCIDENTELE ONDERZOEKEN NAAR FLEXIBELE ARBEID	32
3.4.1	<i>De toekomst van flex (TNO)</i>	32
3.4.2	<i>ZZP'ers in Drenthe (CAB)</i>	33
3.4.3	<i>Payrollcontracten: Een onderzoek naar de kenmerken van payrollcontracten (Ecorys)</i>	33
3.4.4	<i>Inzet zelfstandigen in ziekenhuizen</i>	34
3.5	SAMENVATTING EN VERGELIJKING BESCHIKBARE BRONNEN	35
3.5.1	<i>Vergelijking aandelen flexibele arbeid in de verschillende databronnen</i>	36
3.5.2	<i>Nadere analyse van verschillen</i>	38
3.5.3	<i>Conclusie</i>	39
4	CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN	41
4.1	DEFINITIE VAN FLEXIBELE ARBEID	41
4.2	MEEST GESCHIKTE BRON VOOR FLEXIBELE ARBEID IN ZORG EN WJK OP DIT MOMENT	41
4.2.1	<i>Validiteit en betrouwbaarheid van de bronnen</i>	42
4.3	STAPPEN VOOR VERKRIJGEN VAN VOLDOENDE EN KWALITATIEF GOEDE DATA	43

1 Inleiding

Het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW) wordt uitgevoerd in opdracht van het ministerie van VWS en sociale partners in zorg en welzijn via de arbeidsmarktfondsen. Het programma voorziet deze partijen van informatie over de arbeidsmarktontwikkelingen in de sector zorg en WJK.¹ Het AZW-programma bestaat uit verschillende onderdelen, zoals continue dataverzameling, een jaarlijkse toekomstverkenning, de werkgevers- en werknemersenquête en het integrerend jaarrapport.

Eén van de wensen van de opdrachtgevers van het programma is om meer inzicht te krijgen in de omvang en aard van flexibele arbeid in de sector. Het gaat dan onder meer om de inzet van tijdelijk personeel, uitzendkrachten en oproep- of invalkrachten in de sector. Deze vorm van flexibiliteit staat bekend als numerieke flexibiliteit.

Hoe de flexibele arbeidsmarkt in de verschillende branches van de sector zorg en WJK er precies uitziet, is op dit moment niet bekend. In de werkgevers- en werknemersenquête van het AZW-programma wordt wel regelmatig bevraagd in welke mate er personeel in de sector werkzaam is met een arbeidscontract (zoals vast en tijdelijk personeel en oproepkrachten) en in welke mate er personeel werkzaam is zonder arbeidscontract (zoals zzp'ers). Deze enquêtes geven echter, ondanks dat ze regelmatig worden afgenomen, geen volledig (betrouwbaar en valide) beeld van de inzet van flexibele arbeid in de sector. Dit inzicht is wel gewenst om een goede analyse van de arbeidsmarkt in de sector te maken. Informatie afkomstig uit andere openbare bronnen is vaak onvoldoende gedetailleerd, waardoor ook deze informatie onvoldoende zicht biedt op de inzet van flexibele arbeid in de sector zorg en WJK.

1.1 Doel

De inventarisatie heeft tot doel de mogelijkheden in kaart te brengen om op een structurele manier inzicht te krijgen in de omvang en aard van flexibele arbeid in de sector zorg en WJK.

1.2 Onderzoeksvragen

De inventarisatie geeft antwoord op de volgende vragen:

1. Welke definitie van flexibele arbeid is wenselijk voor de sector zorg en WJK?
2. Welke bronnen zijn beschikbaar om flexibele arbeid in de sector zorg en WJK inzichtelijk te maken?
3. Welke informatie over flexibele arbeid in de sector zorg en WJK geven de bronnen weer?
4. In hoeverre zijn deze bronnen geschikt om de omvang en aard van flexibele arbeid in de sector zorg en WJK vast te stellen?
5. Indien de bronnen onvoldoende geschikt zijn: welke stappen moeten genomen worden om de omvang en aard van flexibele arbeid in de sector vast te stellen?
6. Op welke wijze kan flexibele arbeid op een structurele manier in de continue dataverzameling van het AZW-programma worden meegenomen?

1.3 Aanpak

De inventarisatie bestaat uit twee onderdelen.

Inventarisatie verschillende vormen van flexibele arbeid in de zorg en WJK

Om tot een definitie van flexibele arbeid binnen het AZW-programma te komen, zijn telefonische interviews gehouden met vertegenwoordigers van sociale partners en het ministerie van VWS en is gevraagd wat zij onder flexibele arbeid verstaan. Daarnaast is nagegaan:

1. Wat zij vinden van de door het CBS gehanteerde definitie voor flexibele arbeid. In hoeverre kunnen zij zich in deze definitie vinden en zijn er nog aspecten die in de definitie ontbreken?
2. In welke mate (niet/in beperkte mate/in zeker mate/in hoge mate) verschillende vormen van flexibele arbeid voorkomen in de branche(s) die zij vertegenwoordigen.

¹ WJK is de afkorting van Welzijn en maatschappelijke dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang.

3. Of zij over cijfermatige informatie beschikken ten aanzien van de omvang en samenstelling van de flexibele schil in de branche(s) die zij vertegenwoordigen en (zo ja) wat de bron hiervan is.
4. Aan welke informatie over flexibele arbeid zij behoefte hebben.

Inventarisatie bestaande bronnen voor in kaart brengen van flexibele arbeid

Vervolgens is geïnventariseerd welke bronnen er zijn om de inzet van flexibele arbeid in de (deelbranches van de) sector zorg en WJK in kaart te brengen. Met behulp van deze inventarisatie is vastgesteld in welke mate de verschillende bronnen geschikt zijn om:

- een volledig beeld te schetsen van de inzet van flexibele arbeid in de sector;
- de jaarlijkse ontwikkeling van flexibele arbeid vast te kunnen stellen (in aantal en percentage personen, banen en/of gewerkte uren);
- de ontwikkeling naar branches uit te splitsen;
- de ontwikkeling uit te splitsen naar type flexibele arbeid;
- de ontwikkeling uit te splitsen naar andere relevante achtergrondvariabelen, zoals regio, functie en opleidingsniveau.

Tevens hebben we per bron in kaart gebracht op welk(e) niveau(s) de informatie beschikbaar is en welke definitie van flexibele arbeid gehanteerd wordt. Verder zijn de mogelijkheden om bestanden met elkaar te verrijken onderzocht, bijvoorbeeld als er lacunes zijn in één of meerdere bestanden. Deze inventarisatie maakt inzichtelijk a) welke vragen over flexibele arbeid met de bronnen beantwoord kunnen worden en b) welke vragen niet beantwoord kunnen worden. Van een aantal relevante bronnen zijn gegevens verzameld.

Op basis van deze inventarisatie adviseren we welke bronnen het meest geschikt zijn om flexibele arbeid in zorg en WJK in kaart te brengen en doen we (indien nodig) een voorstel op welke wijze in de toekomst in de geconstateerde kennislacunes kan worden voorzien.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 beschrijven we de vormen van flexibele arbeid die in de verschillende branches voorkomen, welke definitie we hanteren voor flexibele arbeid en welke informatiebehoefte er is in de sector. In hoofdstuk 3 volgt een beschrijving van de geïnventariseerde databronnen. In hoofdstuk 4 sluiten we af met conclusies en aanbevelingen.

2 Definitie flexibele arbeid

In dit hoofdstuk beschrijven we wat in de sector zorg en WJK onder flexibele arbeid wordt verstaan. De resultaten zijn onder meer gebaseerd op de telefonische interviews met een vertegenwoordiger van het Ministerie van VWS, de werkgeversverenigingen (Actiz, GGZ Nederland, NVZ en VGN), de werknemersverenigingen (Abvakabo, CNV Publieke Zaak en Nu'91) en het arbeidsmarktfonds voor de sector WJK (FCB).

2.1 Vormen van flexibele arbeid

De vormen van flexibele arbeid die veel voorkomen in de branches zijn de tijdelijke contracten en de oproep- of invalkrachten. De tijdelijke contracten zijn tegenwoordig praktisch altijd voor bepaalde tijd, er wordt niet vaak meer een uitzicht op een vast dienstverband in het contract opgenomen. Kenmerkend voor de oproep- of invalkrachten is dat het aantal uur dat ze werken niet vast staat. Soms is er een minimum aantal uren opgenomen, maar regelmatig wordt er nog gebruik gemaakt van een nul-urencontract. Vaak is dat volgens de geïnterviewden de wens van de werknemer die op die manier geen verplichting heeft. Deze vorm is bijvoorbeeld populair bij studenten. Daarnaast komen in de thuiszorg alfa-hulpverleners nog regelmatig voor, maar de brancheverenigingen hebben hier weinig zicht op.

De uitzendkrachten zijn minder populair bij de werkgevers omdat ze duurder zijn (er moet btw over betaald worden). Doordat instellingen steeds vaker een eigen pool van oproepkrachten hebben worden de uitzendkrachten in mindere mate ingezet. Ook detachering, payrollconstructies en ZZP-ers worden in mindere mate gebruikt. Zeker onder de cliëntgebonden functies komen deze vormen weinig voor. Gedetacheerden en ZZP-ers worden vooral voor bijvoorbeeld organisatieadvies of opleidingen ingeschakeld. Detachering werd ook genoemd in relatie tot de sociale wijkteams waarbij de wijkverpleegkundigen vanuit de thuiszorgorganisatie worden gedetacheerd.

Naast de flexibele contracten is er nog een vorm van flexibele arbeid die geleverd wordt door werknemers met een vast contract. Het komt voor dat een deeltijdaanstelling tijdelijk wordt uitgebreid, bijvoorbeeld bij ziekte of zwangerschapsverlof van een collega. Ook overwerk is een vorm van flexibele arbeid. Daarnaast werken enkele sectoren met een jaarurensystematiek waarbij het aantal te werken uren op jaarbasis in principe vast staat, maar waarbij de uren kunnen variëren over verschillende periodes in het jaar. Dit geeft een grote vorm van flexibiliteit bij tijdelijke variatie, maar niet bij structurele wijziging van de zorgvraag.

2.2 Definitie flexibele arbeid

Het CBS hanteert de meest gedetailleerde definitie van flexibele arbeid. Het CBS definieert flexibele arbeid als volgt:

“Een werknemer met een flexibele arbeidsrelatie is een persoon die een arbeidsovereenkomst heeft die van beperkte duur is of die niet voor een vast overeengekomen aantal uren in dienst is.”²

Deze definitie is beoordeeld op omvang (wat valt er wel en niet onder flexibele arbeid) en mate van detail (welke uitsplitsingen zijn er mogelijk). Het CBS onderscheidt werknemers met een vaste arbeidsrelatie (d.w.z. met een vast dienstverband voor een vast aantal uren), werknemers met een flexibele arbeidsrelatie (d.w.z. geen vast dienstverband en/of niet voor een vast aantal uren in dienst) en zelfstandigen. De inhuur van zelfstandigen wordt door de geïnterviewde partijen als onderdeel van de flexibele arbeid gezien. Een vorm van flexibele arbeid die het CBS niet noemt maar tijdens de interviews wel werd genoemd zijn de stagiairs/BBL'ers. Verder worden er geen vormen gemist in de definitie.

De categorieën van werknemers met een flexibele arbeidsrelatie die het CBS onderscheidt, zijn:

- Werknemers met een tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast
- Werknemers met een tijdelijk dienstverband van 1 jaar of langer

² Bron: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=71958NED&D1=12,14-21&D2=0&D3=0&D4=6,11,16,21,26,31,36,41,46,51,56&HD=120529-0909&HDR=G2,G1,G3&STB=T>

- Werknemers met een overig tijdelijk dienstverband
- Oproep-/invalkrachten
- Uitzendkrachten
- Werknemers met een vast dienstverband zonder vaste uren
- Werknemers met een tijdelijk dienstverband zonder vaste uren

De uitsplitsing in deze subgroepen wordt niet in alle gevallen relevant gevonden. Vooral de uitsplitsing van de tijdelijke contracten naar duur van het contract vindt men niet zo relevant. Interessanter zou bijvoorbeeld zijn hoe vaak het een eerste, tweede of derde tijdelijk contract betreft. Over de oproep- of invalkrachten is daarentegen meer detail gewenst, men zou bijvoorbeeld graag een onderscheid tussen een nul-uren contract en een min-max contract willen zien.

2.3 Informatiebehoefte

De benodigde uitsplitsingsmogelijkheden hangen samen met de informatiebehoefte op het gebied van flexibele arbeid. De meeste partijen hebben nog geen pasklaar antwoord op de vraag aan welke informatie over flexibele arbeid zij behoefte hebben. In algemene zin bestaat de informatiebehoefte bij de verschillende partijen vooral uit het monitoren van de omvang en de samenstelling van de flexibele schil. In diverse branches zijn momenteel veranderingen gaande die vermoedelijk van invloed zijn op de inzet van flexibele arbeid. Een voorbeeld is de langdurige zorg waar veel tijdelijke contracten niet worden verlengd. Daarnaast is er behoefte aan meer inzicht in de werkelijke omvang (de gewerkte uren) van de oproep- of invalkrachten. Per 1 januari 2015 worden nul-uren contracten in de zorg beperkt. Er bestaat behoefte aan monitoring van deze ontwikkeling en in hoeverre dat bijvoorbeeld gepaard gaat met de komst van veel contracten van slechts enkele uren. Dus naast een uitsplitsing van verschillende vormen van flexibele arbeid zou men ook graag een doorsnede over alle contracten willen naar (minimum) aantal uren van de contracten en het daadwerkelijk gewerkte aantal uren.

Op dit moment gebruiken enkele verenigingen gegevens van de pensioenfondsen om arbeid gerelateerde zaken inzichtelijk te krijgen. Ze verzamelen zelf geen gegevens op het gebied van flexibele arbeid.

2.4 Conclusie

De algemene CBS definitie komt goed overeen met wat er in de sector onder flexibele arbeid wordt verstaan. Onder flexibele arbeid verstaan we in deze studie dan ook de werknemers met een flexibele arbeidsrelatie en de zelfstandigen zoals het CBS ze definieert. We richten ons daarmee op flexibele arbeid in de zin van flexibele contracten. Flexibiliteit binnen vaste contracten met een vast aantal uren (bijvoorbeeld door de jaarurensystematiek) of overwerk vallen daar buiten.

Bij het uitsplitsen van de verschillende vormen dient minimaal onderscheid gemaakt te kunnen worden tussen type contract en een vast dan wel flexibel aantal uren. Categorieën van flexibele arbeid die voor de sector zorg en WJK van belang zijn (omdat zij relatief veel voorkomen), zijn de tijdelijke contracten en oproep- en invalkrachten. Bij deze laatste categorie is een onderscheid tussen nul-urencontracten en min-max contracten gewenst. De mogelijkheden voor uitsplitsing verschillen erg per databron. In het volgende hoofdstuk worden de verschillende databronnen besproken waarbij ook wordt aangegeven welke uitsplitsingsmogelijkheden er zijn.

3 Beschikbare bronnen over flexibele arbeid in zorg en WJK

In dit hoofdstuk staan diverse bronnen beschreven waarmee flexibele arbeid in de sector zorg en WJK in meerdere of mindere mate in kaart kan worden gebracht. Eerst geven we een beschrijving van de onderzoeksbestanden die gebruikt kunnen worden om flexibele arbeid in het algemeen mee in kaart te brengen (paragraaf 3.1). Daarna volgt een beschrijving van een aantal bronnen die erop gericht zijn om specifieke categorieën van flexibele arbeid nader in kaart te brengen (paragraaf 3.2). Vervolgens beschrijven we diverse registratiebestanden die gebruikt zouden kunnen worden om flexibele arbeid in zorg en WJK nader in kaart te brengen (paragraaf 3.3). Als laatste beschrijven we (in paragraaf 3.4) een aantal incidentele onderzoeken naar flexibele arbeid die in de afgelopen jaren zijn uitgevoerd. Tot slot geven we een samenvatting van de meest relevante databronnen.

3.1 Onderzoeksbestanden algemeen

3.1.1 *Enquête Beroepsbevolking (EBB) CBS*

Met de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) wordt informatie verzameld over de participatie van mensen op de arbeidsmarkt. Er worden gegevens verzameld over persoons- en huishoudenskenmerken, de arbeidsmarktpositie, het arbeidsmarktverleden en het opleidingsniveau.

Data

De EBB wordt afgenomen onder een steekproef van ongeveer 65 duizend Nederlandse huishoudens. De doelgroep betreft alle personen binnen elk huishouden van 15 jaar en ouder in Nederland, met uitzondering van personen in inrichtingen, instellingen en tehuizen. In het vierde kwartaal van 2013 (peildatum) deden 8.200 personen mee die werkzaam waren in de sector zorg en WJK.

De Enquête Beroepsbevolking (EBB) is een zogenaamd roterend panelonderzoek. Huishoudens worden een jaar lang gevolgd. De respondenten worden in principe vijf maal benaderd (vijf peilingen) en bevraagd over hun arbeidssituatie. De EBB bevat informatie over de *positie in de werkring* van respondenten. Op basis van de vraagstelling van het CBS kan onderscheid worden gemaakt tussen werknemers met een vaste arbeidsrelatie, werknemers met een flexibele arbeidsrelatie en zelfstandigen:

- Onder *werknemers met een vaste arbeidsrelatie* vallen werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben die niet van beperkte duur is én die voor een vast overeengekomen aantal uren in dienst is.
- Onder *werknemers met een flexibele arbeidsrelatie* vallen werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben die van beperkte duur is of die niet voor een vast overeengekomen aantal uren in dienst zijn. Hieronder vallen:
 - Werknemers met een tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast én vaste uren;
 - Werknemers met een tijdelijk dienstverband van 1 jaar of langer én vaste uren;
 - Werknemers met een overig tijdelijk dienstverband én vaste uren;
 - Oproep-/invalkrachten;
 - Uitzendkrachten;
 - Werknemers met een vast dienstverband zonder vaste uren;
 - Werknemers met een tijdelijk dienstverband zonder vaste uren.
- Onder *zelfstandigen* wordt verstaan personen die werkzaam zijn in eigen bedrijf of praktijk, personen die werkzaam zijn in bedrijf of praktijk van hun partner of ouders en zelfstandigen zonder personeel (waaronder freelancers).

Werkenden kunnen in één van deze categorieën ingedeeld worden op basis van hun hoofdbaan (de baan met het meeste uren) of tweede baan. Er is geen informatie bekend over de derde baan en meer.

Naast positie in de werkring zijn in de EBB onder meer de volgende variabelen meegenomen die mogelijkheden bieden voor verdere uitsplitsing van de data: opleidingsniveau (SOI-2006), omvang normale/gemiddelde werkweek (aantal uur), overwerk, branche/sector (SBI-2008), beroep (ISCO-2008 vanaf verslagjaar 2012) en regio (gemeenten). Daarnaast kunnen de data worden verrijkt door

de EBB te koppelen met een aantal andere microdatabestanden van het CBS, bijvoorbeeld het Sociaal Statistisch Bestand.

Gegevens zijn per kwartaal en per jaar verkrijgbaar. Gegevens over het voorgaande kwartaal komen in het lopende kwartaal beschikbaar. Gegevens over het vorige jaar komen in de tweede helft van het lopende jaar beschikbaar. Ontwikkelingen over de jaren kunnen worden gemonitord.

De gegevens van de respondenten worden gecontroleerd op interne consistentie. De gegevens worden gewogen om te corrigeren voor onder- en oververtegenwoordiging van bepaalde groepen in de respons. De gegevens kunnen worden opgehoogd naar populatieniveau.

De EBB is een steekproefonderzoek met een beperkt aantal respondenten waardoor het aantal mogelijke uitsplitsingen beperkt zal zijn. Cijfers die gebaseerd zijn op (te) weinig respondenten zijn niet betrouwbaar en worden door het CBS niet gepubliceerd (en in tabellen vervangen door een punt (.)). Het CBS heeft ondergrenzen vastgesteld om te voorkomen dat op basis van de EBB cijfers worden gemaakt op basis van gegevens van (te) weinig respondenten. Het CBS hanteert bij gebruik van de EBB-jaarcijfers een ondergrens van 15.000 gewogen voor totaalcolommen en 1.500 gewogen per cel (en een minimum aantal ongewogen waarnemingen van 10 per cel).

Resultaten

Tabel 3.1 bevat de verdeling over typen dienstverband zoals bevraagd in de EBB in het vierde kwartaal 2013. Daarbij is gekeken naar de kenmerken van zowel de eerste als een eventuele tweede baan. Deze tabel is gebaseerd op 8.200 respondenten werkzaam in de zorg en WJK. Cellen met minder dan tien respondenten (ongewogen) worden niet gepubliceerd en zijn in de tabellen vervangen met een “-“. De tabel bevat ook het gewogen aantal 1^e en 2^e banen per branche op basis van de EBB en het aantal banen in 2013 volgens de Zorgrekeningen (CBS, Statline, 2 februari 2015). Hoewel de aantallen niet één op één met elkaar overeenstemmen, vertonen ze aanzienlijke overeenkomst met elkaar, wat vertrouwen geeft in de representativiteit van de EBB.

In de verschillende branches in de sector zorg en WJK werkt een meerderheid met een vast dienstverband en een vast aantal uren. In de categorie “overig” valt dit lager uit. Onder deze categorie vallen onder meer huisartsenpraktijken³, praktijken van medisch specialisten en medische dagbehandelcentra (geen tandheelkunde of psychiatrie), tandartspraktijken, verloskundigenpraktijken, praktijken van fysiotherapeuten, overige paramedische praktijken (geen fysiotherapie en psychologie), gezondheidscentra, arbobegeleiding en re-integratie, ambulance diensten en centrale posten en medische laboratoria, trombosediensten en overig behandelingsondersteunend onderzoek. Hier wordt vaker als zelfstandige gewerkt dan in de andere branches.

De verdeling varieert aanzienlijk tussen branches. Deels kan dit te maken hebben met de kleine aantallen. Cellen met minder dan tien waarnemingen (ongewogen) worden niet gepubliceerd. Daardoor tellen de percentages per kolom niet precies op tot 100%. Dit is deels te verhelpen door of een aantal categorieën dienstverbanden bij elkaar op te tellen, of door de branches verder te aggregeren. In tabel 3.2 is het aantal dienstverbanden ingedikt tot:

- Vast dienstverband met vast aantal uren;
- Tijdelijk dienstverband met vast aantal uren;
- Vast of tijdelijk dienstverband zonder vaste uren;
- Oproep/invalkracht;
- Uitzendkracht;
- Zelfstandige.

Deze indikking leidt tot aanzienlijk minder lege cellen. Er blijven alleen weinig waarnemingen voor uitzendkrachten.

³ In deze inventarisatie is de huisartsenzorg nog niet als aparte branche onderscheiden. Het is overigens niet zeker dat deze branche in de EBB apart kan worden meegenomen, vanwege het steekproefkarakter van de EBB en de geringe omvang van deze branche.

Tabel 3.1: Verdeling van type dienstverband per branche (in %) op basis van de EBB (vierde kwartaal 2013)

Positie in de werkring	UMC's	overig ZKH	GGZ	GHZ	VVT	V&V	TZ	overige zorg	Totaal zorg*	WMD	Jeugd-zorg	Kinder-opvang	Totaal WJK*	Totaal Zorg & WJK*
Vast dienstverband, vaste uren	70,9	84,3	65,6	74,4	70,6	73,7	67,0	49,2	69,0	63,7	79,1	59,1	64,0	68,3
Uitzicht op vast dienstv., vaste uren	4,6	2,2	4,1	5,0	4,4	4,1	4,7	4,2	4,1	5,6	-	3,8	3,8	4,0
Tijdelijk dienstv., vaste uren (>= 1 jr)	9,4	2,1	4,7	2,4	2,1	1,7	2,5	2,0	2,8	3,8	6,0	1,9	3,2	2,9
Overig tijdelijk dienstv., vaste uren	-	1,1	2,3	1,0	1,3	1,0	1,6	1,2	1,2	2,1	-	3,1	2,2	1,3
Vast dienstverband zonder vaste uren	-	0	-	-	1,9	1,3	2,5	2,1	1,1		-	1,9	0,9	1,1
Tijdelijk dienstv. zonder vaste uren	2,5	0,9	1,8	2,0	1,5	1,5	1,6	2,3	1,7	2,5	-	4,1	2,9	1,9
Oproep-/ invalkracht	5,0	5,0	2,7	9,4	11,4	11,8	10,9	4,9	7,7	6,3	0	9,4	6,8	7,6
Uitzendkracht	-	-	-	0,9	-	0,9	-	-	0,3	-	-	-	0,0	0,3
Zelfstandige, werkzaam in eigen bedrijf	0	2,5	15,6	3,3	4,4	2,5	6,6	29,7	9,3	9,8	-	13,5	10,0	9,4
Zelfstandige, meewerkende	-	-	-	-	-	-	-	1,0	0,2	-	-		0,0	0,2
Zelfstandige, overig	0	1,1	1,9	1,1	1,5	1,2	1,9	2,8	1,6	3,7	0	2,7	2,6	1,7
1 ^e en 2 ^e banen op basis van EBB (x1000)	78,2	209,3	105,2	178,8	458,6	249,0	209,6	235,0	1.265	71,6	34,2	101,3	207,0	1.472
Zorgrekeningen 2013 (x1000)		291,0**	94,0	171,0	439,0			236,0	1.232				188,0	1.418

Toelichting: Cellen met minder dan tien respondenten (ongewogen) worden niet gepubliceerd en in de tabel vervangen door een “-”.

*De cijfers voor Totaal zorg, Totaal WJK en Totaal zorg en WJK zijn een benadering, omdat hierbij geen rekening is gehouden met de vulling van cellen met minder dan 10 waarnemingen.

**Inclusief specialistenpraktijken

Bron: CBS Microdata, bewerking door Kiwa, januari 2015

Tabel 3.2: Verdeling van type dienstverband naar hoofdsoorten per branche (in %) op basis van de EBB (vierde kwartaal 2013)

	UMC's	overig ZKH	GGZ	GHZ	VVT	V&V	TZ	overige zorg	Totaal Zorg	WMD	Jeugd- zorg	Kinder- opvang	Totaal WJK	Zorg & WJK
Vast dienstverband, vaste uren	70,9	84,3	65,6	74,4	70,6	73,7	67,0	49,2	69,0	63,7	79,1	59,1	64,0	68,3
Tijdelijk dienstverband, vaste uren	15,5	5,4	11,1	8,4	7,8	6,9	8,8	7,4	8,1	11,5	10,2	8,8	10,0	8,4
Vast of tijdelijk, zonder vaste uren	4,2	1,6	2,6	2,5	3,4	2,8	4,2	4,5	3,2	3,3	5,0	6,0	4,9	3,4
Oproep-/invalkracht	5,0	5,0	2,7	9,4	11,4	11,8	10,9	4,9	7,7	6,3	0	9,4	7,2	7,6
Uitzendkracht	-	-	-	0,9	-	0,9	-	-	0,7	-	-	-	-	0,6
Zelfstandige	2,9	3,7	17,5	4,4	6,0	4,0	8,5	33,5	11,3	13,9	0	16,5	13,4	11,6
1 ^e en 2 ^e banen op basis van EBB (x1000)	78,2	209,3	105,2	178,8	458,6	249,0	209,6	235,0	1.265	71,6	34,2	101,3	207,0	1.472

Toelichting: Cellen met minder dan tien respondenten (ongewogen) worden niet gepubliceerd en in de tabel vervangen door een "-".

Bron: CBS Microdata, bewerking door Kiwa, januari 2015

Beschikbaarheid

Het CBS stelt een groot aantal tabellen uit de EBB beschikbaar via haar website. Daarnaast kunnen gebruikers tegen betaling onder bepaalde voorwaarden door hen gespecificeerde tabellen opvragen bij het CBS. Het CBS stelt de EBB ook beschikbaar als microdatabestand, wat wil zeggen dat door het CBS gemachtigde onderzoeksinstellingen zelf tegen een bepaalde vergoeding analyses uit kunnen voeren op de EBB.

In hoeverre geschikt voor vaststellen flexibele arbeid in zorg en WJK?

De EBB geeft op basis van de hoofdbaan van respondenten een vrij volledig beeld van verschillende typen arbeidsrelaties van werkenden en de jaarlijkse ontwikkeling hierin. Daarnaast is informatie beschikbaar over de tweede baan, maar niet over een eventuele derde baan of meer. Het is mogelijk om deze ontwikkeling uit te splitsen naar branche, type arbeidsrelatie en verschillende achtergrondvariabelen (zoals regio, beroep/functie en opleidingsniveau, omvang normale/gemiddelde werkweek (aantal uur) en overwerk). Met de mogelijkheid om zowel een uitsplitsing te kunnen maken naar type werkrelatie en omvang van het dienstverband voldoet de EBB grotendeels aan de behoefte vanuit de sector. Het is ook mogelijk om ontwikkelingen in de sector zorg en WJK te vergelijken met nationale ontwikkelingen. Kanttekening bij dit bestand is dat het een steekproefbestand is, dat beperkt is in omvang. Hierdoor zijn de mogelijkheden beperkt om binnen de sector zorg en WJK uitsplitsingen te maken (bijvoorbeeld naar branche, maar zeker naar regio). Dit is deels te ondervangen door de verschillende typen dienstverband en/of branches te clusteren, zoals in tabel 3.2 is gebeurd. Verder uitsplitsingen zijn echter niet goed mogelijk. De gewogen aantal per branche komen redelijk overeen met het aantal banen in de Zorgrekeningen, wat een indicatie is dat de branches in de EBB representatief vertegenwoordigd zijn.

3.1.2 Sociaal Statistisch Bestand (SSB) CBS

Het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het CBS bevat demografische en sociaal-economische gegevens over personen, banen en uitkeringen in Nederland die op microniveau aan elkaar gekoppeld zijn. De kern van het SSB bestaat uit een aantal onderling gekoppelde registers, aangevuld met enquêtegegevens. Een belangrijke doelstelling van het SSB is een gegevensbestand samen te stellen dat een samenhangende, consistente beschrijving geeft van een aantal aspecten van de bevolking van Nederland.^{4,5}

Data

De gegevens in het SSB zijn hoofdzakelijk gebaseerd op gegevens uit registers van externe instanties, zoals de Gemeentelijke Basisadministratie persoonsgegevens (GBA), de Verzekerenadministratie van het UWV (bevat onder meer gegevens over de verplichte en vrijwillige verzekering voor de volksverzekeringen), de loonbelastinggegevens van de Belastingdienst en de Polisadministratie van het UWV (een gegevensverzameling van inkomsten uit loondienst, uitkeringen en pensioenen). De registraties zijn integraal, dat wil zeggen dat in principe de gehele populatie is vertegenwoordigd. Daarnaast worden ook gegevens uit enquêtes toegevoegd, bijvoorbeeld gegevens uit de Enquête beroepsbevolking (EBB) van het CBS. De enquêtes betreffen een steekproef onder een deel van de Nederlandse bevolking.

Het SSB bevat databestanden met gegevens over personen, uitkeringen, banen, inkomen, opleidingen, huishoudens, huizen, ruimtelijke indelingen en nog veel meer. Deze gegevens zijn onderling gekoppeld. Uit de gekoppelde registers wordt per eenheid een bestand gemaakt: zoals een banenbestand van werknemers in Nederland, een bestand met zelfstandigen, een bestand met werknemers die in het buitenland werken, een bestand met woningen en een personenbestand waarin demografische informatie is opgenomen. Het bestand met zelfstandigen geeft weinig informatie over de verschillende categorieën zelfstandigen en bevat maar een beperkt deel van de zelfstandigen.

⁴ <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/informatie/onderzoekers/ssb/ssb-info-medio-07.htm>

⁵ <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/dataverzameling/ssb-onderzoeksbeschrijving-art.htm>

In het SSB zijn verschillende variabelen meegenomen die mogelijkheden bieden voor verdere uitsplitsing van de data: opleidingsniveau (SOI-2006), omvang werkweek, branche/sector (SBI-2008), beroep (ISCO-2008 vanaf verslagjaar 2012) en regio (gemeenten). Deze informatie is afkomstig uit de verschillende registraties en enquêtes. De demografische gegevens van het SSB (zoals geslacht, geboortedatum, geboorteland, burgerlijke staat en woonplaats) zijn voornamelijk afkomstig uit de "Gemeentelijke Basisadministratie persoonsgegevens" (GBA). Informatie over werknemers is met name afkomstig uit de Verzekerenadministratie van de UWV, de loonbelastinggegevens van de Belastingdienst, de Enquête Werkgelegenheid en Lonen en voor de recentere jaargangen ook de Polisadministratie van het UWV. Voor gegevens over zelfstandigen worden verschillende registers gebruikt, waaronder die van de Belastingdienst.

Gegevens uit het SSB worden jaarlijks gepubliceerd. Hierbij is er sprake van een vertraging van enkele jaren, momenteel zijn de gegevens tot en met 2012 beschikbaar. Doordat de informatie voor meerdere jaren aan elkaar gekoppeld is, kunnen mensen gevolgd worden in de tijd.

De kwaliteit van de uitkomsten wordt bevorderd door de integratie van gegevens uit de verschillende bronnen en door het structureel doen van plausibiliteitscontroles. Daarnaast wordt gecontroleerd op interne consistentie.

De registratiegegevens zijn integraal, waardoor er geen steekproeffouten zijn en weging niet van toepassing is. De enquêtegegevens worden wel gewogen.

Banenbestand

Het Banenbestand is een onderdeel van het SSB en bevat gegevens over banen in Nederland met uitzondering van de banen van zelfstandigen. De Polisadministratie van het UWV is hiervoor de bron.

Deze databestanden bevatten gegevens over het aantal banen en arbeidsvolume. Een baan is gedefinieerd als een expliciete of impliciete arbeidsovereenkomst tussen een persoon en een economische eenheid waarin is vastgelegd dat arbeid zal worden verricht waartegen een (financiële) beloning staat. Het gaat hier om zowel voltijd- als deeltijdbanen. Als een persoon meer dan een werkkring heeft, telt elke werkkring als een afzonderlijke baan. Onder arbeidsvolume wordt verstaan de hoeveelheid arbeid in arbeidsjaren (voltijdequivalenten (vte)).

In dit bestand wordt het *soort baan* onderscheiden. In het banenbestand worden de volgende soorten banen onderscheiden:

- *Op uitzendbasis*: Baan van een persoon die ingeschreven is bij een uitzendbureau en die met dat bureau een arbeidsverhouding is aangegaan tot het verrichten van werkzaamheden op tijdelijke basis voor derden.
- *Op oproepbasis*: Baan waarvan de werkzaamheden worden uitgevoerd op oproep of afroep van de werkgever. Er is voor dit werk geen vaste arbeidsduur overeengekomen.
- *Directeur-groootaandeelhouder*: Eigenaar van een bedrijf die als directeur in loondienst is van het eigen bedrijf.
- *WSW*: Wet sociale werkvoorziening (WSW). Wet die als doel heeft om aangepaste werkgelegenheid te scheppen voor mensen die, hoewel zij tot werken in staat zijn, als gevolg van lichamelijke en/of geestelijke tekortkomingen er niet in slagen werk te krijgen op de reguliere arbeidsmarkt.
- *Stageplek*: Baan bezet door een leerling of student met een leerdoelstelling, waarvan de beloning valt onder de loonaangifte.
- *Reguliere baan*: Reguliere banen exclusief stageplekken, banen via de WSW en directeur-groootaandeelhouders.

Daarnaast wordt onderscheid gemaakt naar contractsoort. Hier worden onderscheiden:

- *Bepaalde tijd*: Een arbeidsovereenkomst waarvan de duur door overeenkomst tussen werkgever en werknemer, door de wet of door het gebruik is aangegeven. Na het verstrijken van de overeengekomen periode eindigt de overeenkomst van rechtswege, dat wil zeggen zonder opzegging of andere handeling.
- *Onbepaalde tijd*: Een arbeidsovereenkomst waarvan de einddatum niet is vastgelegd, tenzij door de pensioendatum.

- *Niet van toepassing:* Een arbeidsovereenkomst van een directeur-groootaandeelhouder, waarvoor het onderscheid tussen een arbeidscontract voor bepaalde of onbepaalde tijd niet relevant is.

Naast informatie over soort baan en contractsoort is in het banenbestand informatie opgenomen over arbeidsduur, overwerk, branche en sector (SBI-2008) en regio (gemeenten). Door koppeling met andere bestanden in het SSB (dit betreft zowel registratie- als enquêtebestanden) is ook informatie beschikbaar over variabelen zoals opleidingsniveau (SOI-2006) en beroep (ISCO-2008 vanaf verslagjaar 2012). Deze laatste twee voorbeelden zijn voornamelijk afkomstig van enquêtedata.

Het CBS voegt bedrijven en instellingen vanaf 2010 in een beperkt aantal gevallen op een andere manier samen tot ondernemingengroepen dan daarvoor het geval was. Een andere wijziging is dat het aantal werkzame personen en daarvan afgeleid de grootteklasse van bedrijven in het Algemeen Bedrijvenregister (ABR) van het CBS vanaf 2010 meer dan voorheen is gebaseerd op individuele gegevens uit de Polisadministratie van het UWV. Door deze veranderingen kan het voorkomen dat de codering volgens de Standaard Bedrijfsindeling (SBI 2008) en/of de grootteklasse van een bedrijf of ondernemingengroep wijzigen. Dit kan in sommige gevallen gevolgen hebben voor de uitkomsten van een statistiek, vooral voor de uitkomsten per branche/ bedrijfstak of grootteklasse.

Resultaten

In tabel 3.3 zijn de gegevens uit het SSB weergegeven met peildatum december 2011. Hiervoor zijn de gegevens over soort baan en contractsoort gecombineerd. De gegevens zijn gebaseerd op 1,3 miljoen banen in zorg en WJK. Hieruit blijkt dat ruim 30% van de banen een flexibele arbeidsrelatie betreft, waarbij in WJK een groter deel van de banen flexibel is (met name in de kinderopvang) dan in de zorg (38% in WJK tegen 29% in de zorg). De uitsplitsingsmogelijkheden naar contractsoorten en soorten baan zijn in het SSB beperkter dan in de EBB, maar voor oproepkrachten en uitzendkrachten zijn de gegevens uit het SSB in principe te prefereren. Helaas is de groep zelfstandigen maar beperkt in het bestand aanwezig.

Tabel 3.3: Verdeling van type contract per branche (in %) op basis van het SSB (peildatum december 2011)

	Reguliere baan voor onbepaalde tijd	Reguliere baan voor bepaalde tijd	Reguliere baan soort contract onbekend /n.v.t.	Oproepkracht	Uitzendkracht	Directeur groot aandeelhouder	Totaal
UMC's	67,0	30,5	0,1	2,4	-	-	70.600
Overige ziekenhuizen	78,7	17,8	0,3	3,2	-	0,0	214.200
GGZ	73,6	23,4	0,1	2,5	-	0,3	85.400
GHZ	73,5	18,3	0,2	7,9	-	0,0	167.100
V&V	70,9	17,9	0,4	10,5	0,3	0,0	267.100
Thuiszorg	65,0	17,4	10,5	6,9	0,2	0,1	169.800
Overige zorg	66,0	25,0	0,6	3,8	0,2	4,3	157.900
Totaal Zorg	71,2	20,1	1,8	6,1	0,1	0,7	1.132.000
WMD	64,5	30,1	0,5	4,5	0,1	0,3	72.500
Jeugdzorg	74,7	21,8	0,2	2,9	0,3	0,1	33.500
Kinderopvang	55,6	36,0	0,3	7,5	-	0,6	106.000
Totaal WJK	61,7	31,7	0,3	5,7	0,1	0,4	212.000
Totaal Zorg en WJK	69,7	21,9	1,6	6,1	0,1	0,6	1.344.000

Toelichting: Cellen met minder dan tien respondenten worden niet gepubliceerd en in de tabel vervangen door een "-".
Bron: CBS Microdata, bewerking door Kiwa, januari 2015

Beschikbaarheid

Zie beschikbaarheid EBB (paragraaf 3.1.1).

In hoeverre geschikt voor vaststellen flexibele arbeid in zorg en WJK?

Het banenbestand van het SSB geeft een redelijk volledig beeld van het aantal banen en arbeidsvolume naar soort baan en contractsoort (bepaalde of onbepaalde tijd). Het SSB geeft op hoofdlijnen de informatie over de vormen van flexibele arbeid waar in de sector behoefte aan is, maar bevat ook lacunes. Zo is, zoals bij de EBB, binnen de vaste contracten geen onderscheid te maken tussen contracten met vaste en niet vaste uren. Ook is over het type tijdelijk contract minder opgenomen dan in de EBB, maar dat werd ook niet door iedereen relevant gevonden. Verder zijn de zelfstandigen beperkt vertegenwoordigd in het bestand (alleen de directeur-groootaandeelhouders zijn vertegenwoordigd). Het is echter wel een interessante groep om te blijven monitoren, zeker als de groep in de toekomst gaat toenemen.

Het is mogelijk om de jaarlijkse ontwikkeling in kaart te brengen en om gegevens uit te splitsen naar branche, soort baan en contractsoort en verschillende achtergrondvariabelen (zoals regio, arbeidsduur en overwerk, opleidingsniveau en beroep⁶). Het is ook mogelijk om ontwikkelingen in de sector zorg en WJK te vergelijken met nationale ontwikkelingen. Het bestand bestaat voor een groot deel uit registratiegegevens, waardoor verdere uitsplitsingen in voldoende mate mogelijk zullen zijn. Een belangrijk nadeel is dat de gegevens met enige jaren vertraging beschikbaar komen.

3.1.3 Arbeidsrekeningen CBS

De arbeidsrekeningen van het CBS bevatten een geïntegreerd stelsel van gegevens over de arbeidsmarkt, welke volledig aansluit op de nationale rekeningen. De arbeidsrekeningen worden opgesteld volgens de richtlijnen van het Europees systeem van Rekeningen (ESR2010). Doel van de arbeidsmarkt-rekeningen is om een kwantitatieve beschrijving te geven van het arbeidsproces.

Data

De belangrijkste bronnen bij de samenstelling van de arbeidsrekeningen zijn de nationale rekeningen, de Enquête Beroepsbevolking, de Enquête Werkgelegenheid en Lonen (deze is in 2006 geleidelijk vervangen door het banenbestand uit het SSB), de satelliet zelfstandige ondernemingen en gegevens uit het Sociaal Statistisch Bestand (SSB).

De belangrijkste variabelen die in de arbeidsrekeningen worden samengesteld zijn werkzame personen, banen, gewerkte uren, lonen en loonkosten.

- *Werkzame personen:* Alle personen die een baan hebben bij een in Nederland gevestigd bedrijf of bij een particulier huishouden in Nederland.
- *Banen:* Een expliciete of impliciete arbeidsovereenkomst tussen een persoon en een economische eenheid waarin is vastgelegd dat arbeid zal worden verricht waartegen een (financiële) beloning staat.
- *Gewerkte uren:* Het totale aantal uren feitelijk gewerkte tijd van een werknemer of een zelfstandige.
- *Arbeidsjaren:* Een maatstaf voor het arbeidsvolume, die wordt berekend door alle banen (voltijd en deeltijd) om te rekenen naar voltijdbanen, ook wel voltijdequivalenten (vte) genoemd.

Deze variabelen kunnen worden uitgesplitst naar onder meer economische activiteit, werknemer/zelfstandige, geslacht, en voor de werknemers naar dienstverband (voltijd/deeltijd). Ten aanzien van flexibele arbeid is de uitsplitsing naar werknemer/zelfstandige relevant:

- *Werknemers:* Personen die in een arbeidsovereenkomst afspraken met een economische eenheid maken om arbeid te verrichten waartegenover een financiële beloning staat.
- *Zelfstandigen:* Personen die arbeid verrichten voor eigen rekening of risico in een eigen bedrijf of praktijk, of in het bedrijf of de praktijk van een gezinslid, of in een zelfstandig uitgeoefend beroep.

⁶ Opleidingsniveau en beroep komen vermoedelijk uit de EBB, waardoor het aantal mogelijke uitsplitsingen weer beperkt wordt vanwege de omvang van de EBB.

De indeling naar sectoren die wordt gehanteerd is de SBI 2008. Voor de sector zorg en WJK zijn de volgende uitsplitsingen mogelijk:

- Q Gezondheids- en welzijnszorg
 - 86 Gezondheidszorg
 - 87-88 Verzorging en welzijn

Er worden jaar- en kwartaalgemiddelden gepubliceerd. Na afloop van een verslagkwartaal wordt na 45 dagen een eerste snelle raming, de zogenoemde flashraming samengesteld. Vervolgens wordt 90 dagen na afloop van het kwartaal de reguliere raming gepubliceerd. Hierna worden de kwartaalcijfers nog drie keer bijgesteld. Bij elke nieuwe jaarraming worden de kwartaalcijfers aangepast zodat de kwartaalcijfers aansluiten op het nieuwe jaarcijfer. Dit gebeurt bij de voorlopige, nader voorlopige en definitieve jaarraming.

Na afloop van het verslagjaar worden na 6, 18 en 30 maanden respectievelijk de voorlopige, nader voorlopige en definitieve jaarramingen gepubliceerd. Deze ramingen zijn gebaseerd op jaarstatistieken. De cijfers komen jaarlijks in juni beschikbaar op StatLine, de elektronische database van het CBS.

Daarnaast worden voor een aantal gegevens ook stroomcijfers samengesteld.

De gegevens uit de verschillende bronnen worden gecorrigeerd voor onder meer verschillen in gebruikte concepten en peilmomenten. Vervolgens vindt een confrontatie plaats tussen de beloning zoals berekend in de arbeidsrekeningen en die volgens de aanbod- en gebruiktabellen van de nationale rekeningen. Integratie is het onderling afstemmen, volledig en consistent maken van statistische gegevens binnen een stelsel van definities en definitievergelijkingen. Door integratie komt extra informatie beschikbaar die in het oorspronkelijke cijfermateriaal niet aanwezig is.

Eens in de vijf à tien jaar worden de nationale rekeningen aan een grondige revisie onderworpen. Bij een revisie worden voor een bepaald jaar alle niveaugrootheden opnieuw vastgesteld. Tevens worden nieuwe beschikbare bronnen en rekenmethoden doorgevoerd. De meest recente revisie vond plaats over verslagjaar 2010. Bij een revisie van de nationale rekeningen worden de arbeidsrekeningen ook gereviseerd.

Beschikbaarheid

Het CBS stelt de cijfers uit de arbeidsrekeningen beschikbaar via haar website. Ook worden de cijfers in de papieren publicatie 'Nationale rekeningen' gepubliceerd. Deze publicatie verschijnt in augustus.

In hoeverre geschikt voor vaststellen flexibele arbeid in zorg en WJK?

Dit bestand lijkt onvoldoende geschikt om flexibele arbeid in de zorg en WJK op voldoende gedetailleerd niveau in kaart te brengen. Het bestand wordt niet beschikbaar gesteld voor verdere analyses, waardoor gegevens niet nader kunnen worden uitgesplitst naar de verschillende branches in zorg en WJK en naar andere relevante achtergrondvariabelen.

3.1.4 Werkgeversenquête (WGE) Programma AZW

Het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW) heeft tot doel om eenduidige en betrouwbare informatie te verzamelen over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de sector zorg en WJK. Een onderdeel van het programma is het periodiek enquêteren van werkgevers in deze sectoren. De enquête wordt één tot twee keer per jaar uitgevoerd. Kiwa Carity en het CAOP voeren het onderzoeksprogramma per 1 maart 2014 uit.

Data

De werkgeversenquête is een telefonisch enquête die jaarlijks wordt afgenomen onder minimaal 1.000 werkgevers in de sector zorg en WJK. Het steekproefkader voor de WGE wordt gevormd door de ledenbestanden van de deelnemende brancheorganisaties aan het programma.

In de enquêtes worden periodiek ook vragen gesteld over het aandeel flexibele medewerkers dat een organisatie inzet. De definitie van flexibele arbeid is echter helaas in de loop van de jaren niet altijd gelijk gebleven. In de WGE 2013 is gevraagd naar:

- Aantal personen met een arbeidscontract bij de organisatie, verdeeld over:

- Vast personeel
- Tijdelijk personeel
- Oproepkrachten
- Aantal overig werkzaam personeel (niet in dienst) bij de organisatie, verdeeld over:
 - Zzp'ers
 - Alphahulpen
 - Uitzendkrachten

In de WGE 2014 zijn deze vragen over de samenstelling van het personeelsbestand aangepast en beperkt tot de volgende categorieën:

- *Aantal werknemers met een arbeidscontract voor onbepaalde tijd:* Hiertoe behoren medewerkers met een vast contract. Medewerkers met een tijdelijk arbeidscontract, uitzendkrachten, gedetacheerden, oproepkrachten, personen met payrollcontract, freelancers en ZZP-ers behoren hier niet toe.
- *Aantal werknemers met een arbeidscontract voor bepaalde tijd:* Hiertoe behoren medewerkers met een tijdelijk contract. Medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd, uitzendkrachten, gedetacheerden, oproepkrachten, personen met payrollcontract, freelancers en ZZP-ers behoren hier niet toe.
- *Aantal overig personeel:* Het gaat om uitzendkrachten, gedetacheerden, oproepkrachten, personen met payrollcontract, freelancers en ZZP-ers.

In deze definitie zijn oproepkrachten toebedeeld aan de categorie “overig personeel”, terwijl ze in 2013 nog een eigen categorie vormden.

In de WGE worden de volgende branches onderscheiden:

- Ziekenhuizen
- Geestelijke gezondheidszorg
- Gehandicaptenzorg
- VVT (verpleging en verzorging, thuiszorg en kraamzorg)
- Welzijn en maatschappelijke dienstverlening
- Jeugdzorg
- Kinderopvang

Vanaf 2015 zullen de UMC's en huisartsenzorg als aparte branches worden onderscheiden. Concerns zijn vaak in meerdere branches actief, waardoor het moeilijk is om de inzet van flexibel personeel per branche vast te stellen. Dit probleem is echter niet uniek voor de WGE, maar hebben andere bestanden ook.

Met de WGE wordt geen informatie verzameld over de verdeling van personeel naar beroep, opleidingsniveau en omvang dienstverband. Wel is er informatie over de regio waarin de werkgever actief is (28 regio's), maar de steekproef is te klein om uit te splitsen naar branche x regio.

Gegevens over samenstelling van het personeelsbestand zijn bekend op het niveau van aantal werknemers. Er is geen informatie beschikbaar over gewerkte uren.

Er wordt niet binnen de onderscheiden branches gewogen, omdat daarvoor niet de benodigde informatie op concernniveau beschikbaar is. Er is voor vragen die betrekking hebben op het aandeel werknemers wel gewogen naar branche om uitspraken te kunnen doen over de gehele sector zorg en WJK en over respectievelijk de zorg en WJK. Voor het berekenen van de weegfactor wordt gebruik gemaakt van informatie uit de Continue dataverzameling van het onderzoeksprogramma arbeid in zorg en welzijn over hoeveel werknemers de verschillende branches jaarlijks hebben. Deze informatie wordt gerelateerd aan het aantal werknemers in dienst bij de organisaties in de steekproef.

De werkgeversenquête wordt regelmatig uitgevoerd, waardoor het aantrekkelijk is om bij de uitvoering van het onderzoek een panel te vormen met gegevens van organisaties die we met een online vragenlijst kunnen benaderen. Per 2014 wordt getracht een dergelijk panel op te bouwen. Naast een kostenbesparing biedt een dergelijk panel mogelijkheden om extra informatie op te halen in de sector zorg en WJK via een beperkt aantal extra bevragingen. Ook kan via een elektronische enquête makkelijker cijfermatige informatie worden verzameld die de respondenten vaak moeten opzoeken

(bijvoorbeeld cijfers over de samenstelling van het personeelsbestand). Telefonische interviews zijn daarvoor minder geschikt (die lenen zich vooral voor onderwerpen waarover de respondent parate kennis heeft).

Resultaten WGE

Tabel 3.4 toont de ontwikkeling van het aandeel flexibele arbeid in de periode 2009 tot en met 2014. Dit aandeel heeft betrekking op iedereen die geen vast dienstverband heeft. Uit deze tabel blijkt dat in 2009 nog “een op de vijf” een flexibel contract had en dat in 2014 dat voor “een op de vier” gold. In de VVT komt flexibele arbeid veel voor (met name in de thuiszorg), evenals in de kinderopvang en WMD. In Tabel 3.5 laat zien dat de flexschil vooral uit tijdelijk personeel en oproepkrachten bestaat.

Tabel 3.4: Aandeel flexibele arbeid op basis van de WGE 2009 - 2014

Branche	2009	2011	2013	2014
Ziekenhuizen	15%	20%	28%	21%
GGZ	17%	23%	18%	18%
Gehandicaptenzorg	22%	19%	19%	17%
VVT	23%	-	-	30%
-V&V	-	21%	24%	-
-Thuiszorg	-	36%	38%	-
Totaal Zorg	-	23%	24%	24%
WMD	22%	22%	23%	25%
Jeugdzorg	20%	20%	18%	17%
Kinderopvang	30%	29%	26%	26%
Totaal WJK	-	24%	22%	24%
Totaal zorg en WJK	20%	-	23%	24%

Bron: www.azwinfo.nl, diverse publicaties.

Tabel 3.5: Personeelssamenstelling in zorg en WJK op basis van de WGE (2013)

Branche	Vast personeel	Tijdelijk personeel	Oproepkrachten	ZZP-ers	Alpha-hulp	Uitzendkrachten/gedetacheerden
Ziekenhuizen	71,7%	12,9%	4,2%	5,6%	0%	5,6%
GGZ	82,1%	10,3%	4,4%	1,6%	0%	1,6%
Gehandicaptenzorg	81,1%	8,8%	9,4%	0,2	0%	0,5%
V&V	76%	10,5%	11,6%	0,2%	1,2%	0,5%
Thuiszorg	62,4%	16,5%	8,4%	1,5%	0%	11,2%
Totaal Zorg	76,1%	11%	8,8%	1%	1,2%	1,9%
WMD	76,7%	8,5%	10,6%	1,7%	0,1%	2,4%
Jeugdzorg	82,4%	12,4%	3,7%	0,5%	0%	1,0%
Kinderopvang	74%	13,4%	12,3%	0,1%	0,1%	0,1%
Totaal WJK	77,7%	10,5%	10,6%	0,5%	0%	0,7%
Totaal zorg en WJK	76,7%	10,8%	9,4%	0,9%	0,7%	1,5%

Bron: Panteia (2013)

Beschikbaarheid

Er verschijnt een rapportage na iedere bevraging. Tevens worden per bevraging de vragenlijst, het codeboek en het databestand beschikbaar gesteld via de website: www.azwinfo.nl.

In hoeverre geschikt voor vaststellen flexibele arbeid in zorg en WJK?

De WGE is redelijk geschikt om informatie te verzamelen over flexibele arbeid in de verschillende branches in zorg en welzijn. Momenteel is het mogelijk om jaarlijks informatie te verzamelen om zo ontwikkelingen te volgen. Vooralsnog zijn de huidige uitsplitsingsmogelijkheden naar verschillende vormen van flexibele arbeid beperkt en is er in het verleden geen eenduidige definitie van flexibele arbeid gehanteerd. Oproepkrachten zijn bijvoorbeeld in 2014 niet apart in kaart gebracht. Ook is er geen uitsplitsing mogelijk op basis van aantallen uren. Verder zijn de mogelijkheden om uit te splitsen naar verschillende achtergrondvariabelen beperkt. Daardoor sluit de WGE slechts tot op zekere hoogte aan op de informatiebehoefte in de sector. Het is ook niet mogelijk om ontwikkelingen in zorg en WJK te vergelijken met nationale ontwikkelingen. Qua representativiteit is het van belang op te merken dat alleen leden van brancheorganisaties worden benaderd voor deelname aan het onderzoek en dat de “overige zorg” ontbreekt.

De dataverzameling vindt momenteel plaats via telefonische interviews, die zich doorgaans minder goed lenen voor het achterhalen van cijfermatige gegevens (die veelal dienen te worden nagezocht). Daardoor kunnen vraagtekens worden gezet bij de betrouwbaarheid van de informatie. Omdat de WGE onderdeel is van het AZW programma zijn er wel mogelijkheden om via deze enquête meer specifieke informatie over flexibele arbeid te achterhalen. Er wordt vanaf 2014 ook werk gemaakt van het opbouwen van een werkgeverspanel, zodat informatie in de toekomst via digitale vragenlijsten kan worden verzameld. Een dergelijk panel biedt ook mogelijkheden om extra informatie op te halen in de sector zorg en WJK via een extra bevraging.

3.1.5 Werknemersenquête Zorg en Welzijn

De Werknemersenquête Zorg en Welzijn (WNE) is een onderdeel van het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn. Het betreft een vragenlijst bedoeld voor werknemers in de sector zorg en welzijn. Het onderzoek geeft inzicht in diverse kenmerken van het personeel en de werkomgeving, zoals opleidingsniveau, werkbeleving en arbeidsvoorwaarden. De vragenlijst is verstuurd naar een omvangrijke steekproef van werkenden in de sector.

Data

Eén keer in de twee jaar wordt de werknemersenquête uitgevoerd. De onderzoekspopulatie is tot en met 2013 gebaseerd op de polisadministratie van het UWV en bestaat dus alleen uit werknemers met een dienstverband. In de laatste editie van 2013 waren de onderwerpen als volgt:

- kenmerken van werkenden (dienstverbanden, functies en opleidingen)
- het zoekgedrag van werkzoekenden,
- informatie over instroom, doorstroom en uitstroom,
- de eisen die men aan de werkgever en de werkomstandigheden stelt,
- het imago van de sector en de redenen om voor deze sector te kiezen,
- welke ervaringen men heeft met agressie van patiënten/cliënten en hun familie,
- de beleving van aspecten van het werk.

Ruim 10.000 werknemers hebben de vragenlijst ingevuld, een respons van 17%.

In de WNE worden de volgende soorten dienstverband onderscheiden:

- Vast dienstverband
- Tijdelijk contract met uitzicht op vast dienstverband
- Tijdelijk contract zonder uitzicht op vast dienstverband
- Anders, namelijk

Ook worden de volgende kenmerken van het dienstverband onderscheiden:

- Door eigen werkgever uitgeleend of gedetacheerd
- Contract met werk op af- of oproepbasis
- Werkleercontract/opleidingscontract

- Gesubsidieerde werkkring (werkervaringsplaats, ID-baan, WIW-baan, Wet Werk en Bijstand)
- Geen van deze kenmerken

In 2015 is het contract met werk op af- en oproepbasis vervangen door min-maxcontract en nul-urencontract.

Het bestand bevat ook informatie over branche, regio (postcode), functie, omvang dienstverband, gemiddelde omvang werkweek en opleidingsniveau.

Resultaten WNE

Tabel 3.6 toont de ontwikkeling van flexibele arbeid volgens de WNE. Flexibele arbeid is gedefinieerd als het aandeel werknemers met werk op af- en oproepbasis ongeacht het soort dienstverband, alle tijdelijke contracten en alle dienstverbanden die in de categorie “anders, namelijk” vallen. Uit de open antwoorden op deze categorie blijkt dat het meestal om tijdelijke of oproepcontracten gaat.

Tabel 3.6: Ontwikkeling van flexibele arbeid tussen 2009 – 2013 op basis van de WNE

Branche	2009	2011	2013
Ziekenhuizen	17%	18%	29%
GGZ	13%	15%	17%
Gehandicaptenzorg	13%	16%	21%
VVT	15%	20%	25%
Overige zorg	15%	18%	20%
Totaal Zorg	15%	18%	24%
WMD	17%	16%	21%
Jeugdzorg	13%	17%	16%
Kinderopvang	29%	33%	30%
Totaal WJK	22%	19%	24%
Totaal zorg en WJK	17%	19%	24%

Bron: Bewerking op bestanden van WNE 2009 t/m 2013

Het aandeel flexibele arbeid is tussen 2009 en 2013 in alle branches toegenomen, met uitzondering van de jeugdzorg. In 2013 heeft een kwart van de werknemers een flexibel dienstverband, een vergelijkbaar percentage als in de werkgeversenquête zorg en welzijn. In Tabel 3.7 op de volgende bladzijde zijn de verschillende soorten dienstverbanden in 2013 nader uitgewerkt per branche. Van alle werknemers heeft 78% een vast dienstverband (inclusief 2% oproepkrachten) en 17% een tijdelijk dienstverband. Daarnaast zijn er nog 5% andere dienstverbanden. Zoals eerder aangegeven zijn dit in de praktijk voor het merendeel dienstverbanden die flexibel van aard zijn.

Beschikbaarheid

Iedere twee jaar wordt de enquête uitgevoerd. De gegevens worden verzameld en openbaar beschikbaar gesteld via de website www.azwinfo.nl. Naast gegevens over de contracten zijn ook diverse andere gegevens over de werknemers daar te vinden.

In hoeverre geschikt voor vaststellen flexibele arbeid in zorg en WJK?

De WNE heeft betrekking op werknemers in loondienst en is daardoor redelijk geschikt om informatie te verzamelen over bepaalde vormen van flexibele arbeid in de sector zorg en WJK. Er is informatie beschikbaar over type flexibele arbeid en branche. Ook zijn uitsplitsingen mogelijk naar verschillende achtergrondvariabelen (zoals regio, beroep/functie, opleidingsniveau en omvang dienstverband en

Tabel 3.7: Overzicht van soort dienstverband (vast, tijdelijk, anders) gecombineerd met kenmerken van het dienstverband (gedetacheerd, oproep-/afroepbasis, leerwerk-/opleidingscontract, gesubsidieerde werkring) op basis van de WNE 2013

	ZKH	GGZ	VVT	GHZ	OZ	Totaal zorg	WMD	JZ	KO	WJK	Totaal Z&WJK
Vast dienstverband	73,1	83,2	78,8	80,5	80,1	78,0	80,4	84,7	71,6	77,4	77,9
Regulier	66,7	77,1	69,8	75,0	73,8	70,9	73,3	80,8	65,8	71,5	71,0
Uitgeleend	2,5	3,8	3,5	2,6	4,8	3,1	4,7	2,7	3,2	3,6	3,2
Oproep	1,5	-	3,7	1,9	-	2,1	1,3	-	1,9	1,4	2,0
Leercontract	2,3	2,1	1,8	1,0	-	1,8	-	-	-	0,5	1,6
Gesubsidieerd	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,1
Tijdelijk dienstverband	22,3	13,5	14,9	14,1	18,3	17,1	16,6	12,7	20,8	17,7	17,1
Regulier	12,0	9,5	8,1	8,1	14,8	9,9	13,2	10,7	12,6	12,4	10,2
Uitgeleend	0,8	1,0	0,5	-	-	0,6	1,5	-	-	1,3	0,7
Oproep	2,8	0,8	4,4	3,0	-	3,0	1,6	-	5,4	3,2	3,0
Leercontract	6,5	2,1	1,9	2,3	2,1	3,3	-	-	-	0,6	3,0
Gesubsidieerd	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anders	4,7	3,4	6,3	5,4	1,5	5,0	3,0	2,6	7,6	5,0	5,0
Regulier	1,6	1,4	2,0	1,6	-	1,6	2,2	1,5	2,7	2,3	1,7
Uitgeleend	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,2
Oproep	1,5	-	3,1	3,0	-	2,2	-	-	4,1	2,1	2,2
Leercontract	1,6	1,2	0,8	-	-	1,0	-	-	-	-	0,9
Gesubsidieerd	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totaal gewogen	317.895	107.423	379.603	208.098	83.219	1.096.238	64.995	34.510	86.106	185.611	1.281.849

Toelichting: Cellen met minder dan tien respondenten (ongewogen) worden niet gepubliceerd en in de tabel vervangen door een "-".

Noot: Bij anders, regulier (geen van de andere kenmerken) gaat het over het algemeen om tijdelijke aanstellingen. Anders, uitgeleend bevat zowel vast als tijdelijk; Anders oproep zijn allerlei vormen van oproepcontracten, soms vast of tijdelijk, soms staat het er niet bij. Bij anders leercontract gaat het over het algemeen om tijdelijke aanstellingen..

Bron: secundaire analyses op databestand WNE 2013 van www.azwinfo.nl

gemiddelde omvang werkweek). De beschikbare informatie sluit redelijk aan op de informatiebehoefte wat betreft de werknemers met een dienstverband. Een belangrijk nadeel is dat de groep werkenden zonder dienstverband (uitzendkrachten en zelfstandigen) buiten beschouwing blijft. Het is verder op dit moment niet mogelijk om jaarlijks de ontwikkelingen in flexibele arbeid te volgen, want de enquête wordt eens in de twee jaar uitgevoerd. Ook is het niet mogelijk om ontwikkelingen in zorg en WJK te vergelijken met nationale ontwikkelingen. Omdat de WNE onderdeel is van het AZW programma is het wel relatief eenvoudig om via deze enquête meer specifieke informatie over flexibele arbeid te achterhalen.

3.1.6 Arbeidsvraagpanel SCP

Met behulp van het Arbeidsvraagpanel worden in Nederland op uitgebreide schaal gegevens verzameld over de vraag naar arbeid door organisaties. De gegevens worden verzameld onder vestigingen van arbeidsorganisaties in Nederland met minimaal vijf werknemers in dienst. Doel van het panel is om meer inzicht te krijgen in de aard en omvang van de door organisaties uitgeoefende vraag naar arbeid, en de bepalende factoren voor de vraag naar arbeid op vestigingsniveau. Er worden gegevens verzameld over de samenstelling van het personeelsbestand, het personeelsbeleid, het productieproces, de gebruikte technologieën, gewenste arbeidsmarktmaatregelen, ervaren en verwachte knelpunten en diverse financieel-economische grootheden. Het SCP is verantwoordelijk voor de bevraging van de panels en de publicatie van gegevens. Het panel wordt gefinancierd door het ministerie van SZW, VWS, BZK en EZ.^{7,8,9}

Data

Het betreft hier een panelonderzoek. Werkgevers die in de voorgaande periode hebben deelgenomen aan het onderzoek worden in de volgende periode opnieuw benaderd met het verzoek om mee te werken. Aanvullend worden voor iedere periode nieuwe werkgevers benaderd om deel te nemen aan het onderzoek. Hiervoor wordt een gestratificeerde streekproef getrokken uit (sinds 2001) het LISA-register, dat gegevens over alle vestigingen in Nederland bevat. De vestigingen in LISA zijn verdeeld naar sector en grootteklasse en uit iedere groep is een aantal bedrijven getrokken. Aan het Arbeidsvraagpanel 2013 hebben zo'n 3.000 bedrijven deelgenomen (252 bedrijven in de sector zorg en welzijn).

Gedurende een periode van twee jaar worden de deelnemende vestigingen drie keer telefonisch geïnterviewd. Ook ontvangen zij één schriftelijke vragenlijst (voor gegevens die opzoekwerk van deelnemers vergen, zoals samenstelling van het personeelsbestand). Een deel van de respondenten die de eerste keer telefonisch worden benaderd werkt niet mee aan de twee volgende interviews en/of de schriftelijke enquête waardoor tussentijdse uitval optreedt.

Het bestand bevat informatie over het aantal bedrijven dat in de maand van rapporteren of in de maand daarvoor gebruik maakt van flexibel personeel en hoe groot deze groep is ten opzichte van het personeel in eigen dienst. De volgende categorieën flexibel personeel kunnen worden onderscheiden:

- Werknemers met een tijdelijke aanstelling *met* uitzicht op een vaste aanstelling
- Werknemers met een tijdelijke aanstelling *zonder* uitzicht op een vaste aanstelling
- Uitzendkrachten
- ZZP'ers
- Oproepkrachten

Deze gegevens kunnen worden uitgesplitst naar onder meer sector en regio. Er is ook informatie bekend over belangrijkste redenen om gebruik te maken van flexibel personeel.

Er worden tien sectoren onderscheiden, te weten

- Industrie

⁷ Echtelt, P. van, Vlasblom, J.D. & Voogd, M. de (2014). Vraag naar Arbeid 2013. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

⁸ http://www.scp.nl/Onderzoek/Bronnen/Beknopte_onderzoeksbeschrijvingen/Arbeidsvraagpanel_AV

⁹ http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2014/Vraag_naar_arbeid_2013

- Bouwnijverheid
- Handel, horeca en reparatie
- Transport
- Zakelijke dienstverlening
- Zorg en welzijn
- Overige dienstverlening
- Overheid
- Onderwijs

De sector zorg en welzijn is niet verder uit te splitsen.

De gegevens worden eens in de twee jaar gepubliceerd.

De gegevens worden gewogen naar sector en grootteklasse op basis van populatiegegevens (de vestigingen in het LISA-register).

Beschikbaarheid

De data van het Arbeidsvraagpanel zijn te verkrijgen via het Data Archiving and Networked Services (DANS) van de Koninklijke Academie van Wetenschappen (KNAW). Ook verschijnt eens per twee jaar een publicatie met de resultaten van de laatste bevraging van het panel.

In hoeverre geschikt voor vaststellen flexibele arbeid in zorg en WJK?

Het Arbeidsvraagpanel van SCP lijkt momenteel geen geschikt bestand om flexibele arbeid in zorg en WJK mee in kaart te brengen. Hoewel verschillende typen flexibele arbeid worden onderscheiden, is de steekproef te klein om uitsplitsingen te doen naar verschillende branches in zorg en welzijn. Momenteel zijn gegevens alleen beschikbaar voor de totale sector zorg en WJK. Verdere uitsplitsing naar branches is niet mogelijk. Bovendien wordt het panel eens in de twee jaar bevraagd, waardoor jaarlijks volgen van ontwikkelingen in flexibele arbeid niet mogelijk is. Ook zijn de mogelijkheden om verder uit te splitsen naar achtergrondvariabelen (zoals regio, beroep/functie, opleidingsniveau en gewerkte uren) beperkt.

3.1.7 Arbeidsaanbodpanel SCP

Middels dit panel worden allerlei aspecten van het arbeidsaanbod (werkenden, werkzoekenden en niet-participerenden) in kaart gebracht. Doel is om diverse aspecten van de arbeidssituatie van werkenden en niet-werkenden in Nederland in kaart te brengen. De doelpopulatie is de Nederlandse bevolking van 16 t/m 66 jaar. Het SCP is sinds augustus 2010 verantwoordelijk voor dit onderzoek. Het wordt gefinancierd door de ministeries van SZW, VWS, BZK en EZ.¹⁰

Data

Het betreft een panelonderzoek, waarbij respondenten zo lang mogelijk worden gevolgd. Iedere twee jaar wordt een schriftelijke of digitale enquête gehouden onder werkenden en niet-werkenden. Hiervoor worden per bevraging ongeveer 2.300 huishoudens (4.500 respondenten) bevraagd. Bij elke bevraging worden eerst de deelnemers (en hun huisgenoten) uit voorgaande jaren benaderd. Deze groep wordt aangevuld met nieuwe huishoudens om de omvang van het panel op peil te houden. Er wordt naar gestreefd om de steekproef op persoonsniveau een representatieve steekproef te laten zijn voor de Nederlandse bevolking in de werkzame leeftijd. Bij het bijtrekken van nieuwe personen wordt daarom rekening gehouden met de (marginale) verdelingen van de kenmerken leeftijd, geslacht, huishoudsamenstelling en arbeidsmarktpositie.¹¹

In de vragenlijst worden onder meer vragen voorgelegd over de samenstelling van hun huishouden, de eigen arbeidsmarktsituatie, omvang van de werkweek, baanveranderingen, gevolgde scholing en over hoe respondenten hun werk en privéleven beoordelen. Ten aanzien van de arbeidsmarktsituatie worden de volgende categorieën onderscheiden:

- in loondienst
- als zelfstandige/freelancer

¹⁰ http://www.scp.nl/Onderzoek/Bronnen/Beknopte_onderzoeksbeschrijvingen/Arbeidsaanbodpanel_AAP

¹¹ Vlasblom, J.D., E. Josten en M. de Voogd-Hamelink (2013). Aanbod van arbeid 2012. Den Haag: SCP.

- meewerkende echtgeno(o)t(e) of partner
- geen baan, wel op zoek
- geen baan, niet op zoek
- volgt dagopleiding

Ook wordt werknemers gevraagd aan te geven welke contractvorm zij hebben:

- vast dienstverband
- tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vast dienstverband
- tijdelijk contract
- andere contractvorm

Daarnaast worden in de vragenlijst vragen gesteld over sector, opleidingsniveau (hoogst voltooide opleiding), beroep, regio, omvang werkweek en overwerk. Het beroep, de werkgever en de hoogst voltooide opleiding zijn achterhaald middels open vragen, die vervolgens zijn gecodeerd volgens de SOI2006, SBC2010 en de SBI2008 van het CBS. In de rapportage worden 10 sectoren onderscheiden waaronder de sector zorg en welzijn.

Als gevolg van de panelopbouw en de methode van steekproefsamenstelling zijn de 'panelleden' gemiddeld iets ouder dan de hele populatie. De steekproef wordt daarom vanaf meting 2000 gewogen naar leeftijd, zodat de leeftijdsverdeling zo veel mogelijk overeenkomt met de EBB-data van het CBS. In de steekproef zijn werkenden in loondienst oververtegenwoordigd en zelfstandigen en personen die in het geheel niet tot de beroepsbevolking horen ondervertegenwoordigd, vergeleken met de samenstelling van de totale beroepsbevolking (gebaseerd op gegevens van de EBB). Dit is een punt dat in toekomstige metingen aandacht verdient.

Beschikbaarheid

Zie arbeidsvraagpanel (paragraaf 3.1.6).

In hoeverre geschikt voor vaststellen flexibele arbeid in zorg en WJK?

Het Arbeidsaanbodpanel van SCP lijkt momenteel geen geschikt bestand om flexibele arbeid in zorg en WJK mee in kaart te brengen. Hoewel verschillende typen arbeidsrelaties en contractvormen worden onderscheiden, is de steekproef te klein om uitsplitsingen te doen naar verschillende branches in zorg en welzijn. Bovendien wordt het panel eens in de twee jaar bevraagd, waardoor jaarlijks volgen van ontwikkelingen in flexibele arbeid niet mogelijk is. Er zijn wel voldoende mogelijkheden om verder uit te splitsen naar achtergrondvariabelen (zoals regio, beroep/functie, opleidingsniveau en gewerkte uren).

3.1.8 Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) TNO/CBS

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is een grootschalige enquête onder werknemers in Nederland. Hieronder vallen alle personen van 15 tot en met 64 jaar die, op het moment van de uitvoering van de enquête, betaald werk verrichten in loondienst. Met deze enquête wordt informatie verzameld over de arbeidssituatie van werknemers, waaronder de arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. De NEA wordt uitgevoerd door NEA en CBS in opdracht van het ministerie van SZW.¹²

Data

De NEA is een steekproefonderzoek. De Gemeentelijke Basisadministratie Persoonsgegevens (GBA) is het steekproefkader waaruit een selectie van personen wordt gemaakt die betaald werk in loondienst verrichten. Alle personen in het steekproefkader hebben dezelfde trekkingskans met uitzondering van jongeren en allochtonen. Deze groepen hebben een 50% hogere trekkingskans.

Alle personen uit de steekproef ontvangen een schriftelijke vragenlijst, maar hebben tevens de mogelijkheid om de vragenlijst digitaal in te vullen (met behulp van een inlogcode). De enquête wordt jaarlijks afgenomen.

¹² Zwieten, M., van, Vroome, E. de, Mol, M., Mars, G., Koppes, L. & Bossche, S. Van den (2014). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2013 : Methodologie en globale resultaten. Heerlen / Hoofddorp: CBS / TNO.

De Beoogde netto respons bedraagt 25.000 werknemers. De netto respons van de NEA 2013 bedroeg 23.303 werknemers. Van deze 23.303 werknemers waren er 5.221 werkzaam in de sector zorg en WJK, waarvan 2.192 in de gezondheidszorg, 1.786 in de verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting en 1.243 in de maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting.

In de NEA is een vraag opgenomen over de aard van het dienstverband. Daarbij worden de volgende categorieën onderscheiden

- Werknemer met vast dienstverband (voor onbepaalde tijd)
- Werknemer met tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast
- Werknemer met tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd
- Uitzendkracht
- Oproepkracht-invalkracht
- Werkzaam via Wet Sociale Werkvoorziening

Daarnaast is informatie beschikbaar over onder meer opleidingsniveau (8 niveaus), omvang dienstverband, overwerk, beroep¹³, sector (SBI-2008) en regio (toegevoegd vanuit de GBA). De SBI 2008 is gehanteerd als indeling voor sectoren.

De gegevens worden gewogen naar geslacht, leeftijd, bedrijfstak, herkomst, regio, stedelijkheid (op basis van de Polisadministratie, het steekproefkader) en opleiding (op basis van de EBB).

Resultaten

In Tabel 3.8 is de verdeling over het type dienstverband per branche uit de NEA weergegeven. Deze tabel is gebaseerd op 5.400 werknemers. De flexibele schil bedraagt volgens deze bron in 2012 ruim 20%. Ook hier geldt dat de uitsplitsing niet voor alle branches mogelijk is vanwege te kleine aantallen werknemers in de betreffende categorieën. Cellen met minder dan tien respondenten (ongewogen) worden niet gepubliceerd en in de tabel vervangen door een “-“. Daardoor tellen de percentages per kolom niet precies op tot 100%. De uitsplitsingsmogelijkheden zijn vergelijkbaar met die van het SSB. Het voordeel van de NEA is dat het mogelijk is om een uitsplitsing te maken naar tijdelijk dienstverband met en zonder uitzicht op vast en dat de gegevens recenter zijn. Een nadeel is dat de NEA net als de werknemersenquête geen informatie bevat over de inzet van zelfstandigen. Daarnaast is de steekproef voor de meeste branches te klein om iets te kunnen zeggen over de inzet van uitzendkrachten en WSW-ers. In mindere mate geldt dat ook voor oproepkrachten.

Beschikbaarheid

Jaarlijks verschijnt een publicatie met de resultaten van de laatste bevraging. Tevens is een overzicht van publicaties uitgegeven op basis van de NEA beschikbaar op de website www.monitorarbeid.nl. Daarnaast wordt een belangrijk deel van de informatie geplaatst op de website van het CBS. De data van de NEA 2013 zullen vanaf april 2015 onder voorwaarden beschikbaar zijn voor derden via de microdata van het CBS. Door het CBS gemachtigde onderzoeksinstituten kunnen tegen betaling en onder bepaalde voorwaarden aanvullende analyses uitvoeren op de microbestanden van de NEA.

In hoeverre geschikt voor vaststellen flexibele arbeid in zorg en WJK?

De NEA is al met al een redelijk geschikt bestand om flexibele arbeid in de zorg en WJK in kaart te brengen. Er worden verschillende vormen van flexibele arbeid onderscheiden. Verder wordt de NEA jaarlijks uitgevoerd en bevat het bestand diverse achtergrondvariabelen waarnaar ontwikkelingen in flexibele arbeid kunnen worden uitgesplitst (gezien de omvang van de steekproef zal het aantal uitsplitsingen echter beperkt moeten blijven). Er kan ook een benchmark worden gemaakt met de Nederlandse situatie. De vormen van flexibele arbeid die worden onderscheiden sluiten voldoende aan bij de informatiebehoefte.

Kanttekening bij de NEA is dat zelfstandigen niet in het bestand zijn meegenomen. Deze worden wel bevraagd via de ZEA (zie paragraaf 3.2.1). In de toekomst kan nader worden bekeken in hoeverre de

¹³ Binnen de gezondheidszorg- en hulpverleningsberoepen worden onderscheiden: (1) geneeskundigen, tandartsen en dierenartsen, (2) verpleegkundigen en ziekenverzorgenden, (3) Bejaardenverzorgers, kinderverzorgers, gezinshulpverleners, alphahulpverleners, e.d. en (4) Overige gezondheidszorgberoepen.

NEA gecombineerd kan worden met de ZEA om een meer volledig beeld kunnen schetsen van flexibele arbeid in de zorg en WJK.

Een tweede kanttekening is dat de NEA (net als de EBB en de WNE) een steekproefbestand is, dat beperkt is in omvang. Vergeleken met de EBB en WNE is de steekproefomvang in zorg en WJK bij de NEA het kleinst. Het steekproefkarakter beperkt de mogelijkheden om de gewenste uitsplitsingen (bijvoorbeeld naar branche) te kunnen maken. Dit is deels te ondervangen door clustering van de verschillende typen dienstverbanden en/of branches.

Tabel 3.8: Verdeling van type dienstverband per branche (in %) op basis van de NEA (2012)

	Vast dienstvb (voor onbepaalde tijd)	Tijdelijk dienstvb met uitzicht op vast	Tijdelijk dienstvb voor bepaalde tijd	Uitzendkracht	Oproep- linvalkracht	Werkzaam via WSW	Totaal (N)
UMC's	80,1	6,0	11,4	-	-	0,0	56.600
Overige ziekenhuizen	83,3	6,2	7,1	-	3,3	0,0	203.800
GGZ	85,0	6,7	6,2	-	-	0,0	78.700
GHZ	84,4	5,2	3,9	0,0	6,2	-	142.700
V&V	73,6	9,1	7,5	-	9,1	-	251.900
Thuiszorg	79,2	7,9	6,6	-	6,1	0,0	164.600
Overige zorg	81,3	9,7	7,0	-	1,8	0,0	127.200
Totaal zorg	80,1	7,5	6,8	-	5,0	-	1.025.400
WMD	82,7	-	9,9	0,0	-	0,0	54.200
Jeugdzorg	87,9	-	-	-	-	0,0	29.600
Kinderopvang	74,2	6,4	10,4	-	8,2	-	103.400
Totaal WJK	78,9	3,5	8,6	-	4,5	-	187.200
Totaal zorg en WJK	79,2	7,3	7,3	-	4,8	-	1.224.100

Toelichting: Cellen met minder dan tien respondenten (ongewogen) worden niet gepubliceerd en in de tabel vervangen door een "-".

Bron: CBS Microdata, bewerking door Kiwa, januari 2015

3.1.9 Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) TNO

De Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) is een enquêteonderzoek onder werkgevers in Nederland naar trends en ontwikkelingen in het arbeidsbeleid van bedrijven en instellingen en het effect van dit arbeidsbeleid op de bedrijfsresultaten en het ziekteverzuim. De populatie van de WEA wordt gevormd door alle Nederlandse vestigingen van profit en non-profit bedrijven en instellingen met ten minste twee werkzame personen (dit is dus exclusief ZZP-ers). TNO voert de WEA uit in samenwerking met Panteia / Stratus Marktonderzoek B.V en in opdracht van het Ministerie van SZW. De resultaten van de WEA zijn bedoeld voor sociale partners, beleidsmakers en wetenschappers.¹⁴

Data

Het steekproefkader voor het WEA is het LISA-vestigingenbestand. Bij deze steekproeftrekking is 'gestratificeerd' naar sector (41 sectoren) en grootteklasse (5 grootteklassen). Het doel was om in totaal ten minste 5.200 waarnemingen te realiseren. Hiertoe zijn in 2012 uit het steekproefbestand met 462.538 adressen 23.910 bedrijfsvestigingen geselecteerd om te benaderen voor het onderzoek.

¹⁴ Oeij, P.R.A., Vroome, E.M.M. de., Kraan, K., Goudswaard, A., & Bossche, S.N.J. van den. (2013). *Werkgevers enquête arbeid 2012 : methodologie en beschrijvende resultaten*. Hoofddorp: TNO. In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Hiervan hebben er 5.230 daadwerkelijk meegedaan aan het onderzoek (een respons van 21,9%), waarvan 567 in de sector gezondheids- en welzijnszorg totaal.

In de WEA 2012 komen de volgende thema's aan de orde: bedrijfskenmerken, arbeidsomstandigheden en arbeidstijden, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden, bedrijfsbeleid (hiërarchie, innovatie, flexibilisering en automatisering), personeelsbeleid (arbeidsmarkt en sociaal beleid), personeelskenmerken en bedrijfsresultaten en ziekteverzuim.

Er wordt ook gevraagd naar de samenstelling van het personeelsbestand. Er wordt gevraagd om het personeel van de vestiging onder te verdelen in de volgende categorieën (de peildatum is 1 januari 2012):

- Personeel met een contract voor onbepaalde tijd
- Personeel met een contract voor bepaalde tijd
- Oproepkrachten (min-max contracten, nulurencontracten)
- Uitzendkrachten
- Zelfstandigen Zonder Personeel (ZZP-ers) en/of freelancers
- Gedetacheerden (inhuur vanuit detacheringsbureaus, ingenieursbureaus etc.)
- Overigen

In de WEA 2014 is hier de categorie payrollkrachten aan toegevoegd.

Daarnaast bevat de WEA informatie over sector (SBI 2008), bedrijfsgrootte, regio, aanstellingsomvang (% deeltijders met tijdelijk contract 12-21 uur en % deeltijders met contract van 21-32 uur), opleidingsniveau (laag, middel, hoog), mate van gebruik van flexibele inzet van medewerkers, flexibele werktijden en flexibele contracten en beleid ten aanzien van flexibele werknemers. Het is echter niet mogelijk om de gegevens over samenstelling van het personeelsbestand uit te splitsen naar deze achtergrondvariabelen. Verder bevat de WEA geen informatie over functies van medewerkers (alleen de categorieën leidinggevend, uitvoerend en ondersteunend personeel worden onderscheiden).

Gegevens zijn gewogen naar sector en grootteklassen. Uitgangspunt voor de weging vormen de populatiegegevens uit de CBS-registratie (statline).

De WEA wordt eens in de twee jaar uitgevoerd. In 2014 is de WEA voor de vierde keer uitgevoerd. De resultaten zijn momenteel nog niet beschikbaar.

Resultaten WEA 2012

Uit de WEA 2012 blijkt dat het personeelsbestand in de sector zorg en WJK voor ongeveer een kwart bestaat uit een schil van flexibel personeel (zie Tabel 3.9). Dit betreft met name werknemers met een tijdelijk contract (11%), ZZP-ers/freelancers (7,4%) en –in mindere mate- oproepkrachten (2,9%). De inzet van uitzendkrachten en gedetacheerden komt nauwelijks voor. De omvang van de flexibele schil komt goed overeen met andere bronnen (bijvoorbeeld de werkgeversenquête uit het AZW-programma. Wel valt op dat het aandeel oproepkrachten in de WEA veel kleiner is dan in de WGE en het aandeel ZZP-ers een stuk groter.

Beschikbaarheid

Van iedere bevraging verschijnt een publicatie met de resultaten. Tevens is een overzicht van publicaties uitgegeven op basis van de WEA beschikbaar op de website www.monitorarbeid.nl. Daarnaast wordt een belangrijk deel van de informatie geplaatst op de website van het CBS. De data van de WEA 2008, 2010 en 2012 zijn reeds onder voorwaarden beschikbaar voor derden via de microdata van het CBS. Door het CBS gemachtigde onderzoeksinstituten kunnen tegen betaling en onder bepaalde voorwaarden aanvullende analyses uitvoeren op de microbestanden van de WEA. Er kan wel een benchmark worden gemaakt met de Nederlandse situatie.

Tabel 3.9: Personeelssamenstelling in zorg en WJK op basis van de WEA (2012)

	Totaal Zorg en WJK (N=567)
Vast	
Personeel met een contract voor <u>onbepaalde</u> tijd	76%
Flexibel	
Personeel met een contract voor <u>bepaalde</u> tijd	11%
Oproepkrachten (min-max contracten, nulurencontracten)	2,9%
Uitzendkrachten	0,44%
Zelfstandigen Zonder Personeel (ZZP-ers) en/of freelancers	7,4%
Gedetacheerden (inhuur vanuit detacheringsbureaus, ingenieurbureaus, etc.)	0,37%
Overig flexibel personeel	1,6%
Totaal	100%

Bron: TNO 2013

In hoeverre geschikt voor vaststellen flexibele arbeid in zorg en WJK?

De WEA is al met al een redelijk geschikt bestand om flexibele arbeid in zorg en WJK op hoofdlijnen in kaart te brengen. Er worden verschillende vormen van flexibele arbeid onderscheiden. De vraag is echter of het bestand groot genoeg is om verdere uitsplitsing naar branches in de zorg en WJK mogelijk te maken. De steekproefomvang is aanzienlijk kleiner dan de werkgeversenquête zorg en welzijn uit het AZW-programma. Bovendien wordt de enquête eens in de twee jaar uitgevoerd en zijn de gegevens over flexibele arbeid niet verder uit te splitsen naar andere achtergrondvariabelen.

3.2 Onderzoeksbestanden voor specifieke doelgroepen

3.2.1 *Zelfstandigen Enquete Arbeidsomstandigheden (ZEA) TNO/CBS*

Met de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) verzamelen TNO en het CBS in opdracht van het ministerie van SZW informatie onder zelfstandigen in Nederland over hun arbeidsomstandigheden en inzetbaarheid. In de enquête wordt onder andere gevraagd naar de arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden, gezondheid en prestaties van zelfstandigen. In 2012 is de ZEA voor het eerst uitgevoerd als pilot.¹⁵

Data

De ZEA is een steekproefonderzoek. Het steekproefkader wordt gevormd door de Gemeentelijke Basisadministratie Persoonsgegevens (GBA), waaraan de ABR-Satelliet-Zelfstandige Ondernemingen (een koppeling van reeds bestaande registerdata zoals het Algemeen Bedrijven Register (ABR) van het CBS en cijfers van de Belastingdienst over inkomsten als winst en loon; zie ook SSB) en de Polisadministratie van het UWV zijn gekoppeld. De zelfstandig ondernemers en directeur-groootaandeelhouders (DGA's) uit deze bestanden zijn integraal opgenomen in het steekproefkader. Personen met inkomen uit overige arbeid zijn alleen opgenomen in het steekproefkader als zij een inkomen uit overige arbeid hadden van gemiddeld 400 euro per maand of meer. Alle personen in het steekproefkader hebben dezelfde trekkingskans, met uitzondering van jongeren (van 15 tot 25 jaar) en allochtonen. Deze groepen hebben een 50% hogere trekkingskans (hiervoor is gekozen, omdat algemeen bekend is dat het responspercentage onder deze groepen lager ligt dan bij andere groepen).

¹⁵ Ybema, J. F., Lautenbach, H., Torre, W. van der, Banning, R., Vroome, E. de, Dirven, H.J., & Bossche, S. van den (2013). Zelfstandigen Enquête Arbeid 2012: Methodologie en beschrijvende resultaten. Hoofddorp/Heerlen: TNO/CBS.

Voor de ZEA is gebruik gemaakt van een internetvragenlijst.

Het streven was om een respons van 5.000 personen te realiseren. In de pilot in 2012 hebben 3.926 zelfstandigen meegedaan aan het onderzoek (een respons van 17,8%). Vanwege de lage respons dienen de uitkomsten beschouwd te worden als een indicatie van de arbeidsomstandigheden en inzetbaarheid van zelfstandigen in Nederland en van verschillen tussen en binnen groepen zelfstandigen.

De volgende categorieën zelfstandigen worden onderscheiden (doelgroep):

- Zelfstandig ondernemers: Personen die winstaangifte doen bij de Belastingdienst. Hieronder vallen:
 - de 'nieuwe' zzp'ers: zelfstandigen zonder personeel die voornamelijk hun eigen arbeid inzetten;
 - de 'klassieke' zzp'ers: zelfstandigen zonder personeel die voornamelijk goederen of grondstoffen verkopen of produceren (waaronder detailhandel, agrariërs);
 - zelfstandigen met personeel.
- Directeur-grotaandeelhouders (dga): ondernemers die een besloten vennootschap hebben opgericht (bv) en in dienst zijn van hun eigen bedrijf.
- Overige niet-werknemers die betaalde arbeid verrichten; personen met inkomen uit overige arbeid (waaronder alfahulpen, postbestellers, gastouders, artiesten).

Daarnaast is informatie beschikbaar over onder meer opleidingsniveau (7 niveaus), omvang dienstverband, overwerk, beroep¹⁶, sector (SBI-2008) en regio (toegevoegd vanuit de GBA).

In 2012 is de ZEA voor het eerst uitgevoerd als pilot. In 2014 is de ZEA voor de tweede keer uitgezet (de dataverzameling is momenteel nog niet gereed). Daarna zal besloten worden of de ZEA structureel zal worden ingezet.

De gegevens worden gewogen naar geslacht, leeftijd, bedrijfstak, herkomst, regio (indeling in vier landsdelen), stedelijkheid (in vier klassen) (op basis van het steekproefkader bestaande uit het GBA, de SZO en de Polisadministratie) en opleiding (op basis van de EBB).

Beschikbaarheid

In 2013 is een publicatie met de resultaten van de eerste bevraging van de ZEA 2012 verschenen. De data van de ZEA 2012 zullen vanaf 1 mei 2014 onder voorwaarden beschikbaar zijn voor derden via de microdata van het CBS. Door het CBS gemachtigde onderzoeksinstellingen kunnen tegen betaling en onder bepaalde voorwaarden aanvullende analyses uitvoeren op de microbestanden van de ZEA.

In hoeverre geschikt voor vaststellen flexibele arbeid in zorg en WJK?

De ZEA is een instrument om een specifieke groep flexwerkers in kaart te brengen, namelijk de zelfstandigen. De enquête is niet primair bedoeld om de ontwikkeling in het aantal zelfstandigen te monitoren, maar om informatie te krijgen over hun arbeidsomstandigheden en inzetbaarheid. Momenteel is de ZEA door de tegenvallende respons in de pilot niet bruikbaar om de zelfstandigen in de zorg en WJK nader in beeld te brengen en zullen de mogelijkheden om de resultaten verder uit te splitsen naar branche en verschillende achtergrondvariabelen beperkt zijn. De resultaten van de tweede meting in 2014 zullen uitwijzen of dit punt is verbeterd en of de ZEA in de toekomst structureel zal worden uitgevoerd. In dat geval kan nader worden bekeken in hoeverre de ZEA gecombineerd kan worden met de ZEA om een meer volledig beeld kunnen schetsen van flexibele arbeid in de zorg en WJK. Daarnaast is het bestand in de toekomst mogelijk geschikt voor eventuele verdiepende informatie over zelfstandigen in de zorg en WJK. Daarbij kan ook een benchmark worden gemaakt met de Nederlandse situatie.

¹⁶ Binnen de gezondheidszorg- en hulpverleningsberoepen worden onderscheiden: (1) Geneeskundigen, tandartsen, (2) Fysiotherapeuten, psychologen, logopedisten, e.d., (3) Verpleegkundigen, ziekenverzorgenden, (4) 28. Bejaardenverzorgers, kinderverzorgers, gezinshulpen, e.d., (5) Alfahulpen en (6) Overige gezondheidszorgberoepen.

3.2.2 ZZP-panel EIM/SZW

Het ZZP-panel dat Panteia/EIM onderhoudt mede in opdracht van het ministerie van SZW heeft als doel om deze groep in kaart te brengen en te volgen in de tijd. Middels het panel wordt informatie verzameld over aspecten rond de bedrijfsvoering en continuïteit van zzp-ondernemingen. De volgende aspecten komen aan de orde: persoonskenmerken, bedrijfskenmerken, bedrijfsvoering en inkomen, verzekeringen, zelfstandigheid, marktomstandigheden, innovatie en investeringen. Aanvullend worden per meting één of enkele verdiepingsthema's opgenomen (bijvoorbeeld netwerken, de economische crisis, inkomensondersteuning, inkomen op de oude dag, innovaties en vernieuwingen, ondernemende houding en economische zelfstandigheid). Sinds de eerste meting van 2012 bestrijkt het zzp-panel alle ondernemers van eenpersoonsbedrijven.^{17,18}

Data

Het zzp-panel is een panelonderzoek waarbij wordt geprobeerd om op verschillende momenten zoveel mogelijk dezelfde respondenten te ondervragen. Het steekproefkader is de DM-CD, het adressenbestand van MarktSelect, dat een directe afgeleide is van het Basisregister Bedrijven van de Kamers van Koophandel. Het bestand van MarktSelect is nog verrijkt met gegevens uit andere registers en verder opgeschoond. Uit het adressenbestand worden (sinds 2012) alle *eenpersoonsbedrijven* geselecteerd. Voor ondernemers van eenpersoonsbedrijven gelden de volgende selectiecriteria:

- de ondernemer voert zelfstandig ondernemende activiteiten uit;
- heeft geen personeel;
- werkt minimaal 15 uur per week in de onderneming.

Binnen het panel met ondernemers van eenpersoonsbedrijven wordt onderscheid gemaakt tussen:

- *Zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers die arbeid aanbieden)*: Een zzp'er (1) heeft geen compagnon (medeondernemer of meewerkende partner die vergelijkbare activiteiten uitvoert en substantieel bijdraagt) en (2) verkoopt in de eerste plaats eigen arbeid, kennis, vaardigheden en geen goederen, producten of andermans diensten.
- *Overige ondernemers zonder personeel (ozp'ers)*: Alle ondernemers van eenpersoonsbedrijven die geen zzp'er zijn en voldoen aan de criteria voor ondernemers van eenpersoonsbedrijven.

Het panel wordt jaarlijks tijdens de eerste meting aangevuld tot circa 3.000 leden. Deze 3.000 ondernemers van eenpersoonsbedrijven zijn verdeeld over 10 sectoren/branches. Per sector zijn dat minimaal 250 en maximaal 380 waarnemingen waarover betrouwbare uitspraken gedaan kunnen worden. Verder zijn er circa 2.400 panelleden die voldoen aan de zzp-definitie (circa 250 per sector) en 600 panelleden die behoren tot de groep ozp'ers (die conform de populatieverdeling - niet evenredig - zijn verdeeld over de sectoren). In de eerste meting van 2013 waren 280 respondenten werkzaam in de sector zorg en welzijn.

In de enquête wordt tevens informatie opgehaald over opleidingsniveau, aantal uur gemiddeld per week besteed aan bedrijf, gemiddeld aantal declarabele uren per week en sector. Er worden tien sectoren onderscheiden, waaronder de sector zorg en welzijn.

In 2009 is een eerste pilotstudie uitgevoerd. Vanaf 2010 wordt het panel twee keer per jaar bevraagd. De eerste keer wordt de enquête telefonisch afgenomen en de tweede keer (sinds 2012) via internet.

De uitkomsten van het panel worden (sinds 2012) gewogen naar de sectorverdeling van bedrijven met 1 werkzame persoon, zoals gepubliceerd door het CBS in het Algemeen Bedrijvenregister (ABR). Hierin zijn alle eenpersoonsbedrijven tot op 2-digit Standaard bedrijfsindeling (SBI) opgenomen.

¹⁷ Vries, N. de, & Bruins, A. (2013). Opleiding en scholing van zzp'ers. Resultaten zzp-panel meting I van 2013. Zoetermeer: Panteia/EIM.

¹⁸ http://data.ondernemerschap.nl/ZZP_Panel/Toelichting.htm

Beschikbaarheid

De resultaten van iedere bevraging worden weergegeven in een publicatie. De data van het zzp-panel zijn te verkrijgen via het Data Archiving and Networked Services (DANS) van de Koninklijke Academie van Wetenschappen (KNAW).

In hoeverre geschikt voor vaststellen flexibele arbeid in zorg en WJK?

Dit panel is niet geschikt om de flexibele arbeid in de zorg en WJK in zijn volledige omvang in kaart te brengen. Het bestand is alleen gericht op zzp-ers en ozp-ers en voor die groepen een redelijk geschikte bron. Het aantal respondenten in de zorg en WJK is echter te klein om resultaten verder uit te splitsen naar branche en verschillende achtergrondvariabelen.

3.2.3 Uitzendmonitor 2014 ITS

De Uitzendmonitor geeft inzicht in de omvang, samenstelling en banen van uitzendkrachten in de afgelopen jaren. Daarnaast wordt aangegeven wat uitzendkrachten gaan doen na afloop van hun uitzendbanen (transities). ITS voert de monitor uit in opdracht van de ABU.^{19,20}

Voor de monitor zijn secundaire analyses uitgevoerd op het CBS-Polisbestand met gegevens uit de Polisadministratie van het UWV, aangevuld met gegevens van de EBB van het CBS.

Er is informatie bekend over opleidingsniveau, aantal werkzame uren per week en sector. Informatie over sector is gebaseerd op de EBB. De gehanteerde sectorindeling is de SBI-2008. In de rapportage worden 15 sectoren onderscheiden, waaronder de sector “Q Zorg”.

De monitor is in 2014 voor de eerste keer uitgevoerd. De bedoeling is dat deze periodiek herhaald zal worden.

In hoeverre geschikt voor vaststellen flexibele arbeid in zorg en WJK?

Deze monitor betreft secundaire analyses op CBS-bestanden die reeds eerder staan beschreven (zie paragraaf 3.1.1 en 3.1.2) en biedt daarom geen eigen toegevoegde waarde.

3.3 Registratiebestanden

3.3.1 DigiMV

Instellingen die een toelating hebben op grond van de Wet Toelating Zorginstellingen (WTZi) hebben sinds 2007 de wettelijk verplichting om jaarlijks verantwoording af te leggen over de wijze waarop ze het geld uit de AWBZ en Zorgverzekeringswet besteden. Hiertoe leveren zij aan: (1) verantwoordingsgegevens over onderwerpen op het gebied van bestuur, bedrijfsvoering, personeel en productie via een digitaal aanleverportaal (DigiMV) en (2) een jaarrekening met accountantsverklaring. Jaarverslagenzorg beheert het digitale aanleverportaal en ontsluit jaarlijks de aanleverde gegevens.²¹

Data

Op het gebied van personeel zijn over het jaar 2013 zowel aantallen werknemers als aantallen FTE beschikbaar per WTZi-zorgtype (ziekenhuizen, VVT, GHZ, etc.). Hier worden instellingen die zorg aanbieden die op grond van de zorgverzekeringswet of wet langdurige zorg voor vergoeding in aanmerking komen geacht de aantallen die werkzaam zijn voor het betreffende zorgtype op te geven. Deze aantallen betreffen alleen personeel in loondienst. Daarnaast wordt in de niet-openbare personeelsinformatie totale aantallen per concern uitgevraagd. Hierbij wordt onderscheid gemaakt naar type personeel, geclusterd in groepen cliëntgebonden functies, leerling-verpleegkundig, verzorgend en sociaal-(ped)agogisch personeel, management en ondersteunend personeel en overig personeel in loondienst. Ook hier betreft het uitsluitend personeel in loondienst. Over personeel niet in loondienst zijn alleen de kosten bekend en niet de aantallen werknemers. Van eerdere jaren zijn

¹⁹ Vermeulen, H., Schellingerhout, R., Sijbers, R. & Wetering, E. van de (2014). Uitzendmonitor 2014. Nijmegen : ITS / Radboud Universiteit Nijmegen.

²⁰ <http://www.abu.nl/uitzendmonitor>

²¹ <https://www.cibg.nl/productenendiensten/jaarverslagenzorg/>

gedetailleerdere gegevens beschikbaar. Over 2008 bijvoorbeeld zijn naast kosten ook de aantallen werknemers en FTE beschikbaar, uitgesplitst naar stagiairs, uitzendkrachten, zelfstandige specialisten, overig ingehuurd personeel en alfa-helpenden. Vanaf 2009 zijn alleen nog kostengegevens beschikbaar.

Beschikbaarheid

Alle gegevens uit DigiMV en de jaarrekeningen zijn openbaar met uitzondering van 2 tabellen: (1) Uitbestede zorg en zorg in onderaanneming en (2) Personeelsinformatie. De openbare DigiMV-databestanden kunnen vanaf verslagjaar 2011 worden gedownload van de website www.jaarverslagenzorg.nl. Databestanden van eerdere verslagjaren (vanaf verslagjaar 2007) zijn per mail aan te vragen. Databestanden inclusief niet openbare gegevens (uitbestede zorg & zorg in onderaanneming en personeelsinformatie) zijn eveneens per mail op te vragen door het invullen van een aanvraagformulier op de website. De aanvraag wordt dan voorgelegd aan de brancheorganisatie(s) van de sector(en) waarover de informatie wordt aangevraagd.²²

In hoeverre geschikt voor vaststellen flexibele arbeid in zorg en WJK?

Dit bestand is niet (meer) geschikt om flexibele arbeid in de zorg en WJK in kaart te brengen. Het bestand bevat alleen informatie over personeel in loondienst en er wordt geen onderscheid gemaakt naar verschillende typen flexibele arbeid. Het is alleen mogelijk om een indicatie van de omvang van de flexibele schil te krijgen op basis van de kosten. Bovendien zijn niet alle instellingen verplicht de informatie aan te leveren. Als ze niet voor vergoeding via de Zorgverzekeringswet of de Wet langdurige zorg in aanmerking komen dan vallen ze buiten de verplichting.

3.3.2 Polisadministratie UWV

De Polisadministratie die wordt beheerd door het UWV bevat informatie van alle verzekerde werknemers in Nederland over loon, uitkeringen en arbeidscontracten. Deze gegevens zijn afkomstig uit de inkomensoverdrachten zoals die door de werkgever aan de polisadministratie geleverd zijn. De gegevens zijn uitgangspunt voor het vaststellen van de af te dragen premies werknemersverzekeringen en de uitkeringen voor ZW, WW en WIA.²³

Data

De Polisadministratie is een administratieve database waarin d.d. april 2014 18,5 miljoen inkomstenverhoudingen zijn geregistreerd van 12,5 miljoen mensen.²⁴ Het bestand bevat gegevens van werknemers met een dienstverband met een instelling in alle sectoren.

Deze gegevens betreffen onder meer BSN/sofi-nummer, naam, geboortedatum en geslacht, adresgegevens, de begin- en einddatum van de inkomstenverhouding, financiële gegevens (zoals codes voor de premiekortingen, of er wel of geen verzekeringsplicht is voor de werknemersverzekeringen, welke loonbelastingtabel is toegepast, de cao en aantal verloonde uren).²⁵

De Polisadministratie bevat informatie over werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd en werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd. Hiernaast is de aard van het dienstverband opgenomen waardoor onder andere uitzend- en oproepkrachten kunnen worden onderscheiden. Gegevens over zzp-ers zitten niet in de polisadministratie.²⁶

De branche-indeling van UWV is gebaseerd op de CAO-code van de verzekeringsplichtige instelling die het UWV aantreft in de loonadministratie. Waar instellingen in meer branches actief zijn, kan deze code afwijken van de feitelijke activiteiten van de betreffende werknemer. De volgende branches worden onderscheiden op basis van de cao-code van de verzekeringsplichtige instelling:

- Ziekenhuizen Academisch
- Ziekenhuizen Overig

²² <https://www.jaarverslagenzorg.nl/zorginstellingen/jaarverantwoordingzorgwieenwaaron/gebruikgegevens/default.asp>

²³ http://www.uwv.nl/OverUwV/wat_is_uwv/wat_doet_uwv/gegevensdiensten.aspx

²⁴ http://jaarverslag.uwv.nl/jaarverslag-2013/a1631_inkomstenverhoudingen-in-de-polisadministratie-2014-

²⁵ <http://www.adp.nl/kenniscentrum/vakwijzer/dossiers/elektronische-loonaangifte/polisadministratie.aspx>

²⁶ Hilbers, P., Houwing, H. & Kösters, L. (2011), De flexibele schil – Overeenkomsten en verschillen tussen CBS- en UWV-cijfers, In; *Sociaaleconomische trends*, 2^e kwartaal 2011, blz 26-33, www.cbs.nl

- GGZ
- Gehandicaptenzorg
- Verpleeg-/verzorgingshuis
- Thuiszorg
- Huisarts
- Gezondheidscentrum
- Tandzorg
- Fysiotherapie
- Apotheek
- Welzijn/Maatschappelijke Dienstverlening
- Jeugdzorg
- Kinderopvang

Er zijn ook mogelijkheden voor verdere uitsplitsing naar regio (postcodes), maar niet naar beroep en opleidingsniveau.²⁷

Beschikbaarheid

Het UWV levert gegevens uit de Polisadministratie aan derden. Enkele voorbeelden:

- De Belastingdienst gebruikt de Polisadministratie bijvoorbeeld om belastingaangifteformulieren vooraf in te vullen met loongegevens van diverse werkgevers uit de Polisadministratie en om de hoogte van toeslagen (huur-, zorg- en kinderopvangtoeslag) vast te stellen.
- Gemeenten gebruiken gegevens uit de Polisadministratie om vast te stellen welke burgers in aanmerking komen voor kwijtschelding van bepaalde gemeentelijke belastingen.
- Het Centraal Bureau voor de Statistiek gebruikt gegevens uit de Polisadministratie voor de werkgelegenheids- en loonstatistieken.

De gegevens worden niet zomaar aan iedereen uitgeleverd. Het UWV controleert altijd vooraf of een instantie wel gebruik mag maken van de aangevraagde gegevens.²⁸

In hoeverre geschikt voor vaststellen flexibele arbeid in zorg en WJK?

De Polisadministratie van het UWV biedt verschillende mogelijkheden om flexibele arbeid in zorg en WJK in kaart te brengen. Belangrijke kanttekening is de beschikbaarheid van dit bestand en het ontbreken van zelfstandigen. De gegevens worden niet zomaar aan iedereen uitgeleverd. Aangezien het UWV wel gegevens levert aan CBS, lijkt het een meer geschikte route om via het CBS bij dit bestand te komen (zie paragraaf 3.1.2). Het nadeel is dat de gegevens dan wel aan actualiteit zullen verliezen.

3.3.3 Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW)

De Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) is het pensioenfonds voor medewerkers in de sector zorg en welzijn. De verzekerdenregistratie van het pensioenfonds is een mogelijke bron voor arbeidsmarktinformatie.

Data

De gegevens van PFZW zijn niet openbaar, waardoor het lastig is om een goede beschrijving te geven van deze bron. Uit het jaarverslag van 2013 blijkt dat in dat jaar 22.000 werkgevers in de zorg en welzijn waren aangesloten bij PFZW. PFZW telt dan zo'n 2,5 miljoen pensioenverzekerde medewerkers in de sector zorg en welzijn, waarvan 1.219.800 premiebetalende deelnemers, 954.700 gewezen deelnemers en 357.800 pensioengerechtigden. Dat zijn werknemers uit branches die verplicht zijn aangesloten bij PFZW, maar ook vrijwillig aangesloten instellingen. De UMC's zijn voor hun pensioen niet verzekerd bij PFZW, maar bij het ABP. Ook uitzendkrachten en ZZP-ers zijn (als zij pensioen opbouwen) elders verzekerd.

²⁷ Grijpstra, D.H., Meuwissen, J.J.L., Schakel, L.P. & Spijkerman, M.A. (2012). Naar een optimale dataset voor het Onderzoeksprogramma AZW. Zoetermeer: Panteia.

²⁸ In het kader van de monitoring sectorplannen zorg levert het UWV gegevens over het aandeel vast en tijdelijk personeel in de verschillende branches van zorg en WJK.

Uit eerdere verkenningen van informatiebronnen blijkt dat de bestanden informatie bevatten over regio, sector/branche, arbeidsvolume en deeltijdfactor, maar niet over beroep en opleiding. Ook is informatie over gewerkte uren beschikbaar. De branchetoekenning geschiedt aan de hand van de economische hoofdactiviteit van de hoofdlocatie, de regio-toekenning op basis van de administratieve locatie van de instelling. PFZW kan geen onderscheid maken tussen vaste en tijdelijke dienstverbanden, wel is informatie beschikbaar over oproepkrachten (0-urencontracten).

Beschikbaarheid

De gegevens van PFZW zijn niet openbaar. Onder strikte voorwaarden kunnen (geaggregeerde) gegevens beschikbaar worden gesteld voor onderzoek. In het verleden zijn wel gegevens uitgeleverd aan onder meer sociale partners en onderzoeksbureaus. PFZW levert ook gegevens voor het AZW-programma.

In hoeverre geschikt voor vaststellen flexibele arbeid in zorg en WJK?

Voordeel van de gegevens van PFZW is de actualiteit. Toch lijkt dit bestand niet erg geschikt omdat geen onderscheid te maken is tussen tijdelijk en vaste banen en er geen informatie is over de inzet van uitzendkrachten en ZZP-ers. Wel is het mogelijk om oproepkrachten (0-urencontracten) in kaart te brengen. Een andere kanttekening is de beschikbaarheid van het bestand. De gegevens worden alleen onder voorwaarden en op geaggregeerd niveau beschikbaar gesteld voor onderzoek. Maar aangezien voor het AZW-programma al gebruik gemaakt wordt van gegevens van PGGM, is de kans reëel dat gegevens wel beschikbaar gemaakt kunnen worden.

3.3.4 Handelsregister Kamer van Koophandel

Het Handelsregister is de basisregistratie waarin alle bedrijven en rechtspersonen ingeschreven staan. Alle andere organisaties die deelnemen aan het economisch verkeer staan ook in dit register. Doel van het handelsregister is (1) om gegevens over de samenstelling van ondernemingen en rechtspersonen te verstrekken, (2) dat ondernemers en particulieren kunnen achterhalen met wie zij zaken doen, (3) dat overheden gegevens over bedrijven en rechtspersonen uit het Handelsregister halen, zodat ze deze niet meer bij de ondernemer hoeven na te vragen (vermindering administratieve lasten).²⁹

Data

Het bestand bevat naast de naam en het adres van ondernemingen en rechtspersonen informatie over aantal werkzame personen (totaal en fulltime), regio (op basis van adressen), sector (SBI) en rechtsvorm. Er is geen informatie beschikbaar over type arbeidsrelatie, beroep en opleidingsniveau van de werkzame personen.

Beschikbaarheid

Tegen betaling kunnen adressenbestanden worden opgevraagd bij de KvK.³⁰

In hoeverre geschikt voor vaststellen flexibele arbeid in zorg en WJK?

Dit bestand is niet geschikt om flexibele arbeid in de zorg en WJK in kaart te brengen. Het bevat daarvoor niet de benodigde informatie.

3.3.5 LISA

LISA is een databestand met gegevens over alle vestigingen in Nederland waar betaald werk wordt verricht. Het databestand bevat informatie over ruim 1.286.200 vestigingen in Nederland.³¹

Data

Per vestiging zijn de volgende gegevens beschikbaar: naam, vestigingsadres, correspondentieadres, activiteitscode (SBI 2008), aantal mannen fulltime, vrouwen fulltime, mannen parttime, vrouwen parttime, KvK-nummer, telefoonnummer en gemeentecode.

²⁹ <http://www.kvk.nl/over-de-kvk/over-het-handelsregister/>

³⁰ <http://www.kvk.nl/producten-bestellen/adressenbestand/>

³¹ <http://www.lisa.nl/home>

Er is geen informatie over aard van de arbeidsrelatie (vormen van flexibele arbeid), het opleidingsniveau en de beroep van het personeel (per vestiging).

Beschikbaarheid

Tegen betaling kunnen statistieken en adressen worden opgevraagd bij LISA.

In hoeverre geschikt voor vaststellen flexibele arbeid in zorg en WJK?

Dit bestand is niet geschikt om flexibele arbeid in de zorg en WJK in kaart te brengen. Het bevat daarvoor niet de benodigde informatie.

3.3.6 Salarisadministraties

Salarisbestanden bevatten allerlei informatie over medewerkers die bij een instelling in dienst zijn. De bestanden zijn geschikt om informatie over de medewerkers, de schaal waarin ze werken en de omvang van het dienstverband in kaart te brengen.

Data

Dutch Hospital Data (DHD) verzamelt en beheert de loonkosten van de algemene en categorale ziekenhuizen in Nederland. Ziekenhuizen worden jaarlijks uitgenodigd tot deelname en ongeveer 55 ziekenhuizen hebben gegevens aangeleverd voor de dataset. De beschikbare gegevens betreffen onder andere het type dienstverband. Grote salarisverwerkers hebben vaak ook de beschikking over de loonkostengegevens van hun klanten. Ook geven zij aan via de werkgever over informatie te beschikken over de typen contracten en de omvang van de aanstelling. Het is echter onduidelijk hoeveel verwerkers in de sector actief zijn en welk deel van de sector via deze weg in kaart gebracht kan worden.

Beschikbaarheid

De gegevens van de deelnemende ziekenhuizen zijn beschikbaar via DHD, na toestemming van de ziekenhuizen. Via de website kan een aanvraag worden ingediend. De gegevens die via de salarisadministrateurs verkregen zou kunnen worden is altijd eigendom van de instellingen en ook hier is toestemming dus noodzakelijk. Daarnaast is de medewerking van de salarisadministrateurs vereist.

In hoeverre geschikt voor vaststellen flexibele arbeid in zorg en WJK?

Deze databron lijkt niet erg geschikt omdat de gegevens moeilijk te verkrijgen zijn. Het is bovendien onduidelijk hoeveel medewerkers vertegenwoordigd zijn.

3.4 Incidentele onderzoeken naar flexibele arbeid

3.4.1 De toekomst van flex (TNO)

TNO heeft in 2007 en 2013 onderzoek gedaan onder bedrijven uit negen sectoren naar de omvang en samenstelling van hun flexibele schil, de verwachte ontwikkelingen in de omvang en samenstelling van hun flexibele schil, welke flexmaatregelen ze toepassen en wat hun beleid is op het gebied van flexibele arbeid.

Steekproefkader voor de onderzoeken vormt LISA; een adressenbestand met gegevens over alle vestigingen in Nederland waar betaald werk wordt verricht. Uit dit bestand is een gestratificeerde steekproef getrokken (op basis van sector en bedrijfsgrootte).

In 2013 bedroeg de netto steekproef 904 bedrijven uit negen sectoren, waarvan 101 bedrijven in de sector zorg en welzijn.

In het onderzoek uit 2013 zijn flexkrachten gedefinieerd als medewerkers met een tijdelijk contract, uitzendkrachten, gedetacheerden, zzp'ers/freelancers, payrollkrachten en oproepkrachten. Daarnaast worden de volgende typen contracten onderscheiden:

- vast contract
- tijdelijk contract

- uitzendcontract
- detachingscontract
- zzp'er/freelance
- oproep-/min-maxcontract
- payrollcontract

De resultaten zijn gewogen naar sector en bedrijfsgrootte. Wanneer uitsplitsingen zijn gedaan naar sector is gewogen voor bedrijfsgrootte en andersom.

Uit de resultaten blijkt dat in zorg en welzijn de flexschil gemiddeld ongeveer 25% is. Wat betreft het type flexibele arbeidsrelaties valt in de zorg en welzijn het hoge percentage tijdelijke contracten en oproepcontracten op (beide ruim 10%).³² Deze resultaten komen overeen met de resultaten van de werkgeversenquête 2013 uit het AZW-programma.

3.4.2 *ZZP'ers in Drenthe (CAB)*

De provincie Drenthe heeft CAB een onderzoek laten doen naar de positie van de zzp'er in Drenthe. Doel van het onderzoek is om inzichtelijk te maken wie zzp'ers in Drenthe zijn, wat hun motivatie en achtergrond is, wat hun wensen zijn op het gebied van ondersteuning en beleid en wat hun economische waarde is (d.w.z. hun bijdrage aan de flexibele schil en hun innovatief vermogen).³³

Op basis van informatie uit het Provinciaal Werkgelegenheidsregister (PWR) is de omvang van de groep zzp'ers in Drenthe beschreven en is weergegeven in welke sectoren zij werkzaam zijn en waar in de provincie zij werkzaam zijn (postcodegebied).

Op basis van een online enquête die door 400 zzp'ers in Drenthe is ingevuld (de enquête is gebaseerd op de ZEA van TNO en CBS, zodat de gegevens van Drenthe te vergelijken zijn met de gegevens voor Nederland) is in kaart gebracht wat demografische kenmerken zijn van zzp'ers, (bijvoorbeeld geslacht, leeftijd, opleidingsniveau) omvang van de werkweek, etcetera.

Daarnaast zijn twee focusgroepen gehouden met zzp'ers en beleidsmedewerkers van gemeentes, provincie en UWV waarin is gesproken over thema's als ondernemerschap, motivatie en innovatie.

Op basis van literatuur en drie cases is een beeld gegeven van de economische bijdrage van zzp'ers en hun rol in de innovatie.

3.4.3 *Payrollcontracten: Een onderzoek naar de kenmerken van payrollcontracten (Ecorys)*

Ecorys heeft in 2011 in opdracht van de Vereniging voor Payrollondernemingen (VPO) een onderzoek uitgevoerd naar payrollkrachten, een relatief nieuw en snelgroeiend fenomeen in Nederland. Tegen de achtergrond van de sterke ontwikkeling van de sector en de te verwachten verdere groei bestaat binnen de sector grote behoefte aan informatie over de achtergrondkenmerken van de payrollkrachten en hun tevredenheid met payrolling. Over de aanbodkant, de populatie van payrollkrachten is vrij weinig bekend. Dit onderzoek richt zich dan ook op de populatie van payrollkrachten.³⁴

Voor dit onderzoek zijn eerst de 35 VPO-leden aangeschreven met het verzoek om deel te nemen aan dit onderzoek. De zeven leden die wilden participeren in het onderzoek is gevraagd naar het aantal payrollkrachten dat zij in dienst hadden (in de periode 1 januari 2010 en 30 juni 2011) en hebben (op 30 juni 2011). Vervolgens zijn de payrollkrachten per e-mail benaderd om deel te nemen aan het onderzoek middels een elektronische enquête. Uiteindelijk hebben 2.278 respondenten de enquête ingevuld (waarvan 85% op 30 juni 2011 payrollwerk deed en 15% niet meer).

³² Verbiest, S.E., Goudswaard, A., Wijk, E.B. van (2014). De toekomst van flex; Een onderzoek van tno naar flexstrategieën van Nederlandse bedrijven. Hoofddorp: TNO.

³³ Gardenier, J.D., Lukey, R., Verhagen, C. & Rijn, H. van (2014). ZZP'ers in Drenthe – Een onderzoek naar de positie van zzp'ers. Groningen: CAB Groningen.

³⁴ J. Wit, P. de & Donker van Heel, P. (2011). Payrollkrachten, Een onderzoek naar de kenmerken van payrollkrachten. Rotterdam: Ecorys. In opdracht van VPO.

De enquêteresultaten geven inzicht in de kenmerken van payrollkrachten (zoals geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, kostwinnerschap), de kenmerken van de payrollbaan (bedrijfs grootte opdrachtgever, sector, locatie, type contract, opzegtermijn, betaling) de tevredenheid van payrollkrachten, payrolling als voortzetting van bestaande baan en payrollkrachten op zoek naar een andere baan.

Uit het onderzoek blijkt onder meer dat volgens 5% van de 1.776 respondenten de activiteiten van de organisatie de zorg en welzijn betroffen.

3.4.4 Inzet zelfstandigen in ziekenhuizen

In opdracht van de Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen (Staz) heeft het onderzoeksbureau SEO in 2009 een onderzoek gedaan naar de inzet van zelfstandigen in de ziekenhuizen. Het onderzoek beperkt zich tot verpleegkundigen en operatieassistenten die als zzp'er of commercieel gedetacheerde werkbaar zijn in de algemene ziekenhuizen. Doel van het onderzoek was om enerzijds de ontwikkelingen in kaart te brengen en anderzijds om de beweegredenen van zowel de ziekenhuizen als de zelfstandigen te inventariseren.

De conclusie van SEO was dat er in 2009 relatief weinig zzp-ers of commercieel gedetacheerden actief waren in de branche. Naar schatting werkten er ongeveer 90 verpleegkundigen als zelfstandige en 430 als commercieel gedetacheerde. De inzet van zelfstandigen is vrijwel uitsluitend voor de functies gespecialiseerde verpleegkundigen op de intensive care, de spoedeisende hulp of dialyse-afdeling en voor de functies chirurgie- of anesthesie assistent.

In 2013 heeft Regioplan een vervolgonderzoek gedaan naar de inzet van zelfstandigen in algemene ziekenhuizen.³⁵ Het doel van dit vervolgonderzoek was onder andere om een beeld te krijgen van recente ontwikkelingen in de inzet van zzp'ers, commercieel gedetacheerden en leden van niet-medische maatschappen op niveau 4 en 5. Regioplan heeft daartoe een enquête uitgezet onder vertegenwoordigers van ziekenhuizen, interviews gehouden met intermediairs en een enquête gehouden onder werknemers, zzp'ers, commercieel gedetacheerden en leden van niet-medische maatschappen.

Hoewel Regioplan een ruimere definitie heeft gehanteerd dan SEO (behalve operatieassistenten en verpleegkundigen ook andere functies op niveau 4 en 5), lijkt er ten opzichte van 2009 een toename te zijn geweest van de inzet van zelfstandigen. In 2011 heeft bijna negentig procent van de responderende ziekenhuizen zzp'ers of commercieel gedetacheerden op niveau 4 en 5 ingezet. Het gemiddeld aantal zzp'ers en commercieel gedetacheerden dat door de ziekenhuizen is ingezet, bedroeg zowel op 1 januari als 1 november 2011 11,6. SEO vond in 2009 een inzet van gemiddeld 0,75 zzp'er en 3,5 commercieel gedetacheerden. Per ziekenhuis zijn de verschillen groot en variëren voor beide momenten tussen de nul en 108. Zzp'ers en commercieel gedetacheerden worden door ziekenhuizen vooral ingezet op specialistische functies (met name anesthesiemedewerkers en operatieassistenten).

³⁵ Mevissen, J.. & Visee, H. (2013). Vervolgonderzoek inzet zelfstandigen in ziekenhuizen. Amsterdam: Regioplan. In opdracht van StAZ.

3.5 Samenvatting en vergelijking beschikbare bronnen

In onderstaande tabel worden de bevinden per databron samengevat. We hebben in dit overzicht de bronnen opgenomen die op basis van de inventarisatie inhoudelijk en qua beschikbaarheid het meest bruikbaar zijn om flexibele arbeid in zorg en WJK te monitoren..

Tabel 3.10: Overzicht bruikbare bronnen voor flexibele arbeid in zorg en WJK

Databron	Omschrijving	Populatie	Volledigheid data	Detail data	Beschikbaarheid	Conclusie bruikbaarheid
EBB	CBS enquête arbeidsparticipatie	Steekproef Deelname 8200 werknemers Zorg en WJK Alleen personen >= 15 jaar	Goed Indeling op basis van hoofdbaan, daarnaast informatie over 2 ^e baan	Redelijk Veel data, maar door steekproef zijn beperkt uitsplitsingen mogelijk	Selectie op website Maatwerk CBS Beschikbaar als microdatabestand Redelijk actueel (per kwartaal en per jaar)	Goed
SBB	Registers aangevuld met enquêtes Demografische en sociaal-economische gegevens	Registratie hele bevolking voor zover aanwezig in registers	Goed Deel zelfstandigen ontbreken	Redelijk Beperkt onderscheid vormen flexibele arbeid Geen onderscheid aantal uren	Selectie op website Beschikbaar als microdatabestand Loopt 2 tot 3 jaar achter	Goed/redelijk
WNE	Enquête werknemers Zorg en WJK	Steekproef Deelname van ruim 10.000 werknemers	Redelijk Zelfstandigen en uitzendkrachten ontbreken	Redelijk Beperkt onderscheid vormen flexibele arbeid Beperkt uitsplitsingen mogelijk	Via website toegankelijk 1x per 2 jaar	Redelijk
WGE	Telefonische enquête werkgevers Zorg en WJK	Steekproef Minimaal 1.000 werkgevers	Redelijk Op basis van informatie werkgevers Betrouwbaarheid onduidelijk	Matig Beperkt onderscheid vormen flexibele arbeid Geen onderscheid aantal uren mogelijk Beperkt uitsplitsingen mogelijk	Via website toegankelijk Redelijk actueel Minimaal 1 keer per jaar	Redelijk/matig
NEA	Enquête werknemers	Steekproef Deelname van ruim 5.000 werknemers Zorg en WJK	Redelijk Zelfstandigen ontbreken	Redelijk Geen onderscheid aantal uren mogelijk Beperkt uitsplitsingen mogelijk	Selectie via website Maatwerk CBS Beschikbaar als microdatabestand Loopt 1 tot 2 jaar achter	Redelijk/matig

Tabel 3.11 laat zien welke informatie de databronnen bevatten over de flexibele schil. We hebben ons daarbij beperkt tot de meest kansrijke bestanden. Van de steekproefbestanden bevat de EBB de meeste informatie over flexibele arbeid en is ook het meest actueel. Hiermee kan onderscheid worden gemaakt naar branche, waarbij het aanbeveling verdient om het aantal categorieën flexibele arbeid in te dikken, gezien de relatief beperkte steekproefomvang. De werkgeversenquête is ook goed bruikbaar om een inschatting te krijgen van de inzet van flexibele arbeid, alleen biedt deze bron geen informatie over het aantal gewerkte uren en is geen vergelijking mogelijk met de ontwikkeling in de totale economie.

Tabel 3.11: Uitsplitsingsmogelijkheden van de databronnen

Informatie over	Naar branche	Naar regio	Branche en regio
Vast & tijdelijk	EBB, SSB, WGE, WNE, NEA	EBB, SSB, WNE, NEA	SSB
Vast & tijdelijk zonder vaste uren	EBB*, WNE	EBB*, WNE	
Oproepkrachten	EBB*, SSB, WGE, WNE, NEA*	SSB, WNE, NEA*	SSB
Uitzendkrachten	WGE	WGE	
Zelfstandigen eigen bedrijf	EBB*, SSB	EBB*, SSB	
Zzp'ers	EBB*, WGE	EBB*	
Contractuele omvang	EBB, SSB, WNE, NEA	EBB, SSB, WNE, NEA	SSB
Gewerkte uren	EBB, WNE	EBB, WNE	

*Uitsplitsing is slechts deels mogelijk waar de aantallen groot genoeg zijn

Sommige steekproefbestanden bieden ook mogelijkheden om uit te splitsen naar regio, maar dan is het alleen mogelijk om inzicht te geven in de ontwikkeling van flexibele arbeid op het niveau van de sector zorg en WJK. Steekproefbestanden bieden niet de mogelijkheid om uit te splitsen naar branche en regio.

Van de integrale bestanden bevat het SSB de meeste informatie over flexibele arbeid. Er is alleen beperkte informatie beschikbaar over de inzet van zelfstandigen en geen informatie over reguliere banen zonder vaste uren. Met het SSB kunnen gegevens op brancheniveau worden gepresenteerd, evenals op regionaal niveau en op branche x regionaal niveau. Een belangrijk nadeel is dat het SSB met enige jaren vertraging beschikbaar komt. Dit ondergraaft de beleidsmatige relevantie van dit bestand.

De informatie over uitzendkrachten is beperkt tot de WGE. Weliswaar hebben de EBB, SSB en NEA ook informatie hierover, maar de aantallen zijn zo klein dat die niet mogen worden gepresenteerd. Naar alle waarschijnlijkheid wordt het aantal uitzendkrachten in deze bestanden onderschat.

3.5.1 *Vergelijking aandelen flexibele arbeid in de verschillende databronnen*

In tabel 3.12 vergelijken we de verdeling van de contractsoorten in vijf databronnen: EBB, SSB, WNE, WGE en NEA. Hieruit blijkt dat er een grote variatie bestaat in contractsoorten tussen de verschillende databestanden. De EBB en SSB, waarvan de cijfers beide op banen betrekking hebben liggen qua aandeel vaste dienstverbanden dicht bij elkaar (ook in de verschillende branches), maar verschillen onderling sterk in het aandeel tijdelijke dienstverbanden (Bij de SSB twee keer zo hoog dan bij de EBB) en het aandeel DGA's (bij de EBB 10 procentpunt hoger dan bij de SSB). De WNE, WGE en NEA rapporteren vergelijkbare aandelen vaste dienstverbanden, maar die liggen zo'n 10 procentpunt hoger dan de EBB en SSB.

Tabel 3.12: Vergelijking contractsoorten tussen databronnen voor totaal zorg en WJK

Type contract	EBB 2013	SSB 2011	WNE 2013	WGE 2013	NEA 2012
Vast	69%	70%	78%	77%	79%
• Met vaste uren	68%	-	76%	-	-
• Zonder vaste uren	1%	-	2%	-	-
Tijdelijk	10%	22%	17%	11%	15%
• Met vaste uren	8%	-	14%	-	-
• Zonder vaste uren	2%	-	3%	-	-
Overig totaal	21%	8%	5%	12%	6%
• Reguliere baan, soort contract onbekend	-	2%	-	-	-
• Oproepkracht	8%	6%	2%*	9%	5%
• Uitzendkracht	0%	0%	-	2%	-
• ZZP-er	2%	-	-	1%	-
• Alfahulp	-	-	-	1%	-
• DGA	10%	1%	-	-	-

*Oproepkrachten in dienst van organisatie

Hoe kunnen deze verschillen tussen de databronnen worden verklaard? Er zijn verschillende mogelijkheden:

- **Peildatum:** In de rapportage zijn per bron de meest recente beschikbare data gepresenteerd. Voor de ene bron zijn meer recente data beschikbaar dan voor de andere bron, waardoor de cijfers betrekking hebben op verschillende jaren. De cijfers van het SSB hebben betrekking op december 2011 (in het geval van banen) en 31 december 2011 (in het geval van werknemers). De EBB heeft betrekking op het 3^e kwartaal 2013, de WNE op het 2^e kwartaal 2013, de WGE op het 1^e kwartaal van 2013 en de NEA in het 4^e kwartaal van 2013.
- **Eenheid:** De analyses op SSB en EBB zijn gebaseerd op banen, de WNE, WGE en NEA op werknemers. De EBB gaat over maximaal 2 banen per werknemer. De SSB heeft betrekking op alle banen op de peildatum. De WNE en NEA gaan alleen over de grootste baan van een werknemer.
- **Populatie:** Alle vijf databronnen hebben betrekking op de totale sector zorg en welzijn, met uitzondering van de WGE. In deze enquête is de “overige zorg” niet meegenomen, terwijl daar juist veel zelfstandigen werken.
- **De EBB bevat naast werknemers in loondienst ook zelfstandigen:** zowel zelfstandigen met een eigen bedrijf, meewerkende gezinsleden als overige zelfstandigen. De SSB heeft alleen betrekking op de groep DGA. (Directeur GrootAandeelhouder). De WNE en NEA gaan alleen over werknemers met een dienstverband, waarbij de NEA ook uitzendkrachten onderscheidt (maar die komen vrijwel niet voor). Dit kan verklaren waarom de WNE en NEA een hoger aandeel vaste en tijdelijke contracten hebben dan de EBB. De WGE heeft weliswaar net als de EBB ook betrekking op personeel niet in loondienst, maar de populaties verschillen (In de WGE is de “overige zorg” niet meegenomen).
- **Categorieën:** Typen contracten en vormen van flexibele arbeid die worden onderscheiden zijn niet overal hetzelfde (variabelen om dit in kaart te brengen verschillen per bron), waardoor categorieën moeilijk vergelijkbaar zijn. De EBB onderscheidt binnen vaste en tijdelijke dienstverbanden ook nog dienstverbanden met vaste uren en dienstverbanden zonder vaste uren en bij de tijdelijke dienstverbanden wordt ook nog onderscheid gemaakt naar duur en uitzicht op een vast dienstverband. Dit onderscheid kan met de SSB, de WGE en NEA niet worden gemaakt. De WNE vraagt naast het type dienstverband (vast/tijdelijk) ook nog of het werk op af- of oproepbasis is. Daarnaast kunnen interpretatieverschillen van deelnemers over waar ze zichzelf indelen tot verschillen leiden.
- **Weging:** De verschillende bestanden maken gebruik van weging, maar de variabelen en/of het steekproefkader verschillen per bestand. Het SSB is een registratiebestand. Het aantal banen wordt in het AZW-programma gewogen om te komen tot een gemiddeld aantal banen in december van een jaar. De EBB wordt gewogen naar geslacht, leeftijd, regio, land van herkomst en adrestype. Het steekproefkader wordt gevormd door drie registerbestanden, te weten de

Gemeentelijke basisadministratie (GBA), Ingeschrevenen UWV Werkbedrijf en de Polisadministratie. Voor de WNE 2013 wordt het steekproefkader gevormd door de Polisadministratie van het UWV en is gewogen naar cao en regio. De steekproef voor de NEA wordt gevormd door de Gemeentelijke Basisadministratie en de Polisadministratie van het UWV en er wordt gewogen naar geslacht, leeftijd, bedrijfstak, herkomst, regio, stedelijkheid en opleiding. Het steekproefkader voor de WGE wordt gevormd door de leden van de werkgeversverenigingen in zorg en WJK

- De informatie over banen en dienstverbanden uit het SSB wordt bepaald door het koppelen van bestanden, op basis van keuzes die in het verleden binnen het AZW-programma zijn gemaakt. Deze keuzes kunnen van invloed zijn op de resultaten.
- Selectiebias bij enquêtes: Mogelijk hogere of lagere respons bij mensen met een flexibel contract. Het soort dienstverband wordt bij de verschillende bestanden niet expliciet als variabele meegenomen in de weging.
- Onderzoeksmethode: Er kunnen verschillen ontstaan tussen registratiebronnen en enquêtes doordat werknemers zichzelf in een andere categorie indelen dan in het registratiebestand (waar dit is gebaseerd op de arbeidsovereenkomst).

3.5.2 Nadere analyse van verschillen

Naar aanleiding van deze verschillen is in overleg met de opdrachtgever besloten om te kijken of we de bronnen beter vergelijkbaar kunnen maken. We hebben ons daarbij beperkt tot de EBB, SSB en WNE omdat deze databronnen inhoudelijk en qua omvang het meeste perspectief bieden voor het monitoren van flexibele arbeid in zorg en welzijn en omdat in alle drie bestanden werkenden de eenheid van analyse zijn. De NEA hebben we niet meegenomen omdat de steekproef in zorg en welzijn aanmerkelijk kleiner is.

We hebben EBB, SSB en WNE beter vergelijkbaar gemaakt door de variabelen die de verschillen mogelijk veroorzaken zo veel mogelijk gelijk te stellen. Daartoe zijn de volgende stappen genomen:

- De peildatum is voor deze drie bronnen gelijk gesteld op 2011.
- De verschillende categorieën voor soort dienstverband en vormen van flexibele arbeid zijn zoveel mogelijk vereenvoudigd door alleen medewerkers met een dienstverband te vergelijken op vast of tijdelijk (ongeacht of het om vaste of niet vaste uren gaat). Vooral de categorie vast/onbepaalde tijd zou vergelijkbaar moeten zijn voor de verschillende bronnen.
- De analyses op SSB en EBB zijn op het niveau van banen geanalyseerd, de WNE heeft betrekking op werknemers. De SSB en EBB hebben we daarom daarnaast ook bekeken op het niveau van werknemers.

In Tabel 3.13 is de verdeling vaste/tijdelijke contracten uit de SSB, EBB en WNE weergegeven voor 2011. Er zijn nog steeds grote verschillen tussen de drie bronnen. De SSB heeft het laagste percentage vaste contracten, en het hoogste percentage tijdelijke contracten. Bij de EBB is dit precies andersom. De WNE zit er tussen in. De SSB en EBB zijn ook bekeken op het niveau van werknemer. Dan was er nog steeds sprake van een groot verschil tussen de SSB enerzijds en de EBB anderzijds.

Tabel 3.13: Vergelijking contractsoorten tussen SSB, EBB en WNE voor totaal zorg en WJK in 2011

Type contract	EBB 2011	SSB 2011	WNE 2011
Vast	91%	75%	83%
Tijdelijk	9%	24%	14%
Onbekend/anders	-	2%	3%
Totaal	100%	100%	100%

Een deel van het verschil zou door een verschil in onderzoeksmethode kunnen worden verklaard. De gegevens uit de SSB worden afgeleid uit de arbeidsovereenkomsten. Bij een enquête vullen mensen het type dienstverband wellicht anders in dan op de overeenkomst is terug te vinden. Om dit te onderzoeken hebben we respondenten die aan de EBB hebben meegedaan gekoppeld aan het SSB.

Op deze wijze kan worden bekeken of mensen op dezelfde wijze geregistreerd staan. Voor deze analyse is de volgende selectie gemaakt:

- De persoon had 1 baan in de SSB in december 2011 en 1 werkring in december in de EBB van 2011;
- de branche waarin men werkzaam was, is dezelfde in de SSB en de EBB;
- het aantal contracturen in de SSB en de EBB is grofweg dezelfde.

Uit de koppeling van de databestanden blijkt dat een aanzienlijk deel van contracten in de EBB als onbepaald voorkomt en in de SSB als bepaalde tijd. We hebben voor deze analyse een zeer selecte groep genomen om zeker te weten dat we dezelfde personen en dezelfde banen met elkaar vergelijken. Binnen deze strenge selectie is 90% van de contracten die volgens de SSB voor bepaalde tijd zijn, volgens de EBB voor onbepaalde tijd. In totaal heeft 4,3% van de gekoppelde personen volgens de SSB een contract van bepaalde tijd volgens de EBB een contract van onbepaalde tijd.

Tabel 3.14: Vergelijking contractsoorten bij dezelfde respondenten in SSB en EBB in 2011

Enquête Beroepsbevolking					
Type contract	Vast	Tijdelijk	Zelfstandige	Oproepkracht	Totaal
SSB					
Vast	98,7%	0,4%	0,5%	0,5%	100%
Tijdelijk	90,7%	5,8%	0,0%	3,6%	100%
Niet van toepassing	7,1%	0,0%	92,9%	0,0%	100%

3.5.3 Conclusie

Uit de nadere analyse blijkt dat er grote verschillen zitten in de verdeling van contractsoorten in de verschillende databronnen en dat daarvoor veel verklaringen zijn, met als belangrijkste verschillen in populatie en eenheid van analyse. Met uitzondering van de EBB en de WGE hebben alle databronnen maar betrekking op een deel van de werkenden, maar waarbij de WGE maar een deel van de sector in kaart brengt. Met de EBB kunnen vrijwel alle vormen van flexibele arbeid in kaart worden gebracht. Verder zit in de EBB ook informatie over de 2^e baan. Vanuit dat oogpunt heeft de EBB de voorkeur om de ontwikkeling van flexibele arbeid te monitoren. Daarbij past wel de kanttekening dat de EBB vermoedelijk het aandeel uitzendkrachten onderschat. Dat geldt echter ook voor de andere databronnen (wellicht met uitzondering van de WGE).

Een nadeel van de EBB en de WNE is dat beide enquêtes gebaseerd zijn op steekproeven, waardoor er betrouwbaarheidsmarges zijn en de uitsplisingsmogelijkheden beperkt zijn. Dit kan er bijvoorbeeld toe leiden dat er minder vormen van flexibele arbeid onderscheiden kunnen worden, omdat het aantal waarnemingen te gering is. Vanuit dat perspectief biedt het SSB voordelen, omdat het SSB gebaseerd is op registraties. Er kunnen echter vraagtekens worden geplaatst bij de cijfers die het SSB oplevert. Het blijkt dat ruim 90% van de tijdelijke contracten in het SSB vaste contracten in de EBB zijn. Het Banenbestand van het SSB is gebaseerd op de polisadministratie van het UWV. Volgens het UWV geven werkgevers mutaties door die worden verwerkt in de polisadministratie, maar is er geen controle of dat altijd gebeurt. De mate van vervuiling in de polisadministratie is onbekend, waardoor er geen uitspraak kan worden gedaan over de validiteit van deze bron (meet het SSB over flexibele arbeid wat we willen dat het meet?). In dat opzicht is het vertrouwen in de EBB en de WNE groter, vanuit de veronderstelling dat de respondent zelf goed weet welk type arbeidsrelatie hij of zij heeft.

Beleidsmakers vinden het van belang om te beschikken over actuele cijfers. In dat opzicht biedt de EBB grote voordelen boven het SSB en de WNE. De EBB wordt vier keer per jaar uitgevoerd, en de resultaten komen al 3 maanden later beschikbaar. Het SSB daarentegen loopt 1-2 jaar achter. De WNE wordt tot nu toe maar 1x per 2 jaar uitgevoerd.

Op basis van bovenstaande overwegingen is de conclusie dat de EBB op dit moment de meest aangewezen databron is om de ontwikkeling van flexibele arbeid te monitoren en het meest voldoet aan de informatiebehoefte van de opdrachtgevers van het AZW-programma (zie paragraaf 2.3). In aanvulling op de EBB kan de WNE worden gebruikt om de ontwikkeling van 0-urencontracten en min-

maxcontracten te monitoren, aangezien deze contractvormen als zodanig niet binnen de EBB worden onderscheiden. Tot slot is het wenselijk om de ontwikkeling van uitzendkrachten ook via andere bronnen te monitoren, omdat hun aandeel in zorg en welzijn onderschat lijkt te worden in de huidige bronnen.

4 Conclusies en aanbevelingen

4.1 Definitie van flexibele arbeid

In deze studie is de definitie voor flexibele arbeid van het CBS gehanteerd: “*een werknemer met een flexibele arbeidsrelatie is een persoon die een arbeidsovereenkomst heeft die van beperkte duur is of die niet voor een vast overeengekomen aantal uren in dienst is.*” Conform het CBS wordt daarnaast de inzet van zelfstandigen ook tot flexibele arbeid gerekend. De algemene CBS-definitie komt goed overeen met wat er in de sector onder flexibele arbeid wordt verstaan.

Met deze definitie richten we ons op flexibele arbeid met flexibele contractvormen zoals medewerkers met een tijdelijk contract of een oproepcontract. Ook inhuur van zelfstandigen en uitzendkrachten maakt deel uit van de definitie van flexibele arbeid. Vaste contracten met een vast aantal uren op jaarbasis, maar een mogelijkheid om die flexibel in te roosten vallen in deze studie *niet* onder flexibele arbeid.

Uit de interviews met sociale partners en het ministerie van VWS blijkt dat het van belang is om onderscheid te kunnen maken tussen de volgende typen arbeidsrelaties:

1. Werknemers met een vaste arbeidsrelatie
 - a. Werknemers met een vast dienstverband met vaste uren
2. Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie
 - a. Werknemers met een tijdelijk dienstverband met vaste uren
 - b. Werknemers met een vast of tijdelijk dienstverband zonder vaste uren (inclusief oproep-/invalkrachten)
 - Nulurencontracten
 - Min-max contracten
 - b. Uitzendkrachten
3. Zelfstandigen

Uit de interviews kwam verder naar voren dat naast een uitsplitsing naar typen contracten er idealiter ook een uitsplitsing mogelijk is naar het aantal contractuele en het aantal daadwerkelijk gewerkte uren.

Aanbeveling: Sluit aan bij de definitie van flexibele arbeid van het CBS en verzamel in het kader van het AZW-programma structureel informatie over bovengenoemde vormen van flexibele arbeid.

4.2 Meest geschikte bron voor flexibele arbeid in zorg en WJK op dit moment

Uit de brede inventarisatie die is uitgevoerd komen een aantal bronnen bovendien die geschikt zijn om de ontwikkeling van flexibele arbeid te volgen: het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) en de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS en daarnaast de werknemersenquête (WNE) en werkgeversenquête (WGE) uit het AZW-programma. Iedere bron heeft zowel voor- als nadelen:

Sociaal Statistisch Bestand

Het Banenbestand van het SSB is gebaseerd op registraties en heeft daardoor als voordeel dat het informatie heeft over alle banen van werknemers in Nederland en daardoor geen steekproeffouten bevat. Het bestand heeft als nadelen dat het niet over alle typen arbeidsrelaties informatie heeft. Er is geen informatie over vaste dienstverbanden zonder vaste uren, van zelfstandigen zijn alleen gegevens bekend van directeurs groot-aandeelhouders (van bv's of nv's) en uitzendkrachten lijken onderschat te worden (zijn in sommige branches geheel afwezig). Verder is het onderscheid tussen contracturen en daadwerkelijk gewerkte uren niet bekend is en komen de gegevens met enige jaren vertraging beschikbaar. De vertraging bedraagt circa 1- 2 jaar.

Enquête Beroepsbevolking

De EBB heeft als voordelen dat het veel informatie bevat die voldoet aan de definitie van flexibele arbeid, dat er vier keer per jaar nieuwe cijfers komen, dat de gegevens actueel zijn en dat er een vergelijking kan worden gemaakt met de hele Nederlandse economie. Het nadeel van de EBB is dat het een steekproefonderzoek is (in 2013: 8.200 werkenden in zorg en WJK), waardoor er sprake is van steekproeffouten en waardoor ook de uitsplitsingsmogelijkheden binnen de sector zorg en WJK worden beperkt.³⁶ Een ander nadeel is dat het aantal uitzendkrachten in de branches van zorg en WJK door te weinig celvulling niet goed zichtbaar wordt.

Werknemersenquête AZW-programma

De WNE is weliswaar ook een enquête-onderzoek, maar heeft als voordelen dat de steekproef van werknemers uit de sector zorg en WJK groter is dan de EBB (in 2011: 11.000 werknemers) en dat de vraagstelling door de Stuurgroep kan worden bepaald. Nadelen zijn dat de resultaten net als bij de EBB door het steekproefkarakter een foutenmarge zullen hebben, de enquête zich alleen richt op werknemers in loondienst waardoor uitzendkrachten en zelfstandigen niet in de steekproef zitten, de vraagstelling (nog) niet vergelijkbaar is met de EBB, de enquête tot nu toe maar 1 keer in de twee jaar wordt gehouden, en dat er geen vergelijking mogelijk is met de totale economie.

Werkgeversenquête AZW-programma

De WGE is ook een enquête-onderzoek en heeft als voordeel dat het onderzoek informatie oplevert over alle typen arbeidsrelaties en dat de vraagstelling door de stuurgroep van het AZW-programma kan worden bepaald. Nadelen zijn dat het bij de WGE net als de EBB en de WNE om een steekproef gaat en er daardoor een foutenmarge is, dat de informatie op basis van telefonische interviews bij werkgevers wordt verzameld waardoor de betrouwbaarheid en validiteit in twijfel kan worden getrokken en dat geen vergelijking mogelijk is met de totale economie. In 2015 is de vraagstelling over arbeidsrelaties wel conform de definitie van flexibele arbeid. Met name vanwege de ongewisse betrouwbaarheid en validiteit adviseren de onderzoekers om de WGE niet als primaire bron te gebruiken om de ontwikkeling van flexibele arbeid te monitoren.

4.2.1 *Validiteit en betrouwbaarheid van de bronnen*

Vergelijking tussen SSB, EBB en WNE levert verschillende cijfers op over de omvang en aard van de flexibele schil. Opvallend is dat in de SSB het aandeel tijdelijke contracten veel hoger is dan in de EBB. De WNE zit er ergens tussenin. Er zijn diverse verklaringen voor die verschillen, zoals verschillen in populatie, eenheid van analyse, definitie en vormen van flexibele arbeid die worden onderscheiden, verschillen in peildatum, verschillen in onderzoeksmethode en weging. Op verzoek van de opdrachtgever zijn de verschillen tussen SSB en EBB nader geanalyseerd. Maar ook als de beïnvloedbare factoren zoveel mogelijk gelijk worden gesteld, blijven dezelfde verschillen bestaan. Om de verschillen tussen de twee bestanden beter te kunnen duiden zijn SSB en EBB op persoonsniveau gekoppeld. Uit de beperkte selectie die is onderzocht blijkt dat het grootste deel van de contracten (91%) die als bepaald in SSB voorkomen bij de EBB contracten voor onbepaalde zijn. Het CBS geeft aan bekend te zijn met deze verschillen, maar heeft er geen verklaring voor. Dit is een onderwerp dat het CBS in de toekomst zelf nog nader wil onderzoeken.

Het Banenbestand van het SSB is gebaseerd op de polisadministratie van het UWV. Volgens het UWV geven werkgevers mutaties door die worden verwerkt in de polisadministratie, maar is er geen controle of dat altijd gebeurt. De mate van vervuiling in de polisadministratie is onbekend, waardoor er geen uitspraak kan worden gedaan over de validiteit van deze bron (meet het SSB over flexibele arbeid wat we willen dat het meet?). In dat opzicht is het vertrouwen in de EBB en de WNE groter, vanuit de veronderstelling dat de respondent zelf goed weet welk type arbeidsrelatie hij of zij heeft.

Qua betrouwbaarheid (zou je dezelfde aandelen bij hernieuwd meten opnieuw krijgen?) heeft een registratiebestand voordelen ten opzichte van enquêtes, die in dat opzicht altijd een foutenmarge kennen. Die foutenmarge wordt groter naarmate de steekproef kleiner is en er meer uitsplitsingen wenselijk zijn (bijvoorbeeld naar branches binnen zorg en WJK en naar typen arbeidsrelaties). Het is zaak daar rekening mee te houden bij het monitoren van flexibele arbeid op basis van enquêtes als de EBB en de WNE.

³⁶ In het 4^e kwartaal van 2011 waren er 8.200 respondenten die in zorg en WJK werkzaam waren.

Aanbeveling: Gegeven de voor- en nadelen van de verschillende databronnen adviseren wij om de EBB te gebruiken als primaire bron voor het monitoren van de ontwikkelingen in flexibele arbeid en de WNE te gebruiken om bij werknemers in loondienst bepaalde categorieën flexibele arbeid specifiek te bevragen (onderscheid nulurencontract en min-maxcontract). Naar onze mening is het belangrijk om één bron te gebruiken om de ontwikkeling consistent te kunnen monitoren. Dit achten wij belangrijker dan de vraag wat het juiste percentage flexibele arbeid precies is. Ondanks het belangrijke voordeel dat het SSB gebaseerd is op registratiebestanden adviseren wij voorsnog niet gebruik te maken van het SSB. Het SSB loopt namelijk circa 2 jaar achter, de mate van vervuiling is onbekend en het aantal uitzendkrachten en zelfstandigen wordt onderschat.

4.3 Stappen voor verkrijgen van voldoende en kwalitatief goede data

Wij adviseren de volgende stappen om te komen tot continue dataverzameling over flexibele arbeid.

Peildatum

De EBB publiceert per kwartaal nieuwe gegevens. Wij adviseren om voor het AZW-programma steeds de cijfers uit het 2^e kwartaal aan te houden. Dit is namelijk ook het kwartaal waarin de dataverzameling voor de WNE plaatsvindt.

Eenheid van analyse

Wij adviseren de monitoring uit te voeren op het niveau van banen en bij de EBB ook de informatie over de 2^e baan mee te nemen. Bij de WNE is alleen informatie beschikbaar over de hoofdbaan. Daarnaast adviseren wij om banen van minder dan 12 uur ook mee te nemen en voor zover mogelijk stagiaires en vakantiekrachten buiten beschouwing te laten.

Te onderscheiden vormen van flexibele arbeid

De steekproefomvang stelt grenzen aan de uitsplitsingsmogelijkheden van flexibele arbeid in de EBB. Wij stellen voor om uit te gaan van vier hoofdcategorieën van arbeidsrelaties, die zowel voor de branches als op sectorniveau kunnen worden gehanteerd:

1. Aandeel vaste dienstverbanden met vaste uren
2. Aandeel tijdelijke dienstverbanden met vaste uren
3. Aandeel vaste en tijdelijke dienstverbanden zonder vaste uren inclusief oproep-/invalkrachten en uitzendkrachten
4. Aandeel zelfstandigen

Hierbij past de kanttekening dat uitzendkrachten in de EBB waarschijnlijk worden onderschat, omdat deze categorie in de EBB voor de verschillende branches zorg en WJK niet goed in beeld wordt gebracht. Dit geldt overigens ook voor andere databronnen. Wij adviseren om hierover aanvullend informatie te verzamelen, bijvoorbeeld via de ABU.

Op sectorniveau en voor sommige grote branches kunnen bovengenoemde categorieën verder worden uitgesplitst, mede afhankelijk van de celvulling. Alleen voor zelfstandigen is het advies om de zelfstandigen die werkzaam zijn in eigen bedrijf en de meewerkende gezinsleden vanwege geringe celvulling samen te voegen tot één categorie. Dit betekent dat voor de zorgsector, voor WJK, voor de sector zorg en WJK én voor de grotere branches jaarlijks de volgende gegevens kunnen worden gepubliceerd:

Vast

1. Aandeel vaste dienstverbanden, vaste uren

Flexibel

2. Aandeel tijdelijke dienstverbanden met vaste uren
 - Aandeel tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast, vaste uren
 - Aandeel tijdelijk dienstverband, vaste uren, ≥ 1 jaar
 - Aandeel overig tijdelijk dienstverband, vaste uren

3. Aandeel vaste en tijdelijke dienstverbanden zonder vaste uren inclusief oproep-/invalkrachten en uitzendkrachten
 - Aandeel vast dienstverband zonder vaste uren
 - Aandeel tijdelijk dienstverband zonder vaste uren
 - Aandeel oproep-/invalkrachten
4. Aandeel zelfstandigen
 - Aandeel zelfstandigen, eigen bedrijf en meewerkend
 - Aandeel zelfstandigen, overig

De WNE kan aanvullend worden gebruikt om de ontwikkeling van nulurencontracten en min-max contracten te volgen. Wij adviseren dan wel de indeling voor de toekomst zo te kiezen dat deze te herleiden is tot de indeling die de EBB hanteert. Dat is in de WNE 2015 nog niet het geval.

Te verzamelen informatie

Voor het monitoren van de ontwikkeling van flexibele arbeid in de sector zorg en WJK is het wenselijk om informatie te verzamelen over:

- De ontwikkeling van het aandeel banen (in aantal en fte) bij de te onderscheiden vormen van arbeidsrelaties;
- De ontwikkeling van de gemiddelde contractuele omvang bij de te onderscheiden vormen van arbeidsrelaties (voor zover van toepassing);
- De ontwikkeling van het gemiddelde aantal daadwerkelijk gewerkte uren bij de te onderscheiden vormen van arbeidsrelaties.

Aanbevelingen:

- *Gebruik voor het AZW-programma de cijfers van het 2^e kwartaal EBB;*
- *Ga uit van vier hoofdcategorieën: vaste dienstverbanden met vaste uren, tijdelijke dienstverbanden met vaste uren, dienstverbanden zonder vaste uren (inclusief oproep-/invalkrachten en uitzendkrachten) en zelfstandigen;*
- *Op niveau van de zorgsector, WJK, sector zorg en WJK en voor de branches waar de celvulling dat toestaat, de hoofdcategorieën verder uit te splitsen, maar daarbij wel zelfstandigen in eigen bedrijf en meewerkend gezinsleden samen te voegen;*
- *Aanvullend informatie te verzamelen oevr het aantal uitzendkrachten, bijvoorbeeld via de ABU;*
- *De ontwikkeling in 0-urencontracten en min-maxcontracten te monitoren via de WNE;*
- *De vraagstelling in de WNE af te stemmen op de vraagstelling in de EBB;*
- *Naast de ontwikkeling van de aandelen banen (in aantal en fte) bij de te onderscheiden arbeidsrelaties ook de ontwikkeling in contractuele uren en daadwerkelijk gewerkte uren te monitoren.*