

PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/95245>

Please be advised that this information was generated on 2017-11-19 and may be subject to change.

Opdracht Digitale InnovatieVoucher Applicatie (DIVA)

SAMENVATTING ONDERZOEKSRESULTATEN

Ervaringen met flexibel werken: Het relatieve belang van flexibele arbeidscondities voor het benutten van arbeidspotentieel op de Nederlandse arbeidsmarkt

Een basis voor aanbevelingen voor bedrijfsvoering & advies

Dr. Pascale Peters

Radboud Universiteit Nijmegen, Institute for Management Research

Prof. Dr. Beate van der Heijden

Radboud Universiteit Nijmegen, Institute for Management Research

Open Universiteit Nederland

Universiteit van Twente



In samenwerking met Money Penny



Nijmegen, 15 april 2011

Opdrachtgever:

Money Penny
Managers van Het Nieuwe Werken
Amsterdamsestraatweg 26
1391 AB ABCOUDE
Postbus 75010
1070 AA AMSTERDAM
T: +31(0)20 42 60 760/F: +31(0)20 42 60 769
M: +31(0)6 51 222 840
E: marianne.sturman@moneypenny.nl
I: <http://www.moneypenny.nl>

Kennisinstelling:

Dr. Pascale Peters
Universitair docent Bedrijfskunde, Strategisch Personeelsmanagement
I.s.m. Prof. Dr. Beate van der Heijden
Radboud Universiteit Nijmegen, Institute for Management Research
Postbus 9108
6500 HK Nijmegen
T: +31 (0)24 361 18 56/F: +31 (0) 24 361 19 33
E: p.peters@fm.ru.nl

Het auteursrecht op dit rapport berust bij de Radboud Universiteit Nijmegen. De opdrachtgever mag dit rapport alleen voor intern gebruik verveelvoudigen. Voor publicatie van (gedeelten van) deze rapportage in media, vakliteratuur of andere uitgaven is toestemming van de Radboud Universiteit noodzakelijk. Wij verzoeken de opdrachtgever en anderen om bij publicatie Peters & Van der Heijden (2011) als bron te vermelden.

Money Penny en de onderzoekers danken alle respondenten voor hun medewerking aan dit onderzoek. Ook danken zij de deelnemers aan de pilot en Dhr. Henry Sturman voor het digitaliseren en 'managen' van de vragenlijst.

INHOUDSOPGAVE

1 Inleiding

1.1. De missie van Moneypenny

1.2. Maatschappelijke relevantie en probleemstelling

1.3. Opzet van de rapportage

2 METHODE VAN ONDERZOEK

2.1. Design en procedure

2.2. Achtergrondkenmerken van de respondenten

3. RESULTATEN VAN HET ONDERZOEK

3.1. Arbeidsmarktparticipatie

3.1.1. Werkkringen

3.1.2. Werken voor Moneypenny

3.1.3. Werken in loondienst (niet via Moneypenny)

3.1.4. Werken als ZZP'er (niet via Moneypenny)

3.2. Arbeidsmarktwensen

3.2.1. Zoekgedrag op de arbeidsmarkt

3.2.2. Belang van clusters baankenmerken

3.2.2.2. Verschillen tussen Loondienst en ZZP'ers

3.2.3. Inhoud van het werk

3.2.3.2. Inhoud van het werk: ZZP'ers versus werknemers in loondienst

3.2.4. Sociale aspecten van het werk

3.2.4.2. Sociale aspecten: ZZP'ers versus werknemers in loondienst

3.2.5. Werk-privé-balans

3.2.5.2. Werk-privé-balans: ZZP'ers versus werknemers in loondienst

- 3.2.6. *Beloning*
- 3.2.6.2. *Beloning: ZZP'ers versus werknemers in loondienst*
- 3.2.7. *Loopbaanaspecten van het werk*
- 3.2.7.2. *Loopbaanaspecten: ZZP'ers versus werknemers in loondienst*

3.3. Ervaren autonomie en flexibiliteit in het werk

- 3.3.1. *Huidige mate van ervaren autonomie en flexibiliteit in het werk*
- 3.3.2. *Autonomie en flexibiliteit: ZZP'ers versus werknemers in loondienst*

3.4. Het belang van tijd-ruimtelijke flexibiliteit voor het arbeidsaanbod

- 3.4.1. *Gemiddeld aantal uur betaald werk per week (alle werkkringen samen)*
- 3.4.2. *Ideaal aantal uren betaald werk, zonder tijd-ruimtelijke flexibiliteit*
- 3.4.3. *Verschil tussen feitelijk en ideaal aantal uur (zonder flexibiliteit)*
- 3.4.4. *Ideaal aantal uren betaald werk, met volledige tijd-ruimtelijke flexibiliteit*
- 3.4.5. *Verschil ideaal aantal uren met versus zonder tijd-ruimtelijke flexibiliteit*
- 3.4.6. *Feitelijke en gewenste arbeidsuren per week, met en zonder flexibiliteit*
- 3.4.7. *Verschillen ZZP'ers versus werknemers in loondienst*

4. Samenvatting en conclusie

4.1. Samenvatting

4.2. Conclusie

5 Referenties

1 INLEIDING

1.1 De missie van Moneypenny

Veel werknemers zijn op zoek naar deeltijdwerk, flexibele arbeidstijden en/of thuiswerk, maar lopen in praktijk aan tegen een inflexibele organisatiestructuur en -cultuur. Een gevolg hiervan is dat vooral vrouwelijke werknemers vaak minder uren werken dan zij eigenlijk zouden willen werken. Bovendien werken zij vaak onder hun niveau. Moneypenny streeft ernaar om het vaak onbenut of onderbenutte arbeidspotentieel van (vaak hoger opgeleide) (potentiële) werknemers die meestal niet voltijds op kantoor kunnen of willen werken beter in te zetten door de traditionele 9-5 kaders (deels) los te laten en kantoor- en kenniswerk onafhankelijker van tijd en plaats te organiseren. Moneypenny brengt werknemers die flexibel willen werken in contact met bedrijven en *vice versa*. Het mes snijdt daarmee aan twee kanten. Het bieden van flexibiliteit aan de werknemer kan niet alleen de arbeidsparticipatie (van vooral vrouwen), maar ook hun inzetbaarheid (employability) vergroten, wat in het belang is van zowel werkgevers, als van individuele werknemers.

Door de sterk toegenomen marktconcurrentie, de krapte op de arbeidsmarkt, de noodzaak om in de huidige kenniseconomie te blijven innoveren, maar ook fusies, en de huidige economische crisis die vraagt om bezuinigingen op overhead, zijn immers ook werkgevers de laatste jaren steeds meer geïnteresseerd geraakt in de mogelijkheden van innovatieve en flexibele werkconcepten. Het is dan ook belangrijk concreet te onderzoeken welke winst er met flexibel werken kan worden behaald, vooral met betrekking tot het benutten van een groter arbeidsmarktpotentieel.

Naast het bieden van flexibele arbeid wil Moneypenny, op basis van de jarenlange ervaring met het tijd- en plaatsonafhankelijk werken, organisaties adviseren over Het Nieuwe Werken en ondersteunen bij de implementatie hiervan. Het Nieuwe Werken sluit aan bij de eisen van steeds meer mannelijke en vrouwelijke werknemers, zowel jong als oud, die steeds meer autonomie en flexibiliteit eisen en tegelijk op zoek zijn naar uitdaging en persoonlijke groei in het werk. Het Nieuwe Werken refereert aan een nieuwe werkstijl waarbij werknemers worden gestimuleerd om op afstand te werken, hun werkzaamheden zelf te organiseren, verantwoordelijkheid te nemen,

innovatief gedrag te tonen, en daardoor tot creatieve oplossingen te komen voor problemen in het werk. Moneypenny is van mening dat er een balans moet worden gezocht tussen het werk zelf (wat is het werk, wat is de output die gegenereerd moet worden), de medewerker en de organisatie. Het motto van Moneypenny is dan ook: 'meer vrijheid, minder vrijblijvend'. De organisatiedoelen moeten naar het idee van Moneypenny natuurlijk wel worden gediend. Het tijd- en plaatsonafhankelijk werken moet functioneel zijn aan de output en niet andersom.

1.2 Maatschappelijke relevantie en probleemstelling

De missie die Moneypenny al sinds 2000 uitdraagt sluit zowel aan bij de maatschappelijke trends ten aanzien van flexibel werken (Peters & Wildenbeest, 2010; Peters et al., 2011) als bij de doelstelling van de overheid om het arbeidspotentieel in Nederland beter te benutten, door vooral vrouwen met een deeltijd baan van minder dan 24 uur per week te stimuleren hun arbeidsuren uit te breiden (Taskforce Deeltijdplus, 2008; Commissie Bakker, 2008). Werkgevers en leidinggevenden kunnen een belangrijke rol spelen bij het stimuleren de arbeidsuren van werknemers uit te breiden (Peters et al., 2010), ook wanneer zij naast hun werk nog tijd voor andere activiteiten en verplichtingen nodig hebben, zoals de zorg voor kinderen of andere hulpbehoevenden. De animo van vrouwen om te blijven werken en/of om meer te werken blijkt toe te nemen wanneer zij hun werktijden beter op hun privésituatie kunnen afstemmen en wanneer zij de mogelijkheid zouden hebben om meer thuis te werken (Keuzenkamp et al., 2009). Flexibele werktijden kunnen vooral voor vrouwen de balans tussen werk en prive verbeteren (Peters, den Dulk, & Van der Lippe, 2008).

Het vergroten van de arbeidsparticipatie van vrouwen is van groot belang, zowel voor henzelf, voor organisaties, als voor de samenleving als geheel. Vrouwen kunnen met hun arbeidskapitaal een belangrijke bijdrage leveren aan de samenleving. Om dit te stimuleren is het van belang om na te gaan welke aspecten van het werk zij belangrijk vinden en in welke mate tijd-ruimtelijke flexibiliteit mogelijk een arbeidsmarktbarrière vormt. Flexibele werkvormen, waaronder Het Nieuwe Werken, heeft mogelijk de potentie om bestaande barrières te reduceren. Bovendien zorgt de

nieuwe manier van werken er naar verwachting voor dat vrouwen zich flexibel kunnen opstellen en hun human capital kunnen blijven ontwikkelen, opdat zij hun inzetbaarheid in een steeds veranderende arbeidsmarkt kunnen vergroten.

Uit het bovenstaande blijkt al dat Moneypenny in 2000 is opgericht met als uitgangspunt dat er een positieve correlatie is tussen flexibiliteit en arbeidsduur. Juist door flexibeler te kunnen werken, blijkt uit de ervaringen van Moneypenny, zijn vrouwen zowel bereid als in staat om meer uren aan te bieden. Door middel van het onderhavige onderzoek wordt deze hypothese expliciet getoetst onder het kandidatenbestand van Moneypenny. De centrale vraag in deze onderzoeksrapportage luidt dan ook als volgt:

Wat is het relatieve belang dat (potentiële) werknemers die staan ingeschreven in het kandidatenbestand van Moneypenny hechten aan 'tijd-ruimtelijke flexibiliteit in het werk' en welke rol speelt tijd-ruimtelijke flexibiliteit ten aanzien van het aantal uur dat de (potentiële) werknemers van Moneypenny gemiddeld genomen per week op de arbeidsmarkt willen aanbieden?

De kennis die via het project wordt opgedaan kan gebruikt worden om de arbeidsmarkt wensen van de (potentiële) werknemers van Moneypenny in kaart te brengen. Verbeterde inzichten in de achtergrondkenmerken van de (potentiële) werknemers in het kandidatenbestand van Moneypenny, hun arbeidsmarktbehoeften, vooral ten aanzien van flexibiliteit, en hun arbeidsmarktparticipatie, kunnen bijdragen aan het optimaliseren van de dienstverlening van Moneypenny.

1.3 Opzet van de rapportage

In hoofdstuk 2 wordt kort ingegaan op het design en onderzoeksmethode. Ook wordt een beeld geschetst van de respondenten in dit onderzoek. Daarna worden in hoofdstuk 3 de resultaten van het onderzoek gepresenteerd. De resultaten zijn opgedeeld in vier paragrafen.

In paragraaf 3.1. wordt ingegaan op de arbeidsparticipatie van de respondenten van dit onderzoek, uitgesplitst naar drie typen werkkringen:

- 1) Werken via Moneypenny;
- 2) Werken in Loondienst (niet via Moneypenny);
- 3) Werken als ZZP'er (niet via Moneypenny).

De arbeidsparticipatie van de kandidaten in het bestand van MP wordt uitgedrukt in het aantal uur dat de respondenten in de drie maanden voorafgaand aan het onderzoek gemiddeld per week aan betaald werk hebben besteed.

In paragraaf 3.2 worden de arbeidsmarkt wensen van de respondenten besproken. Wat vinden zij belangrijk in een baan? Speciale aandacht gaat uit naar het relatieve belang van tijd-ruimtelijke flexibiliteit. Bovendien kijken we ook naar de verschillen tussen de twee belangrijkste werkkringen zoals aangegeven door de respondenten, dat wil zeggen, tussen de groep respondenten die hun arbeidsmarktactiviteiten als ZZP'er het belangrijkste vinden (Groep 1, N= 235) en de groep die hun arbeidsmarktactiviteiten die zij in loondienst verrichten (niet via Moneypenny) het belangrijkste vinden (Groep 0, N=187). Het is immers goed mogelijk dat het belang dat de respondenten aan de verschillende baanaspecten hechten samenhang vertoont met de werkring die zij het belangrijkste vinden. In aparte tabellen wordt dan ook ingegaan op de verschillen tussen deze twee omvangrijkste groepen respondenten.

In paragraaf 3.3 wordt kort ingegaan op de mate van autonomie in het werk en tijd-ruimtelijke flexibiliteit die de respondenten in hun huidige werkzaamheden binnen hun grootste werkring ervaren. Ook hierbij vergelijken we de groepen in het kandidatenbestand van Moneypenny die hun werkzaamheden als ZZP'er en de hun werk in loondienst als belangrijkste werkring ervoeren.

In paragraaf 3.4 wordt nagegaan welke rol tijd-ruimtelijke flexibiliteit kan spelen met betrekking tot het arbeidsaanbod van de respondenten van dit onderzoek. Opnieuw kijken we gericht naar eventuele verschillen tussen de twee belangrijkste werkkringen in dit onderzoek: ZZP'ers en werknemers in loondienst.

De rapportage wordt in hoofdstuk 4 afgesloten met een samenvattende conclusie waarin de vraagstelling wordt beantwoord.

2 METHODE VAN ONDERZOEK

2.1 Design en procedure

Bovenstaande vraagstelling is beantwoord met behulp van data verzameld via een online vragenlijst. Het formuleren van de vragenlijst is voorafgegaan aan een grondig vooronderzoek naar wetenschappelijke concepten en gevalideerde meetinstrumenten die als basis dienden voor de vragenlijstontwikkeling, waaronder ook de vernieuwde versie van de Tilburgse Psychologisch Contract Vragenlijst (Freese, Schalk & Croon, 2008).

Vooraf aan het uitzetten van de enquête is een pilotvragenlijst uitgezet. De pilot leidde tot inkorting en wijziging van de vragenlijst. Op 28 januari 2011 werden alle 7.700 personen in het kandidatenbestand van Money Penny via e-mail benaderd om de definitieve online vragenlijst te beantwoorden. Na twee reminders hebben in het totaal **583** mensen de vragenlijst ingevuld. Het onderzoek werd op 24 februari 2011 afgesloten.

De resultaten die in deze rapportage worden gepresenteerd zijn ongewogen. Dat betekent dat de gepresenteerde frequentieverdelingen en beschrijvende analyses (minimale score, maximale score, gemiddelde en standaarddeviatie) betrekking hebben op de respondenten die aan het onderzoek hebben deelgenomen en dat niet wordt gepretendeerd dat ze een precieze afspiegeling vormen van de totale onderzoekspopulatie. Om de statistische significantie van gemiddelde scores tussen twee groepen werkenden (ZZP'ers versus werknemers in loondienst) te bepalen zijn T-toetsen uitgevoerd.

In het volgende wordt nader ingegaan op enkele persoonskenmerken van de respondenten in dit onderzoek.

2.2 Achtergrondkenmerken van de respondenten

Gemiddeld genomen waren de respondenten in dit onderzoek 2,7 jaar bij Moneypenny ingeschreven. De grootste groep respondenten (25%) stond op het moment van het onderzoek één jaar ingeschreven.

De in het onderzoek verkregen data omvat 89% vrouwen (N= 519) en 11% mannen (N=64) (vergelijk dit met 14% mannen in het Moneypenny-kandidatenbestand). De leeftijd van de respondenten varieert van 23 tot 76 jaar. De meeste respondenten zijn ouder dan 35 jaar. De gemiddelde leeftijd bedraagt 46 jaar. De verdeling van de respondenten over leeftijdscategorieën staat vermeld in Tabel 1.

Tabel 1: Leeftijdscategorieën

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
jonger dan 36 jaar	56	9,6	9,6	9,6
36 tot en met 45	239	41,0	41,0	50,6
45 tot en met 64	275	47,2	47,2	97,8
ouder dan 64	13	2,2	2,2	100,0
Total	583	100,0	100,0	

Over het algemeen zijn de respondenten hoog opgeleid. HBO'ers vormen de grootste opleidingscategorie (39,1%), gevolgd door de categorie academisch geschoolden (19,7%) en diegenen middelbaar beroepsonderwijs hebben genoten (17,0%). De verdeling van de respondenten naar opleidingscategorie staat vermeld in Tabel 2.

Tabel 2 Hoogst genoten opleidingsniveau

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Lagere of basisschool	2	,3	,3	,3
Lager beroepsonderwijs	6	1,0	1,0	1,4
Middelbaar voortgezet onderwijs	31	5,3	5,3	6,7
Leerlingstelsel of kort-MBO	10	1,7	1,7	8,4
Middelbaar beroepsonderwijs	99	17,0	17,0	25,4
Voortgezet algemeen onderwijs	92	15,8	15,8	41,2
Hoger beroepsonderwijs (HBO)	228	39,1	39,1	80,3
Academisch onderwijs	115	19,7	19,7	100,0
Total	583	100,0	100,0	

Partner: Van de respondenten heeft 79,4% (N=463) een partner. Voor 85% van de categorie respondenten met partner geldt dat hun partner betaald werk verricht. De uren betaald werk van de partner variëren van 4 uur per week tot 80 uur per week. Gemiddeld genomen werken de partners van de respondenten 38,3 uur per week. Gemiddeld komt daar 4,8 uur overwerk en 5,8 uur reistijd per week bij.

Kinderen: Gemiddeld genomen hebben de respondenten 1,5 kinderen: het kindertal varieert van 0 tot 6 kinderen. Ongeveer een kwart (26,1%) van de respondenten is kinderloos. Van 62% van de respondenten zijn de kinderen thuiswonend. Van alle respondenten heeft 9,1% een kind jonger dan 4 jaar. 31,2% heeft een kind in de leeftijd van 4 tot en met 12 en 13,9% heeft een kind tussen de 12 en de 18 jaar. De meeste respondenten met thuiswonende kinderen hebben één (20% van alle respondenten) of twee (31% van alle respondenten) kinderen. In 61% van de huishoudens met kinderen is de respondent zelf diegenen die primair verantwoordelijkheid draagt voor de zorg voor de thuiswonende kinderen. In 36% deelt de respondent deze verantwoordelijkheid met haar of zijn partner. In 3,6% is de partner hoofdverantwoordelijke voor de zorg van de thuiswonende kinderen.

Tabel 3 Huishoudsituatie van de respondenten (kinderen en/of partner?)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Jong kind (0-3), zonder partner	3	,5	,5	,5
Schoolgaand kind (4-12) zonder partner	19	3,3	3,3	3,8
Middelbare schoolgaand kind (12-18), zonder partner	23	3,9	3,9	7,7
Jong kind (0-3), met partner	50	8,6	8,6	16,3
Basisschoolgaand kind (4-12), met partner	163	28,0	28,0	44,3
Middelbare schoolgaand kind (12-18), met partner	58	9,9	9,9	54,2
Geen kind (onder de 18), met partner	192	32,9	32,9	87,1
Geen kind, geen partner	75	12,9	12,9	100,0
Total	583	100,0	100,0	

Samenvattend (zie Tabel 3) kan de huishoudsituatie van de respondenten als volgt worden omschreven. Slecht een klein percentage (0,5% van alle respondenten) is alleenstaand met het jongste kind jonger dan 4. Ook het percentage alleenstaande met het jongste kind in de leeftijd van 4 tot 12 is relatief klein (3,8%). De groep alleenstaanden met het jongste kind in de leeftijd van 12 tot 18 bedraagt 7,7% van alle respondenten. Het percentage respondenten met een kind jonger dan 4 en een partner bedraagt 8,6%. Respondenten met een partner en het jongste kind in de leeftijd van 4 tot 12 zijn met 28% sterk vertegenwoordigd in het onderzoek. Het percentage respondenten met een partner en een kind tussen de 12 en 18 bedraagt 9,9%. De groep die het sterkst in het onderzoek is vertegenwoordigd wordt gevormd door diegenen die samenwonen met een partner, maar geen kinderen of geen kinderen jonger dan 18 jaar hebben (33%). Ten slotte is er ook een groep respondenten (12,9%) die noch samenwoont met een partner, noch (jonge of schoolgaande) kinderen heeft.

Mantelzorg: In de vragenlijst werd ook gevraagd naar het aantal uur dat de respondent besteedt aan mantelzorg. Het blijkt dat ongeveer 18% van de

respondenten minstens een uur per week mantelzorg verrichten. Gemiddeld verrichten de mantelzorgers in de steekproef 6,05 uur per week aan mantelzorg.

Werkkring en sector: Eén van de vragen die de respondenten werd voorgelegd had betrekking op de werkring die voor de respondent het **belangrijkste** is. In 8,6% (N=50) van de gevallen gaven de respondenten aan dat zij in het afgelopen jaar géén werkring hebben gehad. Voor 40,3% (**N=235**) van de respondenten bleek hun werkring als ZZZP'er het belangrijkste te zijn geweest. Voor 32,1% (**N=187**) bleek hun loondienstverband het belangrijkste te zijn. Voor 14,9% (**N=87**) was Moneypenny de belangrijkste werkring. In 4,1% (**N=24**) van de respondenten gold dat zij een ander verband (bijvoorbeeld student) of een combinatie van werkringen (bijvoorbeeld MP en de werkzaamheden in loondienst bij een andere werkgever dan MP waren even belangrijk) het belangrijkste te vinden.

Tabel 4 Aard van de arbeidsovereenkomst van de meest omvangrijke werkring

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Uitzendkracht via MP	7	1,2	1,3	1,3
	Als zelfstandige via MP	3	,5	,5	1,8
	Uitzendkracht via een andere agent	28	4,8	5,1	7,0
	Zelfstandige (niet via MP)	207	35,5	37,9	44,9
	Loondienst voor onbepaalde tijd, niet via MP	199	34,1	36,4	81,3
	Tijdelijk loondienst, met uitzicht op een vast contract, niet via MP	45	7,7	8,2	89,6
	Tijdelijk in loondienst, geen uitzicht op een vast contract, niet via MP	23	3,9	4,2	93,8
	Anders	34	5,8	6,2	100,0
	Total	546	93,7	100,0	
Missing	System	37	6,3		
Total		583	100,0		

De belangrijkste werkring hoeft voor een respondent overigens niet altijd de meest omvangrijke te zijn. Het grootste deel van de respondenten gaf aan dat hun werkzaamheden als zelfstandige (37,9%) of in loondienst (36,4% + 8,2% + 4,2%) de meest omvangrijke werkring vormt. Voor 1,8% vormt MP de meest omvangrijke werkring (zie Tabel 4). De meeste werkringen vallen binnen de zakelijke dienstverlening.

3 RESULTATEN VAN HET ONDERZOEK

3.1 Arbeidsmarktparticipatie

3.1.1 Werkkringen

Een deel van de vragen in de enquête richtte zich op de arbeidsparticipatie in de drie maanden voorafgaand aan het onderzoek. De achterliggende gedachte was dat de respondenten hun arbeidsmarktgedrag (tijdsbesteding) nauwkeuriger konden aangeven wanneer de periode beter te overzien zou zijn. Dit speelt vooral een rol voor ZZP'ers of respondenten met een tijdelijke baan en/of opdrachten. Uitgangspunt was bovendien dat respondenten meerdere en/of geen vaste werkkringen kunnen hebben. De respondenten bleken inderdaad te verschillen naar het aantal werkkringen waarin zij de drie maanden voorafgaand aan het onderzoek participeerden. Sommige respondenten hadden ten tijde van het onderzoek geen werkring (14,4%/N=84). De meesten hadden één werkring (70,5%/N=411). Anderen hadden er twee (14,9%/N=87). Eén van de respondenten gaf aan in die periode binnen drie verschillende werkkringen te hebben geparticipeerd (0,2%/N = 1).

In het onderstaande wordt ingegaan op het gemiddelde aantal uur dat de respondenten over de afgelopen drie maanden gemiddeld aan betaald werk hebben besteed.

3.1.2. Werken voor Moneypenny

Ongeveer 17,5% van de respondenten in dit onderzoek (N=102) had het afgelopen jaar werkzaamheden voor Moneypenny verricht. Zij verrichtten in die periode de volgende werkzaamheden:

- Secretarieel werk: 3,6% (N=21);
- Administratief werk 3,9% (N=23);
- Klantenservice: 0,5% (N=3);
- Projectmanagementtaken: 1,4% (N=8);
- Marketingtaken: 1,0% (N=6);
- Verkoopactiviteiten: 0,9% (N=5);
- Taken gericht op PR en communicatie: 0,5% (N=3).

Ongeveer 5% van alle respondenten (N=31) had in de drie maanden voorafgaand aan het onderzoek werkzaamheden voor MP verricht. Deze respondenten gaven aan in die periode gemiddeld 11,9 uur voor MP te hebben gewerkt. Meer dan de helft van de tijd verrichtte deze groep respondenten hun werk vanuit huis (53,4%). De meeste van hen werkten op maandag, dinsdag en donderdag, maar ook in het weekend werd werk voor MP uitgevoerd. Sommige respondenten verspreidden het werk over 7 dagen. Gemiddeld genomen verspreidden zij het werk over 4 dagen van de week.

3.1.3 *Werken in loondienst (niet via Moneyppenny)*

In de drie maanden voorafgaand aan het onderzoek werkte 48,5% van de respondenten (N=283) in loondienst. Het gemiddeld aantal uren per week over deze periode dat door de in loondienstwerkende respondenten werd aangegeven varieerde van 0 tot 72 uur. Het gemiddeld aantal uur per week bedroeg 25,5 (N=283). De werkzaamheden werden gemiddeld genomen voor 11,25% van de tijd thuis verricht. In veel gevallen werd het werk over meerdere dagen verspreid. De meeste respondenten die in loondienst werkten, werkten op drie (N=77), vier (N=89) of vijf (N=75) dagen van de week. In de meeste gevallen werd door diegenen die in loondienst werkten op maandag (81,6%), dinsdag (84,8%) en donderdag (82,3%) gewerkt. In het weekend werd door veel minder respondenten in loondienst gewerkt (zaterdag 8,1%, zondag, 6,0% van de 283).

3.1.4 *Werken als ZZP'er (niet via Moneyppenny)*

Ongeveer de helft (47%) van de respondenten in het onderzoek werkte in de drie maanden voorafgaand aan het onderzoek als ZZP'er (N=274). De ZZP'ers in het onderzoek werkten in die periode gemiddeld genomen 22 uur per week, variërend van gemiddeld 1 uur tot 65 uur per week. Ongeveer de helft van de tijd (48,73%) werkten de ZZP'ers vanuit huis. Maandag, dinsdag en donderdag, maar ook vrijdag blijken populaire dagen te zijn om als ZZP'er te werken. Daarnaast werd door bijna een derde van de ZZP'ers ook in het weekend gewerkt. Het aantal dagen waarop zij hun werkzaamheden uitvoerden varieerde van 0 tot 7. Gemiddeld genomen werkten de ZPP-ers op ongeveer twee dagen (2,1) in de week.

3.2 Arbeidsmarktwensen

3.2.1 Zoekgedrag op de arbeidsmarkt

Hoewel Monneypenny voor de meeste respondenten niet de belangrijkste of grootste werkkring vormt is 44% van de respondenten wel via Money Penny op zoek naar ander werk. 48% zoekt op het moment van het onderzoek (ook) via andere wegen naar nieuw werk. Meer dan de helft van de 318 respondenten die aangaven op zoek te zijn naar ander werk was 3 maanden of langer dan 3 maanden op zoek (zie ook Tabel 5). 42,7% van alle respondenten gaf aan dat het moeilijk of wel zeer moeilijk is om nieuw werk te vinden. Opvallend is dat een kleiner percentage aangaf aan dat het (zeer) moeilijk zou zijn om een eigen bedrijf te beginnen (31%).

Van de respondenten is 12,3% helemaal niet op zoek naar ander werk. Van derespondenten is 28,6% op dit moment weliswaar niet actief op zoek naar ander werk, maar zal als hen ander werk wordt aangeboden dit wel serieus overwegen.

Tabel 5 Hoe lang zoek je al een baan/werk?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Korter dan een maand	66	11,3	20,8	20,8
1 tot 3 maanden	77	13,2	24,2	45,0
3 tot 6 maanden	52	8,9	16,4	61,3
6 maanden tot 1 jaar	36	6,2	11,3	72,6
Al langer dan 1 jaar	87	14,9	27,4	100,0
Total	318	54,5	100,0	
Missing System	265	45,5		
Total	583	100,0		

3.2.2 Belang van clusters baankenmerken

In de enquête werd een aantal vragen gesteld over het belang dat de respondenten aan bepaalde baankenmerken of aspecten van (potentiële) werkzaamheden hechten. Deze vragen werden gesteld aan de hand van een aantal stellingen (vergelijk Freese et al., 2008), verdeeld over vijf clusters van baankenmerken of aspecten van het werk die het psychologisch contract van (potentiële) werknemers kenmerken. Deze clusters waren:

- 1) Beloning;
- 2) Loopbaanontwikkeling;
- 3) Inhoud van het werk;
- 4) Sociale sfeer;
- 5) Werk-privé-balans.

In Tabel 6 wordt het belang dat alle respondenten van dit onderzoek (N=583) aan deze aspecten van het werk hechten aangegeven met een score van 1 (totaal onbelangrijk) tot en met 5 (heel belangrijk). Een hogere score betekent dat de respondenten een groter belang aan dit bepaalde aspect van het werk hechten.

Let wel, omdat de stellingen te divers van aard zijn om tot één zinvol cluster samen te brengen worden de baan- of werkkenmerken van de stellingen binnen het cluster 'werk-privé-balans' in de onderstaande 'rangorde' onderverdeeld naar 'tijd-ruimtelijke flexibiliteit', 'afstemming/balans werk en privé' en 'invloed kunnen uitoefenen op het aantal arbeidsuren'.

Tabel 6 Belang van aspecten van een baan of van werkzaamheden

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Inhoud van het werk	583	2,30	5,00	4,0691	,49417
Sociale aspecten van het werk	583	1,43	5,00	3,9130	,58420
Tijd-ruimtelijke flexibiliteit in het werk	583	1,33	5,00	3,7055	,64058
Loopbaanontwikkelingsmogelijkheden	583	1,00	5,00	3,6542	,65639
Balans tussen werk en privé	583	1,69	5,00	3,5214	,58783
Beloningsaspecten in het werk	583	1,67	5,00	3,4759	,62696
Invloed kunnen uitoefenen op hoeveelheid arbeidsuren	583	1,00	5,00	3,1072	,76015
Valid N (listwise)	583				

Uit Tabel 6 valt af te lezen dat de 'Inhoud van het werk' gemiddeld genomen het meest belangrijk (belangrijk tot zeer belangrijk) wordt gevonden (gemiddelde score 4,07). Daarna volgen de 'sociale aspecten van het werk' (score 3,91) (belangrijk),

‘tijd-ruimtelijke flexibiliteit’ (3,71) (enigszins belangrijk), ‘loopbaanontwikkelingsmogelijkheden’ (3,65) (enigszins belangrijk tot belangrijk), ‘balans tussen werk- en privé’ (3,52) (enigszins belangrijk tot belangrijk), en beloningsaspecten’ (3,47) (enigszins belangrijk tot belangrijk). Het aspect dat de respondenten aangaven het minst belangrijk te vinden is het hebben van invloed op de hoeveelheid arbeidsuren (3,1) (enigszins belangrijk). In de tabellen 8 tot en met 17 worden nader ingegaan op de stellingen waarop de hierboven gepresenteerde ‘schaalscores’ zijn gebaseerd.

3.2.2.2 *Verschillen tussen Loondienst en ZZP'ers*

Tabel 7 laat zien dat ZZP'ers de inhoud van het werk, de tijd-ruimtelijke flexibiliteit, en hun werk-privé-balans gemiddeld genomen belangrijker vinden dan de werknemers in loondienst.

Tabel 7 Belang van baan/werkaspecten: verschil tussen ZZP en Loondienst

	ZZP= 1	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Belang dat wordt gehecht aan de inhoud van het werk	,00 1,00	187 235	4,0112 4,1157	,50517 ,49550	,03694 ,03232
Belang dat wordt gehecht aan de sociale aspecten van het werk	,00 1,00	187 235	4,0008 3,7848	,55437 ,61642	,04054 ,04021
Belang dat wordt gehecht aan tijd-ruimtelijke flexibiliteit	,00 1,00	187 235	3,5324 3,8374	,60502 ,64594	,04424 ,04214
Balang dat wordt gehecht aan loopbaanontwikkeling	,00 1,00	187 235	3,7721 3,5436	,56568 ,69248	,04137 ,04517
Belang dat wordt gehecht aan werk en privé	,00 1,00	187 235	3,4216 3,5813	,54855 ,59843	,04011 ,03904
Belang dat wordt gehecht aan beloningsaspecten van het werk	,00 1,00	187 235	3,6364 3,2634	,57245 ,61782	,04186 ,04030
Belang dat wordt gehecht aan invloed kunnen uitoefenen op arbeidsuren	,00 1,00	187 235	3,1725 3,0053	,67948 ,80545	,04969 ,05254

De verschillen zijn statistisch significant. Werknemers in de loondienst (in vergelijking met de ZZP'ers) hechten gemiddeld genomen meer belang aan de sociale aspecten van het werk, loopbaanontwikkeling, en de invloed die zij kunnen uitoefenen op de arbeidsuren die zij aanbieden. Ook deze verschillen zijn statistisch significant.

3.2.3 Inhoud van het werk

Uit tabel 8 blijkt dat de respondenten (N= 538) het vooral belangrijk vinden om kwalitatief hoogwaardig werk te kunnen leveren en om aan de wensen van klanten tegemoet te kunnen komen.

Voor de meesten is het belangrijk dat hun werk uitdagend, interessant en afwisselend is. Initiatief kunnen nemen, verantwoordelijkheid krijgen en autonomie in het werk hebben zijn ook belangrijke baan- of werkkenmerken voor de meesten. Balans in werkdruk wordt ook belangrijk gevonden, maar in mindere mate dan de voorgenoemde kenmerken. Leidinggeven scoort gemiddeld het laagste op het lijstje van inhoudelijke baankenmerken.

Tabel 8 Belang van baankenmerken: Inhoud van het werk

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Overall: Inhoud van het werk	583	2,30	5,00	4,0691	,49417
Mogelijkheid tot kwaliteit leveren	583	2,00	5,00	4,4014	,59505
Aan wensen van klanten tegemoet komen	583	1,00	5,00	4,2933	,72610
Uitdagend werk	583	2,00	5,00	4,2247	,70779
Interessant werk	583	2,00	5,00	4,2178	,64394
Afwisselend werk	583	1,00	5,00	4,1973	,73020
Initiatief kunnen nemen	583	1,00	5,00	4,1955	,73418
Verantwoordelijkheid dragen	583	1,00	5,00	4,0806	,79864
Autonomie in het werk	583	2,00	5,00	4,0549	,81885
Balans in werkdruk	583	1,00	5,00	3,9828	,79930
Leidinggeven	583	1,00	5,00	3,0429	1,05349
Valid N (listwise)	583				

3.2.3.2 Inhoud van het werk: ZZP'ers versus werknemers in loondienst

In Tabel 9 worden de verschillen in gemiddelde scores tussen de twee grootste respondentengroepen in dit onderzoek (ZZP'ers versus werknemers in loondienst) op de baankenmerken die betrekking hebben op de inhoud van het werk vermeld. De statistische analyses tonen aan dat ZZP'ers gemiddeld genomen meer belang hechten aan de inhoud van het werk. Over het algemeen vinden zij het belangrijker om klanten goed van dienst te kunnen zijn, om initiatief te kunnen tonen, om verantwoordelijkheid te dragen, en om autonomie in het werk te hebben. Werknemers in loondienst hechten gemiddeld genomen meer belang aan balans in werkdruk.

Tabel 9 Belang Inhoud van het werk: ZZP'ers versus werknemers loondienst

	Belangrijkste ZZP= 1	werkkring	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Overall: Inhoud van het werk	,00		187	4,0112	,50517	,03694
	1,00		235	4,1157	,49550	,03232
Mogelijkheid tot kwaliteit leveren	,00		187	4,3690	,60259	,04407
	1,00		235	4,4638	,58632	,03825
Aan wensen van klanten tegemoetkomen	,00		187	4,1551	,77078	,05636
	1,00		235	4,4298	,69057	,04505
Uitdagend werk	,00		187	4,2032	,70436	,05151
	1,00		235	4,2723	,69359	,04524
Interessant werk	,00		187	4,2032	,65696	,04804
	1,00		235	4,2255	,65060	,04244
Afwisselend werk	,00		187	4,1765	,68461	,05006
	1,00		235	4,2170	,74516	,04861
Initiatief nemen	,00		187	4,0963	,74872	,05475
	1,00		235	4,2511	,73434	,04790
Verantwoordelijkheid dragen	,00		187	3,9305	,84273	,06163
	1,00		235	4,2085	,74760	,04877
Autonomie	,00		187	3,9679	,83540	,06109
	1,00		235	4,1830	,77661	,05066
Balans in werkdruk	,00		187	4,0856	,71328	,05216
	1,00		235	3,8298	,87996	,05740
Leidinggeven	,00		187	2,9251	,97537	,07133
	1,00		235	3,0766	1,11060	,07245

3.2.4. Sociale aspecten van het werk

Uit Tabel 10 blijkt dat 'een goede sfeer in het werk' en 'prettig kunnen samenwerken' door de meeste respondenten erg belangrijk wordt gevonden. Ook wordt 'waardering voor het werk' belangrijk gevonden. 'Steun van leidinggevende' en 'steun van collega's' wordt in mindere mate belangrijk gevonden. Sociale aspecten van het werk zoals 'nieuwe mensen leren kennen' en 'vriendschappen in het werk' scoren het laagst, maar zijn met een score van rond de 3 toch enigszins belangrijk.

Tabel 10 Belang van baankenmerken: Sociale aspecten van het werk

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Overall: Sociale aspecten	583	1,43	5,00	3,9130	,58420
Goede sfeer	583	1,00	5,00	4,3911	,72845
Prettig samen werken	583	1,00	5,00	4,2607	,78251
Waardering	583	1,00	5,00	4,2213	,69665
Steun van de leidinggevende	583	1,00	5,00	4,0875	,81916
Steun van collega's	583	1,00	5,00	3,8937	,85696
Nieuwe mensen leren kennen	583	1,00	5,00	3,6844	,89666
Vriendschappen in het werk	583	1,00	5,00	2,8525	,88837
Valid N (listwise)	583				

3.2.4.2 Sociale aspecten: ZZZP'ers versus werknemers in loondienst

Gemiddeld genomen vinden de werknemers in loondienst sociale aspecten in het werk belangrijker dan ZZZP'ers. Dit komt tot uitdrukking in de (statistisch significante) verschillen met betrekking tot het belang dat de respondenten hechten aan de sfeer in het werk, een prettige samenwerking, waardering in het werk en steun van leidinggevende en collega's.

Tabel 11 Belang Sociale aspecten van het werk: ZZP'ers versus werknemers in loondienst

	Belangrijkste ZZP= 1	werkkring	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Overall: Sociale aspecten	,00		187	4,0008	,55437	,04054
	1,00		235	3,7848	,61642	,04021
Goede sfeer	,00		187	4,5080	,64232	,04697
	1,00		235	4,2596	,81954	,05346
Prettig samenwerken	,00		187	4,3529	,67484	,04935
	1,00		235	4,1617	,86196	,05623
Waardering	,00		187	4,2834	,71834	,05253
	1,00		235	4,1064	,71115	,04639
Steun van leidinggevende	,00		187	4,1979	,75377	,05512
	1,00		235	3,9021	,90759	,05920
Steun van collega's	,00		187	4,0535	,75301	,05507
	1,00		235	3,6851	,91684	,05981
Nieuwe mensen leren kennen	,00		187	3,7273	,83309	,06092
	1,00		235	3,6383	,94339	,06154
Vriendschappen	,00		187	2,8824	,91995	,06727
	1,00		235	2,7404	,91793	,05988

3.2.5. Werk-privé-balans

Af en toe kunnen thuiswerken is gemiddeld genomen het meest belangrijk met betrekking tot aspecten van het werk die raken aan de 'werk-privé-balans'. Ook werktijden kunnen afstemmen, zelf vakantiedagen kunnen inplannen, en zelf werktijden kunnen bepalen zijn aspecten van het werk die door de respondenten als belangrijk worden gezien. Daarnaast scoort het hebben van 'geen lange reistijden' gemiddeld genomen hoog. Ook 'elke week kunnen thuiswerken' en 'begrip voor privé-omstandigheden' worden door velen relatief belangrijk geacht. In deeltijd kunnen werken, invloed hebben op het aantal maandelijkse arbeidsuren, en inspraak in roosters wordt ook belangrijk gevonden, maar gemiddeld genomen in mindere mate dan de voorgaande aspecten van het werk. In de schoolvakanties vrij zijn, niet in het weekend hoeven werken en geen overwerk hoeven doen wordt door de gehele groep respondenten relatief het minst belangrijk gevonden. Een score tussen de 2 en de 3 impliceert immers dat men deze aspecten onbelangrijk tot enigszins belangrijk vindt.

Tabel 12 Belang van baankenmerken: Werk-privé-balans

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Overall: Tijd-ruimtelijke flexibiliteit	583	1,33	5,00	3,7055	,64058
Overall: Werk en privé	583	1,69	5,00	3,5214	,58783
Overall: Invloed op uren	583	1,00	5,00	3,1072	,76015
Af en toe kunnen thuiswerken	583	1,00	5,00	4,1612	,90706
Werktijden afstemmen	583	1,00	5,00	4,1252	,89468
Zelf vakantiedagen kunnen inplannen	583	1,00	5,00	4,0446	,75396
Zelf werktijden bepalen	583	1,00	5,00	3,9605	,90064
Geen lange reistijden	583	1,00	5,00	3,9314	,98899
Elke week thuiswerken	583	1,00	5,00	3,8851	1,07238
Begrip voor persoonlijke omstandigheden	583	1,00	5,00	3,8799	,80120
In deeltijd kunnen werken	583	1,00	5,00	3,7822	1,10710
Invloed hebben op aantal uren dat ik per maand werk	583	1,00	5,00	3,7736	,92513
Inspraak in roosters	583	1,00	5,00	3,7033	1,02517
Mijn arbeidscontract kunnen vergroten	583	1,00	5,00	3,1286	1,00971
In de avonden kunnen werken	583	1,00	5,00	2,9605	1,09677
Niet In het weekend hoeven werken	583	1,00	5,00	2,8799	1,23772

Mijn arbeidscontract kunnen verkleinen	583	1,00	5,00	2,8353	1,03561
In het weekend kunnen werken	583	1,00	5,00	2,7358	1,09460
In de schoolvakanties vrij zijn	583	1,00	5,00	2,6827	1,32663
Niet in de avonden hoeven werken	583	1,00	5,00	2,6638	1,18416
Vaste werktijden in baan	583	1,00	5,00	2,5729	1,03101
Geen overwerk	583	1,00	5,00	2,5094	,99974
Valid N (listwise)	583				

3.2.5.2. *Werk-privé-balans: ZZP'ers versus werknemers in loondienst*

De ZZP'ers in dit onderzoek hechten gemiddeld meer belang aan werk-privé-balansaspecten van het werk dan werknemers in loondienst. In Tabel 13 kan op gedetailleerd niveau worden afgeleid hoe de groepen op dit vlak van elkaar verschillen. De statistische analyses laten zien dat ZZP'ers in vergelijking met werknemers in loondienst gemiddeld genomen meer belang hechten aan tijd-ruimtelijke flexibiliteit, meer belang hechten aan aspecten van werk en privé, maar minder belang hechten aan aspecten die betrekking hebben op het invloed uitoefenen op de hoeveelheid arbeidsuren per week.

Tabel 13 Belang Werk-privé-balans: ZZP'ers versus werknemers in loondienst

	Belangrijkste werkring ZZP= 1	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Overall: Tijd-ruimtelijke flexibiliteit	,00	187	3,5324	,60502	,0442
	1,00	235	3,8374	,64594	,0421
Overall: werk en privé	,00	187	3,4216	,54855	,0401
	1,00	235	3,5813	,59843	,0390
Overall: invloed op uren	,00	187	3,1725	,67948	,0496
	1,00	235	3,0053	,80545	,0525
Af en toe kunnen thuiswerken	,00	187	3,9251	1,01852	,0744
	1,00	235	4,3106	,79615	,0519
Werktijden afstemmen	,00	187	4,0267	,85781	,0627
	1,00	235	4,2340	,85267	,0556
Zelf vakantie dagen kunnen inplannen	,00	187	4,0107	,76193	,0557
	1,00	235	4,0681	,78694	,0513
Zelf werktijden bepalen	,00	187	3,7059	,91235	,0667
	1,00	235	4,1489	,86673	,0565
Geen lange reistijden	,00	187	4,0214	,86109	,0629
	1,00	235	3,7830	1,06203	,0692
Elke week thuiswerken	,00	187	3,5775	1,10138	,0805
	1,00	235	4,0936	,96507	,0629
Begrip voor persoonlijke omstandigheden	,00	187	3,9519	,74259	,0543
	1,00	235	3,7660	,84258	,0549
In deeltijd kunnen werken	,00	187	3,8717	1,02894	,0752
	1,00	235	3,7191	1,17572	,0767
Invloed hebben op het aantal uren dat ik per maand werk	,00	187	3,4706	,89379	,0653
	1,00	235	4,0000	,89156	,0581
Inspraak in roosters	,00	187	3,7433	,96631	,0706
	1,00	235	3,6255	1,11525	,0727
Mijn arbeidscontract kunnen vergroten in baan of werkzaamheden	,00	187	3,2620	,93946	,0687
	1,00	235	2,9362	1,08218	,0705
In de avonden kunnen werken	,00	187	2,7487	1,02440	,0749
	1,00	235	3,1362	1,16142	,0757
Niet in het weekend hoeven werken	,00	187	3,1337	1,26928	,0928
	1,00	235	2,6000	1,15913	,0756
Mijn arbeidscontract kunnen verkleinen	,00	187	2,8824	,99842	,0730
	1,00	235	2,7149	1,09758	,0716
In het weekend kunnen werken	,00	187	2,5829	,98228	,0718
	1,00	235	2,9191	1,15371	,0752
In de schoolvakanties vrij zijn	,00	187	2,6738	1,27655	,0933
	1,00	235	2,6511	1,36091	,0887
Niet in de avonden hoeven	,00	187	2,8235	1,21632	,0889

werken	1,00	235	2,4979	1,12613	,0734
Vaste werktijden	,00	187	2,8396	1,02440	,0749
	1,00	235	2,2255	,95865	,0625
Geen overwerk	,00	187	2,5936	1,00299	,0733
	1,00	235	2,2468	,92377	,0602

ZZP'ers hechten gemiddeld genomen meer belang aan: af en toe kunnen thuiswerken, werktijden afstemmen met prive, zelf werktijden kunnen bepalen, elke week kunnen thuiswerken, invloed hebben op het aantal uur dat ze gemiddeld per maand werken, in de avonden kunnen werken, en in het weekend kunnen werken. Werknemers in loondienst hechten op hun beurt meer belang aan: het hebben van geen lange reistijden, begrip voor persoonlijke omstandigheden, het arbeidsmarktcontract kunnen vergroten, niet in het weekend te hoeven werken, niet in de avonden te hoeven werken, vaste werktijden in een baan, en geen overwerk hoeven verrichten. Er blijken geen significante verschillen te bestaan tussen de twee respondentgroepen met betrekking tot het belang dat zij hechten aan het zelf kunnen inplannen van vakantiedagen, het in deeltijd kunnen werken, inspraak in roosters, het arbeidscontract kunnen verkleinen, en in de schoolvakanties vrij zijn.

3.2.6. Beloning

Een passend salaris wordt door de meeste respondenten als een zeer belangrijk aspect van een baan gezien (Tabel 14).

Tabel 14 Belang kenmerk van het werk: Beloning

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Overall: Beloning	583	1,67	5,00	3,4759	,62696
Passend salaris	583	1,00	5,00	4,0652	,65478
Inkomenszekerheid	583	1,00	5,00	3,7581	,96226
Werkzekerheid	583	1,00	5,00	3,6261	,90672
Passende secundaire arbeidsvoorwaarden	583	1,00	5,00	3,5952	,96899
Beloning voor bijzondere prestaties	583	1,00	5,00	3,5180	,88667
Vergoeding voor opleidingen	583	1,00	5,00	3,3911	,94599
Goede pensioenregeling	583	1,00	5,00	3,3465	1,08410
Prestatiebeloning	583	1,00	5,00	3,0223	1,00233
Een hoger dan marktconform salaris	583	1,00	5,00	2,9605	,95256
Valid N (listwise)	583				

Inkomenszekerheid, werkzekerheid, passende secundaire arbeidsvoorwaarden, beloning voor bijzondere prestaties, vergoeding voor opleidingen, en een goede pensioenregeling worden gemiddeld genomen belangrijk tot zeer belangrijk gevonden. Prestatiebeloning beschouwen de respondenten als enigszins belangrijk. Een hoger dan marktconform salaris wordt door de respondenten gemiddeld genomen als 'onbelangrijk' tot 'enigszins belangrijk' ervaren.

3.2.6.2. Beloning: ZZP'ers versus werknemers in loondienst

We zagen al dat ZZP'ers aangaven minder belang te hechten aan beloningsaspecten van het werk. Dit verschil is statistisch significant.

Tabel 15 Belang Beloning: ZZP'ers versus werknemers in loondienst

	belangrijkstewerkkringZZP	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Overall: belonging	,00	187	3,6364	,57245	,04186
	1,00	235	3,2634	,61782	,04030
Passend salaris	,00	187	4,1016	,66829	,04887
	1,00	235	4,0638	,62032	,04047
Inkomenszekerheid	,00	187	4,1283	,79284	,05798
	1,00	235	3,3660	,99255	,06475
Werkzekerheid	,00	187	3,8663	,84133	,06152
	1,00	235	3,3447	,88935	,05801
Passende secundaire arbeidsvoorwaarden	,00	187	3,8984	,77275	,05651
	1,00	235	3,1787	1,05509	,06883
Beloning voor bijzondere prestaties	,00	187	3,4439	,93372	,06828
	1,00	235	3,5830	,85017	,05546
Vergoeding voor opleidingen	,00	187	3,5722	,89134	,06518
	1,00	235	3,1149	,99120	,06466
Goede pensioenregeling	,00	187	3,7059	,91235	,06672
	1,00	235	2,8936	1,06687	,06959
Prestatiebeloning	,00	187	2,9733	1,01829	,07446
	1,00	235	3,0085	1,02528	,06688
Hoger dan marktconform salaris	,00	187	3,0374	,89424	,06539
	1,00	235	2,8170	1,00242	,06539

Op het niveau van de individuele stellingen blijken de verschillen tussen het belang dat men hecht aan inkomenszekerheid, werkzekerheid, secundaire arbeidsvoorwaarden, vergoeding voor opleiding, pensioen en een marktconform salaris significant tussen de twee groepen te verschillen. Aan alle punten blijken ZZP'ers minder belang te hechten (zie Tabel 15).

3.2.7. Loopbaanaspecten van het werk

Gemiddeld genomen vinden de respondenten het belangrijk dat zij binnen hun werkzaamheden hun kennis en vaardigheden kunnen benutten. Ook het leren van het werk, het bijhouden van vakkennis, en een brede professionele ontwikkeling

doormaken wordt gemiddeld genomen belangrijk gevonden. Trainingsmogelijkheden, loopbaanmogelijkheden en coaching in het werk wordt gemiddeld genomen enigszins belangrijk tot belangrijk gevonden. De mogelijkheid om binnen de organisatie van functie te veranderen wordt het minst belangrijk gevonden, maar is gemiddeld genomen wel enigszins belangrijk voor de respondenten (Tabel 16).

Tabel 16 Belang baankenmerken: Loopbaanaspecten van het werk

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Overall:	583	1,00	5,00	3,6542	,65639
Loopbaanontwikkeling					
Volledig benutting van kennis en vaardigheden	583	1,00	5,00	4,1904	,72967
Leren van het werk	583	1,00	5,00	3,9863	,74600
Vakkennis bijhouden	583	1,00	5,00	3,9640	,77131
Brede professionele ontwikkelingsmogelijkheden	583	1,00	5,00	3,5798	,91573
Trainingen en opleidingen	583	1,00	5,00	3,4683	,92796
Loopbaanmogelijkheden	583	1,00	5,00	3,3688	,99975
Coaching in het werk	583	1,00	5,00	3,3671	,91329
Mogelijkheid om binnen de organisatie van functie te veranderen	583	1,00	5,00	3,3087	1,03746
Valid N (listwise)	583				

3.2.7.2. *Loopbaanaspecten: ZZP'ers versus werknemers in loondienst*

De verschillen ten aanzien van loopbaankenmerken van het werk (een baan of werkzaamheden) tussen ZZP'ers en werknemers in loondienst worden in Tabel 17 vermeld. De statistische analyses tonen aan dat de ZZP'ers in dit onderzoek gemiddeld genomen minder belang hechten aan deze loopbaankenmerken. Zij hechten minder belang aan het leren van het werk, aan een brede professionele ontwikkeling, aan trainingen, aan loopbaanmogelijkheden, aan coaching, en aan interne mobiliteit binnen een organisatie. Zij hechten echter meer waarde aan het bijhouden van vakkennis.

Tabel 17 Belang Loopbaanaspecten: ZZP'ers versus werknemers in loondienst

	Belangrijkste werkring = ZZP = 1	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Overall:	,00	187	3,7721	,56568	,0413
Loopbaanontwikkeling	1,00	235	3,5436	,69248	,0451
Volledige benutting kennis en vaardigheden	,00	187	4,1658	,76151	,0556
	1,00	235	4,1787	,76374	,0498
Leren van het werk	,00	187	4,1337	,63778	,0466
	1,00	235	3,9234	,78615	,0512
Vakkennis bijhouden	,00	187	3,8930	,74726	,0546
	1,00	235	4,0255	,75063	,0489
Brede professionele ontwikkeling	,00	187	3,7005	,80733	,0590
	1,00	235	3,5234	,98411	,0642
Trainingen en opleidingen	,00	187	3,6845	,84365	,0616
	1,00	235	3,2638	,96442	,0629
Loopbaanmogelijkheden	,00	187	3,5508	,91071	,0666
	1,00	235	3,1957	1,08012	,0704
Coaching in het werk	,00	187	3,5936	,74456	,0544
	1,00	235	3,1064	,98783	,0644
Mogelijkheid om binnen de organisatie van functie te veranderen	,00	187	3,4545	,90507	,0661
	1,00	235	3,1319	1,11882	,0729

3.3. Ervaren autonomie en flexibiliteit in het werk

3.3.1. Huidige mate van ervaren autonomie en flexibiliteit in het werk

Zowel de inhoud van het werk als de mate van tijd-ruimtelijke flexibiliteit scoren relatief hoog op de rangorde van belangrijke kenmerken van het werk. De vraag is nu in hoeverre werknemers hun baankenmerken in hun huidige (omvangrijkste werkkring) al als zodanig typeren.

In de vragenlijst werd daarom een aantal stellingen aan de respondenten voorgelegd die betrekking hadden op de mate van autonomie in het werk (inhoud van het werk) en de mate van tijd-ruimtelijke flexibiliteit (werk-privé-balans) die zij ervaren. De twee schalen die op basis van deze stellingen is samengesteld lopen van 1 tot 5, waarbij 5 de hoogste mate van autonomie respectievelijk tijd-ruimtelijke flexibiliteit representeert. Respondenten die niet in de arbeidsmarkt participeerden in de drie maanden voorafgaand aan het onderzoek worden in het onderstaande buiten beschouwing gelaten. Op basis van de stellingen blijken de respondenten regelmatig tot vaak autonomie in het werk (gemiddelde score: 3,68) en redelijk veel flexibiliteit in hun werk (3,44) te ervaren. Er blijkt echter veel variatie tussen de respondenten te bestaan (Tabel 18).

Tabel 18 Mate van autonomie en tijd-ruimtelijke flexibiliteit in de omvangrijkste werkkring

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Schaal autonomie in het werk	546	1,00	5,00	3,6825	1,02812
Schaal flexibiliteit over taken	546	1,00	5,00	3,4356	1,07163
Valid N (listwise)	546				

3.3.2. Autonomie en flexibiliteit: ZZP'ers versus werknemers in loondienst

Wanneer we ingaan op de verschillen tussen de vertegenwoordigers van de twee belangrijkste werkkringen in het onderzoek, namelijk de werkkring van ZZP'ers en de werkkring van in loondienst werkenden (niet via Money Penny) blijkt dat de ZZP'ers gemiddeld genomen meer autonomie en ook meer tijd-ruimtelijke flexibiliteit ervaren dan de werknemers in loondienst.

Tabel 19 Mate van autonomie en tijd-ruimtelijke flexibiliteit: ZZP'ers versus werknemers in loondienst

	Belangrijkste werkring = ZZP (1)	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Schaal autonomie in het werk	,00	187	3,4260	,98542	,07206
	1,00	235	4,0113	,92083	,06007
Schaal flexibiliteit over taken	,00	187	2,9442	,99132	,07249
	1,00	235	3,9605	,94839	,06187

De vraag die in het onderhavige onderzoek centraal staat is welke (potentiële) rol de geboden tijd-ruimtelijke flexibiliteit speelt in het arbeidsaanbod van de respondenten.

3.4. Het belang van tijd-ruimtelijke flexibiliteit voor het arbeidsaanbod

3.4.1. Gemiddeld aantal uur betaald werk per week (alle werkkringen samen)

In paragraaf 3.2 zijn we ingegaan op het gemiddeld aantal uur dat de respondenten binnen de onderscheiden werkkringen in de drie maanden voorafgaan aan het onderzoek hadden 'aangeboden'. Gemiddeld werd in die periode door de respondenten (N=538) per respondent **0,65** uur per week voor Money Penny; **12,4** uur in loondienst (niet via Money Penny); en **10,35** als ZZP'er gewerkt (niet via Money Penny). Wanneer het aantal uur betaald werk per week over alle werkkringen voor alle respondenten samen wordt opgeteld komt dit uit op een gemiddeld aantal uur betaald werk (ongeacht binnen welke werkring) van **23,3** uur per week per respondent. In al deze gemiddelden worden respondenten die niet op de arbeidsmarkt actief waren meegenomen.

Het bovengenoemde gemiddelde van 23,3 uur per week (gemiddeld over de drie maanden voorafgaand aan het onderzoek) komt sterk overeen (maar niet helemaal) met het gemiddelde dat de respondenten antwoordden op een resumerende vraag waarin gevraagd werd naar alle uren die zij in de afgelopen drie maanden gemiddeld genomen per week hadden gewerkt. Dat gemiddelde bedroeg **23,1** uur per week (N=583). In het onderstaande gaan we van dit gemiddelde uit wanneer wordt nagegaan in hoeverre het feitelijke aantal uur dat alle respondenten gemiddeld in de drie maanden voorafgaande per week aan betaald werk besteedden overeenkomt met hun ideale aantal uur per week.

3.4.2 *Ideaal aantal uren betaald werk, zonder tijd-ruimtelijke flexibiliteit*

Het totaal aantal uur betaald werk per week dat de respondenten in de drie maanden voorafgaand aan het onderzoek gemiddeld hadden gewerkt hoeft niet voor alle respondenten te corresponderen met het ideaal aantal uren betaald werk dat zij gemiddeld per week zouden willen werken. De respondenten werd daarom gevraagd naar hun ideaal aantal uren betaald werk gemiddeld per week.

De respondenten werd eerst gevraagd hoeveel uur zij zouden willen werken wanneer zij zelf kunnen bepalen hoeveel uur zij per week aan betaald werk zouden besteden. In de vraagstelling werd expliciet gesteld dat een eventuele verandering van het aantal uur betaald werk per week implicaties zou hebben voor hun netto-inkomen. Bovendien werd daaraan toegevoegd dat zij bij het bepalen van hun ideaal aantal uur er rekening mee moesten houden dat hen *géén tijd-ruimtelijke flexibiliteit* in het werk zou worden geboden. Het ontbreken van tijd-ruimtelijke flexibiliteit betekent dat zij gebonden zouden zijn aan kantoortijden en dat thuiswerken niet mogelijk zou zijn. Gemiddeld genomen (N= 583) kwam het ideaal aantal uur betaald werk dat de respondenten onder de conditie van 'geen tijd-ruimtelijke flexibiliteit' op de arbeidsmarkt zouden willen aanbieden uit op **25** uur gemiddeld per week. Het ideaal aantal uur betaald werk per week onder deze condities varieerde van 0 tot 60 uur.

3.4.3 *Verschil tussen feitelijk en ideaal aantal uur (zonder flexibiliteit)*

Het ideaal aantal uur (zonder flexibiliteit) en het huidige of feitelijk gewerkt aantal uur in de drie maanden voorafgaand aan het onderzoek bleken in veel gevallen van elkaar te verschillen. Gemiddeld genomen gaven de respondenten aan dat hun ideaal aantal uren per week (zonder de mogelijkheid om flexibel in tijd en ruimte te kunnen werken) **2** uur meer zou bedragen dan hun huidige feitelijke arbeidsuren per week.

Sommige respondenten (39,3%, N=229) gaven aan méér te willen werken dan zij deden, ook onder de condities dat hen geen flexibiliteit in het werk zou worden geboden. Sommigen (39,6%, 231) gaven juist aan mínder te willen werken. Het gebrek aan tijd-ruimtelijke flexibiliteit die in de vraag als conditie werd vermeld kan daar mogelijk de oorzaak van zijn. Een deel van de respondenten (21,1%, N=123) gaf aan dat hun huidige gemiddeld aantal uren betaald werk per week volledig

overeenstemt met hun ideaal aantal uur betaald werk, ook al zou hen geen tijd-ruimtelijke flexibiliteit in het werk worden geboden.

3.4.4. Ideaal aantal uren betaald werk, mét volledige tijd-ruimtelijke flexibiliteit

Vervolgens werd de respondenten gevraagd naar het aantal uur betaald werk zij gemiddeld per week zouden willen werken wanneer hen *wél volledige tijd-ruimtelijk flexibiliteit* zou worden geboden. Ook nu werd expliciet vermeld dat een verandering in het aantal gewerkte uren gevolgen zou hebben voor het netto-salaris van de respondent.

Gemiddeld genomen gaven de respondenten aan dat hun ideaal gemiddeld aantal uur betaald werk bij volledige flexibiliteit ligt bij **31,2** uur per week. Dit gemiddelde impliceert dat de respondenten (gemiddeld genomen) **8,1** uur meer zouden willen werken wanneer hen volledige tijd-ruimtelijke flexibiliteit zou worden geboden in vergelijking met het aantal uur dat zij aangaven in de drie maanden voorafgaand aan het onderzoek te hebben verricht (feitelijke aantal arbeidsuren gemiddeld per week). Maar ook onder de conditie van 'volledige flexibiliteit in het werk' zijn er respondenten wier ideaal gemiddeld aantal uur betaald werk lager uitvalt dan het feitelijke aantal uren per week dat zij in de drie maanden voorafgaand aan het onderzoek gemiddeld genomen hadden gewerkt. Van alle respondenten werkte 17,5% (N=102) feitelijk meer dan ze zouden willen werken, ook wanneer dit wordt vergeleken met het aantal uur dat zij willen werken wanneer hen volledige flexibiliteit wordt geboden. Van de respondenten zou 19,9% (N=116) niet meer, maar ook niet minder willen werken wanneer hen volledige flexibiliteit wordt geboden. Voor 62,6% (N= 365) geldt dat zij in de periode voorafgaand aan het onderzoek feitelijk minder hebben gewerkt dan hun ideaal aantal uur dat zij op de arbeidsmarkt zouden willen aanbieden wanneer hen volledige flexibiliteit zou worden geboden.

3.4.5 Verschil ideaal aantal uren mét versus zónder tijd-ruimtelijke flexibiliteit

De vraag is nu of wanneer de respondenten onder de conditie van volledige tijd-ruimtelijke flexibiliteit in het werk ook méér uren willen aanbieden dan onder de conditie waarbij dit niet het geval is? In het onderstaande worden de twee gemiddelde uitkomsten ten aanzien van het ideaal aantal uur (met volledige tijd-ruimtelijke flexibiliteit versus zonder tijd-ruimtelijke flexibiliteit) met elkaar vergeleken.

Opvallend is dat er een klein aantal respondenten is dat aangeeft dat hun ideaal aantal uren lager uitvalt wanneer zij volledige flexibiliteit wordt geboden dan wanneer dat niet het geval is (5%, N=28). Voor 31,7% (N=185) maakt het voor het bepalen van hun ideaal aantal uur betaald werk per week geen verschil of zij volledig flexibel mogen werken of niet. Voor 63,5% (N=370) van de respondenten geldt echter dat zij wel aangeven gemiddeld genomen méér uur per week te willen werken wanneer hen volledige flexibiliteit zou worden geboden. Gemiddeld genomen blijkt met het bieden van volledige flexibiliteit in het werk dan ook *winst te behalen* te zijn. Het verschil tussen het ideaal aantal uren onder de conditie van volledige flexibiliteit in het werk (dat was gemiddeld 8 uur meer dan het feitelijke aantal gewerkte uren per week in de afgelopen drie maanden) in vergelijking met het ideaal aantal uren onder de conditie waarbij dat niet zo is bedraagt (gemiddeld 2 uur meer dan het feitelijke aantal gewerkte uren per week in de afgelopen drie maanden) ongeveer **6 uur** per week (6,16 uur gemiddeld per week). Wanneer alleen wordt gekeken naar die respondenten die aangeven meer te willen werken wanneer zij flexibel kunnen werken in vergelijking met de conditie waarbij dat niet geldt blijkt de potentiële **winst** gemiddeld genomen nog hoger uit te vallen: **10,3** uur per week (niet gepresenteerd in de tabel).

3.4.6 Feitelijke en gewenste arbeidsuren per week, mét en zónder flexibiliteit

Voor een goed overzicht worden de hierboven besproken gemiddelden gepresenteerd in Tabel 20.

Tabel 20 Feitelijk en ideaal aantal arbeidsuren per week, het verschil en de winst te behalen met flexibiliteit

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gemiddeld aantal uur per week in de afgelopen drie maanden voor MP	583	,00	38,00	,6518	3,72285
Gemiddeld aantal uur per week in de afgelopen drie maanden in loondienst	583	,00	72,00	12,3379	14,61701
Gemiddeld aantal uur per week in de afgelopen drie maanden als ZZP	583	,00	65,00	10,3568	14,56799
Totaal aantal uren over de drie werkkringen opgeteld	583	,00	86,00	23,3465	15,00172
Resume: Feitelijk aantal uur betaald werk per week	583	,00	70,00	23,1355	14,50964
Ideaal aantal uur betaald werk per week (zonder flexibiliteit)	583	,00	60,00	25,0515	9,20616
Discrepanctie tussen ideaal (zonder flex) en resume	583	-50,00	40,00	1,9160	13,83251
Ideaal aantal uur betaald werk per week (met volledige tijd-ruimtelijke flexibiliteit)	583	,00	80,00	31,2127	9,30207
Discrepanctie tussen Ideaal aantal uren mét flexiliteit en resume	583	-45,00	56,00	8,0772	13,43263
Vershil tussen beide idealen = Winst te behalen met flex	583	-28,00	40,00	6,1612	7,79250
Valid N (listwise)	583				

3.4.7 Verschillen ZZP'ers versus werknemers in loondienst

Tot slot presenteert Tabel 21 de hiervoor besproken gemiddelden uitgesplitst naar de twee omvangrijkste respondentgroepen in dit onderzoek: de groep die hun werk als ZZP'er als belangrijkste werkkring ziet en de groep die hun werk in loondienst als de belangrijkste werkkring ziet. Merk op dat het gemiddeld aantal uur per week dat feitelijk werd gewerkt (26 uur per week voor beide groepen) nu hoger uitvalt dan het gemiddelde voor alle respondenten samen. De respondenten die op het moment van het onderzoek niet op de arbeidsmarkt participeerden zijn in deze analyse immers niet meegenomen.

De meeste verschillen tussen de twee groepen respondenten zijn niet statistisch significant. Echter, het verschil in de winst dat met volledige flexibiliteit te halen valt (verschil tussen het ideaal aantal uur per week betaald werk mét flexibiliteit versus het ideaal aantal uur betaald werk zónder tijd-ruimtelijke flexibiliteit) is wel significant. De winst die met het bieden van tijd-ruimtelijke flexibiliteit te behalen valt is groter voor de ZZP'ers (7,31 uur gemiddeld per week) dan voor de werknemers in loondienst (4,76 uur gemiddeld per week).

Tabel 21 Feitelijk versus ideaal aantal arbeidsuren p/w en winst te behalen met tijd-ruimtelijke flexibiliteit: ZZP'ers versus werknemers in loondienst

	Belangrijkste ZZP = 1	werkkring	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Resume: feitelijk aantal uur betaald werk per week	,00		187	26,1337	11,58829	,8474
	1,00		235	26,0085	14,14274	,9225
Ideaal aantal uur betaald werk per week zonder flex	,00		187	26,1337	8,52752	,6235
	1,00		235	24,6511	9,99816	,6522
Discrepanctie tusssen ideaal en resume	,00		187	,0000	9,66871	,7070
	1,00		235	-1,3574	13,77288	,8984
Ideaal aantal uur betaald werk per week MET flex	,00		187	30,8930	8,16294	,5969
	1,00		235	31,9660	10,16062	,6628
Discrepanctie tusssen ideaalflex en resume	,00		187	4,7594	9,85873	,7209
	1,00		235	5,9574	12,99335	,8475
Verschil tussen de twee idealen (winstflex)	,00		187	4,7594	5,85220	,4279
	1,00		235	7,3149	9,35225	,6100

4 SAMENVATTING EN CONCLUSIE

4.1 Samenvatting

Arbeidsmarktparticipatie: Ten tijde van het onderzoek werkten de respondenten in dit onderzoek gemiddeld **23,1** uur per week (N=583). Voor veel respondenten vormden hun werkzaamheden als ZZP'er hun belangrijkste arbeidsmarktactiviteit. Daarnaast gaf een groot deel aan dat hun betrekking in loondienst een belangrijke werkkring vormde.

Zoekgedrag: Een groot deel van de respondenten gaf aan in de afgelopen periode op zoek te zijn geweest naar werk. Hoewel Money Penny voor de meeste respondenten niet de belangrijkste of grootste werkkring vormde bleek 44% van de respondenten op het moment van het onderzoek via Money Penny op zoek te zijn naar andere of aanvullende werkzaamheden. Meer dan de helft van de 318 respondenten die actief op zoek waren naar ander werk was al langer dan 3 maanden op zoek. Dit blijkt niet altijd gemakkelijk te zijn: 42,7% van alle respondenten geeft aan dat het moeilijk of wel zeer moeilijk is om nieuw werk te vinden. Een eigen bedrijf beginnen (b)lijkt voor de respondenten gemakkelijker te zijn. 'Slechts' 31% geeft aan dat het (zeer) moeilijk is om een eigen bedrijf te beginnen. Maar ook diegenen die niet op zoek zijn naar ander werk, staan open voor ander werk wanneer dat op hun pad zou komen.

Het relatieve belang van tijd-ruimtelijke flexibiliteit: In dit onderzoek werd nagegaan welke aspecten van het werk belangrijk worden gevonden en vooral wat het relatieve belang is van tijd-ruimtelijke flexibiliteit in het werk (zoals flexitime en thuiswerken). Gemiddeld genomen blijkt de 'inhoud van het werk' voor de meeste respondenten het belangrijkste werkkenmerk te zijn. Ook 'sociale aspecten' zijn belangrijk. 'Tijd-ruimtelijke flexibiliteit' wordt echter ook (enigszins) belangrijk gevonden. Opvallend is dat het belangrijker is dan mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling en beloning.

Verschillen tussen ZZP'ers en werknemers in loondienst: Een vergelijking tussen de twee belangrijkste werkkringen waarbinnen de respondenten in dit onderzoek participeerden laat zien dat vooral ZZP'ers tijd-ruimtelijke flexibiliteit belangrijk vinden: ZZP'ers hechten in vergelijking met werknemers in loondienst gemiddeld genomen méér belang aan: af en toe kunnen thuiswerken, werktijden afstemmen met prive, zelf werktijden kunnen bepalen, elke week kunnen thuiswerken, invloed hebben op het aantal uur dat ze gemiddeld per maand werken, in de avonden kunnen werken, en in het weekend kunnen werken. Bovendien blijken ze in hun grootste werkkring ook meer tijd-ruimtelijke flexibiliteit in hun huidige werkzaamheden te ervaren dan de werknemers in loondienst.

Het arbeidsmarktpotentieel bij grotere tijd-ruimtelijke flexibiliteit: Flexibiliteit blijkt een belangrijk aspect in het werk, vooral voor ZZP'ers. Ten tijde van het onderzoek werkten de respondenten in dit onderzoek gemiddeld **23,1** uur per week (N=583). Wanneer de respondenten geen flexibiliteit in hun werk zou worden geboden, zouden zij gemiddeld **25** uur gemiddeld per week willen werken. Dit is gemiddeld ongeveer **2** uur meer dan hun huidige feitelijke arbeidsuren per week. Wanneer de respondenten echter volledige flexibiliteit in het werk zou worden geboden zouden zij gemiddeld genomen **31,2** uur per week willen werken. Dit gemiddelde impliceert dat de respondenten onder die conditie (gemiddeld genomen) **8,1** uur meer zouden willen werken dan zij op het moment van het onderzoek feitelijk deden.

Extra winst te behalen met flexibel werken

Het verschil tussen het ideaal aantal uren onder de conditie van volledige flexibiliteit in het werk in vergelijking met het ideaal aantal uren onder de conditie waarbij dat niet zo is bedraagt ongeveer **6 uur** per week (6,16). Wanneer bovendien (alleen) wordt gekeken naar diegenen die aangeven meer te willen werken wanneer zij flexibel kunnen werken in vergelijking met de conditie waarbij dat niet geldt blijkt de potentiële winst gemiddeld genomen nog hoger uit te vallen: **10,3** uur per week.

Tot slot blijkt de winst die met het bieden van tijd-ruimtelijke flexibiliteit te halen valt groter te zijn voor de ZZP'ers (7,31 uur gemiddeld per week) dan voor de werknemers in loondienst (4,76 uur gemiddeld per week).

4.2. Conclusie

De centrale vraagstelling die in Hoofdstuk 2 werd gepresenteerd luidde:

Wat is het relatieve belang dat (potentiële) werknemers die staan ingeschreven in het kandidatenbestand van Money Penny hechten aan 'tijd-ruimtelijke flexibiliteit in het werk' en welke rol speelt tijd-ruimtelijke flexibiliteit ten aanzien van het aantal uur dat de (potentiële) werknemers van Money Penny gemiddeld genomen per week op de arbeidsmarkt willen aanbieden?

Het onderzoek laat zien dat flexibiliteit (na de inhoudelijke en sociale aspecten van het werk) een 'belangrijk' tot 'zeer belangrijk' aspect is van het werk voor werknemers die ingeschreven staan bij Money Penny.

Dit belang uit zich ook in de rol die het bieden van 'tijd-ruimtelijke flexibiliteit' speelt in het (potentiële) arbeidsmarktaanbod van de respondenten in dit onderzoek. Gemiddeld genomen zijn de respondenten van dit onderzoek zowel onder de conditie waarbij geen flexibiliteit wordt geboden, als onder de conditie waaronder volledige flexibiliteit wordt geboden bereid om méér betaalde arbeidsuren op de arbeidsmarkt aan te bieden. De conditie van volledige flexibiliteit maakt echter een groot verschil. De respondenten blijken meer arbeidsuren te willen aanbieden onder de conditie van tijd-ruimtelijke flexibiliteit dan wanneer zij minder flexibiliteit ervaren. Dit geldt gemiddeld genomen sterker voor de respondenten die als ZZP'ers actief waren dan voor de respondenten wier belangrijkste werkring hun betrekking in loondienst was. Het relatieve belang van flexibele arbeidscondities blijkt vooral voor deze arbeidsmarktcategory van groot belang voor het benutten van hun arbeidspotentieel op de Nederlandse arbeidsmarkt.

5 Referenties

Commissie Bakker (2008). *Naar een toekomst die werkt. Hoofdlijnen Advies Commissie Arbeidsparticipatie. Advies Commissie Arbeidsparticipatie.*
<http://www.naarentoekomstdiewerkt.nl/Advies-Commissie-Arbeidsparticipatie.pdf>

Freese, C., Schalk, R., & Croon, M. (2008). De Tilburgse Psychologisch Contract Vragenlijst. *Gedrag & organisatie*, 21(3), 278-294.

Keuzenkamp, S., Hillebrink, C., Portegijs, W. & Pouwels, B. (2009). *Deeltijd (g)een probleem. Mogelijkheden om de arbeidsduur van vrouwen met een kleine deeltijd baan te vergroten.* Den Haag: SCP.

Peters, P., Bruijn, de, T., Bakker, A. & Heijden, B. van der (2011). Plezier in Het Nieuwe Werken. *Tijdschrift voor HRM. Themanummer Nieuwe vormen van Werken*, W. De Lange, P, Peters & H. Van der Heijden (eds.) 14(1), 31-47. Peters, P. & Wildenbeest, M. (2010). Telewerken als hulpbron: Een vergelijking van flow en uitputting tussen marginale en substantiële telewerkers. *Gedrag & Organisatie*, 23(2), 97-117.

Peters, P, Bleijenbergh, I., Pas, B. & Gremmen, I. (2010). De deeltijdval: Beeldvorming over ambitie en deeltijdwerk bij Nederlandse vrouwen en hun leidinggevenden. Themanummer Betaald Werk. *Tijdschrift voor Genderstudies*, 13(4), 21-32.

Peters, P., Dulk, L., den & Lippe, T. van der (2008). Effecten van tijd-ruimtelijke flexibiliteit en 'nieuwe arbeidscondities' op de balans tussen werk en privé. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 24(4), 341-362.

Taskforce Deeltijdplus (2008). *Een plus één is drie. Werkplan Taskforce Deeltijdplus.*
http://www.arbeidsmarktbrabant.nl/html/doc.aspx?id=%7B1CDAD032-2B01-4E60-B362-4B68E83D93A8%7D&t=application/pdf&f=%20Werkplan_Taskforce.pdf.