

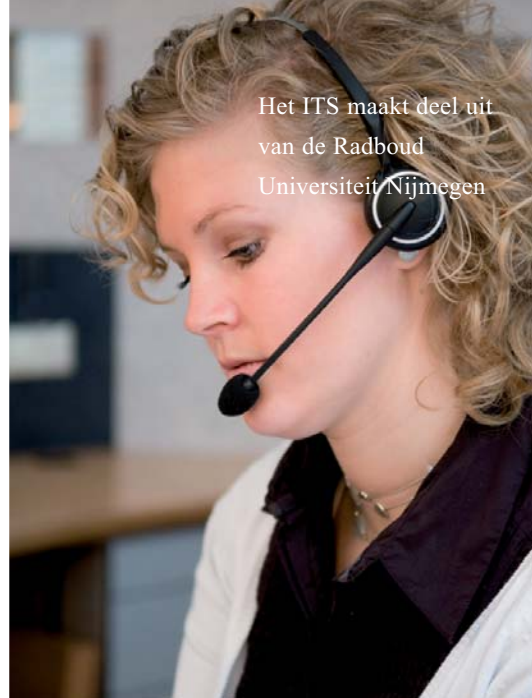
## PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/210655>

Please be advised that this information was generated on 2021-02-26 and may be subject to change.



Het ITS maakt deel uit  
van de Radboud  
Universiteit Nijmegen



# OpleidingsMonitor Flexbranche

Hedwig Vermeulen | John Warmerdam

**STOOF**   
OPLEIDING &  
ONTWIKKELING FLEXBRANCHE



## OPLEIDINGSMONITOR FLEXBRANCHE



# OpleidingsMonitor Flexbranche

Hedwig Vermeulen  
John Warmerdam

april 2010

ITS, Radboud Universiteit Nijmegen

De particuliere prijs van deze uitgave is €10,00  
Deze uitgave is te bestellen bij het ITS, 024 - 365 35 00.

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK DEN HAAG

Vermeulen, Hedwig

OpleidingsMonitor Flexbranche

OpleidingsMonitor Flexbranche. / Hedwig Vermeulen & John Warmerdam - Nijmegen: ITS.

ISBN 978 – 90 - 5554 - 397 - 7

NUR 800, 959, 966

Projectnummer: 34000509

© 2010 ITS, Radboud Universiteit Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van het ITS van de Stichting Katholieke Universiteit te Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

## Voorwoord

Voor u ligt de eerste opleidingsmonitor van de flexbranche. De monitor vloeit voort uit een CAO-afspraken die ABU en NBBU met de vakbonden hebben gemaakt. Het verschijnen van de monitor weerspiegelt het groeiend belang van opleiden voor flexkrachten en uitzendondernemingen.

De monitor geeft een beeld van aard en omvang van opleidingsactiviteiten in de flexbranche. Daarbij komen veel verschillende dimensies aan bod. Welke flexkrachten worden opgeleid, hoeveel wordt er opgeleid, welke overwegingen spelen een rol, waarom wordt er niet opgeleid, welke knelpunten ervaren uitzendondernemingen, welk soort opleidingen worden gevolgd etc. De opleidingsmonitor vormt een belangrijke bron van informatie. Het is de bedoeling om het onderzoek 2-jaarlijks te herhalen.

Uitzendbureaus zijn goed in bemiddelen van personeel en vervullen op die manier een belangrijke rol als opstap op de arbeidsmarkt. Zij moeten net zo goed worden in opleiden. Een opleiding verbetert iemands kansen op de arbeidsmarkt. Bemiddelen en opleiden horen bij elkaar. Betere economische prestaties van een bedrijf of ons land zijn rechtstreeks afhankelijk van meer en beter opgeleide werknemers. Dus investeren in de arbeidsmarkt is investeren in opleiding!

Uitzendbureaus scoren als het om opleiden gaat iets minder dan gewone bedrijven blijkt uit het onderzoek: 13 % van de flexkrachten t.o.v. 16% van vaste medewerkers. Goed is om te vast te stellen dat flexkrachten duidelijk vaker worden opgeleid door het uitzendbureau dan flexwerkers (7%) die direct in dienst zijn bij een bedrijf.

Maar er kan meer en er moet meer. Daarom wil STOOFF als ambitie een doelstelling van 20% formuleren aan flexkrachten die worden opgeleid. Dat is in lijn met de ambities van de Lissabon-agenda voor economische groei! Die 20% van de Lissabon-agenda refereert aan opleidingen op secundair of middelbaar niveau. Vertaald naar Nederland hebben we het dan over mbo 4 of havo/vwo. Dat betekent dus dat het niet alleen kan gaan om kortdurende werkplaats gerelateerde opleidingen, maar om (vak)opleidingen op minimaal mbo 3/4-niveau.

Interessant is verder om te constateren dat de uitzendsector relatief goed scoort als het gaat om het opleiden van jongeren/werknemers zonder startkwalificatie. Ruim 39% van de flexkrachten heeft geen startkwalificatie. Hiervan volgt een tiende een oplei-

ding. Het bevestigt mijn veronderstelling dat er in uitzendbanen veel verloren talent schuil gaat. Jongeren die zijn afgehaakt in ons onderwijssysteem waar soms het kind met het badwater werd weggegooid en vergeten werd dat leren nog steeds een kwestie is en blijft van interactie tussen mensen, kennis en ervaring. Maar ook ouderen met veel ervaring, maar zonder diploma's. Daarom vinden wij de combinatie van werken en leren een groot goed voor deze jongere en ook oudere werknemers en een belangrijke manier van leren waar wij voor gaan. Het verheugt me dat inmiddels bijna 1 op de 3 uitzendondernemingen actief zijn met leer-werkbanen. Jaarlijks gaat het om duizenden jongere en ook oudere werknemers. Dat biedt perspectief op meer! Maar daar hebben we ook leerbedrijven in sectoren bij nodig en scholen die zich willen engageren met deze leerlingen/flexkrachten. Faciliteer bedrijven en scholen die willen investeren in de opleiding van deze leerlingen/flexkrachten. Het resultaat is meer en beter opgeleide werknemers waar het bedrijfsleven om vraagt. En als uitzendsector zullen we extra investeren in de begeleiding van deze leerlingen om successen te verzekeren.

Er staat ons een onstuimige en onzekere tijd op de arbeidsmarkt te wachten. De huidige crisis met oplopende werkloosheidscijfers kan aanhouden maar kan ook weer snel omslaan in toenemende krapte en vraag om goed opgeleide werknemers. Welk scenario het ook wordt, buiten kijf staat dat hetgeen flexkrachten 'kennen en kunnen' in grote mate hun werkzekerheid en perspectief op vast werk bepaalt. Daarom hoop ik dat deze monitor bijdraagt aan een nog grotere scholingsinspanning van alle betrokkenen in de flexbranche. Daarmee biedt de branche werknemers meer werkzekerheid en duurzame flexibiliteit en draagt men bij aan economische groei!

Marcel Nuyten

Voorzitter Stichting Opleiding en Ontwikkeling Flexbranche (STOOF)



# Inhoud

<b>Voorwoord</b>	v
<b>1 De monitor</b>	1
1.1 Aanleiding	1
1.2 Onderzoeksvragen	2
1.3 Opzet van de monitor	2
1.4 Leeswijzer rapportage	4
<b>2 Welke flexkrachten worden geschoold?</b>	5
2.1 Inleiding	5
2.2 Hoeveel flexkrachten hebben scholing gevolgd?	5
2.3 Persoonskenmerken (geschoolde) flexkrachten	7
2.4 Baankenmerken (geschoolde) flexkrachten	10
2.5 Contractfase (geschoolde) flexkrachten A, B en C	12
<b>3 Welke vormen van scholing worden ingezet?</b>	13
3.1 Hoeveel bedrijven scholen flexkrachten?	13
3.2 Welke soort scholing laten bedrijven flexkrachten volgen?	14
3.3 Kenmerken van door flexkrachten gevolgde opleidingen	14
3.4 Beroepskwalificerend opleidingen	16
<b>4 Hoe wordt de scholing georganiseerd en gefinancierd?</b>	21
4.1 Betaald studieverlof voor flexkrachten	21
4.2 Uitgaven uitzendbedrijven voor scholing en bijdragen inlenende bedrijven	22
4.3 Bijdragen en subsidies van derden	23
4.4 Bijdrage/ bekendheid STTOOF	24
<b>5 Hoe wordt scholing gemotiveerd?</b>	27
5.1 Belang van scholingsbeleid	27
5.2 Overwegingen bij investeringsbeslissingen rond scholing	28
5.3 Redenen feitelijke scholingsactiviteiten 2008 en eerste helft 2009	30
5.4 Knelpunten in het scholingsaanbod	35

<b>6</b>	<b>Hoe is scholing organisatorisch verankerd?</b>	37
6.1	Belang van scholing in praktijk in vestigingen	37
6.2	Afspraken, organisatorische, financiële faciliteiten voor scholing	38
6.3	Voorzieningen en deskundigheid in organisatie	40
<b>7</b>	<b>Wat zijn de verwachtingen rond scholing in 2010?</b>	43
7.1	Verwachtingen ten aanzien van scholing naar functies en sectoren	43
7.2	Verwachtingen ten aanzien van vakopleidingen bbl	47
7.3	Verwachtingen ten aanzien van inzet van evc-trajecten	49
7.4	Impact economische recessie voor opleiden	51
<b>8</b>	<b>Samenvatting, conclusies en aanbevelingen</b>	55
8.1	Welke flexkrachten worden geschoold?	55
8.2	Welke vormen van scholing worden ingezet?	56
8.3	Hoe wordt scholing georganiseerd en gefinancierd?	57
8.4	Hoe wordt scholing gemotiveerd?	57
8.5	Hoe is scholing organisatorisch verankerd?	58
8.6	Wat zijn de verwachtingen rond scholing in 2010?	59
8.7	Aanbevelingen	61
	Bijlage 1 – Verantwoording veldwerk	65
	Bijlage 2 – Overzicht geënquêteerde uitzendorganisaties	67
	Bijlage 3 – Onderwijsindeling CBS	71
	Bijlage 4 – Flexkrachten in de CBS-bestanden en definitie opleiding volgend	73
	Bijlage 5 – Scholieren en studenten in de ebb	75
	Bijlage 6 – Betrouwbaarheidsintervallen in de ebb	79

# 1 De monitor

Dit eerste hoofdstuk geeft bij wijze van inleiding een korte toelichting op de monitor. Achtereenvolgens wordt besproken wat de aanleiding voor de monitor is, welke vragen in de monitor centraal staan en hoe het onderzoek voor de monitor is opgezet. De toelichting wordt afgesloten met een leeswijzer voor de rapportage. Hierin is aangegeven welke onderwerpen in de volgende hoofdstukken aan de orde komen.

## 1.1 Aanleiding

Scholing van flexkrachten is al langere tijd een belangrijk aandachtspunt van sociale partners in de flexbranche. In de jaren negentig, met de introductie van een CAO voor de branche, zijn afspraken gemaakt over de opbouw van rechten van flexkrachten op scholing en reservering van middelen vanuit de uitzendbedrijven voor stimulering en bekostiging van scholing van flexkrachten en eigen, vast personeel. Enkele jaren geleden is STOOFF, het ontwikkelings- en opleidingsfonds voor flexkrachten, opgezet om scholing extra impulsen te geven door scholing te stimuleren en te subsidiëren, bedrijven en flexkrachten te informeren en te ondersteunen, het belang van scholing van flexkrachten in brede kring onder de aandacht te brengen en samenwerking op dit gebied te zoeken met andere branches en bij opleiding betrokken partijen.

In maart 2009 is zowel door ABU als door NBBU een nieuwe CAO voor uitzendkrachten overeengekomen met FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond, Landelijke Belangen Vereniging (LBV) en De Unie. De nieuwe CAO loopt van 2009 tot 2014. In de CAO zijn afspraken gemaakt over de besteding van scholingsgelden en over extra scholingsinspanningen in de branche. De extra inspanningen zullen er vooral op zijn gericht lager geschoolde flexkrachten door middel van certificering van ervaringscompetenties (evc) en beroepsopleidingen in het kader van werkend leren (bbl-opleidingen) beter voor de arbeidsmarkt te kwalificeren. Concreet wil men in twee jaar tijd 5000 bbl-trajecten en 2500 ervaringscertificaten realiseren, met name voor jongere en oudere flexkrachten zonder startkwalificatie.

Sociale partners hebben in de nieuwe CAO tevens afgesproken een monitor op te zetten om zicht te krijgen op de scholingsinspanningen in uitzendbedrijven. Deze rapportage bevat de gegevens van de eerste meting van deze monitor, die is verricht in het najaar van 2009.

## 1.2 Onderzoeksvragen

In de monitor staan de volgende vragen centraal:

1. Welke kenmerken hebben flexkrachten die geschoold worden?
2. Welke vormen van scholing worden ingezet?
3. Hoe wordt de scholing gefinancierd?
4. Welke motieven hebben uitzendbedrijven om flexkrachten te scholen?
5. Hoe is scholing binnen uitzendbedrijven verankerd?
6. Welke verwachtingen hebben uitzendbedrijven over scholing op korte termijn?

De monitor geeft specifieke aandacht aan langere beroepsgerichte opleidingen, zoals mbo-bbl en -bol (de beroepsbegeleidende en beroepsopleidende leerweg) en hbo, waarmee flexkrachten formeel erkende diploma's of certificaten kunnen halen en zo hun positie op de arbeidsmarkt kunnen versterken. Met de monitor wordt ook nagegaan in hoeverre evc in uitzendbedrijven wordt ingezet als instrument om ervaringskennis van flexkrachten zichtbaar te maken.

## 1.3 Opzet van de monitor

Om deze vragen te kunnen beantwoorden zijn gegevens verzameld op twee niveaus: bij flexkrachten en bij uitzendbedrijven. Onder flexkrachten worden in deze rapportage verstaan de arbeidskrachten ('uitzendkrachten') die door uitzendbureaus worden bemiddeld naar inleenbedrijven. Gegevens van flexkrachten zijn verkregen uit bestaande gegevensbronnen van het CBS. Gegevens van uitzendbedrijven zijn verzameld door middel van telefonische enquêtes en interviews bij een steekproef van deze bedrijven.

### *Gebruik CBS/ebb-gegevens van flexkrachten*

De bron die voor gegevens van flexkrachten is gebruikt, is de Enquête Beroepsbevolking van het CBS (ebb). Voor de ebb worden door het CBS jaarlijks ruim 80.000 personen van 15 jaar en ouder gevraagd naar hun persoons-, arbeids- en opleidingsgegevens. Onder die groep bevinden zich jaarlijks zo'n 1200 tot 1800 flexkrachten. Deze aantallen zijn opgehoogd met de wegingsfactor die door het CBS is bepaald om op te hogen naar de Nederlandse bevolking. Daarmee wordt een schatting verkregen voor het totaal aantal flexkrachten op een bepaald moment in het jaar.

Voor de monitor zijn de flexkrachten er uitgelicht. Nagegaan is hoe de groep is samengesteld wat betreft kenmerken als leeftijd, geslacht, vooropleiding en dienstverband. Geanalyseerd is daarnaast of zij scholing volgen en om welke vormen van

scholing het daarbij gaat. Scholing is gedefinieerd als het volgen van een opleiding of cursus bij een school, een ander opleidingsinstituut of in het bedrijf op het moment van enquêteren, of het volgen van een cursus (die korter dan zes maanden duurt) in de vier weken voor enquêteren. Scholieren of studenten zijn hierin niet meegenomen.

De gegevens van flexkrachten zijn telkens vergeleken met die van werknemers die een flexibele arbeidsrelatie hebben, direct bij de werkgever. Dit zijn oproep- en invalkrachten, personen zonder vast dienstverband of personen zonder vaste uren. Vervolgens zijn de flexkrachten vergeleken met de totale groep werknemers met een direct arbeidscontract bij de werkgever. Dit zijn degenen met een vast dienstverband én de groep met een flexibele arbeidsrelatie die direct in dienst is bij de werkgever.

Voor de analyses zijn de ebb-bestanden van 2000 t/m 2008 gebruikt. Met de gegevens zijn met name de eerste twee onderzoeksvragen beantwoord. Bijlagen 4 en 5 geven een verdere toelichting op de werkwijze.

#### *Telefonische enquête bij uitzendbedrijven*

Om gegevens op bedrijfsniveau te verkrijgen is in het najaar van 2009 een telefonische enquête gehouden bij een steekproef van ruim 1000 uitzendbedrijven uit een door ABU, NBBU en SNA aangeleverd bestand. Deze bedrijven zijn benaderd met een telefonische enquête, waarin is gevraagd naar gegevens over scholingsactiviteiten, scholingsuitgaven, motieven voor scholing, afspraken, regelingen en faciliteiten voor scholing in de organisatie en verwachtingen rond scholing voor 2010. Ruim 320 uitzendbedrijven hebben aan de enquête meegedaan, in voldoende aantallen om voor verschillende grootteklassen uitspraken te kunnen doen. Met de gegevens van deze bedrijven zijn met name de onderzoeksvragen drie t/m zes beantwoord. In bijlage 2 is een overzicht van de geënquêteerde uitzendbedrijven opgenomen.

Aanvullend op deze enquête zijn met een tiental uitzendbedrijven die op scholingsgebied aan de weg timmeren (goede faciliteiten, veel flexkrachten in opleiding) open (telefonische) gesprekken gevoerd met vestigingsmanagers, opleidingsadviseurs en praktijkbegeleiders om meer zicht te krijgen op hun praktische ervaringen met scholen van flexkrachten, met name bij langduriger vakopleidingen als de bbl. In deze gesprekken is ook nagegaan wat zij merken van de huidige economische recessie en welke implicaties dit op termijn voor het opleiden van flexkrachten kan hebben.

## **1.4 Leeswijzer rapportage**

Deze rapportage volgt verder de hoofdvragen van het onderzoek.

Hoofdstuk 2 beschrijft op basis van de gegevens uit de ebb welke flexkrachten geschoold worden, en vergelijkt hen met de flexibele krachten met een direct dienstverband en met de totale groep werknemers met een direct dienstverband.

Hoofdstuk 3 beschrijft welke vormen van scholing uitzendbedrijven inzetten en flexkrachten volgen, met speciale aandacht voor beroepskwalificerende opleidingen bbl.

Hoofdstuk 4 gaat in op de organisatie en financiering van scholing. Wie betaalt en wie betaalt mee aan scholing van flexkrachten?

In hoofdstuk 5 komen de motieven voor scholing van uitzendbedrijven aan de orde. Waarom voeren ze beleid op dit gebied (of juist niet)? Welke strategische afwegingen maken ze bij scholing? Waarom hebben ze flexkrachten afgelopen jaren geschoold? Ook hier krijgen bbl-opleidingen specifiek aandacht.

Hoofdstuk 6 gaat in op de vraag hoe scholing in uitzendbedrijven is verankerd, in de beleidspraktijk en in organisatorische afspraken, regels, faciliteiten en voorzieningen.

In hoofdstuk 7 bespreken we hoe uitzendbedrijven aankijken tegen scholing in 2010. Hierbij komt ook de vraag aan de orde welke impact de economische recessie naar hun verwachting voor het opleiden van flexkrachten zal hebben.

Het rapport wordt afgesloten met een korte samenvatting van de belangrijkste bevindingen, conclusies en aanbevelingen.

## 2 Welke flexkrachten worden geschoold?

### 2.1 Inleiding

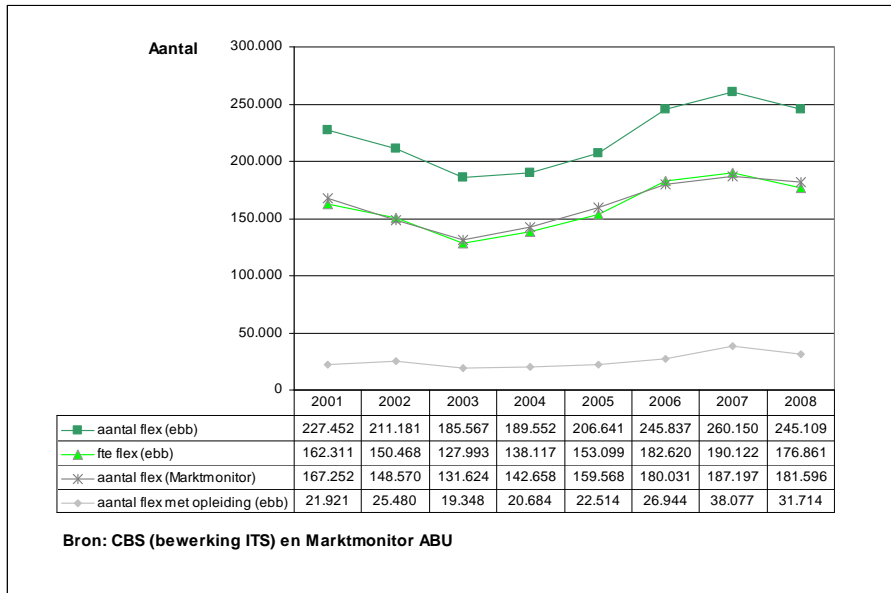
Een belangrijk onderdeel van de monitor vormt de beschrijving van de flexkrachten die geschoold worden. De kenmerken zijn gebaseerd op de Enquête Beroepsbevolking (ebb). Voordat besloten is gebruik te maken van de ebb, is eerst nagegaan of de informatie uit deze databron wel plausibel is. Daartoe zijn de ebb-gegevens vergeleken met gegevens uit het banenbestand van het CBS, en met gegevens van de opleidingen vo, mbo en ho die bij het CBS aanwezig zijn. Een uitgebreide onderzoeksverantwoording is te vinden in bijlagen 4 en 5. De plausibiliteitcontroles voor de kenmerken 'flexkracht' en 'scholier/student' waren zodanig dat besloten is de ebb voor deze analyses te gebruiken.

In dit hoofdstuk zal eerst een beschrijving worden gegeven van het aantal flexkrachten en de achtergrondkenmerken van de flexkrachten zoals geslacht, leeftijd en startkwalificatie. Vervolgens wordt het aantal flexkrachten dat een opleiding volgt gepresenteerd. Van deze groep (exclusief de (voltijds) scholier/studenten) worden achtergrondkenmerken gegeven. De flexkrachten worden vergeleken met flexkrachten met een directe arbeidsrelatie met de werkgever, en met de totale groep werknemers die een direct arbeidscontract hebben met de werkgever.

### 2.2 Hoeveel flexkrachten hebben scholing gevolgd?

In 2008 zijn er dagelijks gemiddeld ruim 245.000 flexkrachten werkzaam geweest. Dit is een benadering van het gemiddeld aantal flexkrachten dat op een bepaald moment in 2008 werkzaam was als flexkracht. Gemiddeld werken zij 28,8 uur per week. Als dit als basis wordt genomen komt het totaal uit op 177.000 fte. Dit aantal komt dicht in de buurt van het aantal dat gemeten wordt in de Marktmonitor van de ABU. De Marktmonitor is representatief voor 70 procent van de uitzendbedrijven die bij de ABU zijn aangesloten. Daarmee is het een onderschatting van het totaal aantal fte flexkrachten. Duidelijk is wel dat de beweging van het aantal flexkrachten over de jaren heen sterk overeenkomt.

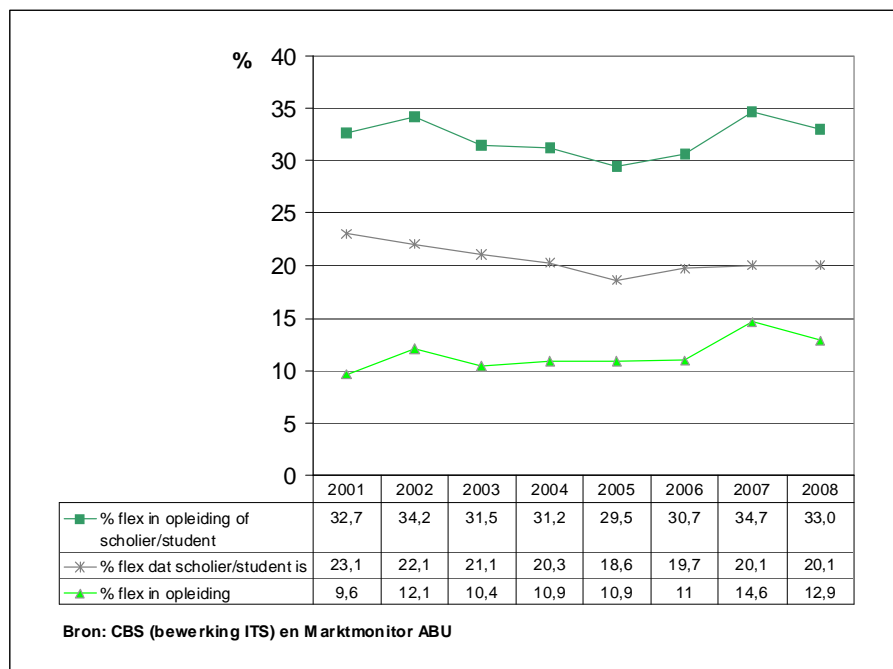
Figuur 2.1 – Aantal en fte flexkrachten totaal en in opleiding (exclusief scholier/student)



Volgens de ebb varieert het aantal flexkrachten dat een opleiding volgt in de periode 2001-2008 tussen 20.000 en bijna 40.000 (zie figuur 2.1). Het betreft flexkrachten die op het moment van enquêteren een opleiding of cursus volgen bij een school, een ander opleidingsinstituut of in het bedrijf, of flexkrachten die in de vier weken ervoor een cursus hebben gevolgd. Scholieren of studenten zijn hierin niet meegenomen. In 2008 zijn het er bijna 32.000. Dit is ongeveer 13 procent van het totaal aantal flexkrachten. Gedurende het decennium volgt steeds ongeveer een zevende tot een tiende van de flexkrachten een opleiding. Een groot deel (ongeveer een vijfde tot een kwart) van de flexkrachten is scholier/student.



Figuur 2.2 – Percentage flexkrachten dat een opleiding<sup>1</sup> volgt



1) exclusief scholier/studenten

### 2.3 Persoonskenmerken (geschoolde) flexkrachten

Flexkrachten zijn relatief jong. Ruim de helft van de flexkrachten is jonger dan 35 jaar. Er zijn wat meer mannelijke dan vrouwelijke flexkrachten. Bijna vier van elke tien flexkrachten hebben geen startkwalificatie (zie tabel 2.3). In tabel 2.3 is een vergelijking te maken met flexibele arbeidskrachten die direct in dienst zijn van een bedrijf. Dit zijn oproep- en invalkrachten, werknemers zonder vast dienstverband en werknemers zonder vaste uren. De kenmerken van deze groep staan in kolom (3). In kolom (4) staan de kenmerken van degenen uit deze groep die een opleiding volgen.

In de laatste twee kolommen staan de kenmerken van de totale groep (flexibel en vast) die in directe dienst is van een bedrijf. Hier vallen de zelfstandigen en meewerkende gezinsleden buiten. De flexibele arbeidskrachten uit kolom 3 (en 4) zijn hier wel bij inbegrepen, uit kolom 1 (en 2) niet. In totaal gaat het dan om ruim zeven miljoen personen. Ruim 1 miljoen hiervan volgt een opleiding.

Tabel 2.3 – Persoonskenmerken van flexkrachten, personen met flexibel contract bij bedrijf en totaal arbeidskrachten met arbeidscontract bij bedrijf, totaal en opleiding volgens, 2008

	flexkrachten		flexkrachten met arbeids- contract bij bedrijf		arbeidskrachten met arbeidscontract bij bedrijf	
	totaal	volgt opleiding <sup>1)</sup>	totaal	volgt opleiding <sup>1)</sup>	totaal	volgt opleiding <sup>1)</sup>
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
aantal personen	245.109	31.714	914.482	63.573	7.113.699	1.154.920
% in opleiding (2)/(1)		13%		7%		16%
<i>kolompercentages</i>	%	%	%	%	%	%
<i>geslacht</i>						
man	56,3	56,5	43,7	43,7	52,5	53,5
vrouw	43,7	43,5	56,3	56,3	47,5	46,5
<i>leeftijd</i>						
< 25 jaar	33,2	27,2	58,1	37,9	18,0	15,1
25-34 jaar	27,8	40,6	10,6	22,4	21,4	28,8
35-44 jaar	19,1	16,6	10,1	19,1	25,7	28,9
45-54 jaar	12,6	12,8	9,6	10,0	22,9	20,7
55-64 jaar	5,5	1,7	7,8	6,1	11,4	6,3
> = 65 jaar	1,8	1,1	3,9	4,5	0,7	0,2
<i>etniciteit</i>						
autochtoon	74,4	75,5	90,5	85,3	89,6	88,9
allochtoon	25,6	24,5	9,5	14,7	10,4	11,1
<i>hoogst behaalde opleiding<sup>3)</sup></i>						
basisonderwijs	10,3	7,0	10,9	4,9	6,0	2,2
vmbo, mbo1, avo onderbouw	20,3	19,4	13,0	14,7	12,4	8,7
w.o. avo onderbouw	8,8	4,3	23,7	13,2	9,4	6,0
havo, vwo, mbo	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
w.o. mbo 2 en 3	14,7	16,4	9,8	15,6	14,3	14,4
w.o. mbo 4	11,9	10,3	10,9	15,2	18,8	20,5
w.o. havo, vwo	16,9	17,8	18,0	14,1	9,3	8,6
hbo, wo bachelor	10,8	20,6	9,6	15,9	19,7	27,1
wo master, doctor	5,9	4,2	3,7	6,1	9,8	12,4
opleiding onbekend	1,0	0,0	0,3	0,1	0,2	0,1
<i>volgt momenteel opleiding</i>						
volgt opleiding, excl. scholier/ student	12,9	100,0	7,0	100,0	16,2	100,0
scholier/student	20,1	0,0	48,2	0,0	10,9	0,0
volgt opleiding, totaal	33,0	100,0	55,2	100,0	27,1	100,0
<i>wel/geen startkwalificatie<sup>2)</sup></i>						
geen startkwalificatie	39,4	30,7	47,7	32,9	27,9	17,0
startkwalificatie	60,2	69,3	52,0	67,0	71,9	82,9
onbekend	0,4	0,0	0,3	0,1	0,2	0,1

Bron: CBS, ebb, Banenbestand, vo, mbo, ho bestand, bewerkingen ITS.

1) exclusief scholier/studenten

2) startkwalificatie: minimaal mbo niveau 2 behaald

3) zie bijlage 3 voor een toelichting bij de opleidingsindeling

In 2008 volgde dertien procent van de flexkrachten een opleiding. Scholieren of studenten die een flexbaan hebben naast de studie zijn hierbij niet meegenomen. Van de werkzame personen die een flexibele arbeidsrelatie hebben en direct in dienst zijn van een werkgever volgde een beduidend lager percentage een opleiding, namelijk zeven procent. Bij de totale groep met een directe arbeidsrelatie is het percentage opleiding-volgenden met zestien procent wat hoger dan bij de flexkrachten.

Onder de flexkrachten die een opleiding volgen zijn relatief veel jongeren. Ruim zestig procent van de flexkrachten die een opleiding volgen, is jonger dan 35 jaar. Bij de groep flexkrachten die een opleiding volgen is vooral de leeftijdscategorie 25-34 jaar sterk vertegenwoordigd. Deze groep volgt dus relatief vaak een opleiding.

Flexkrachten zijn jonger dan de werkenden met een vast dienstverband. Dit is te zien door kolom (1) en kolom (5) uit tabel 2.3 te vergelijken. Ook hebben flexkrachten beduidend vaker geen startkwalificatie dan degenen met een vast dienstverband.

De werkenden met een vast dienstverband die een opleiding volgen, zijn wat ouder en hoger opgeleid dan de flexkrachten die een opleiding volgen. Bij de flexkrachten heeft de groep die onderwijs volgt maar geen scholier/student is bijna twee keer zo vaak geen startkwalificatie als bij degenen met een vast dienstverband.

Flexkrachten hebben diverse redenen om een opleiding te volgen. Aan degenen die een opleiding in deeltijd volgen is in de ebb gevraagd waarom ze de opleiding doen. Bijna de helft van de flexkrachten volgt een opleiding om ander werk te kunnen doen (zie tabel 2.4). Dat kan gaan om een volgende uitzendbaan, maar ook om een baan direct in dienst bij een bedrijf. Daarnaast wordt een promotie genoemd als reden om de opleiding te volgen. Bij werkenden met een vast dienstverband wordt 'ander werk' minder vaak als reden voor de opleiding genoemd. Bijblijven wordt daarentegen vaker genoemd (door ongeveer een derde). Voor een vijfde van de werkenden met een vast dienstverband was de cursus verplicht. Bij flexkrachten was dit iets lager.

Tabel 2.4 – Belangrijkste reden voor scholing van flexkrachten die een opleiding in deeltijd volgen, 2008

reden voor opleiding	flexkrachten die opleiding <sup>1)</sup> volgen	flexkrachten met arbeidscontract bij bedrijf die opleiding <sup>1)</sup> volgen	arbeidskrachten met arbeidscontract bij bedrijf die opleiding <sup>1)</sup> volgen
om ander werk te kunnen doen	49,2	40,3	26,5
de cursus was verplicht	18,1	20,8	20,2
om bij te blijven	16,9	28,1	35,4
om promotie te kunnen maken	15,8	10,7	17,1
onbekend	0,0	0,2	0,7

Bron: CBS, ebb, Banenbestand, vo, mbo, ho bestand, bewerkingen ITS.

1) exclusief scholier/studenten

## 2.4 Baankenmerken (geschoolde) flexkrachten

Flexkrachten zijn werkzaam in bijna alle sectoren van de arbeidsmarkt (zie tabel 2.5). In de industrie en de zakelijke dienstverlening werkt steeds ruim een vijfde van de flexkrachten. Ruim een tiende van de flexkrachten werkt in de sector vervoer en opslag en communicatie. Verhoudingsgewijs werken er minder flexkrachten die een opleiding volgen in de industrie. Daar worden dus relatief weinig flexkrachten geschoold. In de sector vervoer, opslag en communicatie daarentegen worden relatief veel flexkrachten geschoold.

In vergelijking met werkenden met een vast dienstverband valt verder op dat er weinig flexkrachten in de sector gezondheid en welzijn werken. Opvallend is dat de werkenden met een vast dienstverband in de industrie ook wel iets minder worden geschoold, maar het verschil is niet zo groot als bij de flexkrachten.

Veel flexkrachten werken in lagere functies. Flexkrachten die een opleiding volgen en geen scholier/student zijn, werken vooral in de middelbare functies. Werkenden met een vast dienstverband werken vaker in middelbare en hogere functies. Dit zijn ook de functies waar vaker scholing wordt gevolgd.

Ten aanzien van het aantal gewerkte uren per week valt op dat ruim de helft van de flexkrachten een uitzendbaan heeft van 32 uur of meer. De flexkrachten die een opleiding volgen hebben nog vaker een voltijd baan. Van deze groep heeft ruim twee derde een werkweek van 32 uur of meer te hebben. Bij de werkenden met een vast dienstverband doet zich een vergelijkbaar beeld voor. Daar is het aandeel dat 32 uur of meer werkt nog iets groter.

Tabel 2.5 – Baankenmerken van flexkrachten, personen met flexibel contract bij bedrijf en totaal arbeidskrachten met arbeidscontract bij bedrijf, totaal en opleiding volgens, 2008

	flexkrachten		flexkrachten met arbeidscontract bij bedrijf		arbeidskrachten met arbeidscontract bij bedrijf	
	totaal (1)	volgt opleiding <sup>1)</sup> (2)	totaal (3)	volgt opleiding <sup>1)</sup> (4)	totaal (5)	volgt opleiding <sup>1)</sup> (6)
<i>sector</i>						
landbouw en visserij	2,0	1,5	4,0	1,3	1,6	0,7
delfstofwinning	0,1	0,0	0,0	0,2	0,1	0,2
industrie	21,2	15,9	8,7	7,0	13,1	11,2
nutsbedrijven	1,4	1,1	0,2	0,7	0,6	0,6
bouw	7,1	6,6	2,1	6,7	5,7	6,0
handel en reparatie	8,6	7,2	22,4	15,0	15,4	10,1
horeca	4,0	2,1	14,2	6,8	4,2	2,0
vervoer, opslag, communicatie	11,0	16,6	7,7	8,6	6,7	5,2
financiële dienstverl. ov. zakelijke dienst- verl.	3,6	5,3	0,7	1,9	3,3	6,3
openbaar bestuur	22,1	20,9	12,3	11,3	12,2	13,5
onderwijs	7,0	9,4	1,2	4,1	7,6	11,6
gezondheid, welzijn cultuur, recreatie, ov. dienstverl.	2,9	4,5	4,1	7,9	7,6	9,7
	5,3	5,7	16,6	22,8	18,0	19,4
	3,6	3,1	5,8	5,7	3,9	3,4
<i>beroepsniveau</i>						
elementaire beroepen	26,5	17,1	28,0	14,2	11,1	4,0
lagere beroepen	35,7	30,4	42,6	36,6	26,0	16,8
middelbare beroepen	29,8	39,2	19,4	29,3	35,1	40,8
hogere beroepen	5,8	10,8	7,4	14,3	19,3	27,2
wetenschappelijke beroepen	2,2	2,5	2,7	5,6	8,4	11,1
<i>uren per week</i>						
1 tot 12 uur	17,8	5,5	54,1	16,6	12,8	2,4
12 tot 24 uur	16,6	14,8	23,1	24,0	16,2	11,4
24 tot 32 uur	9,1	8,5	7,3	19,0	11,1	12,9
> = 32 uur	56,5	71,3	15,5	40,4	59,9	73,3

Bron: CBS, ebb, Banenbestand, vo, mbo, ho bestand, bewerkingen ITS.

1) exclusief scholier/studenten

## 2.5 Contractfase (geschoolde) flexkrachten A, B en C

In de voorgaande paragrafen is gebruik gemaakt van gegevens van het CBS. Daarmee is het echter niet mogelijk om onderscheid te maken naar de verschillende contractfasen A, B en C. Daarvoor zijn we aangewezen op de enquête onder uitzendbedrijven die in oktober 2009 is gehouden.

Er hebben ruim 320 uitzendbedrijven aan deze enquête deelgenomen. Gemiddeld hebben deze uitzendbedrijven 375 flexkrachten in dienst. Totaal gezien is ruim driekwart van de flexkrachten fase A, zestien procent is fase B en zeven procent valt onder fase C. Bij kleinere uitzendbedrijven (1 tot 4 vaste medewerkers) is het aandeel flexkrachten in fase A hoger.

Gemiddeld hadden de uitzendbedrijven in de eerste helft van 2009 per bedrijf 57 flexkrachten in opleiding. De verdeling hiervan over de contractfasen A, B en C wijkt nauwelijks af van de verdeling van de flexkrachten die in die periode werkzaam waren. Blijkbaar worden flexkrachten in fase A in ongeveer dezelfde mate opgeleid als fase B en fase C. Een uitzondering hierop zien we bij de grote bedrijven. Daar is het percentage flexkrachten in fase A relatief laag, maar bij de flexkrachten die worden geschoold is het percentage fase A fors hoger. Dit betekent dat er relatief veel flexkrachten in fase A worden geschoold, en relatief minder flexkrachten die in fase B of fase C werkzaam zijn.

*Tabel 2.6 – Flexkrachten naar contractfase*

	1-4 mede- werkers	5-9 mede- werkers	10-49 mede- werkers	> = 50 mede- werkers	totaal
% flexkrachten fase A *	81	80	62	66	76
% flexkrachten fase B *	14	13	21	19	16
% flexkrachten fase C **	5	6	12	15	7
% fase A van flexkrachten in opleiding *	84	79	67	85	79
% fase B van flexkrachten in opleiding *	9	11	20	14	12
% fase C van flexkrachten in opleiding	6	10	10	1	7

Bron: enquête uitzendbedrijven 2009, ITS.

\* significante samenhang naar grootteklasse

\*\* sterke significante samenhang naar grootteklasse

### 3 Welke vormen van scholing worden ingezet?

Zowel de ebb als de enquête onder uitzendbedrijven geven informatie over de vormen van scholing die worden ingezet voor flexkrachten. In paragraaf 3.1 en 3.2 wordt op basis van de enquête onder uitzendbedrijven beschreven hoeveel uitzendbedrijven hun flexkrachten scholen en welke soort scholing flexkrachten volgen. In paragraaf 3.3 wordt een beschrijving gegeven van de scholing die door flexkrachten wordt gevolgd, volgens gegevens uit de ebb. In 3.4 worden gegevens over bol, bbl en evc gegeven. Deze gegevens zijn afkomstig uit de bedrijvenenquête en uit de ebb.

#### 3.1 Hoeveel bedrijven scholen flexkrachten?

Ruim drie kwart tot vier vijfde van de uitzendbedrijven heeft in 2008 of in de eerste helft van 2009 flexkrachten geschoold. Bij de grote bedrijven wordt vaker geschoold dan bij kleinere bedrijven (zie tabel 3.1). Bijna tweederde van de bedrijven met één tot vier medewerkers heeft in 2008 én 2009 flexkrachten geschoold. Bij de grote bedrijven (50 of meer medewerkers) heeft bijna 95 procent van de bedrijven in beide jaren flexkrachten geschoold. Tussen allround of gespecialiseerde uitzendbedrijven is weinig verschil. Ook landelijk werkende uitzendbedrijven scholen niet meer of minder dan regionaal werkende uitzendbedrijven.

*Tabel 3.1 – Percentage uitzendbedrijven dat flexkrachten heeft geschoold naar bedrijfsgrootte*

<i>% uitzendbedrijven waar flexkrachten zijn geschoold..</i>	1-4 medewerkers	5-9 medewerkers	10-49 medewerkers	> = 50 medewerkers	totaal
in 2008 **	74	80	86	97	80
in 2009	69	78	84	94	76
in 2008 of 2009	82	88	90	97	86
In 2008 en 2009	61	71	80	94	70

Bron: enquête uitzendbedrijven 2009, ITS.

\*\* sterke significante samenhang naar grootteklasse

### 3.2 Welke soort scholing laten bedrijven flexkrachten volgen?

Ongeveer tachtig procent van de uitzendbedrijven die hun flexkrachten in 2008 of in de eerste helft van 2009 scholing hebben laten volgen, laten de flexkrachten korte cursussen of bijscholing volgen. Bij kleine uitzendbedrijven is dit percentage wat lager dan bij grotere uitzendbedrijven. Langere opleidingen voor een vakdiploma in het mbo (bbl of bol) komen bij de kleine bedrijven niet veel voor. Bij zestig procent van de grote uitzendbedrijven (50 of meer medewerkers) volgen flexkrachten een opleiding voor een mbo-vakdiploma. Opleiding voor hbo/wo komen weinig voor, behalve bij de grote uitzendbedrijven. Hier komt het bij bijna de helft van de bedrijven voor.

Tabel 3.2 – Vormen van scholing die bedrijven hun flexkrachten laten volgen

<i>% van de uitzendbedrijven</i>	1-4 medewerkers	5-9 medewerkers	10-49 medewerkers	> = 50 medewerkers	totaal
korte op specifieke werk/ functie gerichte cursussen *	73	90	83	100	82
korte bijscholing specifieke taken (b.v. heftruckchauffeur, veiligheid)	81	90	79	81	79
langere opleidingen voor vakdiploma mbo (bbl, bol) **	20	34	42	60	32
opleidingen/deelcertificaten hbo/wo **	7	7	22	47	15
anders **	16	37	53	75	40

Bron: enquête uitzendbedrijven 2009, ITS.

\* significante samenhang naar grootteklasse

\*\* sterke significante samenhang naar grootteklasse

### 3.3 Kenmerken van door flexkrachten gevolgde opleidingen

Bijna dertien procent van de flexkrachten volgt een opleiding, bleek uit hoofdstuk 2. In tabel 3.3 worden de kenmerken van de actuele opleiding gegeven. Ruim een derde van de flexkrachten die een opleiding volgen, volgt een niet-reguliere opleiding. Opleidingen op het niveau van secundair onderwijs worden door een kwart van de flexkrachten gevolgd. Hieronder vallen vbo, vmbo, mavo, havo/vwo, mbo en de propedeuse hbo en wo. Daarnaast volgt ruim tien procent een bol of bbl opleiding. Deze behoren ook tot het secundaire onderwijsniveau. Totaal volgt dus ruim een derde een opleiding op dit niveau. Een opleiding op het niveau van het hoger onderwijs, 1<sup>e</sup> fase (hbo, post-hbo en bachelor wo) wordt door tien procent gevolgd.



Bij de flexkrachten met een directe arbeidsrelatie bij het bedrijf worden vergelijkbare opleidingen gevolgd. Bij het totaal van arbeidskrachten met een directe arbeidsrelatie is het deel dat een korte opleiding volgt wat groter.

*Tabel 3.3 – Kenmerken van de actuele opleiding van flexkrachten, personen met flexibel contract bij bedrijf en totaal arbeidskrachten met arbeidscontract bij bedrijf, 2008*

	flexkrachten die opleiding <sup>1)</sup> volgen	flexkrachten met arbeidscontract bij bedrijf die opleiding <sup>1)</sup> volgen	arbeidskrachten met arbeidscontract bij bedrijf die opleiding <sup>1)</sup> volgen
<i>actuele opleiding<sup>2)</sup></i>			
geen reguliere opleiding	38,5	33,4	44,7
kleuter onderwijs	0,0	0,0	0,0
primair onderwijs	0,0	0,0	0,0
secundair onderwijs, 1 <sup>e</sup> fase	10,7	8,5	5,9
secundair onderwijs, 2 <sup>e</sup> fase	15,4	13,9	13,4
hoger onderwijs, 1 <sup>e</sup> fase	10,6	10,5	15,0
hoger onderwijs, 2 <sup>e</sup> fase	2,0	0,9	3,7
hoger onderwijs, 3 <sup>e</sup> fase	0,0	0,4	1,4
sec. onderwijs, 1 <sup>e</sup> fase, bol	0,0	0,4	0,1
sec. onderwijs, 2 <sup>e</sup> fase, bol	5,0	2,3	2,3
sec. onderwijs, 1 <sup>e</sup> fase, bbl	0,6	0,1	0,3
sec. onderwijs, 2 <sup>e</sup> fase, bbl	5,5	9,3	6,2
opleiding onbekend	11,7	20,3	7,0
<i>% stage van bol/bbl</i>			
bol-opleiding, werk is stage	18,8	27,7	23,3
bbl-opleiding, werk is stage	4,8	11,5	12,8
<i>opleiding leidt (in principe) tot startkwalificatie</i>	38,5	37,3	41,9
<i>duur van de opleiding</i>			
niet bekend	12,0	21,1	6,2
< = 1 week	9,1	11,7	18,5
1 week tot 1 maand	6,4	4,3	5,7
1 tot 3 maanden	10,7	6,2	9,9
4 tot 6 maanden	12,9	11,2	10,7
6 tot 12 maanden	12,1	7,7	10,4
1 tot 2 jaar	15,3	14,1	13,2
2 tot 3 jaar	8,2	9,8	9,9
>= 3 jaar	13,4	13,9	15,0
>= 6 maanden, niet gespecificeerd	0,0	0,0	0,0

Bron: CBS, ebb, Banenbestand, vo, mbo, ho bestand, bewerkingen ITS.

1) exclusief scholier/studenten

2) zie bijlage 3 voor een toelichting bij de opleidingsindeling

Flexkrachten die een mbo-bol of mbo-bbl opleiding volgen, combineren leren met werken in een bedrijf. Voor de bol opleiding moet men een stage lopen. Het blijkt dat het uitzendwerk voor bijna een vijfde van de flexkrachten die een bol-opleiding volgen en geen scholier/student zijn, de invulling van een stage is. Bij de flexkrachten met een arbeidscontract bij een bedrijf, en bij het totaal van arbeidskrachten die een arbeidscontract bij een bedrijf hebben geldt voor ruim een kwart van de bol-ers dat het werk een stage-onderdeel van de opleiding is. Bij degene die een bbl-opleiding volgen komt het minder vaak voor dat het werk een stage is.

Ruim de helft van de flexkrachten volgt een opleiding die langer dan een half jaar duurt. Ruim dertien procent volgt zelfs een opleiding van drie jaar of langer. Dit is vergelijkbaar met degenen met een direct arbeidscontract bij het bedrijf. Degenen in directe dienst volgen wat vaker cursussen van een week of korter.

### **3.4 Beroepskwalificerend opleidingen**

In tabel 3.3 is af te lezen dat 6,1 procent van de flexkrachten die een opleiding volgen, een werkend/leren traject in de vorm van een bbl-opleiding volgt volgens de ebb. Bol-trajecten komen iets minder vaker voor, namelijk bij vijf procent van de flexkrachten die een opleiding volgen. Bol-trajecten komen bij flexkrachten vaker voor dan bij werkenden met een vast dienstverband. Bbl-trajecten komen in iets mindere mate voor bij flexkrachten.

Zoals uit tabel 2.3 blijkt, heeft ruim 39 procent van de flexkrachten geen startkwalificatie. Hiervan volgt een kwart een opleiding, een deel daarvan is scholier/student. Als deze niet worden meegerekend, blijkt dat tien procent van de flexkrachten zonder startkwalificatie een opleiding volgt, zie tabel 3.4. Van de werkenden met een direct dienstverband heeft bijna een kwart geen startkwalificatie, waarvan in totaal dertig procent een opleiding volgt. Als ook hier de scholieren/studenten worden weggelaten, blijkt dat eveneens (bijna) tien procent een opleiding volgt.

Een interessante vraag is of degenen die geen startkwalificatie hebben, maar wel een opleiding volgen, met die opleiding in principe wél een startkwalificatie kunnen halen (mits ze de opleiding helemaal afmaken). Het blijkt dat een derde van de opleiding volgende flexkrachten zonder startkwalificatie een opleiding volgt die – na afronding – tot een startkwalificatie leidt. Bij de werknemers die direct in dienst zijn van een bedrijf is dit wat hoger. Daar volgt ongeveer veertig procent van de opleiding volgende werknemers zonder startkwalificatie, een opleiding die na afronding tot een startkwalificatie leidt.

*Tabel 3.4 – Kwalificerende opleiding van flexkrachten, personen met flexibel contract bij bedrijf en totaal arbeidskrachten met arbeidscontract bij bedrijf met en zonder startkwalificatie, 2008*

	flexkrachten	flexkrachten met arbeidscontract bij bedrijf	arbeidskrachten met arbeidscontract bij bedrijf
opleiding volgend <sup>1)</sup>	12,9	7,0	16,2
zonder startkwalificatie en opleiding volgend <sup>1)</sup>	10,1	4,8	9,9
waarvan: opleiding leidt (in principe) tot startkwalificatie	32,6	37,3	41,0
met startkwalificatie en opleiding volgend <sup>1)</sup>	14,9	8,9	18,7
waarvan: opleiding leidt (in principe) tot startkwalificatie	41,1	37,4	42,2

Bron: CBS, ebb, Banenbestand, vo, mbo, ho bestand, bewerkingen ITS.

1) exclusief scholier/studenten

Uit de enquête onder uitzendbedrijven blijkt (tabel 3.5) dat de mogelijkheid om flexkrachten op te leiden via de bbl bij een derde van de uitzendbedrijven goed bekend is. Iets minder dan een derde weet ongeveer wat het is. Een kwart van de uitzendbedrijven heeft in 2008 flexkrachten een bbl-opleiding laten volgen. In de eerste helft van 2009 was dat iets meer, namelijk 29 procent.

In de bedrijven waar flexkrachten werken die een bbl-opleiding volgden, waren er in de eerste helft van 2008 gemiddeld 42 flexkrachten per bedrijf bezig met een bbl-opleiding. In de eerste helft van 2009 waren dat er gemiddeld dertig per bedrijf. Dat komt neer op elf procent van het totaal aantal werkzame flexkrachten in de bedrijven waar flexkrachten een bbl-opleiding volgen.

*Tabel 3.5 – Bekendheid met bbl-opleidingen voor flexkrachten bij uitzendbedrijven*

% van de uitzendbedrijven dat ..	1-4 medewerkers	5-9 medewerkers	10-49 medewerkers	> = 50 medewerkers	totaal
goed bekend is met bbl	31	29	37	54	34
ongeveer weet wat bbl is	34	33	28	19	31
niet bekend met bbl	35	38	35	27	35

Bron: enquête uitzendbedrijven 2009, ITS.

*Tabel 3.6 – % bedrijven waar flexkrachten bbl-trajecten volgen, het gemiddeld aantal en % flexkrachten die bbl-opleidingen volgen*

<i>uitzendbedrijven die bekend zijn met bbl</i>	1-4 medewerkers	5-9 medewerkers	10-49 medewerkers	> = 50 medewerkers	totaal
% bedrijven met flexkrachten in bbl 1 <sup>e</sup> helft 2008 **	15	11	40	59	24
% bedrijven met flexkrachten in bbl 1 <sup>e</sup> helft 2009 **	20	17	42	71	29
gemiddeld aantal flexkrachten in bbl 1 <sup>e</sup> helft 2008	5	19	19	135	42
gemiddeld aantal flexkrachten in bbl 1 <sup>e</sup> helft 2009	5	15	20	84	30
% flexkrachten in bbl 1 <sup>e</sup> helft 2009 in bedrijven met flexkrachten in bbl	9,0	22,0	13,8	3,0	11,3

Bron: enquête uitzendbedrijven 2009, ITS.

\*\* sterke significante samenhang naar grootteklasse

De bekendheid van de mogelijkheid om een evc certificaat te halen is lager dan de bekendheid van de bbl-opleiding. Opvallend is wel dat bij de grote uitzendbedrijven de bekendheid van een evc-traject groter is dan van de bbl-opleiding. Gemiddeld is ruim de helft van de uitzendbedrijven (goed) bekend met een evc-traject.

*Tabel 3.7 – Bekendheid met evc-trajecten voor flexkrachten bij uitzendbedrijven*

<i>% van de uitzendbedrijven</i>	1-4 medewerkers	5-9 medewerkers	10-49 medewerkers	> = 50 medewerkers	totaal
goed mee bekend **	21	24	25	69	27
weet ongeveer wat het is	31	22	24	24	27
niet mee bekend **	48	54	50	7	46

Bron: enquête uitzendbedrijven 2009, ITS.

\*\* sterke significante samenhang naar grootteklasse

Bij ongeveer een negende van de bedrijven die bekend zijn met evc's hebben flexkrachten een evc-traject gevolgd. Gemiddeld waren bij deze bedrijven 11 flexkrachten bezig met het behalen van een evc-certificaat in de eerste helft van 2009. Dit is 7,5 procent van de flexkrachten bij de uitzendbedrijven. Bij de grote uitzendbedrijven (50 medewerkers of meer) komt dit vaker voor dan bij de minder grote bedrijven.

### **Evc in de zorgsector**

Twee van de geïnterviewde grotere uitzendbedrijven, die actief zijn in de zorgsector, hebben afgelopen jaar op een aantal vestigingen evc-trajecten opgezet, voor bejaardenhelpenden en ziekenverzorgenden maar ook voor doktersassistentes, dialyseassistentes en kraamhulpen. Voor die groepen is het haalbaar langduriger trajecten op te zetten die ook met opdrachtgevers kunnen worden afgesproken. Het management in beide bedrijven is sterk opleidingsgericht. Evc wordt gezien als een goede zaak voor flexkrachten, omdat ze er extra kwalificaties mee kunnen krijgen. De trajecten zijn bedoeld voor medewerkers met veel praktijkervaring maar geen diploma's. Trajecten lopen nog niet altijd even soepel, er is nog weinig ervaring mee, het is voor alle partijen zoeken en leren. Onduidelijkheden zijn er b.v. wat betreft organisatie van trajecten, samenstelling van portfolio's, eisen aan bewijsmateriaal. In samenwerking met roc's wordt aanvullende scholing georganiseerd. De uitzendbedrijven zorgen voor plaatsen bij opdrachtgevers waar leerlingen de benodigde stages kunnen doen. Eigen opleidingsadviseurs in de uitzendbedrijven begeleiden de leerlingen.



## 4 Hoe wordt de scholing georganiseerd en gefinancierd?

Een van de hoofdvragen van de monitor is hoe scholing van flexkrachten wordt georganiseerd en gefinancierd. Op dit punt zijn bepaalde gegevens beschikbaar vanuit de ebb. Dat zijn gegevens die door de flexkrachten zelf zijn verstrekt. Daarnaast zijn gegevens beschikbaar uit de enquête bij de uitzendbedrijven. We bespreken achtereenvolgens wat flexkrachten zelf bijdragen aan scholing, welke uitgaven uitzendbedrijven voor scholing doen en welke bijdrage derden aan scholing leveren. Wat dit laatste punt betreft gaan we specifiek in op de bijdrage van inlenende bedrijven en op de bijdrage vanuit sectorfonds STOOF.

### 4.1 Betaald studieverlof voor flexkrachten

Aan de werkenden met een dienstverband van twaalf uur of meer die een opleiding of cursus volgen, maar geen bedrijfsopleiding, is gevraagd of ze betaald studieverlof krijgen. Bij de flexkrachten gaat het dan om ruim tachtig procent van het totaal aantal dat een opleiding volgt. Van deze groep studeert een vijfde met betaald studieverlof. Vier vijfde van deze groep draagt bij aan scholing door eigen tijd in te zetten. In totaal komt krijgt 17,5 procent van het totaal aantal flexkrachten dat een opleiding volgt betaald studieverlof. Bij de werknemers met een vast dienstverband is dat ruim 42 procent (zie tabel 4.1).

*Tabel 4.1 – Studeren met betaald studieverlof bij flexkrachten, personen met flexibel contract bij bedrijf en totaal arbeidskrachten met arbeidscontract bij bedrijf, 2008*

	flexkrachten die opleiding <sup>1)</sup> volgen	flexkrachten met arbeidscontract bij bedrijf die opleiding <sup>1)</sup> volgen	arbeidskrachten met arbeidscontract bij bedrijf die opleiding <sup>1)</sup> volgen
N=	26.547	43.694	1.066.573
	kolom %		
studeren met betaald studieverlof	20,9	24,3	45,8
studeren zonder betaald studieverlof	78,1	73,7	53,4
onbekend	1,0	2,0	0,7

Bron: CBS, ebb, Banenbestand, vo, mbo, ho bestand, bewerkingen ITS.

1) exclusief scholier/studenten

## 4.2 Uitgaven uitzendbedrijven voor scholing en bijdragen inlenende bedrijven

In de enquête onder uitzendbedrijven is gevraagd of er uitgaven gedaan zijn voor scholing in de eerste helft van 2009. Ruim drie kwart van de uitzendbedrijven heeft uitgaven voor scholing gedaan in de eerste helft van 2009. De kleine uitzendbedrijven, met minder dan 5 medewerkers, hebben minder vaak uitgaven voor scholing gedaan dan de grotere. Toch heeft bij de kleine uitzenders bijna 70 procent uitgaven voor scholing gedaan in 2009.

Tabel 4.2 – Uitgaven aan scholing voor flexkrachten bij uitzendbedrijven

% van de uitzendbedrijven	1-4 medewerkers	5-9 medewerkers	10-49 mede- werkers	> = 50 medewerkers	totaal
heeft uitgaven voor scholing gedaan 1 <sup>e</sup> helft 2009*	69	84	82	80	76
- Gemiddeld besteed bedrag per geschoolde flexkracht (€) (n=150)	€457	€810	€889	€951	€681
- tot 500 euro <sup>1</sup>	72	62	53	50	63
- 500-1000 euro <sup>1</sup>	18	26	26	35	24
- meer dan 1000 euro <sup>1</sup>	10	12	21	15	14
waarvan inlenende bedrijven					
- meebetaalden	15	13	31	28	20
- bijdrage in natura leverden	10	13	9	17	11
- geen bijdrage leverden	75	74	61	55	70

Bron: enquête uitzendbedrijven 2009, ITS.

1 Categorieën zijn inclusief genoemd bedrag dat in deze categorie valt, n=212

\* significante samenhang met grootteklasse

Doordat er enkele grote bedrijven zijn die een dure opleiding betalen voor een beperkt aantal werknemers, is de gemiddeld betaalde bijdrage bij de grote bedrijven hoog. Zo betaalde één bedrijf €2.600 voor één werknemer, een ander bedrijf betaalde gemiddeld €3.500 per opleiding voor 30 werknemers. Daarnaast zijn er grote bedrijven die veel mensen hebben laten scholen, maar daar minder voor betaalden. Een bedrijf heeft bijvoorbeeld 1800 werknemers geschoold à €500 per werknemer. Als hiervoor wordt gecorrigeerd, komt het gemiddeld betaalde bedrag per opgeleide flexkracht op €548,-. Bij 31.714 flexkrachten in opleiding zou dat betekenen dat er door de flexbranche tussen €5.000.000 en €20.000.000 is besteed aan opleidingen in 2009.



Bij dertig procent van die bedrijven leverden de inlenende bedrijven ook een bijdrage, hetzij in natura, hetzij in geld. Het grootste deel van deze uitzendbedrijven (70 procent) heeft uitgaven voor opleiding gedaan zonder dat inleners daaraan meebetaalden.

Ruim een derde van de bedrijven die in de eerste helft van 2009 uitgaven voor scholing hebben gedaan, verwacht voor heel 2009 een toename in de uitgaven voor scholing. Een iets hoger percentage (42%) verwacht dat de uitgaven voor scholing in 2010 zullen toenemen. Ten aanzien van de verwachtingen voor 2009 zijn er verschillen naar grootteklasse. Bij de grote bedrijven (50 medewerkers of meer) verwacht ruim de helft dat ze in 2009 minder zullen uitgeven aan scholing dan in 2008. Bij de kleine uitzendbedrijven is dat bij slechts een kwart het geval. Zij verwachten vaker dat de uitgaven gelijk zullen blijven.

*Tabel 4.3 – Verwachte toe- of afname van uitgaven voor opleidingen van flexkrachten bij uitzendbedrijven*

<i>% van de uitzendbedrijven dat verwacht meer of minder aan scholing uit te geven...</i>	1-4 medewerkers	5-9 medewerkers	10-49 medewerkers	> = 50 medewerkers	totaal
<i>in 2009 ten opzichte van 2008</i>					
- (veel) meer	38	35	32	29	36
- ongeveer gelijk	34	41	37	13	34
- (veel) minder**	24	18	29	55	27
- weet niet	4	6	2	2	4
<i>in 2010 ten opzichte van 2009</i>					
- (veel) meer	46	29	44	55	42
- ongeveer gelijk	30	39	38	19	33
- (veel) minder	7	7	4	6	6
- weet niet	18	24	15	20	18

Bron: enquête uitzendbedrijven 2009, ITS.

\*\* sterke significante verschillen naar grootteklasse

### **4.3 Bijdragen en subsidies van derden**

De uitzendbedrijven die in de eerste helft van 2009 uitgaven hebben gedaan voor scholing hebben in beperkte mate subsidie ontvangen voor de scholing van flexkrachten. In totaal heeft vijftien procent enige vorm van subsidie ontvangen. In de meeste gevallen kwam de subsidie van het UWV Werkbedrijf. Ook STOOFF wordt relatief vaak genoemd als subsidieverstrekker. De overige bronnen komen in enige mate voor als subsidieverstrekker. De grote uitzendbedrijven (50 of meer medewerkers) hebben

beduidend vaker subsidie ontvangen van de diverse instanties dan de overige uitzendbedrijven.

*Tabel 4.4 – Bijdragen aan opleidingen voor flexkrachten bij uitzendbedrijven*

	1-4 medewerkers	5-9 medewerkers	10-49 medewerkers	> = 50 medewerkers	totaal
UWV Werkbedrijf *	7	3	9	29	8
STOOF **	3	0	8	32	6
Gemeenten *	5	1	3	16	5
andere overheidsinstelling	2	4	4	13	4
scholingsfonds andere sector	2	0	3	9	3
ESF **	0	0	1	28	3
anders	0	2	2	4	1
totaal *					15

Bron: enquête uitzendbedrijven 2009, ITS

\* significante verschillen naar grootteklasse

\*\* sterke significante verschillen naar grootteklasse

#### **4.4 Bijdrage/ bekendheid STOOF**

Van de geënquêteerde bedrijven is twee derde bekend met STOOF. Het merendeel weet ongeveer wat STOOF is en bijna een van elke vijf uitzendbedrijven is goed bekend met STOOF. Opvallend is dat de bekendheid van STOOF niet veel varieert tussen de grotere en kleiner uitzendbedrijven.

*Tabel 4.5 – Bekend met STOOF*

<i>% van alle uitzendbedrijven</i>	%
goed bekend met stoof	18
weet ongeveer wat het is	49
niet mee bekend	33

Bron: enquête uitzendbedrijven 2009, ITS.

Van de uitzendbedrijven die (enigszins) bekend zijn met STOOF, heeft een kwart contact gehad met STOOF, en nog een (klein) kwart heeft met STOOF samengewerkt. In totaal heeft dus bijna de helft van de bedrijven die bekend zijn met STOOF, ook met STOOF te maken gehad. Dit is dertig procent van het totaal van de geënquêteerde uitzendbedrijven.

Eerder bleek, dat de bekendheid met STOOF niet veel varieert tussen grote en kleine uitzendbedrijven. Samenwerken met STOOF echter, gebeurt vaker door grotere uitzendbedrijven met tien of meer medewerkers. Van de kleinere uitzendbedrijven (minder dan tien medewerkers) heeft zo'n tien procent contact met STOOF gehad. Bij de uitzendbedrijven met tien tot vijftig medewerkers is dat een derde, en bij de uitzendbedrijven met vijftig of meer medewerkers is dat bijna twee derde. Gemiddeld heeft 22 procent van de uitzendbedrijven die bekend zijn met STOOF, contact gehad met STOOF.

*Tabel 4.6 – Contact gehad met STOOF*

<i>% van de uitzendbedrijven dat bekend is met STOOF</i>	<i>%</i>
contact met stoof gehad	24
samengewerkt met stoof **	22
geen contact gehad met stoof	54

Bron: enquête uitzendbedrijven 2009, ITS.

\*\* sterke significante samenhang naar grootteklasse

Aan de uitzendbedrijven die bekend zijn met STOOF is gevraagd wat ze verwachten van STOOF als opleidingsfonds voor de flexbranche. Ruim een derde van deze uitzendbedrijven heeft hier wel een idee over. Genoemd worden vooral het verstrekken van subsidie, en het verlenen van hulp hierbij. Ook het geven van informatie en ondersteuning wordt belangrijk gevonden (zie tabel 4.7).

*Tabel 4.7 – Verwachtingen ten aanzien van STOOF*

<i>% van de uitzendbedrijven dat bekend is met STOOF</i>	<i>%</i>
(hulp bij) subsidie verstrekken	20
informatie en ondersteuning	13
opleidingen organiseren/ (praktische) begeleiding bieden	6
toegankelijke / simpeler maken (bijv. voor mkb)	3
geen idee	3
niet veel	25

Bron: enquête uitzendbedrijven 2009, ITS.

Tenslotte is gevraagd wat men denkt dat STOOF kan betekenen voor het bedrijf. Hier worden wederom genoemd het verstrekken van subsidie, het verlenen van hulp hierbij en het geven van informatie en ondersteuning in vrijwel dezelfde mate als in tabel 4.7.

## 5 Hoe wordt scholing gemotiveerd?

In dit hoofdstuk verleggen we het accent van de flexkrachten en de door hen gevolgde opleidingen naar de uitzendbedrijven. Welke motieven hebben zij om flexkrachten te scholen? De uitzendbedrijven hebben in de enquête diverse vragen beantwoord die hier zicht op geven. Met behulp van die gegevens bespreken we nu in de volgende paragrafen:

- waarom uitzendbedrijven überhaupt beleid voeren wat betreft scholing van flexkrachten;
- welke specifieke overwegingen een rol spelen bij hun beslissingen om in scholing van flexkrachten te investeren;
- welke concrete redenen ze hadden om flexkrachten in 2008 en 2009 feitelijk scholing te laten volgen.

In contrast met de uitzendbedrijven die flexkrachten in 2008 en in de eerste helft van 2009 wel hebben geschoold laten we zien waarom andere uitzendbedrijven hun flexkrachten in deze periode niet hebben geschoold dan wel waarom ze na 2008 met scholen van flexkrachten zijn gestopt. We stellen tenslotte de vraag aan de orde in hoeverre uitzendbedrijven knelpunten in het scholingsaanbod ondervinden, waardoor flexkrachten minder kunnen worden geschoold dan zij eigenlijk graag zouden willen.

### 5.1 Belang van scholingsbeleid

De uitzendbedrijven is ten eerste de vraag voorgelegd of zij expliciet beleid voeren wat betreft het opleiden van flexkrachten. Tweederde van de bedrijven stelt dat dit inderdaad het geval is. Eenderde laat weten dat dit niet het geval. Qua grootte zijn er op dit punt niet veel verschillen. Alleen de allergrootste bedrijven met 50 of meer vaste krachten onderscheiden zich iets van de rest. Bij deze groep wordt in ruim 80 procent van de gevallen expliciet beleid gevoerd.

*Tabel 5.1 – Mate waarin expliciet beleid rond scholing van flexkrachten wordt gevoerd*

% uitzendorganisaties waar..	%
wel expliciet beleid wordt gevoerd	66
geen expliciet beleid wordt gevoerd	32
niet bekend is/niet is te zeggen of expliciet beleid wordt gevoerd	2

Uit de toelichtingen die de bedrijven die wel beleid voeren bij hun antwoorden geven komen vier hoofdargumenten naar voren. Bedrijven doen het ten eerste omdat ze scholing zien als een bewijs van kwaliteit richting klanten, die ook goed is voor de flexkrachten zelf. Bedrijven stellen ten tweede dat ze scholing vooral oppakken omdat bepaalde verplichtingen (cao, certificatie) het wenselijk of noodzakelijk maken. Een derde argument dat regelmatig genoemd wordt is dat de bedrijven het doen omdat ze te maken hebben met een vraag vanuit de markt i.e. de klanten. Ten vierde noemt een aantal bedrijven ook als argument dat opleiden een instrument is om in een behoefte van flexkrachten te voorzien, flexkrachten bij te spijkeren in bepaalde kennis en vaardigheden en flexkrachten aan het bedrijf te binden.

Tegenover de bedrijven die wel beleid voeren staan de bedrijven die zeggen geen expliciet beleid te voeren. Zij geven verschillende argumenten waarom ze dat niet doen. Belangrijke argumenten zijn, in geval van eenvoudig werk, dat het niet nodig is voor het werk dat ze van klanten krijgen (b.v. ongeschoold vakantiewerk) dan wel, in geval van ingewikkelder werk, dat de flexkrachten al voldoende ervaring of opleiding hebben om het werk bij de klanten goed te kunnen doen. In dergelijke gevallen is er vaak minder vraag naar scholing bij de flexkrachten zelf en als er een vraag is kan die pragmatisch naar behoefte worden aangepakt. Enkele bedrijven laten verder weten dat ze te klein, te jong, te druk, te hectisch zijn om expliciet beleid rond scholing te ontwikkelen.

## **5.2 Overwegingen bij investeringsbeslissingen rond scholing**

Om wat scherper zicht te krijgen op de motieven van uitzendbedrijven om wel of niet beleid op dit terrein te voeren, is hen gevraagd aan te geven welke overwegingen in hun bedrijf een rol spelen bij beslissingen om in scholing van flexkrachten te investeren. De bedrijven konden verschillende overwegingen noemen en aangeven in welke mate die voor hen van belang zijn.

*Tabel 5.2 – Overwegingen van uitzendbedrijven bij investeringsbeslissingen rond scholing*

<i>% uitzendbedrijven dat dit punt (zeer) belangrijk vindt:</i>	<i>%</i>
<i>argumentatie vanuit vraagkant</i>	
scholing moet nodig zijn voor functie/werk dat flexkracht doet	87
scholing moet ervoor zorgen dat flexkrachten breder inzetbaar zijn	76
scholing moet flexkrachten inzetbaar maken daar waar tekorten zijn/vraag is	73
scholing moet van inlenerskant worden gevraagd/opgedragen	55
<i>argumentatie vanuit aanbodkant</i>	
scholing moet goed zijn voor ontwikkeling/loopbaan van flexkrachten	82
scholing moet duidelijke wens/behoefte zijn van flexkracht zelf	64
scholing moet opleiden tot erkend (vak)diploma	60
<i>argumentatie vanuit langere termijn perspectief</i>	
scholing moet passen in plannen die we met ons bedrijf hebben	80
scholing moet flexkrachten langer/sterker aan ons bedrijf binden	80
scholing moet nu al inspelen op straks te verwachten personeelstekorten	53
<i>argumentatie vanuit regelgeving</i>	
scholing moet niet te veel geld/tijd/capaciteit kosten	59
scholing is een verplichting vanuit de CAO	43

Tabel 5.2 laat zien dat twee hoofdargumenten voor scholingsbeleid ook terugkomen in de specifieke overwegingen. Enerzijds wordt scholing gemotiveerd vanuit de vraagkant: bijna 90 procent van de bedrijven vindt dat scholing nodig moet zijn voor het werk dat de flexkracht doet. Anderzijds wordt scholing vanuit de aanbodkant beargumenteerd: ruim 80 procent vindt dat scholing (ook) goed moet zijn voor de ontwikkeling van de flexkrachten zelf.

Zo'n 80 procent van de bedrijven hanteert hierbij een breder, langere termijn perspectief, in die zin dat ze stellen dat scholing moet passen in de plannen die ze met het bedrijf hebben en dat ze flexkrachten daarmee langer en sterker aan het bedrijf willen binden. Gespecialiseerde uitzendbedrijven (84%) vinden vaker dan allround bedrijven (73%) dat scholing moet passen in de plannen van het bedrijf. De helft van de bedrijven 'schoolt op voorraad' door nu al in te spelen op verwachte personeelstekorten. Bij de grootste bedrijven (50+) is dit ruim tweederde.

Zo'n 60 procent van de bedrijven laat meewegen dat scholing moet opleiden tot een erkend (vak)diploma. Bij de grootste bedrijven (50+) zijn dat er met 42 procent wat minder dan bij de kleinere en middelgrote bedrijven. In de vervolginterviews komt naar voren dat de bedrijven hierbij niet altijd een volledige vakopleiding of beroepskwalificatie in gedachten hebben. Het kan ook gaan om een deelcertificaat van een

vakopleiding of een diploma van cursussen, die in een bepaald vak vereist zijn en branchebreed zijn erkend, zoals bij voorbeeld vca in bouw en techniek.

De overwegingen in tabel 5.2 laten een vrij algemeen patroon zien, dat betrekkelijk los staat van omvang, werkgebied en specialisatie van de uitzendbedrijven, afgezien van de verschillen die boven genoemd zijn. Een punt van verschil springt wel in het oog. Grotere bedrijven ervaren minder druk van cao-verplichtingen als het om scholing gaat dan de kleinere uitzendbedrijven. In totaal laat 43 procent meewegen dat scholing verplicht is vanuit de cao. Maar dit percentage varieert als volgt naar grootteklasse:

- bedrijven met 1-4 vaste medewerkers: 46 procent
- bedrijven met 5-9 vaste medewerkers: 54 procent
- bedrijven met 10-49 vaste medewerkers: 37 procent
- bedrijven met 50+ vaste medewerkers: 17 procent.

### 5.3 Redenen feitelijke scholingsactiviteiten 2008 en eerste helft 2009

In de enquête is aan de uitzendbedrijven gevraagd of zij ook daadwerkelijk flexkrachten in opleiding nemen of bijscholing laten volgen. Die vraag is gesteld voor 2008 én voor de eerste helft van 2009. Met behulp van de aldus verkregen gegevens zijn 4 groepen onderscheiden:

- bedrijven die in beide jaren wél schoolden;
- bedrijven die in beide jaren niét schoolden;
- bedrijven die wel in 2008 maar niet in 2009 schoolden;
- bedrijven die niet in 2008 maar wel in 2009 schoolden.

Tabel 5.3 – Scholing van flexkrachten in 2008 en 1<sup>e</sup> helft 2009

<i>% uitzendbedrijven met of zonder flexkrachten in opleiding of bijscholing in 2008 en/of 1<sup>e</sup> helft 2009</i>	1-4 mede-werkers	5-9 mede-werkers	10-49 mede-werkers	> = 50 mede-werkers	totaal
wel in 2008 en 2009 **	61	71	80	94	70
wel in 2008, niet in 2009	13	9	6	3	10
niet in 2008, wel in 2009	8	7	4	0	6
niet in 2008, niet in 2009	18	12	10	3	14

\*\* sterke significante samenhang naar grootteklasse

Tabel 5.3 geeft een overzicht van deze groepen, per grootteklasse. Bijna driekwart (70%) van de uitzendbedrijven heeft zowel in 2008 als in de eerste helft van 2009



flexkrachten scholing laten volgen. Bij de grotere bedrijven zijn dat er beduidend meer dan bij de kleinere bedrijven. Bij de kleinere bedrijven zijn er meer die in het geheel niet schoolden of die nog wel in 2008 schoolden maar er in 2009 mee zijn gestopt.

#### *Redenen om flexkrachten te scholen*

Aan de uitzendbedrijven die in 2008 en/of 2009 flexkrachten schoolden is gevraagd waarom zij dit hebben gedaan. In totaal gaat het hierbij om 275 bedrijven. Hen is een aantal redenen voorgelegd. Ze konden daarnaast zelf andere redenen noemen. Tabel 5.4 laat de belangrijkste redenen zien waarom zij in 2008 en 2009 hun flexkrachten schoolden.

*Tabel 5.4 – Redenen waarom flexkrachten in 2008 en 1<sup>e</sup> helft 2009 zijn geschoold*

<i>% bedrijven dat deze reden noemt</i>	<i>%</i>
<i>motieven vanuit vraagkant</i>	
- omdat scholing nodig is voor werk waarop ze worden geplaatst	88
- omdat klanten/inlenende bedrijven er om vragen	78
- om ze makkelijker bij (meer) klanten te kunnen plaatsen	72
- om tekorten/vacatures bij klanten goed in te kunnen vullen	60
<i>motieven vanuit aanbodkant</i>	
- om mensen naar beter werk/hogere functies te laten doorstromen	44
- om mensen (vak)diploma te laten halen	42
- met oog op persoonlijke ontwikkeling	5
- vanwege taalbarrière	2
<i>motieven vanuit langere termijn perspectief</i>	
- extraatje, om goede mensen vast te houden, aan bedrijf te binden	61
- omdat in toekomst veel vraag naar geschoolde mensen wordt verwacht	42
- om flexkrachten te kunnen inzetten tegen hoger tarief	30
- commercieel oogmerk, om kwaliteit dienstverlening te benadrukken	3
<i>motieven vanuit regelgeving</i>	
- vanwege verplichting vanuit de cao voor uitzendkrachten	50
- vanwege verplichting vanuit het werk dat ze doen (b.v. veiligheid)	6

Uit dit overzicht komt naar voren dat – als het gaat om concrete activiteiten – de vraag van de klanten i.e. de inlenende bedrijven vaak bepalend is, meer dan de behoeften of mogelijkheden van de flexkrachten. De overwegingen bij investeringsbeslissingen rond scholing, zoals die in tabel 5.2 zijn weergegeven hebben een meer strategisch karakter. Op dat strategisch niveau blijken overwegingen vanuit de vraagkant (bedrijven) en overwegingen vanuit de aanbodkant (flexkrachten) redelijk in

evenwicht te zijn. Kijken we naar de dagelijkse praktijk, zoals in tabel 5.4, dan blijken redenen aan de vraagkant een sterkere rol te spelen dan redenen aan aanbodkant. De strategische overwegingen zijn wat ‘nobeler’ dan de praktijk van alledag. Niettemin geeft toch nog ruim 40 procent aan dat doorstroming naar een betere of hogere functie of kwalificering voor een vakdiploma reden was om flexkrachten een opleiding te laten volgen. Deels gebeurt dit omdat in de toekomst veel vraag naar geschoolde mensen wordt verwacht. Opleiden met persoonlijke ontwikkeling als expliciet oogmerk komt evenwel maar in een beperkt aantal bedrijven voor.

Ook dit patroon is een vrij algemeen patroon, dat slechts beperkte verschillen vertoont als we kijken naar omvang, werkgebied of specialisatie van de bedrijven. Wel onderscheiden de allergrootste uitzendbedrijven (50+) zich enigszins van de overigen als gaat om redenen als in willen kunnen zetten van flexkrachten tegen hoger tarief (54%), flexkrachten door willen kunnen laten stromen naar hogere functies (58%) en flexkrachten willen scholen omdat veel vraag naar geschoolde krachten wordt verwacht (62%). De kleinere bedrijven noemen daarentegen beduidend vaker dan de grootste bedrijven de verplichtingen vanuit de cao als reden voor scholing.

#### *Redenen om flexkrachten niet te scholen*

Aan de uitzendbedrijven die geen flexkrachten schoolden, noch in 2008, noch in 2009, is gevraagd waarom ze dit niet hebben gedaan. Hierbij gaat het om 43 bedrijven. Zij geven de volgende redenen waarom feitelijk niet aan scholing is gedaan.

*Tabel 5.5 – Redenen waarom geen flexkrachten in 2008 en 1<sup>e</sup> helft 2009 zijn geschoold*

% bedrijven dat deze reden noemt	%
- geen interesse, geen behoefte bij flexkrachten	18
- flexkrachten hebben geen opleiding nodig	13
- geen behoefte aan scholing bij inlenende bedrijven	8
- flexkrachten zijn al voldoende geschoold	7
- geen vacatures, geen nieuwe mensen nodig	5
- geen financiële middelen voor scholing beschikbaar	4
- geen passende opleidingen te vinden	3
- inlenende bedrijven bieden geen ruimte voor scholing	3
- risico dat geschoolde flexkrachten na opleiding vertrekken	2

Uit de antwoorden blijkt dat het niet zozeer knelpunten in de voorwaardelijke sfeer zijn die verhinderen dat flexkrachten worden geschoold: financiële middelen, passende opleidingen en ruimte bij de inleners worden door deze uitzendbedrijven zelden als

reden genoemd. Het lijkt er meer op dat bij hen duidelijke noodzaak of behoefte aan scholing ontbreekt: flexkrachten zijn al voldoende gekwalificeerd, klanten hebben er geen behoefte aan. Slechts een klein aantal bedrijven noemt het risico dat flexkrachten na hun opleiding vertrekken expliciet als reden om van scholing af te zien.

Nogal wat bedrijven signaleren dat flexkrachten zelf geen belangstelling hebben voor scholing. Als we hierbij bedenken dat er veel flexkrachten zijn die betrekkelijk laag zijn geschoold, in die zin dat ze niet over een startkwalificatie voor de arbeidsmarkt beschikken (zie hoofdstuk 2), dan is dit een signaal voor het beleid i.c. de branche om iets mee te doen. Het is niet alleen van belang uitzendbedrijven te stimuleren scholingsmogelijkheden voor flexkrachten te bieden, het is ook zaak flexkrachten zelf te stimuleren van de geboden mogelijkheden gebruik te maken.

#### *Redenen om met scholing van flexkrachten te stoppen*

Aan de uitzendbedrijven die in 2008 nog wel flexkrachten schoolden maar dat niet meer deden in 2009 is gevraagd waarom zij met scholen zijn gestopt. In 31 bedrijven is dit het geval. Zij geven de volgende redenen op.

*Tabel 5.6 – Redenen waarom scholing van flexkrachten in 2009 is gestopt*

% bedrijven dat deze reden noemt	%
- geen vacatures, geen nieuwe mensen nodig	37
- geen interesse, geen behoefte bij flexkrachten	14
- was niet nodig voor werk, voldoende geschoold	14
- geen financiële middelen voor scholing beschikbaar	12
- inlenende bedrijven bieden geen ruimte voor scholing	6
- vanwege economische crisis	6
- gebrek aan leerwerkbanen bij inlenende bedrijven	2
- al voldoende leerlingen in opleiding	2

Het lijkt er op dat in deze bedrijven geleidelijk de gevolgen van de economische recessie merkbaar zijn geworden. Zij hebben geen vacatures meer, inlenende bedrijven bieden minder ruimte, financiële middelen worden ingeperkt, leerwerkbanen zijn lastiger te vinden. In de vervolginterviews laat een aantal bedrijven ook expliciet weten dat de recessie in de loop van 2008/2009 een rem heeft gezet op opleiden van flexkrachten, vooral op de beroepsgerichte opleidingen in combinaties van werken en leren. Zij nemen leerlingen pas aan voor dergelijke opleidingen als ze er vacatures voor hebben, d.w.z. als inleners er een geschikte leerwerkbaan voor kunnen aanbieden. Dat laatste was in de loop van 2008/2009 steeds minder het geval, waardoor geen nieuwe opleidingstrajecten konden worden gestart en, soms, lopende trajecten

moesten worden afgebroken. Vooral in branches als transport, logistiek, productie, magazijn en in sommige branches in de administratie speelde deze problematiek. Kleine bedrijven die in deze branches als uitzenders actief zijn, moesten qua scholing een stapje terug doen. In andere branches, b.v. de landbouw, de tuincentra, de veilingen, delen van de techniek, de call centra, de zorgsector, hebben de uitzenders vooralsnog nog minder last van de recessie gehad.

**Tijdelijke vermindering opleidingsinspanningen**

Een van de geïnterviewde uitzendbedrijven is actief in de transportsector. Het bedrijf leidt chauffeurs op voor vrachtwagens, bussen en touringcars. In 2009 is men gestopt met het opleiden van vrachtwagenchauffeurs. Tot dan lukte het nog om jaarlijks een groep samen te stellen die op de verkeersschool het vakdiploma kon halen, maar sinds begin 2009 zijn geen medewerkers meer aangenomen en geen nieuwe groepen meer gestart. Verwachting is dat, als de markt weer aantrekt, eind 2010, begin 2011 wel weer nieuwe medewerkers in opleiding kunnen worden genomen, maar men heeft dan 2 jaar lang geen mensen in opleiding gehad, na 10 jaar waarin constant chauffeurs werden opgeleid. Voor buschauffeurs is de situatie iets gunstiger. Die worden nog wel opgeleid. Ervaring is wel dat het steeds lastiger wordt geschikte leerplekken te vinden, dat leerlingen minder gemakkelijk herplaatsbaar zijn als het op het leerbedrijf niet goed loopt en dat leerlingen vaker moeten accepteren dat ze werk moeten doen dat minder bij de opleiding past. Baangaranties worden nu ook niet meer gegeven.

*Redenen om flexkrachten beroepsopleiding via de bbl te laten volgen*

In de enquête is specifiek aandacht besteed aan beroepsgerichte opleidingen in het kader van de bbl. Ongeveer een kwart van alle uitzendbedrijven heeft in 2008 en/of in de eerste helft van 2009 flexkrachten via de bbl een beroepsopleiding laten volgen. In tabel 5.7 is aangegeven waarom deze bedrijven dat doen.

*Tabel 5.7 – Redenen van uitzendbedrijven om flexkrachten via de bbl op te leiden*

% bedrijven dat deze reden noemt	%
- om ze kennis/vaardigheden te leren die in het bedrijf nodig zijn	25
- de flexkrachten willen zelf een erkend vakdiploma halen	24
- op verzoek van inlenende bedrijven	18
- bedrijf kon aan (leer-werk) project meedoen	8
- flexkrachten met bbl-opleiding zijn breder inzetbaar	6
- om in te spelen op verwachte tekorten aan vakgeschoold personeel	6
- om op termijn genoeg geschoold personeel in huis te hebben	6
- met bbl-opleiding staan flexkrachten sterker op de arbeidsmarkt	5

Uit tabel 5.7 blijkt dat zowel argumenten voor het bedrijf als voor de flexkrachten een rol spelen als het gaat om de vraag waarom de uitzendbedrijven flexkrachten via de

bbl scholen. Een kwart van de uitzendbedrijven die flexkrachten scholen via een bbl-opleiding, noemt hiervoor als motivatie dat de flexkrachten kennis en vaardigheden moeten leren die in het bedrijf nodig zijn. Eveneens bijna een kwart noemt als reden dat de flexkrachten zelf een erkend diploma willen halen. Anders dan bij de argumenten voor het volgen van scholing in het algemeen (zie tabel 5.4), scoren de argumenten vrijwel even hoog. Bij scholing in het algemeen wordt de vraag van het bedrijf twee keer zo vaak genoemd als het belang van de flexkracht zelf.

#### **Win-win-win situatie**

Een van de geïnterviewde uitzendbedrijven – een relatief klein bedrijf - is bezig met het opzetten van bbl-trajecten voor vakopleidingen in de tuinbouwsector, in samenwerking met een erkend opleidingsinstituut in de branche. Aanleiding is enerzijds de vraag vanuit de markt. Opdrachtgevers willen betere taal- en vakkennis, daar zit vaak het probleem bij de mensen. Anderzijds is er ook vraag vanuit de flexkrachten zelf. Het gaat om vakopleidingen van 1-2 jaar, bij erkende leerbedrijven, in samenwerking met de scholen. Men heeft ook zelf enkele leermeesters in opleiding die straks de begeleiding gaan doen en men heeft een aantal freelance docenten aangetrokken om lessen te gaan verzorgen. Alle medewerkers krijgen de vraag voorgelegd of ze mee willen doen. Verwacht wordt dat de helft daarop zal ingaan. Plaatsing in leerbedrijven zal geen problemen opleveren. Klanten vragen er om, mogelijkheden bij klanten zijn afgecheckt, met grote klanten zijn afspraken gemaakt, die klanten garanderen leerwerkplekken. Leerlingen kunnen eventueel over meer klantbedrijven rouleren. Na de opleiding kunnen leerlingen bij het uitzendbedrijf blijven werken, maar ze kunnen ook bij de klant in dienst gaan. Daar doet men niet moeilijk over. Het gaat om vaste relaties. Bij vaste klanten kan opleiden op deze manier vorm krijgen.

Uitzendbedrijven die geen flexkrachten hebben die een bbl-opleiding doen hebben daarvoor vooral het argument dat er geen vacatures zijn waar deze flexkrachten op geplaatst zouden kunnen worden of dat het niet nodig is voor het werk dat flexkrachten moeten doen. Het belangrijkste argument om geen scholing in het algemeen (zie tabel 5.5) te volgen is dat er geen interesse bij de flexkrachten zou zijn. Dit argument geldt blijkbaar niet of nauwelijks voor de bbl-opleidingen. Lengte, kosten, begeleiding, lastige uitvoerbaarheid en administratieve rompslomp zijn ook slechts voor een heel beperkt aantal bedrijven reden om flexkrachten niet via de bbl op te leiden.

#### **5.4 Knelpunten in het scholingsaanbod**

We stellen tenslotte de vraag aan de orde in hoeverre uitzendbedrijven knelpunten in het scholingsaanbod ondervinden, waardoor flexkrachten minder kunnen worden geschoold dan ze eigenlijk graag zouden willen. De vraag is voorgelegd aan alle bedrijven die in 2008 en/of in de eerste helft van 2009 flexkrachten hebben geschoold. Zo'n 270 bedrijven hebben er een antwoord op gegeven. Van al deze bedrij-

ven zegt 44 procent inderdaad knelpunten te hebben ondervonden, waarbij dit nog als volgt varieert:

- bedrijven met 1-4 vaste medewerkers: 42 procent
- bedrijven met 5-9 vaste medewerkers: 34 procent
- bedrijven met 10-49 vaste medewerkers: 49 procent
- bedrijven met 50+ vaste medewerkers: 58 procent.

Knelpunten worden dus het meest bij de grootste bedrijven ervaren, al scoort ook de groep met 10-49 vaste medewerkers tamelijk hoog. Knelpunten worden minder bij de kleinere bedrijven gemeld. Tabel 5.8 geeft een overzicht van de knelpunten waar het om gaat.

Uit het overzicht blijkt dat kenmerken van het opleidingsaanbod slechts in een beperkt aantal bedrijven als zodanig beperkend worden ervaren dat flexkrachten daarvoor minder scholing volgen dan zij eigenlijk zouden willen zien. Waar dit punt wel speelt, zijn kosten, tijdstippen en duur van de opleidingen meestal het probleem. Belangrijke belemmeringen in de ogen van de bedrijven zijn het gebrek aan belangstelling van de flexkrachten en het gebrek aan ruimte c.q. tijd en geld voor scholing bij de inlenende bedrijven en bij de uitzendbedrijven zelf.

*Tabel 5.8 – Knelpunten bij scholing van flexwerkers\**

% bedrijven dat deze reden noemt	%
<i>Persoonsgebonden redenen</i>	
- flexkrachten hebben geen belangstelling	16
- taalbarrière, opleiding niet te volgen	14
- opleidingen te moeilijk, moeite met leren	5
- mensen lopen weg na opleiding	4
<i>Bedrijfsgebonden redenen</i>	
- inlenende bedrijven bieden geen ruimte	15
- geen tijd om mensen vrij te maken	8
- geen zicht op aanbod opleidingen	2
<i>Opleidingsgebonden redenen</i>	
- opleidingen zijn vaak te duur	15
- tijdstippen van de opleidingen	12
- opleidingen duren vaak te lang	8
- startmomenten opleidingen niet flexibel	5
- geen passende opleiding te vinden	5

\* In percentage van bedrijven die scholen én knelpunten ondervinden (n=117).

## 6 Hoe is scholing organisatorisch verankerd?

In het vorige hoofdstuk is beschreven in welke mate uitzendbedrijven beleid voeren rond scholing van flexkrachten en welke overwegingen daarbij een rol spelen. In dit hoofdstuk wordt bekeken in welke mate het beleid verankerd is binnen de organisatie van de bedrijven. Verankering in de organisatie maakt scholingsinvesteringen als het ware ‘los’ van incidentele situaties en biedt in die zin meer waarborgen voor continuïteit. We stellen de volgende punten aan de orde:

- hoe en in hoeverre is scholing ingebed in de praktijk op de vestigingen?
- welke afspraken, regels en faciliteiten voor scholing hebben de bedrijven?
- welke voorzieningen en deskundigheden hebben de bedrijven in huis?

Omdat te verwachten is dat organisatorische verankering mede te maken heeft met de omvang van de bedrijven, zijn de gegevens in dit hoofdstuk telkens gepresenteerd met uitsplitsingen naar grootteklasse.

### 6.1 Belang van scholing in praktijk in vestigingen

In het vorige hoofdstuk is aangegeven dat tweederde van uitzendbedrijven desgevraagd laat weten expliciet beleid rond scholing van flexkrachten te voeren; bij de allergrootste bedrijven (50+) is dat zelfs viervijfde. Alle bedrijven is aansluitend daarop de vraag voorgelegd in welke mate scholing van flexkrachten ook onderdeel is van de dagelijkse praktijk in de vestigingen.

*Tabel 6.1 – Mate waarin scholing onderdeel is van praktijk in vestigingen*

% uitzendbedrijven waar...	1-4	5-9	10-49	> = 50	totaal
	medewerkers	medewerkers	medewerkers	medewerkers	
scholing beslist onderdeel is van praktijk in vestigingen *	10	11	30	41	18
scholing beperkt onderdeel is van praktijk in vestigingen	27	22	21	28	25
geen onderdeel is van praktijk op vestigingen	63	67	49	31	57

\*: significante samenhang naar grootteklasse

Uit tabel 6.1 blijkt dat scholing van flexkrachten in het merendeel van de uitzendbedrijven niet of maar beperkt onderdeel is van de dagelijkse praktijk op de vestigingen. Vooral in de kleinere bedrijven, tot 10 vaste medewerkers, komt dit minder vaak voor. Bij de grotere bedrijven, vooral bij die met 50 of meer vaste medewerkers, zegt wel een substantieel deel dat scholing ook op vestigingsniveau de nodige aandacht krijgt.

Tabel 6.2 laat zien waar de uitzendbedrijven de verantwoordelijkheid voor scholing van flexkrachten hebben neergelegd. Zoals te verwachten is hebben vooral in de kleinere bedrijven de directeuren en de vestigingsmanagers daarbij een hoofdrol. Naarmate de bedrijven groter zijn, komen ook specifieke functies in beeld: de p&o manager flex en, in de grootste bedrijven, de figuur van de opleidingsmanager flex. In de middelgrote bedrijven hebben ook intercedenten in een op de tien gevallen een verantwoordelijkheid op scholingsgebied.

*Tabel 6.2 – Verantwoordelijkheid voor scholing van flexkrachten*

<i>% uitzendbedrijven met verantwoordelijkheid bij...</i>	1-4 medewerkers	5-9 medewerkers	10-49 medewerkers	> = 50 medewerkers	totaal
directeur/eigenaar *	40	23	24	7	30
vestigingsmanager	36	40	21	11	31
Intercedent	3	10	10	3	6
P&o manager flex *	0	8	20	34	9
opleidingsmanager flex *	1	2	3	29	4
anders	20	17	24	22	21

\* significante samenhang naar grootteklasse

## **6.2 Afspraken, organisatorische, financiële faciliteiten voor scholing**

De vraag is vervolgens hoe beleid en praktijk op de vestigingen hun neerslag vinden in afspraken, regels en faciliteiten die bij scholing van flexkrachten kunnen worden ingezet. Tabel 6.3 geeft hier een overzicht van.

Uit het overzicht komt naar voren dat er behoorlijk wat uitzendbedrijven zijn die stellen met hun flexkrachten over scholing ‘in gesprek’ te gaan en afspraken over scholing te maken. Dat geldt niet alleen voor de grotere, maar ook voor de kleinere bedrijven. In veel gevallen worden daarbij ook inlenende bedrijven betrokken en wordt er rekening mee gehouden dat scholing tijd kost en dat er capaciteit voor moet worden vrijgemaakt. Dat laatste gebeurt wat meer in grotere dan in de kleinere bedrijven. De grotere bedrijven werken ook vaker op een meer systematische wijze aan



scholing, in die zin dat ze een opleidingsplan voor het hele bedrijf opstellen waar individuele afspraken eventueel aan kunnen worden getoetst.

*Tabel 6.3 – Faciliteiten voor scholing van flexkrachten*

% uitzendbedrijven waar....	1-4 medewer- kers	5-9 medewer- kers	10-49 medewer- kers	> = 50 medewer- kers	totaal
<i>persoonlijk overleg en afspraken</i>					
– informatie over scholingsmogelijkheden aan flexkrachten wordt gegeven	81	81	81	76	80
– gesprekken met flexkrachten over scholingsbehoeften worden gevoerd	77	74	83	76	78
– persoonlijke plannen/afspraken met flexkrachten over scholing worden gemaakt	60	61	71	57	63
<i>organisatorische faciliteiten</i>					
– capaciteit wordt vrij gemaakt om scholing van flexkrachten te organiseren	59	63	69	71	63
– afspraken met inleners worden gemaakt over scholing van flexkrachten	58	62	65	69	61
– informatie over scholingsmogelijkheden aan inlenende bedrijven wordt gegeven	49	52	59	59	53
– instructies aan intercedenten worden gegeven over hoe met scholingsverzoeken om te gaan *	42	59	67	66	53
– opleidingsplan voor het uitzendbedrijf wordt gemaakt	48	43	59	71	52
– werkuren worden uitgeroosterd om flexkrachten te scholen	37	45	49	61	45
<i>financiële faciliteiten</i>					
– afspraken worden gemaakt met flexkrachten over een terugbetalingsregeling	56	62	71	75	62
– persoonlijk opleidingsbudget aan flexkrachten wordt toegekend	33	18	35	34	31
– baangaranties worden gegeven aan flexkrachten die scholing volgen	16	15	28	28	20
– bonussen worden gegeven aan flexkrachten die scholing volgen	4	11	7	18	7

\* significante samenhang naar grootteklasse

Het komt beduidend minder vaak voor dat de uitzendbedrijven financiële faciliteiten voor scholing ter beschikking stellen. Minder dan eenderde zegt flexkrachten een persoonlijk opleidingsbudget toe te kennen. Minder dan eentiende zegt flexkrachten die scholing volgen met een bonus te belonen. Veel bedrijven die scholing organise-

ren hanteren een terugbetalingsregeling, waarbij flexkrachten (een deel van) de kosten moeten terugbetalen als ze minder dan een bepaalde afgesproken tijd na de opleiding voor het uitzendbedrijf blijven werken. De grotere bedrijven doen dat vaker dan de kleinere. Grotere bedrijven geven daarentegen ook wat vaker baangaranties na opleiding dan kleinere bedrijven. Bij de bedrijven met meer dan 10 vaste medewerkers geldt dat voor ruim een kwart.

Uit de vervolginterviews komt naar voren dat baangaranties vooral worden gegeven als het gaat om langduriger vakopleidingen die opleiden voor erkende vakdiploma's. Vooral in sectoren met forse tekorten op de arbeidsmarkt was dit in de afgelopen jaren het geval: landbouw, food industrie, transport, techniek. De uitzendbedrijven nemen de leerlingen dan in dienst, betalen de opleidingen, zoeken geschikte leerwerkplekken en detacheren de leerlingen bij inlenende bedrijven. Vaak nemen ze ook een deel van de begeleiding van de leerlingen voor hun rekening. Ze doen dat vaak met als doel leerlingen na afloop van de opleidingen zelf als vaste gekwalificeerde kracht onder contract te nemen. Maar ze realiseren zich tegelijkertijd dat ze ook als een soort kweekvijver kunnen fungeren en dat klanten leerlingen na de opleiding zelf in dienst nemen. Sommige van de geïnterviewde bedrijven hebben zich expliciet op die doorstroomfunctie ingesteld. Ze hebben daarvoor afspraken met inlenende bedrijven gemaakt en hebben ook met de flexkrachten zelf een regeling getroffen om na de opleiding nog een bepaalde minimum aantal uren voor het bedrijf te blijven werken, voordat een overstap naar de klant of een ander bedrijf zonder terugbetaling van opleidingskosten mogelijk is. Enkele bedrijven tekenen hier overigens wel bij aan dat de vakopleidingen en zeker opleidingen met baangaranties in de loop van 2009 op een lager pitje zijn gezet als gevolg van de economische teruggang.

### **6.3 Voorzieningen en deskundigheid in organisatie**

In tabel 6.4 is weergegeven welke voorzieningen voor scholing van flexkrachten de uitzendbedrijven beschikbaar hebben en op welke deskundigheid ze een beroep kunnen doen.

Vooral bij de grootste bedrijven (50+) blijken er nogal wat te zijn die professionele deskundigheid op opleidingsgebied in huis hebben: leermeesters of praktijkbegeleiders, opleidingsadviseurs en – in bijna de helft van de gevallen – een eigen opleidingsafdeling. Deze grote bedrijven hebben ook frequent (vaste) afspraken met roc's, scholen en/of andere externe aanbieders van scholing gemaakt. Bij kleinere bedrijven is dit in mindere mate het geval.

Tabel 6.4 – Voorzieningen en deskundigheid voor scholing van flexkrachten

% uitzendbedrijven dat....	1-4 mede- werkers	5-9 mede- werkers	10-49 mede- werkers	> = 50 mede- werkers	totaal
– (vaste) afspraken/contracten heeft met externe aanbieders van scholing *	43	58	57	74	52
– een jaarlijks bedrijfsbudget voor scholing van flexkrachten heeft	43	47	53	64	48
– zorg voor opleiding in taakomschrijvingen van intercedenten heeft vastgelegd *	34	33	49	59	40
– (vaste) afspraken/contracten heeft met scholen/roc's **	29	26	42	71	35
– opleidingsverantwoordelijkheid van vestigingsmanagers heeft vastgelegd	24	25	22	51	26
– eigen leermeesters of praktijkbegeleiders in dienst heeft	27	20	28	51	28
– (vaste) afspraken/contracten heeft met inleners over scholing van flexkrachten	20	21	29	39	24
– eigen opleidingsadviseurs in dienst heeft **	9	20	22	66	19
– beschikt over een eigen opleidingsafdeling of trainingscentrum *	12	14	27	45	19

\* significante verschillen naar grootteklasse

\*\* sterke significante verschillen naar grootteklasse

Kleinere bedrijven hebben vaak geen specifieke opleidingsdeskundigheid in huis en zijn bij scholingsvragen meer aangewezen op deskundigheid van buiten. In deze bedrijven zou vanuit de branche i.e. vanuit STOOF als opleidingsfonds van de branche ondersteuning kunnen worden geboden. We hebben eerder (zie hoofdstuk 3) ook gezien dat kleinere bedrijven minder bekend zijn met opleidingsmogelijkheden voor flexkrachten, met name vakopleidingen in het kader van bbl en evc. Ook dat is een reden om deze groep vanuit het beleid en vanuit STOOF extra aandacht te geven.



## 7 Wat zijn de verwachtingen rond scholing in 2010?

In de vorige hoofdstukken is beschreven wat flexkrachten aan scholing doen en hoe uitzendbedrijven in beleid en praktijk vorm geven aan scholing van flexkrachten. Het accent is daarbij gelegd op de jaren 2008 en (eerste helft) 2009. In het nu volgende hoofdstuk wordt vooruit gekeken en wordt beschreven welke verwachtingen de uitzendbedrijven ten aanzien van scholing voor 2010 hebben:

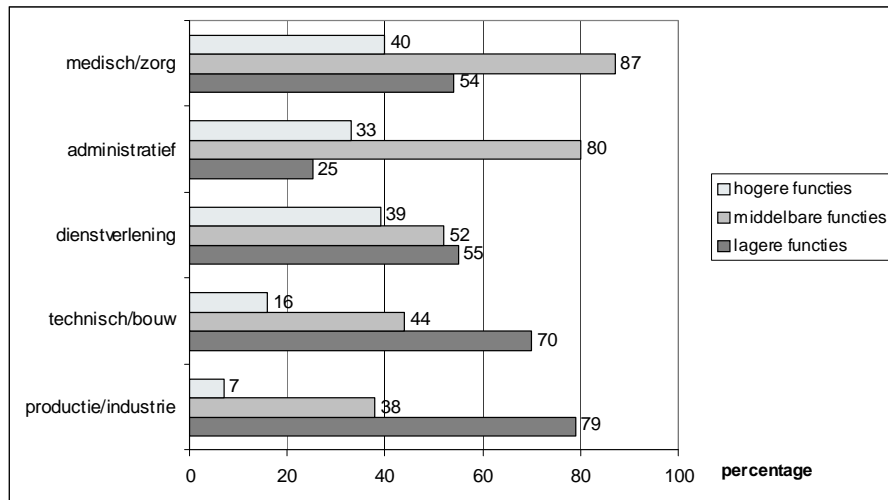
- in welke sectoren en functies verwachten ze meer dan wel minder vraag naar scholing;
- welke verwachtingen hebben ze als het gaat om scholing van flexkrachten via kwalificerende vakopleidingen, m.n. de bbl;
- welke verwachtingen hebben ze over toepassing van evc, een nieuw instrument waarmee flexkrachten hun kwalificaties kunnen verzilveren.

In de loop van 2008 en 2009 hebben veel uitzendbedrijven te maken gekregen met de gevolgen van de economische recessie. In de vervolginterviews is met een aantal uitzendbedrijven besproken wat dit betekent voor hun opleidingsactiviteiten, en dan vooral voor de langdurige opleidingen in het kader van de bbl. Die ervaringen komen in de slotparagraaf aan de orde.

### 7.1 Verwachtingen ten aanzien van scholing naar functies en sectoren

Om zicht te krijgen op de verwachte scholingsbehoefte is de uitzendbedrijven gevraagd aan te geven voor welke functies en sectoren zij in 2008 en (eerste helft) 2009 flexkrachten hebben geschoold én of zij in 2010 voor die functies en sectoren meer of minder behoefte aan scholing verwachten. Voor de uitsplitsing naar sectoren is daarbij de in de flexbranche veel gebruikte indeling in technisch/bouw, productie/industrie, administratief, dienstverlening en medisch/zorg gebruikt. Voor de indeling in functies zijn de niveaus lager, middelbaar en hoger onderscheiden. In figuur 7.1 en tabel 7.2 staan de uitkomsten van deze vragen. Figuur 7.1 geeft de percentages bedrijven weer die in 2008 en (eerste helft) 2009 feitelijk flexkrachten voor deze functies en sectoren hebben geschoold. Tabel 7.2 laat zien of de bedrijven voor 2010 respectievelijk meer, gelijke of minder scholingsbehoefte in deze functies en sectoren verwachten. De percentages moeten overigens met voorzichtigheid worden bekeken. Het gaat in sommige gevallen om kleine aantallen.

Figuur 7.1 – Percentage bedrijven dat in deze functies in 2008 of 1<sup>e</sup> helft van 2009 heeft geschoold



In figuur 7.1 is te zien dat er tussen de sectoren duidelijke verschillen bestaan als het gaat om het niveau van de functies waarvoor flexkrachten worden geschoold. In de sectoren technisch/bouw en productie/industrie zijn er veel uitzendbedrijven die voor lagere functies scholen en weinig die voor hogere functies scholen. In de sectoren administratief en medisch/zorg wordt veel voor middelbare functies geschoold. In de dienstverlening wordt voor alle niveaus relatief veel geschoold, maar wel met toch wat meer accent op lagere en middelbare functies.

Kijken we naar 2010 dan blijkt dat – over de hele linie gezien – het merendeel van de uitzendbedrijven verwacht dat de scholingsbehoefte een stijgende lijn vertoont in vergelijking met de voorgaande jaren. Dat is het sterkst het geval bij functies in de zorg, bij lagere en middelbare functies in de dienstverlening, bij hogere functies in industrie en productie en bij lagere functies in techniek/bouw. Meer dan de helft, soms meer dan driekwart, van de uitzendbedrijven die in deze sectoren actief zijn verwachten dat de scholingsbehoefte in 2010 zal toenemen. Daar tegenover staan minder florissante perspectieven bij middelbare en hogere administratieve functies en bij hogere functies in de dienstverlening. Nogal wat uitzendbedrijven verwachten dat er bij deze functies in 2010 minder behoefte aan scholing zal zijn dan afgelopen jaren het geval is geweest. Nogmaals zij opgemerkt dat deze gegevens met voorzichtigheid moeten worden geïnterpreteerd, aangezien het soms om kleine aantallen gaat.

Tabel 7.2 – Verwachtingen rond scholing in 2010 naar functies en sectoren\*

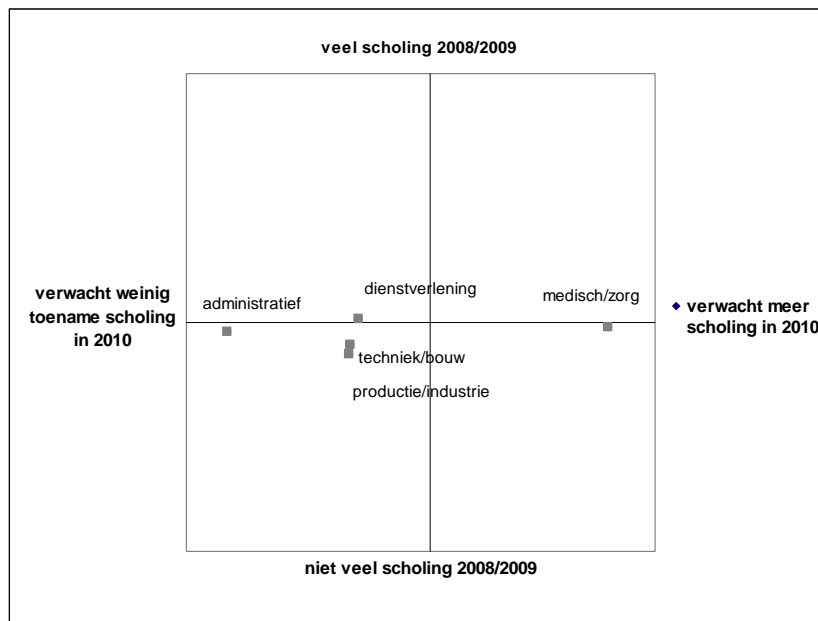
	% dat in deze functies in 2010 <b>meer scholing</b> verwacht	% dat in deze functies in 2010 <b>gelijke scholing</b> verwacht	% dat in deze functies in 2010 <b>minder scholing</b> verwacht
Technisch/bouw			
- lager	48	38	14
- middelbaar	43	43	14
- hoger	46	50	4
totaal			
Productie/industrie			
- lager	38	54	8
- middelbaar	38	51	12
- hoger	61	25	13
totaal			
Administratief			
- lager	45	55	0
- middelbaar	26	41	32
- hoger	23	41	36
totaal			
Dienstverlening			
- lager	61	31	8
- middelbaar	53	31	16
- hoger	47	26	27
totaal			
Medisch/zorg			
- lager	80	20	0
- middelbaar	76	24	0
- hoger	100	0	0
totaal			

\* Gepercentageerd is telkens op uitzendbedrijven die in betreffende sector werkzaam zijn.

In figuur 7.3 wordt per sector de samenhang getoond tussen de huidige mate van scholing (in 2008 en de eerste helft van 2009) en de verwachting voor 2010. Voor de verwachting voor 2010 is het verschil genomen tussen het percentage bedrijven in een sector dat verwacht méér te gaan scholen en het percentage dat minder verwacht te gaan scholen. Als dit hoog is, zullen er per saldo (naar verwachting) meer bedrijven gaan scholen in 2010 in de sector. Als het laag is, of zelfs negatief, dan zullen er niet meer of zelfs minder bedrijven gaan scholen. Een afname in scholing doet zich – op sectorniveau- niet voor. Wel zijn er bepaalde functieniveaus waar een afname wordt verwacht zoals bij de middelbare en hogere functies in de administratieve sector.

In figuur 7.3 is te zien dat er weinig verschil is tussen de sectoren in de (huidige) mate van scholing. Wel zijn er verschillen in de verwachte scholing. In alle sectoren wordt een toename van scholing verwacht (de x-as loopt van 0 tot 100%). In de medische en zorgsector verwachten veel bedrijven een toename in scholing. In de administratieve sector zal naar verwachting weinig méér worden geschoold.

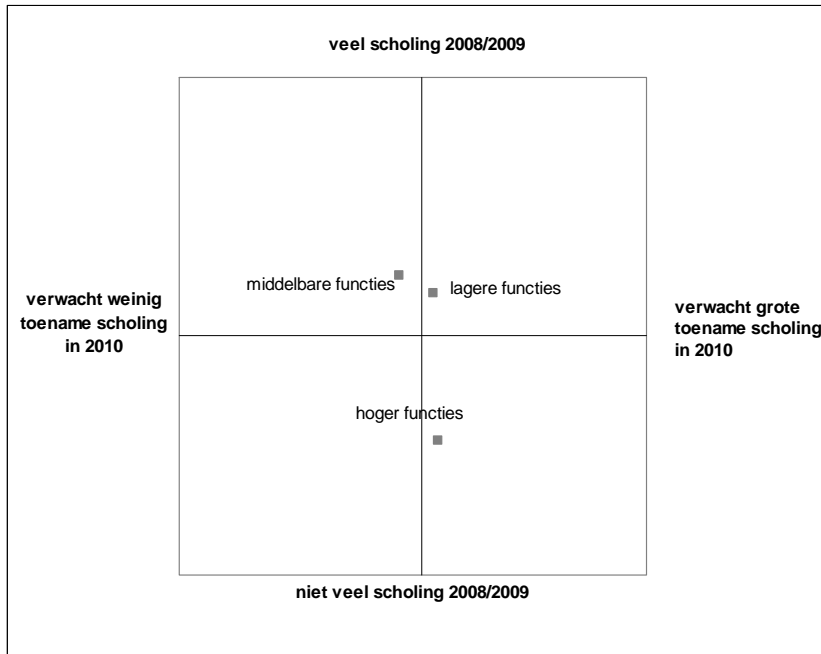
*Figuur 7.3 – Scholing 2008/1<sup>e</sup> helft 2009 ten opzichte van verwachte scholing in 2010 naar sector*



Figuur 7.4 geeft eenzelfde vergelijking als figuur 7.3, maar dan naar functieniveau. Uit de figuur blijkt dat er in de hogere functies minder wordt geschoold dan in de middelbare en lagere functies. Voor alle functies wordt – per saldo- een toename verwacht van scholing. Naar verwachting zal de toename van het percentage bedrijven dat hogere functies schoolt iets groter zijn dan bij de middelbare functies, en iets minder dan bij de lagere functies.



Figuur 7.4 – Scholing 2008/1<sup>e</sup> helft 2009 ten opzichte van verwachte scholing in 2010 naar functieniveau



## 7.2 Verwachtingen ten aanzien van vakopleidingen bbl

Speciaal punt van aandacht in dit onderzoek zijn de opleidingen van flexkrachten die leiden tot een erkend beroepsdiploma, met name de vakopleidingen van de beroepsbegeleidende leerweg van het mbo: de bbl. Bbl-opleidingen bestaan uit een combinatie van leren en werken, waarbij leerlingen doorgaans 4 dagen per week praktijkervaring opdoen in een (leer)bedrijf en daarnaast 1 dag per week naar school gaan voor de theorie. Leerlingen sluiten een arbeidsovereenkomst af met hun werkgever (in dit geval: het uitzendbedrijf) en krijgen tijdens de opleiding loon uitbetaald. Ze hebben als zodanig de status van leerlingwerknemers. In de onlangs afgesloten CAO voor de Flexbranche is afgesproken dat partijen zich inspannen om de komende jaren een groot aantal nieuwe bbl-trajecten voor flexwerkers te realiseren.

Welke verwachtingen hebben de uitzendbedrijven zelf op dit punt?

Om dat goed te kunnen inschatten is de bedrijven eerst gevraagd of zij bekend zijn met de bbl. Die gegevens zijn eerder al gepresenteerd in hoofdstuk 3 (tabel 3.5). In totaal is eenderde van de bedrijven goed bekend met de bbl, weet eveneens eenderde ongeveer wat het is en is het overige derde deel niet bekend met de bbl. Grotere uitzendbedrijven zijn vaker en beter bekend met de bbl dan kleinere. Bij de grootste

bedrijven (50+) is meer dan de helft goed van de bbl op de hoogte. Bij de kleinere bedrijven is dat (ruim) een kwart tot (ruim) eenderde. Grootte is een belangrijke factor op dit punt. Nadere analyse laat zien dat er wat dit betreft niet veel verschillen zijn tussen landelijk versus regionaal werkzame bedrijven dan wel allround versus gespecialiseerde bedrijven.

Aan de bedrijven die de bbl kennen is gevraagd of zij in 2008 en in (de eerste helft van ) 2009 feitelijk flexkrachten via de bbl hebben geschoold. De bedrijven is verder gevraagd of zij ook in 2010 verwachten flexkrachten via de bbl te scholen. Tenslotte is hen gevraagd of zij de bbl een geschikte manier vinden om flexkrachten op te leiden. Tabel 7.5 geeft een overzicht van de antwoorden op deze vragen, uitgesplitst naar grootteklasse.

Uit tabel 7.5 blijkt dat er ook een verband is tussen de omvang van de bedrijven en het feitelijk gebruik van de bbl. Grotere bedrijven, vooral 50+ bedrijven maken vaker gebruik van de bbl om flexkrachten op te leiden dan kleinere bedrijven. Ook op dit punt zijn er verder weinig pregnante verschillen, zij het dat landelijke bedrijven wat vaker gebruik maken van de bbl dan regionale bedrijven. Let wel: het gaat hier over aantallen/percentages bedrijven die flexkrachten via de bbl scholen. Dat zegt op zichzelf nog niets over de aantallen flexkrachten die door deze bedrijven worden geschoold.

Verder blijkt dat er sprake is van een stijging in het gebruik van de bbl in (eerste helft) 2009 ten opzichte van 2008. Over het geheel gezien stijgt het percentage bedrijven dat de bbl gebruikt van 24 naar 29 procent. Bij de grootste bedrijven loopt het percentage 'gebruikers' evenwel op van 57 naar 72 procent.

Tenslotte de verwachtingen voor 2010. In 2010 verwacht 37 procent van de uitzendbedrijven flexkrachten via de bbl op te leiden. Dat zijn er meer dan in 2009 feitelijk via de bbl hebben opgeleid. Vooral bij de kleinere en middelgrote bedrijven zijn er meer die verwachten in 2010 op die manier te gaan opleiden. Bij de grootste bedrijven zijn de verwachtingen negatiever. Bij deze groep is er een behoorlijk aantal dat in 2009 wel flexkrachten via de bbl opleidt maar dat in 2010 niet meer verwacht te zullen doen. Het is dus niet waarschijnlijk dat de verwachte stijging van het aantal bedrijven dat bbl'ers opleidt er ook toe gaat leiden dat er grotere aantal flexkrachten via de bbl zullen worden opgeleid. Het zijn immers juist de grootste bedrijven die gemiddeld de meeste flexkrachten opleiden. De te verwachten afname van het aantal bbl'ers in deze grote bedrijven zal hoogst waarschijnlijk niet worden gecompenseerd bij een toename van het aantal kleine bedrijven dat bbl'ers opleidt.

Tabel 7.5 – Scholing van flexkrachten via bbl in 2008 en 2009, verwachtingen 2010

% uitzendbedrijven dat...	1-4 medewerkers	5-9 medewerkers	10-49 medewerkers	> = 50 medewerkers	totaal n=199
in de 1 <sup>e</sup> helft van 2008 flexkrachten via de bbl in opleiding had	15	11	40	57	24
in de 1 <sup>e</sup> helft van 2009 flexkrachten via de bbl in opleiding had *	20	17	42	72	29
in 2010 verwacht flexkrachten via de bbl op te leiden *	27	28	55	57	37
dat bbl een geschikte manier vindt om flexkrachten op te leiden	60	57	74	88	65

\*: significante samenhang naar grootteklasse

In tabel 7.5 is ook aangegeven hoe de uitzendbedrijven tegen de bbl aankijken. Dat oordeel zal er op van invloed zijn of zij feitelijk van de bbl gebruik zullen maken. Tweederde blijkt het een geschikte manier te vinden om flexkrachten op te leiden. Bij de grotere bedrijven is dat zelfs (meer dan) driekwart. De belangrijkste reden waarom deze 130 bedrijven de bbl zo geschikt vinden is omdat het in hun ogen een goede combinatie van leren en werken is (51% zegt dit desgevraagd). Een aantal bedrijven (8%) wijst er op dat de bbl flexkrachten goede loopbaanmogelijkheden biedt. De belangrijkste redenen waarom de andere 69 bedrijven de bbl niet geschikt vinden voor flexkrachten is omdat deze in hun ogen niet past bij de korte duur van de uitzendtrajecten (10%) dan wel omdat deze niet past bij de aard van de sector of van de werkzaamheden in de uitzendtrajecten (9%). Ruim de helft van deze bedrijven kan desgevraagd overigens geen redenen noemen waarom de bbl niet geschikt zou zijn.

### 7.3 Verwachtingen ten aanzien van inzet van evc-trajecten

Een ander punt van aandacht in dit onderzoek is de inzet van evc-trajecten voor flexkrachten. Evc staat voor ‘Erkenning van Verworven Competenties’. Evc-trajecten bieden flexkrachten de mogelijkheid hun in de praktijk opgedane kennis en vaardigheden te laten beoordelen door deskundigen en te laten waarderen in het licht van de eisen die voor de erkende vakdiploma’s zijn opgesteld. Via evc kunnen flexkrachten hun praktijkervaring omzetten in diploma’s, certificaten of deelcertificaten. Ze kunnen daarmee vaak vrijstellingen krijgen bij aanvullende reguliere opleidingen. Ze kunnen deze ook als bewijs van ervaringskennis gebruiken om verdere stappen in het bedrijf of op de arbeidsmarkt te zetten. Evc is een betrekkelijk nieuw instrument in de flexbranche. Sociale partners in de branche hebben in de CAO afgesproken evc de komende jaren extra te stimuleren.

In hoofdstuk 3 (tabel 3.9) is al weergegeven in welke mate uitzendbedrijven bekend zijn met evc. Uit die gegevens blijkt dat ruim een kwart van de uitzendbedrijven inmiddels goed bekend is met evc, dat eveneens een kwart ongeveer weet wat het is, maar dat ook bijna de helft er nog niet van op de hoogte is. De grootste bedrijven (50+) hebben op dit punt duidelijk een kennisvoorsprong op de kleinere bedrijven.

Aan de bedrijven die evc kennen is vervolgens de vraag voorgelegd of zij in de eerste helft van 2009 feitelijk gebruik hebben gemaakt van evc voor flexkrachten. Tabel 7.6 laat zien in welke mate dat het geval is. De tabel geeft ook weer welke verwachtingen de bedrijven hebben over de inzet van evc voor flexkrachten in 2010. Bovendien is aangegeven in welke mate de bedrijven evc een geschikte manier vinden om kwaliteiten van flexkrachten vast te leggen.

*Tabel 7.6 – Toepassing evc-trajecten in 2009 en verwachting voor 2010*

% uitzendbedrijven waar..	1-4 medewerkers	5-9 medewerkers	10-49 medewerkers	> = 50 medewerkers	totaal (n=164)
in de 1 <sup>e</sup> helft van 2009 flexkrachten een evc-traject hebben gevolgd **	1	3	7	45	11
in 2010 naar verwachting meer flexkrachten zich voor evc aanmelden	22	15	25	28	22
evc geschikte manier wordt gevonden om kwaliteiten van flexkrachten vast te leggen	70	63	56	68	65

\*\* sterke significante samenhang naar grootteklasse

Het verschil qua grootte komt ook tot uitdrukking bij het feitelijk gebruik van evc-trajecten. De grootste bedrijven maken in veel grotere getale gebruik van evc dan de kleinere bedrijven: bij de grootste bedrijven deed bijna de helft dat in de eerste helft van 2009, bij de kleinere bedrijven nog niet een op de tien. Het lijkt er ook niet op dat de situatie in de kleinere bedrijven in 2010 wat dit betreft veel zal veranderen. Het merendeel verwacht dat zich ongeveer eenzelfde aantal flexkrachten voor evc zal aanmelden als in de eerste helft van 2009. Minder dan een kwart verwacht dat er meer aanmeldingen zullen komen.

Van de 164 uitzendbedrijven die (ongeveer) bekend zijn met evc vindt de meerderheid (68%; 110 bedrijven) dat evc wel een geschikt instrument is voor flexkrachten, met name omdat het hen een ‘bewijs’ meegeeft van hun ervaring, dat ze kunnen gebruiken om hun kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren of een hoger niveau in hun werk te bereiken. De andere bedrijven (32%; 54 bedrijven) vinden evc geen geschikt

instrument: zij vinden dat een evc-certificaat te weinig zegt (32%) of dat de evc-procedure erg omslachtig is (7%). Zo'n 40 procent van deze bedrijven kan overigens geen specifieke reden noemen waarom evc niet geschikt zou zijn.

#### 7.4 Impact economische recessie voor opleiden

In de enquête is aan uitzendbedrijven waar flexkrachten bbl-opleidingen volgen gevraagd of zij daarbij wel eens knelpunten ondervinden en welke knelpunten dat zijn. De antwoorden op die vraag (tabel 7.7) geven mogelijk een indicatie van de mate waarin de bedrijven beperkingen ondervinden vanwege de economische recessie.

Meer dan de helft van de uitzendbedrijven die flexkrachten een bbl-opleiding laten volgen ondervindt hierbij knelpunten: 56 procent (65 bedrijven). In de groep grootste bedrijven (50+) ligt dat percentage met 80 procent overigens nog een stuk hoger. De tijd die men ermee kwijt is, blijkt een belangrijk knelpunt te zijn. Ook het vinden van een erkend leerbedrijf blijkt lastig voor 15 procent van de betreffende uitzendbedrijven. Daarnaast signaleert een op de tien bedrijven knelpunten rond begeleiding van leerlingen en uitval van leerlingen. Die laatste punten kunnen wijzen op een recessie-effect. Het is bekend dat opleiden via de bbl onderhevig is aan schommelingen die te maken hebben met de economische conjunctuur. In slechte tijden zijn bedrijven minder geneigd leerplaatsen aan te bieden, nieuwe leerlingen aan te trekken en gediplomeerde leerlingen in dienst te nemen. Bij leerling-flexkrachten speelt daarbij ook nog het probleem dat zij hogere kosten met zich mee brengen dan eigen leerling-werknemers, zodat het risico bestaat dat zij eerder dan eigen leerlingen hun opleiding moeten afbreken als het leerbedrijf niet meer in staat is de leerplaats in stand te houden.

*Tabel 7.7 – Knelpunten bij uitzendbedrijven waar flexkrachten bbl-opleiding volgen*

<i>% uitzendbedrijven dat dit knelpunt noemt</i>	<i>%*</i>
- kost teveel tijd	17
- lastig erkend leerbedrijf te vinden	15
- knelpunten rond begeleiden van leerlingen	11
- uitval van leerlingen	11
- ingewikkeld proces, te weinig kennis van in huis	10
- lastig leerling-flexkrachten te vinden	8
- administratie (t.b.v. WVA)	6
- kosten van opleiden	4

\* Gepercentageerd is op totaal van uitzendbedrijven waar bbl-opleidingen door flexkrachten worden gevolgd en waar men knelpunten ondervindt.

In de vervol ginterviews is met een aantal uitzendbedrijven dieper ingegaan op de vraag wat de economische recessie betekent voor hun opleidingsinspanningen, met name in het kader van de bbl. Kunnen ze vakopleidingen blijven aanbieden? Blijven ze flexkrachten via de bbl opleiden? Komt de kwaliteit van de praktijkopleidingen niet in het gedrang? Loopt de continuïteit geen gevaar, als (leer)bedrijven een stap terug moeten doen?

Bij de geïnterviewde uitzendbedrijven lijken deze implicaties voorsnog mee te vallen, al zijn er wel verschillen wat betreft branche, vakgebied, werksoort. Sommige branches (transport, logistiek) worden fors door de recessie getroffen en in deze branches zien uitzendbedrijven zich genoodzaakt hun opleidingsinspanningen tijdelijk op een lager pitje te zetten. Ze nemen minder leerlingen aan omdat er bij inlenende bedrijven lastiger goede leerplekken voor te vinden zijn. Uitzendbedrijven in andere branches (groensector, zorgsector) hebben minder last van de recessie. Zij kunnen leerlingen blijven opleiden op hetzelfde niveau als dat voorgaande jaren het geval was. Zij kunnen vakopleidingen blijven aanbieden. Ze weten voldoende leerlingen te vinden. Ze beschikken nog steeds over voldoende leerplaatsen waar nieuwe leerlingen gedetacheerd kunnen worden.

#### **Opleidingen blijven op peil**

Enkele van de geïnterviewde uitzendbedrijven zijn actief in de agf-sector (agrarisch, groente, fruit). Zij leiden geregeld medewerkers op via de vakopleidingen. Zij krijgen nauwelijks signalen dat de opleidingen onder druk staan omdat leerbedrijven in de knel komen. Het komt zelden voor dat leerlingen worden terug gestuurd omdat inlenende bedrijven de opleiding moeten afbreken. Een factor die daarbij meespeelt - buiten de relatief gunstige situatie in de branche - is dat deze uitzendbedrijven vaak al lange tijd in de sector actief zijn. Ze hebben langdurige relaties met hun klanten, leiden al lange tijd leerlingen bij die klanten op en hebben veel ervaring met opleiden die ook nuttig bij de klanten kan worden ingezet. Sommige hebben zelf praktijkbegeleiders in dienst, die de klanten regelmatig bezoeken. Ze nemen een deel van de begeleiding van leerlingen voor hun rekening. Ze zien er op toe dat leerlingen praktijkopdrachten goed uitvoeren. Ze grijpen eventueel in als leerbedrijven (of leerlingen zelf) het wat dat betreft laten afweten. Ze nemen het leerbedrijf een deel van het werk uit handen.

Sommige uitzendbedrijven blijven opleiden, ook al is het zwaar weer in de branches waar ze actief zijn. Zij merken wel dat klanten minder leerling-werknemers aannemen en dat ze leerling-werknemers gemakkelijker zelf vinden en eerder direct zelf in dienst nemen. Maar ze proberen ondanks die terugloop hun opleidingsinspanningen op peil te houden, ook als er meer tijd mee gemoeid is.

### **Blijven opleiden, ook in zwaar weer**

Twee van de geïnterviewde bedrijven zijn gespecialiseerd in buitenlands personeel. Een bedrijf levert medewerkers voor de bouw. Zij krijgen standaard veiligheidscursussen, omdat die op de bouwplekken verplicht zijn. Die cursussen blijven doorgaan, ook nu men tijdelijk minder personeel kan uitzenden. Er zijn vaste afspraken met een erkend opleidingsinstituut, waar alle nieuwe medewerkers die niet gecertificeerd zijn het diploma moeten halen. Een ander bedrijf levert veel buitenlands personeel voor productiewerk en logistieke bedrijven. Het bedrijf laat op gezette tijden groepen medewerkers taalonderwijs volgen (NT2) via een duaal leerwerktraject. De opleidingen duren 1 á 2 jaar en worden verzorgd in samenwerking met het vakopleidingsinstituut voor de branche. Het gaat meestal om medewerkers die langere tijd voor het bedrijf werken. Ze volgen de opleidingen om op hun werk beter te kunnen presteren. Klanten vragen er om en waarderen het positief als mensen het doen. Maar medewerkers nemen ook zelf het initiatief. Volgen van opleiding is voor hen, als buitenlandse werknemers, een mogelijkheid om zich op de arbeidsmarkt extra te onderscheiden. Het wordt door inlenende bedrijven vaak gezien als een extra bewijs van motivatie.

Uit de interviews komt naar voren dat gunstige marktcondities en goede relaties met klanten factoren zijn die er aan bijdragen dat opleiden op peil blijft. Maar ook blijkt dat de aandacht die het management van het uitzendbedrijf voor opleiden heeft een stimulerende rol speelt. De meeste geïnterviewde bedrijven hebben een duidelijk uitgekristalliseerd beleid, dat in de vestigingen ook in concrete acties wordt omgezet. Ze hebben soms eigen opleidingsadviseurs of opleidingscoördinatoren in dienst en hebben om zich heen een netwerk van instellingen opgezet, waarmee vaste afspraken over opleiden en begeleiden van (leerling-)werknemers worden gemaakt. Dergelijke verankeringen in beleid, management en organisatie van de uitzendbedrijven bieden extra waarborgen dat bedrijven als het ware ‘over de crisis heen’ kijken en blijven opleiden, ook als het economisch even tegen zit. Op termijn zijn op de arbeidsmarkt weer forse tekorten te verwachten en zijn gekwalificeerde vakkrachten hard nodig. De scholingsvoorzieningen die de flexbranche inmiddels heeft opgebouwd kunnen er mee aan bijdragen dat in die personeelsbehoefte kan worden voorzien.





## 8 Samenvatting, conclusies en aanbevelingen

### 8.1 Welke flexkrachten worden geschoold?

#### **Flexkrachten relatief jong en lager opgeleid en vaker zonder startkwalificatie**

Voor de jaren 2001-2008 wordt het aantal flexkrachten<sup>1</sup> dat dagelijks werkzaam is geschat tussen 185.000 en 260.000. Flexkrachten zijn relatief jong en zijn lager opgeleid dan arbeidskrachten met een direct arbeidscontract bij een bedrijf. Veertig procent van de flexkrachten heeft geen startkwalificatie. Ze zijn dan ook relatief vaker werkzaam in de elementaire en lagere beroepen. Bij de arbeidskrachten met een directe arbeidsrelatie heeft minder dan dertig procent geen startkwalificatie.

#### **Dertien procent van de flexkrachten volgt een opleiding**

Er zijn relatief veel scholieren en studenten onder de flexkrachten. Als deze buiten beschouwing worden gelaten, volgt bijna dertien procent van de flexkrachten een opleiding. Dit is iets minder dan bij de arbeidskrachten met een direct dienstverband, waar dit zestien procent is. Bij de flexkrachten in directe dienst ligt dit percentage op 7%. Met degenen die een opleiding volgen wordt in dit onderzoek de groep aangeduid die een opleiding of cursus volgt op een school, bij een ander opleidingsinstituut of in het bedrijf, of die in de afgelopen vier weken een cursus heeft gevolgd of beëindigd die korter dan 6 maanden heeft geduurd. Hierbij zijn de scholieren en studenten niet meegenomen.

#### **Flexkrachten in fase A, B en C in vrijwel gelijke mate geschoold**

Een groot deel van de flexkrachten die scholing volgen is 25-34 jaar. Bijna zeventig procent is jonger dan 35 jaar, en ruim dertig procent is 35 jaar of ouder. Veel flexkrachten werken in lagere functies. Flexkrachten die een opleiding volgen (en geen scholier/student zijn) werken vooral in de middelbare functies. Werknemers met een directe arbeidsrelatie die scholing volgen zijn vaak wat ouder. Ruim de helft van hen is 35 jaar of ouder. De belangrijkste reden voor flexkrachten om scholing te volgen is om 'ander werk' te vinden. Dit kan een andere uitzendbaan zijn, maar ook een baan die passender is bij de – dan afgeronde- opleiding. Minder vaak gaat het om het blijven in het vakgebied, of om een promotie. Flexkrachten in fase A, B en C worden in vrijwel gelijke mate geschoold.

---

<sup>1</sup> Arbeidskrachten die door uitzendbureaus worden bemiddeld naar een inleenbedrijf.

## 8.2 Welke vormen van scholing worden ingezet?

### Ruim drie kwart van de uitzendbedrijven laat flexkrachten scholen

Ruim drie kwart van de uitzendbedrijven heeft in 2008 of de eerste helft van 2009 flexkrachten geschoold. Dit zijn vaker korte cursussen en bijscholing dan langere opleidingen. Bij de grote uitzendbedrijven komen langere opleidingen wel beduidend vaker voor dan bij de kleinere.

### Twee derde van de uitzendbedrijven zijn bekend met bbl-opleidingen

Twee derde van de uitzendbedrijven is bekend met de bbl-opleiding. (Ruim) een kwart van deze bedrijven heeft inderdaad flexkrachten in dienst die een bbl-traject volgen. Dit betekent dat er bij zestien procent van alle uitzendbedrijven flexkrachten werken die een bbl-opleiding volgen. Evc's zijn wat minder bekend, maar nog altijd bij de helft van de uitzendbedrijven. Bij een tiende van deze uitzendbedrijven hebben flexkrachten feitelijk een evc-traject gevolgd.

### Flexkrachten volgen vaak een langere opleiding

Flexkrachten volgen wat vaker langere opleidingen dan de werknemers met een direct dienstverband. De helft van de opleiding volgende flexkrachten volgt een opleiding van meer dan een half jaar. Een opleiding van langer dan drie jaar wordt door ruim een achtste gevolgd.

### Flexkrachten zonder startkwalificatie volgen bijna even vaak een kwalificerende opleiding als arbeidskrachten met een direct dienstverband zonder startkwalificatie

Van de flexkrachten die geen startkwalificatie hebben, volgt tien procent een opleiding. Bij een derde hiervan zal de opleiding – mits volledig afgerond – leiden tot een startkwalificatie. Bij werknemers met een direct dienstverband is dit wat hoger, namelijk bij ruim veertig procent van de opleiding volgende zonder startkwalificatie leidt de gevolgde opleiding tot een startkwalificatie.

### Ruim tien procent van de flexkrachten volgt een mbo-bol of bbl-opleiding

Vijf procent van de opleidingsvolgende flexkrachten volgt een mbo-bol opleiding. Daarnaast volgt zes procent een bbl-opleiding. Dit is ongeveer even veel als bij de directe werknemers. De bol-opleiding komt bij flexkrachten vaker voor dan bij de werknemers in directe dienst.

### **8.3 Hoe wordt scholing georganiseerd en gefinancierd?**

#### **Drie kwart van de uitzendbedrijven financiert scholing; meestal volledig zelf**

Drie kwart van de uitzendbedrijven heeft in de eerste helft van 2009 uitgaven voor scholing gedaan. Ruim twee derde van deze uitzendbedrijven heeft hierbij geen bijdrage van het inlenende bedrijf ontvangen. Vijftien procent van de uitzendbedrijven heeft subsidie ontvangen.

#### **Grote uitzenders denken in 2009 minder aan scholing uit te geven dan in 2008**

Een derde van de uitzendbedrijven met minder dan vijftig werknemers verwacht dat in heel 2009 er meer zal worden uitgegeven aan scholing dan in 2008. Een kwart verwacht dat er minder zal worden uitgegeven. De grote uitzendbedrijven daarentegen verwachten veel vaker dat er in 2009 minder zal worden uitgegeven aan scholing. Voor 2010 zijn de uitzendbedrijven, zowel de grote als de kleine, positiever over de uitgaven voor scholing.

### **8.4 Hoe wordt scholing gemotiveerd?**

Bijna drie kwart van de geënquêteerde uitzendbedrijven (70%; 275 bedrijven) heeft zowel in 2008 als in de eerste helft van 2009 flexkrachten scholing laten volgen. Om zicht te krijgen op de motieven van deze bedrijven is hen gevraagd aan te geven welke overwegingen een rol spelen bij beslissingen om in scholing van flexkrachten te investeren. Ook is hen gevraagd naar de redenen om flexkrachten in 2008 en in de eerste helft van 2009 daadwerkelijk scholing te laten volgen. Die laatste vraag is ook specifiek voor vakopleidingen bbl gesteld.

#### **Strategische motieven voor scholing: vraag- en aanbodaspecten even belangrijk**

Als het gaat om strategische overwegingen blijken argumenten vanuit de vraag- en vanuit de aanbodkant redelijk met elkaar in evenwicht. Ruim 80 procent van de bedrijven vindt scholing van belang als het nodig is voor de functies en werkzaamheden die de flexkrachten moeten doen. Eveneens ruim 80 procent vindt scholing belangrijk als het goed is voor de ontwikkeling en loopbaan van de flexkrachten. De meeste bedrijven hanteren een langere termijn perspectief in die zin dat ze vinden dat scholing ook moet passen in de plannen die het bedrijf heeft en dat ze flexkrachten er sterker mee aan het bedrijf willen binden.

#### **Motieven voor feitelijke scholing: vraagkant belangrijker dan aanbodkant**

Als het gaat om de feitelijke scholing in 2008 en 2009 blijken motieven vanuit de vraagkant echter sterker dan motieven vanuit de aanbodkant. Nog steeds ruim 80 procent geeft nu als reden flexkrachten te hebben geschoold omdat het werk of de

klant er om vroegen. Maar het aantal bedrijven dat flexkrachten schoolde om ze naar beter werk of hogere functies te laten doorstromen ligt nu met zo'n 40 procent een stuk lager. Slechts 5 procent schoolde expliciet met het oog op persoonlijke ontwikkeling. De praktijk van alledag is dus wat minder 'nobel' dan de strategische overwegingen. Doordat de vraagaspecten zo'n belangrijke rol spelen bij het scholen van flexkrachten, bestaat het gevaar dat er bij vraaguitval minder geschoold wordt.

### **Bij motieven voor bbl-opleidingen wegen vraag en aanbod even zwaar**

Bij vakopleidingen bbl houden vraag- en aanbodgeoriënteerde motieven elkaar weer wel redelijk in evenwicht. Van de bedrijven die flexkrachten via de bbl vakopleiding lieten volgen geeft een kwart hiervoor een vraag vanuit het eigen bedrijf als reden. Eveneens een kwart noemt als reden de wens van flexkrachten zelf om een vakdiploma te halen.

### **Motieven om niet te scholen: noodzaak ontbreekt, zowel bij vraag als bij aanbod**

Een op de zeven uitzendbedrijven (14%; 43 bedrijven) heeft geen flexkrachten geschoold, noch in 2008 noch in de eerste helft van 2009. Knelpunten in de voorwaardelijke sfeer, zoals tekort aan financiële middelen of ontbreken van passende opleidingen, vormen hier niet zozeer het probleem. Het ontbreekt eerder aan een duidelijke noodzaak voor scholing: flexkrachten zijn voldoende gekwalificeerd, klanten vragen er niet om. Daarnaast wijzen nogal wat van deze bedrijven (16%) op een beperkte interesse voor scholing bij flexkrachten zelf. Activiteiten om scholing verder te stimuleren zouden dus niet alleen op bedrijven en opleiders moeten worden gericht, maar ook op de flexkrachten zelf.

## **8.5 Hoe is scholing organisatorisch verankerd?**

### **Bij kleinere uitzenders is scholing minder verankerd in beleid en organisatie**

Tweederde van de uitzendbedrijven stelt desgevraagd dat ze expliciet beleid rond scholing van flexkrachten voeren. Maar het merendeel laat daarbij ook weten dat scholing niet (57%) of maar beperkt (25%) onderdeel is van de dagelijkse praktijk in de vestigingen. Vooral in de kleinere bedrijven is scholing vaak geen onderdeel van de dagelijkse praktijk. Kleinere bedrijven hebben minder specifieke deskundigheid op opleidingsgebied in huis. Directeuren en vestigingsmanagers zijn hier vaak zelf verantwoordelijk voor scholing van flexkrachten. In de grotere bedrijven liggen die taken vaker bij gespecialiseerde p&o-managers en opleidingsmanagers of -coördinatoren.

### **In de praktijk besteden veel grote en kleine uitzenders aandacht aan scholing**

Dit wil echter nog niet zeggen dat scholing geen aandacht krijgt in kleinere bedrijven en dat ze er geen faciliteiten voor bieden. Net als in de grotere bedrijven zegt 60-80

procent van de kleinere bedrijven op gezette tijden met flexkrachten in gesprek te gaan over scholing en er persoonlijke afspraken over te maken. Zo'n 50-60 procent van de uitzendbedrijven zegt capaciteit vrij te maken om scholing van flexkrachten te organiseren en er afspraken met inlenende bedrijven over te maken. Ook op deze punten zijn de verschillen tussen kleinere en met name middelgrote en grote bedrijven niet zo groot. Grote bedrijven werken wel vaker dan kleinere bedrijven met een opleidingsplan, n.l. in driekwart (71%) van de gevallen. Bij kleinere uitzendbedrijven is dit bij de helft (52%) het geval. Eenderde van de bedrijven laat weten flexkrachten een persoonlijk budget voor scholing toe te kennen. Dat geldt zowel voor de kleinere als de grotere bedrijven.

### **Kleinere uitzendbedrijven beschikken over minder voorzieningen voor scholing**

Kleinere en grotere bedrijven verschillen wel als het gaat om de voorzieningen voor opleiding die ze in huis hebben of via hun netwerk kunnen aanspreken. Vooral de grootste bedrijven beschikken vaker (helft tot driekwart) over eigen opleiders en leermeesters en hebben vaker (vaste) afspraken of contracten met externe aanbieders van scholing en met scholen en roc's. Kleine bedrijven hebben dergelijke voorzieningen in mindere mate (circa een kwart). Zij zijn bij scholingsvragen meer aangewezen op ondersteuning van buitenaf. We hebben al eerder gezien dat de kleinere bedrijven ook minder bekend zijn met mogelijkheden voor scholing van flexkrachten, met name met mogelijkheden voor vakopleiding via de bbl. Vanuit STOOFF zou met name aan kleinere bedrijven extra ondersteuning op dit punt kunnen worden geboden.

## **8.6 Wat zijn de verwachtingen rond scholing in 2010?**

### **Veel uitzendbedrijven verwachten in 2010 meer te gaan scholen**

De uitzendbedrijven is gevraagd wat hun verwachtingen zijn rond scholing in 2010, voor de sectoren en functies waarin zij zelf actief zijn. 42 Procent van de uitzendbedrijven verwacht in 2010 meer aan scholing uit te geven dan in 2009, slechts zes procent verwacht (veel) minder uit te geven. De sterkste groei wordt verwacht voor lagere functies in techniek/bouw, lagere en middelbare functies in de dienstverlening, hogere functies in industrie en productie en alle functies in de medische- en zorgsector. De helft tot driekwart van de bedrijven voorziet hier een stijging van de scholingsvraag. Daartegenover staan minder goede perspectieven bij middelbare en hogere administratieve functies en hogere functies in de dienstverlening. Een kwart tot eenderde van de bedrijven voorziet hier in 2010 een afname van de scholingsvraag.

### **Drie kwart van grote uitzenders schoolt bbl-ers, maar verwachten daling in 2010**

Tussen 2008 en 2009 is het percentage uitzendbedrijven dat flexkrachten een vakopleiding via de bbl heeft laten volgen opgelopen van bijna een kwart (24%; i.e. van de

199 bedrijven die met de bbl bekend) naar bijna eenderde (29%). Bij de grootste bedrijven liep het zelfs op naar bijna driekwart van de bedrijven: van 57 naar 72 procent. Als we afgaan op wat zij er zelf van verwachten zal dit percentage bij de kleinere bedrijven in 2010 nog iets verder stijgen. Bij de grote bedrijven zal het echter afnemen en weer terugvallen van 72 naar 57 procent. Totaal over alle uitzendbedrijven resulteert dit in een stijging naar 37 procent in 2010. De grootste bedrijven scholen de meeste flexkrachten via de bbl. De daling van het aantal bbl'ers in die grote bedrijven zal waarschijnlijk niet worden gecompenseerd door het toenemend aantal kleinere bedrijven dat in 2010 flexkrachten via de bbl verwacht te gaan opleiden.

### **De meeste uitzendbedrijven blijven scholen ondanks de recessie**

In 2008 en 2009 heeft ook de flexbranche te maken gekregen met de economische recessie. Vooralsnog lijkt de impact hiervan op de scholing van flexkrachten mee te vallen. Al met al is slechts een op de tien uitzendbedrijven die in 2008 nog wel flexkrachten schoolden daar in 2009 mee gestopt. De meesten (37%) geven daarvoor als reden dat er geen vacatures waren en dat ze geen nieuwe medewerkers nodig hadden, en dat kan wijzen op een recessie-effect. In vervolginterviews met een aantal uitzendbedrijven komt naar voren dat de impact wisselt per sector en dat waar van invloed sprake is vooral langere (vak)opleidingen in het gedrang kunnen komen. Sommige sectoren, zoals transport en bouw, zijn fors getroffen door de recessie. In deze sectoren worden minder nieuwe medewerkers i.c. leerling-flexkrachten aangenomen en is het voor uitzendbedrijven lastiger geworden geschikte leerwerkplekken te vinden. Opleidingsinspanningen zijn hier tijdelijk verminderd. In andere sectoren, zoals de groensector en de zorgsector, is de recessie minder voelbaar en hebben uitzendbedrijven niet of nauwelijks problemen om leerplekken te vinden en leerlingen te plaatsen. De meeste bedrijven, ook waar opleiden tijdelijk op een zachter pitje is gezet, hantieren evenwel een langere termijn perspectief en proberen daarbij als het ware 'over de crisis heen' te kijken. Als de economie aantrekt zullen op termijn opnieuw forse tekorten op de arbeidsmarkt ontstaan. Zij kunnen er in samenspraak met inlenende bedrijven aan meewerken dat, ook via opleiden, tijdig op die tekorten wordt ingespeeld.

### **Algemene conclusie**

Gegeven dat het onderwerp scholing nog niet zo lang op de agenda staat in de flexbranche, kan worden geconcludeerd dat er door uitzendondernemingen in behoorlijke mate wordt geschoold. Weliswaar nog niet zo vaak als bij de totale groep medewerkers in directe dienst, maar wel meer dan de flexkrachten in directe dienst. Er zijn nog grote verschillen te zien tussen uitzendbedrijven, met name naar grootteklasse, maar ook binnen grootteklasse. Er lijkt dus ruimte om meer te scholen en die intentie hebben de meeste bedrijven ook.

## 8.7 Aanbevelingen

### 1. Van strategische verankering naar operationalisering op uitvoerend niveau

Uit het onderzoek blijkt dat twee op de drie ondernemingen opleidingsbeleid zegt te hebben (tabel 5.1). Ook als gevraagd wordt naar de strategische motieven dan weten de uitzendondernemingen wat hun te doen staat (tabel 5.2). Met andere woorden ook hierbij geldt dat ze op papier op de toekomst zijn voorbereid. Het wordt echter anders als gekeken wordt naar het gedrag in de praktijk (tabel 5.4). De strategische motieven worden dan ingehaald door de commerciële motieven van de dag van vandaag. De opdrachtgever is dan veel belangrijker dan de flexkracht. De vertaling van strategie en beleid naar de uitvoering laat vaak nog te wensen over. Hoewel bij 43 procent van de uitzenders opleidingsbeleid onderdeel is van de dagelijkse praktijk op de vestigingen, is dat bij ruim de helft van de uitzenders (57%) niet het geval. Vandaar **aanbeveling 1**: laat het niet bij intenties, maar vertaal strategie en beleid ook naar de praktijk van uitzendvestigingen en intercedenten.

### 2. Maak de vertaalslag van beleid naar praktijk concreet

Uit het onderzoek blijkt dat er nog een wereld te winnen is ten aanzien van het realiseren van voorzieningen voor scholing van flexkrachten (tabel 6.4). Slechts 48% van de uitzenders beschikt over een jaarlijks opleidingsbudget. In slechts 40% van de gevallen is opleiden onderdeel van de taakomschrijving van de intercedent. Vaste afspraken met opleiders zijn ook maar beperkt aanwezig. **Aanbeveling 2** luidt daarom: maak de vertaalslag van beleid naar praktijk concreet door budget, verantwoordelijkheden en rollen duidelijk te benoemen. Uitzenders dienen er voor te zorgen dat kosten en baten gekoppeld worden aan de juiste kostenplaats. Zorg ervoor dat als vestigingen het werk doen, de revenuen ook daar geboekt worden. Zorg ervoor dat verantwoordelijkheden voor opleiden van flexkrachten worden opgenomen in de functie en taakomschrijvingen van vestigingmedewerkers. Zorg ervoor dat resultaten van opleiden worden bewaakt en in de beloning worden meegenomen.

### 3. Van beleid naar praktijk en de rol van STOOFF

Kleine uitzenders hebben minder mogelijkheden vorm te geven aan opleiden dan grote uitzenders. De polsstok van een kleine uitzender is natuurlijk beperkt. Uit het onderzoek blijkt dat de organisatorische verankering en de opleidingsvoorzieningen veel minder zijn dan bij de grote uitzenders (tabel 6.1 en 6.4). Dat ligt voor de hand en wijkt niet af van het algemene beeld van de MKB-ondernemer. Deskundigheid en

tijd ontbreken vaak. Hier kan STOOF goed op inspelen met tal van diensten en producten. **Aanbeveling 3** luidt daarom: STOOF moet meer specifieke aandacht geven aan de kleine uitzenders.

#### **4. Beperkte opleidingsbehoefte flexkrachten: het ware gezicht?**

Uit het onderzoek blijkt dat de beperkte behoefte van de flexkracht vaak de reden is dat er niet wordt opgeleid (tabel 5.8). In veel gevallen zal dat ook zeker zo zijn, bij voorbeeld bij scholieren en studenten. Tegelijk zijn er veel flexkrachten die niet beschikken over startkwalificaties. Ook taalbarrières worden als drempel genoemd. Dat betekent dat er toch ook een grote groep flexkrachten is die wel voor opleiding in aanmerking zou moeten komen, maar waarvan de behoefte niet of niet voldoende wordt onderkend. Dit leidt tot **aanbeveling 4**: zorg voor een scherp beeld van de opleidingsbehoefte van de flexkracht - de behoefte is ruimer dan wat de actuele functie vraagt! - en probeer daar richting opdrachtgever op in te spelen. Flexkrachten zonder startkwalificatie dienen daarbij specifieke aandacht te krijgen.

#### **5. Specifieke aandacht voor werkenden zonder startkwalificatie vereist**

In de flexbranche werken relatief veel mensen zonder startkwalificatie (tabel 2.3). Die mensen hebben een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Een belangrijke doelstelling van het beleid is om het aantal werkenden met een startkwalificatie te verhogen. Op dit moment volgt 10% van de flexkrachten zonder startkwalificatie een opleiding (tabel 3.4). Dat is een marktconform resultaat. Maar de branche heeft de ambitie het aantal werkenden met startkwalificatie te verhogen. Juist de combinatie van (uitzend)werk en leren is voor deze groep zeer geschikt. **Aanbeveling 5** luidt daarom: geef specifieke aandacht aan flexkrachten zonder startkwalificatie, bevorder dat zij kwalificerende opleidingen volgen en formuleer hiervoor concrete streefdoelen, b.v. een verdubbeling van het percentage in drie jaar tijd, een toename van het aantal flexkrachten zonder startkwalificatie in opleiding tot 25% in 2014. Echter, werkenden zonder startkwalificatie zijn ook een erfenis van het opleidingsleed uit het verleden. Dat kan de flexbranche niet alleen oplossen. De overheid dient te bevorderen dat extra middelen, bij voorbeeld voor bestrijding van jeugdwerkloosheid, beschikbaar komen voor het opleiden van flexkrachten zonder startkwalificatie, opdat uitzenders hun mogelijkheden voor deze groep optimaal kunnen inzetten.



## 6. Benut de flexbranche voor beroepsgerichte scholing

Steeds meer uitzendondernemingen houden zich bezig met leren en werken (tabel 7.5), van 1 op de 4 naar bijna 4 op de 10 in 2010. Het gaat jaarlijks om duizenden flexkrachten en de verwachting is dat het aantal groeit, althans volgens de uitzenders zelf. Voordeel van het inschakelen van uitzendondernemingen is tweeledig: er worden meer jongeren bereikt en er komen meer leerwerkplekken beschikbaar. Dat brengt **aanbeveling 6** in beeld: benut de flexbranche voor beroepsgerichte scholing. Ook op Europees niveau wordt er vanuit de flexbranche voor gepleit reguliere voorzieningen voor beroepsopleidingen open te stellen voor flexkrachten in het kader van de post-Lissabon strategie (EU-2020<sup>2</sup>). Punt van aandacht hierbij is de erkenning van uitzendondernemingen als opleider. De kenniscentra voor de beroepsopleidingen zouden hun regelingen op dit punt beter op elkaar af moeten stemmen.

## 7. Financiële arrangementen

Uit het onderzoek blijkt dat bedrijfsopleidingen voor flexkrachten vaak grotendeels door uitzendondernemingen zijn gefinancierd (tabel 4.4.) Daar is niks mis mee, want de uitzendonderneming plukt ook de commerciële vruchten van de goed opgeleide flexkrachten. Wat wel jammer is dat 85% van de ondernemingen geen gebruik maakt van externe financieringsbronnen (anders dan inleners). Subsidies zijn er wel maar worden blijkbaar nauwelijks gebruikt, noch van UWV, noch van gemeenten, noch van O&O-fonds STOOFF. Dat leidt tot **aanbeveling 7**: zorg dat publieke en sectorale opleidingsbudgetten ook beschikbaar komen voor mensen met een flexibel contract. Of anders gezegd maak subsidieregelingen toegankelijk en flexvriendelijk, met eenvoudige bekostigingsregels. Dat geldt ook voor de O&O-fondsen, die zich moeten openstellen voor de werknemer met een flexibel contract. STOOFF kan daarin een rol vervullen.

## 8. Flexibiliteit opleidingsaanbod

Uitzenders zijn flexibel en leveren flexibiliteit. Dat staat op gespannen voet met de wereld van het opleiden. Redenen om niet op te leiden liggen voor een deel ook in het gebrek aan flexibiliteit dat uitzenders ervaren van de kant van het opleidingsaanbod (tabel 5.8). Opzet, duur en tijdstippen van opleidingen passen vaak niet bij de oplei-

---

2 Bron: 'Agency work contributes to better functioning labour markets by raising employment levels and enhancing participation. Shaping the Social and Employment Dimension of the European Union's Post-Lisbon Strategy', Eurociett, januari 2010

dingsbehoefte van uitzenders en flexkrachten. Dat probleem is nog groter als er gebruik wordt gemaakt van het publieke onderwijsaanbod. Dat brengt **aanbeveling 8** in beeld: zorg voor meer flexibiliteit en maatwerk van het opleidingsaanbod. Zorg voor flexibele leerwegen. Zoek naar mogelijkheden om bij flexibele contracten continuïteit en kwaliteit van opleiden te waarborgen.

## **9. Van vraaggericht naar aanbodgericht**

Uit het onderzoek blijkt dat uitzendondernemingen een toenemende scholingsbehoefte verwachten in 2010 (tabel 7.2.). Dat geldt eigenlijk over de hele linie van het uitzendwerkveld, in alle sectoren en op alle opleidingsniveaus. Tegelijk blijken uitzenders in de praktijk van het opleiden zich nog erg te richten op de inlener en veel minder op de flexkracht (tabel 5.4). Het is begrijpelijk dat de flexkracht in crisistijd even niet op de eerste plaats stond. Maar het is te verwachten dat dit na de crisis, met het oog op de krapte die al snel weer ervaren wordt, weer anders zal zijn. Daar past dan ook **aanbeveling 9** bij om in de nabije toekomst de flexkracht (en zijn kennen en kunnen) centraal te stellen. De flexbranche kan een belangrijke functie vervullen bij het opleiden van werknemers voor de arbeidsmarkt nu en in de toekomst. Want een goede uitzender is op de toekomst voorbereid.

## Bijlage 1 – Verantwoording veldwerk

### B 1.1 Toelichting

Het uitgangsbestand is een bestand dat is samengesteld op basis van bestanden van contactpersonen die zijn aangeleverd door ABU, NBBU en SNA.

	totaal	ABU	NBBU	SNA
totaal aangeleverd	3063	369	679	2015

Er zat overlap tussen de bestanden, en een aantal dossiernummers klopte niet. Deze zijn gecorrigeerd. Daarna zijn de gegevens gekoppeld aan bestanden van de Kamer van Koophandel. Daardoor zijn de volgende variabelen toegevoegd aan het bestand:

- contactpersoon;
- correspondentieadres;
- telefoonnummer;
- mobiel telefoonnummer;
- aantal werknemers;
- actief/ niet actief;
- bestaand/ opgeheven.

Uit het bestand, verrijkt met deze gegevens is een steekproef van ruim 1200 adressen getrokken.

### B 1.2 Steekproef

	totaal	ABU	NBBU	SNA
totaal uitgezet	1213	197	362	652
totaal benaderbaar	1058			

grootteklasse	totaal	ABU	NBBU	SNA
1 werknemer	250	33	85	132
2-4 werknemers	250	48	90	111
5-9 werknemers	250	51	83	116
10-49 werknemers	250	31	65	153
50-99 werknemers	106	13	23	70
> = 100 werknemers	107	21	16	70

### B 1.3 Respons en non-respons

grootteklasse	totaal
1 werknemer	67
2-4 werknemers	83
5-9 werknemers	71
10-49 werknemers	51
50-99 werknemers	25
> = 100 werknemers	24
Totaal	321

reden non-respons	kolom %
gesprek afgebroken	.1
weigert zonder reden	2.4
principeel tegen enquêtes	3.8
geen interesse in onderwerp	14.1
krijgt respondent niet aan de lijn	.1
staat geen vreemden te woord	.1
vertrouwt niet op anonimiteit	.1
geeft geen bedrijfsgegevens	.2
alleen schriftelijke/eerst info toesturen	.6
weet niets van onderwerp	1.0
geen toestemming van directie	.1
te vaak enquêtes	1.1
kost teveel tijd/moeite	12.4
heeft er geen belang bij	3.0
bedrijf in problemen: faillissement, etc.	.2
wordt niet Nederlands gesproken	.4
heeft géén tijd/bezig	1.5
geen afspraak mogelijk in beschikbare periode	.4
buitenpopulatie, geen bedrijf	4.4
bedrijf bestaat niet meer	.6
functionaris langere tijd op vakantie/reis	.9
fax/antwoordapparaat	.5
bedrijf niet bekend	.7
anders, nl.: .....	16.4
Total	65.2

Missing (= respons)

## Bijlage 2 – Overzicht geënquêteerde uitzendorganisaties

*Tabel B2.1 – Aantal vestigingen*

gemiddeld aantal vestigingen	%
1 vestiging	66
2,3 of 4 vestigingen	19
5 of meer vestigingen	15

*Tabel B2.2 – Aantal vaste medewerkers (i.e. intercedenten, bureau medewerkers, vestigingsmanagers, exclusief flexkrachten met vast contract)*

gemiddeld aantal vaste medewerkers	%
1 medewerker	12
2,3 of 4 medewerkers	37
5 t/m 9 medewerkers	19
10 t/m 49 medewerkers	25
50 of meer medewerkers	8

*Tabel B2.3 – Aantal flexkrachten in eerste 6 maanden van 2009*

gemiddeld aantal flexkrachten	%
1 t/m 24 flexkrachten	17
25 t/m 49 flexkrachten	26
50 t/m 99 flexkrachten	21
100 of meer flexkrachten	36

*Tabel B2.4 – Aantal flexkrachten in eerste 6 maanden van 2009, per fase*

	gemiddeld per bedrijf
% flexkrachten fase A	76
% flexkrachten fase B	16
% flexkrachten fase C	7

*Tabel B2.5 – Werkgebied landelijk of regionaal?*

	%
landelijk werkzaam	46
in enkele regio's	23
in een bepaalde regio	31

*Tabel B2.6 - Allround uitzendorganisatie of specialisatie naar sector?*

	%
allround uitzendbureau	31
gespecialiseerd uitzendbureau	69

*Tabel B2.6 – Indien gespecialiseerd: richting specialisatie naar sector*

	%
- landbouw en visserij	13
- energie en waterbedrijven	1
- voedings-, genotmiddelenindustrie	3
- chemische industrie	3
- metaalindustrie	6
- andere industrie	10
- bouwnijverheid, installatie	24
- handel	0
- horeca	1
- sport, cultuur en recreatie	1
- transport en logistiek	11
- post en telecom	0
- banken en verzekeraars	1
- automatisering	8
- andere zakelijke dienstverlening	1
- ministerie/provincie/gemeente/uwv	1
- onderwijs	1
- zorg en welzijn	5
- techniek	23
- anders	4

*Tabel B2.8 – Allround uitzendorganisatie of specialisatie naar (doel)groepen?*

	%
alle werkzoekenden	62
specifieke (doel)groepen	38

*Tabel B2.9 – Indien gespecialiseerd: richting specialisatie naar (doel)groepen*

	%
- scholieren/studenten	6
- langdurig werklozen	3
- arbeidsgehandicapten	1
- ouderen (>45 jaar)	2
- etnische minderheden	3
- hoger opgeleiden	17
- arbeidsmigranten	22
- anders	57





## Bijlage 3 – Onderwijsindeling CBS

Onderwijsniveau	Toelichting
<b>1. Onderwijs aan kleuters</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Basisonderwijs groep 1 en 2;</li><li>- Speciaal onderwijs voor in hun ontwikkeling bedreigde kleuters (IOBK).</li></ul>
<b>2. Primair onderwijs</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Basisonderwijs groep 3 en hoger;</li><li>- Speciaal onderwijs;</li><li>- Cursussen basiseducatie.</li></ul>
<b>3. Secundair onderwijs, eerste fase</b>	<p>Algemeen vormend en beroepsvoorbereidend onderwijs en voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs dat in directe aansluiting op het basisonderwijs gevolgd kan worden en daarnaast kort beroepsonderwijs zonder wettelijke toelatingseisen waarvan het eindniveau niet hoger is dan mavo/ theoretische leerweg vmbo.</p> <p>Hieronder vallen o.a.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- vbo;</li><li>- vmbo;</li><li>- vmbo-t;</li><li>- mavo;</li><li>- havo/vwo (1e 3 leerjaren).</li></ul>
<b>4. Secundair onderwijs, tweede fase</b>	<p>Algemeen vormend en beroepsonderwijs<sup>3</sup> dat aansluit op het secundair onderwijs lagere trap, overige WEB-opleidingen, andere particuliere opleidingen en de niet meer bestaande leerlingwezenopleidingen met een cumulatieve duur<sup>4</sup> van de opleidingen (omgerekend in fulltime-equivalenten) na niveau 3 via de kortste leerweg van minder dan vijf jaar.</p> <p>Hieronder vallen o.a.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- mbo-2;</li><li>- mbo-3;</li><li>- mbo-4;</li><li>- leerlingwezen;</li><li>- kmbo;</li><li>- havo;</li><li>- vwo;</li><li>- propedeuse hbo en propedeuse wo.</li></ul>
<b>5. Hoger onderwijs, eerste fase</b>	<p>Beroepsonderwijs dat aansluit op beroepsonderwijs op niveau 4.3 en algemeen vormend onderwijs op niveau 4.2; eerste fase van het wetenschappelijk onderwijs.</p> <p>Hieronder vallen o.a.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- kort hbo;</li><li>- hbo;</li><li>- post-hbo;</li><li>- kandidaats en bachelor wo.</li></ul>

---

3 Algemeen vormend en beroepsonderwijs: alle onderwijsvormen ongeacht of deze behoren tot gesubsidieerd of particulier onderwijs, contact- of afstandsonderwijs, voltijd- of deeltijdonderwijs of één van de leerwegen.

4 Cumulatieve duur: de duur van de opleiding zelf plus de duur van de noodzakelijk voorafgaande opleidingen binnen niveau 4. De cumulatieve duur is steeds omgerekend naar fulltime-equivalenten.

Onderwijsniveau	Toelichting
<b>6. Hoger onderwijs, tweede fase</b>	<p>Wetenschappelijk onderwijs leidend tot een doctoraal examen of vergelijkbaar onderwijs.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hieronder vallen:</li> <li>- masteropleidingen;</li> <li>- post-hbo voorzover niveauverhogend, w.o. eerstegraads lerarenopleiding;</li> <li>- post-academisch onderwijs;</li> <li>- post-doctorale lerarenopleidingen;</li> <li>- officiersopleidingen aansluitend op vwo.</li> </ul>
<b>7. Hoger onderwijs, derde fase</b>	<p>Onderwijs dat aansluit op hoger onderwijs, tweede fase:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 'onderwijs' dat leidt tot promotie;</li> <li>- opleidingen aan post-doctorale onderzoekscholen als aio (assistent in opleiding) of oio (onderzoeker in opleiding);</li> <li>- post-doctorale beroepsopleidingen (w.o. voor medici, apotheker, accountancy).</li> </ul>

## Bijlage 4 – Flexkrachten in de CBS-bestanden en definitie opleiding volgend

### B 4.1 Kenmerk flexkracht

In de Enquête Beroepsbevolking wordt het kenmerk ‘uitzendkracht’ toegekend voor maximaal drie banen. In totaal zijn er in de ebb 1764 flexkrachten in baan één, baan twee of baan drie. De eerste baan is de belangrijkste baan. In 2008 zijn er 1659 flexkrachten in de eerste baan. Hiervan hebben er 24 een tweede uitzendbaan. In totaal zijn er 123 respondenten die in de tweede baan als flexkracht werken. Hiervan zijn er dus 24 die ook in de eerste baan een uitzendbaan hebben. Ruim de helft echter, 65 respondenten, hebben in de eerste baan een vast contract. De rest heeft een oproepbaan of heeft geen vast contract of vaste uren. In baan 3 zijn er nog 14 flexkrachten waarvan een kwart in de eerste baan een vast dienstverband heeft.

Tabel B4.1 - Flexkrachten, ongewogen aantallen in de ebb 2008

	in combinatie met baan 1	in combinatie met baan 2	in combinatie met baan 3	flexkracht totaal
flexkracht in baan 1	1632	24	7	1659
flexkracht in baan 2	24	98	5	123
flexkracht in baan 3	7	5	6	14
totaal flexkracht baan 1, 2 of 3	1659	123	14	1764

De flexkrachten werken in alle sectoren. Een aantal (173) werkt in de sector van uitzendbureaus of arbeidsbemiddeling. De vraag is of het hier wel flexkrachten betreft, of dat het hier eigenlijk intercedenten zijn. Daarom is naar het beroep van deze flexkrachten gekeken. Dan blijkt dat het slechts in drie procent van de gevallen een beroep ‘arbeidsbemiddeling<sup>5</sup>’ betreft. De meest voorkomende beroepen zijn de buffetbediende (8%), interieurverzorger (7%) en kelner (10%). We kunnen dus stellen dat het kenmerk ‘flexkracht’ goed is gecodeerd door het CBS.

Er is uitgegaan van de flexkrachten die in de eerste baan flexkracht zijn. Dit is 94% van alle flexkrachten volgens de EBB. Als namelijk de opleidingsvraag wordt geana-

---

5 Dit zijn ‘administratief medewerker arbeidsbemiddeling, personeelsfunctionaris, werving en selectie’.

lyseerd, en de reden van de opleiding of de bijdrage aan de opleiding bevragen, zal dat over de eerste baan gaan.

#### **B 4.2 Definitie opleiding volgend**

Om te bepalen of iemand een opleiding volgt, is de volgende werkwijze gehanteerd:

1. 'Volgt u op dit moment een cursus of een opleiding op een school, bij een ander opleidingsinstituut of in het bedrijf?'

- a) ja
- b) nee
- c) nee, maar start na de vakantie met nieuwe opleiding

2. Indien b of c:

'Heeft u in de afgelopen vier weken een cursus gevolgd of beëindigd die korter van 6 maanden heeft geduurd?'

- a) ja
- b) nee

Indien vraag 1 of 2 beantwoord is met 'ja' is de persoon gekenmerkt als iemand die een opleiding volgt.

De definitie van scholing is:

'Men volgt op dit moment een cursus of een opleiding op een school, bij een ander opleidingsinstituut of in het bedrijf of men heeft in de afgelopen vier weken een cursus gevolgd of beëindigd die korter dan 6 maanden heeft geduurd.'

## Bijlage 5 – Scholieren en studenten in de ebb

Onderzocht is of het mogelijk is om met de ebb uitspraken te doen over flexkrachten die een opleiding volgen. Daarom is nagegaan of de ebb op een correcte manier meet wie er een opleiding volgt. Verder is onderscheid wenselijk tussen enerzijds flexkrachten die er een opleiding bij doen, en anderzijds scholieren die er een uitzendbaantje bij hebben. Dit is nagegaan door de ebb-gegevens te koppelen aan onderwijsgegevens.

Het ITS heeft toegang tot de CBS-bestanden van alle leerlingen die zijn ingeschreven bij een instelling voor voortgezet onderwijs (vo), middelbaar beroepsonderwijs (mbo) en hoger onderwijs (ho). Het hoger onderwijs bestaat uit het hoger beroepsonderwijs en het wetenschappelijk (universitair) onderwijs. In totaal betreft het jaarlijks ongeveer twee miljoen leerlingen (zie tabellen 3a t/m 3c). Gegevens over het aantal leerlingen in volwasseneneducatie, het bve en vavo waren voor dit onderzoek niet beschikbaar.

Voor de ebb worden jaarlijks bijna 90.000 inwoners van 15 jaar en ouder van Nederland geïnterviewd. Er zullen dus jaarlijks ook leerlingen uit het vo, mbo en ho worden ondervraagd. Daarom zijn de leerlingbestanden gekoppeld aan de ebb. Dan blijken er inderdaad bijna 7.800 leerlingen te hebben deelgenomen aan de ebb in de periode 2004/2005 waarin ze ingeschreven stonden bij een vo-opleiding. In diezelfde periode zijn ruim 4.500 mbo-leerlingen geïnterviewd voor de ebb en bijna 4.000 ho-leerlingen.

De ebb is gebaseerd op kalenderjaren, de onderwijsgegevens zijn gebaseerd op schooljaren. De onderwijsgegevens over het schooljaar 2004/2005 hebben dus maar deels betrekking op 2004, en deels op 2005. Hetzelfde geldt voor de daaropvolgende jaren. Doordat we achtereenvolgende bestanden hebben, zijn de gegevens over 2005 en 2006 wel compleet voor het vo, mbo en ho. Voor 2004 en 2007 niet. We zullen ons daarom concentreren op 2005 en 2006. In het vo zitten veel scholieren jonger dan 15 jaar. In de ebb zijn geen gegevens bekend over deze leerlingen. Deze worden dan ook niet meegenomen in de analyses.

## Overeenkomst kenmerk ‘scholier’ ebb en inschrijving bij de opleiding

Op basis van de gekoppelde gegevens is gecheckt of men onderwijs volgt. Binnen de ebb is er een aantal mogelijkheden om te bepalen of iemand een opleiding volgt.

- het kenmerk ‘scholier/student’ (gebaseerd op het kenmerk ‘maatschappelijke positie’);
- de vraag of men momenteel een opleiding volgt;
- indien men geen opleiding volgt, of men in de afgelopen vier weken een reguliere opleiding van minder dan zes maanden heeft gevolgd.

Uit tabel 1 blijkt dat het grootste deel (75%) van de degenen die in de onderwijsbestanden zitten, inderdaad scholier/student zijn volgens de ebb.

*Tabel B5.1 – Aantal leerlingen vo, mbo en ho in onderwijsbestanden en scholier/student (15 jaar en ouder) volgens ebb 2005 en 2006 (ongewogen)*

2005		in onderwijsbestanden?	
		nee	ja
kenmerk	scholier/student	1,3	75,4
volgens	geen scholier/student	98,7	24,6
ebb	totaal	100,0	100,0

2006		in onderwijsbestanden?	
		nee	ja
kenmerk	scholier/student	1,3	75,2
volgens	geen scholier/student	98,7	24,8
ebb	totaal	100,0	100,0

Naast het kenmerk ‘scholier/student’ worden door het cbs ook ‘werkenden’ en ‘overigen’ onderscheiden als maatschappelijke positie. Bij deze werkenden en overigen zijn er ook die een voltijds opleiding volgen, of die in de vier weken voorafgaand aan het ebb-interview een reguliere opleiding van korter dan zes maanden hebben ge-

volgd. Als we deze toevoegen aan de scholieren/studenten, dan hebben we ongeveer negentig procent van alle onderwijsvolgende teruggevonden in de ebb<sup>6</sup>.

*Tabel B5.2 – Aantal leerlingen vo, mbo en ho in onderwijsbestanden en uitgebreide definitie scholier/student (15 jaar en ouder) volgens ebb 2005 en 2006 (ongewogen)*

		in onderwijsbestanden?	
		nee	ja
2005			
kenmerk volgens ebb	scholier/student (uitgebreide definitie)	4,8	91,2
	geen scholier/student	95,2	8,8
	totaal	100,0	100,0
2006			
		nee	ja
kenmerk volgens ebb	scholier/student (uitgebreide definitie)	4,9	89,8
	geen scholier/student	95,1	10,2
	totaal	100,0	100,0

*Tabel B5.3a – Aantal leerlingen vo, mbo en ho in onderwijsbestanden en na koppeling aan ebb 2004/2005 (ongewogen)*

		onderwijsbestanden	na koppeling ebb
vo	aantal leerlingen	874.315	7.770
mbo	aantal leerlingen bol-vt	289.488	
	aantal leerlingen bol-dt	14.042	
	aantal leerlingen bbl	131.825	
	aantal leerlingen totaal	435.355	4.540
ho	aantal leerlingen	642.966	3.970
totaal	aantal leerlingen	1.952.636	15.303

<sup>6</sup> Als we ook degenen zouden toevoegen die volgens de ebb een opleiding in deeltijd volgen, wordt dit percentage nog hoger, maar dan wordt het aandeel dat niet in de onderwijsbestanden wordt teruggevonden aanmerkelijk groter. Daarom kiezen we daar niet voor.

*Tabel B5.3b – Aantal leerlingen vo, mbo en ho in onderwijsbestanden en na koppeling aan ebb 2005/2006 (ongewogen)*

		onderwijsbestanden	na koppeling ebb
vo	aantal leerlingen	912.601	7.715
mbo	aantal leerlingen bol-vt	331.048	
	aantal leerlingen bol-dt	15.366	
	aantal leerlingen bbl	136.989	
	aantal leerlingen totaal	483.403	3.495
ho		662.355	3.733
totaal	aantal leerlingen	2.058.359	14.943

*Tabel B5.3c – Aantal leerlingen vo, mbo en ho in onderwijsbestanden en na koppeling aan ebb 2006/2007 (ongewogen)*

		onderwijsbestanden	na koppeling ebb
vo	aantal leerlingen	915.449	7.064
mbo	aantal leerlingen bol-vt	341.513	
	aantal leerlingen bol-dt	13.940	
	aantal leerlingen bbl	140.842	
	aantal leerlingen totaal	496.295	3.146
ho		677.126	3.716
totaal	aantal leerlingen	2.088.870	13.926



## Bijlage 6 – Betrouwbaarheidsintervallen in de ebb<sup>7</sup>

### 95%-betrouwbaarheidsmarges van de opgehoogde aantallen voor Nederland, 2008

<i>Opgehoogde aantallen</i>	Absolute marges	Relatieve marges
x 1.000	x 1.000	%
5	1,6	31,7
10	2,2	22,4
14	2,7	18,3
20	3,2	15,8
30	3,9	12,9
50	5,0	10,0
75	6,1	8,3
100	7,1	7,1
200	9,9	5,0
300	12,1	4,0
500	15,5	3,1
750	18,7	2,5
1.000	21,4	2,1
2.000	28,7	1,4
3.000	33,1	1,1
5.000	37,0	0,7
7.500	34,5	0,5

De schattingen van de ebb worden berekend als jaargemiddelden. Ter verduidelijking van het gebruik van staat 2 volgt een getallenvoorbeeld. Stel dat wordt waargenomen dat 75 000 personen tot een zekere categorie behoren. Daarbij behoort zoals blijkt uit staat 2 (b.v. bij de Capi jaargegevens) een marge van 6400. De grenzen van het 95%-betrouwbaarheidsinterval liggen dan bij benadering bij  $75.000 - 6.400 = 68.600$  en  $75.000 + 6.400 = 81.400$ . Dit betekent dat de werkelijke waarde met een betrouwbaarheid van 95% ligt in het interval (68.600, 81.400). Voor tussenliggende uitkomsten kunnen de betrouwbaarheidsmarges door interpolatie worden berekend. Vanwege onbetrouwbaarheid wordt voor de jaarcijfers de ondergrens vastgesteld op 15 duizend in de totaalkolom.

<sup>7</sup> Bron: Methoden en definities Enquête Beroepsbevolking 2008



ISBN 90 5554 397 7  
NUR 800, 959, 966