



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Opdrachtgever

UWV



Onderzoek

Einddatum – 28 september 2015

Categorie

Arbeidsparticipatie

50-plus uitzendkrachten aan het werk

Een verkennend onderzoek naar de betekenis van uitzendwerk voor 50-plussers

Conclusie

Uitzendwerk is voor 50-plussers een goede optie om werk te vinden en te houden. Flexibele arbeid wordt op de arbeidsmarkt meer en meer gemeengoed. Niet alleen jongere werknemers werken tegenwoordig veelvuldig via een flexibel contract, ook steeds meer oudere werknemers gaan via een flexibel contract (weer) aan de slag.

Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/x74qk6ad>

50-plus uitzendkrachten aan het werk

Een verkennend onderzoek naar de betekenis van uitzendwerk voor 50-plussers

september 2015



 **startpeople**

 **usg professionals**

 **usg people**

 **unique**

 **secretary plus**

 **uwv** werken aan perspectief

Inhoudsopgave

Inleiding	2
Samenvatting	3
1. Onderzoekspopulatie: 50-plus uitzendkrachten USG People	4
1.1. Kenmerken van de 50-plus uitzendkrachten	4
1.2. Kenmerken van de uitzendbanen	5
2. Arbeidsverleden 50-plus uitzendkrachten	8
3. Werkende 50-plus uitzendkrachten	10
4. Niet meer werkende 50-plus uitzendkrachten	16
5. Conclusies	19
5.1. Arbeidsmarkttransities 50-plus uitzendkrachten	19
5.2. Belangrijkste resultaten	20
Begrippenlijst	21
Bijlage 1 Verantwoording onderzoek	22
Bijlage 2 Tabellen	24
Colofon	25

Inleiding

Flexibele arbeid wordt op de arbeidsmarkt meer en meer gemeengoed. Niet alleen jongere werknemers werken tegenwoordig veelvuldig via een flexibel contract, ook steeds meer oudere werknemers gaan via een flexibel contract (weer) aan de slag. Uit recent onderzoek¹ van UWV is gebleken dat ongeveer een derde van alle WW'ers via een uitzendcontract aan de slag gaat. Een belangrijk deel daarvan is 50 jaar of ouder.

Naast de flexibilisering van de arbeidsmarkt is er ook sprake van vergrijzing van de arbeidsmarkt, door een afnemende instroom van jongeren en doordat ouderen langer doorwerken. Het aandeel ouderen in de beroepsbevolking neemt hierdoor de komende jaren structureel toe en vertegenwoordigt voor werkgevers een steeds groter deel van het beschikbare aanbod. UWV, USG People en andere intermediairs staan dan ook voor de uitdaging om de arbeidsparticipatie van ouderen (50-plussers) zoveel mogelijk te bevorderen. Uitzendwerk kan hierbij een belangrijke rol spelen.

USG People en UWV hebben gezamenlijk een verkennend onderzoek gedaan naar de betekenis van uitzendwerk voor de arbeidsparticipatie van 50-plussers. Middels dit onderzoek wordt getracht meer inzicht te verkrijgen op de wijze waarop 50-plussers via uitzendwerk aan het werk komen en of zij aan het werk blijven. Dit inzicht draagt bij aan het optimaliseren van de arbeidsparticipatie van 50-plussers.

Het onderzoek staat los van het actieplan 50-plus en de daaruit voortkomende activiteiten die UWV en de uitzendbranche ontplooiën om 50-plussers te ondersteunen in het vinden van werk. Resultaten uit dit onderzoek kunnen dus niet worden gekoppeld aan de maatregelen die het kabinet heeft genomen in het kader van 50-plus en de activiteiten die voortvloeien uit deze maatregelen.

Box 1 Een coproductie van UWV en USG People

UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen) zorgt voor de uitvoering van de werknemersverzekeringen in Nederland, zoals de WW, WIA, WAO, WAZ, Wazo en Ziektewet. Daarnaast biedt UWV ondersteuning bij het zoeken naar werk en inzicht in de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Dagelijks werken meer dan honderdduizend mensen via USG People bij bedrijven en instellingen in Nederland, België, Duitsland en Frankrijk. Daarmee is USG People een van de grootste hr-dienstverleners in Europa. De activiteiten zijn gebundeld onder vier internationale star brands: Start People, Unique, Secretary Plus en USG Professionals.

De vragen, die UWV en USG People via dit onderzoek trachten te beantwoorden, zijn:

- Wat is de betekenis van uitzendwerk voor de arbeidsmarktpositie van 50-plussers?
- Voor welke 50-plus uitzendkrachten biedt uitzendwerk de meeste mogelijkheden op een volgende baan? Hoe ziet deze volgende baan eruit?
- Leidt uitzendwerk voor 50-plussers naar betere arbeidsvoorwaarden en meer werkzekerheid?
- Voor welke 50-plus uitzendkrachten biedt uitzendwerk de minste mogelijkheden op een volgende baan? Wie komt in de WW terecht?

Deze rapportage presenteert de resultaten van een onderzoek naar de arbeidsmarktsituatie van een groot aantal door USG People in 2013 en 2014 geplaatste 50-plussers. Daarbij kijken we naar de arbeidsmarktsituatie voorafgaand aan de uitzendbaan via USG People, en zijn de 50-plus uitzendkrachten een periode gevolgd vanaf het moment van de uitzendbaan bij USG People.

In hoofdstuk 1 wordt het profiel van de 50-plus uitzendkrachten van USG People beschreven. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt naar kenmerken van uitzendkrachten en kenmerken van uitzendbanen. In hoofdstuk 2 komt de arbeidsmarktpositie van de 50-plus uitzendkrachten aan de orde voordat zij via USG People aan het werk gingen. Hoofdstuk 3 gaat in op de 50-plus uitzendkrachten, die na het dienstverband bij USG People aan het werk zijn. Hierbij wordt ingegaan op de 50-plus uitzendkrachten die één of meerdere vervolgbanen hebben gevonden en op de 50-plus uitzendkrachten die nog steeds in dezelfde uitzendbaan bij USG People werkzaam zijn. In hoofdstuk 4 komt de arbeidsmarktpositie van de 50-plus uitzendkrachten aan de orde die niet meer als werknemer werkzaam zijn. Tot slot zijn in hoofdstuk 5 de conclusies te vinden.

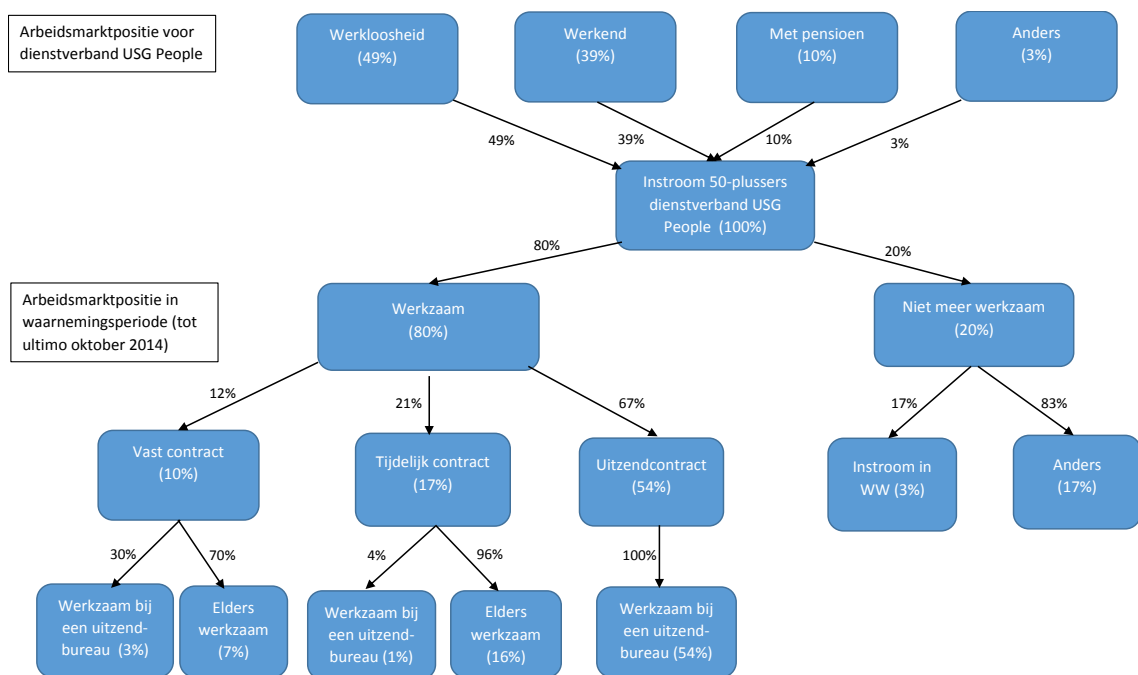
¹UWV, 'Flexwerk na de WW', april 2015.

Samenvatting

Arbeidsmarkttransities 50-plus uitzendkrachten

Uit dit onderzoek naar de arbeidsmarktsituatie van 50-plus uitzendkrachten blijkt dat bijna de helft van de 50-plussers voor de uitzendbaan werkloos was. 80% is na de uitzendbaan werkzaam. Van de werkzame 50-plus uitzendkrachten heeft het merendeel (67%) opnieuw een uitzendcontract. 21% een tijdelijk contract en 12% een vast contract. Van alle 50-plus uitzendkrachten werkte 58% via een uitzendbureau en 23% in een andere sector. Van de totale onderzoeksgroep is 20% niet meer als werknemer werkzaam en stroomt 3% de WW in. De arbeidsmarktsituatie is van 17% van de 50-plus uitzendkrachten niet bekend.

Stroomschema arbeidsmarkttransities 50-plus uitzendkrachten



• Vanwege afronding bedraagt de som van alle percentages niet altijd 100%.

Belangrijkste resultaten

Uit het onderzoek blijkt dat uitzendwerk voor 50-plussers een goede optie is om werk te vinden en te houden. De kans op het vinden van een volgende baan is voor 50-plus uitzendkrachten gelijk aan alle uitzendkrachten. Een derde van de 50-plus uitzendkrachten werkt in een functie op een hoger niveau. Wel zien we dat het inkomen niet eenzelfde groeiontwikkeling laat zien, mede door een vermindering van uren. Een aantal verdere belangrijke bevindingen en conclusies:

- Het uitzendbureau speelt een belangrijke rol bij het weer aan het werk gaan en blijven van 50-plussers die zich bij het uitzendbureau melden: voor de uitzendbaan was bijna de helft van de 50-plussers werkloos, daarna heeft 80% een baan als werknemer.
- Bijna een kwart van de nog werkende 50-plus uitzendkrachten is in dienst getreden direct bij een werkgever op een tijdelijk dan wel vast contract.
- Het aandeel 50-plussers met een vaste baan gestegen van 4% naar 10%.
- Van alle werkzame 50-plus uitzendkrachten werkt 67% via een uitzendcontract. Van de 50-plus uitzendkrachten met een nieuwe baan (exclusief de uitzendkrachten, die nog bij USG People in dezelfde baan werkzaam zijn) werkt 62% opnieuw via een uitzendcontract.
- 65-plus uitzendkrachten vinden vrijwel uitsluitend opnieuw uitzendwerk.
- Opleidingsniveau blijkt een belangrijke rol te spelen bij het vinden van een vervolgbaan, laag opleidingsniveau leidt tot geringere mogelijkheden op een vervolgbaan.
- 50-plus uitzendkrachten met een laag opleidingsniveau en in economische en administratieve beroepen hebben het grootste risico op werkloosheid na de uitzendbaan.

1. Onderzoekspopulatie: 50-plus uitzendkrachten USG People

In dit hoofdstuk wordt met behulp van een aantal kenmerken het profiel van de onderzoeksgroep (de 50-plus uitzendkrachten van USG People) geschetst. Omdat niet alle gewenste informatie in een bron beschikbaar was, is voor de inhoud van dit hoofdstuk gebruik gemaakt van gegevens uit de polisadministratie, van de resultaten van een enquête onder 50-plus uitzendkrachten en gegevens uit de administratie van USG People.

De gegevens uit de polisadministratie hebben betrekking op 4.227 uitzendkrachten van 50 jaar of ouder, die in 2013 via USG People in een uitzendbaan zijn gestart. De polisadministratie is het gegevensregister van alle inkomstenverhoudingen in Nederland. Hieronder vallen dus lonen, uitkeringen en arbeidsverhoudingen van alle werknemers in Nederland. Uit de polisadministratie werden voor de analyse de volgende kenmerken gebruikt: geslacht, leeftijd, type contract, duur contract, sector dienstverband en aantal dienstverbanden na de uitzendbaan.

De enquêteresultaten zijn afkomstig van 979 50-plus uitzendkrachten, die in 2014 of in het eerste kwartaal van 2015 door USG People in een uitzendbaan zijn gestart. In totaal werden ruim 3.400 vragenlijsten verstuurd. De response was daarmee 28%. Door middel van deze enquête zijn aanvullende gegevens verkregen zoals opleidingsniveau, woonsituatie, arbeidsmarktsituatie voor de uitzendbaan en sectorinformatie.

Tot slot is in dit hoofdstuk nog informatie uit de administratie van USG People gebruikt. Deze aanvullende informatie over de sector van het inlenen en de uitzendfunctie heeft betrekking op de 50-plus uitzendkrachten, die in 2013 en 2014 via USG People werkten.

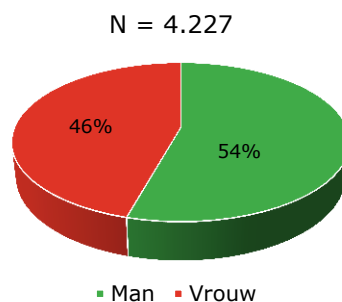
1.1. Kenmerken van de 50-plus uitzendkrachten

Van de 50-plus uitzendkrachten is 54% man

(Bron: polisadministratie)

De groep 50-plus uitzendkrachten bestaat voor de meerderheid (54%) uit mannen. Uit de Arbeidsrekeningen² blijkt dat in 2014 van alle uitzendkrachten 63% man en 37% vrouw is. Onder de gevolgde 50-plus uitzendkrachten is het aandeel mannen dus lager en dat van vrouwen hoger.

Afbeelding 1.1 50-plus uitzendkrachten naar geslacht



De helft van de 50-plus uitzendkrachten is 50 tot 55 jaar

(Bron: polisadministratie)

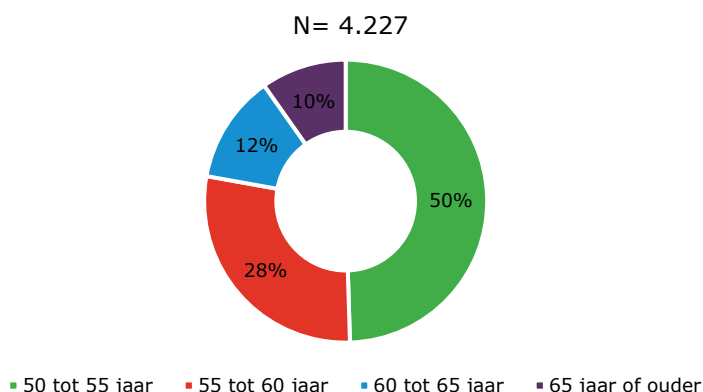
Binnen de onderzochte groep van 50-plus uitzendkrachten is de groep 50 tot 55-jarigen relatief groot (50%). Bekeken naar leeftijdscategorieën van 5 jaar, neemt het aandeel in de groep met ieder cohort verder af; van 50% in de leeftijdscategorie 50 tot 55 jaar naar 10% in de leeftijdscategorie 65 jaar of ouder. Uit de arbeidsrekeningen 2014³ blijkt eenzelfde ontwikkeling. Ook laten de Arbeidsrekeningen zien dat het aantal uitzendkrachten in de leeftijd van 55 tot 65 jaar al meer dan tien jaar stijgt. Dit geldt ook voor 65-

² CBS, Arbeidsrekeningen 2014.

³ Ibidem.

plus uitzendkrachten, terwijl het aantal uitzendkrachten jonger dan 25 jaar daalt. Dit wijst er op dat de uitzendbranche de oudere werkzoekende steeds meer als een goede doelgroep voor bemiddeling zien.

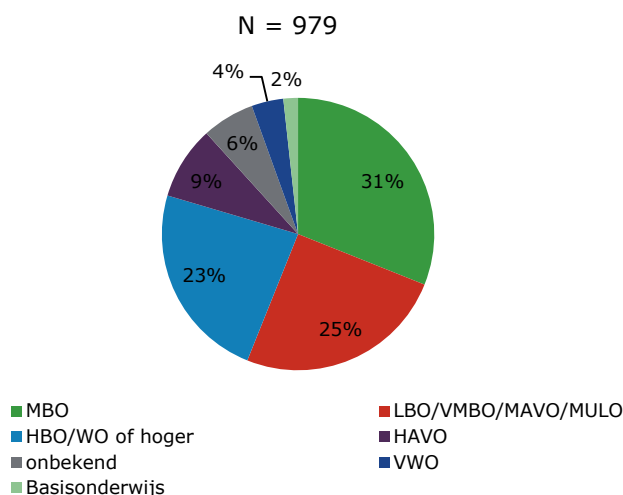
Afbeelding 1.2 50-plus uitzendkrachten naar leeftijd



Het merendeel van de 50-plus uitzendkrachten heeft een middelbaar opleidingsniveau (Bron: enquête)

Van de geënquêteerde groep 50-plus uitzendkrachten is 44% middelbaar opgeleid (een Havo, VWO of MBO-opleiding), 27% is laagopgeleid (basisonderwijs of VMBO) en bijna een kwart is hoger opgeleid (HBO/WO of hoger). Van 6% van de 50-plus uitzendkrachten is het opleidingsniveau niet bekend.

Afbeelding 1.3 Opleidingsniveau 50-plus uitzendkrachten



In vergelijking met 50-plussers die een WW-uitkering ontvangen, zijn er onder de 50-plus uitzendkrachten meer VMBO-ers en meer Havo/VWO-ers. Het aandeel MBO-ers is fors kleiner (31% tegenover 43% 50-plus WW'ers). Het aandeel middelbaar opgeleiden totaal (MBO en Havo/VWO) is echter in beide groepen even groot. De groep lageropgeleiden 50-plus uitzendkrachten is iets groter dan de groep 50-plus WW'ers, de groep hogeropgeleiden is iets kleiner (2 procentpunt verschil). De groep 50-plus uitzendkrachten is hiermee wat lager opgeleid dan de werkzoekende 50-plus WW'er.

Bijna twee derde van de 50-plus uitzendkrachten is kostwinner. Ruim een kwart van de 50-plus uitzendkrachten is alleenstaand, 70% is getrouwd of woont samen met een partner.

1.2. Kenmerken van de uitzendbanen

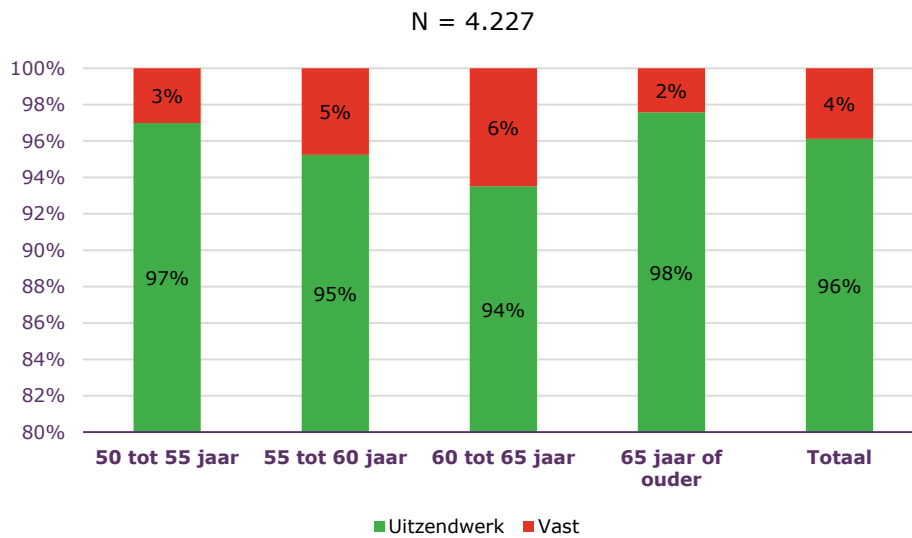
Van de 50-plus uitzendkrachten heeft 4% een vast contract bij USG People

(Bron: polisadministratie)

Het uitzendbureau kent uitzendcontracten, tijdelijke contracten en vaste dienstverbanden. Het type arbeidscontract is afhankelijk van het aantal weken dat voor het uitzendbureau is gewerkt. Naarmate de relatie tussen uitzendonderneming en uitzendkracht langer duurt, wordt er meer zekerheid opgebouwd. Van de 50-plus uitzendkrachten bij USG People heeft 96% een uitzendcontract en 4% een vast contract. Tijdelijke contracten werden niet gevonden in de polisadministratie.

Afbeelding 1.4 laat het aandeel vaste en uitzendcontracten per leeftijdscategorie zien. Het aandeel uitzendkrachten met een vast contract stijgt van 3% in de leeftijdscategorie 50 tot 55-jarigen naar 6% in de leeftijdscategorie van 60 tot 65 jaar. In de leeftijdscategorie van 65-plus uitzendkrachten zijn weinig uitzendkrachten met een vast contract (2%).

Afbeelding 1.4 50-plus uitzendkrachten naar type contract

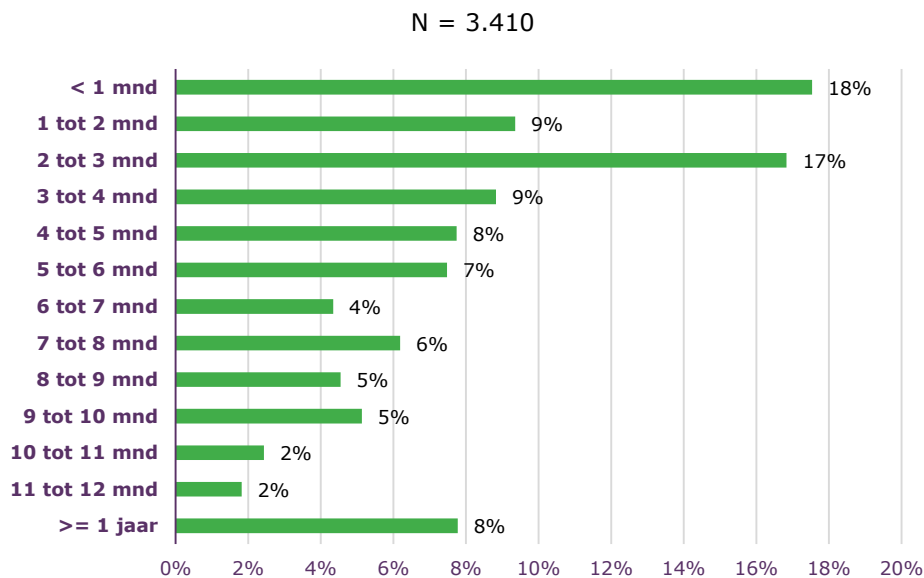


Merendeel 50-plus uitzendkrachten werkte korter dan drie maanden

(Bron: polisadministratie)

Van 3.410 50-plus uitzendkrachten is in de polisadministratie de duur van de uitzendbaan bekend. Van de 50-plus uitzendkrachten werkt 44% korter dan 3 maanden en 8% langer dan 1 jaar.

Afbeelding 1.5 50-plus uitzendkrachten naar duur werk



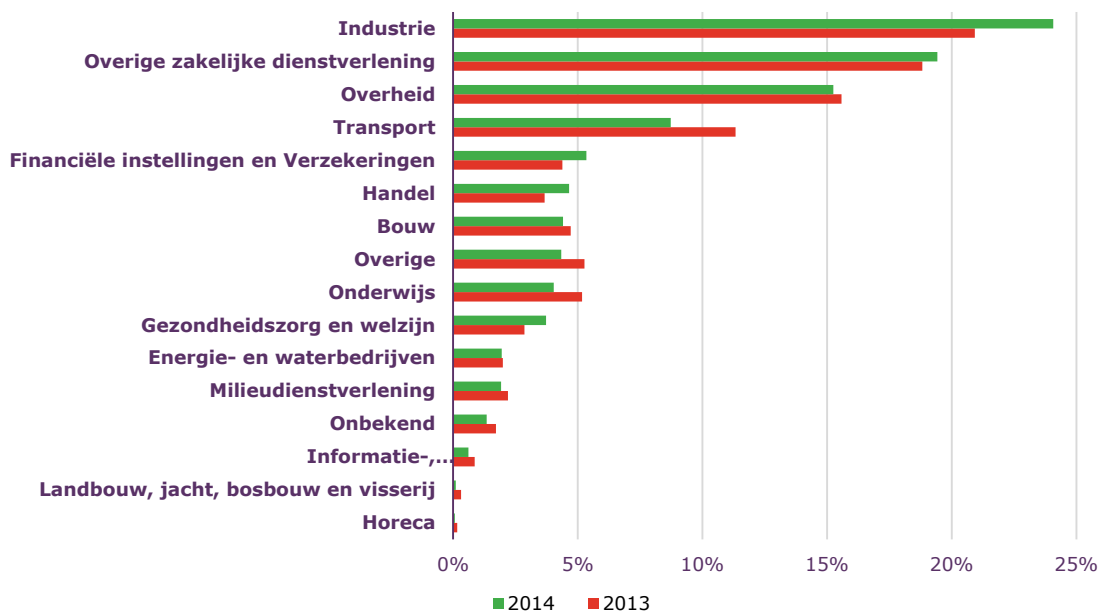
Het aantal uren dat een 50-plusser per uitzendcontract werkte varieerde erg sterk. Gemiddeld werd 873 uur per contract gewerkt (exclusief de vaste contracten).

50-plus uitzendkrachten werkten de meeste uren bij inleners uit de industrie, overige zakelijke dienstverlening, overheid en transport

(Bron: USG People)

Van USG People werd aanvullende informatie verkregen over inlenende sector en de beroepen waarin de 50-plus uitzendkrachten in 2013 en 2014 werkten. De 50-plus uitzendkrachten zijn in 2013 en 2014 via USG People de meeste uren aan het werk geweest in de industrie, overige zakelijke dienstverlening, overheid en transport. In deze vier sectoren gezamenlijk wordt in 2014 68% van alle werkuren gemaakt (afbeelding 1.6).

Afbeelding 1.6 50-plus uitzendkrachten naar aandeel werkuren per sector



Het meest werd als productie- en administratieve medewerker gewerkt

(Bron: USG People)

De 50-plus uitzendkrachten werkten in 2013 en 2014 via USG People de meeste werkuren als productie-medewerker en administratief medewerker (afbeelding 1.7). In deze twee functies gezamenlijk werd 23% van alle werkuren gemaakt.

Afbeelding 1.7 Top 10 functies naar aandeel werkuren

Functie	%
Productiemedewerker	12%
Administratief medewerker	11%
Operator	4%
Vrachtwagenchauffeur	4%
Magazijnmedewerker	3%
Medewerker klantenservice	2%
Secretaresse	2%
Heftruckchauffeur	2%
Procesoperator	2%

2. Arbeidsverleden 50-plus uitzendkrachten

In dit hoofdstuk wordt met behulp van de uitkomsten van de enquête de arbeidsmarktpositie van de 50-plus uitzendkrachten beschreven voordat zij een uitzendbaan via USG People kregen.

De helft van de 50-plus uitzendkrachten was werkzoekend in de periode vóór de uitzendbaan

(bron: enquête)

Van de geënquêteerde 50-plus uitzendkrachten was 49% werkzoekend voordat zij in de uitzendbaan bij USG People aan het werk gingen. Onder de groep 50-plus uitzendkrachten, die voor het uitzendwerk aan het werk waren (39%), bevinden zich 50-plussers met voorheen een vast contract (14%), tijdelijk contract (9%), uitzendcontract en ook zzp'ers die naast hun werk als zelfstandige extra uren willen werken. Opvallend is dat 10% van de 50-plus uitzendkrachten na beëindiging van hun actieve loopbaan weer via uitzendwerk aan de slag is gegaan; dit zijn hoofdzakelijk mannen.

Afbeelding 2.1 Arbeidsmarktpositie voor de uitzendbaan

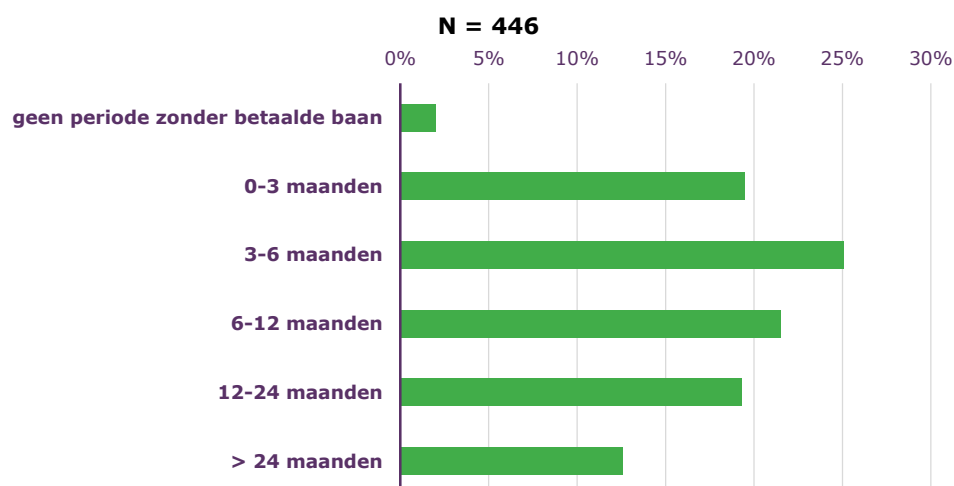
Arbeidsmarktpositie	N	%
Werkzoekend	475	49%
Werkend	378	39%
Gepensioneerd/VUT/rentenierend	101	10%
Anders	25	3%
Totaal	979	100%

Van de werkzoekende 50-plus uitzendkrachten was 47% tot een half jaar werkzoekend

(bron: enquête)

Van de geënquêteerde 50-plus uitzendkrachten die vooraf aan de uitzendbaan werkzoekend waren, geeft 47% aan dat zij niet of tot 6 maanden zonder betaald werk zijn geweest vóór de uitzendbaan. De grootste groep werkzoekende 50-plus uitzendkrachten (25%) is 3 tot 6 maanden zonder een betaalde baan geweest.

Afbeelding 2.2 Periode zonder betaalde baan vóór de uitzendbaan



Van de werkzoekende 50-plus uitzendkrachten geeft 32% aan langer dan een jaar zonder betaald werk te zijn geweest voor de uitzendbaan.

Groei in functie maar daling in uren en inkomen

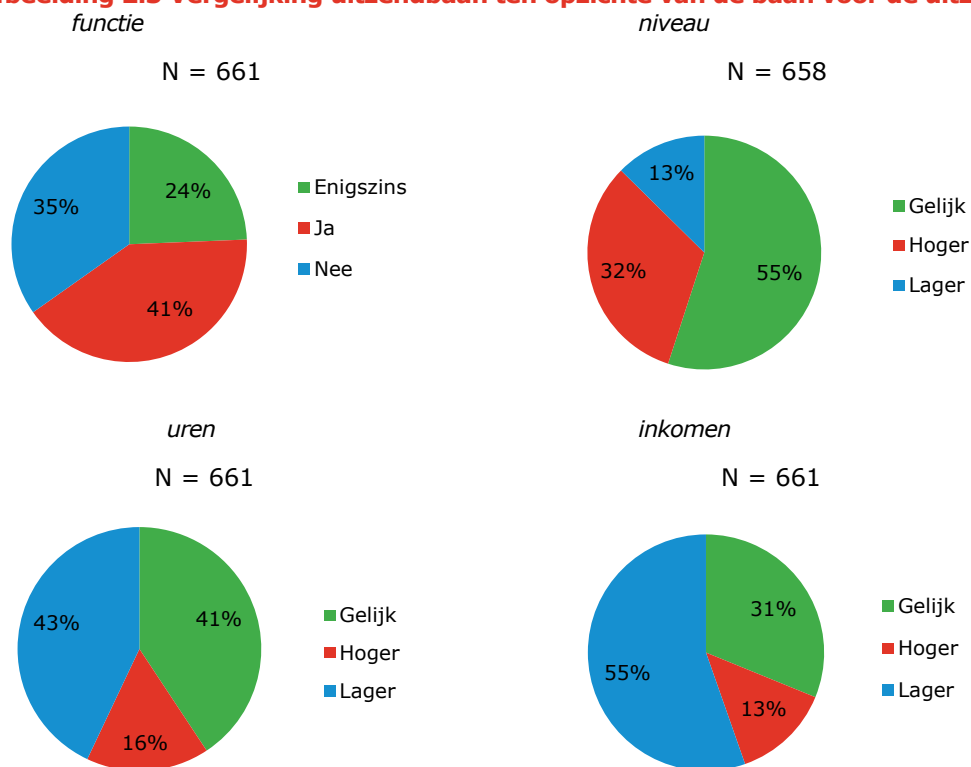
(bron: enquête)

Aan de 50-plus uitzendkrachten is in de enquête gevraagd om de uitzendbaan te vergelijken met de baan die zij voor het uitzendwerk hadden. Gevraagd is of de functie hetzelfde was, of het niveau van het werk gelijk was, of het aantal gewerkte uren per week hetzelfde was en of het inkomen gelijk is gebleven.

Voor 65% van de 50-plus uitzendkrachten was de uitzendbaan een enigszins of volledig vergelijkbare functie als het werk dat zij voor de uitzendbaan hadden. Voor de overige 35% is de functie een andere dan zij voorheen hadden. Opvallend is dat meer dan de helft van de 50-plus uitzendkrachten die in een andere functie werkten, aangeeft dat de uitzendbaan een hogere functie is dan de functie die zij voor voor de uitzendbaan hadden.

Het niveau van de uitzendbaan is voor 55% van de 50-plus uitzendkrachten gelijk aan de baan die zij voor het uitzendwerk hadden. Voor 13% van de 50-plus uitzendkrachten is de uitzendbaan van een lager niveau; dit betreft vooral 50-plus uitzendkrachten die aangeven vooraf aan de uitzendbaan werkzoekend te zijn geweest, en gepensioneerden.

Afbeelding 2.3 Vergelijking uitzendbaan ten opzichte van de baan vóór de uitzendbaan



Het urenverschil met het werk voor de uitzendbaan heeft een sterke relatie met het verschil in inkomen. 43% van de 50-plus uitzendkrachten geeft aan dat het aantal uren per week van de uitzendbaan lager is dan de uren dat zij in de baan daarvoor werkten. Driekwart van deze groep geeft ook aan een lager inkomen te krijgen. 41% van de 50-plus uitzendkrachten geeft aan evenveel uur te werken in de uitzendbaan als in de baan voor het uitzendwerk. Van deze groep houdt bijna de helft ook hetzelfde inkomen. Van de 16% die meer uur werkt in de uitzendbaan ten opzichte van de baan ervoor, heeft de helft een gelijk of hoger inkomen.

3. Werkende 50-plus uitzendkrachten

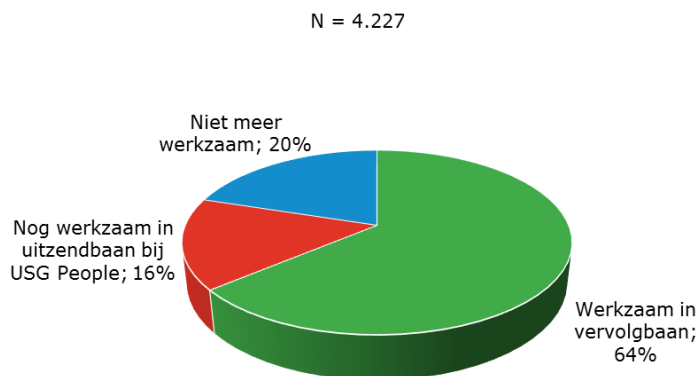
In dit hoofdstuk wordt de arbeidsmarktpositie van de nog werkzame 50-plus uitzendkrachten beschreven. Hierbij wordt ingegaan op de 50-plus uitzendkrachten, die na de uitzendbaan bij USG People een volgende baan vonden en de 50-plus uitzendkrachten, die nog in dezelfde uitzendbaan werkzaam zijn. De uitzendkrachten, die in de onderzoeksperiode niet meer werkzaam zijn, komen in het volgende hoofdstuk aan de orde. In dit hoofdstuk over de werkende 50-plus uitzendkrachten is gebruik gemaakt van gegevens uit de polisadministratie en van de enquêteresultaten. De kenmerken, waarover in dit hoofdstuk wordt gerapporteerd, zijn – tenzij in de tekst anders is aangegeven – vastgesteld bij de aanvang van de laatste (uitzend)baan van de 50-plusser.

Van de 50-plus uitzendkrachten is 80% nog aan het werk

(Bron: polisadministratie)

Van alle onderzochte 50-plus uitzendkrachten is 80% na de uitzendbaan bij USG People nog steeds werkzaam en 20% niet meer. Van de werkzame 50-plus uitzendkrachten is 16% nog werkzaam in de uitzendbaan bij USG People en heeft 64% een volgende nieuwe baan gevonden (afbeelding 3.1).

Afbeelding 3.1 Arbeidsmarktpositie 50-plus uitzendkrachten na de uitzendbaan bij USG People⁴



Uit dit onderzoek naar de arbeidsmarktsituatie van de 50-plus uitzendkrachten blijkt dat bijna de helft van de 50-plussers voor de uitzendbaan bij USG People werkloos was. Bijna 40% was werkend en 10% niet meer actief op de arbeidsmarkt vanwege pensionering. In de onderzoeksperiode tot ultimo oktober 2014 was 80% werkzaam en 20% niet meer als werknemer werkzaam. Hieruit kan de conclusie worden getrokken dat uitzendwerk voor werkzoekende 50-plussers een belangrijke optie is om aan het werk te komen en te blijven.

Van het totaal aantal 50-plus uitzendkrachten had 10% een vast contract, 17% een tijdelijk contract en 54% een uitzendcontract. Hiermee is het aandeel 50-plus uitzendkrachten met een vast contract gegroeid van 4% (vaste dienstverbanden bij USG People) naar 10% (vaste dienstverbanden bij meerdere uitzendbureaus en overige werkgevers).

Binnen de leeftijdscategorie 55 tot 60 jaar is het aandeel nog werkzame 50-plussers het grootst

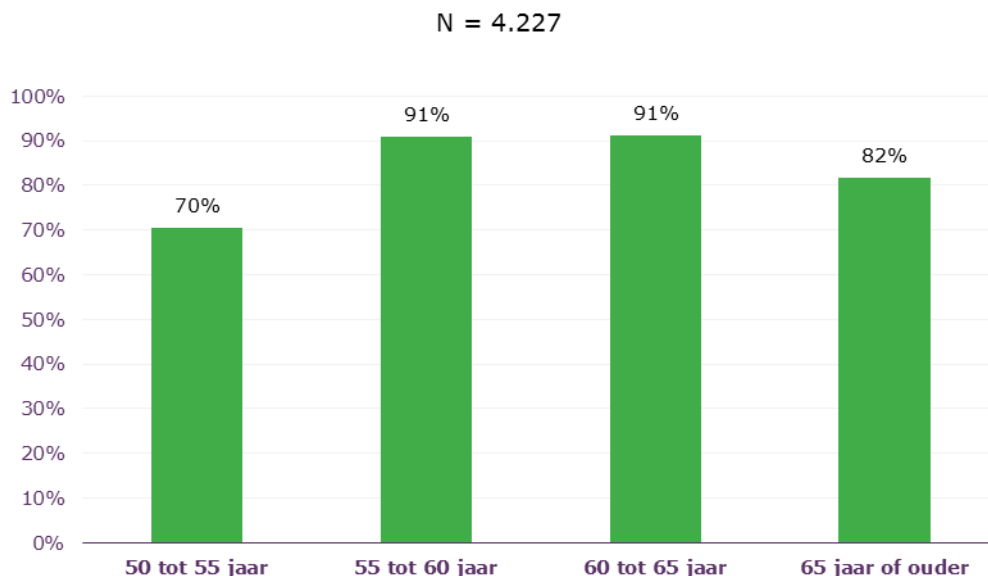
(Bron: polisadministratie)

Van alle 50-plus uitzendkrachten is 80% nog werkzaam. Als we naar het aandeel werkzame 50-plus uitzendkrachten per leeftijdscategorie kijken dan zien we het grootste aandeel werkzame 50-plussers in de leeftijdscategorie 55 tot 60 jaar (91%) en in de leeftijdscategorie 60 tot 65 jaar (91%). Het aandeel werkzame 50-plus uitzendkrachten is onder de 50 tot 55-jarigen met 70% het kleinst. Uit het onderzoek

⁴ Vanwege afrondingen komt het totaal in de afbeelding niet op 100% uit.

'Contractvormen en motieven van werkgevers en werknemers'⁵ blijkt dat vier op de vijf uitzendkrachten de voorkeur geven aan vaste baan. Wellicht zijn 50-plussers in deze leeftijdscategorie vaker op zoek naar een vaste aanstelling en minder naar uitzendwerk dan de 50-plus uitzendkrachten in de hogere leeftijdscategorieën.

Afbeelding 3.2 Aandeel nog werkzame 50-plus uitzendkrachten per leeftijdscategorie

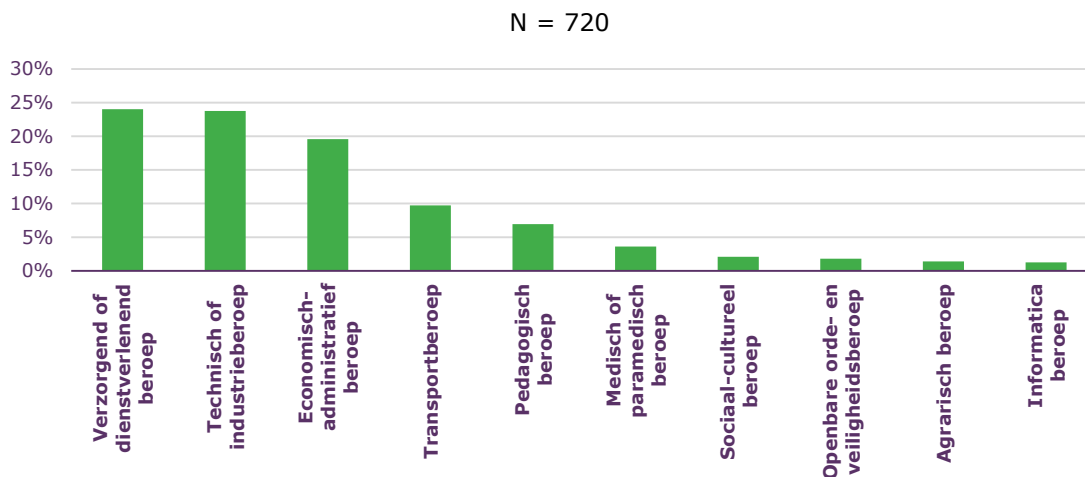


Huidig beroep werkzame 50-plus uitzendkrachten

(Bron: enquête)

Van de 50-plus uitzendkrachten die op het moment van de enquête aan het werk waren (n=720), werkt ruim tweederde in een verzorgend of dienstverlenend beroep (24%), technisch of industrieberoep (24%) of een economisch-administratief beroep (20%). In de eerder genoemde top 10 van uitzendfuncties (afbeelding 1.7) komen geen verzorgende of dienstverlenende functies voor. Dit komt waarschijnlijk doordat het aantal werkuren in deze functies beperkt is.

Afbeelding 3.3 Aandeel werkende 50-plus uitzendkrachten naar huidig beroep



Tweederde van de 50-plus uitzendkrachten vindt een nieuwe baan na het uitzendwerk (bron: polisadministratie)

Van alle 50-plus uitzendkrachten vond 64% in de onderzoeksperiode (tot ultimo oktober 2014) één of meerdere volgende banen. In de uitzendmonitor 2014⁶ zijn de transitie van alle uitzendkrachten onderzocht. Van alle uitzendkrachten stroomt 64% vanuit een uitzendbaan door naar een andere baan. Dit

⁵ Ecorys, 'Contractvormen en motieven van werkgevers en werknemers', oktober 2013.

⁶ ABU ITS, 'Uitzendmonitor 2014', juli 2014.

percentage is gelijk aan het in dit onderzoek gevonden doorstroompercentage van 50-plus uitzendkrachten.

Er zijn echter wel grote verschillen wat betreft het type contract. Van alle uitzendkrachten stroomt volgens de uitzendmonitor 15% door naar een vast dienstverband, 41% naar een tijdelijk dienstverband (inclusief oproepcontract) en 17% naar een volgende uitzendbaan. Van de 50-plus uitzendkrachten is 39%⁷ doorgestroomd naar een nieuw uitzendcontract, 17% naar een tijdelijk contract en 10% een vast contract.

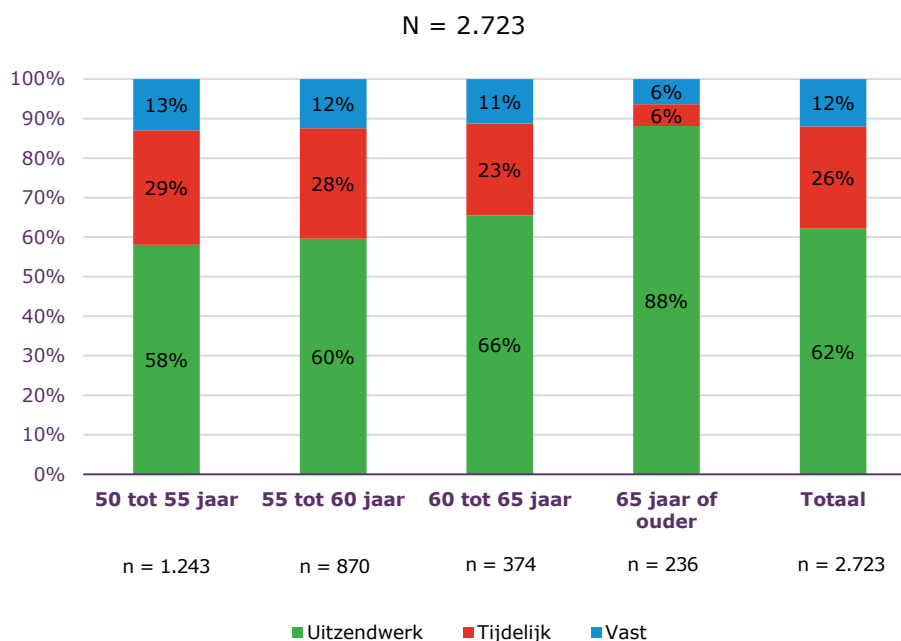
Deze cijfers laten zien dat 50-plus uitzendkrachten in verhouding tot alle uitzendkrachten minder vaak naar een tijdelijk en vast dienstverband doorstromen, maar veel vaker opnieuw in een uitzendbaan terecht komen. Bovengenoemde percentages hebben betrekking op alle uitzendkrachten. In de volgende paragraaf worden de percentages onder de baanvinders genoemd.

50-plus baanvinders blijven vooral als uitzendkracht aan het werk

(Bron: polisadministratie)

Van alle 50-plus uitzendkrachten, die een vervolgbaan hadden gevonden, werkte 62% opnieuw in een uitzendcontract, had 26% een tijdelijk contract⁸ en 12% een vast contract⁹ (afbeelding 3.4). Van de 50-plus baanvinders met een uitzendcontract werkte 36% weer bij USG People.

Afbeelding 3.4 Aandeel 50-plus uitzendkrachten (baanvinders) naar type contract en per leeftijdscategorie



Afbeelding 3.4 laat het verband zien tussen de leeftijd en het type contract bij 50-plus uitzendkrachten, die een vervolgbaan vinden (zie ook tabel 2.1 in bijlage II). Het aandeel uitzendkrachten onder de baanvinders stijgt van 58% in de leeftijdscategorie 50 tot 55-jarigen naar 88% in de leeftijdscategorie van 65-plussers. In de leeftijdscategorie van 65-plus uitzendkrachten (baanvinders) zijn nog maar weinig uitzendkrachten via een tijdelijk of vast contract aan het werk.

Het aandeel 50-plussers met een vast contract is in de leeftijdscategorie van 50 tot 55 jaar met 13% het grootst en in de leeftijdscategorie 65 jaar en ouder het kleinst (6%). De jongere 50-plus uitzendkrachten (baanvinders) hebben vaker een vast contract dan de oudere 50-plussers. Ook voor tijdelijke contracten geldt deze ontwikkeling.

⁷ Om een valide vergelijking te kunnen maken zijn de 50-plus uitzendkrachten, die nog in dezelfde uitzendbaan bij USG People werkten hier niet meegeteld.

⁸ Geen uitzendcontract

⁹ Vaste contracten via het uitzendbureau zijn ook als vast contract geteld.

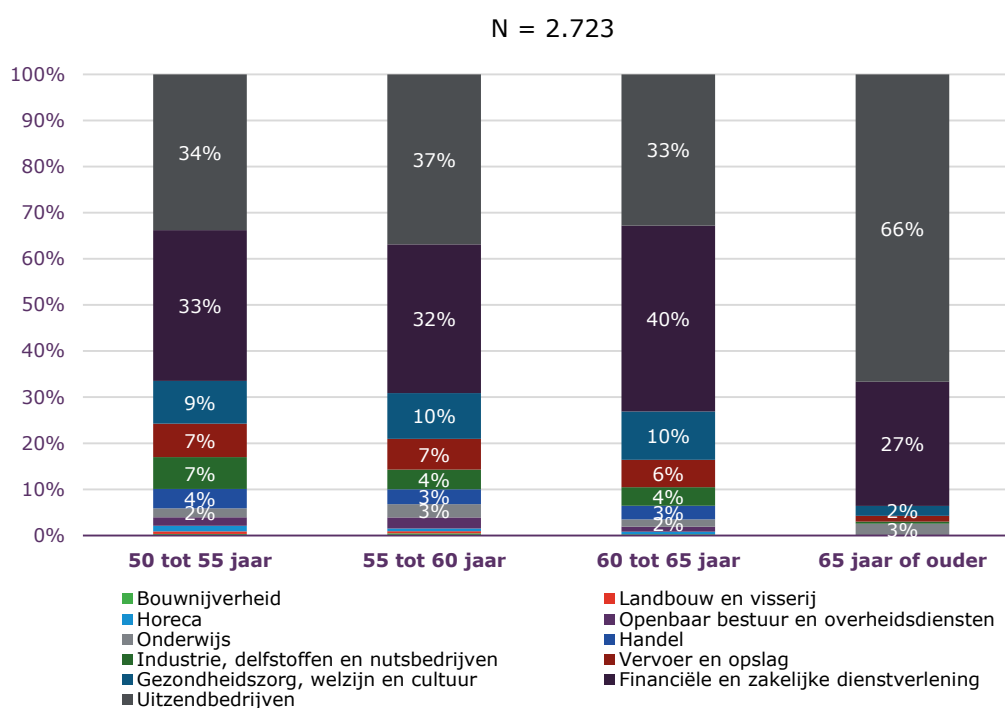
Vrijwel alle 65-plus baanvinders werken in de uitzendsector en financiële & zakelijke dienstverlening

(Bron: polisadministratie)

Van alle 50-plus uitzendkrachten (baanvinders) vindt 37% een baan in de sector uitzendbedrijven, 33% in de financiële & zakelijke dienstverlening, 9% in de zorg & welzijn, 6% in de sector vervoer en 5% in de industrie. Het hoge percentage werkzame 50-plussers in de financiële & zakelijke dienstverlening kan worden verklaard doordat een groeiend deel van de uitzendbedrijven door de belastingdienst bij deze sector wordt ingedeeld. Een aanzienlijk deel van de 50-plussers werkt dus via een uitzendcontract bij uitzendbedrijven, die in de polisadministratie tot de financiële en zakelijke dienstverlening worden gerekend.

Afbeelding 3.5 laat de verschillen per leeftijdscategorie zien. Ook in alle leeftijdscategorieën is het aandeel 50-plus uitzendkrachten (baanvinders) het grootst bij de uitzendbedrijven en in de financiële & zakelijke dienstverlening. In elke leeftijdscategorie met uitzondering van de categorie 65 jaar of ouder is het aandeel baanvinders in de gezondheidszorg, welzijn & cultuur 9 tot 10%, in het vervoer & opslag 6 tot 7% en in de industrie 4 tot 7%. Van de 65-plus uitzendkrachten met een vervolgbaan heeft 93% deze baan in de uitzendsector en in de financiële & zakelijke dienstverlening (inclusief een deel van de uitzendbedrijven) gevonden.

Afbeelding 3.5 50-plus baanvinders naar sector per leeftijdsgroep



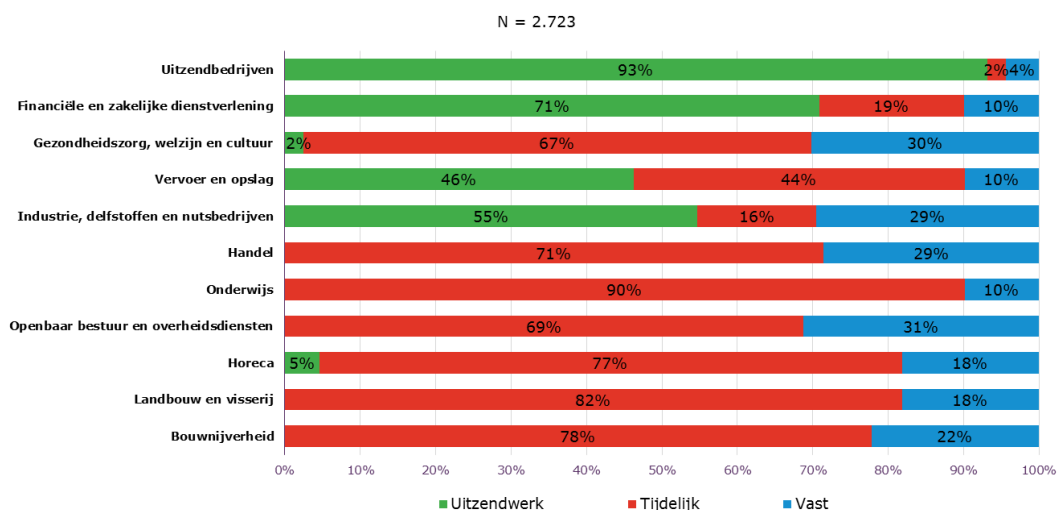
Ongeveer 30% van de 50-plus baanvinders in openbaar bestuur, zorg & welzijn, industrie en handel krijgt vast contract

(Bron: polisadministratie)

Afbeelding 3.6 laat het aandeel 50-plus baanvinders met een vast, tijdelijk en uitzendcontract per bedrijfssector zien. In de sectoren uitzendbedrijven, financiële & zakelijke dienstverlening, industrie en vervoer vinden relatief veel 50-plussers met een uitzendcontract¹⁰ een volgende baan. In het onderwijs en de landbouw worden door 50-plus uitzendkrachten relatief veel banen met een tijdelijk contract gevonden. Van alle 50-plus baanvinders in het openbaar bestuur, gezondheidszorg, welzijn & cultuur, industrie en handel krijgt ongeveer 30% een vast contract.

¹⁰ Exclusief de vaste contracten via het uitzendbureau

Afbeelding 3.6 Aandeel 50-plus uitzendkrachten (baanvinders) naar type contract per bedrijfssector



16% van de 50-plussers is nog werkzaam in de uitzendbaan bij USG People

(bron: polisadministratie)

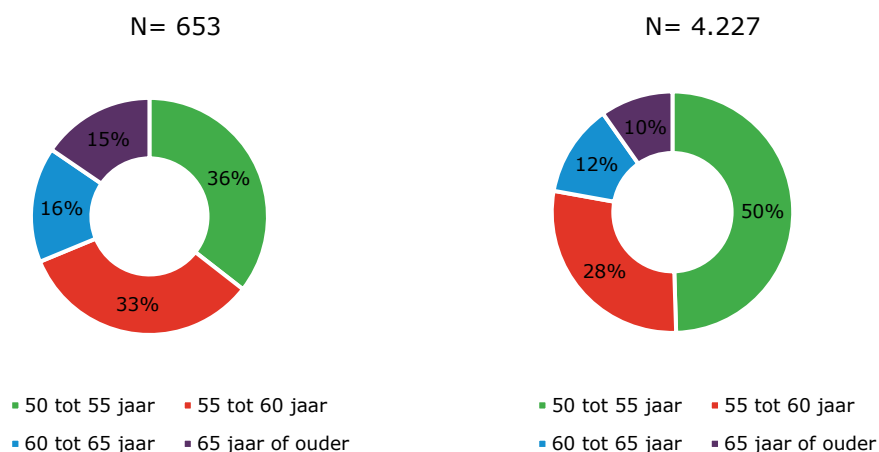
Van alle 50-plus uitzendkrachten behield 16% in de onderzoeksperiode tot ultimo oktober 2014 de uitzendbaan bij USG People. De arbeidsmarktsituatie van deze uitzendkrachten wordt hieronder kort belicht.

Aandeel 55-plus uitzendkrachten (nog werkzaam bij USG People) is relatief hoog

(bron: polisadministratie)

Van de 50-plus uitzendkrachten, die tot ultimo oktober 2014 nog bij USG People werkzaam waren, is 64% 55 jaar en ouder. In het totale bestand is dit 50%. Alleen het aandeel 50 tot 55-jarigen ligt in de onderzoekspopulatie hoger (50% versus 36%). De 55-plussers zijn sterker onder deze uitzendkrachten vertegenwoordigd.

Afbeelding 3.7 50-plus uitzendkrachten (nog werkzaam bij USG People) naar leeftijd



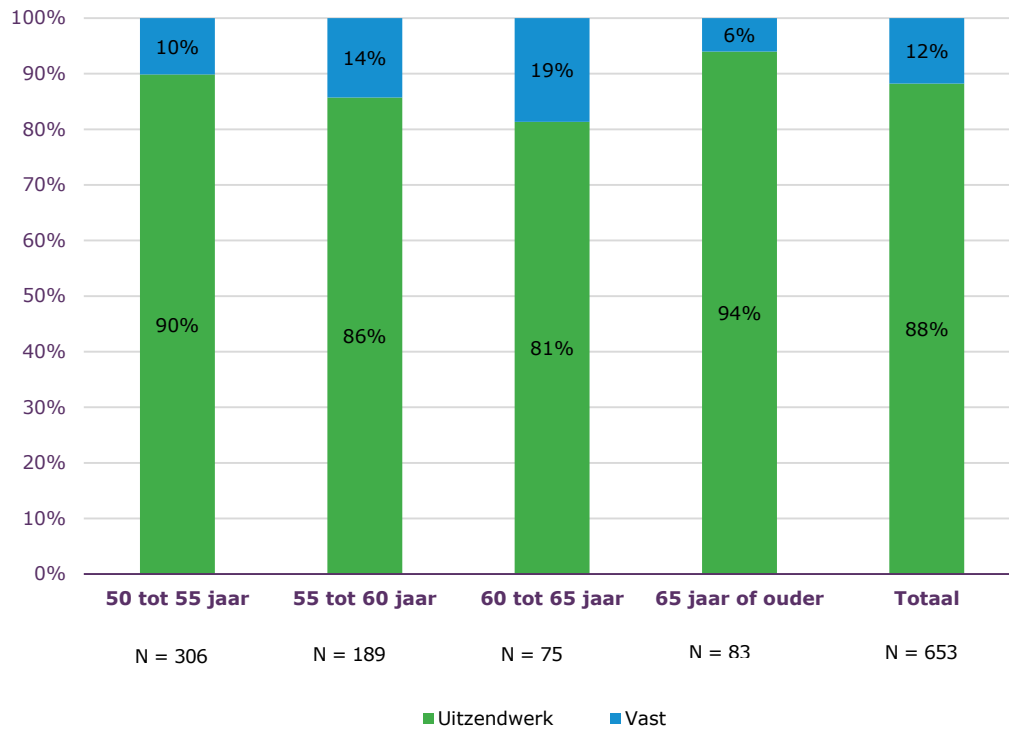
Van de 50-plus uitzendkrachten (nog werkzaam bij USG People) had 12% een vast contract

(bron: polisadministratie)

Van de 50-plus uitzendkrachten, die nog bij USG People werkzaam waren, heeft 12% een contract voor onbepaalde tijd oftewel een vast contract. Dit percentage is hoger dan in de onderzoekspopulatie (4%). Uit afbeelding 3.8 blijkt dat het aandeel vaste contracten varieert van 10% in de leeftijdscategorie 50 tot 55 jaar tot 19% in de categorie 60 tot 65 jaar. Van de 50-plus uitzendkrachten (nog werkzaam bij USG People) in de leeftijdscategorie van 65 jaar en ouder heeft 6% een vast contract bij USG People.

Afbeelding 3.8 50-plus uitzendkrachten (nog werkzaam bij USG People) naar type contract en leeftijd

N = 653



4. Niet meer werkende 50-plus uitzendkrachten

In dit laatste hoofdstuk wordt tot slot de groep 50-plus uitzendkrachten besproken, die na beëindiging van de uitzendbaan bij USG People in de periode tot ultimo oktober 2014 niet meer als werknemer heeft gewerkt. In dit hoofdstuk is gebruik gemaakt van gegevens uit de polis- en de WW-administratie. De in dit hoofdstuk gebruikte kenmerken zijn vastgesteld op 31 oktober 2014.

Van de 50-plus uitzendkrachten is 20% niet meer als werknemer werkzaam

(Bron: polisadministratie)

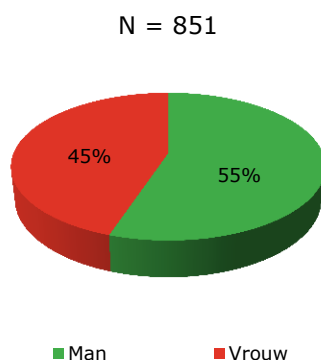
Van alle 50-plus uitzendkrachten is 20% na de uitzendbaan bij USG People niet meer als werknemer werkzaam geweest en 16% werkt nog in dezelfde uitzendbaan bij USG People. Dat betekent dat 36% niet naar een volgende baan is doorgestroomd. Uit de uitzendmonitor 2014 (ABU, ITS) blijkt eveneens dat 36% van alle uitzendkrachten vanuit een uitzendbaan niet doorstroomt naar een andere baan; dit is voor de 50-plus uitzendkrachten dus overeenkomstig met alle uitzendkrachten.

Geslacht heeft voor de 50-plus uitzendkrachten geen invloed op het vinden van een baan

(Bron: polisadministratie)

Van de 50-plus uitzendkrachten die niet meer als werknemer werkzaam zijn, is 45% vrouw. In de onderzoeksgroep is het percentage vrouwen 46%. Er blijkt geen significant verschil te bestaan tussen mannelijke en vrouwelijke 50-plus uitzendkrachten bij het vinden van een volgende baan (zie tabel 2.2 in bijlage II). Dat betekent dat vrouwen en mannen een gelijk risico hebben op het niet vinden van een vervolgbaan. Van de vrouwen vindt 23% geen vervolgbaan en van de mannen 24%.

Afbeelding 4.1 Aandeel 50-plus uitzendkrachten zonder baan naar geslacht



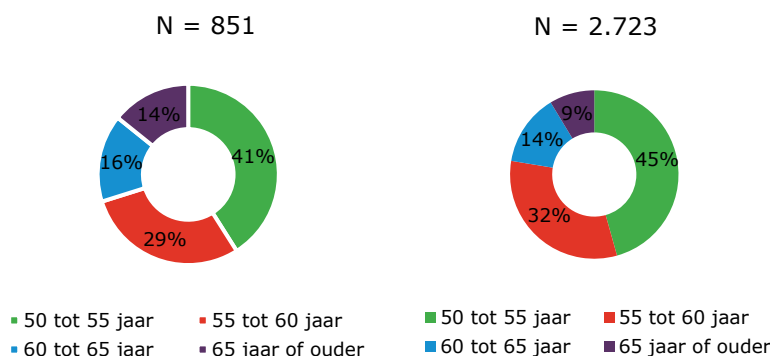
De niet meer werkende 50-plus uitzendkrachten zijn ouder dan de 50-plus uitzendkrachten met een vervolgbaan

(Bron: polisadministratie)

Als gekeken wordt naar de leeftijd van 50-plus uitzendkrachten, is er sprake van een bescheiden effect van de leeftijd op het vinden van wel of niet van een vervolgbaan (zie tabel 2.3 in bijlage II). Dit betekent dat oudere 50-plus uitzendkrachten een iets kleinere kans hebben op het vinden van een volgende baan.

Van de 50-plus uitzendkrachten, die geen vervolgbaan hebben gevonden, is 70% tussen de 50 en 60 jaar. Bij de 50-plus uitzendkrachten met een vervolgbaan was dit percentage met 77% hoger. Van de niet-werkende 50-plussers was 14% 65 jaar of ouder; van de 50-plussers met een vervolgbaan 9%.

Afbeelding 4.2 50-plus uitzendkrachten zonder baan (links) en baanvinders (rechts) naar leeftijd



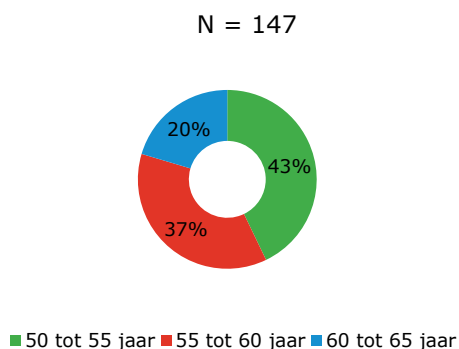
Slechts 3% van alle 50-plus uitzendkrachten heeft een WW-uitkering

(Bron: polisadministratie en WW-administratie)

Uit de koppeling van het bestand van niet meer werkende 50-plus uitzendkrachten met de WW-administratie is gebleken dat van de totale onderzoeksgroep uiteindelijk 3% ultimo oktober 2014 een WW-uitkering heeft.

Van de 50-plus uitzendkrachten, die na de uitzendbaan via USG People in een WW-uitkering zijn terechtgekomen, is 48% man en 52% vrouw. Onder de baanvinders is de verdeling omgekeerd met 54% man en 46% vrouw. De leeftijdscategorie van 50 tot 55 jaar is met 43% het grootst. 50-plus uitzendkrachten van 65 jaar en ouder kwamen zoals verwacht niet meer in de WW voor.

Afbeelding 4.3 Aandeel 50-plus uitzendkrachten in de WW naar leeftijd



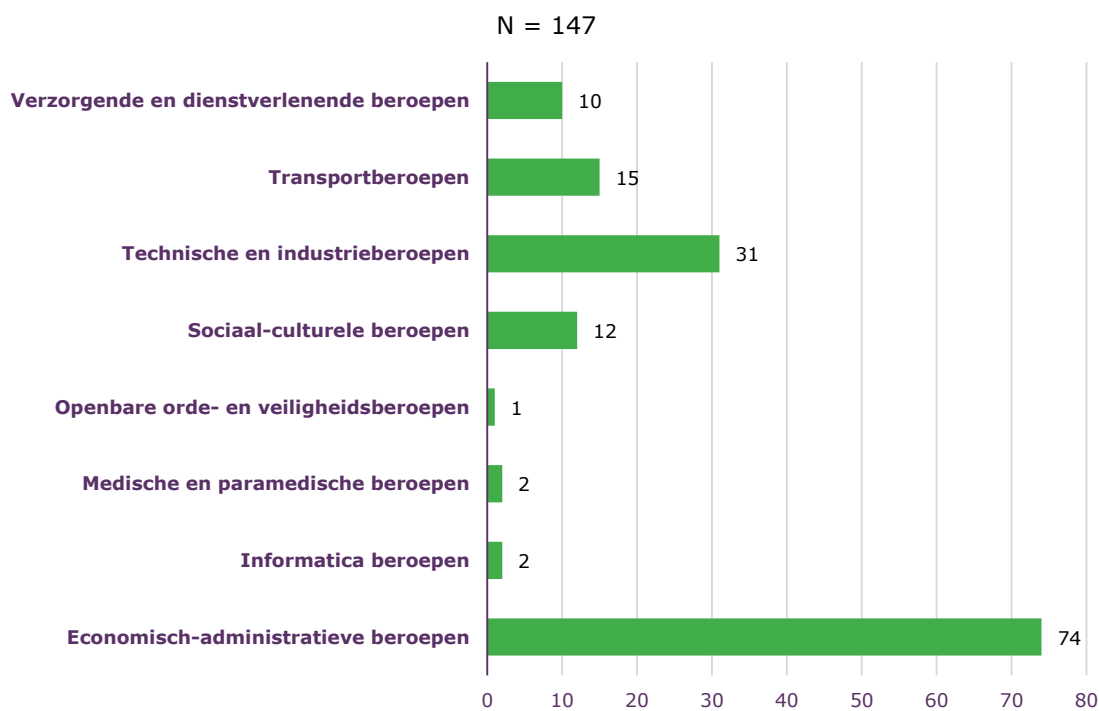
Wat betreft het opleidingsniveau van de groep WW'ers zien we dat 43% geen startkwalificatie heeft. 37% is middelbaar opgeleid en de overige 20% is hoogopgeleid (hbo/wo). Dit is in lijn met de uitkomst van de enquête, waarin een bovengemiddeld aandeel hogeropgeleiden nog werk had.

De helft van de 50-plussers met een WW-uitkering werkte voorheen in een administratief beroep

(Bron: polisadministratie en WW-administratie)

Uit afbeelding 3.3 is gebleken dat ongeveer 20% van de 50-plus uitzendkrachten in een economisch-administratief beroep werkte en bijna 25% in een verzorgend & dienstverlenend beroep en eveneens bijna 25% in een technisch & industrie beroep. De helft van de 50-plus uitzendkrachten met een WW-uitkering werkte in een administratief beroep en ruim 20% werkte in een technisch & industrieberoep. Hieruit blijkt dat de economisch-administratieve uitzendkrachten sterk in de WW oververtegenwoordigd zijn. Voor WW'ers met een economisch-administratief beroep is het vanwege een beperkte vraag en veel concurrerend arbeidsaanbod lastig is om werk te vinden.

Afbeelding 4.4 50-plus uitzendkrachten in de WW naar beroepsgroep



De arbeidsmarktsituatie is van de overige 17% van de 50-plus uitzendkrachten niet bekend. Een deel van deze uitzendkrachten is wellicht als zzp'er aan de slag, werkzoekend zonder recht op een WW-uitkering, heeft een WWB-uitkering of biedt zich niet meer op de arbeidsmarkt aan vanwege bijvoorbeeld pensioen.

5. Conclusies

5.1. Arbeidsmarkttransities 50-plus uitzendkrachten

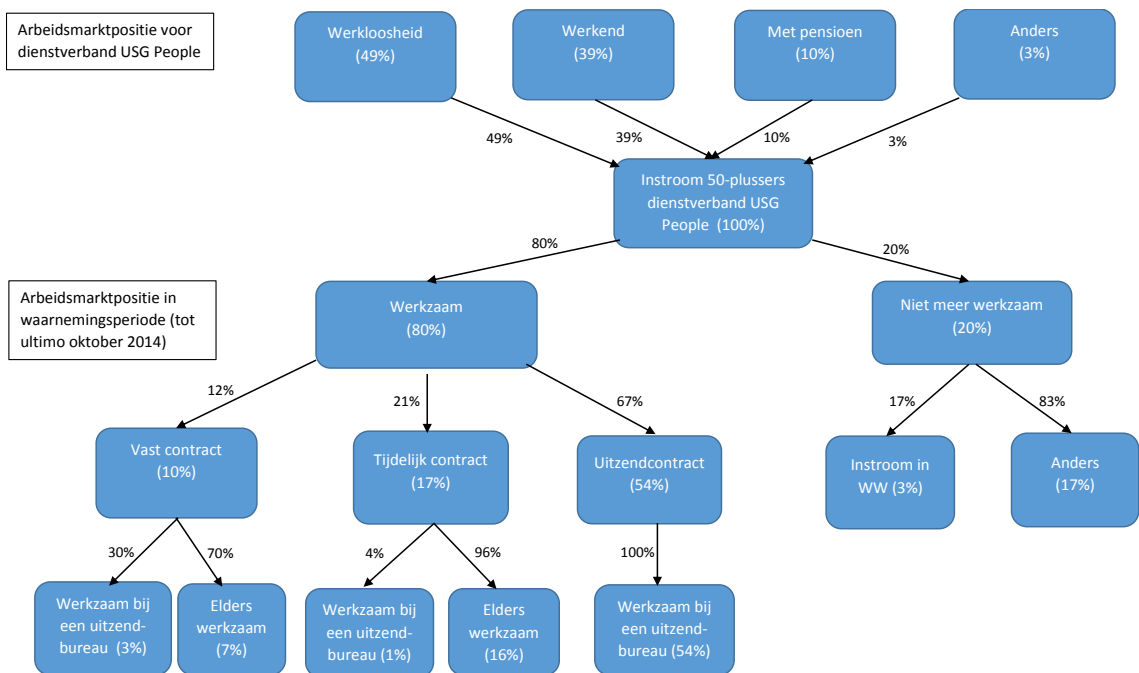
Uit dit onderzoek naar de arbeidsmarktsituatie van 50-plus uitzendkrachten blijkt dat bijna de helft van de 50-plussers voor de uitzendbaan werkloos was. Bijna 40% was werkend en 10% niet meer actief op de arbeidsmarkt vanwege pensionering.

In de onderzoeksperiode tot ultimo oktober 2014 was 80% werkzaam en 20% niet meer als werknemer werkzaam. Hieruit kan de conclusie worden getrokken dat uitzendwerk voor werkzoekende 50-plussers een belangrijke optie is om aan het werk te komen en te blijven. Uitzendbedrijven bieden aan 50-plussers mogelijkheden om op de arbeidsmarkt actief te worden en te blijven. Dit uit zich vooral in het vinden van uitzendbanen en in wat mindere mate in tijdelijke en vaste contracten. Van de werkzame 50-plus uitzendkrachten heeft het merendeel (67%) opnieuw een uitzendcontract. 21% een tijdelijk contract en 12% een vast contract.

Van alle 50-plus uitzendkrachten werkte 58% via een uitzendbureau en 23% in een andere sector. Van de totale onderzoeksgroep is 20% niet meer als werknemer werkzaam en stroomt 3% de WW in. De lage instroom in de WW heeft onder meer te maken met de leeftijd van de 50-plus uitzendkrachten. Een deel komt daardoor niet meer in aanmerking voor een WW-uitkering of treedt vanwege andere redenen definitief uit het arbeidsproces. Een deel voldoet vanwege een kortdurend dienstverband wellicht niet aan de referte-eis.

De arbeidsmarktsituatie is van 17% van de 50-plus uitzendkrachten niet bekend. Een deel van deze uitzendkrachten is waarschijnlijk als zzp'er aan de slag gegaan, heeft een WWB-uitkering of biedt zich niet meer op de arbeidsmarkt aan vanwege bijvoorbeeld pensioen.

Stroomschema arbeidsmarkttransities 50-plus uitzendkrachten



• Vanwege afronding bedraagt de som van alle percentages niet altijd 100%.

5.2. Belangrijkste resultaten

Wat is de betekenis van uitzendwerk voor de arbeidsmarktpositie van 50-plussers?

- Uitzendbedrijven bieden aan 50-plussers goede mogelijkheden om op de arbeidsmarkt actief te worden en te blijven. Van de 50-plus uitzendkrachten is 10% een groep gepensioneerden die weer aan de slag gegaan zijn na beëindiging van de actieve loopbaan. Van de 50-plus uitzendkrachten geeft de helft aan dat zij voor de uitzendbaan werkloos waren.
- De uitzendbedrijven spelen een belangrijke rol bij het werk vinden en aan het werk blijven van 50-plussers die zich melden bij het uitzendbureau: voor de uitzendbaan was de helft van de 50 plussers werkloos, daarna is 80% werkzaam.
- De kans op het vinden van een volgende nieuwe baan is voor 50-plus uitzendkrachten gelijk aan alle uitzendkrachten (64%). Echter 50-plus uitzendkrachten stromen in verhouding tot alle uitzendkrachten minder vaak naar een tijdelijk en vast dienstverband door, maar komen veel vaker opnieuw in een uitzendbaan terecht.
- Van deze 50-plus baanvinders krijgt 62% na een eerste uitzendbaan een tweede uitzendcontract bij een uitzendbureau. 26% krijgt een tijdelijke contract en 12% een vast contract.
- Bijna een kwart van de nog werkende 50-plus uitzendkrachten is in dienst getreden bij een werkgever op een tijdelijk of vast contract.
- Na de pensionering opnieuw gaan werken via uitzendwerk wordt voornamelijk gedaan door mannen.

Voor welke 50-plussers biedt uitzendwerk de meeste mogelijkheden op een volgende baan? Hoe ziet deze volgende baan eruit?

- Opleidingsniveau blijkt een belangrijke rol te spelen bij het vinden van een vervolgbaan, laag opleidingsniveau leidt ook bij 50-plus uitzendkrachten tot geringere mogelijkheden op een volgende baan.
- 50-plus uitzendkrachten in de leeftijdscategorie 50 tot 55-jaar vinden vaker na het uitzendcontract een vast contract dan oudere 50-plus uitzendkrachten.
- Van de 50-plus uitzendkrachten met een nieuwe vervolgbaan werkt 62% opnieuw via een uitzendcontract. 65-plus uitzendkrachten vinden vrijwel uitsluitend opnieuw uitzendwerk.
- 50-plus uitzendkrachten vinden een volgende baan vooral in de uitzendsector, financiële & zakelijke dienstverlening, industrie en vervoer & opslag.
- Vaste contracten worden door 50-plus uitzendkrachten vooral gevonden in openbaar bestuur, gezondheidszorg, welzijn & cultuur, industrie en handel.

Leidt uitzendwerk voor 50-plussers naar betere arbeidsvoorwaarden en meer werkzekerheid?

- Voor een deel van de 50-plus uitzendkrachten is het uitzendwerk een mogelijkheid om de arbeidsvoorwaarden te verbeteren.
- Mede als gevolg van de baan via het uitzendbureau is het aantal 50 plussers met een vaste baan gestegen van 4% naar 10%.
- Bijna twee derde van de 50-plus uitzendkrachten werkt in een (enigszins) vergelijkbare functie ten opzichte van de vorige baan.
- Bijna een derde van de 50-plus uitzendkrachten geeft aan dat het niveau van de uitzendbaan hoger is dan de vorige baan. Wel ontvangt het merendeel van de 50-plus uitzendkrachten minder inkomen dan in de vorige baan. Dit komt mede omdat er minder uren worden gewerkt.

Voor welke 50-plussers biedt uitzendwerk de minste mogelijkheden op een volgende baan? Wie komt in de WW terecht?

- 50-plus mannen en vrouwen hebben een gelijk risico op niet meer werkzaam zijn na de uitzendbaan.
- Oudere 50-plus uitzendkrachten hebben een iets lagere kans op het vinden van een vervolgbaan dan jongere 50-plus uitzendkrachten.
- Het aandeel 50-plus vrouwen dat aan het eind van de onderzoeksperiode een WW-uitkering ontvangt, is hoger dan het aandeel 50-plus mannen.
- 50-plus uitzendkrachten met een laag opleidingsniveau hebben een groter risico op instroom in de WW na de uitzendbaan.
- 50 plussers in economische en administratieve beroepen hebben het grootste risico op instroom in de WW na de uitzendbaan.

Begrippenlijst

50-plus uitzendkrachten

Dit zijn uitzendkrachten van 50 jaar en ouder.

50-plus uitzendkrachten (baanvinders)

Dit zijn uitzendkrachten van 50 jaar en ouder, die in de onderzoeksperiode van het onderzoek, na de uitzendbaan via USG People een of meerder volgende banen (vervolgbanen) vonden.

Arbeidsmarktregio

De arbeidsmarktregio's (35) voor het arbeidsmarktbeleid die vanaf 1 januari 2013 door gemeenten en UWV worden gehanteerd.

Arbeidsmarkttransities

Overgangen tussen werken en niet-werken, wisseling van baan, bedrijf en bedrijfstak.

Flexibele arbeid

Werk dat geen voltijdwerk in vaste dienst is. Dit werk wordt verricht door zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers), uitzendkrachten, oproepkrachten, invalkrachten en alle overige werknemers die geen vast dienstverband hebben of niet voor een vast aantal uren in dienst zijn.

Uitzendkracht

Werknemer die een uitzendovereenkomst heeft.

Vervolgbaan

Zie 50-plus uitzendkrachten (baanvinders).

Zelfstandige Zonder Personeel (ZZP)

Ondernemer zonder werknemers in loondienst.

Bijlage 1 Verantwoording onderzoek

Gegevensbronnen

Dit rapport is gebaseerd op informatie over de arbeidsmarktpositie van 50-plus uitzendkrachten, die via USG People in 2013 en 2014 aan het werk zijn gegaan. Daarbij is de periode van de uitzend-baan bekend. Verder is ook gekeken naar de arbeidsmarktsituatie voorafgaand aan de uitzend-baan via USG People, en zijn de 50-plus uitzendkrachten een periode gevolgd vanaf het moment van de eerste uitzend-baan. Ook is nagegaan hoeveel 50-plus uitzendkrachten na de uitzendbaan in de WW zijn terechtgekomen.

Voor dit onderzoek zijn de volgende gegevensbronnen geraadpleegd: Polisadministratie, administratie van USG People, enquêtegegevens 50-plus uitzendkrachten en WW-administratie. De polisadministratie en de WW-administratie worden beiden beheerd door UWV.

Polisadministratie

De polisadministratie bevat gegevens over banen van alle werknemers in Nederland. Met behulp van de loonheffingnummers van de vestigingen van USG People in Nederland werden alle in 2013 via USG People geplaatste 50-plus uitzendkrachten geselecteerd. Er is gekozen voor 50-plus uitzendkrachten uit 2013 omdat het daardoor mogelijk was om ook de arbeidsmarktpositie een periode na de uitzendbaan te onderzoeken. De 50-plussers werden geselecteerd op grond van de leeftijd bij aanvang van het uitzenddienstverband. Dit leverde een bestand van 4.227 50-plus uitzendkrachten op. Deze 50-plus uitzendkrachten zijn in de Polisadministratie gevolgd tot en met oktober 2014. Uit de polisadministratie werden voor de analyse de volgende kenmerken gebruikt: geslacht, leeftijd, type contract, duur contract, sector dienstverband en aantal dienstverbanden na de uitzendbaan.

Enquête onder 50-plus uitzendkrachten

Om gewenste aanvullende informatie te verkrijgen werd een vragenlijst gestuurd aan 3.423 50-plus uitzendkrachten, die in 2014 of het eerste kwartaal van 2015 via USG People aan het werk zijn gegaan. Om een zo hoog mogelijke en valide respons te krijgen zijn voor de enquête 50-plus uitzendkrachten uit een recentere periode benaderd dan de groep die via de polisadministratie is gevolgd. De responsgraad was met 28% (979 50-plus uitzendkrachten) relatief hoog. Deze enquête leverde aanvullende informatie op over o.a. het opleidingsniveau, de periode zonder werk vooraf aan de uitzendbaan, functieniveau, werkuren, inkomen, gewerkte uren en huidig beroep.

Administratie USG People

Op verzoek van de onderzoekers zijn door USG People nog totaaloverzichten met aanvullende informatie geleverd over 50-plus uitzendkrachten, die in 2013 en 2014 via USG People werkten. Hierdoor werd aanvullende informatie over de sector van de inlener en de uitzendfunctie verkregen.

WW-administratie

De 50-plus uitzendkrachten, die ultimo oktober 2014 volgens de Polisadministratie niet meer als werknemer werkzaam waren, zijn met behulp van het Burgerservicenummer gekoppeld aan de WW-administratie. Hierdoor kon worden vastgesteld of een 50-plusser na het uitzendwerk in de WW was ingestroomd.

Arbeidsmarktpositie voor de uitzendbaan, arbeidsmarktpositie tijdens dienstverband bij USG People, arbeidsmarktpositie na de uitzendbaan

De arbeidsmarktpositie van de 50-plus uitzendkrachten voorafgaand aan de uitzendbaan via USG People is onderzocht op basis van de resultaten van de gehouden enquête. De arbeidsmarktpositie tijdens het dienstverband is vastgesteld op basis van de polisadministratie. Hierbij is gekeken naar de situatie bij aanvang van het uitzenddienstverband. De informatie is aangevuld met informatie uit de enquête en uit de totaaloverzichten.

De arbeidsmarktpositie van de 50-plus uitzendkrachten na de uitzendbaan is vastgesteld met behulp van de polisadministratie. Hierbij is in de polisadministratie gekeken of de 50-plus uitzendkrachten na het dienstverband nog een of meerdere banen hebben gevonden. Als een 50-plus uitzendkracht meer dan een baan heeft gevonden, is gekozen voor de laatst gevonden baan. Tot slot is gekeken of de 50-plus uitzendkrachten, die ultimo oktober 2014 niet meer als werknemer werkzaam zijn, in de WW zijn ingestroomd. De arbeidsmarktpositie van deze groep 50-plus uitzendkrachten is ultimo oktober 2014 vastgesteld.

Vergelijking 50-plus uitzendkrachten in polisadministratie en geënquêteerde 50-plus uitzendkrachten

Met behulp van de chi-kwadraattoets en Cramer 's V is gekeken in welke mate de twee groepen 50-plus uitzendkrachten aan elkaar gelijk zijn wat betreft de verdeling van het kenmerk geslacht en leeftijd. Deze twee variabelen zijn voor beide onderzoeksgroepen bekend. Uit tabel 2.4 in bijlage II blijkt dat er wat betreft het kenmerk geslacht geen verschil is tussen de twee onderzoeksgroepen en uit tabel 2.5 in bijlage II blijkt dat er wat betreft leeftijd wel een verschil is, maar dat dit verschil zeer klein is (Cramer 's V = 0,053). De conclusie kan worden getrokken dat de twee onderzoeksgroepen wat betreft geslacht en leeftijd vrijwel gelijk aan elkaar zijn en dat de aanvullende informatie uit de enquête geschikt is om de kenmerken van de gevolgde groep mee aan te vullen.

Bijlage 2 Tabellen

Tabel 2.1 Verdeling van type contract naar leeftijd bij vinders vervolgbaan

Leeftijd	Uitzendwerk		Tijdelijk		Vast		Totaal	
	N	%	N	%	N	%	N	%
50 tot 55 jaar	722	58%	360	29%	161	13%	1.243	100%
55 tot 60 jaar	518	60%	244	28%	108	12%	870	100%
60 tot 65 jaar	245	66%	87	23%	42	11%	374	100%
65 jaar en ouder	208	88%	13	6%	15	6%	236	100%
Totaal	1.693	62%	704	26%	326	12%	2.723	100%

$X^2 = 83,114$; $p = 0,000$; Cramer's V = 0,175

Tabel 2.2 Verdeling van vinden vervolgbaan naar geslacht

Geslacht	Geen vervolgbaan		Wel vervolgbaan		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
Mannen	469	24%	1.471	76%	1.940	100%
Vrouwen	382	23%	1.252	77%	1.634	100%
Totaal	851	24%	2.723	76%	3.574	100%

$X^2 = 0,311$; $p = 0,577$

Tabel 2.3 Verdeling van vinden vervolgbaan naar leeftijd

Leeftijd	Geen vervolgbaan		Wel vervolgbaan		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
50 tot 55 jaar	349	22%	1.243	78%	1.592	100%
55 tot 60 jaar	248	22%	870	78%	1.118	100%
60 tot 65 jaar	133	26%	374	74%	507	100%
65 jaar en ouder	121	34%	236	66%	357	100%
Totaal	851	24%	2.723	76%	3.574	100%

$X^2 = 26,410$; $p = 0,000$;
Cramer's V = 0,086

Tabel 2.4 Verdeling van geslacht naar onderzoeksgroep

Geslacht	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
Polisadministratie	2.296	54%	1.931	46%	4.227	100%
Enquête	533	55%	437	45%	970	100%
Totaal	2.829	54%	2.368	46%	5.197	100%

$X^2 = 0,127$; $p = 0,722$

Tabel 2.5 Verdeling van leeftijd naar onderzoeksgroep

Geslacht	50 tot en met 65 jaar		66 jaar en ouder		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
Polisadministratie	3.904	92%	323	8%	4.227	100%
Enquête	812	89%	105	11%	917	100%
Totaal	4.716	92%	428	8%	5.144	100%

$X^2 = 14,337$; $p = 0,000$; Cramer's V = 0,053

Colofon

Uitgave

USG People, *afdeling Corporate Marketing*
UWV, *afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies*

Postadres

Postbus 58285
Postcode 1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

tsluit@usgpeople.com
bert.vandegeijn@uwv.nl
annelies.vandenbrink@uwv.nl

Auteurs

Bert van de Geijn
Annelies van den Brink

Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

UWV © 2015

