



Perspectief & Initiatief

onderzoek naar onzekerheid onder zzp'ers



dr. Jessie Koen & dr. Maarten van Bezouw
Universiteit van Amsterdam, Arbeids- & Organisationspsychologie
i.s.m. Goldschmeding Foundation

Juli 2021



Inhoud

Samenvatting	2
1. Inleiding	3
1.1. Achtergrond	3
1.2. Onderzoeksvraag.....	3
1.3. Opbouw rapport.....	4
2. Onderzoek	5
2.1. Onderzoeksopzet.....	5
2.2. Steekproef	5
3. Resultaten	9
3.1. Baanonzekerheid en bestaanszekerheid.....	9
3.2. Vooruit denken, vooruit handelen, en zekerheid creëren	11
3.3. Loopbaanhulp van SDD	13
4. Aanbevelingen en conclusie	14
4.1. Aanbevelingen	14
4.1.1. Bestaanszekerheid bieden	14
4.1.2. Sturen op toekomstgerichtheid	14
4.2. Hoe nu verder?	15
4.3. Conclusie.....	16

Perspectief & Initiatief

Samenvatting

Onzekerheid beperkt denkkracht

Wanneer mensen zorgen hebben over de toekomst van hun werk, hebben zij vaak moeite om vooruit te kijken en vooruit te handelen. Dat is een probleem, omdat vooruit kijken en vooruit handelen belangrijke voorwaarden zijn om op termijn meer werkzekerheid te creëren. De vraag die we in dit rapport beantwoorden is of en hoe bestaanszekerheid de ruimte kan bieden om loopbaaninitiatieven te nemen die werkzekerheid kunnen bevorderen.

Onderzoek onder zzp'ers tijdens COVID-19

In dit onderzoek hebben we gedurende een half jaar 91 zzp'ers gevolgd die een Tozo-uitkering ontvingen via de Sociale Dienst Drechtsteden (SDD). Onze belangrijkste bevinding is dat mensen middels proactief loopbaangedrag (vooruit kunnen handelen) onzekerheid kunnen verminderen. Een voorwaarde voor proactief loopbaangedrag is dat mensen ook vooruit kunnen *denken*. Dit onderzoek laat zien dat mensen die onzekerheid ervaren alleen daartoe in staat zijn wanneer zij voldoende bestaanszekerheid hebben.

Bestaanszekerheid verruimt blik op de toekomst

Wanneer de toekomst van werk onzeker is, kan bestaanszekerheid de ruimte bieden om vooruit te denken en de blik op de toekomst te richten. Dat is belangrijk omdat dergelijke toekomstgerichtheid zowel proactief loopbaangedrag als het zoeken van loopbaanhulp stimuleert: twee manieren die werkzekerheid kunnen bevorderen. Om de conclusies m.b.t. bestaanszekerheid hard te kunnen maken is echter een groter opgezet vervolgonderzoek of 'field lab' nodig.

ONDERZOEK UVA & SDD



De COVID-19 crisis levert voor veel mensen grote onzekerheid op over de toekomst van hun werk. Deze onzekerheid is zorgelijk: het kan ervoor zorgen dat mensen minder loopbaaninitiatieven nemen, terwijl dat initiatief nu juist nodig is om meer werkzekerheid te creëren.

In de periode oktober 2020 t/m februari 2021 heeft de UvA i.s.m. de Sociale Dienst Drechtsteden een longitudinaal onderzoek uitgevoerd onder een kleine groep zzp'ers. Het onderzoek moest antwoord geven op de vraag:

“in hoeverre draagt bestaanszekerheid bij aan het vermogen om vooruit te kunnen denken en handelen, om zo meer werkzekerheid te creëren?”

Dit rapport beschrijft de resultaten van dit onderzoek. Het laat zien dat voldoende inkomen (bestaanszekerheid) de ruimte kan bieden om vooruit te denken en te handelen. Tegelijkertijd kan bestaanszekerheid niet alle negatieve gevolgen van baanonzekerheid voorkomen.

1. Inleiding

1.1. Achtergrond

Door arbeidsmarktontwikkelingen zoals flexibilisering en digitalisering hebben steeds meer mensen te maken met onzekerheid over de toekomst van hun baan en werk. De COVID-19 crisis levert daarbij nog extra onzekerheid op. Ondernemers zien dat hun bedrijf aanzienlijke schade oploopt, zelfstandigen krijgen geen nieuwe opdrachten meer, tijdelijke contracten worden niet verlengd, en flexwerkers worden per direct op straat gezet.

Ondanks de tegemoetkomingen en steunregelingen vanuit de overheid (TOGS, BMKB, TOZO), is de heersende onzekerheid zorgelijk. Onzekerheid zorgt namelijk voor fysieke en mentale klachten, zoals stress en burn-out^{1,2}. Onzekerheid kan er tegelijkertijd voor zorgen dat mensen minder loopbaaninitiatieven nemen, zoals het opbouwen van een nieuw netwerk of het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden³. Dat noemen we proactief loopbaangedrag. En juist dat proactief loopbaangedrag is belangrijk om het hoofd te bieden aan de COVID-19 crisis én om meer werkzekerheid te creëren.

1.2. Onderzoeksvraag

De tegemoetkomingen en steunregelingen vanuit de overheid moeten ervoor zorgen dat mensen voorlopig verzekerd zijn van een inkomen, oftewel, bestaanszekerheid ervaren. Door het bieden van bestaanszekerheid kunnen mensen mogelijk gemakkelijker hun aandacht kunnen richten op de toekomst, en proactief nieuwe loopbaaninitiatieven kunnen nemen. Dit proactief loopbaangedrag kan vervolgens meer werkzekerheid creëren^{4,5}. Maar werkt het ook echt zo?

*In dit onderzoek beantwoorden we de volgende vraag:
“in hoeverre draagt bestaanszekerheid bij aan het vermogen om vooruit te
kunnen denken en handelen, om zo meer werkzekerheid te creëren?”*

¹ Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002). [No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences](#). *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242–264.

² Shoss, M. (2017). [Job insecurity: An integrative review and agenda for future research](#). *Journal of Management*, 43(6), 1911-1939.

³ Van Bezouw, M.J. & Koen, J. (2021). Job Insecurity and Proactive Career Behaviors: Reciprocity and Just World Beliefs. *Paper to be presented at the bi-annual meeting of the European Association of Work and Organizational Psychology, Glasgow, Scotland*.

⁴ Koen, J. & Parker, S.K. (2020). [In the eye of the beholder: How proactive behavior alters perceptions of insecurity](#). *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(6), 385-400.

⁵ Koen, J. (2019). [Een zekere toekomst begint bij jezelf? Over het creëren van zekerheid in een onzekere arbeidsmarkt](#). In F. Dekker, M. Ham & J. van der Meer (Eds.): *Nieuwe zekerheden in onzekere tijden. Jaarboek Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken* (pp. 91-101). Movisie, Nederland.



1.3. Opbouw rapport

In dit rapport beschrijven we de resultaten van het onderzoek dat de Universiteit van Amsterdam (UvA) in samenwerking met de Sociale Dienst Drechtsteden (SDD) heeft uitgevoerd. Dit onderzoek maakt deel uit van een groter onderzoeksproject naar proactiviteit en werkzekerheid dat wordt ondersteund door de Goldschmeding Foundation. In hoofdstuk 2 van dit rapport beschrijven we de onderzoeksopzet en steekproef. Vervolgens worden in hoofdstuk 3 de analyses en resultaten besproken. In hoofdstuk 4 bespreken we de belangrijkste aanbevelingen op basis van de resultaten.



2. Onderzoek

2.1. Onderzoeksopzet

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van drie opeenvolgende vragenlijsten onder een kleine groep zzp'ers. Deze zzp'ers ontvingen een uitkering ter ondersteuning van hun levensonderhoud ten tijde van de COVID-19 crisis: de Tijdelijke Overbruggingsregeling Zelfstandig Ondernemers (Tozo). In de periode oktober 2020 tot februari 2021 vulden de deelnemers elke 2 maanden een digitale vragenlijst in.

De zzp'ers werden door de Sociale Dienst Drechtsteden benaderd om deel te nemen aan het onderzoek. Op deze manier kon hun privacy gegarandeerd worden. Deelname aan het onderzoek was vrijwillig en deelnemers konden zelf bepalen of zij al dan niet wilden deelnemen aan het vervolgonderzoek. Voor deelname aan het vervolgonderzoek ontvingen deelnemers een digitale bol.com cadeaubon t.w.v. €5,- voor het invullen van één vragenlijst, €10,- voor het invullen van twee vragenlijsten, of €25,- voor het invullen van alle drie de vragenlijsten.

2.2. Steekproef

2.2.1. Interpretatie van de resultaten

Er zijn in totaal 1098 zzp'ers benaderd om deel te nemen aan het onderzoek. Slechts 16% heeft gereageerd op de eerste oproep en daarvan heeft ongeveer de helft alle drie de vragenlijsten ingevuld. Door deze lage respons en door de kleine steekproef is de generaliseerbaarheid van de resultaten moeilijk vast te stellen. De hier gerapporteerde resultaten dienen daarom voorzichtig te worden geïnterpreteerd en kunnen geenszins de basis vormen voor stevige conclusies over het effect van bestaanszekerheid. Wel geven de resultaten een eerste inzicht in het psychologische proces van onzekerheid en geven zij sterke aanleiding om de rol van bestaanszekerheid verder te onderzoeken.

2.2.2. Beschrijving steekproef

Omvang steekproef

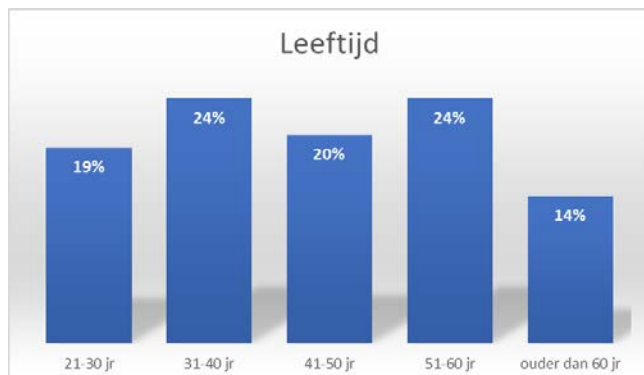
De eerste vragenlijst werd ingevuld door 171 zzp'ers, de tweede vragenlijst door 91 zzp'ers en de derde vragenlijst door 108 zzp'ers. Voor de analyses in dit rapport hebben we alleen de deelnemers geselecteerd die aan alle drie de metingen hebben meegedaan. Dit resulteerde in een steekproef van 91 deelnemers.

Demografie steekproef

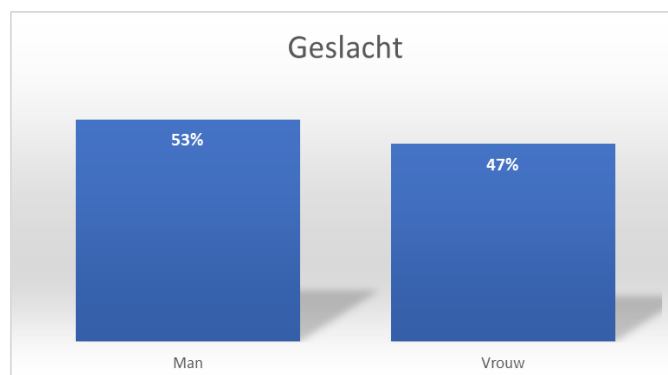
Deelnemers in deze steekproef waren gemiddeld 44,5 jaar oud (zie figuur 1). Van de respondenten was 53% man en 47% vrouw (zie figuur 2). Figuur 3 laat zien dat 45% van de deelnemers basisschool, middelbare school, of MBO als hoogst afgeronde opleiding had en dat 49% van de deelnemers HBO of



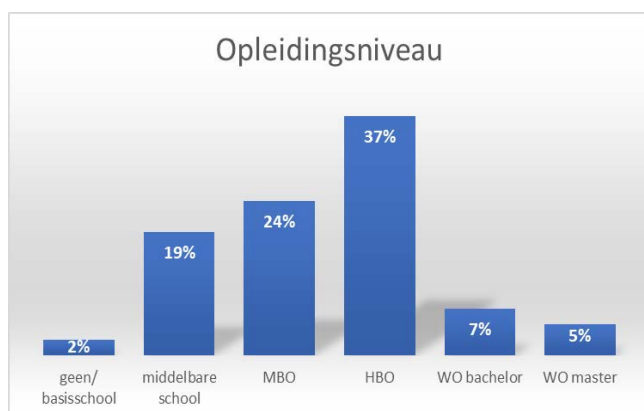
universiteit als hoogst afgeronde opleiding had. De overige 6% gaf aan een andere opleiding te hebben afgerond. Figuur 4 laat zien dat 73% van de deelnemers minder dan 10 jaar werkzaam was als zzp'er.



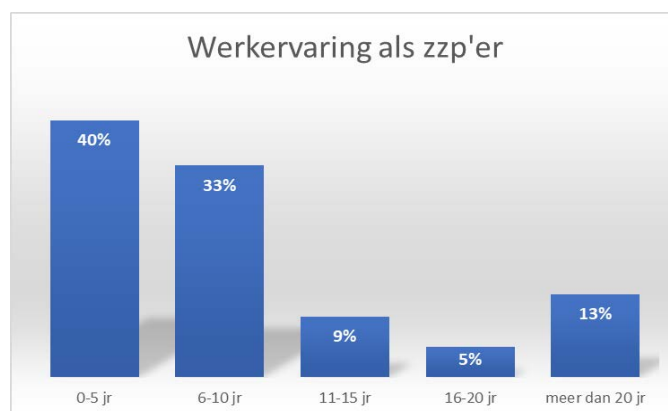
Figuur 1. Leeftijd



Figuur 2. Verdeling man/vrouw



Figuur 3. Opleidingsniveau

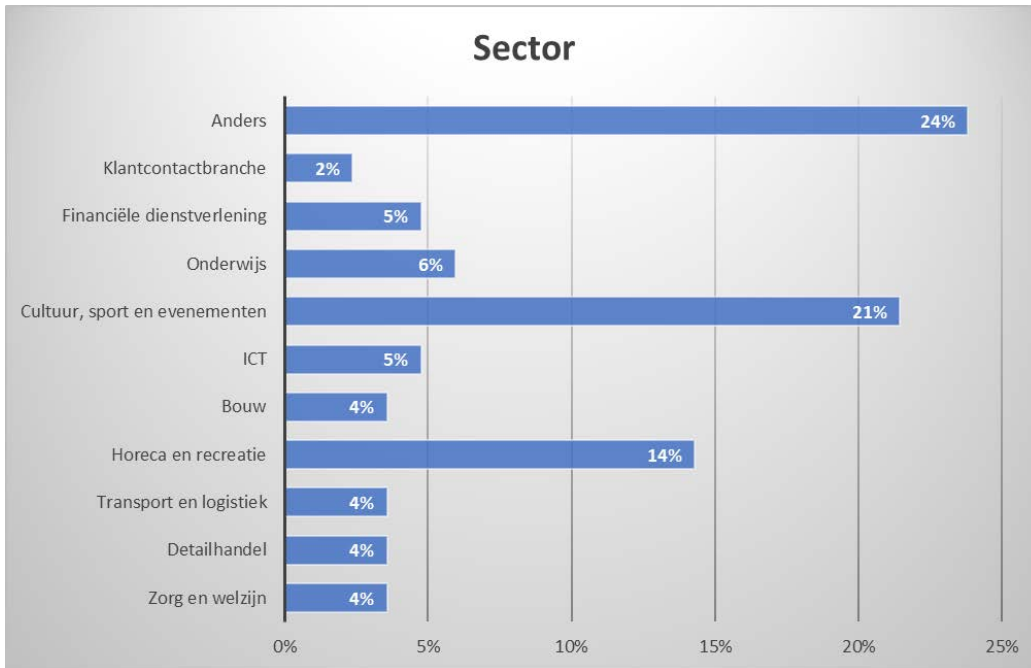


Figuur 4. Aantal jaren werkervaring als zzp'er

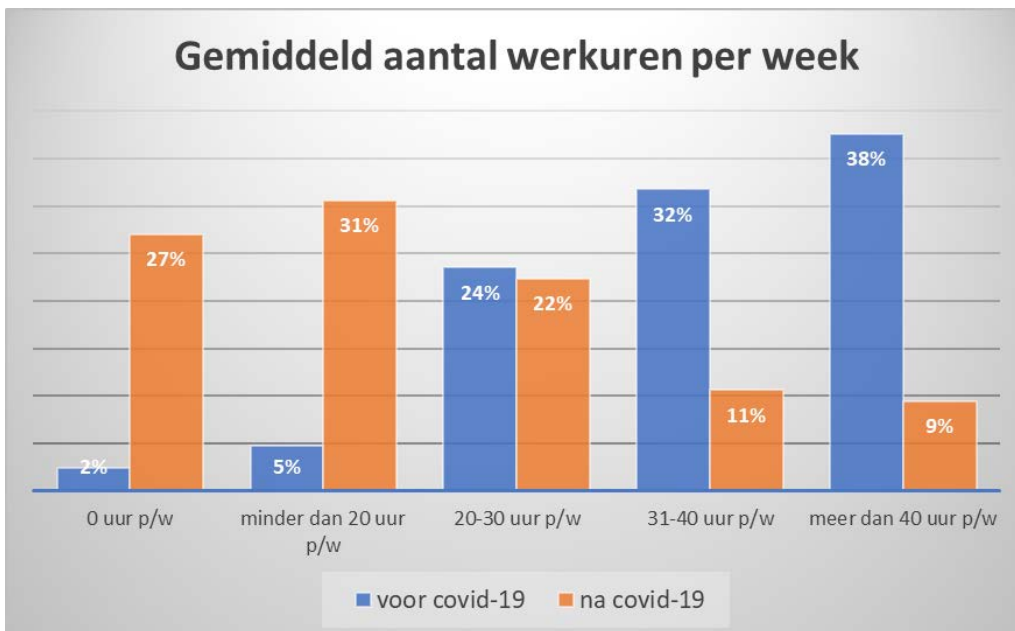
Werk situatie steekproef

In figuur 5 is te zien dat het merendeel van de deelnemers werkzaam was in de sectoren 'cultuur, sport en evenementen' en 'horeca en recreatie'. Deze sectoren zijn dan ook het hardst getroffen door de corona-maatregelen. Onder de categorie 'anders' vallen beroepen als bloemist, yogadocent, huiswerkbegeleider, coach, en fotograaf. Sectoren waarin minder dan 1% van de deelnemers werkzaam was zijn niet weergegeven in de figuur.

Deelnemers gaven aan dat zij gemiddeld genomen 37,3 uur per week werkten voordat de corona-maatregelen werden ingevoerd (maart 2020). Na invoering van deze maatregelen werkten deelnemers gemiddeld genomen 17,1 uur per week: een afname van ruim 20 uur per week. Figuur 6 geeft deze afname in werkuren duidelijk weer.



Figuur 5. Sector

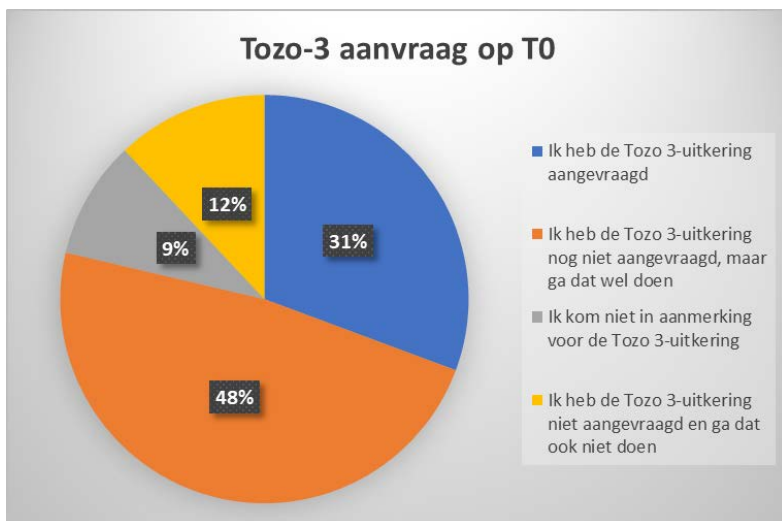


Figuur 6. Gemiddeld aantal werkuren per week voor en na de invoering van de coronamaatregelen (april 2020).

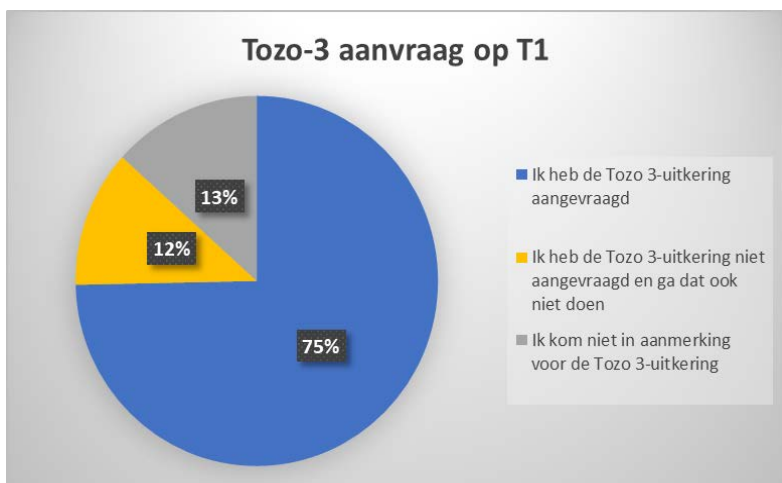


Tozo-uitkering

Bij de eerste meting (T0) ontvingen alle deelnemers een Tozo-2 uitkering. Meer dan driekwart van hen gaf daarbij aan dat zij een Tozo-3 uitkering hadden aangevraagd (31%) of van plan waren dat te doen (48%). Twee maanden later, bij de tweede meting (T1), had inderdaad 75% van de deelnemers de Tozo-3 uitkering aangevraagd. 12% van de deelnemers was niet van plan de Tozo-3 uitkering aan te vragen, bijvoorbeeld omdat zij deze niet meer nodig hadden of een andere uitkering hadden aangevraagd (zie figuur 7a en 7b).



Figuur 7a. Status Tozo-3 aanvraag bij de eerste meting (T0)



Figuur 7b. Status Tozo-3 aanvraag bij de tweede meting (T1)

3. Resultaten

Dit onderzoek moest antwoord geven op de vraag *“in hoeverre draagt bestaanszekerheid bij aan het vermogen om vooruit te kunnen denken en handelen, om zo meer werkzekerheid te creëren?”* In dit hoofdstuk bespreken we de resultaten van de analyses. Allereerst beschrijven we hoe baanonzekerheid en bestaanszekerheid zich verhouden en met welke factoren deze vormen van (on-)zekerheid samenhangen. Vervolgens bespreken we de resultaten van de longitudinale analyses die we hebben gedaan om de onderzoeksvraag te beantwoorden. Tenslotte zoomen we in op de loopbaanhulp die SDD biedt: welke factoren beïnvloeden de mate waarin mensen daar gebruik van willen maken?

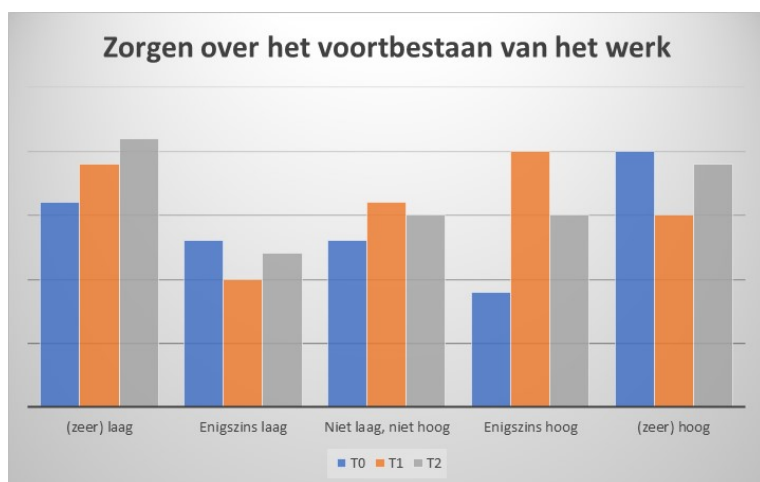
Voor alle resultaten geldt dat alleen significante resultaten worden beschreven. Een significant resultaat betekent dat de verandering of het gevonden verschil niet op toeval berust. Gezien de kleine steekproef moeten alle besproken resultaten echter alsnog voorzichtig worden geïnterpreteerd.

3.1. Baanonzekerheid en bestaanszekerheid

3.1.1. Baanonzekerheid

Baanonzekerheid houdt in dat mensen zich zorgen maken over het voortbestaan van hun werk. Baanonzekerheid is een probleem, omdat het doorgaans leidt tot stress, burn-out klachten, verminderde prestatie op het werk en verminderd loopbaanperspectief.

De gemiddelde baanonzekerheid bij de eerste meting was, volgens verwachting, relatief hoog: 4,39 op een schaal van 1 tot 7. In Figuur 8 is te zien dat een groot deel van de deelnemers bij de eerste meting aangaf zich enigszins tot zeer veel zorgen te maken over het voortbestaan van hun werk. Gedurende het onderzoek namen deze zorgen wel af: bij de derde meting was de gemiddelde baanonzekerheid significant lager met 4,08 ($p = .03$).



Figuur 8. Baanonzekerheid gedurende het onderzoek



Net als eerder wetenschappelijk onderzoek laat ook dit onderzoek zien dat baanonzekerheid sterk samenhangt⁶ met negatieve gevolgen zoals stress, emotionele uitputting, en ontevredenheid over de loopbaan.

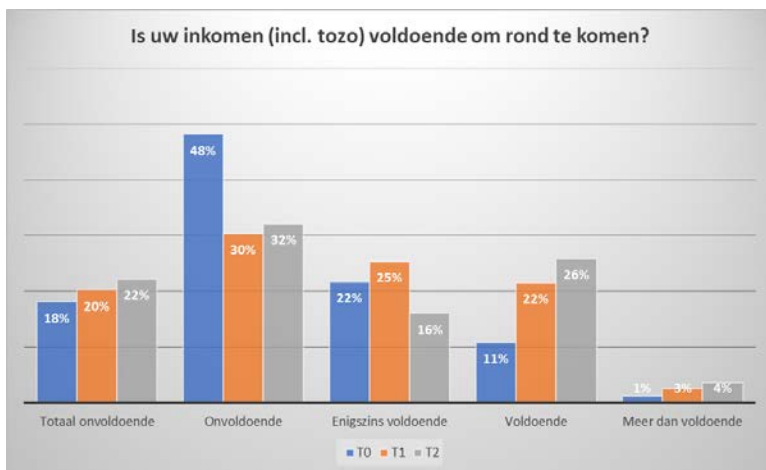
Daarnaast hebben we onderzocht in hoeverre baanonzekerheid samenhangt met cognitieve ruimte (helder en georganiseerd kunnen denken, geconcentreerd kunnen werken) en met toekomstgerichtheid (vooruit denken). Dit deden we omdat cognitieve ruimte en toekomstgerichtheid belangrijke factoren zijn voor proactief loopbaangedrag, en zodoende voor het creëren van meer zekerheid.

De resultaten lieten zien dat baanonzekerheid samenhangt met verminderde cognitieve ruimte, maar niet (direct) met minder toekomstgerichtheid. Ook hing baanonzekerheid niet direct samen met proactief loopbaangedrag. Baanonzekerheid kan toekomstgerichtheid en proactief loopbaangedrag echter wel indirect beïnvloeden: dat bespreken we in hoofdstuk 3.2.

3.1.2. Bestaanszekerheid

Bestaanszekerheid houdt in dat mensen voldoende inkomen hebben om rond te komen en in hun eerste levensbehoeften te kunnen voorzien.

De gemiddelde bestaanszekerheid bij de eerste meting in dit onderzoek was laag: 2,24 op een schaal van 1 tot 5. In Figuur 9 is te zien dat twee derde van de deelnemers bij de eerste meting aangaf totaal onvoldoende of onvoldoende inkomen te hebben om rond te kunnen komen. Gedurende het onderzoek nam de bestaanszekerheid wel toe: bij de tweede en derde meting was de gemiddelde bestaanszekerheid significant hoger met 2,56 en 2,57 ($p = .01$).



Figuur 9. Bestaanszekerheid gedurende het onderzoek

⁶ De gerapporteerde samenhang is gebaseerd op correlaties binnen en tussen metingen. Het kan voorkomen dat er samenhang is gevonden binnen 1 meting (bijv. T0) maar niet tussen metingen (bijv. T0 en T1). Wanneer dat het geval is, wordt vermeld dat de samenhang niet in alle gevallen werd gevonden of niet consistent is.



Het hebben van onvoldoende inkomen (bestaansonzekerheid) hangt net als baanonzekerheid samen stress, emotionele uitputting, en ontevredenheid over de loopbaan. Deze samenhang is echter minder sterk en minder consistent dan bij baanonzekerheid³. Daarnaast hangt bestaanszekerheid niet of nauwelijks samen met cognitieve ruimte en toekomstperspectief, noch met proactief loopbaangedrag.

3.1.3. Bestaanszekerheid en baanonzekerheid

Bestaansonzekerheid en baanonzekerheid zijn twee verschillende vormen van onzekerheid. Mensen kunnen bestaanszekerheid hebben en tegelijkertijd onzeker zijn over de toekomst van hun werk, bijvoorbeeld wanneer zij voldoende inkomsten hebben maar niet weten of hun tijdelijke contract wordt verlengd. Andersom kan ook: mensen kunnen zeker zijn over de toekomst van hun werk maar tegelijkertijd weinig bestaanszekerheid ervaren, bijvoorbeeld wanneer de vaste lasten hoger zijn dan het vaste inkomen.

Dat bestaanszekerheid en baanonzekerheid twee verschillende dingen zijn zien we ook terug in dit onderzoek: er was in de meeste gevallen geen significante samenhang tussen bestaanszekerheid en baanonzekerheid. Daarnaast bleek dat met name baanonzekerheid sterk gerelateerd was aan stress, emotionele uitputting en ontevredenheid over de loopbaan. Bestaansonzekerheid bleek niet of in mindere mate aan deze factoren gerelateerd (zie ook hoofdstuk 3.1.2).

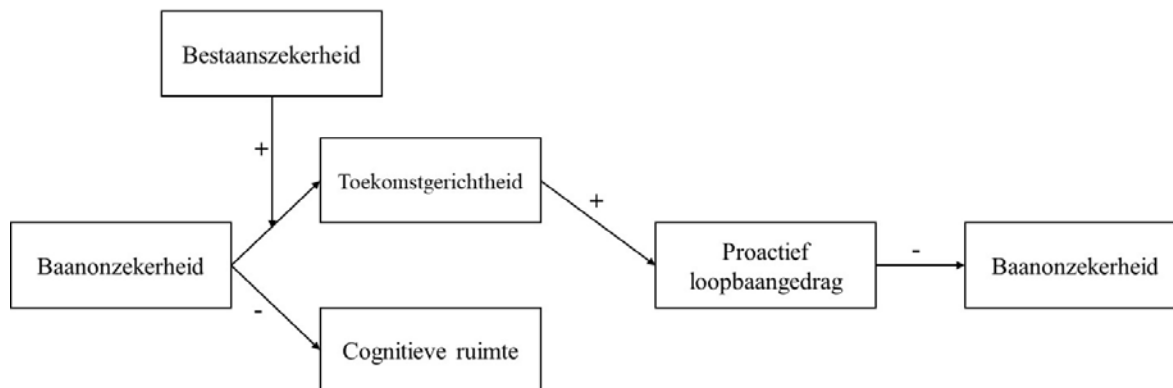
Tenslotte lieten de resultaten zien dat de stress die gepaard gaat met baanonzekerheid niet verminderd kon worden door bestaanszekerheid. Dat geldt ook voor emotionele uitputting en ontevredenheid over de loopbaan. Mensen die meer dan voldoende inkomen hadden om rond te komen hadden dus evenveel last van baanonzekerheid als mensen die onvoldoende inkomen hadden om rond te komen.

3.2. Vooruit denken, vooruit handelen, en zekerheid creëren

Ondanks dat bestaanszekerheid niet alle negatieve gevolgen van baanonzekerheid kan verminderen (zie hoofdstuk 3.1.3), kan bestaanszekerheid er wel voor zorgen dat een deel van de totale onzekerheid wordt weggenomen. Hierdoor kunnen mensen mogelijk meer cognitieve ruimte behouden en gemakkelijker hun aandacht richten op de toekomst, om zodoende proactief nieuwe loopbaaninitiatieven nemen. Dit kan vervolgens meer werkzekerheid opleveren.

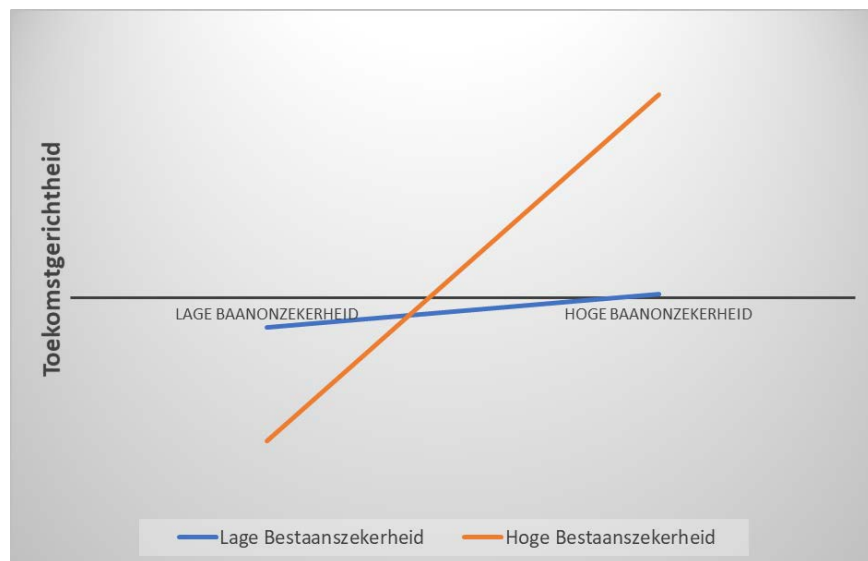
Door middel van longitudinale analyses⁷ hebben wij het hierboven beschreven proces onderzocht. Figuur 10 geeft de resultaten schematisch weer.

⁷ Path modeling in AMOS 25.0. Hierbij is voor proactief loopbaangedrag (T1) en baanonzekerheid (T2) gecontroleerd voor het niveau op T0.



Figuur 10. Resultaten van de longitudinale analyses. Een plusteken duidt op een positieve samenhang, een minteken duidt op een negatieve samenhang.

Ten eerste bevestigen de resultaten dat baanonzekerheid samenhangt met minder cognitieve ruimte, al heeft dat in dit onderzoek geen invloed gehad op proactief loopbaangedrag. Ten tweede gaat een hoge baanonzekerheid gepaard met meer toekomstgerichtheid, maar alleen wanneer mensen voldoende bestaanszekerheid hebben (zie figuur 11). Dat is opvallend, omdat de verwachting was dat baanonzekerheid gepaard zou gaan met minder toekomstgerichtheid. Bestaanszekerheid lijkt dus een belangrijke voorwaarde om vooruit te kunnen denken wanneer mensen zorgen hebben over de toekomst van hun werk. Ten derde zien we dat deze toekomstgerichtheid een belangrijke factor is om proactief met de loopbaan bezig te zijn: vooruit denken hangt samen met vooruit kunnen handelen. Tenslotte zien we dat proactief loopbaangedrag gepaard gaat met meer baanonzekerheid.

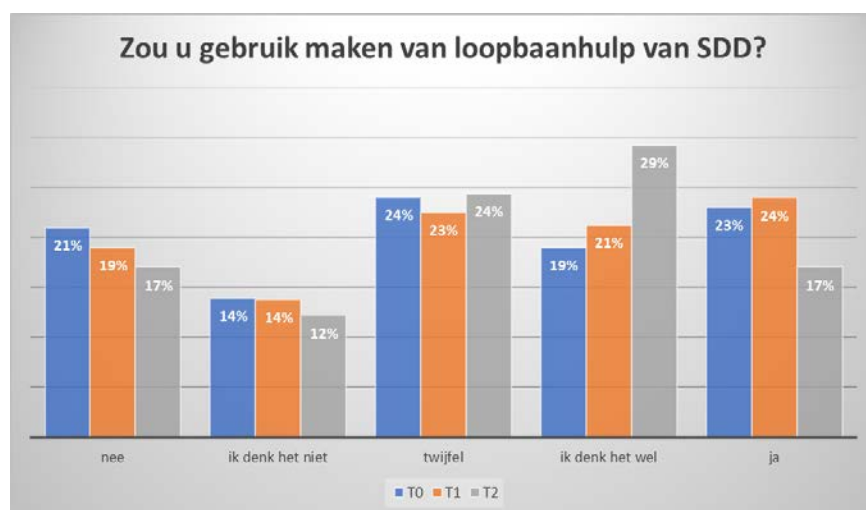


Figuur 11. Baanonzekerheid gaat gepaard met meer toekomstgerichtheid, maar alleen wanneer mensen voldoende inkomen hebben om rond te kunnen komen (bestaanszekerheid).

3.3. Loopbaanhulp van SDD

Proactief loopbaangedrag, zoals gemeten in dit onderzoek, is niet de enige manier om meer werkzekerheid te creëren. Zo kunnen mensen ook gebruik maken van loopbaanhulp. Bij SDD bestaat deze loopbaanhulp bijvoorbeeld uit ondersteuning bij arbeidsbemiddeling of omscholing en advies bij arbeidsmogelijkheden.

In dit onderzoek hebben wij mensen gevraagd of zij gebruik zouden maken van loopbaanhulp van SDD. Bijna de helft van de deelnemers gaf aan dat zij (waarschijnlijk) gebruik zouden maken van dergelijke loopbaanhulp (zie figuur 12). Tussen de eerste, tweede en derde meting waren er geen significante verschillen wat betreft de mate waarin mensen gebruik wilden maken van loopbaanhulp.



Figuur 12. Intentie om gebruik te maken van loopbaanhulp van SDD gedurende het onderzoek.

Welke factoren beïnvloeden de mate waarin mensen gebruik willen maken van loopbaanhulp van SDD? De resultaten laten zien dat mensen die meer baanonzekerheid ervaren eerder gebruik willen maken van loopbaanhulp van SDD. Daarnaast hangt een sterkere toekomstgerichtheid samen met een sterkere intentie om gebruik te maken van loopbaanhulp. Tenslotte zien we dat opleiding en aantal jaren werkervaring factoren van invloed zijn: hoe hoger de opleiding en hoe langer mensen werkzaam zijn als zzp'er, hoe minder geneigd zij zijn om gebruik te maken van loopbaanhulp van SDD.

4. Aanbevelingen en conclusie

De COVID-19 crisis levert voor veel ondernemers grote onzekerheid op over de toekomst van hun werk. Dit onderzoek laat zien dat deze baanonzekerheid niet alleen gepaard gaat met stress, emotionele uitputting en ontevredenheid over de loopbaan, maar ook met verminderde cognitieve ruimte (concentratieproblemen, niet helder kunnen nadenken).

De belangrijkste bevinding uit dit onderzoek is dat mensen middels proactief loopbaangedrag (vooruit kunnen handelen) hun gevoelens van onzekerheid kunnen verminderen. Daarmee kunnen zij dus ook stress, emotionele uitputting en ontevredenheid over de loopbaan verminderen. Een voorwaarde voor deze proactiviteit is echter dat mensen ook vooruit kunnen denken: dat zij gericht zijn op de toekomst. Dit onderzoek laat zien dat mensen die onzekerheid ervaren over hun werk alleen in staat zijn om zich op de toekomst te richten wanneer zij voldoende bestaanszekerheid hebben.

4.1. Aanbevelingen

De resultaten bieden tenminste twee belangrijke aanknopingspunten om werkzekerheid te kunnen bevorderen.

4.1.1. Bestaanszekerheid bieden

Bestaanszekerheid lijkt een rol te kunnen spelen bij het psychologische proces van baanonzekerheid. Ondanks dat bestaanszekerheid de negatieve gevolgen van baanonzekerheid niet kon voorkomen, lijkt bestaanszekerheid wel een voorwaarde te zijn om vooruit te kunnen denken en vooruit te kunnen handelen wanneer mensen zich zorgen maken over het voortbestaan van hun werk.

De resultaten duiden er dus op dat het bieden van bestaanszekerheid in tijden van crisis mensen kan helpen om proactief meer werkzekerheid te creëren voor de toekomst, bijvoorbeeld door het opbouwen van een nieuw netwerk of het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden. Deze resultaten zijn echter gebaseerd op een kleine steekproef en op correlaties. Om daadwerkelijk conclusies te kunnen trekken over de meerwaarde van bestaanszekerheid, is een veldexperiment of 'fieldlab' nodig: hierbij kan een groep mensen waaraan bestaanszekerheid wordt geboden worden vergeleken met een groep mensen waaraan geen bestaanszekerheid wordt geboden.

4.1.2. Sturen op toekomstgerichtheid

Toekomstgerichtheid blijkt een belangrijke factor is om proactief met de loopbaan bezig te zijn. Wanneer mensen vooruit kunnen denken, zullen zij ook eerder vooruit handelen. Hoe meer mensen gericht zijn op de toekomst, hoe meer loopbaaninitiatief zij zelf nemen en hoe meer zij gebruik willen maken van de loopbaanhulp die SDD kan bieden. Daarmee kan vervolgens meer werkzekerheid worden gecreëerd voor de toekomst.



De resultaten duiden er dus op dat zowel proactief loopbaangedrag als deelname aan de loopbaanhulp van SDD kan worden bevorderd door te sturen op toekomstgerichtheid. Hoe toekomstgerichtheid –naast het bieden van bestaanszekerheid– kan worden gestimuleerd is echter nog onduidelijk: daarvoor is aanvullend onderzoek nodig. Mogelijk kan toekomstgerichtheid in gesprekken en andere communicatie met cliënten worden gestimuleerd, of is er een (online) training of workshop nodig. Daarnaast moet rekening worden gehouden met het feit dat bepaalde groepen minder snel aankloppen bij SDD voor loopbaanhulp: hoger opgeleiden en mensen die al langer werkzaam waren als zzp'ers gaven in dit onderzoek aan minder graag gebruik te willen maken van loopbaanhulp van SDD. Ook voor hen geldt echter dat toekomstgerichtheid van belang is en dat nieuwe loopbaaninitiatieven meer werkzekerheid op zullen leveren. Mogelijk vormt ook voor hen de loopbaanhulp van SDD een eerste stap in dat proces.

4.2. Hoe nu verder?

De resultaten van dit onderzoek suggereren dat het bieden van bestaanszekerheid kan bijdragen aan het loopbaaninitiatief dat mensen nemen wanneer de toekomst van hun werk onzeker is. Dat wil zeggen, bestaanszekerheid kan mensen de ruimte geven om andere loopbaanopties te verkennen en na te jagen. Zij verhogen daarmee hun kans op het vinden van ander werk, en creëren dus meer werkzekerheid voor zichzelf. Deze bevinding geeft aanleiding tot verdere verkenning van de rol van bestaanszekerheid bij het vinden van (nieuw) werk.

Wij zien twee belangrijke mogelijke vervolgstappen. De eerste vervolgstap is nader onderzoek naar de rol van bestaanszekerheid bij het creëren van werkzekerheid. Zo is het nodig om de bevindingen van dit onderzoek te toetsen bij een grotere en bredere doelgroep. De hier gerapporteerde resultaten zijn immers gebaseerd op een kleine groep zzp'ers, die mogelijk andere standaarden van werkzekerheid hanteren dan werknemers in loondienst. Zonder een dergelijk vervolgonderzoek kunnen er geen harde conclusies worden getrokken over het effect van bestaanszekerheid voor de gehele werkzame beroepsbevolking.

Een tweede vervolgstap is een beleidsmatige benadering van het bieden bestaanszekerheid. Daarbij moet allereerst in ogenschouw worden genomen dat een adequaat inkomen (of bestaanszekerheid)



ER IS EEN KANS OM DE BENADERING
VAN WERKZEKERHEID IN
NEDERLAND TE VERANDEREN –
ZOWEL OP MAATSCHAPPELIJK ALS
OP WETENSCHAPPELIJK VLAK.



voor iedereen anders is: het bieden van een ‘basisinkomen’ zal voor de één bestaanszekerheid opleveren, terwijl het voor een ander onvoldoende kan zijn om de vaste lasten te betalen. Een nadere begripsbepaling van bestaanszekerheid waarin rekening wordt gehouden met deze ‘subjectieve’ inschatting is daarom onontbeerlijk om de meerwaarde van bestaanszekerheid vast te kunnen stellen.

Daarnaast is het van belang om rekening te houden met de kosten van het ondersteunen van mensen bij het vinden van (nieuw) werk⁸. De resultaten van dit onderzoek impliceren immers dat voldoende financiële ondersteuning tijdens werkonzekere periodes een voorwaarde kan zijn om mensen in beweging te brengen: zij gaan meer netwerken, nieuwe loopbaanopties verkennen en nieuwe vaardigheden aanleren. Dit staat haaks op het idee dat mensen met een uitkering ‘op de bank blijven zitten’. Het is daarom essentieel dat verschillende opties van financiële ondersteuning verder worden uitgediept. Mogelijk is een kortere periode met ruim voldoende bestaanszekerheid (bijvoorbeeld via een hogere of een extra uitkering) efficiënter voor het vinden van werk dan een langere periode met een basisuitkering en begeleiding naar werk, bijvoorbeeld wanneer een basisuitkering onvoldoende bestaanszekerheid biedt.

Een beleidsmatige evaluatie van de verschillende opties om bestaanszekerheid te bieden zou ten grondslag kunnen liggen aan een innovatief wetenschappelijk onderzoek naar de effectiviteit van deze verschillende opties. Daarmee is er een kans om de benadering van werkzekerheid in Nederland te veranderen –zowel op maatschappelijk als op wetenschappelijk vlak.

4.3. Conclusie

Dit onderzoek laat zien dat voldoende inkomen (bestaanszekerheid) de ruimte kan bieden om vooruit te denken en te handelen wanneer de toekomst van werk onzeker is. Dat is goed nieuws, omdat vooruit denken en vooruit handelen cruciale factoren zijn om meer werkzekerheid te creëren. Tegelijkertijd kan bestaanszekerheid niet alle negatieve gevolgen van baanonzekerheid voorkomen, en is een groter opgezet vervolgonderzoek (veldexperiment of field lab) nodig om de conclusies m.b.t. bestaanszekerheid hard te kunnen maken.

⁸ Zie ook het Berenschot-rapport “Onderzoek re-integratiekosten nieuwe doelgroep Participatiewet” (2021).