

Tilburg University

De vogelvrije werkende: Inzichten in de gevolgen van flexwerk vanuit de sociale, arbeids- en organisatiepsychologie

Kroon, Brigitte; van Hooft, Edwin; Freese, Charissa

Published in:
Gedrag en Organisatie

DOI:
[10.5117/GO2021.3.006.KROO](https://doi.org/10.5117/GO2021.3.006.KROO)

Publication date:
2021

Document Version
Early version, also known as pre-print

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):

Kroon, B., van Hooft, E., & Freese, C. (2021). De vogelvrije werkende: Inzichten in de gevolgen van flexwerk vanuit de sociale, arbeids- en organisatiepsychologie: Call for papers voor het G&O-themanummer 2022 . *Gedrag en Organisatie*, 34(3), 407-412. <https://doi.org/10.5117/GO2021.3.006.KROO>

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Editorial

De vogelvrije werkende: inzichten in de gevolgen van flexwerk vanuit de sociale, arbeids- en organisatiepsychologie

Brigitte Kroon

Tilburg University, Human Resource Studies
b.kroon@tilburguniversity.edu

Edwin A.J. van Hooft

Universiteit van Amsterdam, Arbeids- en Organisationspsychologie
e.a.j.vanhooft@uva.nl

Charissa Freese

Tilburg University, TIAS School for Business & Society
North-West University, School of Industrial Psychology & HRM, WorkWell Research Unit
c.Freese@tilburguniversity.edu

Citeer als:

Kroon, B., van Hooft, E. A. J., & Freese, C. (2022). De vogelvrije werkende: inzichten in de gevolgen van flexwerk vanuit de sociale, arbeids- en organisatiepsychologie. *Gedrag en Organisatie*, 35(4), 383 – 396. DOI: <https://doi.org/10.5117/GO2022.4.001.KROO>

Samenvatting

Veel organisaties huren tegenwoordig flexibel werkenden in. Terwijl een dergelijke flexibele schil voor organisaties voordelen biedt, stelt het de flexibel werkenden voor diverse uitdagingen zoals onzekerheid en een kwetsbare arbeidsmarktpositie. In deze introductie van het themanummer beschrijven we de achtergrond van flexwerk, koppelen dit aan de artikelen in het themanummer en bespreken we de inzichten en praktische implicaties die voortvloeien uit deze artikelen.

Abstract

The outlawed worker: Insights into the consequences of flexible work from social, work and organizational psychology

Many organizations today hire flexible workers. While such an external workforce offers benefits to organizations, it poses several challenges to flex workers, such as insecurity and a vulnerable labor market position. In this introduction to this special issue, we describe the trends regarding flexible labor relations, link it to the articles in this issue, and discuss the insights and practical implications that arise from these articles.

Keywords: flexible work, flexible labor relations, contract workers, careers, job insecurity, solo self-employed, vulnerable workers

1. Inleiding

De toegenomen schaarste op de arbeidsmarkt, inkomensonzekerheid bij jongeren en kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, een overspannen huizenmarkt en de hoge inflatie roepen steeds vaker maatschappelijke vragen op over de koppositie die Nederland in Europa inneemt op het gebied van flexibele arbeidsrelaties (zie bijvoorbeeld Nieuwsuur, 2021). Veel mensen in Nederland en België verrichten op flexibele basis werk voor organisaties, als uitzendkracht of gedetacheerde, als zzp'er of platformwerker, of als tijdelijke werknemer. Voor al deze soorten flexibiliteit geldt dat werknemers geen aanstelling voor onbepaalde tijd hebben bij de organisatie waarbinnen zij hun dagelijks werk verrichten (Cappelli & Keller, 2012). Vergeleken met vaste werknemers is de sociale zekerheidsbescherming van flexibel werkenden een stuk minder: er gelden andere regels voor ontslagbescherming, er zijn verschillen in pensioenregelingen en ziekteverzekeringen (Montebovi, 2021). Bovendien ervaren zij meer financiële onzekerheden en kunnen zij bijvoorbeeld moeilijker een hypotheek afsluiten. Ook in het HRM-beleid van organisaties zijn werkenden in de flexibele schil van organisaties slechter af: in vergelijking met vaste werknemers hebben zij minder toegang tot regelingen voor opleidingen en loopbaanbegeleiding, soberdere secundaire arbeidsvoorwaarden, weinig mogelijkheden voor inspraak in organisaties en beperktere veiligheidsinstructies en gezondheidschecks (Hünefeld et al., 2020). Tenslotte is de aard van het werk zelf in de flexibele schil vaker onveiliger en minder ingebed in de sociale structuur van een onderneming en van een lagere status (Hünefeld et al., 2020).

Voor organisaties biedt een schil van flexibele medewerkers diverse voordelen. Zo kunnen just-in-time tijdelijke specialisten specifieke kennis en vaardigheden leveren die niet structureel nodig zijn in de organisatie (Lepak & Snell, 1999). Daarnaast bieden tijdelijke aanstellingen een langere periode om de geschiktheid van kandidaten te beoordelen en kan de organisatie eenvoudig op- en afschalen naar gelang de economische omstandigheden (Rouvroye et al., 2021). Er is echter ook een keerzijde aan een grote flexibele schil, zoals een lagere moraal op de werkvloer (Davis-Blake et al., 2003) en extra inspanningen die nodig zijn om geschikt personeel te vinden en te behouden (Yates & Clark, 2021).

Critici stellen dat de behoefte aan flexibiliteit bij werkgevers is doorgeslagen en dat werknemers in feite opdraaien voor bedrijfseconomische risico's (Kalleberg & Vallas, 2017), doordat zij vaak geen andere keuze hebben dan onzekere contracten te accepteren (Duffy et al., 2016). Dit geldt vooral voor jongeren, lager opgeleiden en werkenden met een migratieachtergrond of een beperking (Bekker & Pop, 2020; Euwals et al., 2016; Gorodzeisky & Semyonov, 2017; Versantvoort & Putters, 2020). Doordat kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt relatief vaker werken in de flexibele schil, wordt gewaarschuwd voor een maatschappelijke tweedeling, met aan de ene kant werknemers met een vaste baan en aan de andere kant nieuwkomers en kwetsbare mensen met flexibele arbeidscontracten (Akgündüz & van Huizen, 2015).

In dit themanummer gaat het om een verkenning van sociale en arbeids- en organisatiepsychologische inzichten in de gevolgen van flexwerk voor individuen. Centrale begrippen in onderzoek naar flexwerk zijn het *type arbeidsverhouding*, *baanonzekerheid* en *loopbanen*. Het type arbeidsverhouding in de flexibele schil is divers, maar de gemene deler is

het ontbreken van een vast dienstverband bij de organisatie waar het werk wordt verricht. De diversiteit van contracten varieert van tijdelijke dienstverbanden met de organisatie waar men werkt, arbeidsrelaties waarbij een organisatie opdrachtgever is voor een zelfstandige zonder personeel (zzp, geen dienstverband) tot arbeidsrelaties waarbij het (tijdelijke) dienstverband loopt via een derde partij (uitzendorganisatie of detachering) (Cappelli & Keller, 2012).

Baanonzekerheid betreft de perceptie van werknemers en/of hun bezorgdheid over mogelijk onvrijwillig verlies van hun werk (De Witte & Näswall, 2003). Onderzoek laat zien dat de objectieve werkelijkheid van het hebben van een tijdelijke aanstelling niet gelijk opgaat met de subjectieve beleving van baanonzekerheid (De Witte & Näswall, 2003). De subjectieve beleving van baanonzekerheid (ongeacht het type arbeidsverhouding) beïnvloedt hoe men zich voelt (fysiek, mentaal en sociaal) en hoe men zich gedraagt op de arbeidsmarkt (bijv. passief of proactief loopbaangerelateerd gedrag). *Loopbanen* zijn individuele paden van werkervaring in opeenvolgende of parallelle banen - soms onderbroken door perioden van niet-werken - in de periode vanaf de intrede op de arbeidsmarkt tot aan de pensionering. Flexwerk noopt individuen om te investeren in competenties om gedurende hun hele loopbaan tijdig de vaardigheden, kennis en ervaring te ontwikkelen die nodig zijn om werk te vinden (of te behouden) en tegelijkertijd hun eigen ambities voor loopbaansucces en persoonlijk welzijn na te streven (Finch et al., 2016). Indachtig het kritisch perspectief op flexwerk voor het welbevinden van kwetsbare groepen werkenden is het belangrijk om de negatieve consequenties van onzekere contracten voor loopbaangedrag te begrijpen (Duffy et al., 2016).

Een tegengeluid komt uit de literatuur over Protean careers, die juist de nadruk legt op de voordelen van flexwerk voor werkenden (Hall, 2004). Gedreven door persoonlijke waarden kunnen werkenden veel voldoening halen uit een loopbaan die zij zelf passend vinden voor hun levensfase, interesses en waarden. Een vaste baan bij een enkele organisatie kan een keurslijf zijn dat zelfontplooiing in de weg staat. Flexibele contracten passen zo bij een moderne opvatting over loopbanen, waarin individuele waarden als vrijheid en werk-privé balans centraler staan. Voor medewerkers met een Protean mindset bieden flexibele arbeidscontracten ruimte om zich gedurende hun loopbaan te ontplooien op een wijze die het best bij hen zelf past, in plaats van een traditionele loopbaan die past bij een vaste baan bij één werkgever. Volgens deze literatuur is het hebben van een contract of een beroep naar keuze belangrijker voor tevredenheid en welzijn dan de dimensie vast-tijdelijk (Marler et al., 2002).

Gegeven de schijnbare tegenstelling tussen de voor- en nadelen van flexwerk voor werkenden zelf, is het belangrijk om de psychologische processen rondom flexwerk te contextualiseren (Johns, 2018). Eerder onderzoek toont immers aan dat het type flexwerk (Bernhard-Oettel et al., 2019; Wilczyńska et al., 2016), de verschillen in vertreksituatie van flexibel werkenden (leeftijd, loopbaan, sociale klasse) (Cheng & Chan, 2008), en de institutionele context in een land (Montebovi, 2021) uitkomsten voor flexibel werkenden doen verschillen.

2. Dit themanummer

In de eerste drie artikelen hebben de auteurs de gevolgen van flexwerk voor verschillende groepen werkenden onderzocht: zzp'ers die in het verleden gediagnosticeerd zijn met kanker (Boelhauer et al., 2022), kunstvakdocenten die als zzp'er bemiddeld worden voor opdrachten in het lager- en voortgezet onderwijs (van Merweland et al., 2022) en Hongaarse migranten werkzaam in de flexibele schil in distributiecentra in Nederland (Kerti et al., 2022). In de tweede

groep artikelen staat de beleving van baanonzekerheid centraal: de rol van copinggedrag (Langerak et al., 2022) en future work selves (van Bezouw et al., 2022) voor loopbaangedrag gericht op het vinden van een volgende baan van mensen zonder of met tijdelijk werk.

2.1. De psychologie van flexwerk in context?

Drie artikelen belichten de diverse context van flexwerkenden en beschrijven welke psychologische processen bijdragen aan positieve en negatieve uitkomsten van flexwerken. Boelhouwer et al. (2022) onderzochten werkenden bij wie in het verleden kanker is vastgesteld. Aan de hand van het Job Demands-Resources model (ref) verklaren zij verschillen in werkbeleving tussen werkenden in loondienst en zzp'ers. De groep zzp'ers is somberder over hun werkvermogen en hun competentie dan de groep werknemers in vaste dienst, maar de zzp'ers ervaren tegelijkertijd minder burnoutklachten en meer bevlogenheid. Het type dienstverband (zzp) lijkt werkenden met lichamelijke klachten meer flexibiliteit te bieden om hun werk en persoonlijke omstandigheden beter op elkaar af te stemmen, hetgeen zich vertaalt in een betere mentale gezondheid. De bevindingen wijzen echter ook op het zzp-schap als 'vluchtheuvel' voor werkenden die het in een vaste baan niet volhielden. Het werkvermogen van werkenden die pas na de diagnose als zzp'er gingen werken is significant slechter dan van werkenden in loondienst, maar ook van werkenden die al tijdens de diagnose zzp'er waren.

Van Merweland et al. (2022) interviewden kunstvakdocenten die als zzp'er of gedetacheerde in het onderwijs werken via een organisatie die opdrachten voor hen bemiddelt over hun meervoudig psychologisch contract. Elementen van de Protean carrière komen uit de interviews naar voren: ongebondenheid en je passie kunnen combineren met een aantrekkelijk inkomen. Voor deze specifieke groep kunstenaars is een (bij)baan in het onderwijs een aanvulling op een onzeker inkomen als kunstenaar. Opvallend in het psychologisch contract van deze specifieke groep, is dat zij flexwerk omarmen als een manier om hun gedroomde loopbaan als kunstenaar te kunnen realiseren. Het zegt echter ook iets over de arbeidsmarkt voor kunstenaars, die werken in een sector met de meeste flexibele arbeidsrelaties en een grote mate van inkomensonzekerheid. Een tweede carrière als docent biedt enige zekerheid. Een kritische vraag is of deze tweede loopbaan ook zou worden nagestreefd als kunstenaars meer sociale zekerheid zouden hebben.

Een somberder beeld komt naar voren uit interviews met Hongaarse uitzendkrachten in de flexibele schil van distributiecentra (Kerti et al., 2022). Om hun onzekere en zware werkomstandigheden te duiden, gebruikten de geïnterviewden referentiekaders waarmee zij hun werkomstandigheden rechtvaardigden. Bekende cognitieve dissonantiestrategieën om het zware werk te goed te praten waren een vergelijking maken met salarissen in Hongarije, of met vrienden en bekenden die in vergelijkbare banen in Nederland werkten. De auteurs ontwaarden ook een nieuw referentiekader dat gebruikt werd voor cognitieve dissonantiereductie: een transitioneel referentiekader. Dit werd gebruikt door jonge mensen, die hun referentiekader slechts ontleenden aan de continue transitie van de ene naar de andere onzekere en precare baan sinds hun toetreden tot de arbeidsmarkt. Deze groep accepteert de lange dagen, de onzekerheid en het zware werk als gegeven. Een dergelijk referentiekader belemmert proactief gedrag richting een duurzame loopbaan, waarin mensen fysiek, mentaal en sociaal gezond bezig zijn.

De bijdragen laten zien dat het welbevinden van flexibel werkenden samenhangt met de eigen beleving van hun werkomstandigheden. Vooral de beleving van zzp-schap kan tot

positieve uitkomsten leiden als er een 'fit' is met loopbaanwensen of persoonlijke omstandigheden (van Merweland et al., 2022; Boelhouwer et al., 2022). In het geval van onaantrekkelijk uitzendwerk maken coping strategieën, zoals cognitieve dissonantiereductie, het werk draaglijk (Kerti et al., 2022).

2.2 Baanonzekerheid, coping en loopbaangedrag

Flexwerk impliceert voor velen baanonzekerheid. Het vergt extra inspanning van flexibel werkenden om een duurzame loopbaan te realiseren. De volgende onderzoeken in het themanummer belichten psychologische strategieën om met baanonzekerheid om te gaan en de eigen loopbaan te sturen.

Langerak et al. (2022) bestudeerden het copinggedrag van mensen met een tijdelijk contract. Vooral actieve vormen van coping (sociale steun zoeken en actief proberen de situatie te veranderen door te netwerken) helpen om de mentale belasting als gevolg van zorgen om mogelijk baanverlies te verminderen. Het zich terugtrekken en het negeren van de situatie leidt juist tot meer mentale belasting.

Ook van Bezouw et al. (2022) kijken naar copinggedrag in tijden van baanonzekerheid. Zij introduceren het begrip 'future work self' - het beeld dat mensen van hun toekomstige loopbaan hebben - en stellen de vraag of dit zelfbeeld leidt tot meer of minder proactief loopbaangedrag ten tijde van baanonzekerheid. Uit eerder onderzoek blijkt dat een duidelijke future work self een nuttig anker kan zijn waarmee mensen hun loopbaan richting kunnen geven. Echter, als mensen baanonzekerheid ervaren blijkt een uitgesproken future work self proactief loopbaangedrag juist in de weg te zitten. Zo bleken mensen met een meer uitgesproken future work self tijdens baanonzekerheid minder gebruik te maken van nuttige proactieve loopbaangedragingen, zoals netwerken en oriënteren op andere typen werk.

Deze bijdragen laten zien dat flexibiliteit en proactiviteit mensen helpt om met baanonzekerheid om te gaan. Echter, iemands zelfbeeld, zoals diens ideale baan in de toekomst, kan dergelijk proactief en flexibel gedrag hinderen.

3. Inzichten uit de bijdragen aan het special issue

3.1 De psychologie van flexwerk

De bijdragen in het special issue geven inzicht in de psychologische processen die de positieve en negatieve consequenties van flexwerk voor flexwerkenden betekenis geven. Een centraal concept dat naast baanonzekerheid en loopbaangedrag naar voren kwam is coping. Daarbij gaat het eerst om zingeving en daaruit volgend gedrag waarmee individuen vaststellen wat de flexibele werksituatie voor hen betekent, en hoe zij zich daartoe verhouden. Pas daarna volgen (actieve) loopbaangedragingen, of juist passieve acceptatie van de situatie. Naast subjectieve baanonzekerheid is coping is dus een belangrijke mediator tussen de objectieve werksituatie en uitkomsten.

Daarnaast valt de diversiteit aan gebruikte theoretische perspectieven uit de psychologie op voor het voorspellen van hoe mensen flexibele arbeidscontracten ervaren, en hoe dit hun gedrag beïnvloedt. Er werd geput uit klassieke psychologische theorieën: het Job Demands-Resources model (Boelhouwer et al., 2022), de meervoudig psychologisch contract theorie (van Merweland et al., 2022), cognitieve dissonantiethorie (Kerti et al., 2022), appraisal theorie (Langerak et al., 2022), en zelfregulatiethorieën (van Bezouw et al., 2022).

De precare situatie die kan voortvloeien uit combinatie van baanonzekerheid en persoonlijke omstandigheden wijst op de noodzaak om theorieën te gebruiken die context combineren met de hiervoor genoemde perspectieven. Intersectionaliteitstheorie (Cole, 2009) of de psychologie van werken (Blustein et al., 2016) zijn voorbeelden van theorieën die werkbeleving contextualiseren naar de levensomstandigheden van individuen. Wat voor de één een prettige bijbaan is, is voor een ander een uitzichtloze fuik. Bovendien verschilt de mate van sociale zekerheid voor de diverse groepen flexibel werkenden, waardoor ook hun objectieve (financiële) onzekerheid verschilt. Toekomstig onderzoek kan de aard van het flexwerk duiden door deze bijvoorbeeld te plaatsen in de hierboven besproken classificatie van Cappelli en Keller (2012), waarbij ook de institutionele context meegewogen moet worden.

Tezamen laten de zes artikelen in het huidige en het volgende nummer duidelijke kruisverbanden zien die tot nieuwe onderzoeksvragen leiden. De meer algemene coping processen die centraal staan in Langerak et al. (2022) en in van Bezouw et al. (2022) kunnen gekoppeld worden aan de specifieke groepen die centraal staan in de artikelen die de gevolgen van flexwerk in context onderzoeken. De kunstvakdocenten kunnen bijvoorbeeld door middel van actief copinggedrag zelf richting geven aan hun loopbaan. Voor mensen met kanker, of in zwaar en belastend uitzendwerk, is het denkbaar dat de meer actieve coping strategieën niet zomaar haalbaar zijn, en dat zij eerder hun toevlucht nemen tot cognitieve dissonantiereductie om hun situatie voor zichzelf draaglijk te maken.

Ten slotte verdienen de positieve uitkomsten van flexwerk voor zelfontplooiing aandacht, en wederom de condities waaronder flexwerk tot deze positieve uitkomsten kunnen leiden. Het idee van de Protean career, waarin werknemers zelf een loopbaan vormgeven die past bij hun interesses en levensfase, komt ook naar voren in de artikelen van van Merweland et al. (2022) en van Bezouw et al. (2022). Men kan zich echter afvragen of flexwerk een kritieke voorwaarde is voor het realiseren van de meest gewenste Protean loopbaan. Immers, een baan met meer zekerheid is geen kooi van waaruit men geen loopbaanstappen zou kunnen zetten. Het is wel zo dat de mate van zekerheid meeweegt in de ervaren noodzaak om met de eigen loopbaan aan de gang te gaan. Mensen in onzekere banen zullen eerder coping strategieën gebruiken om hun loopbaan veilig te stellen. Dit hoeft niet noodzakelijk de loopbaan te zijn die zij hoopten. De bevinding van Bezouw et al. (2022) dat juist de mensen met een helder beeld over hun toekomstige werk minder actief zoeken naar een volgende baan, geeft te denken over het zogenaamde nut van flexwerk voor individuen om hun gedroomde, Protean loopbanen te realiseren.

3.2. Onderzoeksmethoden

Ondanks de traditionele dominantie van kwantitatieve onderzoeksmethoden in de arbeids- sociale en organisatiepsychologie, valt in de bijdragen op hoe kwalitatief onderzoek erin slaagt de consequenties van flexwerk inzichtelijk te maken en te contextualiseren. Kwalitatief onderzoek kan een waardevolle bijdrage leveren om de invloed van context op psychologische processen beter te begrijpen. Het laat zien dat generalisatie over de beleving van flexibele arbeid niet zonder risico is, omdat er zoveel verschillende vormen van flexibele arbeid bestaan. Vergelijk bijvoorbeeld de positieve psychologische contracten van de kunstvakdocenten die werden geïnterviewd door van Merweland et al. (2022) met de referentiekaders door Kerti et al. (2022), en het verschil in werkbeleving tussen beide groepen is evident.

De psychologie van flexwerk leent zich goed voor en interventiestudies, bijvoorbeeld om te onderzoeken via welke interventies flexwerkenden effectieve copingstrategieën kunnen ontwikkelen. Verder blijft de noodzaak van longitudinaal en experimenteel onderzoek, bijvoorbeeld om de richting van de relatie tussen appraisal en copinggedrag te bevestigen.

4. Implicaties voor regelgeving, opdrachtgevers en support voor flexwerkers

De psychologische processen die het welzijn en de weerbaarheid van flexibel werkenden versterken, zijn nauw verbonden met de context van het type flexwerk, de mate van steun voor kwetsbare flexibel werkenden vanuit de overheid, opdrachtgevers en sociale netwerken, en de competenties van flexibel werkenden zelf om richting te geven aan hun loopbanen. De bijdragen in het themanummer bieden daarmee diverse handvatten om de weerbaarheid van werkenden in flexibele contracten te versterken.

We starten met de overheid. Baanonzekerheid hangt samen met de huidige flexibiliseringstrend die in Nederland een grote vlucht heeft genomen. De Nederlandse overheid is er door de EU op gewezen dat zij iets moet doen aan de hoge mate van flexibilisering en meer sociale vangnetten moet creëren voor kwetsbare werkenden (Raad van de Europese Unie, 2022). Niet iedere flexibele werkende is in staat om financiële risico's die volgen uit baanverlies of arbeidsongeschiktheid op te vangen, zoals bleek tijdens de coronapandemie. Volgens adviezen van de Commissie Borstlap, de WRR en de SER kan de overheid een vangnet creëren voor flexibele arbeidskrachten en zzp'ers, waardoor de objectieve onzekerheid over werk- en inkomen afneemt. Deze aanbevelingen sluiten aan bij de psychologische context van voorwaarden waaronder flexwerk gunstige voorwaarden biedt voor het nastreven van een ideale loopbaan, en het tegengaan van contexten die juist belastend zijn voor het welzijn van werkenden doordat die leiden tot ongezonde copingstrategieën.

Ook werkgevers kunnen de context voor flexibel werkenden verbeteren door het bieden van fatsoenlijke werkomstandigheden en meer werkzekerheid. Om hun behoeften aan flexibiliteit te bevredigen, kunnen organisaties zich meer richten op het creëren van interne flexibiliteit, waardoor hun behoefte aan externe flexibiliteit afneemt. Het stimuleren van interne mobiliteit en investeren in opleidingen en trainingen vergroot de interne wendbaarheid van werkenden en biedt hen meer zekerheid. Als organisaties wel gebruik blijven maken van een flexibele schil dan loont het om te investeren in de werkzekerheid van flexkrachten en zzp'ers, omdat zij dan gemakkelijker transities kunnen maken naar ander of beter werk. De werkzekerheid kan vergroot worden door kennis en vaardigheden actueel te houden, waardoor flexibel werkenden beter inzetbaar blijven. Door te investeren in werkzekerheid en ontwikkeling kunnen werkgevers actief copinggedrag stimuleren voor van alle werkenden, en niet alleen bij flexwerkers of in situaties van ervaren baanonzekerheid. Eerder in het editorial werd al gesteld dat flexcontracten psychologisch gezien een negatieve prikkel zijn om actief loopbaangedrag te vertonen. In de context van organisatieverandering zou proactieve coping door de ontwikkeling van de duurzame inzetbaarheid van alle werkenden juist gestimuleerd moeten worden, dit is ook in het belang van werkgevers.

Een nog onderbelicht aspect zijn tripartiete arbeidsrelaties, waarbij er sprake is van een tussenpersoon, zoals een uitzendorganisatie (e.g. van Merweland et al., 2022). Dit brengt een extra uitdaging mee bij het zorgen voor fatsoenlijke arbeidsrelaties. De intermediair brengt de vraag naar en het aanbod van arbeid samen, maar de arbeid wordt verricht onder toezicht van

de inhurende organisatie. Wie verantwoordelijk is voor fatsoenlijke arbeidsrelaties blijft daarbij in het midden. Hier ligt een taak voor een betere afstemming tussen intermediairs en inleners, om te bepalen welke partij verantwoordelijkheid neemt voor welk aspect van de duurzame inzetbaarheid, werkzekerheid en inkomenszekerheid van flexibel werkenden en zzp'ers. Intermediairs kunnen bijvoorbeeld toezicht houden op de manier waarop flexibel werkenden bij inlenende organisaties worden behandeld. Daarnaast kunnen ze opleidingen bieden voor het ontwikkelen van specialistische inzetbaarheid en meedenken met loopbaanontwikkeling, informatie-uitwisseling en medezeggenschap (Kroon & Freese, 2013), waardoor de inzetbaarheid van flexkrachten verbetert en hun ervaren baanonzekerheid naar verwachting afneemt.

Ten slotte zijn er implicaties voor professional die flexibel werkenden begeleiden, zoals loopbaancoaches of hulpverleners. We hebben in de bijdragen van het themanummer gezien dat de werkbeleving van flexibel werkenden door de werkcontext en -verwachtingen wordt gekleurd. Voortdurende onzekere omstandigheden kleuren het beeld dat men heeft van eigen (gebrek aan) competenties om beter werk te vinden (Kerti et al., 2022). Naast het aanpassen van de onzekere omgeving, kunnen flexibel werkenden getraind worden in actieve coping strategieën, zodat zij hun loopbaanwensen durven te realiseren. Voor kwetsbare groepen zoals migranten in laaggeschoold werk is dit soort individuele steun echter niet vanzelfsprekend. Belangenorganisaties die opkomen voor kwetsbare groepen in onzekere werksituaties kunnen zich inzetten om ten minste deze groepen te informeren over hun arbeidsvoorwaardelijke rechten en mogelijkheden in Nederland voor beter werk en opleidingen, en daarmee de cognities over de eigen mogelijkheden voor beter werk veranderen.

5. Conclusie

Of flexibel werkenden 'vogelvrij' zijn en vooral nadelige gevolgen voor welzijn en loopbaan ervaren, is afhankelijk van de voorwaarden waaronder het flexibele werk wordt verricht. Appraisal en copingstrategieën, zelfredzaamheid en toekomstverwachtingen hangen samen met de mate van baanonzekerheid, die weer samenhangt met het type flexibel werk. Oog voor de diversiteit aan contexten van flexibel werk kan scherper inzicht bieden in de oorzaken en gevolgen van baanonzekerheid voor welbevinden en loopbanen, waardoor het mogelijk is om gerichtere interventies te ontwerpen met regelgeving, HRM-beleid, loopbaanadvisering en gerichte zorg om de meest kwetsbare groepen werkenden.

Literatuur

- Akgündüz, Y. E., & van Huizen, T. (2015). Training in two-tier labor markets: The role of job match quality. *Social Science Research*, 52, 508-521. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2015.03.005>
- Bekker, S., & Pop, I. (2020). Photographs of young generations on the Dutch labour market. *International Labour Review*, 159(2), 195-215. <https://doi.org/10.1111/ilr.12139>
- Bernhard-Oettel, C., Leineweber, C., & Westerlund, H. (2019). Staying in or switching between permanent, temporary and self-employment during 2008–2010: Associations with changing job characteristics and emotional exhaustion. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 215-237. <https://doi.org/10.1177/0143831x18804648>

- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, 7(MAR), 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407>
- Cappelli, P., & Keller, Jr. (2012). Classifying work in the new economy. *Academy of Management Review*, 38(4), 575-596. <https://doi.org/10.5465/amr.2011.0302>
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 272-303. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>
- Cole, E. R. (2009). Intersectionality and research in psychology. *American Psychologist*, 64(3), 170-180. <https://doi.org/10.1037/a0014564>
- Davis-Blake, A., Broschak, J. P., & George, E. (2003). Happy together? How using nonstandard workers affects exit, voice, and loyalty among standard employees. *Academy of Management Journal*, 46(4), 475-485.
- De Witte, H., & Näswall, K. (2003). 'Objective' vs 'subjective' job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 149-188. <https://doi.org/10.1177/0143831x03024002002>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/cou0000140>
- Euwals, R., de Graf-Zijl, M., & van Vuuren, D. (2016). *Lusten en lasten ongelijk verdeeld: Verklein verschillen vast, flex en zzp*. CPB Policy Brief 2016/14. <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Policy-Brief-2016-14-Flexibiliteit-op-de-arbeidsmarkt.pdf>
- Finch, D. J., Peacock, M., Levallet, N., & Foster, W. (2016). A dynamic capabilities view of employability: Exploring the drivers of competitive advantage for university graduates. *Education and Training*, 58(1), 61-81. <https://doi.org/10.1108/ET-02-2015-0013>
- Gorodzeisky, A., & Semyonov, M. (2017). Labor force participation, unemployment and occupational attainment among immigrants in West European countries. *PLoS ONE*, 12(5), 1-22. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0176856>
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Hünefeld, L., Gerstenberg, S., & Hüffmeier, J. (2020). Job satisfaction and mental health of temporary agency workers in Europe: a systematic review and research agenda. *Work & Stress*, 34(1), 82-110. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1567619>
- Johns, G. (2018). Advances in the treatment of context in organizational research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 21-46. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104406>
- Kalleberg, A. L., & Vallas, S. P. (2017). Probing precarious work: Theory, research, and politics. *Research in the Sociology of Work*, 31, 1-30. <https://doi.org/10.1108/S0277-283320170000031017>
- Kerti, K. A., Kroon, B., van Engen, M. L., Bleijenbergh, I., & Freese, C. (2022). Referentiekaders van Hongaarse arbeidsmigranten rond de kwaliteit van het werk in Nederlandse distributiecentra: Een narratieve benadering. *Gedrag en Organisatie*, 34(4).

- Kroon, B., & Freese, C. (2013). Can HR practices retain flexworkers with their agency? *International Journal of Manpower*, 34(8), 899-917. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2013-0169>
- Langerak, J. B., Koen, J., & van Hooft, E. (2022). Hoe (niet) om te gaan met baanonzekerheid bij een tijdelijk contract: de rol van actief en passief copinggedrag. *Gedrag en Organisatie*, 34(4).
- Lepak, D. P., & Snell, S. A. (1999). The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. *The Academy of Management Review*, 24(1), 31-48. <https://doi.org/10.5465/amr.1999.1580439>
- Marler, J. H., Woodard Barringer, M., & Milkovich, G. T. (2002). Boundaryless and traditional contingent employees: Worlds apart. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 425-453. <https://doi.org/10.1002/job.148>
- Montebovi, S. (2021). Accommodating platform work as a new form of work in Dutch social security law: New work, same rules? *International Social Security Review*, 74(3-4), 61-83. <https://doi.org/10.1111/issr.12278>
- Nieuwsuur (3 September 2022). *Nederland kampioen flexwerken: werknemers én werkgevers willen er vanaf*. NOS. <https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2396413-nederland-kampioen-flexwerken-werknemers-en-werkgevers-willen-er-vanaf>
- Raad van de Europese Unie (12 juli 2022). Aanbeveling van de raad over het economisch beleid van Nederland en met een advies van de Raad over het stabiliteitsprogramma 2022 van Nederland. *Publicatieblad van de Europese Unie*, 2022/C 334/19. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0901\(19\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0901(19)&from=EN)
- Rouvroye, L., van Dalen, H. P., Henkens, K., & Schippers, J. J. (2021). Employers' views on flexible employment contracts for younger workers: Benefits, downsides and societal outlook. *Economic and Industrial Democracy*, 00(0), 1-24. <https://doi.org/10.1177%2F0143831X211053378>
- Van Bezouw, M., Koen, J., & Langerak, J. B. (2022). Proactiviteit ten tijde van baanonzekerheid: over de modererende rol van 'Future Work Selves'. *Gedrag en Organisatie*, 35(4).
- Van Merwerland, R., Peters, P., & Jonkers, I. (2022). 'Vogelvrij' of 'vrij als een vogel'? Een kwalitatieve studie naar het psychologisch contract van jonge basisschooldocenten die bemiddeld worden via een intermediair. *Gedrag en Organisatie*, 35(4).
- Versantvoort, M., & Putters, K. (2020). Naar nieuwe scheidslijnen op de Nederlandse arbeidsmarkt? Een pleidooi voor uitvoerbaarheid van beleid. *Beleid en Maatschappij*, 47(2), 172-182. <https://doi.org/10.5553/benm/138900692020047002006>
- Wilczyńska, A., Batorski, D., & Sellens, J. T. (2016). Employment flexibility and job security as determinants of job satisfaction: The case of polish knowledge workers. *Social Indicators Research*, 126(2), 633-656. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0909-6>
- Yates, E., & Clark, I. (2021). The strategic economic governance of Greater Manchester's local labour market by the local state: Implications for young workers. *Economic and Industrial Democracy*, 42(1), 27-49. <https://doi.org/10.1177%2F0143831X17744647>