



[Asscher wil loondoorbetaling bij ziekte aanpassen](#)

[Campagne tegen pesten op de werkvloer](#)

[Mensen met arbeidsbeperking sneller in beeld voor de 125.000 extra banen](#)

[Lagere regelgeving ontslagrecht gepubliceerd](#)

[Regeling UWV ontslagprocedure](#)

[Overgangsrecht transitievergoeding](#)

[Kosten in mindering brengen op transitievergoeding](#)

[Rekenregels juli 2015](#)

[Start campagne 'Mijn werk en zekerheid'](#)

[Toekomstbestendigheid ziektebegrip in de sociale zekerheid](#)

[CBS: Bijna kwart werknemers zegt belangrijke nieuwe kennis of vaardigheden te missen](#)

[CBS: Sterke toename flexwerk](#)

## Asscher wil loondoorbetaling bij ziekte aanpassen

Minister Lodewijk Asscher van Sociale Zaken gaat onderzoeken hoe hij kleine ondernemers kan ontlasten bij de wettelijke plicht om ziek personeel twee jaar door te betalen. Hij streeft ernaar de Tweede Kamer voor 1 juli 'oplossingsrichtingen' te presenteren. Die toezegging deed de PvdA-bewindsman 21 mei in een Kamerdebat.

Minister Asscher zei dat hij positief staat tegenover plannen om de kleine werkgever tegemoet te komen, maar hij benadrukte in de Kamer dat er dan wel aan allerlei voorwaarden moet worden voldaan. Zo moeten de nieuwe plannen ertoe leiden dat werkgevers meer mensen aannemen, maar mogen de risico's niet op zieke werknemers worden afgewenteld. Het kabinet ziet niets in een plan van de VVD om werknemers zich verplicht te laten verzekeren voor ziektes en blessures die niets te maken hebben met het werk.

Asscher belooft wel voorstellen te bestuderen van onder meer SP, D66 en GroenLinks om een deel van de loondoorbetaling bij ziekte voor kleine werkgevers te collectiviseren. De SP wil dat alle werkgevers individueel het eerste ziektejaar doorbetalen, maar bedrijven tot 250 werknemers kunnen zich dan voor het tweede jaar collectief verzekeren. GroenLinks wil dat werkgevers tot tien werknemers alleen het eerste halfjaar zelf doorbetalen en bedrijven tot 250 werknemers het eerste jaar. Daarna wordt het collectief.

### No-riskpolis

Asscher gaat ook kijken of werkgevers sneller in aanmerking kunnen komen voor een no-riskpolis als zij een zieke werknemer aannemen. Mocht de werknemer toch uitvallen, dan is er voor het bedrijf geen loondoorbetalingsplicht. Tegelijk belooft de minister op verzoek van VVD, CDA en D66 de vakbonden en werkgeversorganisaties op te roepen niet meer het doorbetaalde loon van zieken in de cao's extra op te plussen. Dat stimuleert werknemers niet het werk te hervatten, vinden die partijen.

- [Zie ook: Debat Gemist](#)

## Campagne tegen pesten op de werkvloer

Ruim een half miljoen Nederlanders zijn slachtoffer van pesterijen op het werk. De overheid komt daarom met een campagne om het pesten uit de taboesfeer te halen. In de strijd tegen pesten kunnen werkgevers en werknemers vanaf 1 juni terecht op de website [www.herkenpesten.nl](http://www.herkenpesten.nl). Hierop staat informatie hoe ze pestgedrag kunnen herkennen en hoe dit kan worden bestreden. Ook worden ze met radiospotjes opgeroepen om werk te maken van het probleem.

Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden blijkt dat 80.000 werknemers in 2014 structureel werden gepest op het werk. De rest van die ruim een half miljoen Nederlanders wordt 'wel eens' gepest. Volgens de Stichting Pesten op de Werkvloer uit pesten onder volwassenen zich vaak op een van de volgende manieren:

### 1. Sociaal isoleren

Slachtoffers hiervan worden bijvoorbeeld keer op keer niet meegevraagd als collega's gaan lunchen, of tijdens gesprekken of vergaderingen worden ze opzettelijk genegeerd.

### 2. Het werk onaangenaam of moeilijk maken

Dit kan allerlei vormen aannemen: van water in iemands werkschoenen gooien tot belangrijke telefoontjes niet doorgeven of zelfs de prestaties van iemand manipuleren. Ook kleineren valt hieronder.

### 3. Bespotten

Het pestgedrag dat we kennen van de basisschool: werknemers worden bespot om hun uiterlijk, om de manier waarop ze praten of lopen of bijvoorbeeld om hun gedrag. Maar er wordt ook gepest met iemands thuissituatie of hobby.

### 4. Roddelen

Roddelen is schadelijk als het steeds over dezelfde persoon gaat en elke keer alleen de negatieve kanten van die persoon worden besproken.

### 5. Dreigen

Soms gaat pesten zo ver dat mensen op het werk regelmatig worden bedreigd. Dat kan zijn door de baas, die dreigt met ontslag, maar ook door collega's die dingen zeggen als 'we zullen je na werktijd wel een lesje leren'.

### 6. Fysiek geweld

Er zijn werknemers die echt klappen krijgen of in elkaar worden geslagen door hun collega's. Maar er zijn ook mensen die vaker dan ééns 'per ongeluk' een duwtje krijgen, opgesloten worden, hete thee over zich heen krijgen of met een potlood worden geprikt.

### Vier miljoen extra verzuimdagen

Volgens de Stichting [Pesten op de Werkvloer](#) is er vaak sprake van meerdere vormen van pesten. Slachtoffers daarvan worden onzeker, vertrouwen anderen niet meer en melden zich bijvoorbeeld ziek. Pesten op het werk zorgt naar schatting jaarlijks voor vier miljoen extra verzuimdagen. Dat betekent 900 miljoen euro aan loondoorbetaling voor werkgevers, zo berekende TNO.

- [Zie ook: http://www.monitorarbeid.tno.nl/cijfers/nea](http://www.monitorarbeid.tno.nl/cijfers/nea)

## Mensen met arbeidsbeperking sneller in beeld voor de 125.000 extra banen

**Leerlingen die het speciaal onderwijs of een praktijkschool verlaten, kunnen zich rechtstreeks bij het UWV melden om vast te stellen of zij binnen de doelgroep van de banenafpraak vallen. In dat geval komen zij in aanmerking voor de extra banen die werkgevers beschikbaar hebben voor deze mensen. Gemeenten hoeven met onmiddellijke ingang niet meer zelf per beoordeling te betalen. De financiering wordt centraal geregeld, structureel 18 miljoen per jaar.**

Deze afspraken zijn gemaakt door staatssecretaris Jetta Klijnsma van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met de sociale partners, het UWV en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG). In een brief aan de Tweede Kamer schrijft Klijnsma dat alle partijen het belang onderstrepen dat mensen met beperkingen scherp in beeld blijven en dat het zogenaamde doelgroepregister ook zo snel mogelijk goed wordt aangevuld met mensen uit de Participatiewet met een arbeidsbeperking van wie is vastgesteld dat zij niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen en dus in aanmerking komen voor een garantiebanaan. De brief bevat een pakket aan nieuwe maatregelen. Volgens Klijnsma zijn nu 'stevige hobbels' weggenomen, waardoor het doelgroepregister nu sneller kan worden aangevuld.

### Ruim gevuld

Het UWV beoordeelt op verzoek van gemeenten wie thuishoort in het doelgroepregister. Enkele maanden na de inwerkingtreding van de Participatiewet, op 1 januari van dit jaar, werd duidelijk dat het aantal verzoeken van gemeenten voor een beoordeling achterblijft bij de verwachtingen. Een van de oorzaken is dat wet relatief nieuw is, en dat de betrokken organisaties de inrichting hun werkprocessen beter op elkaar af moeten stemmen.

Staatssecretaris Klijnsma: "Het doelgroepregister is overigens al ruim gevuld. In december 2014 stonden er al meer dan 300.000 mensen in. Er is dus zeker geen gebrek aan kandidaten voor deze extra banen". Niettemin verzocht Klijnsma direct de Werkkamer (het overlegorgaan van sociale partners en VNG) om te zoeken naar de oorzaken waarom tot nu toe zo weinig nieuwe kandidaten voor een indicering bij het UWV zijn aangemeld, en hoe dit samen vlot te trekken.

Een andere maatregel die Klijnsma in haar brief aan de Kamer noemt is de afspraak dat gemeenten mensen al voorafgaand aan plaatsing voor een beoordeling bij UWV voordragen. Ook is met VNG, UWV en de sociale partners afgesproken dat mensen zich rechtstreeks tot UWV kunnen wenden voor een doelgroepbeoordeling.

### Budget

De belangrijkste verandering is dat het budget dat al aan gemeenten beschikbaar was gesteld voor de financiering van de beoordelingen weer vanuit het Gemeentefonds wordt 'teruggeboekt'. Hiermee wordt het mogelijk om alle beoordelingen rechtstreeks via de begroting van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te financieren.

- [Zie ook: Kamerbrief indicaties doelgroep banenafpraak](#)

[NAAR BOVEN](#)

## Lagere regelgeving ontslagrecht gepubliceerd

**De lagere regelgeving bij de Wet werk en zekerheid op het terrein van het ontslagrecht is gepubliceerd in de Staatscourant. Het gaat onder meer om de Ontslagregeling. Hierin worden nadere regels gesteld over verschillende onderdelen van het ontslagrecht dat per 1 juli 2016 zal gelden**

De regeling bevat onder andere regels over:

- de redelijke grond voor ontslag, waaronder regels over ontslag van een uitzendkracht en ontslag bij uitbesteding van werkzaamheden. Dit laatste is alleen mogelijk als uitbesteding niet uitsluitend bedoeld is ter vervanging van vaste werknemers door flexibele of goedkopere arbeidskrachten;
- herplaatsing van werknemers op een andere passende functie, wat onder een passende functie moet worden verstaan en over de termijn voor herplaatsing;
- het bepalen van de ontslagvolgorde bij bedrijfseconomisch ontslag (afspiegelingsbeginsel);
- de toepassing van de wederindiensttredingsvoorwaarde;
- de gelijkstelling bij ontslag van payrollwerknemers met gewone werknemers bij een opdrachtgever (wat sinds 1 januari jl. al geldt op grond van het gewijzigde Ontslagbesluit);
- voorwaarden waaronder van de transitievergoeding bij een ontslag wegens een slechte financiële situatie niet verschuldigd is door kleine werkgevers (overgangsregeling tot 1 januari 2020) en regels voor het bepalen wanneer een werkgever als een kleine werkgever kan worden aangemerkt;
- de vaststelling van de werkgebieden van de Wet melding collectief ontslag.

- [Zie ook: stcr 2015 12685 Ontslagregeling](#)

[NAAR BOVEN](#)

## Regeling UWV ontslagprocedure

**Op 11 mei is de Regeling UWV ontslagprocedure gepubliceerd in de Staatscourant. De regeling bevat regels over de procedure tot het verlenen van toestemming door UWV voor een ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid en de hierbij te hanteren termijnen. De regeling geldt vanaf 1 juli 2015, wanneer ook het ontslagrecht uit de Wet werk en zekerheid in werking treedt.**

Om te bevorderen dat een verzoek om toestemming zo volledig mogelijk wordt ingediend, stelt UWV een formulier ter beschikking waaruit blijkt welke informatie UWV nodig heeft. Het formulier wordt elektronisch ingediend. Is het verzoek onvolledig, dan zal UWV de werkgever hier binnen twee werkdagen op wijzen.

De werkgever heeft dan acht dagen de tijd de ontbrekende informatie in te dienen.

Het UWV stelt de werknemer in de gelegenheid binnen veertien dagen verweer te voeren tegen het verzoek. Als het UWV advies van een deskundige inwint over de arbeidsmedische mogelijkheden tot het verrichten van de bedongen arbeid of tot herplaatsing in een passende functie, stelt UWV werkgever en werknemer in gelegenheid binnen zeven dagen hun zienswijze op het uitgebrachte advies naar voren te brengen.

- [Zie ook: stcr 2015 12688 Regeling UWV ontslagprocedure](#)

[NAAR BOVEN](#)

## Overgangsrecht transitievergoeding

**Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een aantal uitzonderingen gepubliceerd op de ontslagvergoeding die werkgevers na 1 juli van dit jaar verschuldigd zijn aan werknemers. Niet in alle gevallen is de werkgever een transitievergoeding verschuldigd. Hiermee wordt voorkomen dat werknemers met een 'dubbele' vergoeding vertrekken.**

### Collectieve afspraken

Als er collectieve afspraken zijn gemaakt in een cao of sociaal plan, gaan deze voor op de transitievergoeding. Deze regel is ook van toepassing op cao's die voor 1 juli 2015 stilzwijgend zijn verlengd of na die tijd doorlopen. Deze overgangsregeling geldt tot uiterlijk 1 juli 2016. Vanaf dan geldt de transitievergoeding, ook als er nog sprake is van collectieve ontslagregelingen.

### Overige afspraken

Zijn er andere (individuele) afspraken gemaakt tussen werkgever en werknemer, dan mag de werknemer kiezen tussen de transitievergoeding en andere afgesproken vergoedingen. Kiest hij voor de transitievergoeding, dan moet hij schriftelijk afstand doen van de overige afgesproken vergoedingen. Doet hij dat niet, dan ontvangt hij de vergoeding op basis van de gemaakte afspraken.

### Informatieplicht

De werkgever heeft een informatieplicht. Informeer werknemers goed over:

- de gevolgen van het afstand doen van het recht op een ontslagvergoeding (op basis van de lopende afspraken);
- binnen welke termijn ze afstand moeten doen;
- de hoogte van de transitievergoeding;
- de vergoedingen en voorzieningen waar werknemers recht op hebben op grond van de lopende afspraken.

Niet onder de informatieplicht van de werkgever valt de hoogte van de vergoedingen en voorzieningen die werknemers ontvangen op basis van de gemaakte afspraken. Werknemers moeten zelf beoordelen welke regeling voor het meest gunstig is.

- [Zie ook: Stb 2015 172 Overgangsrecht transitievergoeding](#)

[NAAR BOVEN](#)

## Kosten in mindering brengen op transitievergoeding

**Op de transitievergoeding mogen zogenoemde transitie- en inzetbaarheidskosten in mindering worden gebracht. In een tweede Besluit is vastgelegd welke voorwaarden daarvoor gelden.**

### Transitiekosten

Transitiekosten zijn kosten van maatregelen in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid van de werknemer. Bijvoorbeeld kosten voor (om)scholing of een outplacementtraject bij ontslag.

### Inzetbaarheidskosten

Inzetbaarheidskosten zijn kosten die verband houden met het bevorderen van de inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie van de werkgever, die al eerder tijdens het dienstverband zijn gemaakt. Voorwaarde is dat de door de opleiding verworven kennis en vaardigheden niet zijn aangewend om een functie bij de werkgever uit te oefenen. De werkgever is immers op grond van de wet al verplicht om deze

kosten te maken.

Onder inzetbaarheidskosten vallen ook kosten van duale opleidingen, zoals opleidingen in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL). Alle kosten die de werkgever maakt tijdens de periode van de opleiding, met uitzondering van de loonkosten van de werknemer, mogen in mindering worden gebracht op de aan de periode van opleiding toe te rekenen transitievergoeding. Voorwaarde is wel dat de arbeidsovereenkomst na afronding van de opleiding of voortijdige beëindiging van de opleiding niet direct of binnen zes maanden wordt voortgezet.

#### Zerknemer moet instemmen

De belangrijkste voorwaarde waaronder transitie- en inzetbaarheidskosten in mindering mogen worden gebracht op de transitievergoeding is dat de werknemer vooraf moet instemmen met het maken van de kosten en het in mindering brengen daarvan op zijn transitievergoeding. Die voorwaarde geldt niet als de werkgever kosten maakt als gevolg van collectieve afspraken waar hij aan gebonden is en evenmin bij kosten voor een duale opleiding. Voor inzetbaarheidskosten geldt nog dat zij in mindering kunnen worden gebracht als ze zijn gemaakt in een periode van maximaal 5 jaar voor het einde van de arbeidsovereenkomst, tenzij partijen een andere periode hebben afgesproken. Deze voorwaarde geldt niet bij kosten voor een duale opleiding.

- [Zie ook: stb 2015 171 besluit voorwaarden in mindering brengen kosten](#)

[NAAR BOVEN](#)

## Rekenregels juli 2015

In deze rekenregels zijn de gevolgen verwerkt van aanpassingen in het bruto wettelijk minimumloon, de sociale premies, belastingtarieven en heffingskortingen per 1 juli 2015 voor uitkeringsbedragen en grondslagen op het minimumniveau. Ook zijn de belangrijkste beleidswijzigingen met betrekking tot deze uitkeringsbedragen opgenomen.

Deze premies en tarieven zijn relevant voor de uitkeringsbedragen die via de netto-netto koppeling worden vastgesteld.

- [Rekenregels juli 2015](#)
- [Rekenregels juli 2015 bijlage II.1-II.3](#)
- [Rekenregels juli 2015 bijlage II.4-II.6](#)

## Start campagne 'Mijn werk en zekerheid'

**Op 28 mei is de campagne over de nieuwe Wet werk en zekerheid gestart. Die is bedoeld om mensen te informeren over de nieuwe regels die op 1 juli 2015 ingaan.**

Op de website: [www.mijnwerkenzekerheid.nl](http://www.mijnwerkenzekerheid.nl) is alle informatie te vinden omtrent de nieuwe regels. Ook zijn er tools beschikbaar zodat mensen meer persoonlijke informatie op maat kunnen krijgen. Om zoveel mogelijk mensen te bereiken zal in de campagne gebruik gemaakt worden van radiospotjes, Social Media en online advertenties. De campagne is een initiatief van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

[NAAR BOVEN](#)

## Toekomstbestendigheid ziektebegrip in de sociale zekerheid

**De Nederlandse Vereniging voor Verzekeringsgeneeskunde (NIVG) heeft aan Minister Asscher aandacht gevraagd voor de vervagende grenzen tussen werkloosheid en arbeidsongeschiktheid en voor de vraag of het huidige ziektebegrip in de sociale zekerheid wel toekomstbestendig is. In een brief aan de minister uit de NIVG haar zorg over de toekomstige uitvoerbaarheid van de huidige arbeidsongeschiktheidsregelingen.**

De NIVG signaleert dat iedereen in Nederland volgens de huidige definities van ziekte en gezondheid wel wat mankeert. Het ziektebegrip moet beter afgebakend worden anders komen te veel mensen in een arbeidsongeschiktheidsuitkering terecht. Ook de economische crisis speelt een rol: mensen die langdurig werkloos zijn, gaan zich steeds slechter voelen. Werklozen die een keuring aanvragen maken dan ook een goede kans dat ze vanwege psychische klachten in de WIA belanden. Door het tekort aan verzekeringsartsen worden deze dossiers vaak niet meer opnieuw bekeken, waardoor men zo'n uitkering levenslang kan behouden.

Voorzitter Jim Faas van de NIVG vraagt de minister daarom om de overgangen tussen werkloosheid en arbeidsongeschiktheid nader te onderzoeken. Daarbij wordt ook aandacht gevraagd voor speciale groepen, met name 30-minners en 60-plussers. Vraag daarbij is of 'ziekte' nog voldoende discrimineert tussen werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Daarnaast is het hoog tijd om te evalueren of het huidige

ziektebegrip - hoeksteen van de sociale arbeidsongeschiktheidsregelingen in de afgelopen twintig jaar - en de manier waarop het ziektebegrip wordt uitgelegd en gehanteerd, toekomstbestendig is.

Bron: VVNG

## **CBS: Bijna kwart werknemers zegt belangrijke nieuwe kennis of vaardigheden te missen**

**Van alle werknemers zegt 23 procent dat zij nieuwe kennis of vaardigheden missen die belangrijk zijn om het werk goed te kunnen doen. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om technologische en organisatorische kennis en vaardigheden. Werknemers die dit aangeven zijn vaker ziek en hebben veel vaker burn-outklachten. Dit blijkt uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2014.**

Als de ontwikkeling van kennis en vaardigheden van werknemers geen gelijke tred houdt met organisatorische en technologische veranderingen, is sprake van kwalificatieveroudering. Kwalificatieveroudering komt relatief veel voor in de bedrijfstak informatie en communicatie: ruim 27 procent zegt belangrijke nieuwe kennis en vaardigheden te missen. Dit hangt vooral samen met de snelheid van de technologische ontwikkelingen. Zo geeft een relatief groot deel van de ict'ers en van de databank- en netwerkspecialisten aan dat het werk zodanig veranderd is dat zij nieuwe kennis en vaardigheden nodig hebben voor hun werk.

Ook in de bouw missen relatief veel werknemers naar eigen zeggen belangrijke nieuwe kennis en vaardigheden. Het gaat dan bijvoorbeeld om elektriciens en loodgieters. Mensen die werken in de reparatie van auto's, reclame en marktonderzoek, industrieel ontwerp en vormgeving zeggen ook relatief vaak dat het hen aan nieuwe kennis en vaardigheden ontbreekt. In het vervoer en opslag, de horeca en de landbouw en visserij zijn daarentegen betrekkelijk weinig werknemers die nieuwe kennis of vaardigheden missen.

### **Geen kwestie van ouderdom of lage opleiding**

Kwalificatieveroudering doet zich iets meer voor onder hoog- dan onder laagopgeleiden. Naar leeftijd zijn de verschillen groter. Het zijn de allerjongste en de alleroudste werknemers die het minst zeggen dat ze nieuwe kennis of vaardigheden missen. Bij jongeren speelt mee dat een groot deel een bijbaan of startbaan heeft onder hun opleidingsniveau. Werknemers van 65 jaar en ouder zijn relatief vaak laagopgeleid en werkzaam in flexibele dienstverbanden met een geringe arbeidsduur in de transport en logistiek, bijvoorbeeld als taxichauffeur, koerier of dagbladenbezorger.

### **Meer burn-outklachten en verzuim onder werknemers die belangrijke nieuwe kennis missen**

Werknemers die aangeven dat zij nieuwe kennis en vaardigheden missen, verzuimen meer. Hun verzuimpercentage ligt met 4,7 procent aanzienlijk hoger dan van werknemers die over voldoende kennis en vaardigheden (3,4 procent) zeggen te beschikken. Werknemers met verouderde kwalificaties hebben relatief vaak burn-outklachten en zijn bovendien minder tevreden over hun werk: ruim 12 procent is zelfs (zeer) ontevreden met het werk.

Bron: CBS

[NAAR BOVEN](#)

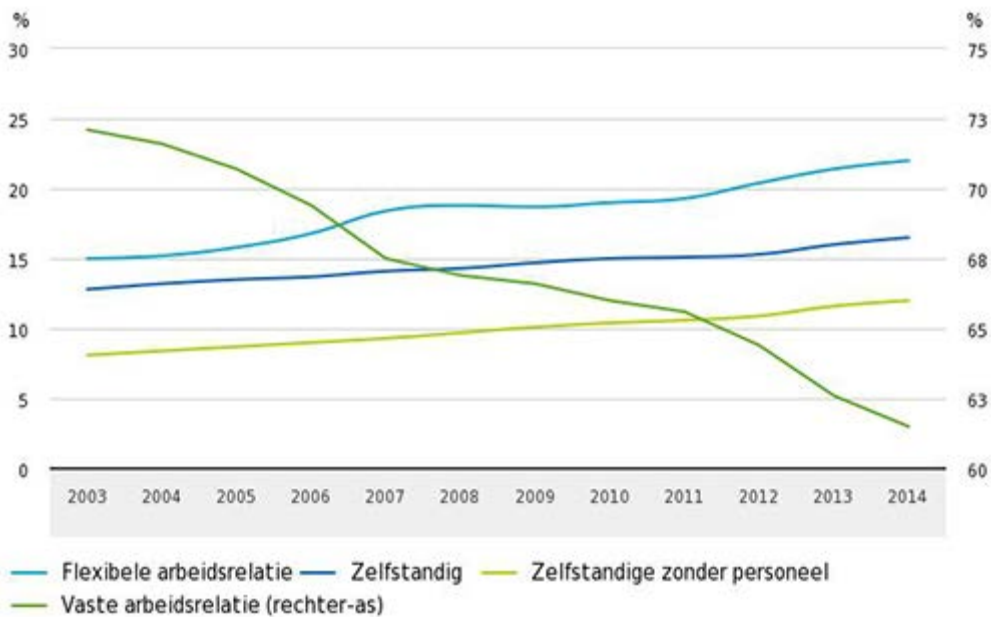
## **CBS: Sterke toename flexwerk**

**De afgelopen tien jaar is het aandeel werkenden met een flexibele arbeidsrelatie in Nederland toegenomen van 15 procent (2004) tot 22 procent(2014). Het aandeel zzp'ers is in diezelfde periode toegenomen van 8 naar 12 procent.**

De publicatie 'Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt: De focus op flexibilisering' geeft een gedetailleerd inzicht in de ontwikkelingen op het gebied van flexibilisering. In Nederland is het aandeel werknemers met een tijdelijk contract de laatste tien jaar sneller gegroeid dan in de meeste andere Europese landen. Nederland staat nu in de top drie van landen in de EU-15, achter Spanje en Portugal. Binnen Nederland zijn er echter aanzienlijke regionale verschillen in flexibele arbeid. Deze verschillen hangen samen met de mate van verstedelijking: in de grote steden is het aantal flexwerkers het grootst.

Van de werknemers die een flexcontract krijgen, heeft na drie jaar ruim één derde een vaste baan. Werknemers in Utrecht, Noord-Brabant en Gelderland hebben een grotere kans op vast werk dan werknemers in andere provincies.

Personen met betaald werk naar arbeidsrelatie



Bron: CBS, TNO

#### Meer werknemers met twee of meer banen

Het aandeel werknemers met twee of meer banen - in loondienst en/of als zelfstandige - is toegenomen van 6 procent in 2004 naar 8 procent in 2014. Werknemers die meerdere banen combineren vanuit een behoefte aan persoonlijke ontwikkeling of afwisseling, zijn tevredener, bevroger en beter inzetbaar dan werknemers met één baan. Werknemers die banen combineren uit pure financiële noodzaak hebben daarentegen vaker burn-outverschijnselen, zijn minder tevreden, minder bevroger en zijn minder goed inzetbaar dan werkenden die één baan hebben.

#### Innovatieve bedrijven gaan beter om met hun flexwerkers

Bedrijven met veel flexwerkers zijn niet innovatiever dan bedrijven met veel vaste krachten. Werkgevers die flexwerkers ontwikkelmogelijkheden en uitdaging bieden en die zorgen voor opname van flexwerkers in de bedrijfscultuur blijken wel innovatiever te zijn dan werkgevers die dat niet doen.

Bron: CBS

- [Zie ook: publicatie Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt](#)

[NAAR BOVEN](#)