

Nederlandse Arbeidsmarkt Dag 2024

10 oktober 2024 | De Utrechtse Stadsvrijheid | UTRECHT



Laat je inspireren!

www.arbeidsmarktdag.nl/

Programma

Werk speelt een centrale rol in het leven van de meeste mensen. Volwassenen besteden niet alleen veel tijd aan betaalde en onbetaalde arbeid, maar het vormt ook een belangrijk deel van hun identiteit en van het sociale en persoonlijke leven. Wanneer je bedenkt dat velen bijna een derde van hun leven aan betaald werk besteden, en daarnaast nog een groot deel aan onbetaalde arbeid, is duidelijk dat wat er in die tijd gebeurt grote invloed heeft op ons welzijn.

De wereld van werk is constant in beweging. Er zijn verschillende ontwikkelingen die invloed kunnen hebben op werk en de kwaliteit ervan, en daarmee op het leven van werkenden en de samenleving als geheel. Denk aan flexibilisering, technologische vooruitgang, demografische en sociaaleconomische veranderingen, en verschuivende opvattingen en (beleids)ideologieën - om er maar een paar te noemen.

Het doel van deze dag is om actuele kennis en inzichten over arbeid uit te wisselen tussen wetenschap, beleid en praktijk. Op de conferentie vinden er daarom verschillende sessies plaats waarin een staalkaart wordt geboden van recent Nederlands en Vlaams onderzoek en waar beleidsinzichten naar uiteenlopende aspecten van arbeid worden besproken.

Wij wensen u een inspirerende dag toe!

Wieteke Conen (voorzitter), AIAS-HSI/ Universiteit van Amsterdam
Yannick Bleeker, Regioplan
Niels Jansen, AIAS-HSI/ Universiteit van Amsterdam
Jos Lubberman, Regioplan

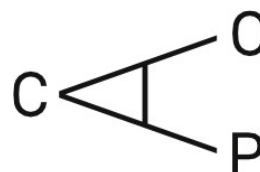


Sponsors

De Nederlandse ArbeidsmarktDag 2024 komt tot stand met ondersteuning van:



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid





Niels Jansen is vandaag uw dagvoorzitter. Hij is als arbeidsjurist verbonden aan de Universiteit van Amsterdam en bestuurslid van stichting NAD.

Roos Vermeij, voormalig Tweede Kamerlid en voorzitter commissie OCTAS. Zij zal een lezing geven over de 'onontkoombare renovatie, verbouwing en nieuwbouw van het sociale zekerheidsstelsel'.



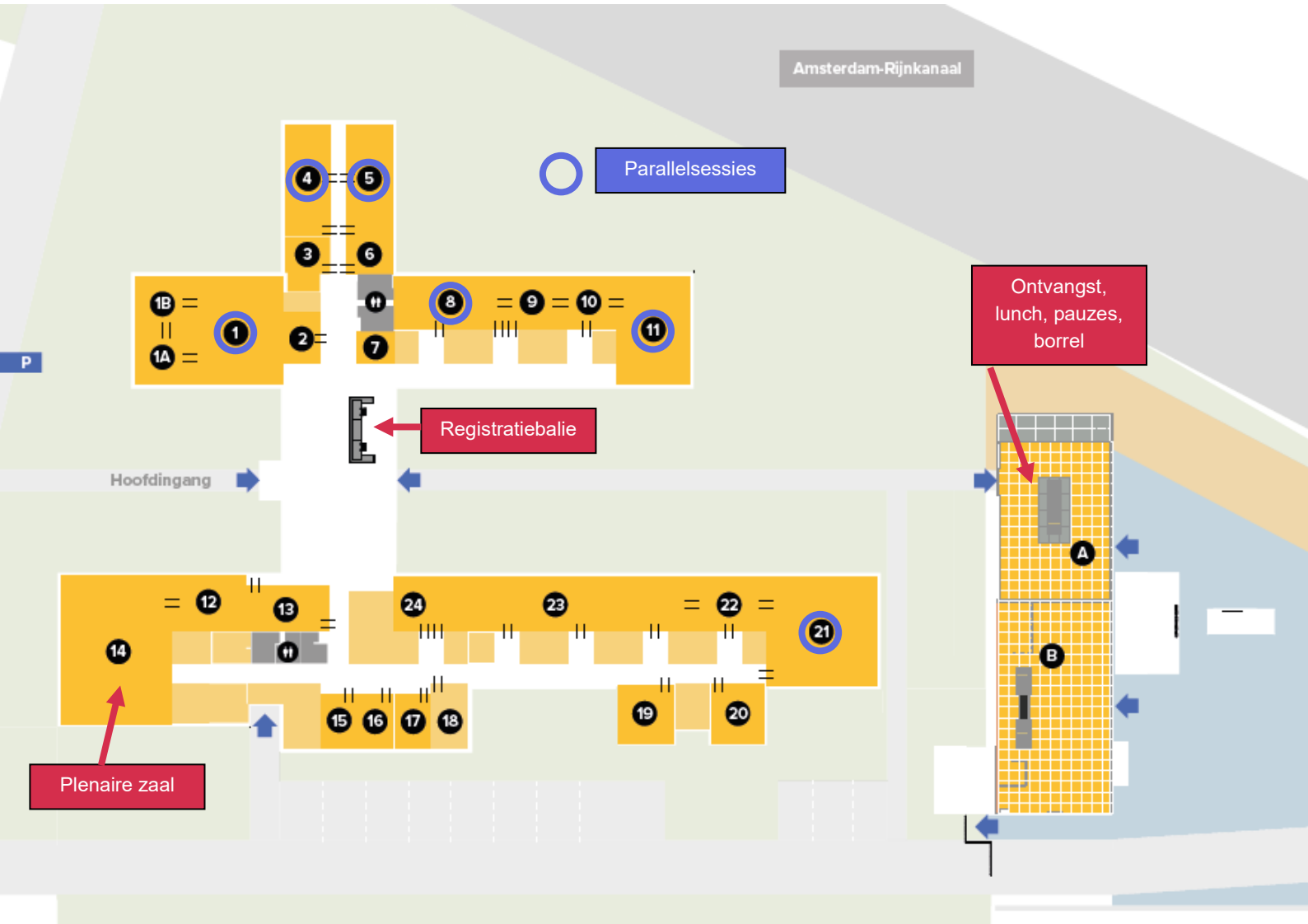
Roel Schouteten, UHD Strategisch Personeelsmanagement bij de Radboud Universiteit en **Pascale Peters**, hoogleraar Strategisch Human Resource Management aan Nyenrode Business Universiteit.

Als redacteurs van het jubileumnummer rondom 40 jaar Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken blikken zij in vogelvlucht terug op de afgelopen 40 jaar, en kijken – samen met het panel en het publiek – vooruit op de toekomst van werk.



... en nog ruim 40 sprekers in 15 thema-sessies.

Tijd	Activiteit	Locatie
09.15	Registratie en ontvangst	
10.00	Opening door dagvoorzitter Niels Jansen	Zaal 14 (plenaire zaal)
10.15	Keynote: Roos Vermeij <i>Voormalig Tweede Kamerlid en voorzitter commissie OCTAS</i> Meer aandacht, vertrouwen en zekerheid <i>De onontkoombare renovatie, verbouwing en nieuwbouw van het sociale zekerheidsstelsel</i>	Zaal 14 (plenaire zaal)
11.00	Pauze/ wissel zalen	
11.15	Parallelsessies (PS1) 1.1 Onderwijs-arbeidsmarkt 1.2 Toekomst van werk 1.3 Arbeidsverhoudingen 1.4 Loopbanen in context 1.5 Re-integratie en participatie (I)	Zaal 11 Zaal 8 Zaal 4 Zaal 5 Zaal 1
12.30	Lunch	A/B
13.15	Parallelsessies (PS2) 2.1 Brede participatie 2.2 Arbeidsmarktkrapte (I) 2.3 Ongelijkheid en flexibilisering 2.4 Re-integratie en participatie (I) 2.5 Van kennis naar praktijk	Zaal 11 Zaal 8 Zaal 4 Zaal 5 Zaal 1
14.30	Middagpauze	A/B
14.45	Parallelsessies (PS3) 3.1 Arbeidsmarktkrapte (II) 3.2 Kwaliteit en Welzijn 3.3 Duurzame inclusie 3.4 Zelfstandigen 3.5 Duurzame inzetbaarheid 3.6 Arbeid en gezondheid	Zaal 11 Zaal 8 Zaal 4 Zaal 5 Zaal 1 Zaal 21
15.50	Panelgesprek rondom 40 jaar Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken	Zaal 14 (plenaire zaal)
16.35	Uitreiking jongerenprijs en eindafsluiting	Zaal 14 (plenaire zaal)
16.45	Reflectie tijdens borrel	A/B
17.30	Einde	



		Sessiezaal 11	Sessiezaal 8	Sessiezaal 4
Eerste ronde workshops en hersenscrakers 11.15 - 12.30	<i>Titel</i>	Onderwijs-arbeidsmarkt	Toekomst van Werk	Arbeidsverhoudingen
	<i>Voorzitter</i>	Jos Lubberman (Regioplan)	Hedwig Rossing (Regioplan)	Frank Tros (AIAS-HSI)
		<p>A1. Labour market information on students occupational choice: One-format-fits-all? Sandra Pérez Rodriguez Didier Fouarge Annemarie Künn-Nelen</p> <p>A2. Meer dan 'one-size-fits-all' in de transitie van onderwijs naar arbeidsmarkt: De rol van profielen in loopbaancompetenties Rowena Blokker Jos Akkermans Svetlana Khapova Paul Jansen</p> <p>A3. CompetentNL: A data driven system for exploring labor market information through Hybrid AI Leyla elkhämlich</p>	<p>B1. Reactions towards Automated Hiring Processes: A Vignette Survey Experiment Huyen Nguyen (ENG)</p> <p>B2. Generative Artificial Intelligence in the Workplace: Inequalities in AI Use, Attitudes and Skills Giedo Jansen Marie Labussièrre</p> <p>B3. Working like Machines: Technological Upgrading and Labour in the Dutch Agri-food Chain Karin Astrid Slegmann Petar Ivošević Oane Visser</p>	<p>C1. Balanceren op de cao-helling Rein de Sauvage Notting Paul de Beer</p> <p>C2. Alternatieve modellen voor vakbondslidmaatschap Simon Kuijpers Roy Poelstra Niels Jansen Teun Jaspers Paul de Beer Agnes Akkerman</p> <p>C3. Wondere wereld van de cao-loonstijging Laurens Harteveld</p>
		Sessiezaal 11	Sessiezaal 8	Sessiezaal 4
Tweede ronde workshops en hersenscrakers 13.15 - 14.30	<i>Titel</i>	Brede participatie	Arbeidsmarktkrapte (I)	Ongelijkheid en flexibilisering
	<i>Voorzitter</i>	Giedo Jansen (AIAS-HSI)	Paul de Beer (AIAS-HSI)	Hedwig Rossing (Regioplan)
		<p>A4. Waarde van Brede Participatie in de Bijstand: Perspectieven van Bijstandsgerechtigden, Klantmanagers en Beleidsmakers Boudewijn Goos</p> <p>A5. Bevordert meer informatie over ongelijkheid steun voor basisinkomen? Thijs Lindner</p> <p>A6. Tewerkstelling van Oekraïense nieuwkomers Nathalie Schuerman Yanne Bogaerts</p>	<p>B4. Wanneer willen werkenden meer uren? Een vignette experiment naar de intentie van deeltijders om meer uren te werken Anne van der Put Tanja van der Lippe</p> <p>B5. Arbeidspotentieel: van on(der)benut naar benut Jannes Kromhout Martijn Souren</p> <p>B6. Antwoorden op arbeidskrapte vanaf de jaren '20: van stimulus naar een regime van schaarste Vincent Thepass</p>	<p>C4. Beschermd of kwetsbaar? Werkgevers en jongvolwassenen over hun ervaringen en voorkeuren ten aanzien van flexibele arbeidscontracten Lin Rouvroye</p> <p>C5. Classifying employer orientation: how do Dutch firms combine wage policy and the use of non-standard employment Koen Steenks</p> <p>C6. Creative workers at the vulnerable intersection of flexibilization and digitization Wike Been</p>
		Sessiezaal 11	Sessiezaal 8	Sessiezaal 4
Derde ronde workshops en hersenscrakers 14.45 - 15.45	<i>Titel</i>	Arbeidsmarktkrapte (II)	Kwaliteit en Welzijn	Duurzame inclusie
	<i>Voorzitter</i>	Jos Lubberman (Regioplan)	Mathilde Vandersteen (Regioplan)	Wieteke Conen (AIAS-HSI)
		<p>A7. Explaining Responses to Labor Shortages Jacob Alabab-Moser (ENG)</p> <p>A8. Een vergelijking van arbeidsmarktkrapte in Europa: een empirische evaluatie van indicatoren Michel van Smoorenburg</p> <p>A9. Partial Retirement Opportunities and the Labor Supply of Older Individuals Jim Been Tunga Kantarci Arthur van Soest Daniel van Vuuren</p>	<p>B7. Betekenisvol werk als antwoord op het voorkomen van burn-out? Een onderzoek onder de publieke en private sector in Nederland Michiel van Rijn Ruud van der Wal Wilco Brinkman</p> <p>B8. Kwaliteit van werk: kunnen sociotechniek en 'smart work design' elkaar versterken? Peter Oeij Frank Pot</p> <p>B9. Generatieverschillen in de waarde van werk Paul de Beer</p>	<p>C7. Synclusive en duurzame inclusie van kwetsbare groepen op de regionale arbeidsmarkt: een monitoring kader en rol van realist evaluation Vincent Pelzer en Irene Houtman</p> <p>C8. Doorstroom en uitstroom van vrouwen en mannen in leidinggevende functies Ans Merens</p> <p>C9. Docenten van kleur in het voortgezet onderwijs Jordi Vermeulen</p>

Sessiezaal 5		Sessiezaal 1	
Loopbanen in context		Reïntegratie en participatie (I)	
Mathilde Vandersteen (Regioplan)		Yannick Bleeker (Regioplan)	
<p>D1. Genderverschillen in thuiswerken: ontwikkelingen tijdens en na de pandemie Chantal Remery</p> <p>D2. Work first of settle first? Een vergelijkende analyse van de rol van beleid voor Oekraïense en Syrische vluchtelingen in Nederland Ben van Enk</p> <p>D3. The relative rates of ethnic, age and gender discrimination and their intersectionality: a factorial field experiment in a metropolitan context Ilse Tobback</p>		<p>E1. Samen Bestissen in re-integratie dienstverlening Wilma Otten</p> <p>E2. Een wankel evenwicht: Gedrag van personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering Noor Galestoot</p> <p>E3. Hersenkraker 1 - Octas Hoe kunnen we de stem van werkzoekenden tijdens hun re-integratie vergroten? En wat vraagt dit van beleidsmakers, professionals én werkzoekenden? Roos Vermeij Anneke van der Giezen</p>	
Sessiezaal 5		Sessiezaal 1	
Reïntegratie en participatie (II)		Van kennis naar praktijk	
Niels Jansen (AIAS-HSI)		Jos Lubberman (Regioplan)	
<p>D4. Handelingsperspectieven voor werkgevers om arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking te bevorderen: een scoping review Donny Buisman</p> <p>D5. Inclusieve technologie ter bevordering van arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking Maaïke Huysmans Kim Kranenborg Eva van Doeveren Saskia Baltrusch Michiel de Looze</p> <p>D6. Training for Supervisors to Improve Sustainable Employment of Employees with a work Disability: A Longitudinal Effect and Process Evaluation from an Intervention Study with Matched Controls Rosanne Schaap</p>		<p>E4. Hersenkraker 2: Hoe maken we kennis bruikbaar? NVvA & SAM</p>	
Sessiezaal 5		Sessiezaal 1	Sessiezaal 21
Zelfstandigen		Duurzame inzetbaarheid	Arbeid en gezondheid
Wike Been (RUG)		Hedwig Rossing (Regioplan)	Yannick Bleeker Rosanne Schaap (Regioplan)
<p>D7. Heeft platformwerk de toekomst? Een studie naar de ervaringen van platformwerkers in de horecasector Anja Eleveld Erik Wesselius</p> <p>D8. Adverse Effects of Targeted Income Support for Self-Employed During the Covid-19 Pandemic Kim van Berkel Leonie Gercama Egbert Jongen Benedikt Vogt</p> <p>D9. Self-employment as an (un)successful strategy for navigating the contradictions of contemporary work Petar Marceta Wike Been Maarten Keune</p>		<p>E5. Hersenkraker 3: Gas geven op duurzame inzetbaarheid in de transportsector: Balanceren tussen korte termijn druk en lange termijn winst STL Tinka van Vuuren</p>	<p>E6. Hersenkraker 4: Kennisbehoeften op het gebied van arbeid en gezondheid UWV</p>

Parallelsessies 1 (PS1)

A1. Labour market information on students occupational choice: One-format-fits-all?

Sandra Pérez Rodríguez | Didier Fouarge | Annemarie Künn-Nelen, Research Centre for Education and the Labour Market (Maastricht University), IZA

Loopbaanbegeleiding die informatie biedt over de vraag naar arbeid op de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld lonen) is essentieel om jongeren te helpen een geïnformeerde, vraaggerichte studiekeuze te maken. Echter, gerandomiseerde informatie experimenten hebben niet altijd het verwachte effect en vinden soms grote positieve effecten van het geven van arbeidsmarktinformatie op de studiekeuze, soms kleine effecten en soms zelfs geen effect. Dit suggereert dat er geen universele oplossing is om dergelijke informatie over te dragen. In samenwerking met een van de grootste loopbaanbegeleidingsplatforms in Nederland voeren we een veldexperiment uit met 14-jarige leerlingen uit havo/vwo om te onderzoeken in welk formaat het presenteren van looninformatie het sterkste effect heeft op studie- en beroepskeuzes, afhankelijk van de persoonlijke kenmerken, economische voorkeuren en vaardigheden van de leerlingen. Leerlingen maken een shortlist en rangschikken hun top 10 favoriete beroepen op basis van hun eigen voorkeuren zoals gemeten op de loopbaanbegeleidingsplatforms. Gerandomiseerde groepen ontvangen gerichte informatie over het loon die zij kunnen verwachten in hun geselecteerde. In elke groep wordt de informatie op een andere manier gepresenteerd: een tabel, een neutrale of kleurrijke ladder, een staafdiagram of met pictogrammen. De controlegroep ontvangt geen looninformatie. Gelijk nadat de leerlingen in de behandelingsgroepen de informatie hebben gezien vragen wij zo om hun top 10 favoriete beroepen opnieuw te ordenen om te meten of de informatie die wij gegeven hebben effect heeft op hun beroepsvoorkeuren. Dat vragen wij ze weer te doen enkele weken later om de middellangetermijneffecten van onze informatie te meten. Het experiment loopt van september 2023 tot eind juni 2024 en wij verwachten zo een 30,000 deelnemers. Resultaten uit de eerste helft van het experiment (september-december 2023) geven aan dat het formaat waarin informatie wordt gepresenteerd, significant van belang is voor beroepskeuzes. Het gebruik van een neutrale risicoladder heeft de meest substantiële impact, wat resulteert in de keuze voor een beroep dat ongeveer €1/uur meer betaalt. Onze studie bevestigt het ontbreken van een universele oplossing rond arbeidsmarktinformatievoorziening, aangezien er verschillen zijn naar geslacht en sociaaleconomische status, die eigenlijk worden verklaard door onderliggende vaardigheden. Pictogrammen blijken het meest effectief voor degenen met lage lees-, grafische en economische vaardigheden. Deze inzichten dragen bij aan de wetenschappelijke literatuur en helpen beleidsmakers loopbaanbegeleiding op maat te maken om kansenongelijkheid te verminderen.

A2. Meer dan 'one-size-fits-all' in de transitie van onderwijs naar arbeidsmarkt: De rol van profielen in loopbaancompetenties

Rowena Blokker | Jos Akkermans | Svetlana Khapova | Paul Jansen, School of Business and Economics, Vrije Universiteit Amsterdam, Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag

Loopbaan-gerelateerde vaardigheden en kennis zijn goede voorspellers van arbeidsmarktuitkomsten, zowel direct na het afstuderen als later in je carrière (Blokker et al., 2023; Talluri et al., 2024). Deze loopbaancompetenties kun je ontwikkelen en zijn in te delen in drie dimensies: reflectief, communicatief en gedragsmatig (Akkermans et al., 2013). Ondanks dat eerder onderzoek aantoonde dat loopbaancompetenties belangrijk zijn voor moderne loopbanen, zijn de meeste onderzoeken gebaseerd op groepsgegevens. Echter ontwikkelt iedereen unieke combinaties van deze competenties. Het is daarom belangrijk om te begrijpen (a) welke verschillende combinaties er zijn, en (b) hoe deze zogeheten profielen de overgang van opleiding naar werk voorspellen. **Methode:** Twee onafhankelijke cohorten masterstudenten vulden een vragenlijst in aan het begin van het laatste jaar van de opleiding (T1) en één jaar na afstuderen (T2). Studie 1 onderzocht of we verschillende profielen in loopbaancompetenties konden identificeren op T1, en in hoeverre leeftijd, geslacht en werkervaring de kans beïnvloedde om in een bepaald profiel te zitten. Studie 2 repliceerde de eerste studie en keek vervolgens hoe deze profielen arbeidsmarktuitkomsten voorspelden op T2 (ervaren inzetbaarheid, onderbenutting, tevredenheid met transitie en arbeidsstatus). Data-analyse bestond uit latente profielen analyse (LPA) en multinomiale logistische regressies. **Resultaten:** Studie 1 (n = 544) identificeerde drie verschillende profielen in loopbaancompetenties: Reflectieve strategen (laag), Stabiele uitvoerders (gemiddeld) en Visionaire leiders (hoog). Leeftijd, geslacht en werkervaring voorspelden tot welk profiel iemand behoorde, maar de resultaten waren gemengd. Studie 2 (nT1 = 1388) bevestigde de profielen en liet zien

dat deze profielen één jaar na afstuderen verschillende arbeidsmarktuitskomsten voorspellen. Visionaire leiders voelden zich beter inzetbaar en meer tevreden met hun transitie dan stabiele uitvoerders en reflectieve strategen. Reflectieve strategen vonden minder vaak werk dan stabiele uitvoerders. **Conclusie:** Er zijn drie verschillende profielen in loopbaancompetenties en deze profielen voorspellen verschillende arbeidsmarktuitskomsten één jaar na afstuderen. Met deze kennis krijgen jongeren hun sterke en zwakke punten beter begrijpen. Onderwijsinstellingen kunnen kwetsbare studenten gericht ondersteunen. Loopbaancoaches kunnen aansluiten bij behoeften van jongeren. En HR medewerkers kunnen en deze kennis gebruiken bij werving, selectie, en training.

A3. CompetentNL: A data driven system for exploring labor market information through Hybrid AI

Leyla el Khamlichi, UWV

Our purpose is to build a public and national skills standard named CompetentNL (CNL) for the Netherlands, in which skills are linked to education. CNL is free and available without limitation for labor market organization. A skills standard gives detailed information concerning the labor market that is required for better insights and resolving the mismatch between employers and job seekers. CNL will build an important bridge where skills will be linked to education, making it possible for the Netherlands to maximize labor market transparency and refined mediation options. To ensure that CNL is free and exchanging complete and correct information about skills, occupations and education the ricin from linked open data is used. The methodology for CNL is constructing an ontology where hybrid AI is been used to supported and enriched the ontology. Statistics Netherlands(CBS) developed an algorithm named WordGraph2Vec (WG2Vec),this model match skills obtained from vacancy texts with validated skills in an expert system. The model compare the matches from either algorithm with expert annotations made by the Public Employment Service (UWV). We are formalizing and designing a data model that can be stored in a graph database, which ensures that it is possible in the future that knowledge can be queried through a declarative query language to understand and compare CNL through connections between skills, education, as well as ISCO and ESCO standards. Furthermore hybrid AI will allow us to enrich the skills taxonomy with metrics that better fit and represent the labor market. Our future work will focus on labor market intelligence, analytics, statistics and how to translate the dynamics of the Dutch labor market to our ontology.

B1. Reactions towards Automated Hiring Processes: A Vignette Survey Experiment

Huyen Nguyen, Utrecht University

Self-presentation strategies in recruitment are shaped by the interplay of societal, personal, and occupational values, and potentially have important labor market consequences for job applicants. Nevertheless, existing field and lab studies in labor market discrimination predominantly use correspondence testing with structured, fictitious resumes, which implicitly keep constant the self-presentation strategies of job applicants. Coupling this observation with the rapid rise of automated recruitment systems gives us a major cause of concern for fairness and accuracy in the labor market. First, it is largely infeasible to validate de-biasing claims of commercial hiring tools, due to: (i) the lack of publicly available information on training data, algorithms, and validation studies, and (ii) the mutually exclusive fairness concepts in the data training processes. Second, even if automated systems can perform equally or better than human recruiters in improving hiring quality and diversity, any changes in the recruitment process could affect job application strategies, especially for minorities who have experienced or expect discrimination in their fields. Therefore, our research examines how individuals from diverse demographics respond to automated recruitment procedures, focusing on self-evaluation beliefs and self-presentation strategies. We conducted a vignette survey experiment on a large sample of over 4200 working adults across industries in the US, the UK, and the Netherlands. Participants answered common interview questions, measures of self-confidence beliefs, and counterfactual self-presentation strategies when facing human vs. automated recruiters. Our results show notable demographic differences across countries, genders, seniority, and education levels in human vs. automated recruitment conditions. Overall, respondents have lower self-evaluation of their interview chances in the automated recruiter condition, especially female respondents. Linguistic analyses of the open-ended interview answers revealed that respondents used fewer words yet more complex vocabulary in the automated condition. Heterogeneous analysis revealed that non-white respondents employed a more personal and disclosing self-presentation style, while older working adults and lower-educated respondents exhibited greater confidence and authority in their responses. Interestingly, despite being more optimistic about AI's potential to reduce hiring

discrimination, women and ethnic minorities believed they had a higher interview chance when assessed by a human recruiter rather than AI.

B2. Generative Artificial Intelligence in the Workplace: Inequalities in AI Use, Attitudes and Skills

Giedo Jansen | Marie Labussière, University of Amsterdam

We are currently witnessing the breakthrough of Artificial Intelligence (AI) to the general public. For the first time, the use of AI is accessible to ordinary citizens. Generative AI tools like ChatGPT – which can create original images or text – may help employees automate tasks and enhance efficiency. Yet, the debate on AI lacks granular evidence on the actual penetration of AI in the workplace. Moreover, AI technologies are assumed to necessitate new, AI-specific skills going beyond technical skills (“button knowledge”), including strategic and ethical skills to critically evaluate AI’s potential biases and misinformation, or fusion skills to combine human knowledge and machine capabilities within work-processes. But, theoretical and empirical clarity is needed regarding what relevant AI-skill requirements are for ordinary (non-expert) end-users, how to measure these skills, and to what extent workers do (not) possess these skills. This study investigates the actual usage of GenAI tools among the general workforce. Drawing upon theories and measures from the “digital inequalities” literature, the study examines whether there are differences in AI use between different sociodemographic groups (e.g., age, gender, race, socio-economic status, education), and whether these differences can be explained by AI attitudes, AI access/restrictions, and AI skills. In particular, this study develops and validates a new scale for workplace GenAI skills that reflects the multidimensional nature of AI competence. To address the research questions, our study is among the first to collect large-scale survey data (N= 2000) comparing users and non-users of GenAI among working-age respondents (18-67) in the Netherlands.

B3. Working like Machines: Technological Upgrading and Labour in the Dutch Agri-food Chain

Karin Astrid Siegmann | Petar Ivošević | Oane Visser, International Institute of Social Studies of Erasmus University Rotterdam (ISS), Independent researcher

This paper engages with the role of technological upgrading for work in agriculture, a sector commonly disregarded in debates about the future of work. Foregrounding migrant work in Dutch horticulture, it explores how technological innovation is connected to the scope and security of employment. Besides, it proposes a heuristic that connects workers’ experience to sectoral dynamics and the wider agri-food chain. Reading data from a small-scale qualitative study with different actors in the Dutch agrifood sector through the lens of the global value chain (GVC) literature, our analysis nuances pessimistic predictions of widespread technological unemployment. The distinction of technologies for process and product upgrading allows us to specify the relationship between economic and social upgrading for the context of Dutch horticulture. We find that, process upgrading through automation that results in making the remaining labour force ‘work like machines’ causes both technological unemployment and heightens the precarity of the workers who stay employed. Upgrading through product innovation, in contrast, holds the promise of increasing both labour demand and price margins. That can translate not only into greater employment security but also into higher wages and more social rights, potentially leading to ‘higher-skill upgrading’ (Barrientos et al., 2011). Advances in process technologies that extend the cultivation period do not directly influence the organisation of the labour process. This may explain workers’ more mixed experience with this type of economic upgrading. The associated offer of more employment opportunities and greater employment and income security for horticultural workers may come at the expense of risks for workers’ health and safety through long working hours and the exposure to harsh climatic conditions. The published article is available open access at:

<https://journals.sagepub.com/eprint/PT2ATSYCXEHJZU6KESHX/full>

C1. Balanceren op de cao-helling

Rein de Sauvage Nolting | Paul de Beer, Onderzoeker Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging | Hoogleraar Arbeidsverhoudingen aan de Universiteit van Amsterdam en directeur van het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging

De cao is de hoeksteen van het Nederlandse stelsel van arbeidsverhoudingen. Lange tijd werd als vanzelfsprekend aangenomen dat het overgrote deel van de werknemers - ongeveer 80% - onder een cao valt, zodat hun arbeidsvoorwaarden het resultaat zijn van goed overleg tussen vakbonden en werkgevers. De laatste tien jaar blijkt een hoge en stabiele dekking van cao’s echter niet meer zo vanzelfsprekend. Uit recente cijfers van het CBS blijkt

echter dat de dekkinggraad van cao's tussen 2010 en 2022 met 4 procentpunten is gedaald van 75,8% van alle werknemers naar 71,8%. Tegelijkertijd neemt het aandeel zzp'ers toe. Hierdoor worden momenteel nog maar voor iets meer dan drie op de vijf werkenden in Nederland de arbeidsvoorwaarden in een cao geregeld. De afkalvende cao-dekkinggraad roept de vraag op hoe lang de hoeksteen van de cao het huis van de Nederlandse arbeidsverhoudingen nog kan stutten. Afgelopen jaar onderzochten de auteurs de drijvende krachten achter de daling van de dekkinggraad. Hiervoor hebben zij een kwantitatieve analyse gedaan op basis van maatwerkgegevens van het CBS, aangevuld met de cao-database van SZW. Uit het kwantitatieve onderzoek blijkt dat de cao-dekkinggraad is gedaald doordat het aantal werknemers in niet-cao-bedrijven sneller is gegroeid dan in cao-bedrijven. Naarmate er in een branche meer nieuwe bedrijven, snelle groeiers zijn, daalt de cao-dekkinggraad sterker. Daarnaast neemt ook het belang van de avv toe. Om beter zicht te krijgen op de onderliggende dynamieken hebben zij daarnaast ook 12 interviews afgenomen met vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties en vakbondsbestuurders. Uit het onderzoek blijkt dat de daling van de cao-dekkinggraad vooral lijkt samen te hangen met de erosie van de positie van werkgeversorganisatie(s). Steeds meer werkgevers zien het voordeel van het lidmaatschap van een werkgeversorganisatie niet meer in. Dat geldt waarschijnlijk het sterkst in sectoren waarin de vakbonden het zwakst staan. Werkgevers kunnen zich dan zonder veel risico op arbeidsonrust onttrekken aan de cao en bijvoorbeeld met de OR een AVR overeenkomen. Dit kan op termijn een neerwaartse spiraalbeweging in gang zetten. Verzwakking van werkgeversorganisaties en vakbonden gaan zo hand in hand. Als eenmaal een bepaalde grens is overschreden – zoals de ondergrens van 55% voor het avv'en van een cao – wordt het erg moeilijk om die ontwikkeling nog te keren. Op basis van de analyse doen de onderzoekers tot slot een aantal suggesties wat vakbonden, werkgeversorganisaties en de overheid de dalende dekkinggraad tot staan kan worden gebracht.

C2. Alternatieve modellen voor vakbondslidmaatschap

Simon Kuijpers | Roy Poelstra | Niels Jansen | Teun Jaspers | Paul de Beer | Agnes Akkerman, Utrecht University, University of Amsterdam

Dit paper doet verslag van een onderzoek naar alternatieve manieren waarop vakbondslidmaatschap geregeld of georganiseerd kan worden. Aanleiding voor het onderzoek is de zorg die er leeft dat de vertegenwoordigende rol van de vakbonden in het cao-overleg onder druk komt te staan door het dalende vakbondslidmaatschap. In het onderzoek verkennen wij drie alternatieve voor het huidige vakbondsmodel. In dit huidige model ligt het initiatief voor lidmaatschap bij de werkende, die daarvoor contributie betaalt, en waarbij niet-leden in beginsel geen invloed hebben. Door middel van expertinterviews met (vertegenwoordigers) van werkgevers en vakorganisaties onderzoeken we in hoeverre drie alternatieve modellen de vertegenwoordigende rol van vakbonden in het cao-overleg zouden kunnen verbeteren ten opzichte van het huidige model: het standaard lidmaatschapsmodel (waarbij elke werknemer automatisch lid wordt, tenzij hij of zij actief afziet van lidmaatschap); het contributiemodel (waarbij alle werknemers die onder een cao vallen een cao contributie betalen) en het verkiezingsmodel (waarin invloed op de totstandkoming van arbeidsvoorwaarden wordt losgekoppeld van vakbondslidmaatschap). In de interviews worden door middel van zogenaamde vignettes de vier verschillende vakbondsmodellen systematisch met elkaar vergeleken op (tenminste) vier criteria: (1) de representativiteit van vakbonden, (2) de financiële situatie van vakbonden, (3) de betrokkenheid van werknemers bij het arbeidsvoorwaardenoverleg en (4) het machtsevenwicht tussen vakbonden en werkgeversorganisaties. Onze analyses laten zien in welke mate er draagvlak bestaat voor alternatieve manieren om vakbondslidmaatschap te regelen.

C3. Wondere wereld van de cao-loonstijging

Laurens Hartevelde | Hoofd SZW-afdeling 'Cao-onderzoek en beleidsinformatie'

De (sociale) media staan vol met cijfers over cao-loonafspraken. CPB, FNV, werkgeversvereniging AAVN, CBS, DNB en SZW: vrijwel dagelijks komt iemand wel met nieuwe cijfers. In dit paper staat de volgende vraag centraal: Hoe verhouden de verschillende cijfers over cao-lonen van verschillende instituten zich tot elkaar? De belangrijkste deelvragen die beantwoord gaan worden, zijn: Wat zijn de verschillen en overeenkomsten tussen de verschillende soorten cao-looncijfers? Welke cijfers gebruik je wanneer? De conclusie luidt dat de verschillende cijfers slecht met elkaar vergelijkbaar zijn. Naast verschillen in loonbegrip zijn er ook verschillen in onderzoeksobject (cao-akkoorden of werknemers) en in tijdsperiode. De ene keer gaat het om de cao-loonstijging die in het verleden heeft plaats gevonden, de andere keer om het lopende kalenderjaar en het derde cijfer blijkt vooral vooruit. Kortom: elk cijfer

kent zijn eigen methodiek. Welk cijfer het 'beste' is, hangt af van de vraag achter de vraag. We eindigen het paper met een voorspelling van de verschillende cijfers aan het einde van 2024.

D1. Genderverschillen in thuiswerken: ontwikkelingen tijdens en na de pandemie

Chantal Remery, Utrecht University

Thuiswerken, als een vorm van flexibel werk, kan genderverschillen in loopbanen vergroten of doen afnemen (Chung en van der Lippe, 2020). De coronacrisis, die leidde tot een blijvende toename in het aandeel thuiswerkers, kan daardoor mogelijk een aanjager zijn van meer sociaaleconomische gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Onderzoek laat vooralsnog een wisselend beeld zien. Vaders die thuiswerkten tijdens de coronacrisis zijn relatief meer gaan doen in de zorg voor kinderen. Dit geldt echter alleen voor hoogopgeleide vaders die de kans hadden en hebben om thuis te werken (André et al. 2023). Thuiswerken kan dus bijdragen aan een gelijkere verdeling van werk- en zorgtaken. Ander onderzoek laat juist zien dat mannen tijdens de coronacrisis vaker dan vrouwen op de werkplek werkten, ook indien het werk niet essentieel was, terwijl vrouwen vaker volledig thuiswerkten (Yerkes et al. 2024). De invloed hiervan op de loopbaan is onduidelijk; als aanwezigheid op de werkvloer gezien wordt als extra toewijding, kan thuiswerken de loopbaan van vrouwen belemmeren. Empirisch onderzoek is nodig om de ontwikkeling van thuiswerken en de gevolgen hiervan voor (sociaaleconomische) gelijkheid tussen vrouwen en mannen in Nederland te begrijpen. In dit paper beschrijven we longitudinaal de mogelijke genderverschillen in het aandeel thuiswerkers vlak voor, tijdens en na de coronacrisis (2020-2024), de mate van autonomie die werknemers hebben bij het bepalen van hun werkplek en de redenen om thuis te werken. Vervolgens analyseren we mogelijke gender verschillen wat betreft de acceptatie van thuiswerken in de organisatie en de ervaren invloed van thuiswerken op loopbaanmogelijkheden. Voor de analyses maken we gebruik van paneldata uit het LISSpanel die verzameld zijn in het kader van CoGIS-NL, een studie naar de effecten van de coronacrisis op verschillen in werk, zorg en welzijn tussen mannen en vrouwen in Nederland. We hebben de beschikking over zeven waves gedurende de coronacrisis en daarna (periode maart 2020- april/mei 2024).

D2. Work first of settle first? Een vergelijkende analyse van de rol van beleid voor Oekraïense en Syrische vluchtelingen in Nederland

Ben van Enk, WODC / Erasmus University

In dit paper 'in-progress' onderzoek ik of 'work first' of 'settle first' beleidsbenaderingen de voorkeur hebben voor de vroege arbeidsmarktintegratie en acquisitie van menselijk kapitaal van recente vluchtelingen. In andere woorden, is het beter om beleid te ontwikkelen dat snelle arbeidstoeleiding van vluchtelingen benadrukt, of heeft het de voorkeur om eerst tijd te nemen om te 'settelen' en te investeren in menselijk kapitaal? Mijn proefschrift centreert zich rond deze vraag door middel van verschillende vergelijkende analyses. In mijn eerste paper vergelijk ik de arbeidsdeelname, taalverwerving en mentale gezondheid van Oekraïense vluchtelingen met Syrische vluchtelingen Nederland. Voor Oekraïense vluchtelingen in Nederland onder Tijdelijke Bescherming geldt een 'work first' beleidsbenadering. Zo zijn ze uitgesloten van inburgering en is het beleid gericht op het wegnemen van barrières tot het vinden van werk. Voor Syrische vluchtelingen, daarentegen, geldt een 'settle first' benadering. Na het verkrijgen van een vluchtelingenstatus moeten zij eerst inburgeren en onder meer de taal leren – iets wat vaak moeilijk te combineren is met (volledige) participatie op de arbeidsmarkt. Door middel van enquêtedata verzameld in het Longitudinaal Onderzoek Oekraïense Vluchtelingen (LOCOV) en het Longitudinaal Onderzoek Syrische Vluchtelingen (LOCS), verrijkt met informatie uit bevolkingsregisters, voer ik de analyses in dit onderzoek uit. Ik pas een strikte matchingsprocedure toe (Propensity Score Matching), waarin - gebaseerd op een uitgebreide literatuurstudie - Syriërs op een groot aantal kenmerken gematch worden met Oekraïners. Op deze wijze is het mogelijk zoveel mogelijk vergelijkbare groepen te vergelijken en een antwoord te formuleren op de vraag - welke rol speelt work first vergeleken met settle first in de vroege integratieprocessen van recente vluchtelingen?

D3. The relative rates of ethnic, age and gender discrimination and their intersectionality: a factorial field experiment in a metropolitan context

Ilse Tobback, KU Leuven

This study investigates the relative rates of ethnic, age, and gender discrimination, as well as their intersectionality in three prominent sectors in the metropolitan context of the Brussels Capital Region. Specifically, we explore the

private sectors of 'Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles' (nace G) and 'Administrative and support service activities' (nace N), and the public sector 'Public administration and defence; compulsory social security' (nace O). These sectors represent a substantial share of overall employment in the Brussels Capital Region. The research employs a correspondence experiment to estimate the causal impact of ethnicity (Polish or Moroccan versus Belgian), age (6- or 12-year age gap with younger applicants aged 38 or 44), and gender (male or female) on the likelihood of receiving a job interview invitation or any positive response. Our findings reveal female applicants are more likely to be invited to a job interview or receive a positive response compared to male applicants. Regarding ethnicity, evidence suggests that hiring discrimination is experienced only by individuals of Moroccan (non-EU) descent when compared to Belgian applicants, with no observed discrimination for those of Polish (EU) descent. For age, our results indicate that only a substantial age gap of 12 years is penalized in the Brussels labour market. Especially the oldest applicants aged 56 were found to have a significantly lower probability of being invited to a job interview, as well as receiving a positive response. Comparison of coefficients indicates no statistical significance between the effects of a Moroccan ethnic background, a 12-year age gap, and being male. Exploring the intersectionality of ethnicity, age, and gender, we do not find robust evidence that these characteristics substitute (weaken) or complement (strengthen) one another. Last, analyses for subsamples with organizations from the public and the two private sectors, by company size and by type of neighbourhood reveal little differences in discriminatory effects.

E1. Samen Beslissen in re-integratie dienstverlening

Wilma Otten, TNO

Bij de gemeente Arnhem werken re-integratieprofessionals volgens de methode Samen Beslissen. Een methode waar TNO, samen met de gemeente Arnhem, producten voor heeft ontwikkeld die momenteel worden toegepast binnen het domein Werk & Inkomen. Dit betreft een training voor professionals en een informatiekaart en -video voor inwoners. Binnen de zorg heeft Samen Beslissen ('shared decision making') zijn waarde bewezen. Gelijkwaardigheid en transparantie zijn de uitgangspunten: een re-integratieprofessional en diens cliënt hebben allebei unieke en waardevolle informatie: de één is expert op het gebied van Werk & Inkomen en heeft inzicht in keuzemogelijkheden om (werk)participatie te bereiken, de ander is expert op het gebied van zijn/haar situatie en voorkeuren. Drie stappen bevorderen de transparantie in Samen Beslissen (Elwyn et al., 2017): (1) 'team talk' beschrijft het samenwerken als een team en het expliciet informeren van de cliënt dat deze mee mag beslissen, (2) in 'option talk' wordt de cliënt geïnformeerd over de keuzemogelijkheden, en (3) bij 'decision talk' beslissen de cliënt en de re-integratieprofessional samen over de best passende keuze om het overeengekomen doel, veelal werkparticipatie, te bereiken. TNO heeft middels vragenlijstonderzoek, (groeps)interviews met re-integratieprofessionals en cliënten en observaties de effecten van Samen Beslissen in Arnhem onderzocht. Een groep professionals getraind in Samen Beslissen (n = 19) werd vergeleken met een ongetrainde groep (n = 19) via een digitale vragenlijst. Gevraagd werd naar de stappen in de werkwijze en effecten daarvan voor de inwoner. Vooral in de werkwijze betreffende Samen Beslissen werden effecten gevonden. Getrainde professionals bleken vaker expliciet aan te geven dat de cliënt mee mag beslissen, in gesprek te gaan met de cliënt over diens drijfveren en beweegredenen, de cliënt actief te betrekken bij het stellen van een doel op weg naar (werk)participatie, expliciet aan te geven dat er meerdere opties zijn om dat doel te behalen en samen met de cliënt te beslissen over de in te zetten optie om het doel te behalen. Een geïnterviewde cliënt geeft aan meer gemotiveerd te zijn en regie te ervaren "Ik krijg nu keuzemogelijkheden, wat mij het gevoel geeft dat je in dit traject mág. Dus je bent er veel meer actief mee bezig dan wanneer ik iets zou moeten van de gemeente". De resultaten zijn zeer bemoedigend voor het toepassen van Samen Beslissen in de re-integratiedienstverlening. We willen graag de empirische basis voor Samen Beslissen uitbouwen door deze methode op grotere schaal toe te passen in andere organisaties en contexten.

E2. Een wankel evenwicht: Gedrag van personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering

Noor Galesloot, onderzoeker

In opdracht van UWV voerden Regioplan, Centerdata en de TU Delft een actieonderzoek uit naar het re-integratiegedrag van mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering, om zo tot concrete handelingsperspectieven te komen voor professionals om uitkeringsgerechtigden beter te ondersteunen bij de re-integratie. Hiervoor zijn 60 diepte-interviews uitgevoerd met mensen met een Wajong-uitkering, een (gedeeltelijke

of volledige) WGA-uitkering of een Ziektewetuitkering. Re-integratiegedrag is benaderd vanuit een sociaalecologisch perspectief, om voldoende aandacht te kunnen besteden aan de complexiteit van menselijk gedrag en de diverse factoren die het gedrag beïnvloeden. Re-integratiegedrag kan worden weergegeven als een adaptieve cyclus, bestaande uit vier stadia: in een veerkrachtige situatie wordt een situatie van evenwicht gevolgd worden door een verstoring (uitval door ziekte) waarna een heroriëntatie moet plaatsvinden die leidt tot groei (naar een nieuw evenwicht). Factoren zoals veerkracht, een sociaal netwerk en zelfvertrouwen beïnvloeden de mate van succes waarmee mensen zich door de cyclus bewegen. In dit onderzoek bleek dat mensen op vijf verschillende manieren kunnen stagneren binnen de adaptieve cyclus, namelijk: vastzittend in evenwicht, vechtend in ontregeling, verdwaald in heroriëntatie, geremd in groei en rennend door proces. Iedere stagnatie wordt gekenmerkt door andere ondersteuningsbehoeften bij de re-integratie. Naast de interviews observeerden de onderzoekers gesprekken tussen uitkeringsgerechtigden en professionals en gingen zij in gesprek met professionals in praktijkateliers. Aan de hand van deze inzichten ontwikkelden de onderzoekers samen met professionals een interventie. Deze interventie had als doel om te stimuleren dat professionals en cliënten samen beslissen over de re-integratie, om zo het succes van de re-integratie te vergroten. De interventie bestaat uit een kaartenset die de cliënt helpen om van te voren na te denken over diens situatie, obstakels en eventuele hulpbronnen. De professional kan vervolgens het gesprek aan de hand van deze kaarten structureren. Uit het gebruik van deze kaarten in de praktijk blijkt dat de interventie kan bijdragen aan een beter gesprek. De kans dat knelpunten (eerder) op tafel komen is groter. Uit dit onderzoek komt naar voren dat het sociaalecologisch perspectief zowel in theorie als praktijk de manier waarop we over re-integratiegedrag denken, kan aanvullen. Het verdient aanbeveling om te onderzoeken hoe dit perspectief meer geïntegreerd kan worden met de wijze waarop UWV de dienstverlening inricht, met aandacht voor aansluiting op bestaande elementen in de werkprocessen. Tot slot maakt dit project aannemelijk dat het stimuleren van reflectie door de uitkeringsgerechtigde voorafgaand aan een gesprek met een professional kan leiden tot een beter gesprek.

E3. Hoe kunnen we de stem van werkzoekenden tijdens hun re-integratie vergroten? En wat vraagt dit van beleidsmakers, professionals én werkzoekenden?

Roos Vermeij | Anneke van der Giezen

De eerste Hersenkraker staat in het teken van de stem van werkzoekenden tijdens hun re-integratie. @Wilma Otten en @Noor Galesloot vertellen alles over hun onderzoeken naar de manier waarop re-integratieondersteuning beter kan. Hoe kun je gedragswetenschap gebruiken om mensen te bewegen? Hoe kun je de gelijkwaardigheid in spreekkamers vergroten? Vervolgens zoomen @Roos Vermeij en @Anneke van der Giezen in op de relevante aanbevelingen van de OCTAS-commissie en bespreken zij met de zaal wat dit vraagt van beleidsmakers, professionals én van werkzoekenden.

Parallelsessies 2 (PS2)

A4. Waarde van Brede Participatie in de Bijstand: Perspectieven van Bijstandsgerechtigden, Klantmanagers en Beleidsmakers

Boudewijn Goos, Vrije Universiteit Amsterdam

De Participatiewet, geïntroduceerd in 2015, streefde naar een inclusievere arbeidsmarkt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Nu, tien jaar later, wijzen evaluaties uit dat dit beleid niet de beoogde resultaten heeft opgeleverd en soms zelfs een negatieve invloed heeft gehad op de arbeidskansen van bijstandsgerechtigden. Binnen de wet ligt de nadruk op het zo spoedig mogelijk begeleiden van mensen naar betaalde arbeid, wat niet altijd aansluit bij de mogelijkheden en behoeften van de doelgroep. Een cumulatie van problemen beperkt het vermogen van een deel van de bijstandsgerechtigden om betaald werk te vinden of te behouden. Voor deze mensen zou een bredere perspectief geboden moeten worden dat verder gaat dan enkel betaald werk. Dit onderzoek focust op de bredere betekenis van participatie binnen de bijstand door te onderzoeken wat maatschappelijke participatie betekent voor bijstandsgerechtigden en in hoeverre zij dit als een gewenste uitkomst zien. We bestuderen hoe bijstandsgerechtigden deelnemen aan verschillende vormen van participatie, zoals vrijwilligerswerk en mantelzorg, en welke waardering zij hieraan ontleen. Daarbij wordt onderzocht of de waardering van maatschappelijke participatie door bijstandsgerechtigden verschilt van die van klantmanagers en lokale beleidsmakers. Interviews met

deze stakeholders zullen diepgaande inzichten bieden in hun persoonlijke ervaringen, percepties en de waarde die zij hechten aan verschillende participatievormen. Door dit onderzoek uit te voeren in diverse gemeenten, streven we ernaar om inzichtelijk te maken hoe verschillen in de uitvoering van het bijstandsbeleid de ervaringen en percepties van bijstandsgerechtigden beïnvloeden. Dit onderzoek heeft als doel nieuwe inzichten te bieden die bestaande kennis over de waardering van maatschappelijke participatie kunnen verdiepen of uitdagen, met als uiteindelijk doel inzichten te formuleren voor een inclusievere benadering van het Nederlandse bijstandsbeleid.

A5. Bevordert meer informatie over ongelijkheid steun voor basisinkomen?

Thijs Lindner, Erasmus Universiteit Rotterdam

Ondanks dat veel groepen burgers in een precare situatie leven en er enthousiasme is onder beleidsmakers voor een universeel basisinkomen, heeft dit alternatief voor conditionele en gerichte sociale zekerheid, wonderlijk genoeg, weinig publieke steun. Dit is opvallend, omdat een basisinkomen zou kunnen helpen om de schadelijke gevolgen van sociale ongelijkheid en conditionele sociale zekerheid te verbeteren; elementen die beperkte kansen bieden voor mensen met een sociaaleconomische achterstand om hun gemarginaliseerde positie te overwinnen. In dit onderzoek theoretiseren we dat dit kan komen doordat men het meritocratische karakter van de samenleving overschat – het idee dat hard werken leidt tot een goede baan en inkomen. Dit idee zal waarschijnlijk weerstand tegen een basisinkomen inspireren, omdat het een gebrek aan inzet en ambitie zou belonen. Hierdoor geïnspireerd onderzochten wij of blootstelling aan het niet-meritocratische karakter van ongelijkheid van invloed is op de overtuigingen over ongelijkheid, en, in het bijzonder, op steun voor een basisinkomen. We hielden een gerandomiseerd survey experiment onder een representatieve steekproef van de Nederlandse bevolking (n = 1.630), om te onderzoeken wat de impact is van blootstelling aan informatie over het niet-meritocratische karakter van vermogens- en etnische ongelijkheid op steun voor een basisinkomen. Geïnspireerd door bestaand onderzoek dat laat zien dat burgers verschillend reageren op dezelfde informatie vanwege verschillende sociaaleconomische omstandigheden of wereldbeelden, onderzochten we verder de impact van 1) inkomen, 2) economisch egalitarisme, 3) verzorgingsstaatchauvinisme, en 4) vertrouwen in instituties op dit verband. We vinden dat steun voor een basisinkomen hoger is onder personen met lagere inkomens, personen die meer egalitair zijn en personen die een minder chauvinistische opvatting hebben over sociale zekerheid. Blootstelling aan de experimentele informatie maakt participanten meer bewust over ongelijkheid en ze onderschrijven sterkere steun voor economische herverdeling in het algemeen. Desondanks heeft de informatie geen directe of indirecte invloed op de steun voor een basisinkomen. Deze bevindingen suggereren daarmee dat een basisinkomen als te radicaal wordt gezien in Nederland om het niet-meritocratische karakter van ongelijkheid aan te pakken. De implicaties voor beleid en suggesties voor vervolgonderzoek worden tot slot besproken.

A6. Tewerkstelling van Oekraïense nieuwkomers

Nathalie Schuerman | Yanne Bogaerts, VDAB

Er verblijven in Vlaanderen meer dan 40 000 Oekraïense nieuwkomers, waarvan meer dan de helft op beroepsactieve leeftijd is. Bijna 60 procent van hen heeft nog geen werkervaring opgedaan in Vlaanderen. Ruim een kwart van de ingeschrevenen bij VDAB is nog aan het werk. In dit onderzoek gaan we in op de huidige werkervaring, moeilijkheden om een job te behouden, en de drempels in de stap naar werk. We doen dit door een tweeledig onderzoek waarbij een bevraging gecombineerd wordt met een peer-to-peer luisteronderzoek. De bereidwilligheid om te werken blijkt vaak groot; het grootste aandeel van de respondenten wil graag een job. De taalbarrière vormt de grootste uitdaging. Velen volgen een intensieve taalopleiding. Daarnaast nemen zij vaak de zorgtaken van hun kinderen of ouders op, wat de combinatie met een voltijdse job bemoeilijkt. Bijkomend geven ze aan weinig kennis te hebben van de arbeidsmarkt en ondervinden ze mobiliteitsproblemen. Voor hooggeschoolde Oekraïense nieuwkomers zien we nog een bijkomende uitdaging: zij zouden graag een job uitoefenen op het niveau van hun opleiding of werkervaring, maar dat blijkt in Vlaanderen vaak moeilijk. Onze aanbevelingen richten zich dan ook voornamelijk op het doorbreken van de lineaire trajecten. Het ontwikkelen van trajecten waarin werk gecombineerd wordt met een taalopleiding of het leren van de taal op de werkvloer kan hieraan bijdragen. Daarnaast is het informeren en sensibiliseren van alle actoren - zowel Oekraïense nieuwkomers, als werkgevers, als medewerkers van de Vlaamse instanties - belangrijk om kansen te geven en te nemen op de arbeidsmarkt.

B4. Wanneer willen werkenden meer uren? Een vignet experiment naar de intentie van deeltijders om meer uren te werken

Anne van der Put | Tanja van der Lippe, Universiteit Utrecht

Er zijn grote tekorten op de arbeidsmarkt. Eén van de mogelijke oplossingen daarvoor is dat deeltijders meer uren gaan werken. Het programma Meer uren werkt! van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Universiteit Utrecht, gefinancierd door het Nationaal Groeifonds, onderzoekt en implementeert interventies om dat mogelijk te maken. Het programma richt zich op diverse drempels in de manier waarop werk georganiseerd is, in de sociale omgeving van deeltijders en bij de opvattingen en situatie van deeltijders zelf. In deze bijdrage onderzoeken we welke drempels vooral van belang zijn. Wellicht zouden deeltijders meer willen werken wanneer zij deze uren zo kunnen plannen dat het uitkomt met de andere verplichtingen en rollen in hun leven. Ook kan het krijgen van nieuwe taken, waarmee het werk uitdagender wordt, mogelijk leiden tot een contractuitbreiding. Daarnaast is er grote maatschappelijke discussie over de financiële opbrengsten van meer uren werken, dus nemen we mee of de financiële gevolgen een rol spelen in het besluit meer te willen werken. Ten slotte kijken we naar de sociale omgeving. In Nederland is het de norm dat vrouwen in deeltijd werken, speelt wat anderen doen daarom mee? We maken gebruik van een vignetexperiment, welke onderdeel is van de derde meting van de Sustainable Workforce Survey. Werknemers kregen 4 situaties te zien waarin zij gevraagd werden of ze in die specifieke situatie meer uren zouden willen werken. We nemen daarbij mee op welke manier de extra te werken uren gepland gaan worden, welke taken werknemers dan zullen verrichten, wat meer werken financieel oplevert en hoe veel anderen in de omgeving van deeltijders werken. Ook controleren we voor een aantal achtergrondkenmerken zoals gender en leeftijd die gemeten zijn in de survey. De voorlopige resultaten laten zien dat vooral het financiële aspect meespeelt: wanneer werknemers er financieel op achteruit gaan door meer uren te werken willen zij dat niet, en wanneer ze er op vooruit gaan juist wel. Ook het zelf kunnen plannen van de extra uren en het krijgen van extra taken zijn belangrijke redenen voor deeltijders om meer te willen werken. De sociale omgeving speelt geen rol in deze beslissing. Deze resultaten geven richtingen aan de interventies en de ontwikkeling van beleid om meer uren werken te stimuleren.

B5. Arbeidspotentieel: van on(der)benut naar benut

by Jannes Kromhout | Martijn Souren, CBS

De krapte op de arbeidsmarkt is in Nederland nog steeds historisch hoog, ondanks de recente afname van het aantal vacatures en de lichte stijging van de werkloosheid in het afgelopen jaar. In het eerste kwartaal van 2024 waren er 386.000 werklozen, tegenover 371.000 een jaar eerder. Het aantal semiwerklozen - die zoeken naar werk of daarvoor beschikbaar zijn - nam licht af van 305.000 naar 282.000. En ook het aantal onderbenutte deeltijders – die meer uren willen werken en daarvoor direct beschikbaar zijn – nam nog licht af in het afgelopen jaar. In het eerste kwartaal van 2024 waren het er 533.000, tegenover 556.000 een jaar eerder. De som van deze drie groepen, het zogenoemde onbenut arbeidspotentieel, betreft daarmee nog steeds 1,2 miljoen mensen en is dus nauwelijks veranderd in het afgelopen jaar. Maar het gaat niet om steeds dezelfde mensen: in 2023 had gemiddeld per kwartaal ruim vier op de tien werklozen een kwartaal later betaald werk en van de semiwerklozen was dat ruim twee op de tien. Van de onderbenutte deeltijders was nog niet bekend welk percentage daadwerkelijk meer uren gaat werken. En hoeveel uren ze dan meer zijn gaan werken. Ook was nog niet bekend bij hoeveel mensen de wens om meer te werken vervalt terwijl men niet meer uren is gaan werken of hoeveel er wel nog steeds meer willen werken maar niet meer beschikbaar zijn. In dit paper worden deze cijfers over de onderbenutte deeltijders in Nederland voor het eerst gepresenteerd. Daarbij wordt de bijdrage van de onderbenutte deeltijders aan de toename in gewerkte uren vergeleken met de andere groepen binnen (en buiten) het onbenut arbeidspotentieel.

B6. Antwoorden op arbeidskrapte vanaf de jaren '20: van stimulus naar een regime van schaarste

Vincent Thepass, FNV

Arbeidskrapte bepaald steeds sterker de dynamiek in de Nederlandse economie en arbeidsmarkt. De schaarste van arbeid is daarnaast een belangrijke remmende factor op maatschappelijke opgaven zoals de zorg, onderwijs, klimaat en de woningnood en ondermijnt ons sociale stelsel. De huidige beleidsmatige reactie op die schaarste is grotendeels gestoeld op een klassiek- Keynesiaanse mix van economische perspectieven. Dit leidt tot een focus op het blijvend

vergroten van het aantal werknemers en gewerkte uren om aan de almaar groeiende arbeidsvraag te kunnen volgen. Deze beleidsblik resulteert in maatregelen zoals het activeren van niet-werkenden, het stimuleren van voltijdwerk, flexibele werkconstructies en het faciliteren van arbeidsmigratie. In dit paper wordt onderbouwd waarom deze klassiek keynesiaanse mix van beleidsmaatregelen nog maar beperkt bruikbaar is voor de situatie in 2024. In de context van structurele krapte, vergrijzing, woningnood en natuur- en klimaatcrisis zijn schaarsten in mensen, tijd, persoonlijke belastbaarheid, ruimte en natuurlijke hulpbronnen bepalende factoren voor de Nederlandse economie en arbeidsmarkt. Deze relevante dynamieken worden bij huidige beleidskeuzes te beperkt meegenomen. Bovendien sluit bestaand arbeidsmarktbeleid maar beperkt aan op het bredere doel van brede welvaart. Door de arbeidskrapte vanuit deze context van schaarste te benaderen, ondersteunt door perspectieven uit groene en feministische theorieën, ontstaat een beleidsperspectief dat meer recht doet aan krapte vanaf de jaren '20. Ook wordt het concept van onbetaalde arbeid ingebed. Daarmee worden informele en vaak minder goed zichtbare economische activiteiten meegenomen die enerzijds van grote invloed zijn op betaald arbeidsaanbod, en anderzijds sterk samenhangen met de bredere context van schaarste en brede welvaart. Een beleidsregime van schaarste suggereert sturing op lagere arbeidsvraag (bijvoorbeeld via prioritering, beprijzing en een kleinere flexbranche) een eerlijke verdeling van (baten van) betaalde én onbetaalde arbeid (bijvoorbeeld door middel van verlofregelingen en publieke voorzieningen) en sterker rekenschap van externaliteiten binnen arbeidsmarktbeleid. Daarmee draagt dit paper bij aan een nieuwe set aan potentiële beleidskeuzes rondom het sturen op de arbeidskrapte, die meer recht doen aan de context van 2024.

C4. Beschermd of kwetsbaar? Werkgevers en jongvolwassenen over hun ervaringen en voorkeuren ten aanzien van flexibele arbeidscontracten

Lin Rouvroye, Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI-KNAW)/ Rijksuniversiteit Groningen (RUG)

In verschillende Westerse landen is het aandeel flexwerk de afgelopen decennia sterk gegroeid. Flexibele arbeidscontracten komen het vaakst voor onder werkenden jonger dan 35 jaar. Dit proefschrift behandelt de vraag: hoe bezien jongvolwassenen en werkgevers het verband tussen flexwerk en de overgang naar volwassenheid en hoe denken beide partijen over negatieve gevolgen van flexwerk? Analyses zijn gebaseerd op nieuwe, in Nederland verzamelde gegevens uit kwalitatieve interviews, vragenlijsten en een beoordelingsstudie. Uit het onderzoek blijkt dat werkgevers en jongvolwassenen flexwerk ieder vanuit een eigen invalshoek bekijken. Deze perspectieven sluiten nauwelijks op elkaar aan. Werkgevers zijn overwegend positief over het gebruik van flexibele arbeidscontracten, omdat dit volgens hen de bedrijfsvoering verbetert. In de praktijk kan de ene strategie achter het gebruik van flexwerk een andere strategie echter tegenwerken. Werkgevers rapporteren bovendien nadelige gevolgen van flexwerk. Personeelsbeheer gaat bijvoorbeeld moeizamer en het welzijn van werknemers is lager. Toch zien werkgevers weinig aanleiding om flexwerk terug te dringen. Jongvolwassenen tonen duidelijk afkeer van flexibele arbeidscontracten, vooral wanneer deze weinig baan- of inkomenszekerheid bieden. De manier waarop jongvolwassenen flexibele arbeidscontracten beoordelen hangt af van belangrijke levensgebeurtenissen, zoals op jezelf gaan wonen of het vinden van een partner. Daarnaast maken jongvolwassenen met een flexibel arbeidscontract zich meer zorgen over hoe hun leven er in de toekomst zal uitzien dan jongvolwassenen met een vast contract. Op basis van dit promotieonderzoek kan worden geconcludeerd dat flexwerk onder jongvolwassenen het opbouwen van een eigen leven in de weg zit. Het is niet waarschijnlijk dat het initiatief tot het aanpakken van dit maatschappelijke probleem van werkgevers zal komen.

C5. Classifying employer orientation: how do Dutch firms combine wage policy and the use of non-standard employment

Koen Steenks, MSc

There is a growing scholarly interest in the pivotal role that employer policies play in shaping social inequality. Particularly, employer orientation (EO), i.e. how employers combine wage policy and the use of non-standard employment (NSE), may influence social disparities as they influence inequalities regarding job security and income. Previous empirical research on employer policies has mostly focused on either wage policy or the use of NSE. Research on how employers combine this is mostly theoretical. These studies usually distinguish between two types of orientations: external and internal. Externally oriented entities base their policies on the fluctuating dynamics of

supply and demand within the labour market, and often use NSE and performance-based wages. Internally oriented firms more often use permanent contracts and offer their employees a continuously increasing wage based on administrative rules such as wage scales. To our knowledge, this study is the first to empirically investigate how employers combine wage policy and the use of NSE. To do so, we use register data on employment from Statistics Netherlands linked to the structure of earnings survey. Since employer orientation is a multi-dimensional concept, we employ Latent Class Analysis (LCA) to cluster employers with similar orientations. Using LCA enables us to explore ways in which employers combine wage policy and the use of NSE beyond the two types that are commonly distinguished in the theoretical literature. In addition, we explore how firm size, sector, whether a firm is a multinational, and labour union activity influence a firm's EO. The preliminary results show that some employers have a clear external or internal orientation. However, some employers utilize an orientation that combines characteristics of both orientations. These results provide useful insights, because initial policy changes were introduced in 2015 to limit the job security for employees without permanent contracts and reduce the high prevalence of non-standard employment (NSE) in the Dutch labour market. However, to further develop these policies, it is crucial to understand how firms integrate the use of NSE with wage policies to ensure that job security does not come at the expense of income security.

C6. Creative workers at the vulnerable intersection of flexibilization and digitization

Wike Been, University of Groningen

The recent advancements in Generative Artificial Intelligence (hereafter referred to as 'AI') have revived classic debates reminiscent of those seen with all major technological developments in history. Questions arise about which jobs will be replaced or added, how tasks will evolve, and the implications for necessary skills, job quality, and inequalities in the labor market (Altenried, 2020; Cassilli, 2021). Workers in the Cultural and Creative Industries (CCI) and their representatives are currently on the frontlines, expressing concerns about job displacement, ownership rights, and income levels. This is exemplified, for instance, by the Writers Guild of America strike in 2023. In the Netherlands, among the first to voice concerns were freelance voice actors and animators. This highlights that their labor market position potentially renders them particularly vulnerable to the effects of AI on the workforce. Tying together the sociological research strands on the effects of technological developments on work (e.g. Smids et al., 2019) and working conditions in the CCI (e.g. Been et al., 2023), this contribution investigates whether and how the intersection of labor market flexibilization and digitization exposes workers in the cultural and creative industries to vulnerabilities in terms of job prospects and decent working conditions and how trade unions respond to this.

D4. Handelingsperspectieven voor werkgevers om arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking te bevorderen: een scoping review

Donny Buisman, Amsterdam UMC

Inleiding: Arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking blijft achter in vergelijking met mensen zonder arbeidsbeperking. Een gemiste kans op arbeidstalant en een inclusievere arbeidsmarkt. De lage arbeidsparticipatie is ook een probleem voor werkgevers vanwege de krappe arbeidsmarkt. Reden voor allerlei werkgeversactiviteiten, zoals het inzetten van interventies en instrumenten, om arbeidsparticipatie te bevorderen. Dit worden handelingsperspectieven voor werkgevers genoemd. Hoewel vanuit verschillende disciplines handelingsperspectieven voor werkgevers zijn beschreven, is onvoldoende kennis opgedaan met betrekking tot mensen met een arbeidsbeperking. Vooral gezien de effecten van dergelijke handelingsperspectieven, voor zover ons bekend, nauwelijks inzichtelijk zijn gemaakt. In deze scoping review onderzoeken wij daarom welke handelingsperspectieven voor werkgevers worden toegepast om arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking te bevorderen en wat het effect hiervan is op het verkrijgen en behouden van betaald werk.

Methoden: Literatuuronderzoek wordt uitgevoerd naar kwalitatieve en kwantitatieve wetenschappelijke studies in MEDLINE, Pubmed en Scopus. Studies worden opgenomen indien er wordt gerapporteerd over 'mensen met een arbeidsbeperking'. Daarnaast dient er gerapporteerd te worden over toepassing van handelingsperspectieven voor werkgevers. We zijn vooral geïnteresseerd in studies waarin ook over de effectiviteit van dergelijke handelingsperspectieven op het verkrijgen en behouden van betaald werk wordt gerapporteerd. **Resultaten:** De handelingsperspectieven voor werkgevers in de reeds gevonden wetenschappelijke literatuur kunnen in acht verschillende categorieën worden ondergebracht: (i) betrokkenheid van het senior management, (ii) werving en

selectie, (iii) prestatie management en ontwikkelingspraktijken, (iv) arbeidsaanpassingen en herontwerp van werk, (v) ondersteunende cultuur, (vi) externe samenwerkingen, (vii) monitoring en (viii) wet- en regelgeving. In de vervolgstap gaan wij de handelingsperspectieven beschrijven, waardoor een gedetailleerd beeld ontstaat van wat er voor mensen met een arbeidsbeperking wordt ingezet en wat deze handelingsperspectieven inhouden. Vervolgens wordt de wetenschappelijke evidentie voor de effectiviteit van de verschillende handelingsperspectieven op een rijtje gezet. Uit dit overzicht wordt tevens duidelijk wat de leemten in de wetenschappelijke kennis zijn. De resultaten van de review zullen ten tijde van de Nederlandse Arbeidsmarktdag bekend zijn.

Conclusie: In deze scoping review zijn vooralsnog handelingsperspectieven voor werkgevers geïdentificeerd ten aanzien van mensen met een arbeidsbeperking die in acht verschillende categorieën onder te brengen zijn. Op de Nederlandse Arbeidsmarktdag zullen de resultaten gepresenteerd worden over de specifieke inhoud van deze handelingsperspectieven en wat de effectiviteit is op het verkrijgen en behoud van betaald werk. Kennis hiervan is van cruciaal belang om de effectiviteit van werkgeversdienstverlening en wat werkgeversinzetten te verhogen, zodat meer mensen met een arbeidsbeperking kunnen meedoen op de krappe arbeidsmarkt.

D5. Inclusieve technologie ter bevordering van arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking

Maaïke Huysmans | Kim Kranenburg | Eva van Doeveren | Saskia Baltrusch | Michiel de Looze | Department of Public and Occupational Health, Amsterdam UMC, Healthy living and work, TNO Leiden

Inleiding: De arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking blijft achter ten opzichte van mensen zonder arbeidsbeperking. De Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) stelt dat het hebben én het kunnen uitoefenen van werk essentieel is voor de fysieke-, mentale- en sociale gezondheid van mensen. Arbeidsdeskundigen ondersteunen mensen met een arbeidsbeperking door geschikt werk te vinden en/of aanpassingen op de werkvloer te realiseren, zodat deze mensen kunnen participeren en profiteren van de voordelen van werk. Zeker met de huidige krapte op de arbeidsmarkt is het belangrijk om iedereen een baan te kunnen bieden. Ook technologie kan in de ondersteuningsbehoefte voorzien en wordt steeds meer ingezet om de arbeidsmarkt inclusiever te maken. Tegelijkertijd ontbreekt er een overzicht van de huidige technologieën en heeft de arbeidsdeskundige deze kennis niet altijd paraat. Voorgaande heeft geleid tot de volgende vraagstellingen: Welke nieuwe technologieën kunnen worden ingezet om werk mogelijk te maken of te behouden voor mensen met een arbeidsbeperking of ondersteuningsbehoefte? En hoe kan deze kennis toepasbaar gemaakt worden voor de arbeidsdeskundige?

Methode: Middels deskresearch werden verschillende technologieën verzameld die mensen kunnen ondersteunen in het uitoefenen van werk. Deze lijst werd verder aangevuld met de input van arbeidsdeskundigen en andere experts op het gebied van inclusieve technologie. Technologieën werden meegenomen indien deze innovatief waren en (bijna) beschikbaar op de Nederlandse markt. Van deze technologieën werd vervolgens in kaart gebracht wat de technologie beoogde, hoe die het functioneren van mensen met een arbeidsbeperking kan ondersteunen en wat de randvoorwaarden zijn voor gebruik. Vervolgens werd samen met een werkgroep van arbeidsdeskundigen een hulpmiddel ontwikkeld om de kennis toepasbaar te maken in het werk van een arbeidsdeskundige. **Resultaten:** Er zijn 34 verschillende technologieën naar voren gekomen die mensen met een arbeidsbeperking kunnen ondersteunen. Deze technologieën zijn verwerkt in een inspiratietool voor de arbeidsdeskundige en zijn ingedeeld in drie gebieden waarin zij kunnen ondersteunen; namelijk persoonlijk, sociaal en lichamelijk functioneren. De interactieve PDF kan gebruikt worden door arbeidsdeskundigen ter inspiratie in hun werk. **Discussie en conclusie:** Er zijn al veel technologieën om werk (weer) mogelijk te maken voor mensen met een arbeidsbeperking en het is belangrijk dat professionals die mensen op en naar werk begeleiden, zoals de arbeidsdeskundige, hier weet van hebben. Het ontwikkelde hulpmiddel, dat dient als inspiratietool kan hierbij helpen. Om het hulpmiddel actueel te houden, is regelmatige herziening nodig. Momenteel wordt gewerkt aan een implementatie- en opleidingsplan om te borgen dat professionals het hulpmiddel weten te vinden en leren gebruiken.

D6. Training for Supervisors to Improve Sustainable Employment of Employees with a work Disability: A Longitudinal Effect and Process Evaluation from an Intervention Study with Matched Controls

Rosanne Schaap, Regioplan

Purpose: Supervisors play a crucial role in sustainable employment of employees with a work disability. The 'Mentorwijs' (literal translation: Mentorwise) training was developed to train supervisors in knowledge, attitudes and skills needed to guide these employees. This study evaluated the effect of 'Mentorwijs' on employees'

employment and supervisors' behavioral outcomes. **Methods:** Register- and questionnaire data were obtained from 73 employees and 1,526 matched controls to measure employment (≥ 1 /month, ≥ 12 h/week and ≥ 3 consecutive months (≥ 1 h/month)) during a 12-month follow-up period. Questionnaire data were obtained from 127 supervisors who followed the 'Mentorwijs' training, to assess their knowledge, self-efficacy, intention to adopt and applied behaviors. **Results:** Employment for ≥ 1 h/month did not significantly improve after 3 ($\beta = 0.05$; CI=-0.07-0.16), 6 ($\beta = 0.07$; CI=-0.04-0.18), 9 ($\beta = 0.08$; CI=-0.02-0.18) and 12 ($\beta = 0.01$; CI=-0.08-0.10) months among employees whose supervisors followed 'Mentorwijs' compared to those who did not. Significant effects were found after 8 months ($\beta = 0.11$; CI = 0.01–0.21). Comparable effects were found for employment ≥ 12 hour/week and ≥ 3 consecutive months (≥ 1 hour/month). Supervisors' knowledge and self-efficacy significantly improved as a result of 'Mentorwijs', but no effects were found for intention to adopt and applied behaviors. **Conclusions:** 'Mentorwijs' is a promising training to improve the guidance of employees with a work disability. Further research is needed to examine how long-term effects of 'Mentorwijs' on employment can be sustained.

E4. Hersenkraker 2: Hoe maken we kennis bruikbaar?

NVvA & SAM

Met kennis uit onderzoek kan de uitvoeringspraktijk worden verbeterd. De belofte van evidence based practice is dat een professional het belang van de burger, haar eigen ervaring en kennis uit onderzoek weegt en tot beslissingen komt. Maar het integreren van algemene kennis uit onderzoek met de dagelijkse praktijk is verre van eenvoudig. Toch is dit wat beroepsverenigingen SAM en de NVvA doen. En hoe! Tijdens deze Hersenkraker laten SAM en de NVvA zien hoe zij voorop lopen in het vertalen van kennis naar de praktijk, en bespreken ze de uitdagingen die zij daarbij tegenkomen. Zij gaan met deelnemers in gesprek over de vraag: Hoe kunnen onderzoekers ervoor zorgen dat de kennis uit hun onderzoeken bruikbaar is? Dus ben jij een onderzoeker die wil dat haar of zijn kennis impact heeft in de praktijk? Sluit dan bij deze Hersenkraker aan!

Parallelsessies 3 (PS3)

A7. Explaining Responses to Labor Shortages

Jacob Alabab-Moser, Erasmus University Rotterdam

What policy responses do labor shortages result in? In this exploratory quantitative study, I map the different policy responses to worsening labor shortages in European Union countries that are caused by a confluence of factors, including demographic aging and the labor demands of the "twin transition" (towards digital and green economies). Despite similar problems being faced across countries, the national responses vary in the domains of migration, labor markets, and welfare. How do the different tensions faced by policymakers, between long-term policy objectives to solve structural crises and the short-term obstacles created by politics, result in cross-national variation in policy responses? I examine this question through the analysis of high-level strategic policy documents in the 27 EU countries between 1999 and 2024. The types of results from the paper are twofold: 1) descriptive mapping of empirical variation in the national policy responses to labor shortages and 2) correlations between such variation in responses and explanatory factors such as welfare regime type and issue salience. This paper also contributes to the literature on long-term policymaking by examining the cross-cutting intertemporal dimensions for responses across policy domains. Along with furthering the academic discussion, the paper provides actionable insights for national labor ministries across Europe, including the Dutch Ministry of Social Affairs and Employment, who seek new analytical tools to solve complex labor shortages. The paper sheds light on how labor shortages in the Netherlands have been addressed through immigration and social policies, in comparison with other countries.

A8. Een vergelijking van arbeidsmarktkrapte in Europa: een empirische evaluatie van indicatoren

Michel van Smoorenburg, UWV, afd. Arbeidsmarktinformatie

Met het oog op de toenemende krapte op de arbeidsmarkt in Europa is het van belang dat er goede methodes zijn om personele tekorten in verschillende landen, regio's, economische sectoren en beroepen te meten. De focus van dit artikel ligt op verschillen in de krapte op de arbeidsmarkt in de loop van de tijd en tussen landen. Daartoe zijn er gegevens over 30 Europese landen verzameld uit de databank van Eurostat in de periode van 2017 tot 2023,

aangevuld met de Eurobarometer Personeelstekorten in 2023. De geselecteerde en geëvalueerde indicatoren omvatten niet noodzakelijkerwijs informatie op een gedetailleerd niveau, maar kunnen helpen om specifieke personeelstekorten en -overschotten in een breder perspectief te plaatsen. Er is een aantal empirische analyses uitgevoerd om de kwaliteit van 15 indicatoren te vergelijken en te beoordelen. Voorbeelden van indicatoren zijn: de vacaturegraad, het percentage onbenut arbeidspotentieel, de mate waarin volgens werkgevers arbeidstekorten de productie belemmeren, het gemiddelde uurloon, en de verhouding tussen vacatures en werkloosheid. Ten eerste is de trend in de periode 2017-2023 geanalyseerd en wordt een "COVID-test" toegepast. Dit beantwoordt de vraag in hoeverre de indicatoren de neergang tijdens de COVID-crisis en het daaropvolgende economische herstel hebben kunnen observeren. Een andere analyse richt zich op de correlatie tussen de diverse krapte-indicatoren. Zoals verwacht toont de analyse tal van significante positieve en negatieve correlaties. De resultaten van beide analyses hebben geleid tot een resterende subset van negen indicatoren. Deze negen geselecteerde indicatoren zijn gecombineerd om te komen tot een beste proxy voor de verschillen in krapte tussen landen. Dit leverde een rangschikking op van 1 tot 30 van de krapte op de arbeidsmarkt in 30 Europese landen. Nederland staat hierbij in de top 4 van meest krappe arbeidsmarkten. Ten slotte werd deze beste proxy vergeleken met de onderliggende indicatoren, hetgeen leidde tot een rangschikking van de kwaliteit van deze negen indicatoren. De belangrijkste conclusie van het artikel is dat de verhouding tussen vacatures en werkloosheid de meest geschikte krapte-indicator blijkt te zijn.

A9. Partial Retirement Opportunities and the Labor Supply of Older Individuals

Jim Been | Tunga Kantarci | Arthur van Soest | Daniel van Vuuren, Leiden University, Netspar, Tilburg University, SEO

We evaluate partial retirement options as a tool to increase labor participation among older individuals. In a stated choice experiment, Dutch survey respondents were asked to choose among early, late and partial retirement scenarios purged from restrictions on part-time and gradual retirement. Retirement scenario characteristics were randomized, generating rich variation in the choice options. The stated choices are validated using revealed preference data on (planned) retirement decisions. Using the stated choice data, we estimate a model that makes the trade-offs between leisure and income over the life cycle explicit, and use the estimated model for counterfactual policy simulations. We find that, as expected, a higher statutory retirement age makes actuarially fair (abrupt) early retirement more attractive and makes late retirement less attractive, while for any statutory retirement age, about one in three respondents prefer partial retirement. The partial retirement decision is sensitive to pension accruals and the wage rate during partial retirement. At the extensive margin, retirement decisions are more sensitive to accrual and wealth effects of pensions than found in earlier studies. Early retirement becomes more attractive than late retirement when individuals do not have the partial retirement option, demonstrating the potential of partial retirement as a policy instrument to stimulate labor participation, especially when the statutory retirement age is increased.

B7. Betekenisvol werk als antwoord op het voorkomen van burnout? Een onderzoek onder de publieke en private sector in Nederland.

Michiel van Rijn | Ruud van d | Wilco Brinkman

Onderzoek uit de lage landen laat zien dat (de kans op) een gevoel van burn-out voortkomt uit verschillende aspecten die behoren tot de kwaliteit van arbeid. De kwaliteit van arbeid is het geheel van arbeidsverhoudingen, -inhoud, -omstandigheden en -voorwaarden. Enerzijds verhogen bijvoorbeeld factoren als een verhoogde psychosociale werkbelasting (Mol, 2012) of een tekort aan regelmogelijkheden (Houtman & De Vroome, 2015) de kans op een burnout. Anderzijds zijn bijvoorbeeld de steun van de leidinggevende verzachtende factoren (Peijen & Gerards, 2023). De negatieve gevolgen van een burn-out beperken zich niet enkel tot het leven en sociale omgeving van de persoon, maar zijn ook voelbaar voor de organisatie en collega's. In het geval van langdurig ziekteverzuim kan dit tot hoge kosten voor de organisatie leiden. Voor collega's kan het leiden tot hogere subjectieve en/of objectieve werkdruk. Inzicht in welke kenmerken van de kwaliteit van arbeid de bevlogenheid – de tegenpool van burn-out (o.a. Maslach & Leiter, 2008) – beïnvloeden, kan organisaties helpen bij het opstellen van een passend arbobeleid en om verdere escalatie te voorkomen. Bovendien is een potentiële buffer tussen werkstressoren en de kans op een burn-out het ervaren van betekenisvol werk (Chakravorty, Kumar, Singh & Bubaraj, 2024). Betekenisvol

werk verwijst naar de 'existentiële significante' van het werk, waarin zowel de subjectieve beleving als objectieve zaken een plek hebben (Lips-Wiersma & Wright, 2012). Onderzoek laat zien dat het ervaren van betekenisvol werk niet enkel gereserveerd is voor werkenden in de publieke sector (Van der Aa, Van Rijn & Brinkman, 2023). Het is echter de vraag of de interveniërende rol van betekenisvol werk tussen werkstressoren en bevlogenheid afhankelijk is van de bedrijfstak waarin iemand werkzaam is. Dit onderzoek bouwt voort op het onderzoek van Van der Aa, Van Rijn en Brinkman (2023) en beoogt meer inzicht te krijgen in de invloed van de kwaliteit van arbeid en betekenisvol werk op de bevlogenheid van werknemers. Specifiek gaat de aandacht naar betekenisvol werk als buffer tussen werkstressoren en bevlogenheid. Voor de uitvoering van dit onderzoek maken we gebruik van surveydata, welke in het voorjaar van 2023 zijn verzameld door middel van een online vragenlijst onder panelleden van het NIPObase-panel van Kantar.

B8. Kwaliteit van werk: kunnen sociotechniek en 'smart work design' elkaar versterken?

Peter Oeij | Frank Pot, TNO Innovation for Life | Professor Emeritus Radboud University

De Moderne Sociotechniek (MST) kent ontwerpcriteria voor zowel effectieve organisaties als banen met goede kwaliteit van werk. Bij HR-professionals, vaak met een achtergrond in psychologie en HRM, valt MST slechts mondjesmaat in goede aarde. Recente ontwikkelingen in de psychologische studie naar 'work design' hebben geleid tot het SMART work design model, onder leiding van Sharon Parker. SMART combineert inzichten over psychologische behoeften en motivatie op persoons- en groepsniveau met organisatorische condities. Die organisatorische condities worden in SMART niet uitgewerkt, maar in MST wel. Is het geen goed idee om beide te verbinden en zo de HR-professional in gesprek te brengen met de 'ingenieur', of wel de organisatie-ontwerper? In deze bijdrage beginnen we met het aangeven van het belang van kwaliteit van werk voor zowel organisatie als personeel. We plaatsen dit in het licht van de 'toekomst van werk' in het kader van digitalisering en 'Industry 5.0' (met als belangrijke pilaar 'human-centricity'). Vervolgens schetsen we hoe de verbinding van MST en SMART Work Design tegemoet kan komen aan de eis van goede kwaliteit van werk. We sluiten af met acties voor stakeholders en aanbevelingen voor onderzoek. Onze conclusie is dat deze verbinding het arbeidsdebat nieuw leven inblaast en dat een herijking van het neoliberale arbeidsvoorzieningenbeleid door veel bedrijven een omslag moet maken, willen wij, bedrijven en werkenden, voorbereid zijn op de toekomst. Voorwaarde is wel dat de HR-professional en de ingenieur elkaar beter verstaan.

B9. Generatieverschillen in de waarde van werk

Paul de Beer, UvA/AIAS-HSI

Veelvuldig wordt gesteld dat jongere generaties (met name gen-Z) andere waarden en voorkeuren hebben met betrekking tot werk dan oudere generaties (babyboomers en generatie X) (bv. Glass 2007, Cogin 2012, Milkman 2017). Jongere generaties zouden meer waarde hechten aan zingeving, ontplooiing en maatschappelijke impact van het werk, terwijl oudere generaties meer gericht zijn op de 'extrinsieke' aspecten van werk, zoals loon, arbeidstijden en werkzekerheid. Veel uitspraken over verschillen tussen generaties zijn echter gebaseerd op een eenmalige meting, waardoor niet duidelijk is of het om generatieverschillen gaat dan wel om verschillen tussen leeftijdsgroepen of levensfasen. In dit paper worden resultaten gepresenteerd uit de Waarde van Werk Monitor, een tweejaarlijks survey onder een representatieve steekproef uit de Nederlandse bevolking van 18-69 jaar, waarin vragen worden gesteld over een groot aantal aspecten van werk. Door uitkomsten uit 2019, 2021 en 2023 te vergelijken en door niet zozeer leeftijden, maar levensfasen te onderscheiden, kunnen waardeverschillen (met enige voorzichtigheid) worden toegerekend aan generaties, levensfasen en periodes. Dit is ook van praktische betekenis, onder meer voor HR-beleid, omdat het veel uitmaakt of de waarden en preferenties van jongeren ten aanzien van werk, als zij ouder worden, gaan lijken op die van de huidige ouderen of structureel zijn, waardoor toekomstige werknemers aanzienlijk zullen verschillen van de huidige.

C7. Synclusive en duurzame inclusie van kwetsbare groepen op de regionale arbeidsmarkt: een monitoring kader en rol van realist evaluation

Vincent Pelzer | Irene Houtman, Tilburg University

Synclusive is een Europees project dat zich richt op het stimuleren van arbeidsmarktinclusie van kwetsbare mensen. Het gaat niet alleen om de inclusie van kwetsbare groepen die zich nog buiten de arbeidsmarkt bevinden, maar ook

om werkenden binnen de arbeidsmarkt die kwetsbaar zijn en risico lopen om hun baan te verliezen. Een centrale gedacht binnen dit project, dat we de 'Motor' noemen, is dat mobiliteit en talentontwikkeling van kwetsbare werknemers een aantrekkelijke werking heeft op inclusie van kwetsbare werkzoekenden. Om een dergelijke inclusie duurzaam te maken is het belangrijk om dit samen te doen, dus inclusief gemeenten, werkgevers en maatschappelijke organisaties in een regio. Deze sessie presenteert gaat in op het monitorkader van dat EU-project, dat enerzijds is gericht op het meten van impact van deze aanpak, maar dat daarnaast ook verdieping van de impact verkregen wordt door te kijken naar de werkende mechanismen van de aanpak, alsmede hoe contextuele factoren hieraan bijdragen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de 'realist evaluation' methode, waarmee inzicht wordt nagestreefd op hoe het proces daadwerkelijk werkt, voor wie, in welke context, onder welke voorwaarden wel of juist niet werkt. Het monitoring kader is weergegeven in onderstaande figuur. Het monitor kader beoogt (1) de effectiviteit van de aanpak vast te stellen, en (2) te onderzoeken wat werkt, voor wie, en onder welke omstandigheden. Ten behoeve van het vaststellen van de effectiviteit zoeken we naar een meetmethode om via een Multi level analyse inzicht te krijgen in het bereiken van het einddoel. Voor werknemers is dat talentontwikkeling en het veranderen of verbeteren van hun baanvaardigheden; voor kwetsbare werkzoekenden is dat het instromen in de arbeidsmarkt. Een tussenliggend kenmerk is dat zowel werknemers als werkzoekenden meer zelfvertrouwen krijgen in het kunnen uitvoeren van hun (nieuwe) werkzaamheden (verbeteren van self-efficacy). Hierbij is de methodiek 'realist evaluation' uitermate geschikt, omdat bij deze methode centraal staat v het verkrijgen van inzicht in de mechanismen die de aanpak drijft, en het onderzoeken van mogelijke contextuele factoren die invloed hebben op de uitwerking ervan. We gaan hierbij in op het vaststellen van de CMO-configuraties voor kwetsbare werknemers en kwetsbare werkzoekenden (CMO=Context-Mechanism-Outcome). De 'outcomes' van de realist evaluation en de effect evaluatie zijn dezelfde (mobiliteit: in- en doorstroom; dan wel het verbeteren van self-efficacy). Aan de hand van het Nederlandse 'Living Lab' in de Gemeente Amersfoort worden beide evaluatietrajecten toegelicht.

C8. Doorstroom en uitstroom van vrouwen en mannen in leidinggevende functies

Ans Merens, onderzoeker

Het aandeel van vrouwen in management- en topfuncties is in de afgelopen 20 jaar toegenomen. Toch werken er nog relatief weinig vrouwen (t.o.v. mannen) in zulke functies, vooral in het bedrijfsleven. Om die reden wordt er in het emancipatiebeleid al langere tijd gestreefd naar vergroting van het aandeel van vrouwen in topfuncties. Daarmee worden de talenten van vrouwen beter benut en krijgen zij een grotere stem in de besluitvorming (TK 2017/2018; TK 2021/2022). Er is in Nederland nog betrekkelijk weinig (recent) kwantitatief onderzoek gedaan naar processen van doorstroom van vrouwen en mannen naar (sub)topfuncties en uitstroom uit zulke functies. Voor wat betreft doorstroom is er alleen longitudinaal onderzoek over doorstroom naar hogere inkomens maar dit ging niet specifiek over topfuncties (Roman 2006). Over uitstroom zijn er alleen casestudies en kwalitatief onderzoek beschikbaar (Van Doorne-Huiskes en Schalkwijk 2006; Krutzen 2006; RUN 2009). Daarnaast geeft crossectioneel onderzoek informatie over man/vrouw-verschillen in de top, subtop en de totale organisatie (Merens en Dirven 2018; Van den Brakel et al. 2020; 2022; Pouwels en Van den Brink 2021). Maar zulk onderzoek geeft geen inzicht in de momenten en de wijze waarop vrouwen en mannen doorstromen naar of uitstromen uit een leidinggevende functie. Om goed te kunnen bepalen of er man/vrouw-verschillen zijn in doorstroom- of uitstroomkansen en welke factoren hierbij een rol spelen, moeten hun beroepsloopbanen over langere tijd worden gevolgd. In dit paper zullen de uitkomsten worden gepresenteerd van SCP-onderzoek naar doorstroom en uitstroom van vrouwen en mannen in leidinggevende functies, die ook als hoofdstukken van mijn proefschrift (Een lange weg. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in management en top nader verklaard, 2022) zijn gepubliceerd. De uitkomsten zijn gebaseerd op paneldata-analyses met het SCP-Arbeidsaanbodpanel (AAP) van 2004-2018.

C9. Docenten van kleur in het voortgezet onderwijs

Jordi Vermeulen, Voion

In het voortgezet onderwijs vormen docenten wat etnisch-culturele achtergrond betreft al decennia geen afspiegeling van de leerlingpopulatie en beroepsbevolking. Zes procent van de docenten in het vo is van kleur, terwijl mensen van kleur 11 procent uitmaken van de beroepsbevolking (in 2014 was dit vier procent tegenover 9 procent). Ook zijn er aanwijzingen dat onderwijsprofessionals van kleur vaker het vo verlaten. Etnisch diverse onderwijsteams zijn van grote waarde, zo laten diverse studies zien. Meer etnische diversiteit kan bijdragen aan kansengelijkheid in

het onderwijs. Door meer leraren van kleur aan te trekken en ze vervolgens langer te behouden kan bovendien het lerarentekort worden verminderd. In Nederland ontbreekt recent landelijk onderzoek naar verklaringen voor ondervertegenwoordiging van docenten van kleur in het vo. Voion, het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds voor het vo, heeft om die reden een verkenning uitgevoerd. Deze verkenning geeft een eerste inzicht in de volgende twee onderzoeksvragen: 1) Wat zijn mogelijke verklaringen voor de ondervertegenwoordiging in het vo van docenten van kleur? 2) Op welke wijze kunnen vo-scholen meer docenten van kleur aantrekken en de uitstroom van deze groep verminderen? Het onderzoek biedt dus niet alleen inzichten maar reikt ook handelingsperspectieven aan aan scholen die willen profiteren van de meerwaarde die etnische diverse onderwijsteams bieden. Na afronding van literatuuronderzoek zijn er door twee onderzoekers van kleur interviews afgenomen met 15 (oud)docenten van kleur. Voor de werving zijn oproepen op social media en in nieuwsbrieven geplaatst, en is de sneeuwbal methode gebruikt. De interviews zijn gecodeerd aan de hand van een codeboom, en kwalitatief geanalyseerd in het programma MaxQDA. Uit de literatuur en uit de interviews komt een aantal thema's naar voren die een rol spelen bij uitstroom. Een deel van deze thema's komt overeen met onderwerpen die sectorbreed spelen, dus ongeacht etnische achtergrond van de docent. Een van de thema's die naar voren komt is de hoge werkdruk; docenten van kleur werken relatief vaak op scholen met een etnisch diverse leerlingpopulatie en met veel leerlingen met het risico op leerachterstanden. Dit stelt (alle) docenten op deze scholen voor extra uitdagingen. Andere thema's zijn ongelijke behandeling van leerlingen van kleur en docenten van kleur en het ontbreken van structureel diversiteitsbeleid op de school. Aanbevelingen zijn dan ook o.a het aanbieden van ondersteuning aan alle nieuwe docenten op een school, deskundigheidsbevordering rondom diversiteitsvraagstukken en aandacht voor vieringen uit andere culturen zodat iedereen (leerling en docent) zich thuis en gezien voelt.

D7. Heeft platformwerk de toekomst? Een studie naar de ervaringen van platformwerkers in de horecasector

Anja Eleveld | Erik Wesselius, Vrije Universiteit Amsterdam

Achtergrond: Steeds meer mensen kiezen ervoor om te werken als zelfstandige in plaats van als werknemer, ook in sectoren waar traditioneel voornamelijk werd gewerkt als werknemer zoals de zorg en de horeca. Deze trend is deels het gevolg van de Nederlandse regelgeving. Zo is als gevolg van de zelfstandigenaftrek geregeld in het belastingrecht een dienstverband als zelfstandige vaak aantrekkelijk door de hogere beloning en kent het vreemdelingenrecht ten aanzien van derdelanders minder beperkingen als het gaat om het verrichten van werkzaamheden als een zelfstandige. Daarnaast wordt tot nu toe het tegengaan van schijnzelfstandigheid onvoldoende gehandhaafd in het arbeidsrecht. In dit paper onderzoeken wij hoe de arbeidsrelatie van de zelfstandig werkende in de horeca vorm krijgt in de praktijk. **Methode:** Voor dit onderzoek interviewden wij 30 mensen die als zelfstandige, meestal via een platform, in de horeca werkzaam zijn en hiervan voor hun bestaanszekerheid (grotendeels) van afhankelijk zijn. 8 respondenten hielden daarnaast een mondeling dagboek bij gedurende 6 of 12 weken waarin zij verslag deden van hun ervaringen op het werk. Daarnaast interviewden we leidinggevenden in de horeca bedrijven en platforms in de horecabranche. **Resultaten:** Uit de interviews komt naar voren dat de zelfstandig werkende, net als de werknemer, onder gezag werkt van het bedrijf waar de werkzaamheden worden verricht. Tegelijkertijd is de zelfstandig werkende onzeker is over het behoud van voldoende werk. Dit maakt dat andere zelfstandigen werkenden worden gezien als concurrenten, soms langs raciale scheidslijnen en geringe of geen solidariteit bestaat met 'vaste' werknemers. Zelfstandig werkenden lijken ook gebukt te gaan onder een grotere werkdruk in vergelijking met vaste werknemers, door de druk om extra diensten te aanvaarden wanneer dit gevraagd wordt, soms twee shifts achter elkaar te nemen, extra hun best te doen op de werkvloer om het werk te behouden, zich bezig houden met ratings op het platform, en zich niet ziek te melden bij arbeidsongeschiktheid, terwijl collega-werknemers vaak eigen opvattingen hebben over platformwerk(ers). **Conclusies:** Deze uitkomsten duiden op nieuwe uitdagingen voor de arbeidsverhoudingen in de toekomst, aangezien de groeiende groep platformwerkers niet de garanties van bedrijven krijgen die werknemers ontvangen, maar qua werkzaamheden wel veel overeenkomsten vertonen met werknemers en zich zelfs vaak extra moeten bewijzen op de werkvloer als 'outsider' op werklocaties. De uitkomsten vragen om een betere regulering van arbeidsrelaties met schijnzelfstandigen in het arbeidsrecht.

D8. Adverse Effects of Targeted Income Support for Self-Employed During the Covid-19 Pandemic

Kim van Berkel | Leonie Gercama | Egbert Jongen | Benedikt Vogt, SEO, Centraal Planbureau, Leiden Universiteit, Erasmus Universiteit

We estimate the effects of a large targeted unconditional income support for the self-employed during the COVID-19 pandemic in the Netherlands (Tozo). We leverage administrative data on all self-employed with survey data on hours worked and tax records on revenue. Using dynamic differences-in-differences models and quarterly data for the period 2018-2021, we exploit differences in eligibility based on whether or not the self-employed had a partner before the pandemic. We find an intention-to-treat effect of -12% for hours worked and -7% for revenue, compared to pre-pandemic levels. Hence, our results suggest that the targeted program can have adverse effects on the work effort of the self-employed. This academic paper is related to CPB publication *Een economische analyse van de Tozo-regeling*. The analyses provide a number of lessons for income support for self-employed persons in future crises. If the income support is mainly intended for self-employed persons with relatively low income and low financial buffers, explicit conditions should also be included in the scheme to that effect, such as a household income test and possibly also a means test on wealth. The additional implementation costs would then have to be offset against the benefits of better targeting. A high marginal decline is a key issue in the design of the scheme. Tozo recipients lose one euro of Tozo for every earned euro up to the social minimum (marginal rate of 100%). This may partly explain the negative effects on hours worked and revenue in low income groups. These negative effects could be mitigated by reducing the Tozo benefit less rapidly as income rises. The downside of this, however, is that the support would be less targeted.

D9. Self-employment as an (un)successful strategy for navigating the contradictions of contemporary work

Petar Marceta | Wike Been | Maarten Keune, University of Groningen, University of Amsterdam

Solo self-employment has been a part of the discussions about non-standard work in many developed capitalist economies. Existing literature often focuses on two pathways into self-employment: embracing entrepreneurialism or being 'forced' into self-employment due to a lack of alternative job opportunities. This article focuses on self-employment (sometimes combined with jobs as employees) as an individual level strategy, exploring how workers use self-employment in order to navigate the contradictions of their work and fulfill their preferences for non-material values of work such as self-expression and autonomy. This is investigated in the creative industries in the Netherlands and the UK, a sector which can be seen as an extreme example of both the non-material values of work, and the prevalence of often-precarious non-standard forms of work. The research questions are answered using an explanatory sequential mixed-methods research design comprised of a vignette survey (respondent n=180, vignette N=1080) and in-depth interviews with solo self-employed and wage employees. The results from the vignette survey indicate that creative autonomy and self-expression along with material factors such as pay and benefits, are the most highly valued work aspects for designers and architects. When controlled for other aspects of work, the employment position is not a key attribute of work for the creatives. The qualitative part of the research further explores this finding. The thematic analysis of the interview data reveals that for many of the creative workers, the demands for both material (pay, benefits, working hours) and immaterial (self-expressive and autonomous creativity) aspects of work create tensions, and often require trade-offs. In this context, several potential explanations for the relevance of self-employment become clear. On the one hand, self-employment is used by many of the participants as a way of "taking back control" over work, by improving income, work-life balance, long term security, and crucially, the ability to choose creative and fulfilling projects. On the other hand, for some of the participants, self-employment presents a barrier to truly creative work. The risks involved, and the lack of safety nets often mean that compromises need to be made between material and immaterial aspects of work. In other words, the success self-employment as a strategy is highly context dependent. Hence, this article will argue that, while self-employment and other forms of hybrid employment partially develop in response to the contradictions of work in the creative industries, they can end up (re-) producing the same inequalities and contradictions of work they aim to address.

E5. Gas geven op duurzame inzetbaarheid in de transportsector: Balanceren tussen korte termijn druk en lange termijn winst

STL | Tinka van Vuuren

In de transportsector is het dagelijkse werk vaak gericht op snel en efficiënt reageren op acute uitdagingen. Maar hoe zorg je ervoor dat deze sector ook op de lange termijn vitaal en productief blijft? STL heeft als doelstelling dat 80% van de werkgevers aan de slag is met Duurzame Inzetbaarheid van hun medewerkers, een uitdagende

doelstelling voor de komende jaren. In deze hersenkraker verkennen we hoe transportwerkgevers kunnen investeren in duurzame inzetbaarheid, ondanks de druk van korte termijn resultaten. We gaan in deze sessie dieper in op de balans tussen directe operationele taken en het strategische belang van gezonde, betrokken medewerkers voor de toekomst. Wat houdt werkgevers tegen om met duurzame inzetbaarheid aan de slag te gaan? En welke kansen liggen er voor de lange termijn? We onderzoeken samen de spanningsvelden tussen direct resultaatgericht handelen en het strategisch investeren in de toekomst. Waarom vinden werkgevers het lastig om structureel te investeren in de gezondheid, groei en duurzame inzetbaarheid van hun personeel? Welke knelpunten ervaren zij, en hoe kunnen we die vanuit wetenschappelijk en praktijkgericht onderzoek helpen oplossen? Een uitdagende denksessie voor iedereen die meer inzicht wil krijgen in de drempels, kansen en mogelijkheden van Duurzame Inzetbaarheid in organisaties!

E6. Kennisbehoeften op het gebied van arbeid en gezondheid

UWV

UWV organiseert in samenwerking met Regioplan een interactieve sessie over de kennisbehoeften op het gebied van arbeid en gezondheid. In de huidige arbeidsmarkt is het essentieel dat iedereen kan (blijven) deelnemen aan de maatschappij. Goede kennis over arbeid en gezondheid is daarbij onmisbaar, zowel voor professionals, beleidsmakers, als voor dienstverlenende organisaties. Er is bovendien behoefte aan nieuwe kennis door de vele recente ontwikkelingen, zoals de groeiende vraag naar bedrijfs- en verzekeringsartsen, de noodzaak voor professionalisering en vakmanschap, preventie van arbeidsongeschiktheid en de wens naar een meer persoonlijke benadering in de dienstverlening. Tijdens deze interactieve sessie verkennen we samen de vraag: Welke kennis hebben we nodig en hoe kunnen we deze optimaal benutten? We schetsen het huidige kennislandschap binnen arbeid en gezondheid en bespreken de rol van verschillende kennisorganisaties. Vervolgens bepalen we gezamenlijk welke kennis écht nodig is om de arbeidsmarkt toekomstbestendig en inclusief te maken, en wat er nodig is om deze kennis effectief te benutten en in te zetten. Deze sessie biedt volop ruimte om ideeën uit te wisselen en samen tot concrete inzichten te komen. Doe mee en draag bij aan een arbeidsmarkt waarin kennis het verschil maakt!

Presentaties

Voor parallelsessies 1 en 2 is 75 minuten gereserveerd in het programma. Deze sessies zijn wat ruimer genomen, zodat sprekers voldoende tijd krijgen voor hun bijdrage en deelnemers voldoende tijd hebben om even pauze te hebben en van zaal te wisselen. Voor parallelsessie 3 is 60 minuten gereserveerd, omdat aansluitend het plenaire deel verder gaat.

Sprekers in alle parallelsessies hebben ca. **15 minuten** om hun presentatie te geven, zodat er voldoende tijd is voor vragen en reacties. We vragen sprekers om zich uiterlijk 10 minuten voor aanvang van de sessie te melden in de betreffende zaal, zodat de presentatie klaargezet en getest kan worden. Presentaties graag meenemen op USB. Als uw paper in het Engels is geschreven, willen wij u vragen de presentatie toch in het Nederlands te houden. Mocht dit niet mogelijk zijn, laat dit dan graag vooraf even weten via info@arbeidsmarktdag.nl.

Parallelsessies

U hoeft zich niet van tevoren in te schrijven voor sessies, maar kunt op de dag zelf bepalen bij welke sessie u aansluit.

Papers

Indien u papers wilt lezen verzoeken wij u om de betreffende sprekers/auteurs rechtstreeks te benaderen.

Nood en vragen

In geval van calamiteiten kunt u vragen naar Anca Vadanescu of het melden bij de balie van De Utrechtse Stads vrijheid.

Voor praktische vragen kunt u ook contact opnemen met Anca of andere leden van het organisatieteam. Zij zijn te herkennen aan hun NAD-badge.