



AMSTERDAMS INSTITUUT VOOR ARBEIDSTUDIES  
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM



## **UITZENDKRACHTEN: WAT VINDEN ZE VAN HUN WERK?**



**Kea Tijdens, AIAS, Universiteit van Amsterdam**

**Maarten van Klaveren, STZ advies & onderzoek, Eindhoven**

Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies  
Universiteit van Amsterdam  
Plantage Muidergracht 4, 1018 TV Amsterdam  
tel. 020 – 525 4199, [aias@fee.uva.nl](mailto:aias@fee.uva.nl) [www.uva.nl/aias](http://www.uva.nl/aias)

30 januari 2006

# **UITZENDKRACHTEN: WAT VINDEN ZE VAN HUN WERK?**

## **UITZENDWERK ALS LIFESTYLE?**

Uitzendkrachten verschillen nogal van overige werknemers als het gaat om hun toekomstverwachtingen. Terwijl tweederde van de werknemers verwacht over een jaar nog bij dezelfde werkgever te werken, is dit voor uitzendkrachten minder dan een derde. Uitzendkrachten weten niet wat ze volgend jaar doen, qua werk. Ze verwachten bij een andere werkgever te werken of, in mindere mate, een studie te volgen of nog iets anders te doen.

Meer dan vier op de tien uitzendkrachten heeft in de afgelopen vier weken naar een andere baan gezocht. Voor de overige werknemers is dit twee op de tien. Dat verschil ligt voor een deel aan de leeftijd: uitzendkrachten zijn gemiddeld aanzienlijk jonger dan alle werknemers, en jongeren zijn vaker op zoek naar een andere baan. Maar ook als gecontroleerd wordt voor leeftijd zoeken uitzendkrachten vaker naar ander werk.

## **UITZENDWERK: HET WERK**

Het werk dat uitzendkrachten verrichten blijkt in allerlei opzichten minder zwaar dan gemiddeld het werk van werknemers. Uitzendkrachten rapporteren minder vaak dat hun baan emotioneel belastend is, dat hun baan mentaal zwaar is en dat ze lichamelijk zwaar werk doen. Ook werken ze minder vaak op werkplekken waar de werkdruk hoog is. En tenslotte hebben ze minder vaak monotone taken. De vraag is of deze oordelen direct gekoppeld kunnen worden aan het verrichtte werk of dat ze gekleurd worden door de tijdelijkheid van de baan.

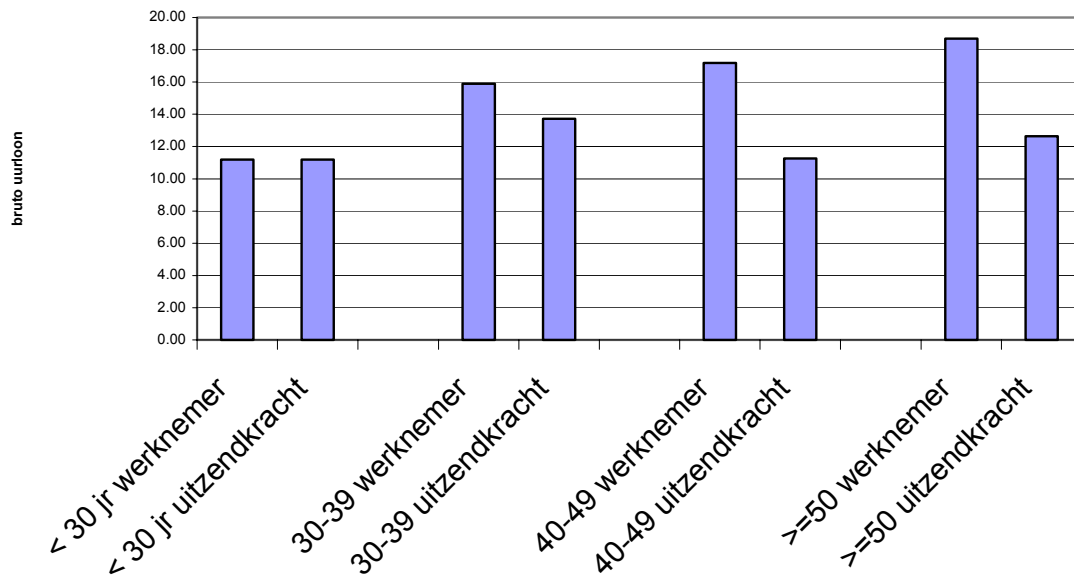
Aan de andere kant geven uitzendkrachten veel vaker dan werknemers aan dat ze onder hun opleidingsniveau werken. Ruim vier op de tien zegt dat hij/zij overgekwalificeerd is voor de baan, tegen gemiddeld slechts twee op de tien werknemers. Uitzendkrachten volgen ook in veel mindere mate cursussen en opleidingen bij de werkgever. Heeft tweederde van de werknemers een training gevolgd bij de werkgever, onder de uitzendkrachten is dit slechts een derde. Kijken we alleen naar degenen die het afgelopen jaar een training hebben ontvangen, dan is het aantal dagen training bij uitzendkrachten lager dan gemiddeld bij werknemers.

## **IS UITZENDWERK LEUK EN VERDIENT HET EEN BEETJE?**

In reclamespots van uitzendbureaus wordt de uitzendkracht doorgaans afgeschilderd als de immer opgewekte spil van de organisatie. Over die spil-functie zwijgen we hier, maar is uitzendwerk echt zo leuk? Uitzendkrachten melden in ieder geval even vaak als andere werknemers dat ze leuke collega's hebben en dat de sfeer op de afdeling plezierig is. Ook rapporteren uitzendkrachten ongeveer even vaak als anderen dat ze plezier hebben in hun werk.

Tenslotte hebben we gekeken naar de verdiensten van uitzendwerk. De gemiddelde uurlonen voor mensen onder de 30 jaar verschillen nauwelijks. Maar bij de dertigers loopt het verschil al op tot 2 euro gemiddeld, bij de veertigers en bij de vijftigers is het 6 euro, zoals de grafiek laat zien. Kortom, op de korte duur is uitzendwerk zo gek nog niet, maar voor de langere termijn perspectieven zou het niet te lang moeten duren.

Grafiek: Gemiddelde bruto uurlonen van uitzendkrachten en andere werknemers. Gewogen data Loonwijzer 2002-2004.



\*\*\*\*

Kea Tijdens is onderzoekscoördinator bij AIAS, Universiteit van Amsterdam

Maarten van Klaveren is senior onderzoeker/consultant bij STZ advies & onderzoek, Eindhoven

Het loonwijzer-project bestaat uit een website [www.loonwijzer.nl](http://www.loonwijzer.nl) met een salarischek voor de lonen van ruim 350 beroepen toegespitst op de situatie van de bezoeker, beschrijvingen van beroepen, een doorlopende enquête en nog veel andere informatie. De auteurs zijn betrokken bij de analyse van de enquête. In de Loonwijzer-enquête zijn jongeren en vrouwen wat oververtegenwoordigd, maar de gegevens zijn gewogen zodat ze een betere afspiegeling vormen van de Nederlandse beroepsbevolking.