



Doelgroeponderzoek kwetsbare werkenden in Almere

Doelgroeponderzoek kwetsbare werkenden in Almere

- EINDRAPPORT -

Auteurs

Rosanne Schaap
Job Velseboer
Bob van Waveren

Amsterdam, 7 juni 2023
Publicatienr. 22092

© 2023 Regioplan, in opdracht van de gemeente Almere

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Niets uit deze uitgave mag worden vervoelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan. Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Inhoudsopgave

1 Inleiding	1
1.1 Aanleiding	1
1.2 Doel en onderzoeksvragen	1
1.3 Wat er al bekend is over kwetsbare werkenden en werkende armen	2
1.4 Onderzoeksopzet en taakverdeling	3
2 Aard en omvang kwetsbare werkenden	6
2.1 Inleiding	6
2.2 Kenmerken van de onderzoeksgroep in loondienst	6
2.3 Clusters van kwetsbare werkenden	10
2.4 Kenmerken van de zelfstandigen	12
2.5 Aanknopingspunten uit de kwantitatieve analyse	12
3 In gesprek met kwetsbare werkenden	14
3.1 Inleiding	14
3.2 Werving strategieën voor het bereiken van kwetsbare werkenden	14
3.3 In gesprek met kwetsbare werkenden	16
4 Conclusies en aanbevelingen	20
4.1 Inleiding	20
4.2 Conclusies kwantitatieve deel van het onderzoek	20
4.3 Conclusies kwalitatieve deel van het onderzoek	20
4.4 Geleerde lessen en aanbevelingen	21
Bijlage 1 – Methodebeschrijving kwantitatief onderzoek	23
Bijlage 2 – Informatiebrief	25
Bijlage 3 – Flyer	26
Bijlage 4 – Itemlijst	27



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Inleiding

1

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

De werkgelegenheid in Almere en de provincie is erg gevoelig voor economische schommelingen. Vooral de lager en middelbaar opgeleiden lopen daarbij een risico, net als de mensen met een flexibel contract. Er wordt bij hen weinig geïnvesteerd in het opbouwen van nieuwe kennis en vaardigheden, terwijl de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt daar juist om vragen. Daarnaast ziet de gemeente in zijn algemeenheid dat het aanbod op de arbeidsmarkt steeds minder aansluit op de veranderende vraag. Daar zit een mismatch. Vanuit het Almeerse bedrijfsleven is dit een urgente vraag, gezien het aantal openstaande vacatures.

Daarom wil Almere werk maken van een goed en toegankelijk aanbod om jezelf een leven lang te blijven ontwikkelen (LLO) en daarmee ook een betere aansluiting van de beroepsbevolking op de arbeidsmarkt realiseren. Specifiek voor inwoners met een wat meer kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Die zichzelf weliswaar redden, maar werken in flexibele en/of niet-duurzame (niet-toekomstbestendige) banen.

De gemeente Almere kent deze mensen echter onvoldoende om de juiste LLO projecten voor hen op te zetten. Zowel kwantitatief als kwalitatief is er onvoldoende beeld bij, omdat deze inwoners niet bekend zijn binnen de gemeente (zij hebben bijvoorbeeld geen uitkering). Zij zullen zichzelf ook niet zo snel actief bij de gemeenten melden. Dit gebeurt pas als zij hun werk verliezen. En dat is juist wat de gemeente door middel van LLO projecten zou willen voorkomen.

Hiertoe heeft Regioplan in opdracht van de gemeente Almere een onderzoek uitgevoerd. In dit onderzoek is samengewerkt met de afdeling Onderzoek en Statistiek van de gemeente Almere (verder: O&S). Daarnaast is de gemeente Lelystad betrokken bij de opzet en uitvoering van dit onderzoek. Lelystad kent hetzelfde vraagstuk rondom deze doelgroep. In het kwantitatieve deel van het onderzoek worden ook de gegevens van de gemeente Lelystad gepresenteerd. Het kwalitatieve deel van het onderzoek is alleen voor de gemeente Almere uitgevoerd.

1.2 Doel en onderzoeksvragen

Doel van het onderzoek

De gemeente Almere heeft behoefte aan het beter kwantificeren en kwalificeren van de doelgroep kwetsbare werkenden binnen de gemeente. Meer inzicht in de doelgroep moet bruikbare informatie opleveren om daarmee gerichte sleutelprojecten voor de doelgroep te kunnen opzetten.

Doelgroep

Een onderdeel van het onderzoek is verder uit te diepen wie er tot de kwetsbare werkenden gerekend kunnen worden. De gemeente Almere hanteerde bij de start van het onderzoek (in de startnotitie) als voorlopige definitie: werkenden in een kortdurend dienstverband zonder zicht op een vaste aanstelling (zoals flexwerkers) en/of werkenden in een baan of sector met een 'kansarm' profiel, zoals administratieve functies op een mbo-niveau 2 en 3. Elders in de startnotitie wordt genoemd dat de doelgroep niet bekend is bij de gemeente omdat zij geen uitkering hebben, geen afstand tot de arbeidsmarkt hebben of behoren tot een bijzondere doelgroep. Iets algemener geformuleerd: de doelgroep kwetsbare werkenden betreft inwoners die zichzelf weliswaar kunnen redden, maar werken in flexibele en/of niet-duurzame banen.

Onderzoeksvragen

Kwantitatief

1. Wie kunnen worden gerekend tot de doelgroep van de kwetsbare werkenden en wat zijn hun achtergrondkenmerken?
2. Hoe groot is de groep kwetsbare werkenden in Almere?
3. Zijn er binnen de groep clusters te onderscheiden van kwetsbare werkenden met gemeenschappelijke kenmerken?
4. In welke banen zit de groep kwetsbare werkenden in Almere?

Kwalitatief

5. Hoe beoordelen kwetsbare werkenden in Almere hun werk?
 - a. In hoeverre zijn zij tevreden met (verschillende aspecten van) hun werk en wat zijn de redenen daarvoor?
 - b. Wat vinden zij belangrijk in hun baan, zowel inhoudelijk als wat betreft andere werkaspecten?
6. Hoe beoordelen kwetsbare werkenden in Almere hun perspectief op de toekomst?
 - a. Hoe zien zij het toekomstperspectief binnen hun huidige baan? Hoe beoordelen zij de doorgroei-/overstapmogelijkheden?
 - b. In hoeverre vinden zij de overstap naar ander werk wenselijk en mogelijk? In hoeverre betreft dit een overstap binnen het huidige vakgebied of een nieuw vakgebied?
7. Aan welk ondersteuningsaanbod van de gemeente wat betreft LLO hebben kwetsbare werkenden in Almere behoefte?
 - a. In hoeverre hebben kwetsbare werkenden behoefte aan een aanbod gericht op LLO? Wat vinden ze belangrijk in het aanbod?
 - b. Wat zijn beweegredenen om wel/geen gebruik te maken van het ondersteuningsaanbod van de gemeente?
 - c. Aan welke randvoorwaarden (tijd, locatie et cetera) zou het ondersteuningsaanbod moeten voldoen?

Vervolg

8. Welke handvatten leveren de kwantitatieve en kwalitatieve inzichten op voor het bereiken, motiveren en begeleiden van kwetsbare werkenden in Almere? En wat betekent dit voor de inrichting van sleutelprojecten?

1.3 Wat er al bekend is over kwetsbare werkenden en werkende armen

Hoewel door de gemeente Almere omschreven groep van kwetsbare werkenden weinig kennis bestaat, is er in Nederland wel kennis beschikbaar over de groep van werkende armen. Die groep is wat anders samengesteld dan de kwetsbare werkenden (namelijk op grond van inkomenscriteria), maar er zijn zeker ook overeenkomsten. Vooralsnog is niet duidelijk hoe groot de overlap is en daarmee is ook onzeker in welke mate de beide groepen naar aard en omvang met elkaar overeenkomen. Maar gezien de overeenkomstigheden is het toch interessant een blik te werpen op de uitkomsten van enkele relevante studies naar werkende armen.

Verkenning SER Werkende armen (2021). Belangrijk is een verkenning van de SER naar werkende armen, die laat zien dat bijna een kwart miljoen Nederlandse werkenden tussen de 20 en 64 jaar in armoede leeft, ondanks hun inkomen uit werk.¹ Volgens de SER gaat het veelal om mensen die op oproepbasis werken of geen vaste uren krijgen. Daarnaast is een aanzienlijk deel van de werkenden die niet rondkomen zpp'er. Het rapport gaat ook in op de kenmerken van deze groep (regionale variatie, baankenmerken, huishoudsamenstelling, migratie, leeftijd en geslacht, opleiding).

Onderzoeken O&S Almere (2019). O&S heeft met microdata van het CBS twee onderzoeken gedaan. Het eerste richtte zich op de omvang en de kenmerken van huishoudens met een laag inkomen (O&S, 2019a).² Daartoe zijn gerekend de huishoudens die in 2017 óf een inkomen tot en met 120 procent sociaal minimum en een laag vermogen hebben en/of in dat jaar gebruikmaken van een of meerdere inkomensregelingen van de gemeente. Het bleek dat in 2017 12.261 huishoudens in Almere een laag inkomen volgens deze definitie hadden (15% van de Almeerse huishoudens). Van die groep huishoudens is bij 73 procent een uitkering de belangrijkste inkomstenbron (bijstand, werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, pensioen), voor 22 procent is dat inkomen uit arbeid (aangeduid als de groep werkenden,

¹ SER (2021). *Werken zonder armoede*. De SER gebruikt voor de definitie van armoede de referentiebudgetten van SCP en gebruikt veel empirische gegevens uit het rapport van SCP (2018). *Als werk weinig opbrengt*.

² Onderzoek en Statistiek gemeente Almere (2019a). *Huishoudens in Almere met een laag inkomen*.

n=2.697)³ en voor 5 procent is dat inkomen uit eigen bedrijf (de groep zelfstandigen, n=613). Het onderzoek specificeert een deel van de bevindingen op wijkniveau.

In het tweede onderzoek is in kaart gebracht welk aandeel van de huishoudens met een laag inkomen niet in beeld is bij de gemeente, omdat ze geen gebruik maken van inkomensregelingen (O&S Almere 2019b).⁴ Het blijkt dat van de groep werkenden met een laag inkomen een zeer aanzienlijk deel contact heeft met de gemeente omdat ze (ook) inkomen hebben uit een algemene bijstandsuitkering: 69 procent van de huishoudens met een inkomen tot 100 procent van het sociaal minimum, 56 procent voor de groep tussen 100 en 120 procent van het sociaal minimum. Voor de groep zelfstandigen gaat het om respectievelijk 63 en 51 procent (O&S 2019b, p.8).

Deze twee onderzoeken geven een beeld van de omvang van de groep werkenden en zelfstandigen met lage inkomens in Almere en van de mate waarin deze groep contact heeft met de gemeente.

Er is dus al best veel bekend over de omvang en samenstelling van de groep werkende armen. De groep van werkende armen wordt in de aangehaalde studies steeds bepaald op grond van inkomenscriteria en dat element ontbreekt in de voorlopige definitie van Almere van de kwetsbare werkenden. De doelgroep van kwetsbare werkenden verschilt daardoor van de doelgroep van werkende armen, al is er uiteraard ook overlap. Zoals gezegd is vooralsnog niet duidelijk hoe groot de overlap is, en daarmee is ook onzeker in welke mate de beide groepen naar aard en omvang met elkaar overeenkomen.

Bij de start van het onderzoek is met de opdrachtgever verkend hoe de overeenkomsten en verschillen tussen beide doelgroepen kunnen worden beoordeeld en hoe bruikbaar daarmee de beschikbare kennis is voor het onderhavige onderzoek.

1.4 Onderzoekopzet en taakverdeling

Opzet en fasering: het onderzoek is opgebouwd uit een kwantitatief en een kwalitatief onderdeel. De fasering is als volgt.

- Fase 1 Verkenning: een serie van gesprekken met de opdrachtgever en O&S over nadere uitwerking van definitie van de doelgroep, noodzakelijk voor O&S om een start kunnen maken met het kwantitatieve deel van onderzoek.
- Fase 2 Kwantitatief onderzoek: analyses van CBS-microdatabestanden waarmee een beeld is geschetst van de aard en de omvang van de groep kwetsbare werkenden in Almere, onderscheiden in clusters (onderzoeksvragen 1 t/m 4).
- Fase 3 Kwalitatief onderzoek: een serie van interviews met de onderzoeksgroep om inzicht te krijgen in ervaringen, beweegredenen en de ondersteuningsbehoeften ten aanzien van LLO (onderzoeksvragen 5 t/m 7).
- Fase 4 Analyse en rapportage.

Taakverdeling: het onderzoek is uitgevoerd in samenwerking met de gemeente Almere.

- Onderzoek en Statistiek gemeente Almere is verantwoordelijk voor de opzet en de uitvoering van fase 2, de [analyses op microdatabestanden van CBS](#). Regioplan ondersteunt door feedback te leveren op de verrichtingen van O&S. O&S legt de bevindingen en onderzoeksverantwoording vast in een werkdocument CBS-analyses, Regioplan verwerkt dit in het rapport.
- Bij de uitwerking van het veldwerk voor het kwalitatieve deel van het onderzoek ([selectie vindplaatsen, werven respondenten](#)) neemt gemeente Almere het voortouw en doet het meeste werk. Regioplan denkt en doet mee en neemt de interviews af.

Gespreksonderwerpen interviews: de volgende gespreksonderwerpen komen aan bod.

- Beoordeling van huidige baan; specifieke aspecten daarvan; motivering.
- Beoordeling van het werk- en toekomstperspectief binnen hun huidige baan; doorgroei-/overstapmogelijkheden.

³ Het getal van 22 procent vormt een overschatting, omdat in deze categorie niet alleen inkomen uit arbeid is opgenomen, maar ook inkomsten uit studiefinanciering, inkomen uit vermogen en de subcategorie onbekend.

⁴ Onderzoek en Statistiek gemeente Almere (2019b). *Armoede niet in beeld*.

- Wensen en beoordeling overstapmogelijkheden; binnen of buiten het huidige vakgebied.
- Behoeftte aan (welk) ondersteuningsaanbod LLO, al dan niet van de gemeente. Beweegredenen om wel/geen gebruik te maken van ondersteuningsaanbod.
- Randvoorwaarden (tijd, locatie et cetera) voor het ondersteuningsaanbod.

De **methodische verantwoording** van het kwantitatieve deel van het onderzoek is opgenomen als bijlage. In hoofdstuk 3 bespreken we de verantwoording van het kwalitatieve deel van het onderzoek.



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Aard en omvang kwetsbare werken- den

2

2 Aard en omvang kwetsbare werkenden

2.1 Inleiding

Deze fase van het onderzoek betrof de kwantitatieve analyse van CBS-microbestanden.⁵ Het doel van dit onderdeel was om de definitie van de groep kwetsbare werkenden te versterken en de aard en de omvang van de groep te beschrijven in zowel Almere, Lelystad als Nederland. Door deze vergelijking te maken kunnen de kenmerken van de groep meer in context worden geplaatst, en kan gekeken worden of er verschillen bestaan tussen de regio's. Onderzoek en Statistiek Almere (O&S) was verantwoordelijk voor de opzet en de uitvoering van de analyse, waarbij Regioplan een adviserende en ondersteunende rol had.

2.2 Kenmerken van de onderzoeksgroep in loondienst

In een eerste analyse van alle werknemers en zelfstandigen van 15 t/m 65 jaar, exclusief scholieren en studenten, is allereerst verkend welke groepen als kwetsbaar worden gezien. Na vergelijking tussen mogelijke groepen is, op basis van de beschikbare data, de volgende definitie van kwetsbare werkenden gehanteerd:

Werknemers met een flexcontract, uitgezonderd contracten voor bepaalde tijd, en/of de praktisch opgeleiden zonder startkwalificatie (t/m mbo 1).

De doelgroep definitie is op basis van beschikbare data aangepast ten opzichte van wat in de startnotitie beschreven is. Het bleek niet mogelijk de doelgroep 'werkenden in een baan of sector met 'kansarm' profiel' kwantitatief in beeld te brengen. Uit de data kwam echter wel een andere kwetsbare groep naar voren, 'werkenden zonder startkwalificatie'. Hoewel zelfstandigen niet meegenomen zijn in de doelgroep kwetsbare werknemers, is een deel van hen ook kwetsbaar op de arbeidsmarkt. In paragraaf 2.4 wordt deze groep verder uitgelicht.

De onderzoeksgroep in Almere en Lelystad kan beschreven worden aan de hand van enkele kenmerken. Hieronder zijn deze kenmerken uitgelicht, en is een vergelijking gemaakt met het totale aantal werkenden in Nederland. Het betreft hier een combinatie van werkenden met een flexcontract en werkenden zonder startkwalificatie. Er zit overlap tussen deze groepen. Deze groep is daarmee niet een-op-een gelijk aan de som van het aantal werkenden met een flexcontract en werkenden zonder startkwalificatie. Het totale aantal werkenden die we als kwetsbaar beschouwen was op de peildatum 18 december 2020⁶ als volgt:

- Almere: 16.073 (18% van het totaal aantal werkenden in Almere).
- Lelystad: 6.539 (22% van het totaal aantal werkenden in Lelystad).
- Nederland: 1.173.443 (17% van het totaal aantal werkenden in Nederland).

In tabel 2.1 zijn demografische kenmerken van de onderzoeksgroep te zien. Te zien is dat de groep in zowel Almere, Lelystad als heel Nederland ongeveer gelijk verdeeld is wat betreft geslacht, en dat er ook in de leeftijdscategorieën veel spreiding is. De groep bestaat voor ongeveer een derde uit partners in paar met een kind, maar ook andere huishoudsituaties zijn veel voorkomend.

Tabel 2.1 Leeftijd, geslacht en huishoudsituatie van de onderzoeksgroep

	Almere	Lelystad	Nederland
Geslacht			
Man	50%	52%	54%
Vrouw	50%	48%	46%

⁵ Resultaten gebaseerd op eigen berekeningen Regioplan en O&S Almere op basis van niet-openbare microdata van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

⁶ 2020 is het recentste jaar dat alle data, waaronder de inkomensgegevens, beschikbaar zijn in de microdata. Als peildatum wordt bij het CBS hiervoor de laatste vrijdag voor kerst gehanteerd.

Vervolg tabel 2.1 Leeftijd, geslacht en huishoudsituatie van de onderzoeksgroep

	Almere	Lelystad	Nederland
Leeftijd			
Jonger dan 25 jaar	16%	17%	18%
25 tot 35 jaar	24%	25%	23%
35 tot 45 jaar	22%	23%	19%
45 tot 55 jaar	22%	20%	22%
55 tot 66 jaar	16%	14%	18%
Huishoudsituatie			
Partner in paar met kind	36%	35%	29%
Alleenstaande ouder	9%	7%	5%
Partner in paar zonder kind	18%	21%	21%
Alleenstaande	17%	20%	20%
Thuiswonend kind	16%	13%	14%
Overig/onbekend	4%	4%	11%

Noot. De peildatum van het databestand is 18 december 2020.

Tabellen 2.2 en 2.3 laten het opleidings- en inkomensniveau van de onderzoeksgroep in Nederland, Almere en Lelystad zien. Ook deze percentages zijn vergelijkbaar tussen de drie groepen. Het grootste deel van de werkenden heeft een laag opleidingsniveau. Veertien procent van de groep in Almere heeft havo/vwo bovenbouw of hoger onderwijs afgerond.

Daarnaast verdient ongeveer twee derde van de groep in Almere 10.000 tot 30.000 euro per jaar. Achtien procent verdient 30.000 tot 40.000 euro per jaar, maar slechts een klein deel verdient meer dan dat bedrag.

Tabel 2.2 Opleidingsniveau van de onderzoeksgroep

	Almere	Lelystad	Nederland
Opleidingsniveau			
Laag	60%	59%	55%
Mbo2	5%	5%	4%
Mbo3	4%	5%	4%
Mbo4	9%	9%	8%
Havo/vwo bovenbouw	5%	3%	4%
Hoog	9%	7%	8%
Onbekend ⁷	8%	12%	17%

Noot. De peildatum van het databestand is 18 december 2020.

Tabel 2.3 Inkomensniveau van de onderzoeksgroep

	Almere	Lelystad	Nederland
Inkomensniveau			
Minder dan 10.000 euro	9%	9%	9%
10.000 tot 20.000 euro	28%	27%	28%
20.000 tot 30.000 euro	31%	31%	28%
30.000 tot 40.000 euro	18%	18%	15%
40.000 tot 50.000 euro	7%	6%	6%
Meer dan 50.000 euro	5%	3%	4%
Onbekend	2%	4%	10%

Noot. De peildatum van het databestand is 18 december 2020.

⁷ De indicatie 'onbekend' betekent dat er bij het CBS geen gegevens bekend zijn van de desbetreffende indicator. Dit kan verschillende oorzaken hebben. Voor indicatoren over inkomen kan dit komen doordat huishoudens geen belastingaangifte doen, waardoor kenmerken over inkomen onbekend zijn. Voor het opleidingsniveau kan dit betekenen dat er geen registraties van opleidingen bekend zijn. Volgens O&S Almere komt dit wat betreft opleidingsniveau relatief vaker voor bij oudere personen.

De onderzoeksgroep heeft dus veelal een relatief laag opleidingsniveau, en een inkomen tot 30.000 euro per jaar. Ook in de onderstaande tabel wordt dit zichtbaar. Tabel 2.4 geeft aan hoe inkomen en opleidingsniveau samenhangen, en toont het verband tussen de twee kenmerken. De cijfers geven het aantal werkenden in Almere weer die een specifieke combinatie van inkomen en opleidingsniveau hebben.

Tabel 2.4 Samenhang opleidings- en inkomensniveau van de onderzoeksgroep in Almere

	Minder dan 10.000 euro	10.000 tot 20.000 euro	20.000 tot 30.000 euro	30.000 tot 40.000 euro	40.000 tot 50.000 euro	Meer dan 50.000 euro	Onbekend
Laag	48,6%	53,3%	62,2%	69,5%	75,9%	66,7%	24,3%
Mbo2	6,3%	6,0%	5,1%	2,8%	1,8%	x ⁸	x
Mbo3	5,8%	5,4%	4,7%	4,2%	1,9%	x	x
Mbo4	10,7%	13,1%	9,7%	7,0%	4,8%	3,9%	4,0%
Havo/vwo bovenbouw	5,8%	7,2%	4,0%	2,4%	1,5%	1,8%	5,1%
Hoog	9,2%	8,6%	8,1%	9,2%	9,9%	15,6%	2,9%
Onbekend	13,6%	6,3%	6,3%	4,8%	4,2%	9,1%	58,7%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	97,2%	94,9%

Noot. De peildatum van het databestand is 18 december 2020.

Tabel 2.5 laat enkele overige kenmerken van de groep zien. Te zien is dat het aandeel werkenden in Almere dat hoofdkostwinner is ongeveer gelijk is met het aandeel dat dit niet is. Het aandeel dat geen hoofdkostwinner is in Almere is iets groter dan in Lelystad en Nederland, maar de verschillen zijn niet groot. Driekwart van de groep in Almere blijkt financieel onafhankelijk te zijn.⁹ Verder bestaat het inkomen van 24 procent van de groep in Almere uit een uitkering (niet weergegeven).

De helft van de onderzoeksgroep in Almere heeft een flexcontract, vergelijkbaar met de percentages in Lelystad en heel Nederland. Een groot deel van hen is daarnaast op basis van een vast contract in dienst. Bijna de helft van de groep werkenden in Almere (44%) werkt 35 of meer uren per week. In Lelystad betreft dit de helft van de groep. Onder de rest van de groep is veel variatie in het aantal gewerkte uren per week. Verder heeft 91 procent van de werkenden in Almere één baan, vergelijkbaar met het percentage in Lelystad en Nederland (niet weergegeven).

Tabel 2.5 Overige kenmerken van de onderzoeksgroep

	Almere	Lelystad	Nederland
Hoofdkostwinner			
Nee	49%	45%	43%
Ja	49%	50%	47%
Onbekend	2%	4%	10%
Financieel onafhankelijk			
Nee	22%	22%	22%
Ja	75%	73%	67%
Onbekend	3%	5%	11%
Arbeidsrelatie			
Vast	38%	37%	36%
Flex	50%	52%	54%
Bepaalde tijd	12%	12%	10%

⁸ De indicatie 'x' betekent dat dit een aantal betreft onder n = 10. Dit aantal wordt niet gerapporteerd, zodat niet te herleiden is wie er onder de desbetreffende categorie valt.

⁹ Definitie CBS : Situatie waarbij het persoonlijke inkomen uit arbeid of eigen onderneming hoger is dan het wettelijk minimumloon. <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen/financieel-onafhankelijk>

Vervolg tabel 2.5 Overige kenmerken van de onderzoeksgroep

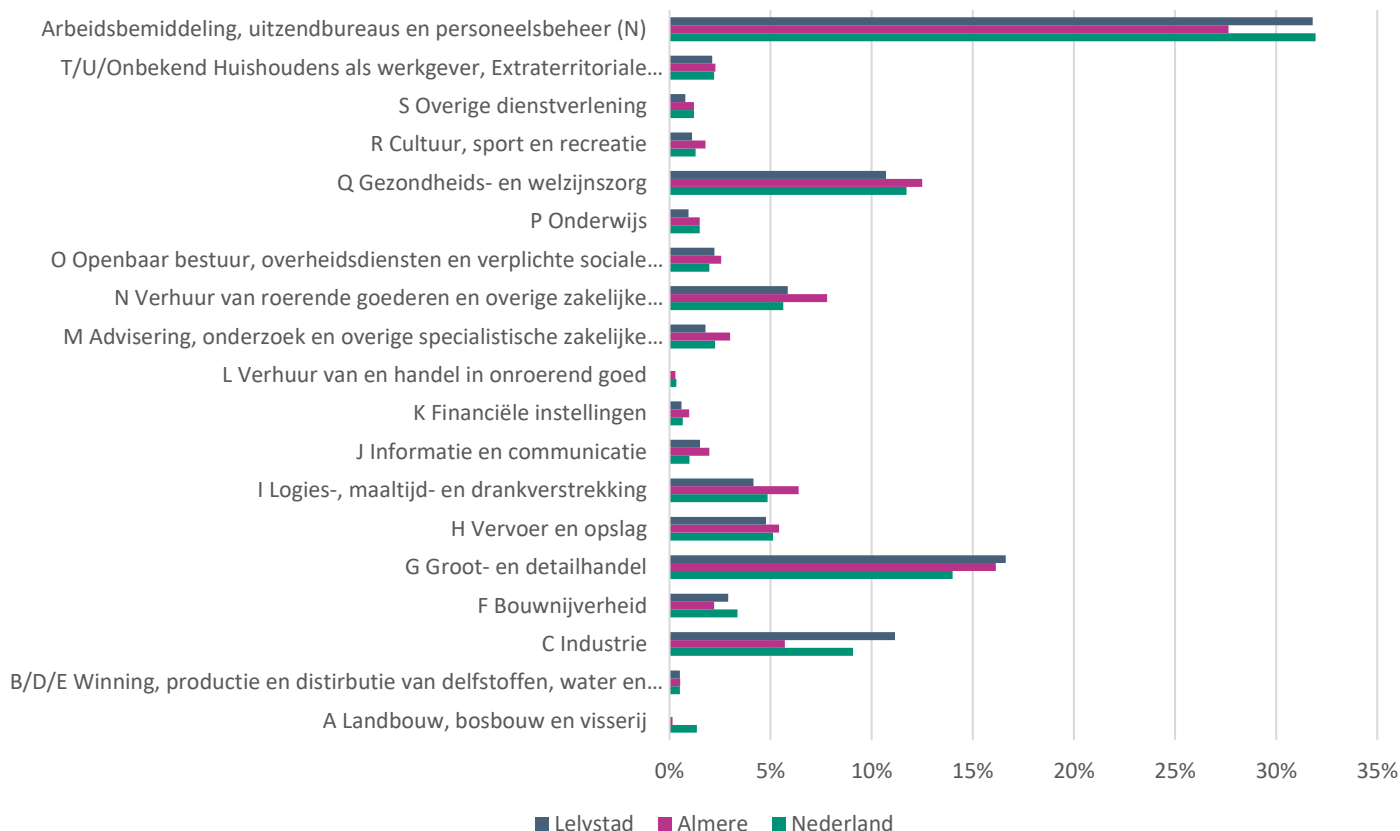
Wekelijkse arbeidsduur			
< 12 uur	13%	11%	14%
12-<20 uur	10%	9%	11%
20-<25 uur	11%	10%	11%
25-<30 uur	10%	8%	9%
30-<35 uur	13%	11%	12%
35 en meer uur	44%	50%	44%

Noot. De peildatum van het databestand is 18 december 2020.

Wat opvalt in de bovenstaande tabellen is dat de kenmerken van de onderzoeksgroep in Nederland, Almere en Lelystad veelal overeenkomen. De demografische, arbeids- en inkomensgerelateerde kenmerken van werkenden in Almere zijn dus niet uniek, maar zijn vergelijkbaar met de kenmerken van de groep in Lelystad en Nederland.

Ten slotte laat figuur 2.6 de bedrijfstakken zien waar de groep werkzaam is. Hier is wat meer variatie te zien tussen Nederland, Almere en Lelystad. Zo zijn er in de bedrijfstakken Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer (N) en Industrie (C) minder werkenden werkzaam in Almere dan in Lelystad en heel Nederland. De verschillen in procentpunten zijn echter niet groot.

Tabel 2.6 Bedrijfstakken van de onderzoeksgroep



Noot. De peildatum van het databestand is 18 december 2020.

2.3 Clusters van kwetsbare werkenden

Het tweede onderdeel van de kwantitatieve analyse van CBS-microbestanden was de clustering van de onderzoeksgroep in Almere en Lelystad, met het doel om clusters te identificeren met vergelijkbare kenmerken of eigenschappen. Omdat de onderzoeksgroep in Almere er anders uit kan zien dan in Lelystad, is ervoor gekozen om de clustering voor beide steden afzonderlijk uit te voeren. Zo sluiten de clusters het beste aan bij de situatie in de betreffende stad.

De onderstaande selectie van kenmerken is hierbij in de analyse betrokken:

- leeftijd;
- persoonlijk inkomen;
- contractsoort;
- huishoudsituatie;
- arbeidsduur;
- bedrijfstak;
- aantal banen;
- hoofdkostwinner.

Clusters Almere (absolute en relatieve aantallen)

De clustering van de onderzoeksgroep in Almere leverde de onderstaande vijf clusters op:¹⁰

1. Thuiswonende jongeren met een flexcontract in de uitzendbranche (3.270; 21%).
2. Eenverdieners met een flexcontract in de uitzendbranche (3.532; 22%).
3. Oudere flexwerkers met een kleine baan in de uitzendbranche, niet als kostwinner (2.330; 15%).
4. Werknemers zonder startkwalificatie, met een vast contract en een kleine baan in de gezondheidszorg, niet als kostwinner (4.303; 27%).
5. Werknemers zonder startkwalificatie, met een vast contract als kostwinner in de groot- en detailhandel (2.263; 14%).

Clusters Lelystad (absolute en relatieve aantallen)

De clustering van de onderzoeksgroep in Lelystad leverde de onderstaande vier clusters op:

1. Thuiswonende jongeren met een flexcontract in de uitzendbranche (1.577; 25%).
2. Eenverdieners met een flexcontract in de uitzendbranche (1.447; 23%).
3. Oudere werknemers met veelal een flexcontract en een kleine baan in de gezondheidszorg, niet als kostwinner (1.242; 20%).
4. Werknemers zonder startkwalificatie, met een vast contract als kostwinner in de industrie of groot- en detailhandel (1.980; 32%).

De groepen in Almere en Lelystad die in de verschillende bovenstaande clusters vallen, zijn relatief vaak werkzaam binnen één of twee specifieke bedrijfstakken. Tabel 2.7 geeft deze verdeling weer.

Tabel 2.7 Vaak voorkomende bedrijfstakken per cluster

	Almere	Lelystad
Vaak voorkomende bedrijfstakken per cluster	Cluster 1: uitzendbranche 46%	Cluster 1: 49% uitzendbranche, vrijwel nooit kostwinner
	Cluster 2: uitzendbranche 49%	Cluster 2: 61% uitzendbranche, vrijwel altijd kostwinner
	Cluster 3: uitzendbranche 43%	Cluster 3: 37% gezondheidszorg
	Cluster 4: gezondheid en welzijn 42%	Cluster 4: 31% industrie, 20% groot en detailhandel
	Cluster 5: groot en detailhandel 29%	

¹⁰ Belangrijk om te vermelden is dat wanneer werkenden in een cluster vallen, dit niet hoeft te betekenen dat hun kenmerken volledig overeenkomen met de clusternaam. De clusternaam is een indicatie van de meest voorkomende eigenschappen van de personen in het cluster.

Vervolg tabel 2.7 Vaak voorkomende bedrijfstakken per cluster

Ter vergelijking	Uitzendbranche	Uitzendbranche
	Almere totaal: 7%	Lelystad totaal: 8%
	Almere onderzoeksgroep: 28%	Lelystad onderzoeksgroep 32%
	Gezondheid en welzijn	Gezondheid en welzijn
	Almere totaal: 17%	Lelystad totaal: 16%
	Almere onderzoeksgroep: 12%	Lelystad onderzoeksgroep 11%
	Groot- en detailhandel	Groot- en detailhandel
	Almere totaal: 15%	Lelystad totaal: 17%
	Almere onderzoeksgroep: 16%	Lelystad onderzoeksgroep: 17%
		Industrie
		Lelystad totaal: 10% (Almere: 6%, Nederland: 10%)
		Lelystad onderzoeksgroep: 11%

Noot. De peildatum van het databestand is 18 december 2020.

Kenmerken clusters Almere

Als we de clusters van de groep in Almere verder uiteenzetten ontstaat het onderstaande beeld. De verschillende kenmerken van de clusters in tabel 2.8 representeren verschillende groepen werkenden in Almere.

Tabel 2.8 Kenmerken clusters Almere

	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4	Cluster 5
Leeftijd	57% jonger dan 25, 35% is 25 tot 35 jaar	59% is 25 tot 45 jaar	81% is 25 tot 55 jaar	65% is 45 jaar of ouder	84% is 35 jaar of ouder
Geslacht	61% mannen	57% mannen	71% vrouwen	88% vrouwen	66% mannen
Huishouden	74% thuiswonende jongeren	50% alleenstaande, 16% alleenstaande ouder	73% partner in paar met kind	58% partner in paar met kind, 27% paar zonder kind	49% partner in paar met kind, 20% paar zonder kind
Opleiding	42% laag opleidingsniveau	36% laag opleidingsniveau	30% laag opleidingsniveau	90% laag opleidingsniveau	97% laag opleidingsniveau
Inkomen	75% inkomen 10.000 tot 30.000	82% inkomen 10.000 tot 40.000	28% inkomen tot 10.000, 36% inkomen 10.000 tot 20.000 euro	80% inkomen van 10.000 tot 30.000	62% inkomen van 20.000 tot 40.000, 29% inkomen van 40.000 of meer
Kostwinner	98% geen kostwinner	98% kostwinner	98% geen kostwinner	87% geen kostwinner	85% kostwinner
Contract	74% flexcontract	81% flexcontract	91% flexcontract	73% vast contract	85% vast contract
Uren per week	46% voltijds	49% voltijds	43% minder dan 12 uur	38% 20 tot 25 uur	76% voltijds
Branche	41% uitzendbranche, 18% groot- en detailhandel	53% uitzendbranche, 10% gezondheidszorg	43% uitzendbranche, 11% gezondheidszorg	42% gezondheidszorg, 14% groot- en detailhandel	29% groot- en detailhandel, 13% industrie, 11% vervoer en opslag
Standplaats	37% in Almere, 32% in Overig Nederland, 19% in Groot Amsterdam	36% Overig Nederland, 32% in Almere, 21% in Groot Amsterdam	40% in Almere, 33% in Overig Nederland, 16% in Groot Amsterdam	50% in Almere, 19% in Groot Amsterdam	36% in Almere, 28% in Groot Amsterdam

Noot. De peildatum van het databestand is 18 december 2020.

2.4 Kenmerken van de zelfstandigen

Niet alleen een deel van de werkenden in loondienst is kwetsbaar op de arbeidsmarkt, maar een deel van de zelfstandigen is dit ook. Dit betreft dan met name de zelfstandigen die kostwinner zijn, maar die niet economisch zelfstandig zijn. In Almere, Lelystad en Nederland zijn de aantallen zelfstandigen als volgt:

- Almere: 10.366 (12% van het totaal aantal werkenden in Almere);
- Lelystad: 3.572 (12% van het totaal aantal werkenden in Lelystad);
- Nederland: 922.187 (13% van het totaal aantal werkenden in Nederland).

De kenmerken van de groep zelfstandigen verschillen op een aantal punten van de groep werkenden:

- Relatief vaker wat ouder.
- Relatief vaker mannen (65% in Almere).
- Opleiding is wat vaker onbekend, en wat vaker laag (met name in Almere).
- Relatief vaker een laag inkomen.
- Hoewel ongeveer even vaak kostwinner, zijn de zelfstandigen die kostwinner zijn toch relatief vaker niet economisch zelfstandig. Almere wijkt hierin nog sterker af (12% van het totaal aantal zelfstandigen in Almere, vergeleken met 10% in Lelystad en Nederland).
- Relatief vaker werkzaam in de bouwnijverheid en zakelijke dienstverlening.

Gezien het relatief hoge percentage zelfstandigen dat kostwinner is, maar niet economisch zelfstandig, bestempelen we dit ook als een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt. Dat beschouwen we als het zesde cluster binnen de groep van kwetsbare werkenden.¹¹

2.5 Aanknopingspunten uit de kwantitatieve analyse

Op basis van CBS-microbestanden zijn in dit hoofdstuk de aard en de omvang van de onderzoeksgroep in kaart gebracht. Zo hebben we uiteen gezet wat de demografische, arbeid- en inkomenskenmerken van de onderzoeksgroep is, en hebben we de kwetsbaarheid van de groep belicht.

De verschillen tussen de groepen in Almere, Lelystad en Nederland zijn klein, wat betekent dat de kenmerken van de groep in Almere niet uniek zijn.

Dit neemt niet weg dat de kenmerken de kwetsbaarheid van de groep op de arbeidsmarkt signaleren. Op basis van de eigenschappen van de werkenden zijn er in Almere vijf clusters te onderscheiden met variërende eigenschappen. Hier hebben we een zesde cluster van zelfstandigen aan toegevoegd, gezien de relatief grote aanwezigheid én kwetsbaarheid van zelfstandigen in Almere. Deze clusters vormen de basis voor het kwalitatieve deel van het onderzoek, waarin we de ervaringen, beweegredenen en de ondersteuningsbehoeften ten aanzien van LLO uiteenzetten.

¹¹ We gebruiken gemakshalve de term cluster, maar het is goed om te beseffen dat deze groep technische gezien geen uitkomst is van de clusteranalyse.



In gesprek met kwetsbare werkenden

3

3 In gesprek met kwetsbare werkenden

3.1 Inleiding

Deze fase van het onderzoek betreft het kwalitatieve deel van het onderzoek. Het doel hiervan is om ervaringen op te halen van de groep met betrekking tot hun werk, hun perspectief op de toekomst, en de behoeften aan ondersteuningsaanbod, al dan niet van de gemeente, wat betreft LLO. Dit hoofdstuk beschrijft de strategieën die zijn toegepast voor het werven van kwetsbare werkenden voor een serie van interviews met de onderzoeksgroep. Ook is beschreven hoeveel respondenten bereid zijn gevonden voor een gesprek, en wat er in deze gesprekken is besproken. De kwalitatieve fase van het onderzoek heeft uitsluitend betrekking op mensen die wonen in de gemeente Almere.

3.2 Werving strategieën voor het bereiken van kwetsbare werkenden

Voor het bereiken van respondenten hebben we een informatiebrief opgesteld (zie bijlage 1) die is verstuurd naar organisaties en/of contacten van de gemeente Almere om meer uitleg te geven over het onderzoek en naar welke groepen wij op zoek waren voor de interviews. Ook hebben we een flyer gemaakt die is verspreid onder de onderzoeksgroep (zie bijlage 2). In deze flyer worden werkenden opgeroepen om deel te nemen aan een onderzoek over werk en hoe zij zich daarvoor kunnen aanmelden. Werkenden konden zich aanmelden door een mail te sturen of via een digitale vragenlijst hun contactgegevens door te geven. Vervolgens nam een onderzoeker contact op voor het maken van een afspraak voor een interview.

In de flyer zijn werkenden opgeroepen die onder één van de onderstaande vier clusters vallen:

- Cluster 1: Thuiswonende jongeren met een flexcontract.
- Cluster 2: Eenverdieners met een flexcontract.
- Cluster 5: Werknemers zonder startkwalificatie, met een vast contract.
- Cluster 6: Zelfstandigen die inkomen hebben uit werk, kostwinner zijn, maar niet economisch zelfstandig.

Aan werving binnen de clusters 3 en 4 is geen prioriteit gegeven, omdat in deze clusters werkenden niet als kostwinner werkzaam zijn en daarom ook minder kwetsbaar zijn.

Om de werving van respondenten niet al te ingewikkeld te maken zijn de clusters niet al te nauw gehanteerd, het was voldoende als de potentiële respondent aan het merendeel van de clusterkenmerken voldeed. De beschrijving van de clusters op de flyer is om die reden ook verschillende keren versimpeld. Sommige kenmerken zijn aangepast, of helemaal weggelaten. Het criterium van 'startkwalificatie' is bijvoorbeeld aangepast in 'maximaal mbo-niveau', en 'kostwinner, maar niet economisch zelfstandig' hebben we op de flyer weggelaten.

Wervingsroutes

Voor het bereiken van respondenten hebben we gebruikgemaakt van verschillende routes:

1. organisaties en/of projecten die zijn verbonden aan gemeente Almere,
2. uitzendbureaus en zelfstandigenloketten,
3. scholen;
4. overige communicatiekanalen.

Binnen deze routes heeft gemeente Almere verschillende acties ondernomen, door bijvoorbeeld de betreffende organisatie van meer informatie te voorzien over het onderzoek, de informatiebrief op te sturen, de vraag om de flyer te verspreiden of zelf de flyer te verspreiden. In tabel 3.1 is een overzicht van de wervingsroutes te vinden.

Tabel 3.1 Wervingsroutes respondenten in Almere

Route	Wervingsmethode	Organisatie /kanaal
1. Organisaties en/of projecten verbonden aan gemeente Almere	Met de hiernaast genoemde organisaties is contact en afstemming geweest over het onderzoek. Zij hebben vervolgens een informatiebrief (voor intern gebruik) en flyer (verspreid binnen de doelgroep) ontvangen.	De Schoor
		PLANgroep
		Voedselbank
		Tomin Groep
		Wijkmanagers
		Beschermingsbewindvoerders
		VIA-project
		Get a grip
		Het Kompas
Als ik later groot ben		
2. Uitzendbureaus en zelfstandigenloketten	Met de hiernaast genoemde organisaties is contact en afstemming geweest over het onderzoek. Zij hebben vervolgens een informatiebrief (voor intern gebruik) en flyer (verspreid binnen de doelgroep) ontvangen.	Uitzendbureau Randstad
		Uitzendbureau Start People
		Uitzendbureau Olympia
		Zelfstandigenloket Flevoland
3. Scholen	Aanspreken van (oud) studenten	ROC van Flevoland (via De Schoor) – klassen rond
		ROC van Flevoland – MBO college Almere Buiten – belondje oud-studenten
4. Overige communicatiekanalen	Verspreiding flyers	<ul style="list-style-type: none"> • Wachtruimte Burgerzaken gemeente Almere • Bij verschillende supermarkten in diverse wijken waar de onderzoeksgroep woont
	Online	<ul style="list-style-type: none"> • Alforum Intranet gemeente Almere • Social media advertentiecampaagne <ul style="list-style-type: none"> ○ Weergaven: 20.824 ○ Bereik: 3.413 ○ Klikken op links: 346
	Veldwerk; aanspreken van mensen en neerleggen van flyers	Almere centrum; woensdagmarkt, de Nieuwe Bibliotheek en treinstation Almere Centrum

Mate waarin de onderzoeksgroep is bereikt

In samenwerking met de gemeente Almere hebben we ons tweeënhalve maand intensief ingezet om respondenten te werven voor de interviews. De werving bleek een grote uitdaging. Gedurende de wervingsfase hebben we de wervingsteksten aangepast en hebben we de wervingskanalen meermaals uitgebreid, maar het bleek lastig om de onderzoeksgroep te bereiken.

Uiteindelijk hebben twaalf werkenden interesse getoond om deel te nemen aan het onderzoek. Vijf werkenden hebben dit aangegeven via de digitale vragenlijst, zes werkenden via het mailadres en één werkende hebben wij tijdens het flyeren direct bereid gevonden om deel te nemen aan het onderzoek. Uiteindelijk hebben we vijf respondenten geïnterviewd: één werkende is geworven door het uitdelen van een flyer in de bibliotheek, één werkende via de voedselbank, één werkende is geworven via een uitzendbureau, en twee werkenden via een online advertentie. Zeven werkenden hebben uiteindelijk niet deelgenomen aan het onderzoek: drie werknemers reageerden niet per mail of telefonisch op de vraag

om een interview in te plannen, drie mensen bleken op dit moment geen baan te hebben, en één werkende had veel moeite met de Nederlands taal. Hierdoor was het lastig was om het onderzoek uit te leggen en om een interview met deze persoon in te plannen.

3.3 In gesprek met kwetsbare werkenden

We zijn met vijf respondenten in gesprek gegaan over hun werk, perspectief op de toekomst en ondersteuningsbehoeften op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen (LLO). De kenmerken bij de onderstaande gesprekken komen niet volledig overeen met de clusters die zijn beschreven bij 3.2. We hebben er toch voor gekozen om met deze werkenden in gesprek te gaan, omdat ze aan één van de kenmerken van een cluster voldoen. Hieronder beschrijven we de belangrijkste resultaten uit de gesprekken.

Gesprek 1: jongere met een flexcontract

Deze respondent is 19 jaar oud, thuiswonend en werkt als gastvrouw bij een woonzorgcentrum voor ouderen die niet meer zelfstandig thuis kunnen wonen. Zij heeft een flexcontract van minimaal 3 en maximaal 24 uur per week, en werkt gemiddeld 24 uur per week. Als zij meer wil werken is dat ook mogelijk. Haar hoofdtaken zijn het verzorgen van ontbijt en lunch voor bewoners, activiteiten met ouderen doen en schoonmaken. Ze is met dit werk begonnen omdat ze het leuk vindt om met mensen te werken en dit type werk zonder diploma redelijk goed betaald. Over het algemeen is ze tevreden met de huidige situatie van haar werk, en ze vertelt dat het werk ook dankbaar is. In de toekomst wil ze graag ander werk doen. Het loon is relatief laag en zij kan hier niet van rondkomen als ze op zichzelf zou willen wonen. Ook is het werk fysiek zwaar, waardoor ze denkt dat het voor de toekomst beter is om een andere baan te zoeken.

Ze vertelt dat ze zich op een studie aan het oriënteren is, omdat ze een beter betaalde baan zou willen hebben. Het kiezen van een studie vindt ze lastig, omdat ze bij veel studies geen goed beeld heeft van wat voor soort werk je na het afronden van de studie kunt gaan doen, en het bij veel banen lastig voor te stellen is uit welke werkzaamheden de banen bestaan. Voor het kiezen van een studie zou ze online meer voorbeelden willen hebben van bedrijven en/of werkzaamheden, en de mogelijkheid willen hebben om daar bij bedrijven met iemand over te praten. Voor de gemeente ziet ze hier geen rol in.

Gesprek 2: eenverdiener met een tijdelijk contract (cluster 2, maar geen flexcontract)

Deze respondent is 59 jaar, heeft 1 thuiswonend kind en werkt als chauffeur om kinderen met een beperking naar school te brengen. Ze heeft een tijdelijk contract van een half jaar, voor 13 uur per week. Ze wil eigenlijk 24 uur per week werken. In de praktijk werkt ze vaak 17 uur per week, maar die extra vier uren worden door de werkgever opgespaard zodat ze ook in de schoolvakanties uitbetaald wordt. Ze is hier zeer ontevreden over, en vindt dat de werkgever daar niet eerlijk over is geweest. Ze is vijf maanden geleden met dit werk begonnen omdat ze van UWV te horen kreeg dat haar uitkering over een maand zou stoppen. Ze zat namelijk in de ziektewet, en is ook mantelzorg van haar zoon. Uit noodzaak begon ze daarom als chauffeur. Eerst bij een ander vervoersbedrijf, maar dat werk was te zwaar omdat de kinderen te druk waren. Inmiddels werkt ze bij de concurrent, waar het werk relatief rustiger is.

Ze heeft vele jaren ervaring als administratief medewerker en in de HR, en zou dan ook in een kantoor willen werken met een baan waarbij ze licht administratief werk doet. Nu is ze zoekende naar mogelijk werk dat ze kan doen. Daarom staat ze ook bij een uitzendbureau ingeschreven. Ze kreeg ook advies van een loopbaancoach van het UWV, maar dat vond ze te langzaam gaan en daarom heeft ze dit stopgezet. Ze zou wel graag meer hulp en begeleiding willen bij het vinden van de juiste vacature. Er zijn volgens haar zo veel vacatures, dat je het overzicht op een gegeven moment kwijtraakt. De hulp kan van een gemeente of uitzendbureau komen, maar ze kan niet echt specificeren hoe de ondersteuning er dan uit zou zien. Ze heeft niet de behoefte aan bijscholing, omdat ze graag administratief werk zou willen doen, waar ze al veel ervaring in heeft.

Gesprek 3: eenverdiener met een tijdelijk contract (cluster 2, maar geen flexcontract)

Deze respondent is 33 jaar, woont samen met haar vier kinderen en werkt in een fietsenstalling, voor 24 uur per week. Ze heeft een tijdelijk contract voor een half jaar, maar volgende maand verloopt haar contract, en de stalling komt te vervallen. In verband met vier schoolgaande kinderen kan ze niet in een andere stalling werken, omdat ze niet meer uren per week kan werken. Ze is daar ontevreden over, en vindt dat de gemeente haar hierbij meer kan ondersteunen. Dit gaat voor haar met name over het financieel ondersteunen van kinderopvang, omdat dit haar beperkt bij het vinden van een geschikte baan. Ze is begonnen met deze baan omdat thuiszitten niets voor haar is, en ze graag iets als gastvrouw zou willen doen. Het werk in de fietsenstalling is echter heel fysiek, en is niet het gastvrouwwerk dat ze graag wil doen. Ook vindt ze de werksfeer niet veilig. Om deze redenen, en omdat haar contract eindigt, is ze op zoek naar ander werk.

Hoewel het werk als gastvrouw bij haar zou passen, zou ze het liefst als ervaringsdeskundige in de zorg willen werken. Ze heeft het idee dat ze hiervoor wel een opleiding nodig heeft. Een volledige opleiding wil ze niet, maar een opleiding waar ze werken en leren kan combineren zou ze wel willen. Ze denkt echter dat de gemeente niets ziet in het aanbieden van een opleiding, omdat ze dan niet meer kan werken en dan een uitkering moet aanvragen. Een uitkering ontvangt ze niet meer als ze bijvoorbeeld, naast haar opleiding, ergens twee dagen gaat werken. Veel mensen vallen volgens haar buiten de boot vanwege een uitkering. Men wil wel werken, maar als je maar twee dagen per week kan werken dan levert een uitkering meer geld op.

Ze heeft hiervoor ook in de detailhandel gewerkt, maar met dat werk kom je volgens haar al snel in de knel met het aantal uren. Ook als ze zelf rondkijkt op vacaturewebsites ziet ze weinig mogelijkheden voor het aantal uren werk dat zij zoekt. Voor ondersteuning zou ze naar de gemeente stappen, maar volgens haar geeft de gemeente niet de benodigde ondersteuning. De gemeente biedt alleen mogelijkheden in tekortsectoren, zoals de zorg. Ook de ondersteuning van een jobcoach beviel haar niet, omdat deze persoon niet voldoende met haar meedacht en niet altijd reageerde.

Gesprek 4: flexwerker met een tijdelijk contract (cluster 2)

Deze respondent is 50 jaar oud, woont samen met zijn vrouw en twee kinderen. Oorspronkelijk komt hij uit Engeland, waardoor hij geen vloeiend Nederlands spreekt. Hij werkt bij een kleine biologische supermarkt waar hij allerlei verschillende taken uitvoert, van vakkenvullen, achter de kassa werken tot schoonmaaktaken. Hij werkt hier nu één maand en heeft een tijdelijk flexcontract van 3 tot 12 uur per week voor zeven maanden. Sinds augustus vorig jaar is hij gestopt bij zijn vorige baan. Hij heeft 30 jaar lang als manager in een bibliotheek gewerkt, en de laatste 15 jaar ook in het onderwijs als bibliothecaris. Hij is met zijn vorige baan gestopt, omdat hij de kans had om in Nederland een ander leven op te bouwen. Hij is bezig met de verbouwing van zijn huis, wat veel tijd kost. Daarom is hij op zoek gegaan naar een andere, flexibelere baan, zodat hij alles rondom de verbouwing kan regelen.

Hij weet niet of het mogelijk is om na zeven maanden contractverlenging te krijgen. Hij zou misschien wel terug willen naar zijn werk bij de bibliotheek, maar zijn huidige werk bij de supermarkt bevalt hem ook goed. Het is lekker dicht bij huis, hij heeft sociale contacten, het betaalt goed, het is fijn dat hij niet de hele dag achter een scherm zit, en het is ook goed voor zijn taalontwikkeling. Ook vindt hij het prettig dat hij zijn uren flexibel kan indelen. Ook heeft hij nog geen idee wat voor werk hij in de toekomst zou willen doen. Het is een goede tijdelijke oplossing, omdat er thuis veel geregeld moet worden en hij daar op wil focussen. Het is prettig dat hij meer tijd heeft voor zijn kinderen, en zijn vrouw is ook meer gaan werken, zodat hij minder kon gaan werken.

Hij staat open voor een andere functie of om door te groeien in zijn huidige baan, maar hij heeft geen idee wat daarin de mogelijkheden zijn. Hij heeft ook niet het idee dat zijn werkgever dat belangrijk vindt. Hij werkt daar parttime en het werk is onder zijn niveau omdat hij universitair is opgeleid. De gemeente zou een rol kunnen spelen in het ondersteunen van inwoners bij het vinden van een baan, maar verder heeft hij eigenlijk geen idee waar hij naar toe zou kunnen gaan voor het vinden van een nieuwe baan. Hij ervaart dat de taal een grote drempel vormt, omdat hij niet bij alle werkgevers terecht kan. Als de taal

geen drempel vormt, zou hij ook graag in een andere sector willen werken dan in de bibliotheek of het onderwijs.

Gesprek 5: flexwerker met een tijdelijk contract (cluster 2)

Deze respondent is 30 jaar oud, alleenstaand, en werkzaam bij een opleidingsinstituut voor tandartsen en mondhygiënisten. Ze heeft via een uitzendbureau een flexcontract van 32 uur per week voor één jaar. Haar taken bestaan uit het maken van afspraken, patiënten informatie verschaffen of patiënten aanmelden bij de balie. Ze vindt haar werk leuk, omdat ze mensen op een manier blij kan maken door een afspraak te maken of patiënten van informatie te voorzien. Ze vindt het werk minder leuk als ze de hele dag telefoontjes moet opnemen. Eventueel zou ze daar na een jaar kunnen blijven werken, maar ze zou liever iets willen doen wat dichterbij huis is.

Hiervoor heeft ze een mbo-opleiding marketing en economie afgerond. Ook is ze twee keer met een hbo-opleiding journalistiek gestart. Beide keren is ze vroegtijdig gestopt, omdat ze het te lang vond duren. Daarna heeft ze nog wat cursussen gedaan op het gebied van geluid, film en video. Dat vond ze leuk, maar ze zag niet veel mogelijkheden voor een baan. Daarna heeft ze vijf jaar bij een elektronica winkel als gastvrouw gewerkt. Daar is ze gestopt omdat ze iets nieuws wil uitproberen. In haar huidige werk wordt het niet gestimuleerd om jezelf verder door te ontwikkelen. Mogelijk speelt het mee dat ze via een uitzendbureau in dienst is, maar ze hoort ook niet van haar collega's dat daar mogelijkheden voor zijn. Het uitzendbureau biedt wel cursussen aan, maar eerlijk gezegd zou ze niet zo graag willen doorgroeien, omdat dat betekent dat ze meer werktaken achter de computer moet verrichten.

Ze denkt er wel over na om van baan te wisselen. Ze zou dan het liefst hetzelfde werk willen doen, en ook in dezelfde branche. Ze zoekt daarvoor vacatures, maar zou verder niet weten welke stappen ze zou kunnen ondernemen voor het vinden van een nieuwe baan. Ze weet dat er soms wel trainingen worden aangeboden voor het schrijven van brieven, of een sollicitatietraining, maar deze blijven vaak wel heel algemeen. Het uitzendbureau zou voor haar een logische plek zijn waar ze extra hulp of ondersteuning zou kunnen krijgen als je daar ingeschreven staat. Ze heeft het idee dat ze niet zomaar bij elk uitzendbureau kan aankloppen. Ze zijn vaak niet heel uitnodigend en je stapt daar niet zo snel naar binnen. De gemeente zou ook een logische plek zijn voor hulp of ondersteuning bij het vinden van een baan, maar ze denkt dat de gemeente meer ondersteuning biedt aan mensen die meer moeite hebben met het vinden van een baan. Wanneer hulp of ondersteuning aangeboden wordt, dan zou ze het prettig vinden om op een laagdrempelige manier te ervaren of dit echt is wat ze nodig heeft, en dat je daarna kunt beslissen of je hier wel of geen gebruik van wilt maken.



Conclusies en aanbevelingen

4

4 Conclusies en aanbevelingen

4.1 Inleiding

Het doel van het onderzoek is om de onderzoeksgroep kwetsbare werkenden binnen de gemeente Almere beter te kwantificeren en te kwalificeren. Meer inzicht in de onderzoeksgroep kan bruikbare informatie opleveren waarmee sleutelprojecten voor deze groepen kunnen worden opgezet.

In dit hoofdstuk presenteren we de conclusies van het onderzoek, reflecteren we op de inhoudelijke resultaten van dit onderzoek en op de ervaringen die zijn opgedaan tijdens het benaderen van de respondenten gedurende het onderzoeksproces.

4.2 Conclusies kwantitatieve deel van het onderzoek

De kwantitatieve fase van het onderzoek betrof een analyse van CBS-microdata, uitgevoerd door O&S Almere. Het resulteerde in een beschrijving van de kenmerken van de onderzoeksgroep in Almere en Lelystad en een nadere clustering binnen deze groep. Op basis hiervan kunnen we het volgende concluderen.

- **De onderzoeksgroep is een diverse groep** en kan beschreven worden aan de hand van de onderstaande kenmerken. De kenmerken van de groep in Almere, Lelystad en Nederland zijn in grote mate vergelijkbaar:
 - de leeftijd, het geslacht en de huishoudsituatie varieert binnen de groep;
 - ongeveer 60% heeft een laag opleidingsniveau;
 - veelal een inkomen tot 30.000 euro per jaar;
 - ongeveer de helft van de groep is hoofdkostwinner;
 - ongeveer driekwart is financieel onafhankelijk;
 - ongeveer de helft heeft een flexcontract en ruim een derde heeft een vast contract;
 - ongeveer de helft werkt meer dan 35 uur per week;
 - het grootste deel van de groep werkt in de bedrijfstak Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer. Tussen de groepen in Almere en Lelystad is wat variatie te zien als het gaat om de bedrijfstakken waarin zij werkzaam zijn.
- **In de onderzoeksgroep kunnen clusters onderscheiden worden.** Dit levert voor Almere de onderstaande clusters op.¹²
 - Cluster 1: Thuiswonende jongeren met een flexcontract in de uitzendbranche (21%).
 - Cluster 2: Eenverdieners met een flexcontract in de uitzendbranche (22%).
 - Cluster 3: Oudere flexwerkers met een kleine baan in de uitzendbranche, niet als kostwinner (15%).
 - Cluster 4: Werknemers zonder startkwalificatie, met een vast contract en een kleine baan in de gezondheidszorg, niet als kostwinner (27%).
 - Cluster 5: Werknemers zonder startkwalificatie, met een vast contract als kostwinner in de groot- en detailhandel (14%).
 - Cluster 6: Zelfstandigen die inkomen hebben uit werk, kostwinner zijn, maar niet economisch zelfstandig.

4.3 Conclusies kwalitatieve deel van het onderzoek

De tweede fase van het onderzoek betrof het kwalitatieve veldwerk in Almere. De kenmerken van de clusters zijn gebruikt om te bepalen waar en hoe respondenten geworven konden worden voor een interview. Aan werving binnen de clusters 3 en 4 is geen prioriteit gegeven, omdat in deze clusters werkenden niet als kostwinner werkzaam zijn en daarom ook minder kwetsbaar lijken te zijn.

¹² Zie paragraaf 2.3 voor de clustering in Lelystad en de kenmerken behorende bij de clusters.

Binnen de onderscheiden clusters zijn respondenten geworven om hun ervaringen met werk, perspectief op de toekomst en de ondersteuningsbehoeften op het gebied van LLO in kaart te brengen. Op basis van de resultaten en het kwalitatieve onderzoeksproces kunnen we het volgende concluderen.

- **De doelgroep is moeilijk te bereiken.** In het kwalitatieve gedeelte van het onderzoek hebben we veel verschillende routes gebruikt om respondenten te werven die passen binnen de geïdentificeerde clusters. De werving bleek zeer problematisch te zijn. Ook is tijdens het werven nog geëxperimenteerd met het verruimen van de grenzen van de clusters, om het gemakkelijker te maken om respondenten te werven. Dit heeft geleid tot een bescheiden resultaat, namelijk vijf gesprekken.
- **De doelgroep lijkt zich weinig bewust van noch zich bezig te houden met het verbeteren van hun kwetsbare arbeidspositie.** Uit de gesprekken met werkenden komt naar voren dat zij niet de urgentie voelen om hun kwetsbare arbeidspositie te verbeteren. Vaak spelen er ook veel andere dingen in hun leven, waardoor zij niet veel nadenken of concrete stappen ondernemen voor bijvoorbeeld het vinden van een nieuwe baan of het volgen van een opleiding.
- **De doelgroep lijkt weinig kennis te hebben van de mogelijkheden op het gebied van LLO.** Uit de gesprekken met de doelgroep komt naar voren dat zij onvoldoende op de hoogte zijn van de ondersteuningsmogelijkheden die er zijn op het gebied van LLO. Ook zijn ze onvoldoende op de hoogte van welke routes ze hiervoor ondersteuning kunnen krijgen.

4.4 Geleerde lessen en aanbevelingen

- **Houd bij de benadering van de doelgroep niet al te strikt vast aan de kenmerken van de clusters, maar gebruik een breed 'vangnet'.** De onderscheiden clusters bieden aanknopingspunten om de doelgroep te bereiken, althans op papier. De praktijk blijkt echter een andere zaak. Tijdens het werven bleek dat werkenden meestal maar ten dele voldeden aan de kenmerken van de clusters. Het lijkt daarom van belang om bij de benadering van deze groepen niet al te strikt vast te houden aan de kenmerken van de clusters, althans niet aan alle kenmerken.
- **Kijk breder dan de route via de gemeente voor het bereiken, motiveren en begeleiden van kwetsbare werkenden. Verken hierbij ongebaande paden om de groep te bereiken.** De doelgroep ziet de gemeente niet als vanzelfsprekende partij die hen kan ondersteunen in het verbeteren van hun kwetsbare arbeidspositie. Ook speelt mee dat er relatief veel afstand wordt ervaren tussen de burger en de overheid. Daarom is het van belang om na te denken via welke andere partijen kwetsbare werkenden wel gevonden of ondersteund kunnen worden. Mogelijk kan via of in samenwerking met werkgevers of maatschappelijke partners verkend worden hoe deze groep op een goede manier kan worden bereikt en begeleid.
- **Bevorder dat de doelgroep zich realiseert dat zij een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben.** De doelgroep blijkt zich weinig bewust van hun kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Hierdoor kan het zijn dat zij niet zo snel iets willen veranderen aan hun arbeidspositie, en/of zich ook niet aangesproken voelen om aan een onderzoek deel te nemen waarin wordt gesproken over hun werk en wat daarin hun wensen zijn voor de toekomst. Voor het motiveren en begeleiden van kwetsbare werkenden op het gebied van LLO zou een eerste stap kunnen zijn om werkenden zich meer bewust te maken van hun kwetsbare arbeidspositie.
- **Houd rekening met een beperkt doenvermogen binnen de doelgroep.** Hun kwetsbare situatie kan zorgen voor stress en dientengevolge voor verminderde mogelijkheden om hun eigen situatie te taxeren en actie te ondernemen. Men heeft simpelweg andere prioriteiten, namelijk het hoofd boven water houden. Voor het verbeteren van hun positie kan het van belang zijn om rekening te houden met hun leefsituatie en daarop de ondersteuning af te stemmen.



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Bijlagen

B

Bijlage 1 – Methodebeschrijving kwantitatief onderzoek

Auteurs: Klaske Grimmerink, Anne Kets

Gemeente Almere, Onderzoek & Statistiek (O&S)

December 2022

Doelpopulatie

De startpopulatie bestaat uit alle werknemers en zelfstandigen van 15 t/m 65 jaar, exclusief de scholieren en studenten. Op basis van de polisadministratie leiden we alle personen met een baan af op de laatste vrijdag voor kerst in 2020 (18 december 2020). Voor de zelfstandigen hanteren we de peildatum van 1 januari 2020. Het betreft hier de personen met inkomen als zelfstandige, afgeleid uit de belastingaangiftes. Om overlap tussen beide groepen uit te sluiten tellen we de zelfstandigen met een baan naast hun eigen bedrijf niet mee als zelfstandige. 2020 is het recentste jaar dat alle data, waaronder de inkomensgegevens, beschikbaar zijn in de microdata.

Er wordt in het onderzoek gekeken naar kenmerken van deze werknemers en zelfstandigen. Vanuit de startpopulatie wordt toegewerkt naar de doelpopulatie van kwetsbare werknemers en zelfstandigen die geselecteerd wordt op basis van hun persoonlijke kenmerken en de kenmerken van de baan.

Kwetsbare werknemers

Na een verkennende analyse, waarin verschillende doelgroepen zijn onderzocht en vergeleken, is besloten om verder te gaan met de volgende definitie van kwetsbare werknemers:

Werknemers met een flexcontract, uitgezonderd contracten voor bepaalde tijd, en/of de praktisch opgeleiden zonder startkwalificatie (t/m mbo 1).

Zelfstandigen

Hoewel de zelfstandigen niet meegenomen zijn in de doelgroep kwetsbare werknemers, is een deel van hen ook kwetsbaar op de arbeidsmarkt. Het betreft dan met name de zelfstandigen die kostwinner zijn, maar die niet economisch zelfstandig zijn.

Kenmerken werknemers en zelfstandigen:

- Persoonskenmerken van de werknemer of zelfstandige:
 - Leeftijd en geslacht
 - Het type huishouden waar de persoon onderdeel van is
 - De hoogst behaalde opleiding
 - Het belastbaar persoonlijk inkomen
 - Het zijn van hoofdkostwinner in het huishouden
 - Economisch zelfstandigheid
 - Inkomen uit uitkering (J/N)
 - Inkomen als zelfstandige (J/N)
 - Arbeidsperspectief o.b.v. opleiding
- Kenmerken van de baan van de werknemer:
 - Contractsoort (Vast, flexibel, bepaalde tijd)
 - Arbeidsduur (aantal uur per week)
 - Aantal banen
 - Inkomensniveau van de hoofdbaan
 - Duur van situatie van personen met flexibel contract of contract van bepaalde tijd
- Kenmerken van het bedrijf van de werknemer of zelfstandige
 - Branche (SBI). Hier is de arbeidsbemiddeling en uitzendbranche apart onderscheiden van de overige zakelijke dienstverlening.
 - Grootteklasse
 - Sector
 - Arbeidsmarktregio

Clustering

Er is clustering uitgevoerd op de doelgroep kwetsbare werknemers in Almere en Lelystad met het doel om clusters te identificeren met vergelijkbare kenmerken of eigenschappen. Omdat de doelgroep in Almere er anders uit kan zien dan in Lelystad, is ervoor gekozen om de clustering voor beide steden afzonderlijk uit te voeren. Zo sluiten de clusters het beste aan bij de situatie in de betreffende stad.

Kenmerken in de clustering

In de clustering zijn de volgende kenmerken meegenomen.

Continue kenmerken:

- Leeftijd
- Persoonlijk inkomen

Categorische kenmerken:

- Contractsoort
- Huishoudsituatie
- Arbeidsduur
- Branche
- Aantal banen (1 baan, meerdere banen)
- Hoofdkostwinner (J/N/onbekend)

Omdat de verdeling van het persoonlijk inkomen erg scheef verdeeld is, is er inverse sinus hyperbolicus transformatie toegepast. Daarnaast zijn heel extreme waarden beperkt tot de 1^e en 99^e percentielen van de getransformeerde variabele.

Het inkomen is niet voor iedereen bekend. We hebben ervoor gekozen om de onbekende inkomens niet te imputeren, omdat we verwachten dat het hier om specifieke situaties gaat. Het gaat voor Almere en Lelystad om een beperkt aantal personen. Deze kwetsbare werknemers zonder inkomen zijn buiten de clustering gehouden.

Clusteralgoritme

Omdat de variabelen een mix zijn van continue en categorische variabelen gebruiken we een Partitioning Around Medoids algoritme met de gower afstandsmaat.

Modelselectie en validatie

In de keuze voor de optimale clustering is gekeken naar de kwaliteit en robuustheid van de clusters.

- Kwaliteit: Met behulp van de silhouette maat bepalen we de kwaliteit van de clustering. Deze maat varieert van -1 tot 1, bij hogere waarden is er een beter onderscheid tussen de clusters.
- Robuustheid: Om te controleren dat de clustering robuust is voeren we de clustering uit op vijf verschillende samples van 80% van de data.

Naast de kwaliteit en robuustheid is ook gekeken naar de toepasbaarheid van de uitkomsten.

De optimale clustering met de hoogste kwaliteit is een indeling in twee groepen, een cluster met de personen met een flexibel contract en een cluster met personen met een vast contract. Deze indeling heeft voor Almere een silhouette 0,20 en voor Lelystad een silhouette van 0,21. Deze indeling levert geen nieuwe informatie over bijvoorbeeld de vindplaatsen van de kwetsbare werkenden. Daarom is onderzocht of een indeling in meer clusters met een aanvaardbaar kwaliteitsverlies mogelijk is. Uiteindelijk is gekozen voor een clustering in 5 groepen voor Almere en een clustering in 4 groepen voor Lelystad. De kwaliteit is iets minder (0,19 voor zowel Almere en Lelystad) en de clusters blijven robuust voor de verschillende samples.

Bijlage 2 – Informatiebrief

Wervingsbericht voor tussenpersonen

12-01-2023

Beste [naam],

In opdracht van de gemeente Almere is onderzoeksbureau RegioPlan bezig met een onderzoek onder flexwerkers, mensen met tijdelijke contracten en zzp'ers. Het doel van het onderzoek is om met deze werkenden in gesprek te gaan om ervaringen op te halen over hoe zij hun werk ervaren, wat hun perspectief op de toekomst is en aan welke ondersteuning zij eventueel behoefte hebben. Wij zijn hierbij met name geïnteresseerd in gesprekken met mensen die vallen in de onderstaande doelgroepen:

- thuiswonende jongeren met een flexcontract;
- eenverdieners met een flexcontract;
- werknemers met maximaal mbo-1 niveau met een vast contract;
- zzp'ers die inkomen hebben uit werk, kostwinner zijn, maar niet economisch zelfstandig zijn.

Gezien de aard van uw werkzaamheden hopen wij dat u kunt helpen bij het benaderen van de doelgroep van het onderzoek. Wij zouden graag interviews met hen willen plannen van ongeveer 30-45 minuten. Hiervoor krijgen zij een tegoedbon ter waarde van 20 euro. De informatie uit deze interviews wordt anoniem verwerkt.

Bijgevoegd vindt u een informatieflyer die u kunt verspreiden onder bovenstaande doelgroepen. Wilt u ons laten weten of u mogelijkheden ziet om ons te helpen bij het in contact komen met de doelgroep? Reacties op deze vraag (of op andere vragen) horen wij graag. U kunt daarover contact opnemen met [naam], [naam], of met één van de onderzoekers [naam].

Alvast veel dank voor uw medewerking!

Met vriendelijke groet,
[Naam]

Doe mee met een onderzoek over werk!

In ruil voor een
€20
VVV-tegoedbon



Wil je met ons meepraten over je werk? Wat je daarin belangrijk vindt, nu en in de toekomst? En of scholing daarbij kan helpen?



Herken je jezelf in één van deze groepen?

Je hebt een
flexcontract

Je hebt maximaal
een mbo
opleiding gedaan
en hebt een vast
contract

Je bent een ZZP-
er met een laag
inkomen



Neem dan contact met ons op, voor een telefoongesprek van 30-45 minuten!



Het onderzoek is anoniem en wordt uitgevoerd door onderzoeksbureau Regioplan (in opdracht van de gemeente Almere en de gemeente Lelystad).

Wil je meedoen?



Scan dan deze **QR-code**
Of

Stuur een email naar: flexwerk@regioplan.nl
Of bel: 020-5315343



Gemeente Almere



gemeente
Lelystad



REGIOPLAN

Noot. De gemeente Lelystad staat ook als opdrachtgever op de flyer, omdat in eerste instantie werd beoogd het kwalitatieve onderzoek ook in Lelystad uit te zetten. Hier is in een latere fase van afgezien.

Deze flyer betreft de bijgewerkte versie, die vergeleken met de originele versie is aangepast om de flexibiliteit in het wervingsproces te vergroten.

Bijlage 4 – Itemlijst

Itemlijst interview doelgroep onderzoek kwetsbare werkenden

05-01-23

Doel onderzoek: Inventariseren wensen en behoeften voor Leven Lang Ontwikkelen (LLO) voor werkenden binnen gemeente Almere, en welke redenen zij hebben om hier wel of geen gebruik van te maken. Op deze manier kan gemeente Almere, eventueel in samenwerking met andere partijen, bepalen hoe zij werkenden kunnen ondersteunen om ervoor te zorgen dat ze in beweging komen op het gebied van LLO, en ze duurzaam aan het werk blijven.

Doel interview: Ervaringen van werknemers ophalen over hun werk, perspectief op de toekomst, wensen en behoeften op het gebied van LLO; (door)groeien/ontwikkelen, van baan wisselen, ander werk gaan doen, oriënteren op een andere vakgebied/branche of zich laten omscholen

De volgende gespreksonderwerpen komen aan bod:

- Wat vinden werknemers van hun huidige werk en specifieke onderdelen daarvan? En waarom kiezen werknemers voor dit type werk/branche?
- Wat vinden werknemers van hun perspectief op de toekomst binnen hun huidige werk? En welke wensen en mogelijkheden hebben werknemers om door te groeien, van baan te wisselen of ander werk te gaan doen binnen en buiten hun huidige werk/vakgebied?
- Welke ondersteuningsbehoeften hebben werknemers op het gebied van LLO om door te groeien, van baan te wisselen of ander werk te gaan doen binnen en buiten hun huidige werk/vakgebied?
- Welke redenen en/of randvoorwaarden hebben zij om wel of geen gebruik te maken van ondersteuning op het gebied van LLO?

Vooraf benadrukken dat:

- Onderzoeker onafhankelijk is en niet van de gemeente
- Antwoorden anoniem worden verwerkt en anoniem worden gedeeld met de gemeente, werkgever en andere partijen, zoals het werkbedrijf
- Er geen foute antwoorden zijn, en dat men vrij kan spreken
- Men vrij is om een vraag niet te beantwoorden, of het interview te beëindigen
- Duur interview: ongeveer 45 minuten

Terminologie

- Woord kwetsbare werkenden niet gebruiken → Alternatief flexwerkers, mensen met tijdelijke contracten en ZZP'er
- Leven lang ontwikkelen ingewikkelde term → Alternatief scholing, cursus, training, of opleiding volgen, (door)groeien, jezelf verder ontwikkelen
- Doorgroeien wordt geassocieerd met hogerop, terwijl je ook in de breedte kan groeien of jezelf verder kan ontwikkelen

Onderwerp 1: Beoordeling werkenden over hun werk

Kan gaan over inhoudelijke aspecten van het werk, sociale aspecten als samenwerken en collega's, faciliteiten, maar ook opleidingsmogelijkheden, loon, secundaire arbeidsvoorwaarden etc.

1. Kun je iets vertellen over het werk dat je doet?
 - a. Wat zijn je werktaken?
 - b. Is dit het enige werk dat je doet, of heb je nog ander werk?
2. Werk je als zelfstandige of in loondienst?
 - a. Indien in loondienst: Heb je een vast of tijdelijk contract? *(Let op; indien contract bij uitzendbureau vraag dan het type contract uit bij de desbetreffende werkgever)*
 - b. Indien tijdelijk contract: Is dit het type contract dat je zelf wilde? Of zou je liever een ander type contract willen hebben?
 - c. Hoeveel uur in de week werk je gemiddeld?

3. Wat vind jij belangrijk in je werk? *(Let op dat het interview niet alleen gaat over bijvoorbeeld het contact met collega's, en een goede leidinggevende, maar ook juist de onderwerpen op het gebied van LLO naar voren komen)*
 - a. Waarom heb je gekozen voor dit type werk?
 - b. Welk onderdeel van je werk vind je leuk/ het leukst? Waarom?
 - c. Welke onderdeel van je werk vind je niet leuk/ het minst leuk? Waarom?
4. Ben je tevreden over de huidige situatie in je werk?
 - a. Waarom wel? Waarom niet?
5. Hoe lang heb je deze baan al? / Hoe lang voer je dit type werk al uit?
 - a. Hoe lang werk je bij dit bedrijf?
 - b. Heb je steeds hetzelfde type werk gedaan? Of heb je verschillende soorten functies gehad? En zo ja welke?
6. Wat voor banen/type werk heb je hiervoor gehad?
 - a. Was je bij deze banen in loondienst of werkte je als zelfstandig?
 - b. Indien in loondienst: had je bij deze banen een vast of tijdelijk contract?
 - c. Indien verschillende soorten banen: Heb je je voor deze banen laten omscholen of laten bijscholen? En zo ja, waarom?
7. Wat is de hoogste opleiding die je hebt afgemaakt?
 - a. Heb je voor je huidige werk een opleiding gevolgd/afgerond?
 - b. Heb je in je werkende leven opleidingen/trainingen/cursus gevolgd/afgerond? Zo ja, welke? En zo ja waarom? Wilde je dat zelf? Of vond de werkgever het belangrijk?

Onderwerp 2: Beoordeling werkenden perspectief op de toekomst, wensen en mogelijkheden en ondersteuningsbehoeften op het gebied van LLO

8. Denk jij dat je over 5 of 10 jaar nog steeds hetzelfde werk hebt?
 - a. OF: Denk jij dat je over 5 of 10 jaar ander werk hebt?
9. Zou jij liever willen (door)groeien naar een andere functie? /Denk jij erover na om van baan te wisselen/ander werk te gaan doen?
 - a. Zo ja, wat zou je dan graag willen doen?
 - b. Zo ja, is dat binnen of buiten jouw vakgebied/branche?
 - c. Zo ja, waarom zou je willen (door)groeien? / waarom zou je van baan willen wisselen/ander werk willen doen?
 - i. Bang om mijn huidige werk kwijt te raken? Of dat het werk verdwijnt?
 - ii. Vind mijn huidige werk niet meer leuk?
 - iii. Mijn werkgever wil dat ik ander werk ga doen/een opleiding ga volgen?
 - iv. Ik zou graag meer uren willen verdienen?
 - v. Ik zou graag meer uren willen werken?
 - d. Zo nee, wat is de reden dat je niet zou willen (door)groeien? / Van baan zou willen wisselen/ander werk zou willen doen?
 - i. Vind mijn huidige werk leuk?
 - ii. Mijn werkgever geeft mij de kans daar niet voor?
 - e. Wat zou jou kunnen helpen om deze stap wel te maken?
10. Ben jij je aan het oriënteren op een andere functie/ander type werk?
 - a. Zo ja, is dat binnen of buiten jouw vakgebied/branche?
 - b. Zo ja, waarom ben je jezelf aan het oriënteren op een andere functie/ander type werk?
 - c. Wat zou een eerste stap zijn? / Waar zou je heen gaan? / Waar zou je informatie zoeken?
 - i. Naar de gemeente?
 - ii. Naar het leerwerkloket?

- iii. Naar je werkgever?
 - iv. Online? Wat of waar zoek je dan online?
 - d. Indien nee: wat zou jou kunnen helpen om hier wel over na te gaan denken? Of weet je niet waar je moet beginnen?
11. Heb je enig idee wat er allemaal mogelijk is om door te groeien? / van baan te wisselen/ander werk te gaan doen?
12. Zie jij mogelijkheden om door te groeien/ van baan te wisselen/ander werk te gaan doen?
- a. Zo ja, welke mogelijkheden zijn er?
 - i. Kun je (door)groeien naar een andere functie?
 - ii. Kun je jezelf laten omscholen?
 - iii. Kun je andere werktaken leren?
 - iv. Kun je een opleiding/training/cursus volgen?
 - b. Zo ja, op welke manier zou jij dat willen doen? Wat zou een eerste stap zijn?
 - i. Een opleiding/training/cursus?
 - ii. Een collega met een voorbeeldfunctie?
 - iii. Een coach/mentor?
 - iv. Een stage?
 - c. Zo ja, waar zou je heen gaan?
 - i. Naar de gemeente?
 - ii. Naar het leerwerkloket?
 - iii. Naar mijn werkgever?
 - iv. Online? Wat of waar zoek je dan online?
 - d. Zo nee, waarom zie jij geen mogelijkheid om door te groeien? / Van baan te wisselen/ander werk te gaan doen?
 - e. Zo nee, waar heb je dan behoefte aan?
 - f. Zo nee, wie is de aangewezen partij om jou daarin te helpen?
13. Welke redenen heb je om wel of geen gebruik te maken van de mogelijkheden om door te groeien? /Van baan te wisselen/ander werk te gaan doen? *(Deze vraag open stellen en eventueel onderstaande voorbeelden noemen)*
- a. Tijd: Leren en werken combineren? /Kost te veel tijd?
 - b. Waar: Ik weet niet waar ik terecht kan?
 - c. Wanneer: Opleiding kan ik niet onder werktijd volgen?
 - d. Kosten: Subsidie krijgen voor een cursus/opleiding? / Werkgever betaalt de kosten voor een cursus/opleiding? /Alles zelf moeten betalen?
14. Wat is je droombaan? /Als je alles mocht wensen qua werk, wat zou je dan wensen?
- a. Doe je hier iets mee? Of zou je hier iets mee willen doen?
 - b. Wat heb jij nodig om dit te kunnen doen?
 - c. Wie is de aangewezen partij om jou te helpen bij jouw droombaan?
15. Zijn er collega's van jou/mensen in jouw omgeving die werk doen wat jij ook graag zou willen doen?
- a. Zo ja, wat vind je daar leuk aan? En wat heb jij nodig om dat ook te gaan doen?

Afsluiting

Achtergrondkenmerken

16. Wat is je leeftijd?
17. Wat is de samenstelling van je huishouden?

- Waardering uitspreken voor deelname aan het onderzoek
- Overhandigen cadeaubon 20 euro



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Regioplan
Jollemanhof 18
1019 GW Amsterdam
T +31(0)20 531 53 15
www.regioplan.nl