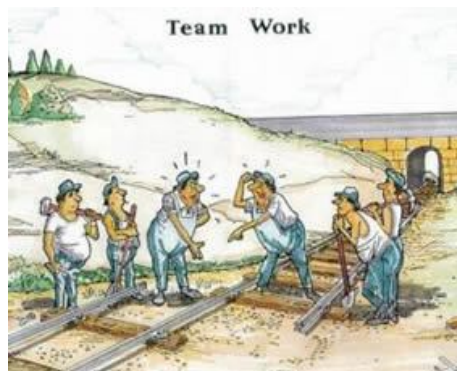


Van vast naar flexibel Waarom?

**Een onderzoek naar de beweegredenen van het detacheren
in de Nederlandse ziekenhuizen**



Erasmus Universiteit Rotterdam

Faculteit Sociale Wetenschappen

Masterscriptie Sociologie

Afstudeerrichting Arbeid, Organisatie & Management

Wytske de Vries, studentnummer 299638

Rotterdam, oktober 2009

Voorwoord

Voor u ligt het resultaat van mijn onderzoek verricht in het kader van de master Arbeid, Organisatie & Management van de opleiding Sociologie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.

Deze master richt zich op de sociologische bestudering van vraagstukken van arbeid, organisatie en management en dan vooral de relatie tussen de drie.

De opleiding is vooral gericht op organisatie- en arbeidssociologische vraagstukken in zowel publieke als private organisaties. Bij private organisaties, in dit onderzoek detacheringondernemingen, gaat het om vraagstukken in een marktgerichte omgeving (bron: www.eur.nl).

Veel leesplezier!

Wytske de Vries

Rotterdam, oktober 2009

Inhoudsopgave

<u>Samenvatting</u>	<u>4</u>
<u>1 Inleiding</u>	<u>5</u>
1.1 Wat is detacheren	5
1.2 Probleemstelling	6
1.3 Wetenschappelijke relevantie	6
1.4 Detacheringbureau X	7
1.4.1 Marco-Mesoniveau	8
1.5 Leeswijzer	11
<u>2 Motieven</u>	<u>12</u>
2.1 Typen tijdelijke arbeidskrachten	12
2.2 Motieven	13
2.2.1 Ontplooiing	14
2.2.2 Arbeidsvoorwaarden	16
2.2.3 Tijdsflexibiliteit	17
<u>3 Methoden</u>	<u>20</u>
3.1 Vooronderzoek motieven	20
3.2 Vragenlijst	21
3.3 Factoranalyse en betrouwbaarheid	23
<u>4 Resultaten</u>	<u>25</u>
4.1 Ranking	25
4.2 Clusteranalyse	25
4.3 Regressieanalyse	28
4.4 Andere motivatiefactoren	29
<u>5 Conclusie</u>	<u>30</u>
<u>6 Aanbevelingen</u>	<u>32</u>

Literatuurlijst	34
------------------------	-----------

Bijlagen	37
-----------------	-----------

Samenvatting

Er zijn tegenwoordig veel verschillende manieren om betaald werk op flexibele basis te verrichten. In dit onderzoek staat de flexibele vorm detacheren centraal. Detacheren betekent dat de werknemer door de werkgever bij een derde partij tewerkgesteld wordt. Onderzocht is hier waarom werknemers hun vaste baan inruilen om zich vervolgens op detacheringbasis te laten inhuren door bedrijven waar zij veelal dezelfde werkzaamheden verrichten. Dit onderzoek richt zich enkel op de ziekenhuisbranche.

Om te onderzoeken wat deze beweegredenen zijn, is vanuit een drietal perspectieven gekeken naar detachering. Eén daarvan is beschreven in de zogenaamde grenzeloze carrière theorie waarbij werknemers principieel kiezen voor zelfontplooiing. Het tweede perspectief is arbeidsvoorwaarden. Het derde en tevens laatste perspectief is tijdsflexibiliteit waarbij de balans tussen werk en privé een belangrijke rol speelt.

Empirische data zijn verzameld door middel van het afnemen van enquêtes bij werknemers gedetacheerd in verschillende Nederlandse ziekenhuizen. Na een factoranalyse blijkt er sprake te zijn van drie motiefactoren die een rol spelen bij de keuze om te gaan detacheren, te weten zelfontplooiing, arbeidsvoorwaarden en tijdsflexibiliteit.

Een clusteranalyse heeft uitgewezen dat de respondenten onderscheiden kunnen worden in twee subgroepen waarbij sprake is van één subgroep die zelfontplooiing belangrijk vindt en één subgroep die zelfontplooiing minder belangrijk vindt.

Uit de ranking en multiple regressieanalyse blijkt dat zelfontplooiing het motief is om voor het werken op detacheringbasis te kiezen.

1

Inleiding

Het uitzendwerk is medio jaren 60 geïntroduceerd (Kruiff, 2008), toen Frits Goldschmeding Randstad opstartte, tegenwoordig het op één na grootste uitzendbureau van de wereld. Tot en met de jaren tachtig werd deze veel flexibelere vorm van werken vooral ingezet voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Vanaf midden jaren tachtig kwam de detachering voor hoger opgeleiden op gang. Deze mensen hebben een werkgever, maar worden bij diverse organisaties tewerkgesteld. Detacheringbureaus zijn tegenwoordig goedlopende organisaties, onder andere doordat de vraag naar interim-professionals de afgelopen tien jaar flink is gestegen, maar ook omdat in 2004 de economie zich weer heeft hersteld na enkele magere jaren (CBS, 2008). De detachering- en uitzendbureaus hebben hier profijt van gehad. De omzet van deze bureaus was in 2007 70% hoger ten opzichte van 2003 (CBS, 2008). Wanneer er sprake is van een krappe arbeidsmarkt, waarbij de vraag naar arbeid groter is dan het aanbod, is er bij de detachering- en uitzendbureaus veel vraag naar personeel. Omdat bedrijven geen personeel kunnen vinden via advertenties en vacatures, worden de detachering- en uitzendbureaus ingeschakeld. In dit onderzoek staat de flexibiliteitsvorm detacheren centraal.

1.1 Wat is detacheren

“Detacheren is een verzamelbegrip voor verschillende vormen van het elders tewerkstellen van werknemers. Het begrip wordt gebruikt voor verschillende situaties waarin een werkgever één of meerdere personeelsleden voor kortere of langere tijd te werk stelt bij een andere werkgever. In het spraakgebruik wordt het begrip detachering zowel gebruikt voor het uitlenen en het uitzenden van werknemers als voor het tijdelijk te werk stellen van personeel op locatie van de opdrachtgever om daar een bepaald project uit te voeren of bepaald werk te verrichten” (Cremers-Hartman, Ghziel, Kronenburg-Willems, Moser, Ridder & Smitskam, 2007: 317).

Volgens Cremers-Hartman et al. (2007) is er bij detachering altijd sprake van een driehoeksverhouding: de opdrachtgever, de opdrachtnemer (werkgever) en de werknemer. De opdrachtgever en opdrachtnemer komen overeen dat de werknemer bepaalde werkzaamheden verricht of een bepaald project voltooit. De werknemer is in dienst bij de opdrachtnemer en

zorgt voor naleving van de overeenkomst die de opdrachtnemer is aangegaan met de opdrachtgever.

Een lange tijd ben ik werkzaam geweest voor een detacheringbureau dat professionals in Nederlandse ziekenhuizen en de medische industrie tewerkstelt. Dit detacheringbureau heeft tot en met 2008 een enorme groei doorgemaakt. Deze groei en mijn interesse voor flexibele arbeid heeft ertoe geleid dat ik een onderzoek heb verricht naar de motiefactoren van detacheren binnen de gezondheidszorg.

1.2 Probleemstelling

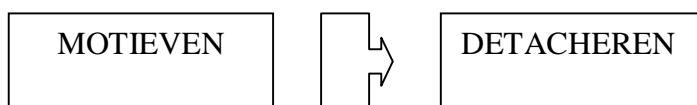
Probleemstelling:

Wat zijn de motieven van mensen om op detacheringbasis te gaan werken in Nederlandse ziekenhuizen?

In dit onderzoek wordt onderzocht *waarom* mensen op detacheringbasis gaan werken in Nederlandse ziekenhuizen. De inperking tot ziekenhuizen komt voort uit mijn eerder genoemde werkervaring bij een detacheringbureau voor gezondheidspersoneel.

Aan de hand van een literatuuronderzoek zal er worden gekeken welke motiefactoren een rol spelen bij detacheren. Vervolgens wordt er door middel van een kwalitatief en kwantitatief onderzoek getoetst of deze motieven ook daadwerkelijk van invloed zijn op de keuze om te gaan detacheren.

Schematisch weergegeven ziet het onderzoek er als volgt uit:



1.3 Wetenschappelijke relevantie

Hier is onderzocht wat mensen er toe beweegt om voor de flexibele vorm detacheren te kiezen. Verschillende theorieën beschrijven de motivatie van mensen in het algemeen om te gaan werken en enkelen richten zich ook op tijdelijke en flexibele arbeid. Dit onderzoek biedt toevoeging aan de literatuur wat betreft de beweegredenen van mensen om op detacheringbasis te gaan werken. Tevens wordt een aantal bestaande theorieën getoetst door middel van empirisch onderzoek.

1.4 Detacheringbureau X

Detacheringbureau X is sinds januari 2000 de detacheringsspecialist voor de Nederlandse ziekenhuizen en de medische industrie.

De werknemer komt in (vaste) dienst bij detacheringbureau X. Vooraf wordt in onderling overleg duidelijke afspraken gemaakt over de duur van de opdracht en het aantal uren per week. Detacheringbureau X biedt zijn medewerkers in eerste instantie een contract aan voor een bepaalde tijd om wederzijds ervaring op te doen. In toenemende mate komt het echter voor dat er direct een vaste aanstelling wordt overeengekomen.

Werken op detacheringbasis heeft een aantal voordelen ten opzichte van direct bij een ziekenhuis in dienst zijn. Detacheringbureau X wil bijvoorbeeld vooral een goede, betrouwbare en degelijke werkgever zijn die bijdraagt aan de verdere ontwikkeling van zijn mensen. Daarom besteedt detacheringbureau X veel aandacht aan maatwerk door op een meer marktgerichte wijze salarissen te betalen (15% boven CAO) en goede secundaire arbeidsvoorwaarden (leaseauto, studiebudget, eindejaarsuitkering) te bieden (website detacheringbureau X).

Uit onderzoek van het CBS en cijfers van CBS Statline blijkt dat de mate waarin op flexibele basis gewerkt wordt afhankelijk is van de situatie op de arbeidsmarkt. Wanneer er sprake is van een ruime arbeidsmarkt (veel aanbod van werknemers), die zich kenmerkt door weinig vacatures en veel werkloosheid, is er weinig aanbod vanuit de werknemer om op flexibele basis te gaan werken. Mensen gaan op zoek naar zekerheid en durven minder risico te nemen. Het vaste contract biedt deze zekerheid.

Ook de vraag vanuit bedrijven naar flexibele werknemers neemt af bij een ruime arbeidsmarkt. Er zijn minder vacatures en pas wanneer de economie weer aantrekt zetten bedrijven flexwerkers in (CBS, 2006). Dit betekent dat er in tijden van laagconjunctuur weinig flexwerk beschikbaar is dan wel verricht wordt.

Wanneer er sprake is van een krappe arbeidsmarkt (weinig aanbod van werknemers), zijn er veel openstaande vacatures en daalt de werkloosheid. Mensen vinden makkelijker een baan en durven daardoor meer risico te nemen. De voorkeur voor werken op flexibele basis neemt toe. Mensen maken opportunistisch gebruik van de schaarstesituatie van personeel waardoor betere arbeidsvoorwaarden verkregen kunnen worden. Uitzend- en detacheringbureaus worden gebruikt om in verschillende keukens te kunnen kijken.

1.4.1 Macro - Mesoniveau

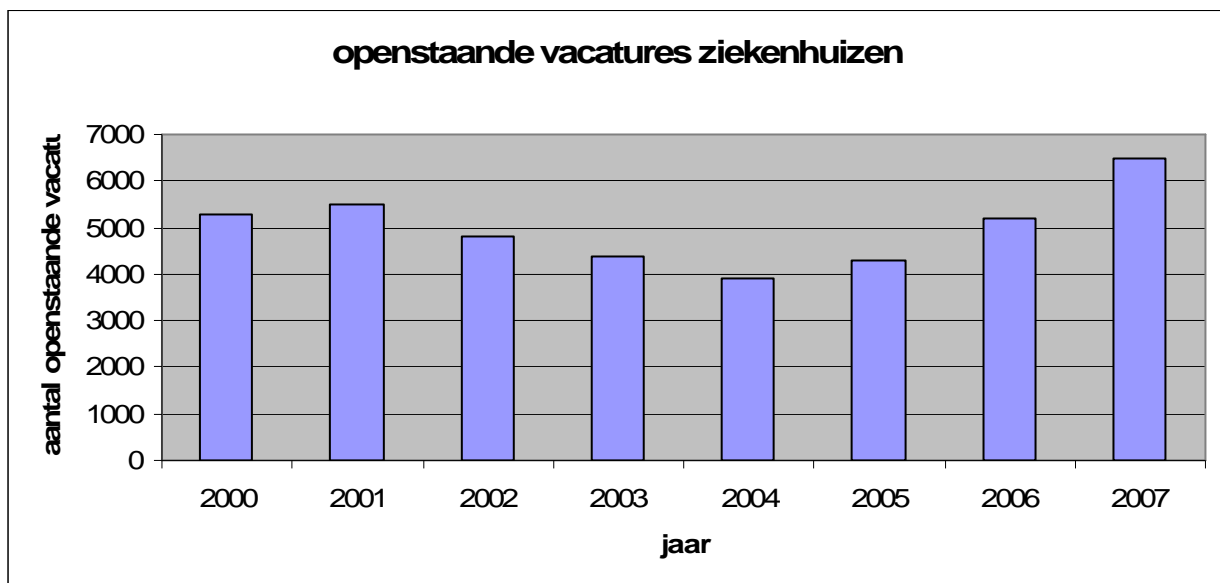
In deze subparagraaf is het aantal openstaande vacatures in de Nederlandse ziekenhuizen (macroniveau) vergeleken met de cijfers van detacheringbureau X (mesoniveau) over de periode 2000–2007. Het doel hiervan is te bepalen of de vraag en het aanbod van detacheren ook afhankelijk van de conjunctuur is.

Vacatures ziekenhuizen

In figuur 1.1 is het aantal openstaande vacatures in de Nederlandse ziekenhuizen (een kliniek met overnachting) over de periode 2000-2007 weergegeven. Daarbij is een daling te zien van 2001 tot en met 2004, waarna het aantal openstaande vacatures weer toeneemt.

Deze trend loopt bijna gelijk aan het aantal totaal openstaande vacatures in heel Nederland over deze periode (CBS Statline). Vanaf 2001 daalt het aantal openstaande vacatures in de ziekenhuizen en bereikt een dieptepunt in 2004. Vanaf 2005 stijgen de vacatures in de ziekenhuizen weer zoals te zien is in figuur 1.1.

Figuur 1.1. Openstaande vacatures ziekenhuizen



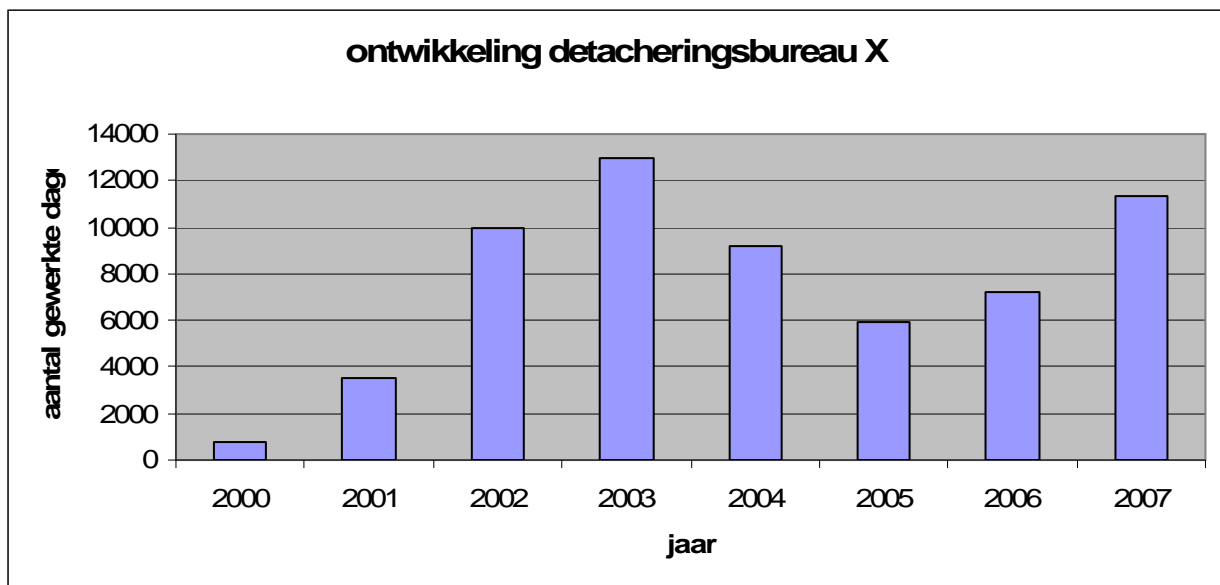
Bron: CBS Statline

Wanneer we kijken naar de werkloze beroepsbevolking over deze periode dan stijgt deze vanaf 2000 met als dieptepunt 2005 toen 483.000 mensen werkloos waren (CBS Statline). Na 2005 is het aantal werkloze mensen gedaald. Deze cijfers hangen samen met de hoogconjunctuur die Nederland in deze periode heeft gekend en die tot op heden voortduurt.

Ontwikkeling detacheringbureau X

Figuur 1.2 geeft de ontwikkeling weer van het aantal operatieassistenten, anesthesiemedewerkers, IC-verpleegkundigen, dialyseverpleegkundigen, A-verpleegkundigen, radiodiagnostisch laboranten en interim-managers die door detacheringbureau X zijn gedetacheerd in de Nederlandse ziekenhuizen en medische industrie.

Figuur 1.2 Ontwikkeling detacheringbureau X



Bron: Detacheringbureau X

Het bureau is in 2000 gestart en sinds 2007 worden ook interim-managers tewerkgesteld in diverse ziekenhuizen. Wanneer we kijken naar het aantal gewerkte dagen per jaar bij bureau X zien we tot 2003 een enorme groei, een daling in 2004 en 2005, en vervolgens weer een stijging van het aantal gewerkte dagen. Deze groei duurt tot op heden voort.

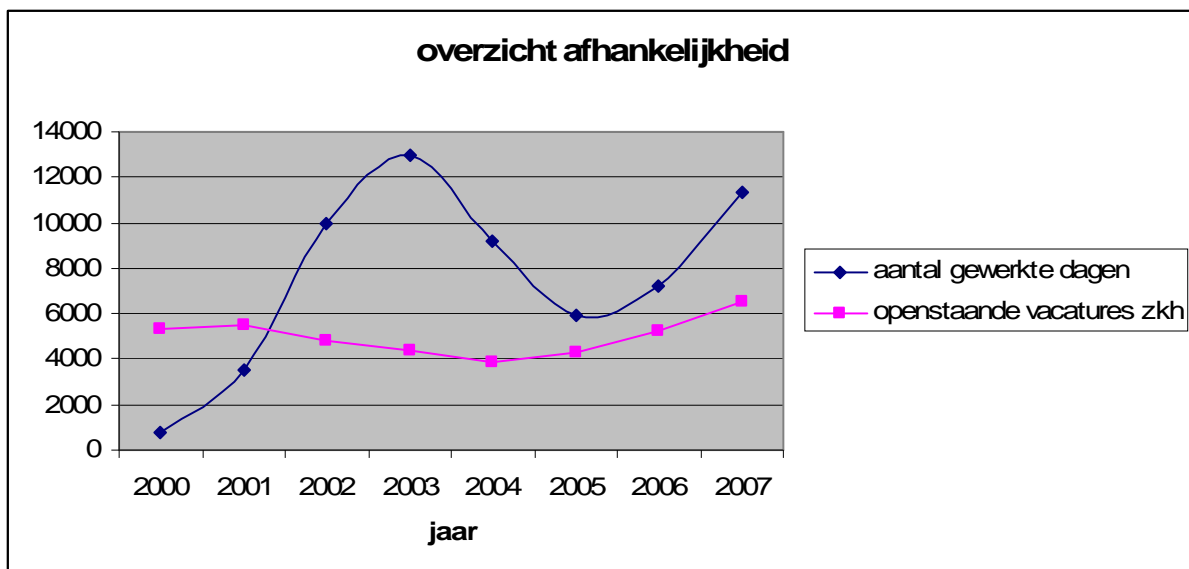
Macro en mesoniveau samen

Het aantal openstaande vacatures in Nederlandse ziekenhuizen is samengevoegd met het aantal gewerkte dagen van detacheringbureau X in figuur 1.3. Deze combinatie geeft duidelijkheid over de samenhang tussen de arbeidsmarkt en het aantal gewerkte dagen bij bureau X, ofwel de invloed van de conjunctuur op detacheren. Om te kunnen spreken van een samenhang, zou de grafiek bij een laagconjunctuur een daling in het aantal vacatures moeten laten zien en parallel daaraan een daling van het aantal gewerkte dagen van

detacheringbureau X. Tijdens hoogconjunctuur moet een stijging van het aantal openstaande vacatures gepaard gaan met een stijging van het aantal gewerkte dagen.

Wanneer figuur 1.3 geanalyseerd wordt, klopt dit ten dele. Vanaf 2001 is een daling te zien in het aantal openstaande vacatures van de ziekenhuizen maar een stijging van het aantal gewerkte dagen. Er is zelfs een piek in het aantal gewerkte dagen bij het detacheringbureau in 2003, terwijl het aantal openstaande vacatures bij de ziekenhuizen op dat moment afneemt. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat detacheringbureau X enkele jaren nodig heeft gehad om zich een positie in de detacheringmarkt te verwerven gezien het feit dat het bureau in 2000 begonnen is. Vanaf 2005 is wel een duidelijke conjuncturele samenhang te zien.

Figuur 1.3 Overzicht marktafhankelijkheid.



Bron: CBS Statline en detacheringbureau X

Conjunctuurafhankelijk

Niet alleen de literatuur en cijfers uit bovenstaande paragraaf laten zien dat detacheren beïnvloed wordt door de situatie op de markt, ook uit de enquête is gebleken dat mensen zich laten beïnvloeden door de conjunctuur om flexibele arbeid te verrichten.

In de vragenlijst is een stelling opgenomen, te weten “de situatie op de arbeidsmarkt is van invloed geweest op mijn keuze om te gaan werken op detacheringbasis”. Aan de hand van de antwoorden op deze stelling is het percentage respondenten uitgerekend die zich laat beïnvloeden door de conjunctuur. Alle respondenten die de antwoordkeuze ‘mee eens’ of ‘helemaal mee eens’ heeft ingevuld zijn meegenomen in de berekening. Het blijkt dat 45%

van de respondenten hun keuze om te gaan detacheren heeft laten beïnvloeden door de situatie op de arbeidsmarkt.

1.5 Leeswijzer

Dit rapport bestaat uit zes hoofdstukken. Na dit inleidende hoofdstuk zijn in hoofdstuk twee de motieven beschreven. Vanuit drie perspectieven is gekeken naar detacheren en op basis hiervan zijn een drietal motieven geformuleerd. In hoofdstuk drie zijn de methoden van dit onderzoek terug te vinden. Hoofdstuk vier laat de resultaten van het onderzoek zien en in hoofdstuk vijf zijn de conclusies terug te vinden.

Hoofdstuk zes, tevens het laatste hoofdstuk bestaat uit aanbevelingen voor een eventueel vervolgonderzoek.

2 Motieven

2.1 Typen tijdelijke arbeidskrachten

Om een duidelijk beeld te schetsen welke arbeidskrachten het in dit onderzoek betreft, is gebruik gemaakt van de indeling van Marler, Milkovich en Barringer (1998). Zij hebben tijdelijke arbeidskrachten in vier groepen ingedeeld: een traditionele, een carrière, een transitie, en een grenzeloze groep die onder andere van elkaar verschillen wat betreft hun voorkeur voor tijdelijk werk.

Tabel 2.1 **Typen tijdelijke arbeidskrachten**

Hoog	Transitie	Grenzeloos
Vaardigheden	Loon: gemiddeld Voorkeur: vaste baan Kennis: medium Taak: bedrijfsspecifiek Alternatieven: een paar	Loon: hoog Voorkeur: flexibiliteit Kennis: hoog Taak: gespecialiseerd Alternatieven: ja
	Traditioneel	Carrière
Laag	Loon: laag Voorkeur: vaste baan Kennis: laag Taak: routine Alternatieven: een paar	Loon: laag Voorkeur: flexibiliteit Kennis: laag Taak: routine Alternatieven: veel

Laag Voorkeur voor tijdelijk werk Hoog

Bron: Marler, Milkovich en Barringer, 1998:10

De transitionele tijdelijke arbeidskrachten zijn mensen met veel vaardigheden, maar zonder voorkeur voor tijdelijk werk en flexibiliteit. De vaardigheden zijn merendeels bedrijfsspecifiek, waardoor ze minder eenvoudig mee te nemen zijn naar andere organisaties. Deze mensen prefereren dan ook een vaste baan, maar door gebrek hieraan verrichten zij tijdelijk werk.

De traditionele arbeidskracht bezit minder vaardigheden en heeft geen voorkeur voor tijdelijk werk; hij/zij is op zoek naar een vaste baan. De kennis die deze mensen bezitten is algemeen en de opdrachten die deze traditionele krachten uitvoeren stelt hen niet in staat hun kennis en vaardigheden te vergroten, waardoor de lonen ook laag liggen. Dit type arbeidskracht is grotendeels vrouw en wordt ook wel vergeleken met het stereotype tijdelijk werker.

De carrièrekrachten zijn mensen die graag tijdelijke opdrachten willen doen, maar die minder vaardigheden bezitten en daardoor ook minder kennis opdoen tijdens hun werk. Deze mensen zijn veelal getrouwd en vrouw en hebben al een inkomen van hun partner. De economische druk is hierdoor minder en dit kan hun voorkeur voor tijdelijk werk verklaren.

De grenzeloze arbeidskrachten hebben de voorkeur voor flexibiliteit en bezitten veel vaardigheden. Zij prefereren veel tijdelijke opdrachten omdat dit hen in de gelegenheid stelt hun vaardigheden, capaciteiten en kennis nog verder te ontwikkelen.

In dit onderzoek betreft het voornamelijk grenzeloze arbeidskrachten maar ook carrièrekrachten komen voor. Zij werken graag op flexibele basis en doen tijdelijke opdrachten maar zoeken wel een stuk zekerheid wat goed aansluit bij het werken op detacheringbasis.

2.2 Motieven

Er is vanuit drie perspectieven naar detacheren gekeken. Deze perspectieven, te weten het principieel kiezen voor zelfontplooiing, arbeidsvoorwaarden en tijdsflexibiliteit, staan in deze paragraaf centraal en vormen het uitgangspunt van dit onderzoek.

Er is tot op heden weinig onderzoek verricht naar de beweegredenen van het werken op detacheringbasis in Nederlandse ziekenhuizen. Er is daarom gebruik gemaakt van literatuur die aansluit bij of in het verlengde ligt van detacheren. Allereerst leidt dit naar het feit dat detacheren een vorm van flexibele arbeid is.

Flexibilisering van de arbeid betreft de inzet van personeel in het arbeidsproces. Hierin zijn twee dimensies te onderscheiden, de mate waarin flexibiliteit wordt bereikt met het inzetten van eigen personeel (interne flexibiliteit) dan wel het inhuren van extern personeel (externe flexibiliteit), en de mate waarin flexibiliteit afhankelijk is van de hoeveelheid beschikbare mensen (kwantitatieve flexibiliteit) dan wel van de manier waarop mensen worden ingezet (kwalitatieve flexibiliteit) (Oeij, Miedema & Goudswaard, 2002). De combinatie van externe en kwalitatieve flexibilisering levert detachering op, het inlenen van kennis.

Tabel 2.2 Vormen van flexibele arbeid

	Interne flexibilisering	Externe flexibilisering
Kwantitatieve Flexibilisering	<p><i>Werktijdflexibilisering</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Overwerk • Flexibele jaarroosters • Deeltijdarbeid • Variabele/glijdende/verschoven arbeidstijden • Ploegenarbeid • Flexibel pensionering/deeltijdpensioen 	<p><i>Contractflexibilisering</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Uitzendwerk • Arbeidspools • Tijdelijke contracten • Afroepcontracten • (collegiaal) in- en uitlenen • Thuiswerk
Kwalitatieve Flexibilisering	<p><i>Functieflexibilisering</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Incidentele inzetbaarheid • Multi-inzetbaarheid • Functiecombinaties • Functieroulatie 	<p><i>Inleen van kennis</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Detachering • Advisering/interim-functies

Bron: De Haan, Vos & de Jong, 1994:57

2.2.1 Ontplooiing

Het eerste perspectief is gebaseerd op de grenzeloze carrière theorie. Grenzeloze carrières zijn beroepspaden die niet gebonden zijn aan specifieke organisaties maar waarbij competenties zich ontwikkelen door middel van projecten binnen netwerken in de bedrijfstak (Zammuto, 1998).

In deze paragraaf wordt bovenstaande definitie toegelicht. Grenzeloze carrière is een vorm van arbeid die we steeds vaker tegenkomen, vergelijkbaar met de zogenoemde zelfstandige zonder personeel (zzp). Professionals verhuren zich aan bedrijven en kiezen principieel voor zelfontplooiing.

De grenzeloze carrière is een carrièrevorm die recht tegenover de traditionele carrière staat. De traditionele carrière, ook wel de organisatiecarrière genoemd, is de carrière waarbij werknemers bij een groot, stabiel bedrijf werken, meegaan met de processen en doelen en alle kansen grijpen die ze daar kunnen krijgen. Dit betekent dat één bedrijf de hele carrière van een persoon bepaalt. Deze organisatiecarrière is lange tijd de dominante manier van werken geweest, maar volgens Arthur en Rousseau (1996) is deze traditionele carrière nu verleden tijd. Organisaties kunnen hun werknemers ook geen levenslange carrière meer garanderen. Daarom wordt er nu steeds meer gekozen voor de grenzeloze carrière.

Wanneer individuen voor een grenzeloze carrière kiezen, is hun inkomenszekerheid afhankelijk van hun eigen vaardigheden en hun vermogen om deze vaardigheden op de externe arbeidsmarkt te verkopen. De ontwikkeling van vaardigheden is een belangrijk aspect bij de grenzeloze carrière. Grenzeloze werkers geven de voorkeur aan veel tijdelijke opdrachten bij verschillende bedrijven omdat dit hen de mogelijkheid biedt hun vaardigheden verder te ontwikkelen. Zij hebben in vergelijking met andere tijdelijke krachten (dit zijn veelal mensen die tijdelijk werken met als doel een vaste baan te krijgen) veel geïnvesteerd in kennis omdat dit bijdraagt aan hun marktwaarde (Arthur en Rousseau, 1996). Grenzeloze arbeidskrachten identificeren zich dan ook niet met een organisatie, maar met hun eigen vakkundigheid. Een grote uitdaging is voor hen weggelegd door bij verschillende bedrijven afwisselende opdrachten uit te voeren.

Volgens Kunda, Barley en Evans (2002) is het voor grenzeloze werkers geen kwestie van een baan behouden, maar gaat het erom hoe eenvoudig ze een andere baan kunnen vinden (Marler, Milkovich & Barringer, 2002). Deze mensen maken dan ook vaak gebruik van intermediairs en uitzend- en detacheringbureaus om aan opdrachten te komen. De grenzeloze werkers hebben dus een voorkeur voor een tijdelijke status als arbeidskracht en zijn niet op zoek naar een vaste baan bij één bedrijf.

Silicon Valley is een goed voorbeeld van een gebied waar veel mensen werken die de voorkeur geven aan een grenzeloze carrière en waarbij dit ook mogelijk is. Door de open arbeidsmarkt wisselen individuen van projectteams en bedrijven, waardoor ze de grenzen tussen de bedrijven en omringende instituties doen vervagen. Deze open arbeidsmarkt zorgt ervoor dat zowel individuen als organisaties continu kennis, vaardigheden en technologie kunnen combineren en hercombineren (Arthur en Rousseau, 1996).

Kenmerkend voor de arbeidskrachten die een grenzeloze carrière nastreven, is hun streven zoveel mogelijk verschillende opdrachten of projecten uit te voeren met als doel kennis en vaardigheden optimaal te ontwikkelen.

Verrassend genoeg bleek uit een onderzoek van Marler, Milkovich en Barringer (1998) waarbij de hypothese “grenzeloze arbeidskrachten hebben opdrachten die ervoor zorgen dat hun kennis en vaardigheden meer groeien” (Marler, et al. 1998: 11) werd getest, dat er geen sprake was van een significante correlatie. Grenzeloze krachten zijn niet méér tevreden dan andere typen tijdelijke arbeidskrachten met opdrachten die hun kennis en vaardigheden vergroten.

De respondenten in het genoemde onderzoek waren tijdelijke arbeidskrachten en mensen met een contract die werkzaam waren in tijdelijke opdrachten in het noordoosten van de Verenigde Staten. Zij vertegenwoordigden een brede groep van tijdelijke werkers en tijdelijke opdrachten en waren werkzaam in 95 verschillende dienstverlenende organisaties. De respondenten varieerden in de leeftijd van 16 tot 74 jaar, met een gemiddelde leeftijd van 38. Ongeveer de helft, 48,7% was man en 46,1% was getrouwd. De gemiddelde respondent had een 'college degree' en 40% had een voorkeur voor tijdelijk werk. De respondenten zijn ingedeeld in één van de vier typen tijdelijke arbeidskrachten van Marler, et al. (1998) op basis van hun voorkeur voor tijdelijk werk en hun vaardigheidsniveau, gemeten aan de hand van hun opleidingsniveau en beroepsvaardigheden.

Als mogelijke verklaring voor het ontbreken van de correlatie van de variabelen in de hypothese wordt aangegeven dat individuen met zogenaamde grenzeloze tijdelijke carrières vele mogelijkheden hebben om dezelfde gespecialiseerde taak in verschillende omgevingen uit te voeren (Marler, et al., 1998). Ondanks het feit dat de relatie tussen de variabelen in bovenstaand onderzoek niet significant was, heb ik in mijn onderzoek toch gekeken of de mensen die op detacheringbasis werkzaam zijn in Nederlandse ziekenhuizen dit principieel doen ten behoeve van hun zelfontplooiing. Deze manier van werken zorgt er namelijk voor dat betrokkenen in verschillende organisaties, omgevingen en omstandigheden werkzaam zijn en hoewel zij een specifieke taak uitvoeren krijgen zij te maken met een breed scala aan ziekenhuisspecialismen (chirurgie, orthopedie etc.).

2.2.2 Arbeidsvoorwaarden

Bij een andere hypothese gemeten in het onderzoek van Marler, et al. (1998) was wel sprake van een significante relatie. De voorstanders van een grenzeloze carrière kozen voor een tijdelijke opdracht omdat de primaire arbeidsvoorwaarden (loon) beter waren. Niet alleen in het onderzoek van Marler et al. bleek geld een rol te spelen, ook in een onderzoek van het RTL Nieuws van 9 augustus 2008 werden de arbeidsvoorwaarden van mensen die op detacheringbasis in Nederlandse ziekenhuizen werken gepresenteerd. Hieruit bleek dat deze mensen 15% boven de CAO-ziekenhuizen betaald kregen net als de gedetacheerden die werken voor detacheringbureau X. Dit zou kunnen betekenen dat deze mensen kiezen voor het werken op detacheringbasis omdat het loon hoger ligt. Het RTL Nieuws van 9 augustus 2008 noemde daarnaast het hebben van een leaseauto als reden om een overstap te maken

naar het detacheren. Daarom zijn ook de secundaire arbeidsvoorwaarden (leaseauto, studiebudget, eindejaarsuitkering) als motivatiefactor onderzocht.

2.2.3 Tijdsflexibiliteit

Een algemeen bekend verschijnsel is dat Nederlanders het altijd druk hebben. In de media wordt hier uitgebreid over gesproken, oorzaak is onder meer de toename van het aantal werkende vrouwen. We zien dan ook een stijging in het aantal tweeverdienerhuishoudens. Verschillende aspecten spelen hierin een rol. Ten eerste heeft de overheid haar steentje bijgedragen door invoering van de Algemene Wet Gelijke Behandeling in 1994. Sindsdien mag er geen onderscheid meer worden gemaakt in sekse. Ten tweede zijn vrouwen tegenwoordig vaak hoger opgeleid (zie bijlage I) en hebben daardoor meer kansen op de arbeidsmarkt. Tevens kenmerkt Nederland zich door een hoog percentage deeltijdwerkers (zie bijlage I). Hierdoor is de combinatie van betaalde en onbetaalde arbeid te realiseren. Deze combinatie zorgt er echter ook voor dat veel mensen moeilijkheden hebben een juiste balans tussen werk en privé te vinden. Er wordt veel gewerkt waardoor (te) weinig tijd overblijft voor andere bezigheden zoals hobby's, gezin, sport, etc.

Om het probleem van de juiste werk-privé balans op te lossen, kiezen mensen onder andere voor flexibele arbeid. Flexibele arbeid kan vanuit de werknemer als volgt gedefinieerd worden:

“Flexibiliteit van de arbeid vanuit de werknemer kan worden omschreven als het vermogen van de werknemers om de arbeidssituatie zo soepel en adequaat mogelijk af te stemmen op persoonlijke (veranderende) levensomstandigheden” (Trommel, 1987, uit Vander Steene, Sels, Vanhooetegem, Forrier & Witte, 2002:3).

Flexibiliteit kan dus zorgen voor een goede afstemming tussen werk en privé. Flexibele arbeidskrachten hebben bijvoorbeeld meer invloed op hun uren, werkdagen en werktijden, waardoor werk makkelijker met een gezinsleven gecombineerd kan worden.

Veel onderzoeken naar flexibele arbeid richten zich op de werkgeverszijde, slechts een enkeling benadert flexibilisering vanuit de werknemer. In het bijzonder Trommel heeft in zijn werkdocument ‘Flexibele arbeid: een werknemerstypologie (1987)’ een duidelijk beeld neergezet van beweegredenen van werknemers.

Hieronder zijn verschillende motivaties beschreven die voortkomen uit onderzoeken naar de beweegredenen van flexibele arbeid vanuit de werknemer.

Trommel (1987) presenteert in zijn werkdocument 'Flexibele arbeid: een werknemerstypologie' de resultaten van zijn onderzoek naar de beweegredenen van het tot stand komen van een flexibel arbeidsbestaan. De belangrijkste beweegredenen voor flexibele arbeid op het gebied van tijdsflexibiliteit die hij concludeert, zijn:

- de vrijheid met betrekking tot arbeidsduur en arbeidstijden
- het vrijmaken van tijd voor andere bezigheden zoals hobby's en dergelijke

In een onderzoek van De Witte, Vander Steene, Dejonckheere, Forrier, Sels & Hootegem (2001) gaf 55% van de respondenten aan dat ze bewust gekozen hadden voor tijdelijk werk omdat vast werk niet te combineren was met hun persoonlijke situatie (bijvoorbeeld omwille van huishoudelijke verplichtingen of vrijwilligerswerk). Tijdelijk werk kon door deze respondenten beter gecombineerd worden met andere activiteiten.

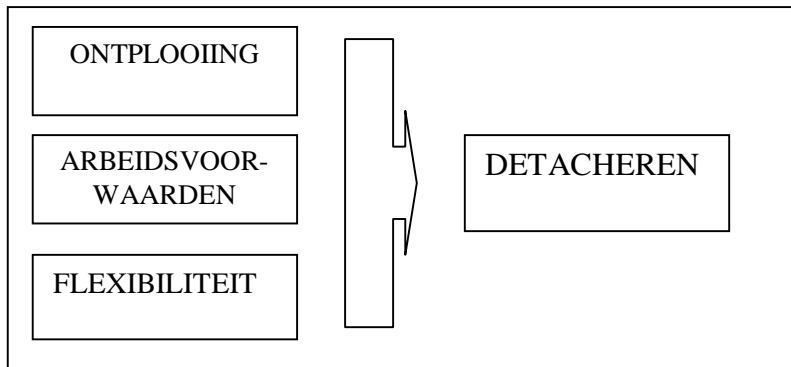
Uit een ander onderzoek, dat tevens gericht was op uitzendkrachten (Uitzendkrachten in 2006: profiel- en tewerkstellingskenmerken, Peeters & Van Pelt, 2007), kwam naar voren dat 56% van hen het zelf kunnen bepalen van de periodes waarin gewerkt kan worden een groot voordeel vindt van flexibel werken.

Detacheringkrachten die werkzaam zijn bij detacheringbureau X geven zelf aan hoeveel uur zij willen werken (met een minimum van 24 uur per week) en kunnen dit in overleg veranderen om voor zichzelf een optimale werk-privé balans te creëren. De medewerkers hebben de mogelijkheid hun voorkeur uit te spreken betreffende de opdracht en de duur hiervan. Tevens kunnen de gedetacheerden langere perioden vrij nemen door vakantie en/of onbetaald verlof op te nemen.

Op basis van het literatuuronderzoek zijn dus drie motieven naar voren gekomen die leiden tot onderstaande vraagstellingen.

1. Speelt ontplooiing van de werknemer een rol in de keuze om te gaan detacheren?
2. Hebben arbeidsvoorwaarden invloed op de keuze om te gaan detacheren?
3. Is tijdsflexibiliteit een doel om te gaan werken op detacheringbasis?

Schematisch weergegeven ziet het onderzoek er nu als volgt uit:



In de volgende twee hoofdstukken zal naar voren komen welk motief het sterkst is en welk motief invloed heeft op de keuze om te gaan detacheren.

3

Methoden

3.1 Vooronderzoek motieven

Een tweetal medewerkers van het kantoor van detacheringbureau X is gevraagd naar hun mening en visie over de beweegredenen van mensen om op detacheringbasis te gaan werken. Dit verkennende kwalitatieve vooronderzoek is verricht om goede vragen te kunnen formuleren voor de enquête.

De antwoorden van de interviews zijn uitgesorteerd per motief in tabel 3.1.

Tabel 3.1 Vooronderzoek motieven

<p>Motief 1 Ontplooiing</p>	<p>Als eerste verklaring komt naar voren dat de keuze om op detacheringbasis te gaan werken de uitdaging is. In het bijzonder bij de interim-managers wordt dit als reden aangegeven; deze managers worden veelal ingehuurd om een veranderingsproces te sturen en/of te begeleiden. Wanneer deze opdracht met succes is voltooid begint de zoektocht naar een nieuwe uitdaging.</p> <p>Een ander belangrijke reden voor detacheringkrachten is ‘het kijken in verschillende keukens’. De werknemers worden tijdelijk in ziekenhuis A gedetacheerd en gaan vervolgens een paar maanden naar ziekenhuis B en werken tussendoor nog een dagje in ziekenhuis C. Op deze manier komen de gedetacheerden met verschillende manieren van werken, verschillende stijlen van leidinggeven en verschillende arbeidsprocessen in aanraking.</p> <p>Een gevolg van het verrichten van diverse opdrachten is dat de vakinhoudelijke kennis van de gedetacheerden wordt verbreed.</p> <p>Volgens een geïnterviewde hebben de mensen die voor het detacheren kiezen overcapaciteit en zijn ze bovendien communicatief sterk. Door deze manier van werken ontstaan er mogelijkheden zich verder te ontplooien.</p>
<p>Motief 2 Arbeidsvoorwaarden</p>	<p>Op de vraag of de geïnterviewden dachten dat geld een motivatie is om voor werken op detacheringbasis te kiezen werd bevestigend</p>

	geantwoord. Er zijn gedetacheerden die voor deze flexibele vorm van werken hebben gekozen omdat er een hoger salaris uit voortvloeit. Uiteraard geldt dit niet voor alle detacheringkrachten en een geïnterviewde schat dat voor 50% van de mensen de primaire arbeidsvoorwaarde de keuze bepaalt.
Motief 3 Tijdsflexibiliteit	Detacheren brengt veel mogelijkheden met zich mee flexibel om te gaan betreffende het aantal werkzame uren en perioden.

Alle argumenten die door de geïnterviewden zijn aangedragen sluiten aan bij de concepten van de literatuur.

3.2 Vragenlijst

Om de genoemde motieven te onderzoeken is door middel van een online enquête onderzocht welke beweegredenen ertoe leiden dat mensen kiezen voor de flexibele arbeidsrelatie detachering. Aan alle negentig gedetacheerden van detacheringbureau X is de enquête verstuurd; 53 enquêtes zijn ingevuld teruggekomen wat een responspercentage geeft van 59%.

De enquête (zie bijlage II) bestaat uit 21 vragen en heeft een vijf-punts Likertschaal. Er is voor deze schaal gekozen omdat de antwoordmogelijkheden eenduidig zijn. De keuzemogelijkheden bestaan uit helemaal oneens, oneens, neutraal, mee eens of helemaal mee eens. Er is bewust gekozen voor een relatief korte vragenlijst omdat dit aantrekkelijker is voor de respondent en de kans op medewerking hierdoor toeneemt, wat ook blijkt uit het hoge responspercentage (59%).

De enquête is als volgt opgebouwd

Het eerste gedeelte zijn vragen van algemene aard en richt zich op de persoonlijke gegevens van de respondenten zoals geslacht, beroep, leeftijd enz.

Vervolgens zijn twee controlevragen geformuleerd waardoor respondenten die niet tot de doelgroep van het onderzoek behoren uitgeselecteerd kunnen worden.

De volgende tien stellingen hebben tot doel hebben de geformuleerde motieven te toetsen en vormen daarmee de kern van dit onderzoek.

Om uitspraken te kunnen doen over motief 1 zijn zes stellingen geformuleerd. Er is voor zes aparte stellingen gekozen zodat de respondent de keuze heeft bij elke onafhankelijke variabele (respectievelijk vaardigheden, kennis, werkervaring, afwisseling, oriëntatie en uitdaging) verschillende antwoorden in te vullen.

<p>Motief 1 Ontplooing</p>	<p>Vr 12 Door het werken op detacheringbasis vergroot ik mijn vaardigheden</p> <p>Vr 13 Door het werken op detacheringbasis vergroot ik mijn kennis.</p> <p>Vr 14 Door het werken op detacheringbasis doe ik meer werkervaring op</p> <p>Vr 17 Het werken op detacheringbasis zorgt voor veel afwisseling.</p> <p>Vr 18 Door het werken op detacheringbasis kan ik mij oriënteren op de arbeidsmarkt.</p> <p>Vr 19 Het werken op detacheringbasis biedt meer uitdaging dan wanneer ik in loondienst ben bij een ziekenhuis.</p>
--------------------------------	---

Om uitspraken te kunnen doen over motief 2 zijn twee stellingen geformuleerd. De vragen zijn eenduidig en de kans op een juiste toetsing neemt hierdoor toe.

<p>Motief 2 primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden</p>	<p>Vr 10 Ik werk op detacheringbasis omdat de primaire arbeidsvoorwaarden (loon) beter zijn dan wanneer ik in loondienst ben bij een ziekenhuis.</p> <p>Vr 11 Ik werk op detacheringbasis omdat de secundaire arbeidsvoorwaarden (reiskostenvergoeding, mogelijkheid tot leasen, studiebudget) beter zijn dan wanneer ik in loondienst ben bij een ziekenhuis.</p>
---	--

Zoals uit paragraaf 2.2.3 is gebleken zijn twee factoren van belang bij tijdsflexibiliteit, namelijk zelf bepalen hoeveel uren men werkt en de balans tussen werk en privé. Deze twee factoren komen terug in onderstaande stellingen.

Motief 3 Tijdsflexibiliteit	Vr 15 Het werken op detacheringbasis zorgt ervoor dat ik zelf kan bepalen hoeveel uur ik werk. Vr 16 Het werken op detacheringbasis zorgt ervoor dat ik meer invloed heb op de balans tussen werk en privé.
--------------------------------	--

De laatste vraag laat ruimte open voor de respondenten om eventuele andere beweegredenen die tot detachering geleid hebben, te beschrijven.

Respondenten

De respondenten in dit onderzoek waren alle medewerkers van detacheringbureau X. Deze medewerkers vertegenwoordigen verschillende beroepsgroepen: anesthesiemedewerkers, operatieassistenten chirurgie, (IC-)verpleegkundigen, dialyseverpleegkundigen en interim-managers. Alle respondenten waren op het moment van de enquête in loondienst bij detacheringbureau X met detacheringervaringen die variëren van een periode van één maand tot meer dan vijf jaar. 37 Respondenten hadden een contract voor onbepaalde tijd en 16 werkten via een contract voor bepaalde tijd. Onder de respondenten bevonden zich twintig mannen en 33 vrouwen en zij werkten gemiddeld 33 uur per week. Bijna alle respondenten waren werkzaam in een ziekenhuis in Nederland en een enkeling werkte in de medische industrie. De leeftijd varieerde van 25 tot en met 56 met een gemiddelde leeftijd van 38 jaar.

3.3 Factoranalyse en betrouwbaarheid

Omdat de vragenlijst niet gebaseerd is op bestaande vragen maar op literatuur- en vooronderzoek, is een zogenaamde geroteerde factoranalyse uitgevoerd en de Cronbach's Alpha vastgesteld teneinde de betrouwbaarheid van de schalen te kunnen vaststellen. Uit de factoranalyse komt naar voren dat de variabelen op drie factoren laden. Eén variabele is buiten beschouwing gelaten, te weten "oriëntatie op de arbeidsmarkt". Deze variabele was niet eenduidig interpreteerbaar.

Tabel 3.2 Geroteerde factoranalyse

	1	2	3
voorwaard	-,076	,900	,094
Secvrw	,170	,933	,014
Vaardig	,839	,067	,042
Kennis	,854	,220	,019
Ervaring	,843	,001	-,080
Uren	-,123	-,137	,868
Invloed	,190	,219	,877
afwisseling	,519	-,229	,151
Uitdaging	,386	,187	,335

Factor 1

De factor ontplooiing bestaat uit de onafhankelijke variabelen vaardigheden, kennis, ervaring, afwisseling en uitdaging. De Cronbach's Alpha is 0,711 en daarmee is deze schaal betrouwbaar bevonden.

Cronbach's Alpha	Aantal variabelen
,711	5

De zesde variabele, oriëntatie op de arbeidsmarkt is zoals hierboven al is genoemd weggelaten.

Factor 2

De factor arbeidsvoorwaarden bestaat uit de twee variabelen primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. De Cronbach's Alpha is 0,847 en daarmee is ook deze schaal betrouwbaar bevonden.

Cronbach's Alpha	Aantal variabelen
,847	2

Factor 3

De factor tijdsflexibiliteit bevat de variabelen aantal uren en invloed op balans tussen werk en privé. Het schaal tijdsflexibiliteit blijkt betrouwbaar bevonden aangezien de Cronbach's Alpha 0,763 is.

Cronbach's Alpha	Aantal variabelen
,763	2

4

Resultaten

4.1 Ranking

Om te kunnen bepalen welk motief voor de respondenten het belangrijkste is, zijn aan de hand van de resultaten van de factoranalyse de drie motieven gerankt. Zo wordt duidelijkheid verschaft welk motief de meeste punten toegekend krijgt door de respondenten en welk motief als minder belangrijk wordt ervaren.

Alle antwoorden van de respondenten zijn bij elkaar opgeteld waarbij helemaal mee oneens 1 punt krijgt, mee oneens 2 punten, neutraal 3 punten, mee eens 4 punten en helemaal mee eens heeft een score van 5 punten. De scores van de motieven zijn gecorrigeerd naar het aantal variabelen behorende bij het desbetreffende motief.

Tabel 4.1 Ranking Motieven

	Motief 1 Ontplooiing	Motief 2 Arbeidsvrw	Motief 3 Tijdsflexibiliteit
Totaal respondenten	1150	381	306
Correctie	/ 5	/ 2	/ 2
Rankingscore	230	190.5	153

We zien dat motief 1 de hoogste score heeft. De respondenten zijn het meest eens met de beweegreden dat werken op detacheringbasis mogelijkheden biedt zichzelf te ontplooien. Daarna volgt motief 2: arbeidsvoorwaarden spelen een minder grote rol dan ontplooiing. Tijdsflexibiliteit (motief 3) krijgt nog minder punten en blijkt het minst belangrijk om te gaan werken op detacheringbasis.

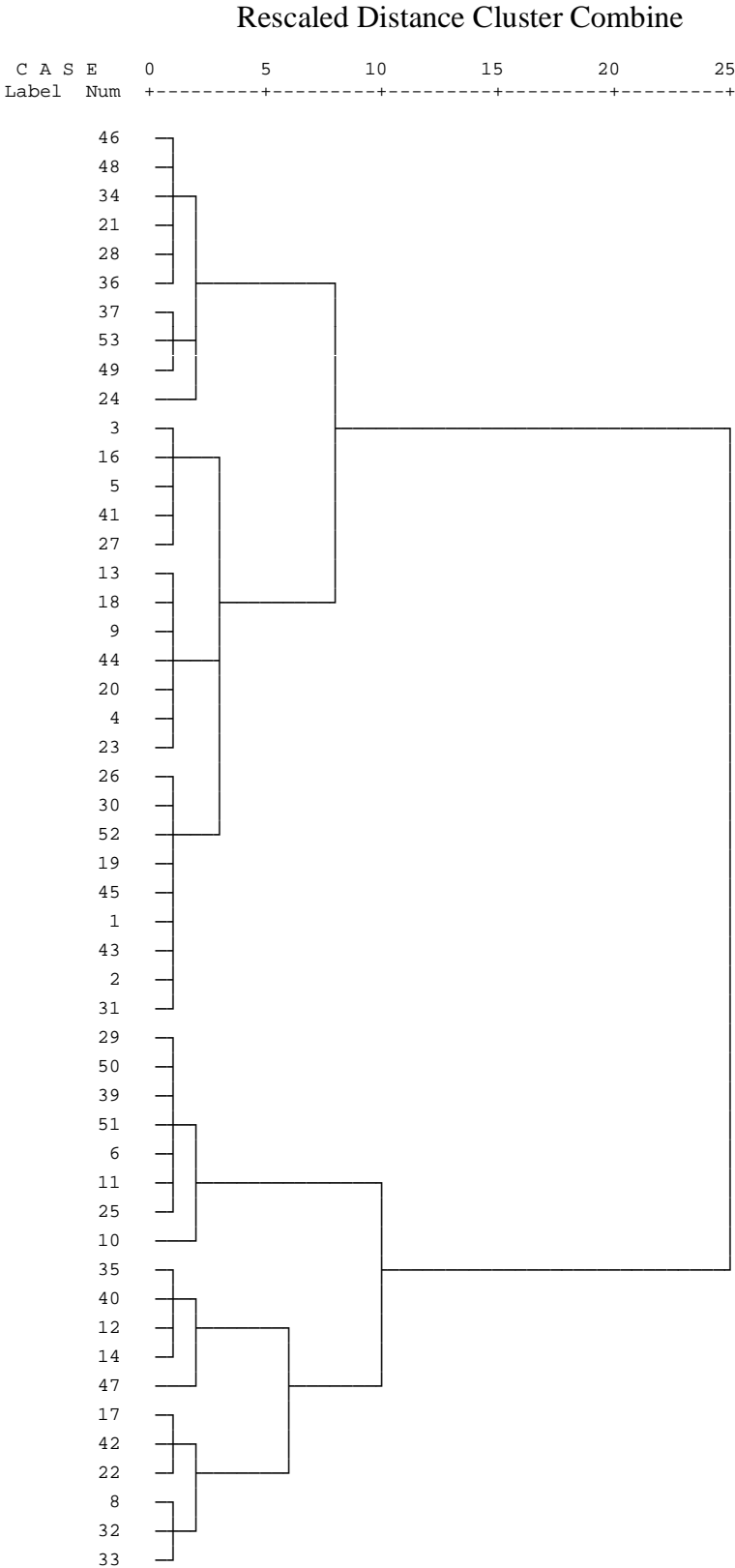
4.2 Clusteranalyse

Een clusteranalyse is uitgevoerd om een verdeling van de respondenten in subgroepen te maken. Deze subgroepen bestaan uit respondenten die onderling sterk op elkaar lijken. In dit onderzoek is gekeken naar de overeenkomsten van de respondenten op basis van de drie motivatiefactoren ontplooiing, arbeidsvoorwaarden en tijdsflexibiliteit. De Ward methode is hier toegepast. Deze methode bepaalt voor elk cluster het gemiddelde van alle variabelen. Vervolgens bepaalt zij voor elke respondent de afstand met betrekking tot het clustergemiddelde. Respondenten die weinig afstand vertonen met een variabele worden

geclusterd. Deze afstanden zijn weergegeven in een dendogram (zie figuur 4.1). Naarmate de afstand groter wordt zijn de clusters minder homogeen.

Wanneer we een afstand van tien in het dendogram aanhouden is er sprake van twee clusters. De antwoorden van de betreffende respondenten behorende bij de twee clusters zijn geanalyseerd en daarbij wordt duidelijk dat er één subgroep is waarvan de respondenten gekozen hebben voor detacheren ten behoeve van de zelfontplooiing. Deze groep bestaan uit ongeveer 2/3 van de respondenten. De andere subgroep vindt zelfontplooiing minder belangrijk. Binnen deze subgroep, die minder gemotiveerd is vanwege zelfontplooiing, zijn weer verschillende kleinere subgroepen te onderscheiden waarbij de motivatie om te gaan detacheren alle kanten uitgaat.

Figuur 4.1 Dendrogram



4.3 Regressieanalyse

In deze paragraaf zijn de resultaten gepresenteerd van de multiple regressieanalyse waarbij de variabelen leeftijd en lengte dienstverband als controlevariabelen zijn meegenomen.

De afhankelijke variabele is de keuze om te gaan detacheren, welke is afgeleid uit vraag acht van de enquête (Ik heb bewust en vrijwillig gekozen voor het werken op detacheringbasis).

De respondenten hebben gekozen voor de antwoorden neutraal, mee eens of helemaal mee eens.

Hypothesen

H1: Ontplooing speelt een rol in de keuze om te gaan detacheren.

H2: De primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden hebben invloed op de keuze om te gaan detacheren.

H3: Tijdsflexibiliteit is van invloed op de keuze om te gaan detacheren.

Uit deze multiple regressieanalyse blijkt dat enkel ontplooiing een significante voorspeller is voor de keuze om te gaan detacheren ($p = .01$). De keuze om te gaan detacheren kan voor 24,5% ($R^2 = .245$) verklaard worden door de drie motieven.

Tabel 4.2.1 Standaarddeviatie en gemiddelde

Variabelen	SD	GEM
Ontplooing	21,62	2,85
Arbeidsvoorwaarden	7,27	2,4
Tijdsflexibiliteit	5,91	2,18

Tabel 4.2.2 Multiple regressieanalyse

Variabelen	R ²	F	B	β	P
Ontplooing	.245	(5,39) = 2,530	.07	.36	.01*
Arbeidsvoorwaarden	.245	(5,39) = 2,530	.04	.19	.20
Tijdsflexibiliteit	.245	(5,39) = 2,530	0	0	.99

* $p < .05$

De multiple regressieanalyse bevestigt hypothese 1, ontplooiing speelt een rol in de keuze om te gaan detacheren. Arbeidsvoorwaarden en tijdsflexibiliteit zijn geen significante voorspellers voor de keuze om te gaan detacheren.

4.4 Andere motivatiefactoren

De enquête bevatte nog een laatste open vraag, te weten:

‘De reden waarom ik voor het werken op detacheringbasis heb gekozen staat er niet tussen en is een andere’.

Deze vraag is door een achttal respondenten beantwoord waarbij onderstaande antwoorden afweken van de al eerder genoemde motieven.

- “Bij detacheren ga je naar je werk, je doet wat je moet doen en gaat naar huis”;
- “Alleen patiëntenwerk doen en geen ‘gezeur’ hebben met beleidszaken zoals vergaderingen en verplichte deelname aan commissies”;
- “Gewoon lekker kunnen werken, geen gedoe met werkgroepjes en commissies, dat kost veel tijd en energie en het resultaat is vaak nul”.

Bovenstaande antwoorden kunnen samengevat worden in een eventueel vierde motivatiefactor om voor het werken op detacheringbasis te kiezen, namelijk alleen vakinhoudelijk werk verrichten en verder niet bij beleidszaken betrokken hoeven te zijn. Deze beweegreden kan hier helaas niet verder worden onderzocht, maar wordt wel aanbevolen voor vervolgonderzoek.

5 Conclusies

Een aantal analyses is uitgevoerd in dit onderzoek waar diverse conclusies uit voortvloeien. Op basis van deze conclusies is antwoord gegeven op de drie vraagstellingen en de probleemstelling.

Wat zijn de motieven van mensen om op detacheringbasis te gaan werken in Nederlandse ziekenhuizen?

1. Speelt ontplooiing van de werknemer een rol in de keuze om te gaan detacheren?
2. Hebben arbeidsvoorwaarden invloed op de keuze om te gaan detacheren?
3. Is tijdsflexibiliteit een doel om te gaan werken op detacheringbasis?

Via een literatuuronderzoek, een kwalitatief vooronderzoek en een factoranalyse heb ik aangetoond dat er sprake is van drie motivatiefactoren die tot detachering kunnen leiden, namelijk ontplooiing, arbeidsvoorwaarden en tijdsflexibiliteit. De schalen hadden allen een Cronbach's Alpha hoger dan 0.7 en bleken dus betrouwbaar genoeg om te kunnen meten.

Een ranking, waarbij alle punten die de respondenten hebben toegekend aan de motivatiefactoren bij elkaar opgeteld zijn, heeft aangetoond dat ontplooiing de belangrijkste beweegreden is om op detacheringbasis te gaan werken in de Nederlandse ziekenhuizen.

Uit de clusteranalyse is gebleken dat de respondenten in te delen zijn in twee groepen. Eén groep vindt ontplooiing belangrijk en de andere groep is minder gemotiveerd om op detacheringbasis te gaan werken vanwege de ontplooiing.

Door middel van een multiple regressieanalyse zijn drie hypothesen getoetst om te bepalen of de motieven een significante voorspeller zijn voor keuze om te gaan detacheren:

H1: Ontplooiing speelt een rol in de keuze om te gaan detacheren.

H2: De primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden hebben invloed op de keuze om te gaan detacheren.

H3: Tijdsflexibiliteit is van invloed op de keuze om te gaan detacheren.

De motivatiefactor ontplooiing is een significante voorspeller voor de keuze om te gaan detacheren. Het motief arbeidsvoorwaarden heeft geen invloed op detacheren. De zogenaamde tijdsflexibiliteit (het in grote mate zelf kunnen bepalen hoeveel en wanneer men werkt) is geen significante voorspeller.

Het motief om op detacheringbasis te gaan werken in de Nederlandse ziekenhuizen is dus zelfontplooiing.

6

Aanbevelingen

In dit hoofdstuk is op basis van het verrichte onderzoek een aantal aanbevelingen gedaan voor vervolgonderzoek.

De laatste vraag van de enquête was een open vraag waarbij de respondenten eventuele niet genoemde redenen konden vermelden. Een motivatiefactor die door verschillende respondenten werd aangehaald was dat zij kozen voor het werken op detacheringbasis omdat zij dan alleen vakinhoudelijk werk hoeven te verrichten en verder niet bij beleidszaken betrokken zijn. Deze beweegreden is hier dus niet getoetst maar kan bij vervolgonderzoek zeker worden meegenomen als vierde motivatiefactor.

In de literatuur wordt veel gesproken over de invloed van de economie op flexibele arbeid. Recent is er nog een artikel verschenen van CBS Statline (29 september 2008, een op de elf heeft flexibele arbeidsrelatie) waarin wordt genoemd dat de daling en stijging van het aantal flexwerkers voor een belangrijk deel conjunctureel bepaald is. Een uitgebreid onderzoek naar de correlatie tussen de fluctuatie van detacheringkrachten (al dan niet in de Nederlandse ziekenhuizen) en de economische situatie kan zeker een toevoeging bieden aan dit onderzoek.

De respondenten in dit onderzoek waren alle medewerkers van detacheringbureau X. Er zijn in Nederland diverse andere bureaus met dezelfde formule, doelgroep en vergelijkbare arbeidsvoorwaarden (uitbetalen boven CAO, leaseauto etc.). Om meer te kunnen zeggen over de resultaten zou de enquête ook bij medewerkers van andere detacheringbureaus moeten worden afgenomen. Wellicht hebben medewerkers van deze detacheringbureaus andere beweegredenen. Het aantal respondenten (53) is een relatief kleine groep om generaliseerbare uitspraken over te doen en tot algemeen geldende conclusies te komen.

Er is tot op heden weinig onderzoek verricht naar de motieven om te gaan detacheren in de Nederlandse ziekenhuizen. Aangezien detacheren een duidelijk maatschappelijk fenomeen is biedt vervolgonderzoek zeker perspectief. Dit onderzoek is enkel gericht op de doelgroep gedetacheerden ofwel de werknemerszijde. Interessant zou ook zijn te analyseren waarom de

Nederlandse ziekenhuizen (en andere segmenten van onze samenleving) zoveel meer dan vroeger gebruik maken van gedetacheerden en andere vormen van flexibele arbeid.

Literatuurlijst

Alblas, G. & Wijsman, E. (1998). *Gedrag in organisaties*. Groningen: Wolters-Noordhoff bv.

Arthur, M.B. & Rousseau, D.M.(1996). *The boundaryless career, A New Employment Principle for a New Organizational Era*. New York: Oxford University Press.

Babbie, E. (2004). *The practice of Social Research*. 10th Edition. Belmont USA: Wadsworth.

Becker, G.S. (1993). *Human Capital* (third edition). Chigaco: The University of Chicago Press.

CBS, (2006). *Meer vraag naar flexibele arbeid*. Webmagazine CBS.

CBS, (2008). *Forse omzetgroei uitzendbranche*. Webmagazine CBS.

Cremers-Hartman, E., Ghziel, K., Kronenburg-Willems, E., Moser, M.M., Ridder, N. & Smitskam, C.J. (2007). *Handboek voor de flexbranche. Informatie voor vestigingen en hoofdkantoren over wet- en regelgeving*. Hoofddorp: Artra Arbeidsmarkttrainingen.

Ellis, J.L (2006). *Statistiek voor de psychologie*. Amsterdam: Uitgeverij Boom.

Graaf-Zijl, M. de & Berkhout, E.E. (2007). *Temporary agency work and the business cycle*. Amsterdam: SEO Economic Research, University of Amsterdam.

Haan, E. de, Vos, P. & Jong, P. de (1994). *Flexibiliteit van de arbeid: op zoek naar zekerheid*. Welboom Bladen: Amsterdam

Huizingh, E (2002). *Inleiding SPSS*. Den Haag: Academic Service

Jonker, J., Hooff, A. van & Messchendorp, H-J (1998). *Flexibiliteit: het vermogen van organisaties en mensen om te veranderen*. Assen: Van Gorcum.

Kruiff, K. de (2008). Eigen baas in pak: altijd doen. *De Volkskrant*, 5 januari, het betoog.

Marija, J. N. (1992). *SPSS for Windows, professional statistics release 5*. Chigaco: SPSS Inc.

Marler, J.H., Milkovich, G.T. & Barringer, M.W. (1998). *Boundaryless Organizations and Boundaryless Careers: A New Market for High-Skilled Temporary Work*. Unpublished work.

Marler, J.H., Milkovich, G.T. & Barringer, M.W (2002). *Boundaryless and Traditional Contingent Employees: Worlds Apart*. Journal of Organizational Behavior, Vol. 23, No. 4, pp. 425-453. John Wiley & Sons.

Oeij, P. R. A., Miedema, E. P. & Goudswaard, A. (2002). *De toekomst van flexibilisering van arbeid en arbeidsrelaties*. Hoofddorp: PlantijnCasparie Heerhugowaard.

Oosterbaan, W. (2008). *Een leesbare scriptie*. Amsterdam: Prometheus

OSA (1999), *Tendrapport: Aanbod van arbeid 1999*, Den Haag: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek/Servicecentrum Uitgevers.

Peeters, A. & Pelt, A. van (2007). *Uitzendkrachten in 2006: profiel- en tewerkstellingskenmerken*. Brussel: IDEA Consult

Pot, F., Koene, B. & Paauwe, J. (2001). *Contingent Employment in the Netherlands*. Rotterdam: Erasmus Research Institute of Management

Román, A. & Schippers, J. (2005). *To work or not to work: a vital life course decision and how it affects labor careers*. Tilburg: OSA.

Steene, T. Vander, Sels, L., Vanhooetegem, G., Forrier, A. & Witte, H. de. (2002). *Cahier 1: Feiten en cijfers van flexibiliteit, definities van flexibiliteit en een caleidoscopisch flexibiliteitsoverzicht*. Leuven: Katholieke Universiteit.

Tijdens, K., Klaveren, M. van, Houwing, H., Meer, M. van der & Essen, M. van (2006) *Temporary Agency Work in the Netherlands*. Working paper 2006-54. Amsterdam: University of Amsterdam.

Treep, M. & Dekker, M. (1999). *Arbeidsrecht*. Baarn: Uitgeverij H. Nelissen B.V.

Trommel, W.A. (1997). *De doe-het-zelf-loopbaan. Arbeid, zekerheid en solidariteit in een risicosamenleving*. Den Haag: Welboom, Serie Wetenschappelijke Publicaties.

Trommel, W.A. (1987). *Flexibele arbeid: een werknemerstypologie*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

Vocht, A. de (2000). *Basishandboek SPSS 10*. Utrecht: Bijleveld Press

Witte, H. de, Steene, T. Vander, Dejonckheere, J., Forrier, A., Sels L. & Hootegeem, G. van (2001). *Contractueel flexibele werknemers: Wie zijn ze en waarom doen ze het?* Leuven: Katholieke Universiteit Leuven, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming.

Zammuto, R.F.(1998). The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era. *ASQ Book Review*, 732-735.

Websites

CBS

<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-socialezekerheid/publicaties/artikelen/archief/2008/2008-2573-wm.htm>

<http://www.cbs.nl/nlNL/menu/themas/financieelzakelijkdiensten/publicaties/artikelen/archief/2008/2008-2406-wm.htm>

Detacheringbureau X

Bijlage I
Opleidingsniveau vrouwen
Aantal vrouwen deeltijdwerken

		Werkzame vrouwen < 12 uur p/week	Werkzame vrouwen >= 12 uur p/week
onderwijsniveau	Perioden	x 1000	x 1000
mbo4	1996	47	407
	1997	49	427
	1998	50	467
	1999	52	488
	2000	59	526
	2001	59	554
	2002	64	559
	2003	70	584
	2004	69	583
	2005	72	600
	2006	65	608
hbo, wo bachelor	1996	40	408
	1997	43	424
	1998	39	473
	1999	38	501
	2000	42	530
	2001	37	533
	2002	41	575
	2003	46	618
	2004	52	659
	2005	51	639
	2006	47	671
master, doctor	1996	26	184
	1997	23	209
	1998	31	231
	1999	29	243
	2000	8	233
	2001	9	243
	2002	9	251
	2003	14	268
	2004	20	311
	2005	21	338
2006	19	352	

Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen

Bijlage II Enquête

Beste medewerkers,

In het kader van mijn afstuuroopdracht van Arbeid, Organisatie en Management aan de Erasmus Universiteit Rotterdam ben ik bezig met een onderzoek naar de beweegredenen van het werken op detacheringbasis in de Nederlandse Ziekenhuizen. Om dit onderzoek te realiseren heb ik jouw hulp als detacheringdeskundige nodig. Ik zou je willen vragen om de enquête in te vullen, het zal niet meer dan 10 minuten in beslag nemen en je helpt mij er ontzettend mee.

De vragen hebben betrekking op het werken op detacheringbasis. Het eerste gedeelte bestaat uit een aantal algemene vragen en vervolgens zijn er stellingen weergegeven waarbij je dient in te vullen in hoeverre je het hiermee eens of oneens bent. Er zijn geen goede of foute antwoorden, het gaat om jouw persoonlijke mening.

De antwoorden worden anoniem verwerkt en uitsluitend gebruikt voor dit onderzoek. Mocht je nieuwsgierig zijn naar de resultaten, geef ik je met alle plezier mijn eindverslag.

Hartelijk dank voor je medewerking!

Algemene vragen

Aanvinken wat van toepassing is.

1. Wat is je geslacht?

- man
- vrouw

2. Wat is je leeftijd?

.....

3. Wat is je beroep?

- anesthesie medewerker
- operatie-assistent chirurgie
- IC-verpleegkundige
- A-verpleegkundige
- dialyse-verpleegkundige
- interim-manager
- anders, namelijk

4. Wat voor soort arbeidsovereenkomst heb je?

- bepaalde tijd
- onbepaalde tijd

5. Voor hoeveel uur per week heb je een contract?

- 24 uur
- 32 uur
- 36 uur
- anders, namelijk

6. Hoelang ben je gediplomeerd?

- minder dan 1 jaar
- tussen de 1 en 2 jaar
- tussen de 2 en 3 jaar
- tussen de 3 en 4 jaar
- tussen de 4 en 5 jaar
- meer dan 5 jaar

7. Hoelang ben je in dienst bij detacheringbureau X?

- minder dan 1 jaar
- tussen de 1 en 2 jaar
- tussen de 2 en 3 jaar
- tussen de 3 en 4 jaar
- tussen de 4 en 5 jaar
- meer dan 5 jaar

Stellingen

Hieronder volgen een aantal stellingen. Het is de bedoeling dat je aangeeft in hoeverre je het hiermee eens bent, variërend van helemaal mee oneens tot helemaal mee eens waarbij het middelste vakje neutraal is. Graag één vakje aanvinken.

8. Ik heb bewust en vrijwillig gekozen voor het werken op detacheringbasis.

helemaal mee oneens helemaal mee eens

9. Ik werk op detacheringbasis omdat ik zelf geen baan kon vinden.

helemaal mee oneens helemaal mee eens

10. Ik werk op detacheringbasis omdat de primaire arbeidsvoorwaarden (loon) beter zijn dan wanneer ik in loondienst ben bij een ziekenhuis.

helemaal mee oneens helemaal mee eens

11. Ik werk op detacheringbasis omdat de secundaire arbeidsvoorwaarden (reiskostenvergoeding, mogelijkheid tot leasen, studiebudget) beter zijn dan wanneer ik in loondienst ben bij een ziekenhuis.

helemaal mee oneens helemaal mee eens

12. Door het werken op detacheringbasis vergroot ik mijn vaardigheden.

helemaal mee oneens helemaal mee eens

13. Door het werken op detacheringbasis vergroot ik mijn kennis.

helemaal mee oneens helemaal mee eens

14. Door het werken op detacheringbasis doe ik meer werkervaring op.

helemaal mee oneens helemaal mee eens

15. Het werken op detacheringbasis zorgt ervoor dat ik zelf kan bepalen hoeveel uur per week ik werk.

helemaal mee oneens helemaal mee eens

16. Het werken op detacheringbasis zorgt ervoor dat ik meer invloed heb op de balans tussen werk en privé.

helemaal mee oneens helemaal mee eens

17. Het werken op detacheringbasis zorgt voor veel afwisseling.

helemaal mee oneens helemaal mee eens

18. Door het werken op detacheringbasis kan ik mij oriënteren op de arbeidsmarkt.

helemaal mee oneens helemaal mee eens

19. Het werken op detacheringbasis biedt meer uitdaging dan wanneer ik in loondienst ben bij een ziekenhuis.

helemaal mee oneens helemaal mee eens

20. De situatie op de arbeidsmarkt is van invloed geweest op mijn keuze om te gaan werken op detacheringbasis.

helemaal mee oneens helemaal mee eens

21. De reden waarom ik voor het werken op detacheringbasis heb gekozen staat er niet tussen en is anders, namelijk:

.....
.....
.....

Bijlage III Gegevens respondenten

respondent	geslacht	leeftijd	beroep	aov	aantal uur	diploma	in dienst
1	v	27	op.ass.chir	bt	36	1-2	-1
2	m		ic-ver	bt	36	2-3	-1
3	v	36	an.mdw	bt	32	4-5	-1
4	m	29	op.ass.chir	ot	40	3-4	-1
5	v	33	a-verpl	ot	36	4-5	1-2
6	v	29	ic-ver	ot	36	3-4	1-2
7	m	42	ic-ver	ot	36	+5	1-2
8	m	52	dialyse	ot	32	+5	-1
9	m	32	an.mdw	ot	36	3-4	1-2
10	v	39	ic-ver	ot	30	+5	4-5
11	v	33	ic-neo	ot	24	+5	1-2
12	m	25	ic-ver	ot	36	1-2	-1
13	v	44	dialyse	ot	36	+5	-1
14	v	34	ic-ver	bt	32	+5	-1
15	v	36	ic-ver	ot	36	4-5	1-2
16	v	31	an.mdw	bt	32	2-3	-1
17	v	42	a-verpl	ot	24	+5	-1
18	v	29	op.ass.chir	bt	24	4-5	-1
19	m	35	ic-ver	bt	36	4-5	-1
20	v	42	ic-ver	ot	36	+5	2-3
21	v		op.ass.chir	bt	36	2-3	1-2
22	v	42	op.ass.chir	ot	24	5-1	-1
23	v	30	op.ass.chir	ot	36	1-2	-1
24	v	36	a-verpl	ot	28	4-5	1-2
25	m	51	an.mdw	bt	32	+5	-1
26	m	42	an.mdw	ot	36	3-4	1-2
27	v	40	op.ass.chir	ot	24	+5	1-2
28	m	47	an.mdw	ot	36	+5	+5
29	m	49	ic-ver	ot	36	+5	2-3
30	v	42	dialyse	bt	32	+5	-1
31	m	25	an.mdw	ot	36	-1	-1
32	v	56	dialyse	bt	32	+5	-1
33	v	52	a-verpl	ot	36	+5	-1
34	v	35	ic-ver	ot	24	+5	-1
35	v	35	op.ass.chir	ot	36	+5	1-2
36	v	46	op.ass.chir	bt	32	+5	-1
37	v	26	op.ass.chir	ot	36	4-5	-1
38	v	44	ic-ver	ot	24	+5	1-2
39	m	53	ic-ver	ot	32	+5	+5
40	v	26	op.ass.chir	ot	36	+5	1-2
41	v	29	ic-ver	bt	36	-1	-1
42	m	44	an.mdw	ot	36	+5	-1
43	m	38	an.mdw	ot	36	+5	+5
44	v	26	op.ass.chir	ot	36	1-2	1-2
45	v	26	op.ass.chir	ot	36	2-3	1-2

46	m	41	op.ass.chir	ot	32	+5	5
47	m	34	a-verpl	bt	32	+5	-1
48	m	41	op.ass.chir	ot	32	+5	+5
49	v	39	an.mdw	bt	24	+5	-1
50	v	41	dialyse	ot	36	1-2	-1
51	m	50	an.mdw	ot	36	+5	+5
52	m	47	an.mdw	ot	36	2-3	1-2
53	v	44	op.ass.chir	bt	36	+5	-1

Geslacht

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid M	20	37,7	37,7	37,7
V	33	62,3	62,3	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Leeftijd

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Leeftijd	51	25	56	38,18	8,368
Valid N (listwise)	51				

Beroep

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid a-ver	4	7,5	7,5	7,5
A en z-v	1	1,9	1,9	9,4
Anes	12	22,6	22,6	32,1
Dia	5	9,4	9,4	41,5
Ic	14	26,4	26,4	67,9
Icneo	1	1,9	1,9	69,8
Opc	16	30,2	30,2	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Soort arbeidsovereenkomst

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bt	16	30,2	30,2	30,2
Ot	37	69,8	69,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Aantal uren per week

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24	8	15,1	15,1	15,1
	28	1	1,9	1,9	17,0
	30	1	1,9	1,9	18,9
	32	12	22,6	22,6	41,5
	36	30	56,6	56,6	98,1
	40	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Aantal jaren gediplomeerd

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	-1	2	3,8	3,8	3,8
	+5	30	56,6	56,6	60,4
	1-2	5	9,4	9,4	69,8
	2-3	5	9,4	9,4	79,2
	3-4	4	7,5	7,5	86,8
	4-5	7	13,2	13,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Aantal jaren in dienst bij detacheringbureau X

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	-1	24	45,3	45,3	45,3
	-1	4	7,5	7,5	52,8
	+5	6	11,3	11,3	64,2
	1-2	16	30,2	30,2	94,3
	2-3	2	3,8	3,8	98,1
	4-5	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	