

# Flexkenmerken van innovatieve werknemers

Veel economen zijn geneigd om te pleiten voor een flexibele arbeidsmarkt ter stimulering van de innovatie in Nederland. De werknemers die in ons land innovatief werk verrichten zijn echter vooral voltijds werkzaam, op regelmatige werktijden en in vaste dienst. Wel zijn veel van deze innovatieve werkers actief in het volgen van opleidingen en doen ze ervaring op door functieveranderingen.

## PETER SMULDERS

Senior onderzoeker bij TNO

## FRANK POT

Emeritus hoogleraar aan de Radboud Universiteit Nijmegen

## STEVEN DHONDT

Senior onderzoeker bij TNO en bijzonder hoogleraar aan de Katholieke Universiteit Leuven

Innovatie van producten of diensten is een breed gedragen streven met het oog op een sterkere economie. Hoe innovatie samenhangt met de flexibiliteit van arbeidskrachten is echter niet precies bekend, omdat hiernaar weinig empirisch onderzoek is gedaan. Het meeste onderzoek is gebaseerd op gegevens over landen, sectoren of bedrijven.

Storm en Naastepad (2005) laten bijvoorbeeld op basis van data van twintig OESO-landen zien dat arbeidsmarktflexibilisering – in de vorm van een lage mate van ontslagbescherming van werknemers – samengaat met conflictueuze arbeidsverhoudingen, die weer een negatieve invloed hebben op innovativiteit en productiegroei van ondernemingen. Op bedrijfsniveau tonen Zhou *et al.* (2011) met Nederlandse data aan dat bedrijven met veel werknemers in tijdelijke contracten minder goed scoren op de verkoop van innovatieve producten. Ook hier blijkt dus dat contractflexibiliteit niet gunstig is voor innovatie. Zhou *et al.* (2011) vinden wel dat de werknemers in een bedrijf die het voorgaande jaar van functie of afdeling veranderden (ofwel: functieflexibiliteit) goed zijn voor innovatie, in de zin van verkoop van nieuwe producten. Op basis van een literatuurstudie komen Jacobs en Theeuwes (2004) tot een gelijksoortige conclusie.

Op het niveau van individuele werknemers zijn wel de arbeidsomstandigheden van innovatieve werknemers onderzocht, maar is er naar ons weten geen aandacht besteed aan de relatie tussen arbeidsflexibiliteit en innovatie. Pot *et al.* (2009) laten zien dat innovatief werk gekenmerkt wordt door een hoge mate van autonomie, werkvariatie, werkdruk en steun van leidinggevend. Deze studie ondersteunt het idee dat in-

novatief werk hoogwaardig werk is. Verder tonen Smulders en Goudswaard (2010) aan dat werknemers met gevarieerd en autonoom werk en met zekerheid en opleidingsmogelijkheden in vaste dienst waren, wat laat zien dat hoogwaardig, waarschijnlijk innovatief werk kan samengaan met een vast contract.

De aangehaalde studies laten ook zien dat flexibiliteit van arbeidskrachten een meerdimensionaal begrip is. Smulders en Klein Hesselink (1997) onderscheiden vier dimensies: contractflexibiliteit (tijdelijk werk, uitzendwerk en afroep- en invalwerk), tijdsduurflexibiliteit (zoals deeltijdwerk, weekendwerk en ploegenwerk), functieflexibiliteit (zoals inzetbaarheid in meerdere functies en functieroulatie) en inleen van kennis (zoals detachering en inhuur). Hier zou beloningsflexibiliteit en werkplekflexibiliteit (thuis- en telewerken) nog aan toegevoegd kunnen worden. In feite gaat het dus om vormen van arbeid die afwijken van de grote lijn; dat wil zeggen voltijds werken met een vast contract, van negen tot vijf en op een vaste werkplek).

Gegevens afkomstig uit de jaarlijks uitgevoerde Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) maken het mogelijk om te achterhalen hoe de verschillende flexibiliteitskenmerken vertegenwoordigd zijn bij innovatieve werknemers.

## METHODE

De NEA-data omvatten een representatieve respons van tussen 22.000 en 24.000 werknemers per jaar. De steekproef wordt door het CBS getrokken uit het Banenbestand en sinds 2008 uit de Polisadministratie. Er is niet geselecteerd op het aantal werkuren; dus ook personen met een kleine baan van minder dan twaalf uur, vaak uitgeoefend door studenten, scholieren en moeders met kinderen thuis, komen in de NEA-steekproef voor (Koppes *et al.*, 2012). Zelfstandigen komen niet in de steekproef voor. Voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag – de relatie tussen flexkenmerken en innovatief werk – zijn data uit de jaren 2007, 2009 en 2011 gebruikt. In die jaren schommelde de respons (de uiteindelijke steekproef) tussen 22.298 en 22.771 werknemers. De drie jaren samen omvatten 67.542 werknemers.

In de NEA zijn twee vragen gesteld over de mate waarin een bijdrage wordt geleverd aan het bedenken respectievelijk verbeteren van producten of diensten: “In mijn werk lever ik een duidelijke bijdrage aan het bedenken van nieuwe producten/diensten van mijn bedrijf” en “In

## Innovatief werk naar leeftijd, geslacht en opleiding

TABEL 1

	Innovatief werk				Totaal
	Nooit	Soms	Vaak	Altijd	
Gemiddelde leeftijd (in jaren)	38,2	40,0	41,0	41,4	40,0
Geslacht (percentage man)	46,7	51,1	59,8	64,4	53,6
Opleiding hbo of wo (in procenten)	13,3	27,8	43,8	48,8	30,9

mijn werk lever ik een duidelijke bijdrage aan het verbeteren van producten/diensten van mijn bedrijf". De vragen waren te beantwoorden met 'nooit', 'soms', 'vaak' en 'altijd'. De twee vragen hebben een hoge intercorrelatie ( $r = 0,76$ ), wat hoog genoeg is om de antwoorden op beide vragen samen te kunnen nemen. De gemiddelde score op de twee vragen is dus gebruikt als innovatiemaat.

In de NEA-vragenlijst worden vier vormen van flexibiliteit aan de orde gesteld: ten eerste contractflexibiliteit (een tijdelijk contract in de vorm van een uitzend-, oproep- of invalcontract); ten tweede tijdsflexibiliteit (de duur van de werkweek alsmede werkzaamheid op afwijkende werktijden); ten derde functieflexibiliteit (functie veranderd of uitgebreid en een bedrijfskursus of opleiding gevolgd); en ten vierde werkplekflexibiliteit (telewerken).

### RESULTATEN

In tabel 1 is te zien dat innovatief werk duidelijk samenhangt met leeftijd, geslacht en opleiding. Innovatief werk komt namelijk verhoudingsgewijs meer voor onder ouderen (gemiddeld 41,4 jaar bij 'altijd' versus gemiddeld 38,2 jaar bij 'nooit'), bij mannen (64,4 versus 46,7 procent) en bij hogeropgeleiden (48,8 versus 13,3 procent).

Tabel 2 geeft de flexkenmerken weer in relatie tot innovatief werk. Daaruit blijkt dat werknemers die relatief veel innovatieve werkzaamheden uitvoeren, verhoudingsgewijs veel te vinden zijn onder werknemers met een vast contract, voltijds en werknemers die werkzaam zijn op reguliere uren. Daarnaast zijn de innovatieve werknemers vaker van functie veranderd of is hun functie uitgebreid. Ten slotte hebben innovatieve werknemers vaker een interne of externe opleiding gevolgd, vergoed door hun werkgever, en zijn ze vaker telewerker.

De verschillen tussen de vier innovatiecategoriën zijn univariaat getoetst met Anova- of met Chi kwadraat-toetsen. De verschillen zijn significant op het niveau  $p = 0,001$ . Als de drie demografische variabelen en de zes flexkenmerken samen in een multivariate regressieanalyse worden ingevoerd met innovatief werk als afhankelijke variabele, blijven de vermelde univariate resultaten overeind.

### CONCLUSIE

Het profiel van de typisch innovatieve werknemer kan gekenschetst worden als een relatief oudere man met een hoge opleiding, voltijds werkend, in vaste dienst en op reguliere werktijden. Deze werknemer heeft relatief veel verandering in zijn functie meegemaakt en opleidingen gevolgd. De typisch inno-

## Flexkenmerken en innovatief werk

TABEL 2

	Innovatief werk				Totaal
	Nooit	Soms	Vaak	Altijd	
<b>Contractflexibiliteit</b>					
Tijdelijk arbeidscontract (percentage uitzend, oproep en inval)	20,2	10,4	6,6	6,9	11,0
<b>Tijdsflexibiliteit</b>					
Duur van de werkweek (in uren)	26,8	30,8	33,5	34,2	31,0
Werkzaam op afwijkende werktijden (percentage regelmatig)	14,2	13,4	8,9	6,9	11,8
<b>Functieflexibiliteit</b>					
Functie veranderd/uitgebreid (percentage 'ja' laatste twee jaar)	6,9	12,6	18,7	21,0	13,7
Bedrijfsopleiding gevolgd (percentage 'ja' laatste twee jaar)	21,1	35,9	44,5	45,4	36,0
<b>Werkplekflexibiliteit</b>					
Telewerken (percentage dat met een computer thuis of elders werkt)	5,4	11,1	20,5	25,8	13,6

vatieve werknemer kan dus zowel gekarakteriseerd worden met inflexibele kenmerken (vaste dienst, voltijds werkzaam, regelmatige werktijden), als met flexibele kenmerken (bereid gebleden tot functieverandering en leren). Het 'dogma van de flexibele arbeidsmarkt', zoals Kotan (2011) dat uitdrukt, dient dus inderdaad enige relativering. Een drastisch streven naar flexibiliteit om innovatie te bewerkstelligen lijkt dus niet de juiste weg.

Een belangrijke open vraag betreft de causaliteit van de begrippen flexibiliteit van arbeid en innovatie. Omdat geen longitudinaal onderzoek rond deze materie beschikbaar is, valt daar geen afdoende antwoord op te geven. Innovatief werk is werk voor hogeropgeleiden, die eisen stellen aan arbeidsvoorwaarden van de baan waarvoor ze in aanmerking willen komen. Die eisen komen neer op inflexibele ofwel zekere arbeidsvoorwaarden samen met flexibele functiemogelijkheden, waardoor groei en ontwikkeling mogelijk is. Kortom, er lijkt een positieve interactie te bestaan tussen deze flexkenmerken en innovatief werk.

### LITERATUUR

- Jacobs, B. en J. Theeuwes (2004) *Innovatie in Nederland; de markt draait en de overheid faalt*. Amsterdam: Koninklijke Vereniging voor Staaathuishoudkunde.
- Koppes, L., E. de Vroome, M. Mol, B. Janssen, M. van Zwieten en S. van den Bossche (2012) *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2011; methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO.
- Kotan, M. (2011) Het dogma van de flexibele arbeidsmarkt. *ESB*, 96(4611), 349.
- Pot, F., K. Kraan en S. van den Bossche (2009) De invloed van werk en organisatie op innovatief werkgedrag. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 25(1), 44–62.
- Smulders, P. en A. Goudswaard (2010) Werk en arbeidsvoorwaarden van flexwerkers. *ESB*, 95(4595), 618–620.
- Smulders, P. en J. Klein Hesselink (1997) Nederland lang geen koploper flexibilisering. *ESB*, 82(4129), 888–890.
- Storm, S. en C.W.M. Naastepad (2005) De schaduwzijde van de arbeidsmarkt flexibilisering. *ESB*, 90(4454), 86–89.
- Zhou, H., R. Dekker en A. Kleinknecht (2011) Flexible labor and innovation performance: evidence from longitudinal firm-level data. *Industrial and Corporate Change*, 20(3), 941–968.