

Erasmus School of
Social and
Behavioural Sciences



De impact van platformwerk in Nederland

Algemene rapportage over platformwerk

Yuri S. Scharp | Claartje ter Hoeven
Arnold B. Bakker | Marjan Gorgievski
Laura den Dulk | Ferry Koster

Erasmus University Rotterdam
Making Minds Matter

Erasmus

De impact van platformwerk in Nederland

Algemene rapportage over platformwerk

Yuri S. Scharp¹ | Claartje ter Hoeven¹
Arnold B. Bakker^{2,3} | Marjan Gorgievski²
Laura den Dulk⁴ | Ferry Koster⁴

Colofon

De impact van platformwerk in Nederland.
Algemene rapportage over platformwerk.

Auteurs

Yuri S. Scharp, Claartje ter Hoeven, Arnold B. Bakker,
Marjan Gorgievski, Laura den Dulk en Ferry Koster

Uitgave

Erasmus School of Social and Behavioural Sciences |
Erasmus Universiteit Rotterdam
Rotterdam, september 2022

Opdrachtgever

ESSB Strategy 2019-2022

Vormgeving

Budelinc

©Erasmus School of Social and Behavioural Sciences;

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door print-outs, kopieën, of op welke manier dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

¹ Organizational Dynamics in the Digital Society, Erasmus University Rotterdam, The Netherlands

² Center of Excellence for Positive Organizational Psychology, Erasmus University Rotterdam, The Netherlands

³ Department of Industrial Psychology and People Management, University of Johannesburg, South Africa

⁴ Department of Public Administration and Sociology, Erasmus University Rotterdam, The Netherlands

Woord van dank

Deze rapportage is voortgekomen uit de samenwerking tussen de gemeente Rotterdam, de kenniswerkplaats 'Organisaties in een Slimme Stad', het Erasmus Trustfonds, Govlab010, en de Strategie van de Erasmus School of Social and Behavioural Sciences (ESSB) van de Erasmus Universiteit Rotterdam.

Wij bedanken deze partners hartelijk voor hun inspanningen en bijdrages.

Inhoudsopgave

| | |
|--|----|
| Woord van dank | 4 |
| Managementsamenvatting | 6 |
| 1 Inleiding | 8 |
| 2 Onze benadering en steekproef | 10 |
| 3 Wie verricht platformwerk? | 12 |
| 4 (Werk)omstandigheden van platformwerkers | 14 |
| 5 Welzijn en proactiviteit van platformwerkers | 20 |
| 6 Aanbevelingen en beperkingen | 26 |
| 7 Referenties | 30 |

Management-samenvatting

Steeds meer mensen werken via online platformen, zoals bijvoorbeeld via Helpling voor huishoudelijke hulp, via Uber voor het aanbieden van taxiservices, en via Thuisbezorgd voor het bezorgen van eten.

Platformwerk is een arbeidsovereenkomst die zich kenmerkt door het gebruik van digitale platformen om arbeid en monetaire beloning uit te wisselen. Daarnaast gaat platformwerk vaak om klussen van korte duur en gaat het gepaard met het gebruik van algoritmes die de werkprocessen begeleiden. Hoewel platformwerk verschillende vormen aan kan nemen, verschilt de digitale en kortdurende aard van de opdrachten duidelijk met regulier werk. Het is echter niet duidelijk hoe werkomstandigheden en het welzijn van platformwerkers zich verhouden tot de werkomstandigheden en het welzijn van mensen met andere arbeidsovereenkomsten. Het is belangrijk om mogelijke verschillen in kaart te brengen, om na te gaan of er een gerichte aanpak nodig is. Platformwerkers kampen vaak met gezondheidsklachten (Rözer e.a., 2021), maar het is niet duidelijk of deze afwijken van klachten die mensen met andere arbeidsovereenkomsten ervaren. Daarom stellen wij de volgende **onderzoeksvragen**:

1. Welke demografische kenmerken hangen samen met platformwerk in Nederland?
2. Hoe zien de werkomstandigheden van platformwerk eruit, in vergelijking met andere arbeidsovereenkomsten?
3. Hoe wordt platformwerk ervaren qua welzijn, in vergelijking met andere arbeidsovereenkomsten?
4. Kan proactiviteit een rol spelen in het verbeteren van het welzijn dat geassocieerd is met platformwerk?

Om deze vragen te beantwoorden, hebben wij een survey afgenomen onder **3620** werkende mensen in Nederland. De steekproef bestond uit mensen met de volgende arbeidsovereenkomsten: permanent contract (58.4%); tijdelijk contract (13.0%); nul-urencontract (12.5%); zzp'er (19.8%); zzp'er met uitbesteding (3.9%); ondernemer (3.9%); platformwerker (16.6%); werkten op een andere manier (1.9%). De arbeidsovereenkomsten sluiten elkaar niet uit. Bijna een kwart van de steekproef had namelijk meerdere arbeidsovereenkomsten (23.3%).

1. Wie verricht platformwerk?

De resultaten van dit onderzoek wijzen erop dat platformwerk in Nederland voornamelijk wordt uitgevoerd door jonge mensen zonder kinderen. De verdeling tussen man en vrouw is ongeveer gelijk. Weinig individuen met een permanent contract kiezen voor platformwerk. Dit kan een indicatie zijn dat platformwerk minder aantrekkelijk is voor personen met baanzekerheid.

2. Werkomstandigheden: platformwerk versus andere arbeidsovereenkomsten

De resultaten wijzen erop dat platformwerk een arbeidsovereenkomst is die samengaat met een uniek patroon van werkkenmerken. Opvallend is dat personen die platformwerk verrichten minder autonomie, verhoogde werkbelasting, meer monotoon werk, vaker onheuse bejegening, en minder emotionele steun rapporteren. Met name platformwerkers zagen zowel de kansen als bedreigingen van technologische ontwikkelingen voor hun werkzame leven. Het reguleren van platformwerk heeft maatwerk nodig dat deze nadelige werkomstandigheden compenseert. Het is belangrijk dat platformwerkers emotionele steun kunnen vinden, zowel online als offline. Daarnaast moeten platformwerkers de gelegenheid krijgen om te kunnen herstellen van belastend en eentonig werk.

3. Welzijnsindicatoren: platformwerk versus andere arbeidsovereenkomsten

Alle indicatoren van welzijn die wij voor het onderzoek gebruikten, geven aan dat platformwerk samenhangt met verminderd welzijn. Platformwerkers rapporteerden minder balans tussen werk en thuis, meer baanonzekerheid, hogere uitputting en minder bevoegenheid dan mensen die geen

platformwerk verrichten. Het is daarom belangrijk dat er nieuw beleid gemaakt wordt om het welzijn van platformwerkers te waarborgen. Vakbonden zouden hier een rol in kunnen spelen (Rözer e.a., 2021). Deelname aan vakbonden kan positieve consequenties hebben voor het welzijn van platformwerkers, omdat collectief onderhandeld kan worden met de platformen namens de werkers.

4. Het welzijn van platformwerkers: de rol van proactiviteit

Uit de analyses bleek dat hogere uitputting onder platformwerkers kan worden verminderd als platformwerkers zelf proactief hun welzijn verbeteren, bijvoorbeeld door *playful work design*. Het toepassen van *playful work design* kan ook de bevoegenheid van platformwerkers verbeteren. *Playful work design* is een vorm van proactief gedrag waarbij mensen spelenderwijs werken om het werk meer gemakkelijk en uitdagend te maken (Scharp e.a., 2019).

Concluderend

De resultaten van dit onderzoek laten zien dat platformwerk gepaard gaat met unieke werkkenmerken, namelijk verminderde autonomie, verhoogde werkbelasting, monotoon werk, verhoogde onheuse bejegening en gebrek aan emotionele steun. Deze negatieve werkomstandigheden werken door op het welzijn van platformwerkers. Dat is te zien aan het gebrek aan werk-thuisbalans, de ervaren baanonzekerheid, hogere uitputting en verminderde bevoegenheid. Platformwerkers kunnen de negatieve gevolgen verminderen door het gebruik van *playful work design*. Het is daarom belangrijk dat dit werk gereguleerd wordt, rekening houdend met de unieke werkomstandigheden en verschillende behoeftes van platformwerkers.

1. Inleiding

Platformwerk is steeds nauwer verweven met onze maatschappij. De afgelopen tien jaar startten verschillende digitale arbeidsplatformen op de Nederlandse markt. De toetreding van digitale arbeidsplatformen heeft een grote invloed gehad op de arbeidsmarkt.

Tegenwoordig komt vrijwel iedereen in aanraking met platformwerk. Ondanks de verschillen tussen de vormen van platformwerk is een duidelijke kern te onderscheiden die verschilt met andere arbeidsovereenkomsten. Traditionele verhoudingen tussen werkgever en werk-/aannemer zijn niet van toepassing op platformwerk. Platformwerk is een arbeidsovereenkomst die zich kenmerkt door een unieke werkwijze. Het platform dient als intermediair tussen de aanbieders van arbeid en de vraag ernaar. De interactie met de opdrachtgever verloopt vrijwel geheel via het platform. Zo wordt het digitale platform gebruikt om arbeid en monetaire beloningen uit te wisselen (Wood e.a., 2019). Daarnaast gaat platformwerk vaak om klussen van korte duur en gaat het vaak gepaard met het gebruik van algoritmes die werkprocessen optimaliseren (Spreitzer e.a., 2017). Algoritmes zijn bijvoorbeeld verantwoordelijk voor het opstellen van doelen, aanpassen van beloningen, aansturen van gedrag en monitoren van gebruikers en klanten (Parent-Rochelleau & Parker, 2021). Bekende voorbeelden van platformwerk zijn diensten zoals voedselbezorging en vervoer. Aanbieders hiervan zijn bijvoorbeeld digitale platformen zoals Deliveroo en Uber. Hoewel deze diensten het meest bekend zijn, worden platformen ook gebruikt voor andere klussen waaronder schoonmaken, codeerwerk, ontwerpen, copywriting, bijles geven en oppassen. De aangeboden diensten zijn dus zeer divers.

Hoewel discrepanties tussen platformwerk en andere arbeidsovereenkomsten evident zijn, is het niet duidelijk hoe deze zich vertalen naar verschillen in de werkomgeving en het welzijn van platformwerkers ten opzichte van andere arbeidsovereenkomsten. Dit komt mede doordat bestaande literatuur voornamelijk bestaat uit "kleinschalig, theoretisch, explorerend, casus-gebaseerd en beschrijvend" onderzoek (Rözer e.a., 2021, p. 7). Daarnaast is het meeste onderzoek uitgevoerd in andere landen dan Nederland. De huidige rapportage probeert daarom hier duidelijkheid over te creëren door onderzoek te doen naar in hoeverre verschillende arbeidsovereenkomsten samenhangen met werkkenmerken en het welzijn.

Hoewel steeds meer literatuur verschijnt over platformwerk, bekijken deze onderzoeken platformwerkers vanuit een kwalitatief perspectief ofwel zonder arbeidsovereenkomsten mee te nemen. Platformwerk is een nieuwe manier van werken waardoor hier vooralsnog weinig over bekend is. Wat zijn de implicaties van de verschillen tussen platformwerk en andere arbeidsovereenkomsten? Trekt het karakter van platformwerk voornamelijk bepaalde individuen aan? Ervaren platformwerkers meer negatieve of juist positieve werkomstandigheden dan werkkenden met andere arbeidsovereenkomsten? Daarnaast is een belangrijke vraag wat voor impact platformwerk heeft op de mentale gezondheid van werkkenden.



Antwoorden op deze vragen zorgen voor helderheid over de aard van platformwerk, wat belangrijk is voor het opstellen van passend beleid omtrent platformwerk.

Om vragen omtrent platformwerk te beantwoorden, hebben de auteurs een vragenlijst ontwikkeld. Deze vragenlijst is in 2022 in samenwerking met panelbureaus uitgezet onder een diverse groep werkkenden. Dat wil zeggen, de deelnemers waren zeer heterogeen qua arbeidsovereenkomsten. De deelnemers bestonden uit individuen met een permanent contract, tijdelijk contract, nul-urencontract, zzp'ers, zzp'ers met uitbesteding, en ondernemers. De huidige rapportage doet verslag van de bevindingen

van de eerste meting. Het onderzoek wordt in totaal driemaal uitgezet gedurende 2022. Dit maakt het mogelijk om uiteindelijk ook de lange-termijnimplicaties van platformwerk te onderzoeken.

De opzet van de huidige rapportage is als volgt. Eerst beschrijven we de opzet van het onderzoek en de steekproef in het algemeen. Hierna bespreken we onze bevindingen. We gaan daarbij in op de demografische gegevens van platformwerkers, het verband van platformwerk met de perceptie van werk en welzijn en ten slotte hoe platformwerkers proactief hun eigen welzijn kunnen beïnvloeden. We sluiten de rapportage af met enkele aanbevelingen.

2. Onze benadering en steekproef

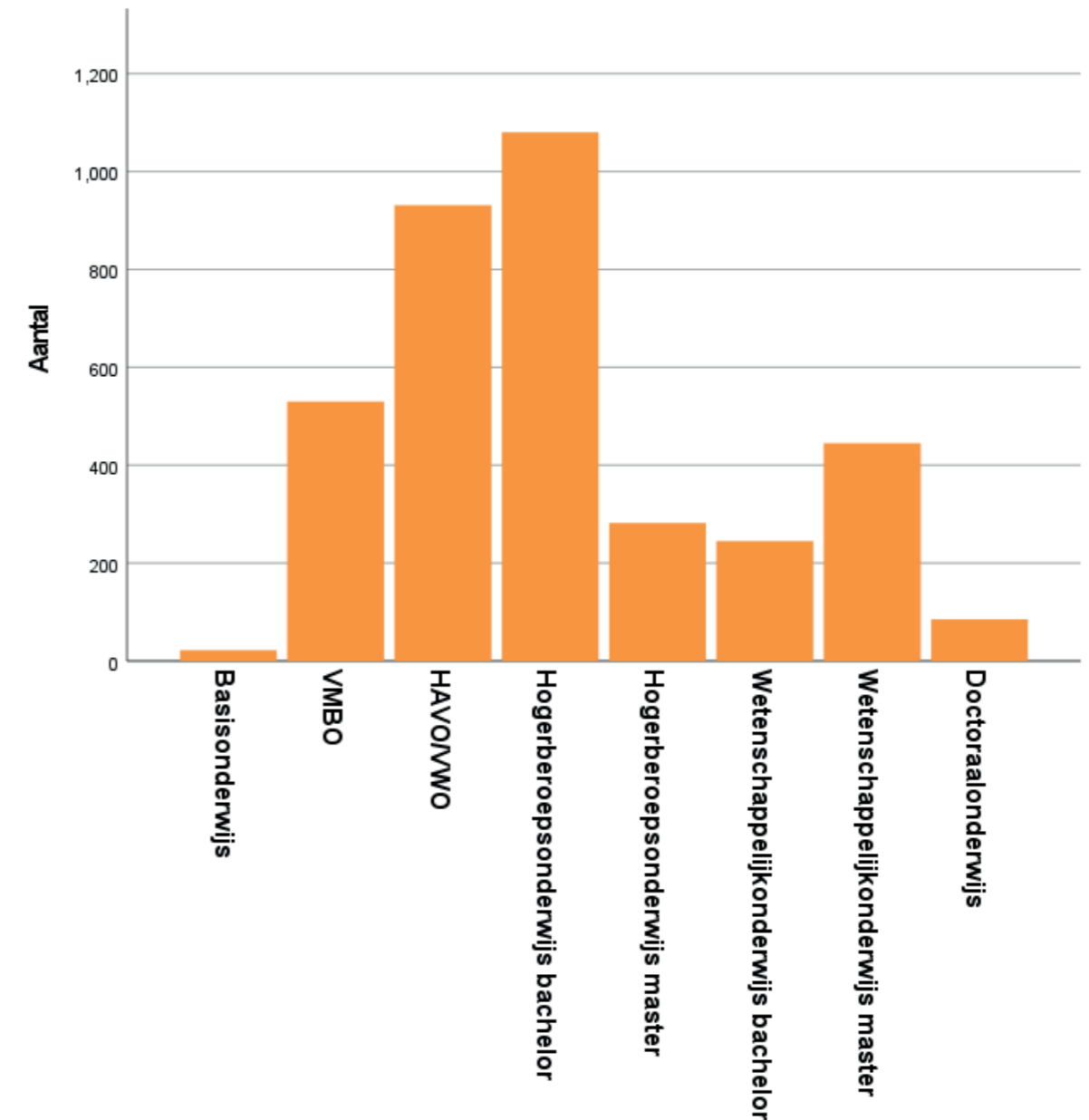
Het onderzoek richt zich op alle werkenden in Nederland. Deelnemers werden geworven door een panelbureau. Het onderzoek startte in januari 2022 en sloot in april 2022. Werkenden konden deelnemen wanneer zij werkzaam waren en minimaal 18 jaar oud waren. Alle deelnemers ontvingen een compensatie van € 3,50.

In totaal deden 3620 mensen mee aan het onderzoek. Iets meer dan de helft van de steekproef was vrouw ($N = 1977$; 54.6%). Verder deden er 1630 mannen (45.0%) mee en 13 personen die zich niet als man of vrouw identificeerden (.4%). De gemiddelde leeftijd was 43.41 jaar ($SD = 14.29$). De deelnemers woonden samen of waren gehuwd, met thuiswonende kinderen ($N = 1184$; 32.7%), samenwonend of gehuwd, zonder thuiswonende kinderen ($N = 1119$; 30.9%), alleenstaand zonder thuiswonende kinderen ($N = 947$; 26.2%), alleenstaand met thuiswonende kinderen ($N = 218$; 6.0%) of hadden een andere burgerlijke staat ($N = 152$; 4.2%). Het opleidingsniveau in de steekproef was normaal verdeeld en relatief aan de Nederlandse populatie hoog opgeleid (zie Figuur 1; Maslowski, 2020). De grootste proportie van de deelnemers had een hbo-bachelor ($N = 1080$; 29.8%) afgerond. Daarnaast hadden deelnemers een havo- of vwo-diploma ($N = 530$; 25.7%), vmbo-diploma ($N = 530$; 14.6%), wo-master ($N = 445$; 12.3%), hbo-master ($N = 282$; 7.8%), wo-bachelor ($N = 245$; 6.8%), doctoraat ($N = 85$; 2.3%) of louter basisonderwijs ($N = 22$; 0.6%).

De steekproef bestond uit werkenden met een permanent contract ($N = 2113$; 58.4%), tijdelijk contract ($N = 470$; 13.0%), nul-urencontract ($N = 454$; 12.5%) of waren actief als zzp'er ($N = 716$; 19.8%), zzp'er met uitbesteding ($N = 141$; 3.9%), ondernemer ($N = 142$; 3.9%), platformwerker ($N = 601$; 16.6%) of werkten op een andere manier ($N = 68$; 1.9%). De arbeidsovereenkomsten sluiten elkaar niet uit en kunnen overlappen. Een kwart van de steekproef had namelijk meerdere arbeidsovereenkomsten ($N = 842$; 23.3%). De deelnemers waren actief in verschillende sectoren. Het grootste gedeelte werkte in de gezondheidszorg ($N = 703$; 19.4%), gevolgd door zakelijke dienstverlening ($N = 554$; 15.3%), handel, horeca en reparatie ($N = 495$; 13.7%), onderwijs ($N = 350$; 9.7%), overheid ($N = 279$; 7.7%), industrie ($N = 244$; 6.7%), financiële instelling ($N = 219$; 6.0%), vervoer en opslag ($N = 217$; 6.0%), cultuur en vrije tijd ($N = 194$; 5.4%), communicatie ($N = 151$; 4.2%), bouw ($N = 137$; 3.8%), landbouw, bosbouw en visserij ($N = 61$; 1.7%) en energie- en waterleidingbedrijven ($N = 39$; 1.1%), delfstoffenwinning ($N = 4$; 0.1%) of werkten in een andere sector ($N = 496$; 13.7%).

Figuur 1

Verdeling van opleidingsniveau onder de gehele steekproef



Om de vraagstukken te beantwoorden met betrekking tot de demografische gegevens van platformwerkers, gebruiken we beschrijvende statistieken. We bekijken specifiek de absolute aantallen en proporties. In de huidige rapportage richten we ons op

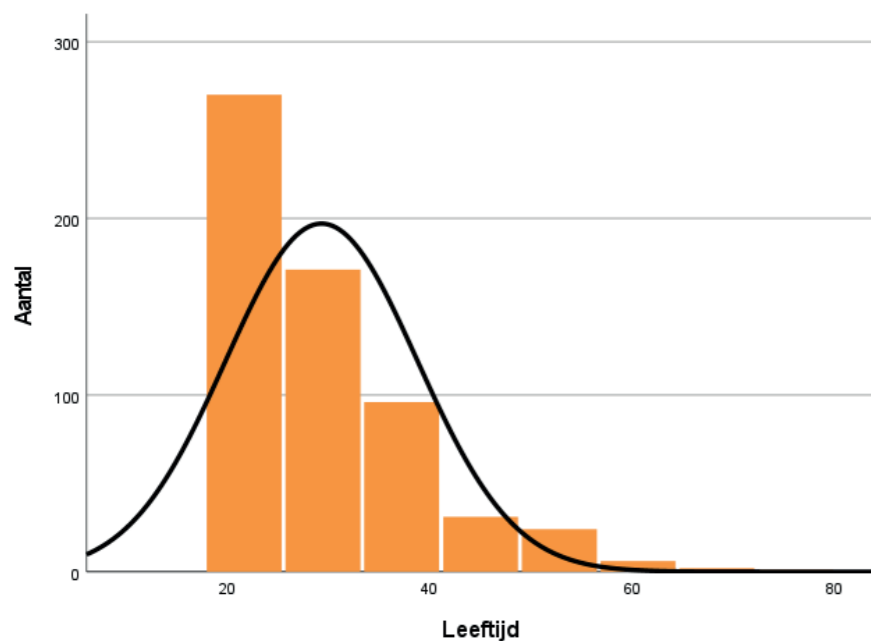
demografische gegevens van personen die platformwerk verrichten zoals gender, leeftijd en opleidingsniveau. Om het verband van platformwerk met werkomstandigheden en welzijn te onderzoeken, voeren we meerdere regressieanalyses uit.

3. Wie verricht platformwerk?

Wie verricht platformwerk? Hiervoor bekeken we beschrijvende statistieken. In onze steekproef werkten bijna evenveel mannen ($N = 307$; 51.1%) als vrouwen ($N = 285$; 47.4%) in de platformeconomie. Slechts 9 respondenten die een andere genderidentiteit hadden werkten als platformwerker (1.5%).

De meeste platformwerkers waren jong. De gemiddelde leeftijd van platformwerkers in onze steekproef was 29.30 jaar ($SD = 9.46$). Uit Figuur 2 is af te lezen dat hoe ouder de persoon, hoe kleiner de kans is dat zij deelnemen aan de platformeconomie.

Figuur 2
Verdeling van leeftijd onder platformwerkers



De meeste platformwerkers waren alleenstaand zonder thuiswonende kinderen ($N = 255$; 42.4%) gevolgd door samenwonenden zonder thuiswonende kinderen ($N = 168$; 28.0%). Samenwonenden met thuiswonende

kinderen ($N = 99$; 16.5%), een andere burgerlijke staat ($N = 64$; 10.6%) of alleenstaand met thuiswonende kinderen ($N = 15$; 2.5%) verrichtten minder vaak platformwerk. Uit deze gegevens

blijkt dat platformwerkers voornamelijk bestaan uit individuen zonder zorgverantwoordelijken. Opvallend is dat alleenstaande ouders met thuiswonende kinderen slechts een heel kleine proportie representeren van de platformwerkers.

Platformwerk wordt vaak beschreven als een mogelijkheid om bij te verdienen naast ander werk. Dit bleek ook het geval te zijn bij de meesten van de steekproef. Zo werkten 475 individuen (79%) naast het platformwerk. Arbeid verrichten voor platformen was vooral

onder ondernemers (32.4%) en individuen met een tijdelijk contract populair (29.8%). De verdeling van platformwerk onder de andere arbeidsovereenkomsten is weergegeven in Tabel 1. Hoewel platformwerk het meest populair was bij ondernemers, is het belangrijk om stil te staan bij het feit dat platformwerkers zichzelf vaak identificeren als ondernemer. Opvallend is het hoge percentage onder werknemers met een tijdelijk contract. Dit kan erop wijzen dat platformwerk fungeert als een middel om een potentiële periode in de toekomst te overbruggen tussen banen.

Tabel 1
Deelname aan platformwerk onder verschillende arbeidsovereenkomsten

| | Geen platformwerk | Wel platformwerk | Proportie binnen platformwerkers |
|-------------------------------|-------------------|------------------|----------------------------------|
| Permanent contract | 1864 (88.2%) | 249 (11.8%) | 41.4% |
| Tijdelijk contract | 330 (70.2%) | 140 (29.8%) | 23.3% |
| Nul-uren contract | 366 (80.6%) | 88 (19.4%) | 14.6% |
| Zzp | 615 (85.9%) | 101 (14.1%) | 16.8% |
| Zzp (met uitbesteding) | 111 (78.7%) | 30 (21.3%) | 5.0% |
| Ondernemer | 96 (67.6%) | 46 (32.4%) | 7.7% |
| Anders | 55 (80.9%) | 13 (19.1%) | 2.2% |

Beschouwing

Onze resultaten wijzen erop dat platformwerk voornamelijk wordt uitgevoerd door jonge mensen zonder kinderen. De verdeling tussen man en vrouw is ongeveer gelijk. Dit komt overeen met onderzoek dat erop wijst dat hoewel platformwerk aanvankelijk vaak werd uitgevoerd door mannen, de verdeling tussen man en vrouw de laatste jaren naar elkaar toe trekt (Brancati e.a., 2020). Hoewel in

absolute getallen de meeste platformwerkers een permanent contract hebben, wijzen de percentages erop dat platformwerk hier het minst populair bij is. Met andere woorden, relatief weinig mensen met een vast contract kiezen voor platformwerk. Dit kan een indicatie zijn dat platformwerk minder aantrekkelijk is voor personen met baan zekerheid.

4. (Werk)omstandigheden van platformwerkers

Platformwerk kenmerkt zich door diversiteit. Individuen kunnen aan de slag met een grote verscheidenheid aan klussen. Desalniettemin is een belangrijke vraag in hoeverre platformwerk over het algemeen samenhangt met werkomstandigheden. Om dit te onderzoeken hebben wij verschillende werkomstandigheden gemeten en voerden wij verschillende regressieanalyses uit. In de huidige rapportage onderzoeken we algemene (autonomie, rechtvaardigheid), kwantitatieve (werkbelasting, monotonie), interpersoonlijke (onheuse bejegening, emotionele steun) en technologische karakteristieken van werk (technologische bedreiging, technologische kansen). De schalen staan omschreven in Tabel 2. Alle schalen waren betrouwbaar en werden door deelnemers beoordeeld op een vijfpuntsschaal.

Hoewel platformwerkers in theorie flexibeler hun werk kunnen inrichten, blijkt deze arbeidsovereenkomst samen te hangen met de ervaring van minder autonomie.

Tabel 2
Omschrijving van de gebruikte meetinstrumenten

| Schaal | Items | α | Voorbeelditem | Referentie |
|-----------------------------|-------|----------|--|---------------------------|
| Autonomie | 6 | .91 | Ik kan beslissen wanneer ik bepaalde werkzaamheden doe. | Gorgievski e.a. (2016) |
| Rechtvaardigheid | 5 | .94 | Ik word eerlijk beloond gezien mijn verantwoordelijkheden. | Moorman (1991) |
| Werkbelasting | 4 | .84 | Ik moet erg snel werken. | Van Veldhoven e.a. (2015) |
| Monotonie | 4 | .83 | Mijn baan bestaat uit routine. | Lennon (1994) |
| Onheuse bejegening | 3 | .88 | In mijn baan spreken mensen mij onprofessioneel aan. | Cortina e.a. (2005) |
| Emotionele steun | 4 | .84 | In mijn baan geven mensen om mijn gevoelens en problemen. | Peeters e.a. (1995) |
| Technologische bedreigingen | 6 | .88 | Ik maak me zorgen omdat werknemers in mijn werk kunnen worden vervangen door nieuwe technologie in de toekomst. | Brougham & Haar (2018) |
| Technologische kansen | 4 | .91 | Ik verwacht dat ik voldoende in staat ben om kansen te benutten op het gebied van nieuwe technologieën in mijn werk. | De auteurs |



Algemene werkkenmerken

Twee veelgenoemde algemene karakteristieken van platformwerk zijn de mate van autonomie en rechtvaardigheid. Bij baanautonomie gaat het erom in hoeverre individuen zelf kunnen bepalen hoe zij hun werk plannen en uitvoeren (Morgeson & Humphrey, 2006). Hoewel vaak wordt gesteld dat platformwerkers flexibeler hun werkactiviteiten kunnen inrichten, was dat in onze steekproef niet het geval (zie Tabel 3). Mogelijkerwijs komt dit doordat platformwerk veelal geïsoleerd wordt bekeken. Met andere woorden, de literatuur bestudeert platformwerkers vaak zonder een vergelijking te maken met andere groepen. Uit de huidige resultaten blijkt dat hoewel platformwerkers in theorie flexibeler hun werk kunnen inrichten, deze arbeids-overeenkomst samenhangt met de ervaring van minder autonomie.

Rechtvaardigheid betreft de verhouding tussen inspanningen, verantwoordelijkheden en de beloningen die daar tegenover staan (Moorman, 1991). Uit de regressieanalyses volgden twee bevindingen (zie Tabel 3). Ten eerste blijkt uit de statistieken dat vrijwel geen enkel 'nieuw' dienstverband samenhangt met een gevoel van rechtvaardigheid, behalve de traditionele dienstverbanden zoals permanente en tijdelijke dienstcontracten. Individuen in loondienst ervoeren minder rechtvaardigheid. Hieruit blijkt dat platformwerk qua rechtvaardigheid meer lijkt op relatief nieuwe werkvormen waar individuen aangewezen zijn op zichzelf zoals zzp'ers en ondernemers. Wellicht heeft dit te maken met het feit dat bij deze arbeidsovereenkomsten de beloning sterk samenhangt met de hoeveelheid individuele inspanningen. Hoe intensiever individuen werken, hoe meer zij kunnen verdienen binnen een bepaalde tijd. Daarentegen ontvangen individuen met een permanent, tijdelijk of nul-urencontract een vast bedrag per uur. Personen met een 1.0 fte contract krijgen bijvoorbeeld nog hetzelfde uitbetaald wanneer zij overwerken om bepaalde deadlines te halen.

Kwantitatieve karakteristieken

Een belangrijke indicator van stressvol en ongezond werk is in hoeverre het werk een individu belast (Bakker & Demerouti, 2017). Werkbelasting gaat om de hoeveelheid werk en inspanning die individuen moeten leveren (Van Veldhoven e.a., 2015). In tegenstelling tot de perceptie van rechtvaardigheid, blijkt uit de regressieanalyse (zie Tabel 3) dat platformwerk hierin meer lijkt op relatief traditionele arbeidsovereenkomsten zoals een permanent, tijdelijk of nul-urencontract. Net als bij deze arbeidsovereenkomsten hing platformwerk samen met het ervaren van meer werkbelasting. Daarentegen ervoeren zzp'ers en ondernemers minder werkbelasting of was er geen verband met werkbelasting. Dit komt overeen met onderzoek dat erop wijst dat platformwerkers het gevoel hebben dat zij intensief en lang moeten werken om rond te komen (Pesole e.a., 2018).

Terwijl werkbelasting de gezondheid ondermijnt doordat zij inspanning vereist, beargumenteerde Karasek (1979) dat 'passief' werk ook het welzijn kan verminderen. Onderbelasting kan individuen weerhouden gevoelens van competentie te ervaren, wat de motivatie schaadt (Scharp e.a., 2021). Onderbelasting kan gevoelens opwekken zoals verveling. Monotoon werk is gedefinieerd als routine en eentonig werk (Lennon, 1994). Individuen die platformwerk verrichtten rapporteerden meer monotoon werk dan mensen die niet werkten op platformen. Hierin komen ze overeen met werknemers die een tijdelijk of nul-urencontract hebben. Net als bij deze arbeidsovereenkomsten bestaat platformwerk vaak uit taken die herhaaldelijk uitgevoerd moeten worden zoals vragenlijsten, voedselbezorging of transport.

Tabel 3

De samenhang van arbeidsovereenkomsten met autonomie, rechtvaardigheid, werkbelasting en monotonie

| | Autonomie | Rechtvaardigheid | Werkbelasting | Monotonie |
|--|---------------|------------------|---------------|---------------|
| Predictor | <i>b</i> (SE) | <i>b</i> (SE) | <i>b</i> (SE) | <i>b</i> (SE) |
| Gemiddelde | 3.76(.04)** | 3.53(.04)** | 3.03(.03)** | 2.38(.03)** |
| Permanent contract | -.14(.04)** | -.09(.04)** | .19(.03)* | -.01(.04) |
| Tijdelijk contract | -.32(.05)** | -.20(.05)** | .08(.04)* | .18(.04)** |
| Nul-urencontract | -.57(.04)** | -.22(.05)** | .09(.04)** | .36(.04)** |
| Zzp | .42(.04)** | .00(.04) | -.11(.04)** | -.33(.04)** |
| Zzp (met uitbesteding) | .26(.07)** | .08(.07) | .08(.07) | -.27(.07)** |
| Ondernemer | .26(.07)** | .01(.07) | -.08(.07) | -.32(.07)** |
| Platformwerk | -.16(.04)** | -.04(.04) | .10(.03)** | .26(.04)** |
| Anders | .08(.10) | -.04(.10) | -.22(.09)* | .12(.10)** |
| Verklaarde variantie (R ²) | 11.9% | 11.3% | 16.1% | 28.3% |

Noot. * $p < .05$; ** $p < .01$.

Individuen die platformwerk verrichtten rapporteerden meer monotoon werk dan mensen die niet werkten op platformen.

Interpersoonlijke karakteristieken

Onheuse bejegening gaat om antisociale uitingen die gericht zijn op het kwetsen van het doelwit (Andersson & Pearson, 1999). Uit de regressieanalyse bleek dat individuen die platformwerk verrichten vaker onheuse bejegening ervaren (zie Tabel 4). Dit komt overeen met individuen met een arbeids-overeenkomst waar per uur uitbetaald wordt. Desalniettemin is het belangrijk om stil te staan bij de gemiddelde score van onheuse bejegening die werd gemeten op een vijf-puntsschaal. Een score van 1.59 betekent dat de meeste deelnemers nooit of zelden te maken hadden met onheuse bejegening op het werk.

Emotionele steun bestaat uit waardering, empathie en zorg (Peeters e.a., 1994). Dit soort steun is vooral belangrijk wanneer individuen te maken hebben met emotionele

stressoren zoals onheuse bejegening (De Jonge e.a., 2008). De auteurs stellen namelijk dat taakeisen vooral het welzijn negatief beïnvloeden wanneer werknemers niet beschikken over positieve aspecten in het werk die overeenkomen qua inhoud. Het is dus belangrijk dat bij emotionele stressoren zoals onbeleefdheid, individuen beschikken over emotionele steun. Uit de regressieanalyse kwam een opvallende bevinding (zie Tabel 4). Platformwerk was namelijk de enige arbeids-overeenkomst die samenhang met minder emotionele steun. Deze bevinding is belangrijk gezien het resultaat dat platformwerk ook samenhangt met meer onheuse bejegening tijdens het werk. De lage emotionele steun heeft waarschijnlijk te maken met het geïsoleerde karakter van platformwerk. Vrijwel alle taken in de platformeconomie worden zelfstandig uitgevoerd ofwel met geen of kortdurend contact met klanten of collega's.

Tabel 4
Samenhang van arbeidsovereenkomsten met onheuse bejegening, emotionele steun, technologische dreiging en technologische kansen

| | Onheuse bejegening | Emotionele steun | Tech. dreiging | Tech. kansen |
|---|--------------------|------------------|----------------|---------------|
| Predictor | <i>b (SE)</i> | <i>b (SE)</i> | <i>b (SE)</i> | <i>b (SE)</i> |
| <i>Gemiddelde</i> | 1.59(.04)** | 3.26(.03)** | 1.95(.04)** | 3.17(.04)** |
| Permanent contract | .17(.04)** | .12(.03)** | .23(.04)** | .09(.04)* |
| Tijdelijk contract | .20(.05)** | -.01(.04) | .24(.04)** | .07(.05) |
| Nul-urencontract | .15(.05)** | -.07(.04) | .41(.04)** | .08(.05) |
| Zzp | -.14(.04)** | .12(.04)** | -.14(.04)** | -.23(.04)** |
| Zzp (met uitbesteding) | .10(.07) | .09(.07) | .14(.07) | -.04(.08) |
| Ondernemer | -.06(.07) | -.03(.07) | .00(.07) | -.14(.07) |
| Platformwerk | .10(.04)** | -.23(.03)** | .19(.04)** | .49(.04)** |
| Anders | -.11(.10) | .08(.09) | .09(.10) | -.08(.11) |
| Verklaarde variantie (R²) | 15.7% | 15.5% | 23.6% | 24.5% |

Noot. * $p < .05$; ** $p < .01$. Tech = Technologisch.



Technologische karakteristieken

De ontwikkeling van nieuwe technologieën kan verschillende emotionele en cognitieve reacties oproepen bij werknemers, zowel negatief als positief. Nieuwe technologische dreigingen gaan om waargenomen technologische ontwikkelingen die het voortbestaan van het huidige werk bedreigen (Brougham & Haar, 2018). Uit de regressieanalyse bleek dat platformwerkers vaker stilstaan bij de mogelijke negatieve gevolgen van technologische veranderingen op het voortbestaan van hun werkzaamheden (zie Tabel 4). Dit was tevens het geval bij individuen met een arbeidsovereenkomst waarbij een vast bedrag wordt uitbetaald per uur (permanent, tijdelijk, nul-urencontract).

Nieuwe technologische mogelijkheden betreffen waargenomen technologische veranderingen die in de toekomst het huidige werk kunnen faciliteren. Uit de regressieanalyse kwam een interessante bevinding (zie Tabel 4). Individuen die platformwerk verrichten staan namelijk meer stil bij zowel de positieve als negatieve gevolgen van technologische veranderingen voor hun werk. Dit is niet vreemd, omdat platformwerk is ontstaan dankzij technologische innovaties.

Beschouwing

De resultaten wijzen erop dat platformwerk een arbeidsovereenkomst is die samenhangt met een uniek patroon van werkkenmerken. Opvallend is bijvoorbeeld dat platformwerk zich kenmerkt door zowel werkbelasting als monotoon werk en onheuse bejegening en gebrek als emotionele steun. Het is belangrijk dat toekomstig beleid platformwerkers niet gelijkstelt aan andere arbeidsovereenkomsten. De unieke situatie van platformwerkers heeft maatwerk nodig dat aansluit op hun behoeften. Hoewel het soms lastig kan zijn bepaalde baan karakteristieken weg te nemen, kan de overheid wel hulpmiddelen aanbieden. Een voorbeeld hiervan is het oprichten van fora voor platformwerkers, zodat zij elkaar emotionele steun kunnen bieden. Een ander voorbeeld is het verplicht stellen van betaalde pauzes na het aaneensluitend verrichten van klussen, waardoor platformwerkers kunnen herstellen van herhaaldelijk, eentonig werk.

5. Welzijn en proactiviteit van platformwerkers

Platformwerkers blijken minder werk-thuisbalans te ervaren dan individuen die geen platformwerk verrichten.

Platformwerkers kampen vaak met gezondheidsklachten (Rözer e.a., 2021), maar het is vooralsnog onduidelijk in hoeverre deze overeenkomen met andere groepen werkenden. We bekeken daarom aan de hand van een aantal regressieanalyses de samenhang tussen platformwerk en verschillende indicatoren van welzijn. We keken hiervoor naar de werk-thuisbalans, baanonzekerheid, uitputting, bevlogenheid en *playful work design* onder werknemers. De meetinstrumenten staan beschreven in Tabel 5. Alle schalen waren betrouwbaar en werden door deelnemers beoordeeld op een vijfpuntsschaal.

Tabel 5
Deelname aan platformwerk onder verschillende arbeidsovereenkomsten

| Schaal | Items | α | Voorbeelditem | Referentie |
|---------------------|-------|----------|---|-------------------------|
| Werk-thuisbalans | 4 | .80 | Ik ben tevreden over de manier waarop ik tijd verdeel tussen mijn werk en privéleven. | Valcour, 2007 |
| Baanonzekerheid | 5 | .91 | Het ontbreken van werkzekerheid maakt me nerveus. | Huang et al. (2012) |
| Uitputting | 5 | .92 | Ik voel me opgebrand door mijn werk. | Schaufeli et al. (1996) |
| Bevlogenheid | 3 | .83 | Op mijn werk bruis ik van energie. | Schaufeli et al. (2006) |
| Playful work design | 12 | .90 | Ik benader mijn werk op speelse wijze. | Scharp et al. (2022) |

Werk-thuisbalans

De werk-thuisbalans gaat over de mate waarin individuen tevreden zijn over hoe zij hun tijd verdelen tussen het werk- en thuisdomein. Uit de regressieanalyse bleek dat platformwerkers minder werk-thuisbalans ervaren dan individuen die geen platformwerk verrichten (zie Tabel 6). Hierbij moet worden opgemerkt dat de andere arbeidsovereenkomsten ook een negatief verband lieten zien met de werk-thuisbalans, met uitzondering van individuen met een permanent contract of die werkten als zzp'er of ondernemer. In veel gevallen blijkt werk dus beslag te leggen op tijd in de privésfeer.

Baanonzekerheid

Baanonzekerheid betreft een negatieve evaluatie over het voortbestaan van werk in het algemeen in de toekomst (Huang e.a., 2012). Een gevoel van vervangbaarheid wordt vaak benoemd als kenmerk van platformwerk, doordat het werk bestaat uit klussen van

korte duur (Wood e.a., 2019; Ashford e.a., 2018). Dit betekent ook dat als gevolg van het aanbod het werk op elk moment kan stoppen. Daarnaast bestaat de mogelijkheid dat het algoritme stopt met het aanbieden van werk door zaken zoals een lage beoordeling of het te vaak weigeren van werk. Uit de regressieanalyse bleek inderdaad dat platformwerk samenhang met een gevoel van baanonzekerheid (zie Tabel 6). Individuen die platformwerk verrichten ervaren namelijk meer baanonzekerheid. Opvallend is de overeenkomst met arbeidsovereenkomsten van korte duur zoals een tijdelijk en nul-urencontract. Bij deze arbeidsovereenkomsten kan het werk ook plots stoppen, of bestaat de mogelijkheid dat het niet wordt voortgezet. Daarentegen ervoeren zelfstandigen en ondernemers niet meer baanonzekerheid. Dit kan komen doordat zij de mogelijkheid hebben een zakelijke relatie op te bouwen. Door de korte duur van klussen op arbeidsplatformen is dat voor platformwerkers vaak niet mogelijk.

Tabel 6
Samenhang van arbeidsovereenkomsten met werk-thuisbalans, baanonzekerheid, uitputting en bevlogenheid

| | Werk-thuisbalans | Baan-onzekerheid | Uitputting | Bevlogenheid |
|--|------------------|------------------|-------------|--------------|
| Predictor | b (SE) | b (SE) | b (SE) | b (SE) |
| Gemiddelde | 3.09(.03)** | 2.06(.04)** | 2.34(.04)** | 3.71(.03)** |
| Permanent contract | -.05(.03) | -.15(.04)** | .08(.04)* | -.01(.03) |
| Tijdelijk contract | -.14(.03)** | .18(.05)** | .22(.05)** | -.18(.04)** |
| Nul-urencontract | -.15(.03)** | .30(.05)** | .28(.05)** | -.22(.04)** |
| Zzp | -.02(.03) | -.04(.04) | -.15(.04)** | .17(.03)** |
| Zzp (met uitbesteding) | -.16(.05)** | -.17(.08)* | -.16(.08)* | .16(.06)** |
| Ondernemer | -.03(.05) | -.14(.08) | -.09(.08) | .06(.06) |
| Platformwerk | -.14(.03)** | .22(.04)** | .30(.04)** | -.36(.03)** |
| Anders | .01(.08) | .05(.11) | -.02(.11) | -.06(.09) |
| Verklaarde variantie (R ²) | 14.7% | 20.7% | 20.2% | 25.8% |

Noot. * $p < .05$; ** $p < .01$.

Uitputting

Uitputting is een negatieve emotionele toestand die zich kenmerkt door een extreem gebrek aan energie (Schaufeli e.a., 1996). Uitputting is de meest belangrijke indicator van burn-out, een negatief syndroom dat ook gekenmerkt wordt door cynisme en een gevoel van incompetentie. Het geeft daarom belangrijke informatie over het welzijn dat geassocieerd is met het verrichten van platformwerk. Uitputting wordt vaak veroorzaakt door langdurige blootstelling aan fysieke, affectieve en cognitieve belasting (Bakker e.a., 2003). In de literatuur wordt omschreven dat platformwerkers vaak kampen met uitputting (Rosenblat & Stark, 2016). Uit de regressieanalyse bleek dat ook het geval te zijn in onze steekproef (zie Tabel 5).

Het verrichten van platformwerk hangt samen met meer uitputting in ongeveer gelijke

mate als werk verrichten met een tijdelijk of nul-urencontract. De mate van uitputting onder platformwerkers is dus een belangrijke uitkomst waar beleid op zou moeten inspelen.

Bevlogenheid

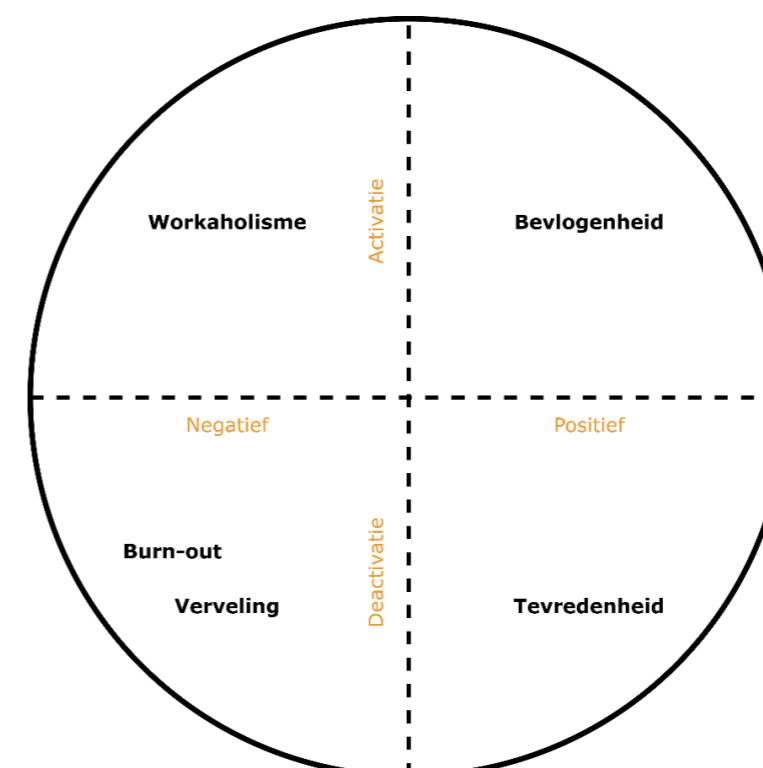
Bevlogenheid is een positieve affectief-cognitieve toestand die wordt beschreven door een hoge mate van energie, enthousiasme en vervoering (Schaufeli & Bakker, 2010). Bevlogenheid wordt gezien als een erg belangrijke indicator van welzijn door de actieve component. In tegenstelling tot baantevredenheid gaat bevlogenheid namelijk om geactiveerde positieve emoties (Bakker & Oerlemans, 2013; zie Figuur 3). Baantevredenheid gaat daarentegen om een gedeactiveerde positieve emotie. Uit de regressieanalyse volgden twee interessante

resultaten. Ten eerste hing het uitvoeren van platformwerk samen met minder bevlogenheid (zie Tabel 5). Ten tweede hing platformwerk het meest negatief samen met bevlogenheid in vergelijking met alle andere arbeidsovereenkomsten. Zowel bevlogenheid als uitputting hangt sterk samen met hoe de werkomgeving is vormgegeven (Bakker & Demerouti, 2017). Het is daarom belangrijk dat toekomstig beleid zich richt op het optimaliseren van de baankarakteristieken van platformwerkers.

Proactief gedrag: playful work design

Naast de overheid en organisaties kunnen werknemers ook zelf proactief hun welzijn optimaliseren. *Playful work design* is een proactieve werkstrategie. *Playful work design* is een proactieve cognitief-gedragsmatige oriëntatie waarbij individuen spelenderwijs werken om het werk meer gemakkelijk en uitdagend te maken (Scharp e.a., 2019). Dit gedrag zorgt ervoor dat werknemers proactief hun energie kunnen reguleren (Scharp e.a., 2022). Uit de voorgaande resultaten blijkt dat platformwerk geassocieerd is met meer uitputting en minder bevlogenheid. *Playful work*

design is daarom wellicht een manier waarop individuen de negatieve gevolgen van platformwerk kunnen tegengaan. Uit de regressieanalyses bleek dit inderdaad het geval te zijn (zie Tabel 6). Platformwerkers die proactief spelenderwijs werkten, ervoeren minder uitputting en meer bevlogenheid als gevolg van platformwerk dan niet-speelse collega's. In andere woorden, *playful work design* dempt de mate waarin platformwerk uitputting verhoogt en bevlogenheid vermindert. Deze effecten zijn weergegeven in Figuur 4 en Figuur 5. Opvallend is dat *playful work design* voornamelijk een effectieve strategie is voor het omgaan met platformwerk in tegenstelling tot andere arbeidsovereenkomsten. Dit kan komen door het soort taken dat individuen moeten uitvoeren. *Playful work design* gaat om het zoeken, vinden en herkennen van spelmogelijkheden binnen werkactiviteiten. Dit proces is wellicht makkelijker uitvoerbaar door het eentonige karakter van platformwerk. Dit is in lijn met de populaire strategie van gamificatie die digitale arbeidsplatformen vaak hanteren om personen te motiveren (Rözer e.a., 2020). Het gebruik van spel blijkt dus een belangrijke strategie te zijn voor de motivatie van platformwerkers.



Figuur 3
Verdeling van toestanden gerelateerd aan het werk op basis van plezier en opwinding (Bakker & Oerlemans, 2013)

Tabel 7

Hoe arbeidsovereenkomsten interacteren met playful work design

| | Uitputting | Bevlogenheid |
|---|-------------------|---------------------|
| Predictor | <i>b (SE)</i> | <i>b (SE)</i> |
| <i>Gemiddelde</i> | 2.62(.18)** | 2.48(.12)** |
| Permanent contract | -.07(.19) | -.19(.13) |
| Tijdelijk contract | -.27(.23) | -.19(.16) |
| Nul-urencontract | .07(.21) | -.39(.15)** |
| Zzp | -.43(.21)* | -.02(.14) |
| Zzp (met uitbesteding) | -.89(.38)* | -.26(.27) |
| Ondernemer | -.59(.38) | -.45(.27) |
| Platformwerk | .78(.19)** | -1.11(.14)** |
| Anders | -.62(.55) | .60(.38)** |
| Playful work design (PWD) | -.09(.05) | .38(.04)** |
| Permanent contract x PWD | .05(.06) | .06(.04) |
| Tijdelijk contract x PWD | .16(.07)* | .02(.05) |
| Nul-urencontract x PWD | .07(.07) | .07(.05) |
| Zzp x PWD | .09(.06) | .04(.04) |
| Zzp (met uitbesteding) x PWD | .23(.11)** | .11(.08) |
| Ondernemer x PWD | .16(.11) | .15(.08) |
| Platformwerk x PWD | -.15(.06)** | .24(.04)** |
| Anders x PWD | .19(.17) | -.21(.12) |
| Verklaarde variantie (R²) | 22.1% | 54.3% |

Noot. * $p < .05$; ** $p < .01$. PWD = playful work design.

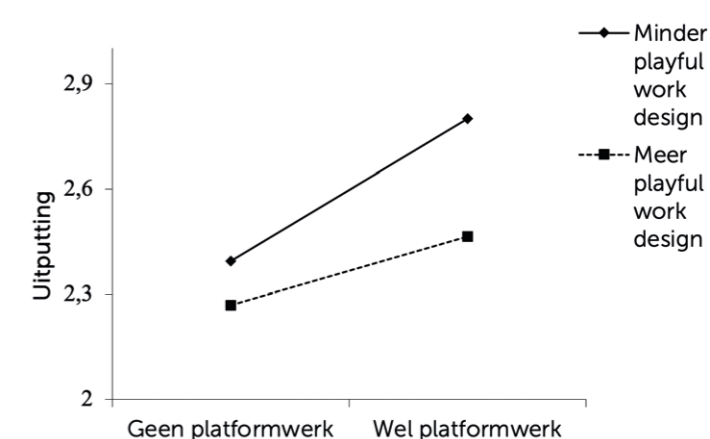
Uit verschillende indicatoren blijkt dat platformwerk samenhangt met minder welzijn.

Beschouwing

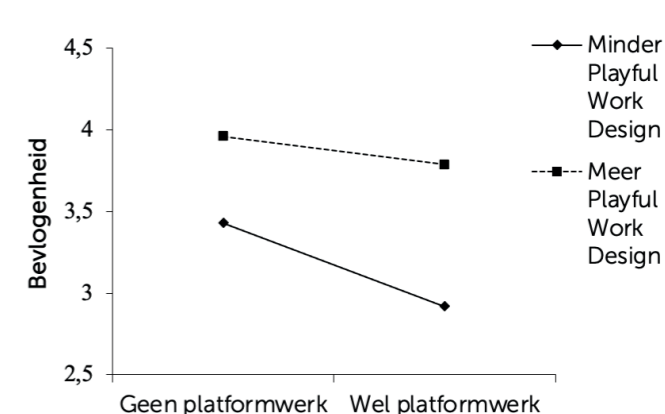
Alle indicatoren van welzijn die wij voor het onderzoek gebruikten geven aan dat platformwerk samenhangt met verminderd welzijn. Individuen die platformwerk verrichtten rapporteerden minder werk-thuisbalans, meer baanonzekerheid, hogere uitputting en minder bevlogenheid. Het is daarom belangrijk dat de overheid beleid vormgeeft dat het welzijn van platformwerkers direct of indirect bewaakt. Ten eerste kan de overheid platformwerk verbieden dat niet tijdig en eerlijk uitbetaalt, proactief het welzijn van werknemers stimuleert en inspraakmogelijkheden biedt

aan platformwerkers. Ten tweede raden we aan dat de overheid deelname aan vakbonden stimuleert. Momenteel worden vakbonden onder platformwerkers enkel gebruikt voor rechtszaken. Nederland behoort tot de landen waar de platformwerkers het sterkst tegen inmenging van vakbonden zijn (Rözer e.a., 2021). Dit kan komen doordat individuen niet op de hoogte zijn van wat de vakbond voor hen kan betekenen. Hiervoor is voorlichting nodig. Deelname aan vakbonden verhogen kan positieve consequenties voor het welzijn van platformwerkers hebben, doordat beter onderhandeld kan worden met de platformen namens de werkers.

Figuur 4
Hoe de relatie tussen platformwerk en uitputting gemodereerd wordt door playful work design



Figuur 5
Hoe de relatie tussen platformwerk en bevlogenheid gemodereerd wordt door playful work design



6. Aanbevelingen en beperkingen

De huidige rapportage deed onderzoek naar de demografische karakteristieken van platformwerkers en hoe platformwerk samenhangt met werkcarakteristieken, welzijn en pro-activiteit. Hieruit bleek dat platformwerkers vooral jonge individuen zijn zonder kinderen. Platformwerk is voornamelijk een arbeidsovereenkomst die wordt uitgevoerd naast andere arbeidsovereenkomsten zoals tijdelijk contract of door ondernemers.

Daarnaast bleek platformwerk samen te hangen met zowel werkbelasting als monotoon werk en onbeleefdheid, en een gebrek aan emotionele steun. Deze werkcarakteristieken kunnen verklaren waarom platformwerk samenhangt met minder welzijn. Platformwerkers scoorden lager op werk-thuisbalans, hoger op baanonzekerheid, hoger op uitputting en lager op bevlogenheid. Het gebruik van *playful work design* bleek het verband van platformwerk met uitputting en bevlogenheid te dempen. Op basis van deze bevindingen hebben we vier algemene aanbevelingen.

1. Reguleren van platformwerk

Een groot verschil van platformwerk met andere arbeidsovereenkomsten is het gebrek aan regulatie. Recentelijk stelde de Europese Commissie daarom voor om verschillende platformen te categoriseren als werkgevers, waardoor platformwerkers meer rechten krijgen (Rosin, 2022). Het voorstel komt overeen met de vijf principes van eerlijk werk voor platformwerkers door het Oxford Internet Instituut (Fairwork). Zij stellen dat eerlijk platformwerk bestaat uit: (1) het op tijd uitbetalen van beloningen die gelijk of hoger zijn dan het minimumloon; (2) het proactief beschermen en stimuleren van het welzijn en de veiligheid van platformwerkers; (3) eerlijke contracten die transparant zijn, vormgegeven zijn door wetgeving en niet disproportioneel de verantwoordelijkheid leggen bij de platformwerkers; (4) eerlijkheid en inspraakmogelijkheden bij beslissingen omtrent het aannemen, ontslaan en deactiveren van platformwerkers; (5) eerlijke representatie door collectieve bewegingen zoals vakbonden waar platformen mee in gesprek gaan. De overheid kan het welzijn van platformwerkers verbeteren door deze vijf principes mee te nemen in toekomstig beleid.

2. Het organiseren van online en offline ontmoetingsruimtes

Platformwerk kenmerkt zich door sociale isolatie. Zowel een voedselbezorger als een micro-taakwerker heeft weinig mogelijkheden om in contact te komen met en emotionele steun te ontvangen van collega's. Een manier waarop het welzijn van platformwerkers kan worden verbeterd, is daarom het creëren van ontmoetingsruimtes. Deze ruimtes kunnen zowel online als offline worden vormgegeven. Online ruimtes kunnen bestaan uit online fora. Momenteel organiseren verschillende groepen zich al informeel op social-mediawebsites zoals Facebook en LinkedIn. Dit maakt het mogelijk voor individuen om hun zorgen te delen

en mogelijk ook hulp te ontvangen van collega's. Wanneer de overheid formele online ontmoetingsruimtes opzet, kunnen deze complementair aan informele online ontmoetingsruimtes informatie en hulp bieden aan platformwerkers. Daarnaast kunnen offline ontmoetingsruimtes vooral belangrijk zijn voor individuen die platformwerk verrichten, omdat ze niet konden toetreden tot de 'normale' economie. Een proportie van de platformwerkers heeft bijvoorbeeld een migratieachtergrond. Voor deze groep kunnen offline ontmoetingsruimtes een belangrijk onderdeel zijn voor het opbouwen van een netwerk in Nederland. Desalniettemin is het belangrijk om erbij stil te staan dat het creëren van ontmoetingsruimtes niet voldoende is voor het verbeteren van de omstandigheden van platformwerkers. Hiervoor is wetgeving nodig.

3. Voorlichting bieden over vakbonden en deelname stimuleren

Platformwerkers in Nederland keuren in-menging van vakbonden over het algemeen af (Rözer e.a., 2020). Dit kan komen door een negatief beeld over wat een vakbond kan betekenen voor het platformwerk. We suggereren daarom dat de overheid een campagne opzet die voorlichting biedt over welke implicaties een vakbond voor platformwerk heeft. Daarnaast kan de overheid platformwerkers stimuleren om deel te nemen aan vakbonden door actief te adverteren en lidmaatschap te subsidiëren. Participatie in vakbonden door platformwerkers is momenteel erg zwak. Deze gefragmenteerde participatie heeft als gevolg dat platformwerkers weinig onderhandelingsmacht hebben wanneer het aankomt op de werkomstandigheden, beloningen en baanonzekerheid die horen bij platformwerk. Deelname aan vakbonden kan de positie van platformwerkers verbeteren door te eisen dat digitale arbeidsplatformen zich houden aan bepaalde regels.

4. Harde en zachte vaardigheden ontwikkelen van platformwerkers

Alle indicatoren wijzen erop dat platformwerkers kampen met minder mentaal welzijn dan individuen met andere arbeidsovereenkomsten. Om dit te verbeteren kunnen bedrijven en de overheid inzetten op de ontwikkeling van platformwerkers die willen blijven werken als platformwerker in twee gebieden. Ten eerste, de overheid kan voorlichtingen en trainingen aanbieden aan platformwerkers over hoe zij meer complex en beter betaald platformwerk kunnen verrichten. Een groot gedeelte van het platformwerk is relatief simpel, monotoon en geassocieerd met een lage waardering. Daarentegen krijgen platformwerkers meer betaald wanneer zij taken verrichten die gaan om het creëren van content (e.g., het testen van applicaties, schrijven van reviews, accounting) of het oplossen van vraagstukken (e.g., ontwikkelen van software, beantwoorden vraagstukken). De overheid kan de werkomstandigheden indirect verbeteren door individuen voor te lichten waar meer complex en gevarieerd platformwerk beschikbaar is en door trainingen aan te bieden, zodat zij dit werk kunnen verrichten. Ten tweede, de overheid en bedrijven kunnen platformwerkers stimuleren tot *playful work design* door gratis e-trainingen aan te bieden. Het gebruik van spel tijdens platformwerk blijkt namelijk een effectieve strategie te zijn om de motivatie en het welzijn van medewerkers te stimuleren.

Beperkingen

Het huidige onderzoek heeft twee belangrijke beperkingen die in acht genomen moeten worden tijdens het interpreteren van de resultaten. Ten eerste, het onderzoek was cross-sectioneel. Met andere woorden, de resultaten zijn gebaseerd op een enkel meetmoment. Hierdoor is niet te bepalen wat voorafgaat en wat een consequentie is. Een voorbeeld hiervan is de situatie omtrent baanonzekerheid. In de huidige rapportage wordt platformwerk gebruikt als een voorspeller van baanonzekerheid. Het is echter tegelijkertijd ook mogelijk dat individuen die hoge baanonzekerheid ervaren, dit gevoel proberen weg te nemen door aan de slag te gaan in de platformeconomie. Het huidige onderzoek wordt nog tweemaal herhaald onder dezelfde populatie, waardoor hier meer inzicht over verworven kan worden.

Ten tweede, de resultaten in het huidige rapport berusten op platformwerkers die vrijwel allen naast hun platformwerk een andere arbeidsovereenkomst hadden. Daarnaast werkten de individuen die enkel platformwerk deden gemiddeld slechts 9.34 uur per week ($SD = 13.26$).

De resultaten zijn daarom niet te generaliseren naar platformwerkers die alleen platformwerk verrichten. Individen die enkel platformwerk verrichten zoals Uber-chauffeurs rapporteren bijvoorbeeld juist vaak wel een hoge mate van enthousiasme over hun werkactiviteiten (Cameron, 2022). Desalniettemin is het belangrijk om stil te staan bij het gegeven dat individuen die enkel platformwerk weinig voorkomen in Nederland. De resultaten generaliseren dus naar de meeste platformwerkers.

Conclusie

De resultaten van dit onderzoek laten zien dat platformwerk gepaard gaat met unieke werkkenmerken, namelijk verminderde autonomie, verhoogde werkbelasting, meer monotoon werk, verhoogde emotionele belasting en minder emotionele steun. Deze negatieve werkomstandigheden werken door op het welzijn van platformwerkers. Dat is te zien aan het gebrek aan werk-thuisbalans, de ervaren baanonzekerheid, uitputting en verminderde bevologenheid. Personen kunnen de negatieve consequenties van platformwerk verminderen door het gebruik van *playful work design*. Daarnaast is het belangrijk dat dit werk gereguleerd wordt, rekening houdend met de unieke werkomstandigheden en verschillende behoeftes van platformwerkers. Platformwerk biedt veel kansen voor zowel vragers naar als aanbieders van werk, maar het is belangrijk dat deze nieuwe vorm van werken in goede banen geleid wordt.

Daarnaast is het belangrijk dat dit werk gereguleerd wordt, rekening houdend met de unieke werkomstandigheden en verschillende behoeftes van platformwerkers.

7.

Referenties

- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24, 452–471. <https://doi.org/10.5465/amr.1999.2202131>
- Ashford, S. J., Caza, B. B., & Reid, E. M. (2018). From surviving to thriving in the gig economy: A research agenda for individuals in the new world of work. *Research in Organizational Behavior*, 38, 23–41. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.11.001>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. In K. Cameron & G. Spreitzer (Eds.), *Handbook of positive organizational scholarship* (pp. 178–190). New York, NY: Oxford University Press.
- Brancati, U., Pesole, A., & Fernández-Macías, E. (2020). New evidence on platform workers in Europe. *Results from the second COLLEEM survey*. <http://dx.doi.org/10.2760/459278>
- Brougham, D., & Haar, J. (2018). Smart technology, artificial intelligence, robotics, and algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. *Journal of Management & Organization*, 24(2), 239–257. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.55>
- Cameron, L. D. (2022). "Making Out" While Driving: Relational and Efficiency Games in the Gig Economy. *Organization Science*, 33(1), 231–252. <https://doi.org/10.1287/orsc.2021.1547>
- de Jonge, J., & Dormann, C. (2006). Stressors, resources, and strain at work: A longitudinal test of the triple-match principle. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1359–1374. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1359>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I., & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 19(1), 12–23. <https://doi.org/10.1027//1015-5759.19.1.12>

- Huang, G. H., Niu, X., Lee, C., & Ashford, S. J. (2012). Differentiating cognitive and affective job insecurity: Antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 752–769. <https://doi.org/10.1002/job.1815>
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Lennon, M. C. (1994). Women, work, and well-being: The importance of work conditions. *Journal of Health and Social Behavior*, 235–247. <https://doi.org/10.2307/2137278>
- Lim, S., & Cortina, L. M. (2005). Interpersonal mistreatment in the workplace: The interface and impact of general incivility and sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 483–496. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.3.483>
- Maslowski, R. (2020). Onderwijs. In: *De sociale staat van Nederland: 2020*. <https://digitaal.scp.nl/ssn2020/onderwijs>.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845–855. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.6.845>
- Gorgievski, M.J., Peeters, P, Rietzschel, E.F. & Bipp, T. (2016). Betrouwbaarheid en validiteit van de Nederlandse vertaling van de Work Design Questionnaire. *Gedrag en Organisatie*, 29(3), 273-301. <https://doi.org/10.5117/2016.029.003.004>
- Parent-Rocheleau, X., & Parker, S. K. (2021). Algorithms as work designers: How algorithmic management influences the design of jobs. *Human Resource Management Review*, 100838. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100838>
- Peeters, M. C., Buunk, B. P., & Schaufeli, W. B. (1995). Social interactions and feelings of inferiority: among correctional officers: A daily event-recording approach. *Journal of Applied Social Psychology*, 25(12), 1073–1089. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1995.tb00618>
- Pesole, A., Brancati, U., Fernández-Macías, E., Biagi, F., & Gonzalez Vazquez, I. (2018). Platform workers in Europe. EUR29275 EN, *Publications Office of the European Union*. <https://doi.org/10.2760/742789>
- Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication*, 10, 27. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2686227>
- Rosin, A. (2022). Towards a european employment status: The EU proposal for a directive on improving working conditions in platform work. *Industrial Law Journal*. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwac011>

- Rözer, J., Torre, A. V. D., & Roeters, A. (2021). *Factsheet Platformisering en de kwaliteit van werk*. SCP
- Scharp, Y. S., Bakker, A. B., & Breevaart, K. (2022). Playful work design and employee work engagement: A self-determination perspective. *Journal of Vocational Behavior, 134*, 103693. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103693>
- Scharp, Y. S., Bakker, A. B., Breevaart, K., Kruup, K., & Uusberg, A. (2021). Playful work design: Conceptualization, measurement, and validity. *Human Relations, 00187267211070996*. <https://doi.org/10.1177/00187267211070996>
- Scharp, Y. S., Breevaart, K., & Bakker, A. B. (2021). Using playful work design to deal with hindrance job demands: A quantitative diary study. *Journal of Occupational Health Psychology, 26*(3), 175–188. <https://doi.org/10.1037/ocp0000277>
- Scharp, Y. S., Breevaart, K., Bakker, A. B., & van der Linden, D. (2019). Daily playful work design: A trait activation perspective. *Journal of Research in Personality, 82*, 103850. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103850>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10 –24). New York, NY: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., & Buunk, A. P. (1996). Professional burnout. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of work and health psychology* (pp. 311–346). Wiley.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement, 66*, 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Spreitzer, G. M., Cameron, L., & Garrett, L. (2017). Alternative work arrangements: Two images of the new world of work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4*, 473–499. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113332>
- Van Veldhoven, M. J. P. M., Prins, J., Van der Laken, P. A., & Dijkstra, L. (2015). QEEW2. 0: 42 short scales for survey research on work, well-being and performance.
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society, 33*, 56–75. <https://doi-org.eur.idm.oclc.org/10.1177/0950017018785616>

Platformwerk gaat gepaard met unieke werkkenmerken, namelijk verminderde autonomie, verhoogde werkbelasting, monotoon werk, verhoogde onheuse bejegening en gebrek aan emotionele steun. Deze negatieve werkomstandigheden werken door op het welzijn van platformwerkers.

Erasmus School of
Social and
Behavioural Sciences