

Tilburg University

Call for papers for the G&O series 'Flexible employment relationships'

Kroon, B.; van Hooft, E.A.J.; de Witte, H.

Published in:
Gedrag en Organisatie

DOI:
[10.5117/Go2023.2.004.KROO](https://doi.org/10.5117/Go2023.2.004.KROO)

Publication date:
2023

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Kroon, B., van Hooft, E. A. J., & de Witte, H. (2023). Call for papers for the G&O series 'Flexible employment relationships'. *Gedrag en Organisatie*, 36(2), 198-200. <https://doi.org/10.5117/Go2023.2.004.KROO>

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Call for papers voor de G&O-reeks ‘Flexibele arbeidsrelaties’

Brigitte Kroon
Tilburg University
b.kroon@tilburguniversity.edu

Edwin A. J. van Hooft
Universiteit van Amsterdam
e.a.j.vanhooft@uva.nl

Hans De Witte
KU Leuven & North-West University, Zuid-Afrika
hans.dewitte@kuleuven.be

In 1984 introduceerde Atkinson het begrip *flexible firm* voor een HRM-strategie waarbij het personeelsbestand van een organisatie naar behoefte eenvoudig kan uitbreiden of inkrimpen. Sindsdien is het aantal mensen dat werk vindt in de flexibele schil van organisaties, enorm toegenomen. Eind 2022 hadden 2,7 miljoen Nederlandse en 1 miljoen Belgische werkenden een flexibele arbeidsrelatie als tijdelijke, uitzend- of outsourced medewerker, of als ingehuurde zelfstandige, al dan niet bemiddeld door een online platform (CBS, 2023; Statbel, 2023). Het debat over de consequenties van flexibele arbeidsrelaties loopt uiteen van positief, waarbij wordt gewezen op voordelen zoals autonomie in werktijden, werkinhoud en loopbaanpaden (bijv. Lo Presti et al., 2018), tot kritisch, waarbij wordt gewezen op de nadelige gevolgen van werkonzekerheid voor het welbevinden, de gezondheid en de motivatie van de medewerker (Shoss, 2017).

De Sociale, Arbeids- en Organisationspsychologie kan een belangrijke bijdrage leveren aan het debat over de gevolgen van flexibele arbeidsrelaties. Onderzoek kan bijvoorbeeld laten zien welke onderliggende mechanismen de gevolgen van flexibel werk voor het welbevinden, de gezondheid, de prestaties en de loopbaanontwikkeling van individuen verklaren. Nu vaste en flexibele werkenden steeds vaker samenwerken, is het bovendien belangrijk inzicht te geven in de gevolgen voor teamprestaties, het werkklimaat in

organisaties, de aansturing door leidinggevenden in teams, en de relaties met collega's. Daarnaast is het belangrijk om aandacht te besteden aan de maatschappelijke gevolgen van flexibele arbeidsrelaties. Daarbij kan onder meer worden gedacht aan de werk-familiebalans, of aan de mogelijkheden en gevolgen van flexibele arbeidsrelaties voor de participatie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, zoals mensen met een beperking of migranten. Ten slotte kan onderzoek bijdragen aan een beter begrip van persoonlijke en situationele condities – of interventies – op basis waarvan flexibele arbeidsrelaties kunnen leiden tot minder negatieve en meer positieve uitkomsten.

Het themanummer van 2022, *De vogelvrije werknemer* (Kroon et al., 2022), liet een rijke oogst zien van artikelen op het gebied van flexibele arbeidsrelaties, met aandacht voor verschillende groepen zoals zzp'rs (Boelhouwer et al., 2022; Van Merweland et al., 2022), werknemers met een tijdelijk contract (Langerak et al., 2022; Van Bezouw et al., 2022) en migranten (Kerti et al., 2022), waarbij gekeken is naar de beleving van het flexibele werk en 'fit' met loopbaanwensen of persoonlijke omstandigheden (Boelhouwer et al., 2022; Van Merweland et al., 2022) en copinggedrag in het omgaan met een flexibele of onzekere werktoekomst (Kerti et al., 2022; Langerak et al., 2022; Van Bezouw et al., 2022). Zowel in Nederland als in Vlaanderen vormt het thema flexibele arbeidsrelaties een belangrijk onderwerp van onderzoek binnen het wetenschappelijk veld van de Sociale, Arbeids- en Organisationspsychologie. Het themanummer markeert daarom het begin van een nieuwe, vaste reeks in *Gedrag & Organisatie* met de titel *Flexibele arbeidsrelaties*. De editors van de reeks nodigen auteurs uit bijdragen over de psychologische aspecten van flexibele arbeidsrelaties aan te bieden voor publicatie in *Gedrag & Organisatie*. Bijdragen kunnen (1) theoretisch van aard zijn (d.w.z. gericht op het genereren van nieuwe verklaringen en hypothesen), (2) een overzicht geven van bestaand onderzoek, of (3) een empirisch (kwantitatief en/of kwalitatief) onderzoek betreffen.

Gedrag & Organisatie verschijnt vier keer per jaar. De reeks *Flexibele arbeidsrelaties* is een doorlopende reeks; er is dus geen deadline voor het aanleveren van artikelen. Voorstellen voor bijdragen kunnen per e-mail worden gericht aan Brigitte Kroon (b.kroon@tilburguniversity.edu). Het voorstel (maximaal 750 woorden) dient minimaal te bevatten: titel, auteur(s), samenvatting en beoogde nieuwswaarde van het artikel. Voorstellen worden beoordeeld door de redactie van de reeks. Na goedkeuring worden de auteurs uitgenodigd om een volledig artikel te schrijven. Bijdragen bevatten maximaal 8000 woorden en zullen de normale, externe beoordelingsprocedure van G&O ondergaan. De artikelen dienen te worden geschreven volgens de aanwijzingen voor auteurs, zoals deze te vinden zijn op <https://www.aup-online.com/content/journals/09215077?page=submit-a-paper>.

Literatuur

- Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel Management*, (August), 28-31. <https://doi.org/10.1108/ebo17079>
- Boelhouwer, I. G., & Van Vuuren, T. (2022). Werkvermogen, burn-outklachten en werkbevoegenheid bij zzp'ers twee tot tien jaar na een kankerdiagnose. *Gedrag & Organisatie*, 35(4), 397-423. <https://doi.org/10.5117/GO2022.4.002>.BOEL
- CBS. (14 februari 2023). *Meer flexcontracten met zekerheid, maar ook meer zzp'ers*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2023/07/meer-flexcontracten-met-zekerheid-maar-ook-meer-zzp-ers>
- Kerti, K. A., Kroon, B., & Van Engen, M. (2022). Referentiekaders van Hongaarse arbeidsmigranten rond de kwaliteit van het werk in Nederlandse distributiecentra: Een narratieve benadering. *Gedrag & Organisatie*, 35(4), 455-483. <https://doi.org/10.5117/GO2022.4.004>.KERT
- Kroon, B., Van Hooft, E. A. J., & Freese, C. (2022). De vogelvrije werkende: Inzichten in de gevolgen van flexwerk vanuit de sociale, arbeids- en organisatiepsychologie. *Gedrag & Organisatie*, 35(4), 383-396. <https://doi.org/10.5117/GO2022.4.001>.KROO
- Langerak, J. B., Koen, J., & Van Hooft, E. A. J. (2022). Hoe (niet) om te gaan met baanonzekerheid bij een tijdelijk contract: De rol van actief en passief copinggedrag. *Gedrag & Organisatie*, 35(4), 484-512. <https://doi.org/10.5117/GO2022.4.005>.LANG
- Lo Presti, A., Pluviano, S., & Briscoe, J. P. (2018). Are freelancers a breed apart? The role of protean and boundaryless career attitudes in employability and career success. *Human Resource Management Journal*, 28(3), 427-442. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12188>
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911-1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
- Statbel. (2023, 15 februari). *Maandelijkse cijfers over de arbeidsmarkt – december 2022*. DataLab. <https://statbel.fgov.be/nl/themas/datalab/maandelijkse-cijfers-over-de-arbeidsmarkt#news>
- Van Bezouw, M. J., Koen, J., & Langerak, J. B. (2022). Proactiviteit ten tijde van baanonzekerheid: Over de modererende rol van 'future work selves'. *Gedrag & Organisatie*, 35(4), 513-536. <https://doi.org/10.5117/GO2022.4.006>.BEZO
- Van Merweland, R. G., Peters, P., & Jonker, I. (2022). 'Vogelvrij' of 'vrij als een vogel'? Een kwalitatieve studie naar het psychologisch contract van jonge basisschool-docenten die bemiddeld worden via een intermediair. *Gedrag & Organisatie*, 35(4), 424-454. <https://doi.org/10.5117/GO2022.4.003>.MERW