

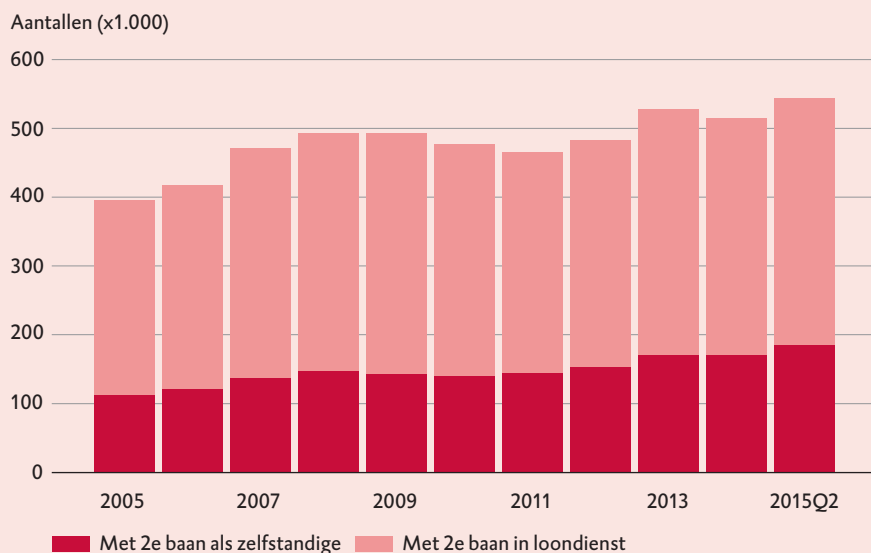
## NEDERLANDSE TOESTANDEN: DE FULLTIME PARTTIMER

*Luc Dorenbosch*

“Ik werk fulltime parttime.” Het bekt nog niet echt lekker en het is tevens verwarrend. Werk je nu voltijds of in deeltijd? Maar mogelijk zullen we het de komende jaren meer en meer gaan horen en zien: mensen die met verschillende parttimebanen een voltijdse werkweek maken. Soms doen ze dat om financieel rond te komen, maar vaak zeker ook vrijwillig, omdat zij zich niet willen vastketenen aan één soort baan of carrièrepad. Soms combineren ze meerdere deeltijdbanen in loondienst, maar steeds meer kiezen ze een combinatie van loondienst met opdrachten als zzp’er.

Toch weten we weinig over de drijfveren van deze fulltime parttimers, multi-jobbers, job slashers of baanstapelaars – of hoe je ze ook wilt noemen. Het is een vaak vergeten groep werkkenden in allerlei arbeidsmarktonderzoek, maar ook een boeiende groep wanneer deze ons wijst op een vorm van deeltijdflexibiliteit die past in de tijd waarin we leven. Wie is deze fulltime parttimer?

**Figuur 1** Nederlandse werknemers met meerdere banen, 2005-2015



Bron: CBS Statline (bewerkt).

Gemaakt met Localfocus.

### **Nederlandse toestanden**

Figuur 1 toont dat er in 2015 543.000 Nederlandse werknemers waren die in een bepaalde contractcombinatie meerdere banen hadden. Dat komt neer op 7,9 procent van het totaal aantal Nederlandse werknemers in loondienst. De tweede baan was een extra baan in loondienst (5,2%) of een baan als zzp'er (2,7%). In vergelijking met 2005 kun je spreken van een lichte stijging van 2 procent in het aandeel werknemers met een tweede baan. Kijken we naar de contractvorm in de hoofdbaan, dan heeft bij werknemers met een flexibel contract 11,8 procent een tweede baan. Onder werknemers met een vast contract komt multi-jobbing minder vaak voor: hier heeft 6,4 procent een tweede betrekking in loondienst of als zzp'er. Bij een flexibel contract is het dus iets normaler meerdere banen te combineren, hoewel bij een vast contract in de hoofdbaan er nog steeds 320.000 multi-jobbers zijn te vinden.

Dat zijn veelal geen Amerikaanse toestanden, waarbij werkenden extra werkuren moeten maken bovenop een fulltimebaan die niet genoeg betaalt. CBS-cijfers laten zien dat het gemiddeld aantal werkuren van een persoon met twee banen in loondienst in 2013 opgeteld zelfs iets lager ligt (32 uur) dan het gemiddelde aantal werkuren van Nederlanders met één baan (bijna 33 uur). Dat kenmerkt de fulltime parttimer: hij of zij maakt in de regel geen absurd lange werkweken. In de combinatie van twee parttimebanen wordt nagenoeg evenveel gewerkt als in één fulltimebaan.

Het zet het begrip *Nederland parttimeland* mogelijk in een ander daglicht. In vergelijking met andere EU-landen scoort ons land namelijk hoog op zowel het percentage parttimers (52%) als het percentage werknemers met meerdere banen (7,9%). Dus mochten we denken dat de vele parttimers in ons land maar een kleiner deel van de week werken, dan negeren we de mogelijkheid dat een deel van hen als fulltime parttimer de werkuren stapelt en combineert.

Dit werd begin 2016 nog eens bevestigd door het CBS-bericht dat er inmiddels meer dan tien miljoen banen zijn die worden bezet door een kleiner aantal werkenden. Gemiddeld bezet elke werkende zodoende 1,13 baan. Het aantal banen groeit hiermee weliswaar, maar de gemiddelde omvang van banen wordt wel steeds kleiner (in 2015 gemiddeld 24,2 uur). Het duidt eerder op een structuurverandering in het concept van de baan: er komen steeds meer kleinere baanbrokjes. Dat zijn dus geen Amerikaanse, maar Nederlandse toestanden met haar eigen kansen en bedreigingen.

### **Niet zielig**

TNO heeft de afgelopen vijf jaar veel onderzoek gedaan onder werkenden die meerdere banen combineren (Dorenbosch et al. 2016). Conclusie: fulltime parttimers vormen geen homogene groep. Ook zijn ze doorgaans niet zielig. Kijkend naar het opleidingsniveau bevindt het grootste deel zich in het hoogopgeleide segment en niet aan de laagopgeleide onderkant van de arbeidsmarkt. Dit is een uitkomst die ook herkenbaar is in buitenlandse statistieken. Oudere werknemers combineren vaker loondienst met zzp-schap. Gevraagd naar de belangrijkste reden om banen te combineren worden in steekproeven uit verschillende jaren redelijk stabiele percenta-

ges gevonden. Ongeveer 20 procent van de werknemers heeft meerdere banen uit nood; ze kunnen anders financieel niet rondkomen. Een groter deel van ongeveer 30 procent zegt met een tweede baan vooral iets extra's te willen verdienen (om te sparen of om een grote aankoop te doen). De andere helft heeft minder financiële motieven. Zij geven aan twee banen te hebben voor meer afwisseling in het werk of om zichzelf op meer gebieden te kunnen ontwikkelen. Er is hierbij ook nog een deel dat aangeeft het risico op baanverlies te spreiden over meerdere banen, zodat de kans op volledige werkloosheid kleiner is.

Dat mensen meerdere banen uit nood hebben is natuurlijk iets om je zorgen over te maken, zoals je je ook over langdurig werklozen zorgen kunt maken. Wat echter voor de hele flexibiliteitsdiscussie interessant is, is dat er een groep op de arbeidsmarkt is die bewust kiest voor deze persoonlijke deeltijdflex-strategie, met als doel niet vast te roesten of duurzaam inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt. De kleinere baanbrokjes bieden dus ook kansen: ze zijn makkelijker te combineren met andere baanbrokjes. Er is zodoende meer ruimte voor alternatieve werkcombinaties op maat dan in een arbeidsmarkt waar het aanbod van fulltimebanen en -beroepen een vaster palet aan arbeidskeuzes voorschrijft.

#### **Veranderende werkwensen**

De flexibiliteit in hoe je werkt, wat je doet en wanneer en waar je werkt wordt mogelijk steeds belangrijker voor een nieuwe groep werknemers op de arbeidsmarkt. Men ziet dat men veel meer kan en wil dan dat men kwijt kan in één baan die enkel beroep doet op een deel van de talenten en vaardigheden. Deze veranderende wensen vanuit de werkenden kunnen het fulltime parttime werken ook meer gemeengoed maken. Niet alleen bedrijven bepalen wat er gebeurt. Misschien willen nieuwkomers op de arbeidsmarkt straks wel helemaal geen voltijdsbaan meer, terwijl ze wel graag voltijds willen werken. Zij zoeken dan bewust naar een combinatie aan parttimewerk, omdat ze een behoefte aan afwisseling hebben of omdat ze gewoon meerdere werksoorten leuk vinden en geen reden zien om een keuze voor één baan te maken. Dit wordt ook wel *slashing* genoemd: job slashers kiezen bewust voor een werkweek als bijvoorbeeld treinmachinist/sportmasseur of verpleegster/bruidsfotograaf.

De uitdaging voor werkgevers ligt er dan ook in of zij hun flexibiliteitsbehoefte kunnen verenigen met de maatwerkwensen van de werkenden. Kunnen zij als modern werkgever de wederzijdse flexibiliteit aan, als werkenden niet meer netjes gaan wachten totdat een werkgever wel of niet beslist nog een tijdelijk of eindelijk een vast contract aan te bieden? Moderne werkenden zullen meerdere ijzers in het vuur willen hebben. Ze kiezen daarmee voor hun eigen duurzame inzetbaarheid en niet per se voor de loyaliteit aan een organisatie als die loyaliteit andersom ook niet meer gegarandeerd is. Vanuit de optiek van een zelfredzame arbeidsmarkt is dat aan te moedigen.

**Toekomstmuziek?**

Op dit moment lopen en starten er initiatieven die gebruikmaken van het fulltime-parttime-denken. Voor werklozen in de regio Apeldoorn zorgen werkgevers samen met het UWV en de gemeente voor meer werkkansen door kleinere banen gezamenlijk aan te bieden als een grotere stapelbaan. Deze manier van arbeidstoeleiding bestaat in Franse krimpregio's al langere tijd. Nog een voorbeeld: in het in april 2016 afgesproken Techniepact wordt de waarde van de *hybride of circulaire* onderwijsloopbaan hoog op de agenda gezet. Er moeten meer mensen tegelijk parttime in het bedrijfsleven én in het onderwijs als parttimedocent aan de slag zijn. Enerzijds is dat een oplossing voor het tekort aan techniekdocenten en anderzijds ontstaat er een extra loopbaankans voor zittende docenten. Dit vraagt om een structuur waarin er echt ruimte komt om meerdere parttimewerkactiviteiten met elkaar te kunnen combineren, die onmogelijk in een voltijdsbaan bij één organisatie verenigd kunnen worden. Met onze Nederlandse parttimestructuur en 'mindset' lopen we ver voorop in Europa. Tijd om deze Nederlandse toestanden meer in ons voordeel te laten werken.

**LITERATUUR**

Dorenbosch, L., K. van der Velden, E. Plantinga, M. Bilkes en J. Sanders (2016) Crux van het combineren: actieonderzoek naar gecombineerde rollen, beroepen en (loop)banen, beschikbaar op: <https://cruxvanhetcombineren.atavist.com/longread>.

Techniepact (2016) Circulaire carrières op een grenzeloze arbeidsmarkt, beschikbaar op: <http://techniepact.nl/cdi//files/5f764a5fob76552doedo4f9fd39b7ef9718babo2.pdf>.