

9.

**Multi-jobbing:
wenselijke of
onwenselijke
arbeidsmarkt-
dynamiek?**

Auteurs

Luc Dorenbosch

Jos Sanders

Dagmar Beudeker

Het aantal werkenden met twee of meer banen neemt toe van 5,6 procent in 2004 tot 7,5 procent in 2014 (CBS, 2015). Het werken in meerdere banen of 'multi-jobbing' wordt in de politiek en in de media vaak als onwenselijk beschouwd. Maar is dat ook zo? Eigenlijk weten we nog maar weinig over deze vorm van arbeidsmarktdynamiek. In dit hoofdstuk bieden we inzicht in de gunstige en ongunstige uitkomsten voor individuele werknemers van verschillende multi-jobvormen en multi-jobmotieven. Voor de cross-sectionele analyses wordt gebruik gemaakt van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit 2013 en een deel uit 2012. We vinden andere relaties van multi-jobbing met gezondheidsklachten, bevoegenheid en vertrouwen in het vinden van ander werk als er onderscheid wordt gemaakt tussen verschillende multi-jobvormen en -motieven. Het aanbrengen van deze nuance in multi-jobbingonderzoek zorgt ervoor dat het hebben van meerdere banen ook gezien kan worden als een wenselijke arbeidsmarktdynamiek.

9.1 Inleiding

In 2014 had 7,5 procent van de Nederlandse werknemers meer dan één baan. (CBS, 2015) Toch is nog relatief weinig bekend over deze vorm van flexibele arbeid. In Angelsaksische landen wordt dit verschijnsel *moonlighting* genoemd en is er al meer onderzoek naar verricht. Moonlighting suggereert dat het vooral gaat over een extra bijbaantje in de avonduren om bijvoorbeeld een te laag inkomen in de hoofdbaan aan te vullen. Dat is conform de *hours-constraint* hypothese die stelt dat naarmate de verdien capaciteit in de hoofdbaan lager ligt dan wenselijk, de kans groter wordt dat een werkende er diverse banen op nahoudt (Shishko et al., 1976; Renna & Oaxaca, 2006; Wu, Baimbridge & Zhu, 2009). Deze insteek lijkt (ook in de publieke opinie) uit te gaan van een bijbaan bovenop een fulltime functie waarvan de beloning niet toereikend is.

Recente onderzoeken op basis van CBS-cijfers (2014) geven voor Nederland een divers beeld. Het gemiddeld aantal uren dat multi-jobbers werken in de combinatievariant¹⁾ ligt lager (32,0 uur) dan het gemiddelde aantal werkuren van personen met één baan (34,0 uur). Multi-jobbers in de hybride variant²⁾ werkten

¹⁾ In de combinatie variant combineren multi-jobbers hun hoofdbaan in loondienst met een tweede baan in loondienst.

²⁾ In de hybride variant combineren multi-jobbers hun hoofdbaan in loondienst met een tweede baan als zelfstandig ondernemer (zie ook Dekker & De Beer, 2011). De 'omgekeerde' hybride variant van multi-jobbing laten we in dit hoofdstuk buiten beschouwing. In deze 'omgekeerde' arbeidssituatie is men zelfstandige in de hoofdbaan en werknemer (in loondienst) in de tweede baan.

juist meer uren (38,7 uur) dan werkenden met één baan in loondienst. Ook komt uit de recente onderzoeken van CBS (2013 en 2014) en TNO (Dorenbosch et al., 2013) naar voren dat het vooral jongeren, flexwerkers en parttimers zijn die hun hoofd baan aanvullen met een tweede betrekking in loondienst. De hybride multi-jobbers zijn daarentegen vaker oudere werknemers (45-plussers) en hoogopgeleiden. Het onderzoek tot nu toe maakt duidelijk dat het moeilijk is om het hebben van meerdere banen als een eenduidig arbeidsmarktverschijnsel te typeren. Ze stroken niet met het stereotype beeld van Amerikaanse toestanden van *working two jobs* waarbij men dagelijks moet rennen van voltijd baan naar voltijd baan en waarbij men zeer lange werkdagen draait. Hierdoor is het ook onmogelijk multi-jobbing op voorhand gewenst of ongewenst te vinden.

Met de meer dan een half miljoen werknemers die er meerdere banen op na houden – in loondienst of als zelfstandige zonder personeel (CBS, 2015), is meer nuancering gewenst in het onderzoeken van de relatie tussen multi-jobbing en de eventuele (on)gunstige gevolgen voor de multi-jobber en diens werkgever(s). Dit hoofdstuk richt zich op deze niet eerder onderzochte relatie door de (on)wenselijkheid te onderzoeken van de multi-jobsituatie (één baan versus meerdere banen), de multi-jobvorm (de combinatievariant versus de hybride variant) en het multi-jobmotief (extrinsieke versus intrinsieke hoofdredenen).

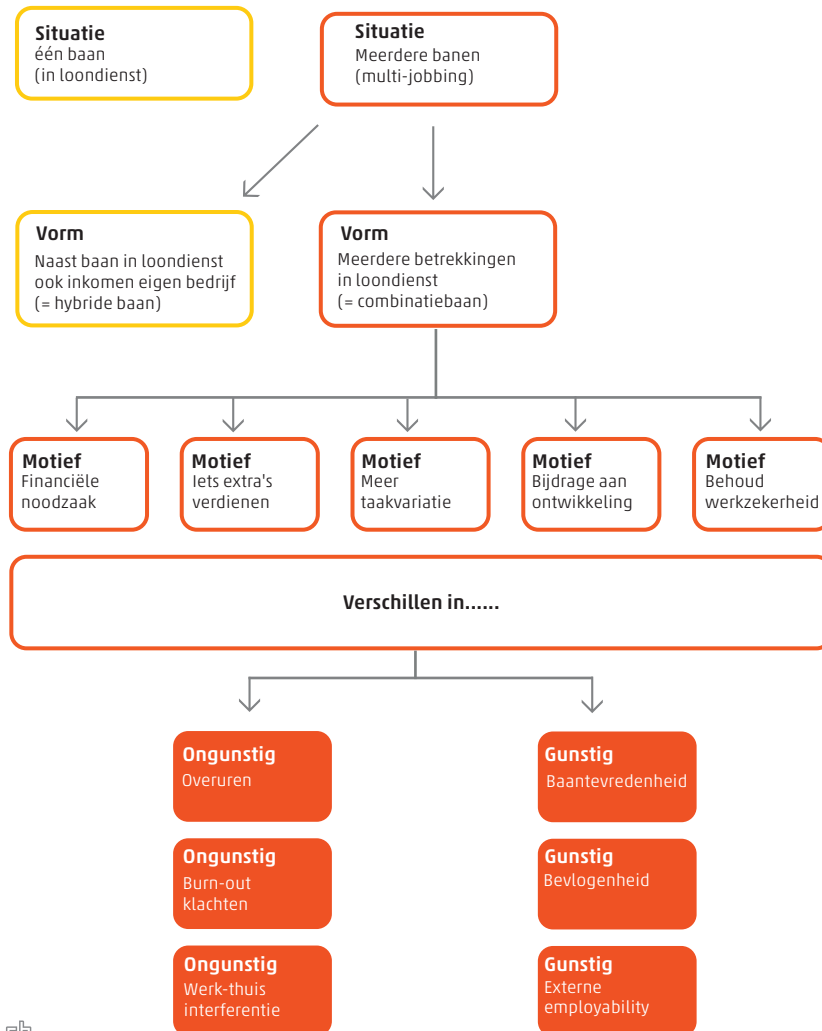
Centrale vraagstelling

Figuur 9.1.1 toont schematisch het onderscheid in situatie-, vorm-, en motiefafhankelijke relaties van multi-jobbing met (on)gunstige welzijns- en inzetbaarheidsindicatoren. In het bespreken van de resultaten kijken we naar combinatiebanen, de situatie waarin werknemers meerdere banen in loondienst combineren. Van de multi-jobbers werkt 65 procent in de combinatievariant (306 duizend in 2013; CBS, 2014). De overige 35 procent (161 duizend multi-jobbers) werkt in een hybride arbeidsrelatie, waarbij één of meerdere banen in loondienst worden gecombineerd met een baan als zelfstandige.

Onderzoeksvragen die centraal zullen staan zijn:

- Is het werken in meerdere banen (on)gunstiger dan het werken in één baan?
- Is het werken in een combinatiebaan (on)gunstiger dan het werken in een hybride baan?
- Is het werken in een combinatiebaan (on)gunstiger, naarmate de (extrinsieke/ intrinsieke) redenen voor het combineren anders van aard zijn?

9.1.1 Situatie-, vorm-, en motiefafhankelijke relaties van multi-jobbing met (on)gunstige effecten



9.2 Eerder onderzoek naar multi-jobbing

Er is relatief weinig empirisch onderzoek bekend naar wat het hebben van meerdere banen doet met mensen. In theorie heeft multi-jobbing zowel gunstige als ongunstige effecten op het welzijn van werknemers, werkmotivatie en/of arbeidsmarktpositie en inzetbaarheid van werknemers. Het beschikbare onderzoek bevestigt de diversiteit in de gevolgen van multi-jobbing. Met betrekking tot gezondheid toont recent Amerikaans onderzoek (Marucci-Wellman et al., 2014) aan dat multi-jobbers een significant grotere kans hebben op arbeidsongevallen, hetgeen niet geheel te verklaren viel vanuit een hoger aantal werkuren. Als alternatieve verklaring noemen de onderzoekers dat de intensiteit van het werken in twee parttime banen groter is waardoor er onzorgvuldigheid kan optreden, maar ook dat juist in twee kleinere banen werkgevers minder investeren in veiligheidstrainingen. Nederlands onderzoek van Sanders et al. (2013) liet zien dat personen met meerdere banen zich gemiddeld iets gezonder voelen dan werkenden met één baan.

Over de gevolgen van multi-jobbing voor de werkmotivatie is weinig bekend. Taakvariatie-onderzoek toont aan dat meer afwisseling in het werk positief werkt op de intrinsieke werkmotivatie en baantevredenheid (Humphrey et al., 2007). Maar deze studies gaan over afwisseling binnen één baan en niet over afwisseling bij het combineren van meerdere banen. Het is echter goed voorstelbaar dat het voor multi-jobbers juist moeilijk is om voor meerdere banen dezelfde motivatie op te brengen, omdat men nu eenmaal niet onbeperkt kan beschikken over aandacht en energie voor het werk. Menselijke aandacht en energie zijn immers *limited capacity resources* (Yeo & Neal, 2004).

Wat betreft de arbeidsmarktpositie van multi-jobbers tonen Wu en collega's (2009) dat onder Britse multi-jobbers het gemiddelde loonniveau in de hoofdbaan lager ligt dan het loon in de tweede baan. Multi-jobbers kiezen dus voor een mogelijkheid om meer te verdienen in een tweede baan, wat hun inkomenspositie versterkt. Verder tonen Panos et al. (2014) dat multi-jobbing de kansen op een nieuwe baan of het starten van een eigen bedrijf vergroot en de kans op werkloosheid of inactiviteit significant verkleint. Dit geldt vooral wanneer de multi-jobber er twee van elkaar verschillende banen op nahoudt. Multi-jobbers verruimen niet alleen hun menselijk kapitaal, zij vergroten ook hun kansen op succesvolle mobiliteit op de arbeidsmarkt en daarmee de externe *employability*. Anderzijds stelt een recent onderzoek van OECD (2010) dat het werken in kleine banen de inkomensgroei en de trainings- en promotiekansen van werknemers juist beknot. Het OECD-rapport spreekt in dit verband over de *part-time penalty*. Het feit dat multi-jobbing in Nederland vaker plaatsvindt in kleinere banen kan dan

de consequentie hebben dat de arbeidsmarktpositie van multi-jobbers op termijn verslechtert.

De beschikbare onderzoeken tonen dat de gevolgen van multi-jobbing zowel gunstig als ongunstig kunnen zijn voor werknemers. Er is op voorhand geen eenduidige uitspraak te doen. Er is geen empirisch onderzoek beschikbaar dat een verdere uitsplitsing maakt naar de vorm (combinatiebaan of hybride baan) en/of het multi-job motief bij het analyseren van de consequenties van multi-jobbing voor de arbeidsmarktpositie.

9.3 Data en methode

Voor de analyses in deze bijdrage is gebruikt gemaakt van de gegevens van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit 2012 en 2013. Dit onderzoek is uitgevoerd door TNO in samenwerking met het CBS en heeft als doel de arbeidsomstandigheden en de duurzame inzetbaarheid van werknemers te meten. Voor meer informatie zie: www.tno.nl/nea. In tabel 9.8.1. (zie de technische toelichting aan het einde van dit hoofdstuk) geven we een compleet overzicht van de in dit onderzoek gebruikte indicatoren.

Onafhankelijke variabelen: multi-jobsituatie, -vorm en -motieven

Of de arbeidssituatie bestaat uit één of meerdere banen is uitgevraagd met het item: 'Heeft u momenteel een betaalde baan? En zo ja, heeft u één of meerdere betaalde banen?' (1 = Nee; 2 = Ja, één betaalde baan; 3 = Meerdere betaalde banen als werknemer). Hierbij zijn opgeteld de respondenten die aangaven één betaalde baan in loondienst te hebben, maar daarnaast ook aangeven inkomen uit eigen onderneming te hebben. In totaal gaven 1 855 respondenten aan inkomen te hebben uit meerdere betaalde banen. Dat is ongeveer 8 procent van het totaal aantal respondenten – een percentage dat correspondeert met eerder NEA-onderzoek uit 2012 (Dorenbosch et al., 2013).

Of een respondent een combinatiebaan in loondienst heeft is bepaald door het antwoord 'Ja, meerdere betaalde banen als werknemer' in combinatie met het niet aankruisen van de inkomensoptie 'Ja, [inkomen] uit eigen onderneming'. Hiermee gaven 1 043 respondenten aan een combinatiebaan te hebben (4,5 procent van het totaal). Respondenten met een hybride baan hadden de antwoordcombinatie 'Ja, één betaalde baan; of Ja, meerdere betaalde banen als werknemer' met

daarbij wél aangekruist 'Ja, [inkomen] uit eigen onderneming'. Het betrof uiteindelijk 812 respondenten met een hybride baan (3,5 procent van het totaal). De hoofdredenen voor het hebben van meerdere banen zijn in de NEA van 2012 en 2013 alleen gevraagd aan de respondenten die de vragenlijst via internet invulden. Tevens zijn deze redenen alleen voorgelegd aan de respondenten die aangaven een combinatiebaan te hebben. Respondenten met meerdere banen in loondienst gaven antwoord op de vraag: 'Wat is de belangrijkste reden dat u meerdere banen heeft?'. We onderscheiden, op grond van Hipple (2010) vijf hoofdredenen, twee extrinsieke, drie intrinsieke. De extrinsieke redenen zijn: 1. Financieel rond kunnen komen of schulden aflossen; en 2. Geld verdienen voor iets extra's. Multi-jobbing dient hier een expliciet werk-extrinsiek doel, namelijk: het financieel kunnen bekostigen van het levensonderhoud of geld hebben voor iets extra's. De intrinsieke motieven zijn 1. De afwisseling; 2. Mezelf kunnen ontwikkelen; 3. Op de lange termijn aan het werk kunnen blijven. Multi-jobbing heeft hier een expliciet werk-intrinsiek doel, zoals meer gevarieerd werk, een bijdrage aan de eigen ontwikkeling of het behoud van werkzekerheid op de lange termijn. Van de in totaal 675 multi-jobbers geeft ongeveer de helft aan werk-extrinsieke motieven te hebben, terwijl de andere helft als hoofdreden een werk-intrinsiek motief voor een combinatiebaan heeft.

Afhankelijke variabelen: gunstige en/of ongunstige uitkomsten

In dit onderzoek maken we onderscheid tussen drie ongunstige en drie gunstige uitkomsten van multi-jobbing voor de werkende. Ongunstig beschouwen we hogere scores op het aantal overuren in de hoofdbaan. Overuren duiden onder meer op inefficiënties in de planning van werk, die een gevolg kunnen zijn van een dubbele planning. Waar één baan overzicht biedt, kan het combineren van verschillende banen interrupties veroorzaken in de werkzaamheden in de hoofdbaan die tot overuren kunnen leiden. We verwachten om die reden dat multi-jobbers meer overuren maken dan werkenden met één baan. De tweede ongunstige uitkomst zijn burn-outklachten. In burn-outonderzoek wordt veelvuldig de relatie tussen hoge taakeisen en vermoeidheid of uitputting door werk aangetoond (Alarcon, 2011). Taakeisen die voortkomen uit het combineren van meerdere banen kunnen relatief hoog zijn. Het schakelen tussen banen of het bijhouden van vakkennis op twee werkgebieden kan extra (combinatie)spanning geven. Hieruit destilleren wij de verwachting dat het combineren van banen positief samenhangt met burn-outklachten. Deze relatie is voor zover wij weten niet eerder onderzocht.

Een derde mogelijke ongunstige uitkomst van multi-jobbing is een hoge mate van werk-thuis-interferentie: het werk interfereert dan met het privéleven. Ook hier speelt een mix van combinatiedruk en mogelijke tijdsinefficiënties in de planning van twee banen een rol. Sanders et al. (2013) vonden in een recente studie onder Nederlandse multi-jobbers geen relatie tussen multi-jobbing en werk-thuis interferentie. Zij konden echter niet controleren voor multi-jobmotieven. Gunstige uitkomsten van multi-jobbing kunnen bijvoorbeeld liggen in een hogere tevredenheid met de hoofdbaan. Voor iemand die energie haalt uit een leuke tweede baan of activiteiten als zzp'er kan dat een *spill-over* veroorzaken naar de hoofdbaan (Panos et al., 2014). De uitdaging die iemand niet (meer) volledig kan halen uit één baan, haalt hij nu uit de combinatie van banen waardoor een tekort aan uitdaging in de hoofdbaan kan worden gecompenseerd. We verwachten daarom dat het combineren van banen positief kan samenhangen met baan-tevredenheid.

Een tweede indicator ligt in het verlengde van baantevredenheid en dat is werk-bevlogenheid. Het verwijst naar een toestand van opperste voldoening in het werk, die wordt gekenmerkt door vitaliteit, toewijding en absorptie (Schaufeli & Bakker, 2004). Bevlogenheid blijkt uit betrokkenheid bij het werk, die vooral groot is bij goede ontwikkelmogelijkheden, veel variëteit in het werk, sociale steun en/of taakautonomie. Omdat een tweede baan ook verdere mogelijkheden biedt om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen, of nieuwe sociale contacten op te doen, verwachten wij een positieve relatie van multi-jobbing met werkbevlogenheid. Een laatste gunstige indicator is de mate waarin multi-jobbing de gepercipieerde kansen op het vinden van een nieuwe baan bij een andere werkgever vergroot. Deze externe employability werd door Panos et al. (2014) al in relatie gebracht met multi-jobbing. Wie al met één voet buiten de organisatie staat, kan zich anders op de arbeidsmarkt bewegen. Een vergroot vertrouwen in het kunnen vinden van een andere hoofdbaan is dan ook te veronderstellen. Onderzoek van Panos et al. (2014) op Britse paneldata bevestigt dat multi-jobbers een tweede baan gebruiken als een opstap naar een nieuwe loopbaan of zelfstandig ondernemerschap. We verwachten daarom dat multi-jobbing bijdraagt aan de externe employability van werknemers. In de analyses zal gecontroleerd worden voor de volgende covariaten: geslacht, leeftijd, opleiding, contractvorm (vast/flex) en contractomvang (parttime/fulltime).

Analyses

Onderzoeksvragen zijn beantwoord met een MANCOVA-analyse. Deze analyse bestaat uit drie stappen. Allereerst rapporteren we de multivariate test. Dan wordt getoetst of er verschillen zijn tussen de groepen, wanneer alle uitkomstmaten

tegelijk worden meegenomen in de analyse. Als test is Roy's Largest Root gebruikt (Field, 2009).

Vervolgens is vastgesteld of er verschillen zijn tussen de groepen per afzonderlijke uitkomstmaat. Er zijn drie afzonderlijke analyses gedaan. In deelvraag 1 is getest of het werken in meerdere banen (on)gunstiger is dan het werken in één baan. In deelvraag twee is getest of het werken in een combinatiebaan (on)gunstiger is dan het werken in een hybride baan. Tot slot is getest of het werken in een combinatiebaan (on)gunstiger is, naarmate de motieven voor het combineren van banen anders van aard zijn (extrinsiek/intrinsiek).

9.4 Prevalentie van multi-jobbing naar socio-demografische kenmerken

Alvorens de (on)gunstige verschillen voor multi-jobsituatie, -vorm en -motief te toetsen, wordt de prevalentie van de verschillende multi-jobvariabelen uitgesplitst voor diverse socio-demografische factoren. Tabel 9.4.1 toont de verdeling van multi-jobbers naar situatie, vorm en motief over de verschillende categorieën. Voor de achtergrond zie de technische toelichting.

Multi-jobsituatie versus multi-jobvorm

Tabel 9.4.1 laat allereerst zien dat in sommige categorieën de multi-jobsituatie significant (minder) vaker voorkomt dan de situatie waarin werkenden één baan in loondienst hebben. Uitgesplitst naar multi-jobvorm (tweede kolom) zien we echter dat significante percentuele verschillen in de multi-jobsituatie vooral kunnen worden toegewezen aan één van de multi-jobvormen die significant hoger of lager uitvalt. Het is dus niet zo dat multi-jobbers in combinatiebanen en hybride banen socio-demografisch op elkaar lijken en een uniforme groep zijn tegenover werkenden in één baan. De tabel toont bijvoorbeeld significante verschillen tussen het aandeel multi-jobbers bij een vast contract in de hoofdbaan versus een flexibel contract. Bij een flexibel contract is het aandeel werkenden in een multi-jobsituatie significant groter. Toch komt dit percentuele verschil vrijwel geheel op conto van

multi-jobbers met een combinatiebaan (twee of meer banen in loondienst) en niet van multi-jobbers met een hybride baan. Daarmee laten we zien dat het belangrijk is om een onderscheid te maken tussen het combineren van meerdere banen in loondienst (combinatiebanen) en het combineren van een baan in loondienst met activiteiten als zelfstandig ondernemer (hybride banen).

Combinatiebanen versus hybride banen

Tabel 9.4.1 laat ook zien dat een combinatiebaan significant vaker voorkomt bij vrouwen, bij jongeren (15 tot 25 jaar), bij een flexibele arbeidsrelatie, bij een parttime aanstelling, bij de expliciete wens meer uur te willen werken, bij het ontbreken van een partner en bij werken in de gezondheids- en welzijnszorg. Er is uiteraard overlap tussen de groepen. Vele jongeren hebben geen partner en hebben vaker flexibele contracten. Werken in een hybride baan komt als vorm daarentegen significant vaker voor bij mannen, bij hogeropgeleiden en wanneer men een partner heeft. Het toont het verschil in prevalentie van beide multi-jobvormen, waarbij vooral het hebben van een combinatiebaan samenhangt met indicatoren van een zwakkere arbeidsmarktpositie (net toegetreden tot de arbeidsmarkt, geen vast contract en een kleiner aantal contracturen dan gewenst).

Werkextrinsieke versus werkintrinsieke motieven voor combinatiebanen

Tabel 9.4.1 laat verder zien dat de motieven voor werknemers om een combinatiebaan te nemen sterk verschillen. Voor 50 procent van de multi-jobbers zijn de motieven om meerdere banen te combineren werkextrinsiek, en dus vooral financieel, gedreven. De andere 50 procent geeft aan vanuit werkintrinsieke motieven meerdere banen in loondienst te hebben.

De tabel laat daarnaast zien dat het hebben van een combinatiebaan vanuit de noodzaak om financieel rond te komen significant vaker voorkomt onder werkenden die een hoofdbaan in deeltijd hebben, die een kleiner contract hebben dan gewenst, die geld tekort komen en die alleenstaand zijn of deel uitmaken van een éénoudergezin. Het toont een persoonlijke situatie waarin één te kleine hoofdbaan niet toereikend is voor het financieel draaiende houden van het huishouden (*hours constraint*).

9.4.1 Prevalentie van multi-job situatie, vorm en motief naar socio-demografische kenmerken

	Multi-job Situatie		totaal	Multi-job Vorm	
	inkomen uit 1 baan in loon-dienst	inkomen uit meerdere banen		1 baan in loondienst	combinatiebaan (Loondienst/ loondienst)
N	21 367	1 865	23 232	21 367	1 004
%	92	8	100	92	4
Geslacht					
Man	48%	44%	48%	48%	32% ▼
Vrouw	52%	57%	52%	52%	68% ▲
Leeftijd					
15-24	10% ▼	18% ▲	10%	10% ▼	30% ▲
25-34	19%	18%	19%	19%	19%
35-44	22%	18%	22%	22%	14%
45-54	27%	28%	27%	27%	22%
55-64	23%	18%	22%	23%	14% ▼
Hoogst voltooide opleiding					
Laag (≤VBO)	19%	13%	19%	19%	15%
Midden (HAVO-MBO)	41%	40%	41%	41%	46%
Hoog (HBO-WO)	40%	47%	40%	40%	39%
Contractvorm Hoofdbaam					
(Uitzicht op) vast	89% ▲	76% ▼	88%	89% ▲	65% ▼
Flexibel/oproep	11% ▼	24% ▲	12%	11% ▼	35% ▲
Contractomvang Hoofdbaam (Aantal uur per week)					
	30 ▲	25 ▼	30	30 ▲	22 ▼
Contractomvang Hoofdbaam (Categorie)					
Parttime (1-31 uur)	37% ▼	58% ▲	39%	37% ▼	70% ▲
Fulltime (>31 uur)	63% ▲	42% ▼	61%	63% ▲	30% ▼
Gewenste Contractomvang (Minder/ Meer werkuren)					
17 uur + minder	1%	1%	1%	1%	0%
9-16 uur minder	2%	2%	2%	2%	2%
1-8 uur minder	16%	10%	15%	16%	8% ▼
Niet meer/niet minder	64% ▲	52% ▼	63%	64% ▲	43% ▼
1-8 uur meer	12%	17%	12%	12%	21% ▲
9-16 uur meer	4% ▼	10% ▲	4%	4% ▼	14% ▲
17 uur + meer	2% ▼	8% ▲	3%	2% ▼	12% ▲
Financiële situatie huishouden?					
Komt veel geld tekort	4%	6%	5%	4%	7%
Komt een beetje geld tekort	14%	15%	14%	14%	16%
Komt precies rond	26%	26%	26%	26%	28%
Houdt een beetje geld over	45%	43%	45%	45%	42%
Houdt veel geld over	11%	11%	11%	11%	8%

Multi-job Vorm	Multi-job Motief							totaal
	hybride Baan (loondienst/ zelfstandig)	totaal	financieel rondkomen	iets extra's verdiene	afwisseling in taken	persoonlijke ontwikkeling	behoud werkzekerheid	
861	23 232	140	199	169	108	59	675	
4	100	21	29	25	16	9	100	
57%▲	48%	38%	48%	52%▲	43%	19%▼	43%	
43%▼	52%	62%	52%	48%▼	57%	81%▲	57%	
5%	10%	28%	49%▲	15%▼	39%	29%	33%	
15%	19%	25%	18%	25%	17%	22%	21%	
23%	22%	16%	9%▼	20%	19%	14%	15%	
35%	27%	21%	17%	25%	21%	25%	21%	
22%	22%	11%	8%	15%▲	4%▼	10%	10%	
10%▼	19%	14%	20%▲	8%▼	10%	10%	13%	
33%	41%	46%	56%▲	41%	32%▼	44%	46%	
57%▲	40%	40%	24%▼	52%▲	57%▲	46%	42%	
88%	88%	62%	64%	85%▲	65%	56%▼	68%	
12%	12%	38%	36%	15%▼	35%	44%▲	32%	
29	30	20	20▼	27▲	22	18▼	22	
45%	39%	76%▲	68%	52%▼	64%	80%▲	66%	
55%	61%	24%▼	32%	48%▲	36%	20%▼	34%	
2%	1%	0%	1%	1%	0%	0%	0%	
3%	2%	1%	1%	1%	1%	2%	1%	
13%	15%	7%	8%	11%	7%	2%	8%	
63%	63%	23%▼	46%	62%▲	59%▲	32%▼	46%	
12%	12%	28%▲	26%	13%▼	13%▼	22%	21%	
5%	4%	20%▲	13%	10%	12%	19%	14%	
2%	3%	23%▲	6%▼	4%▼	8%	24%▲	11%	
4%	5%	15%▲	2%▼	2%	2%	7%	5%	
15%	14%	32%▲	15%	9%▼	7%▼	15%	16%	
24%	26%	32%	27%	20%▼	24%	39%▲	27%	
44%	45%	19%▼	47%	59%▲	62%▲	34%	46%	
14%	11%	1%▼	10%	10%	6%	5%	7%	

9.4.1 Prevalentie van multi-job situatie, vorm en motief naar socio-demografische kenmerken (slot)

	Multi-job Situatie		Multi-job Vorm		
	inkomen uit 1 baan in loon-dienst	inkomen uit meerdere banen	totaal	1 baan in loondienst	combinatiebaan (Loondienst/ loondienst)
Partner?					
Ja	93%	88%	93%	93%	79% ▼
Nee	7%	12%	7%	7%	21% ▲
Huishoudsamenstelling					
Gehuwd of samenwonend zonder thuiswonende kinderen	30%	26%	30%	30%	23%
Gehuwd of samenwonend met thuiswonende kinderen	44%	41%	43%	44%	32% ▼
Eénouder-huishouden	4%	5%	4%	4%	5%
Alleenstaand	15%	16%	15%	15%	20%
Anders	7% ▼	12% ▲	8%	7% ▼	20% ▲
Stedelijkheid					
Zeer sterk stedelijk	17%	20%	18%	17%	20%
Sterk stedelijk	28%	25%	28%	28%	25%
Sterk stedelijk	21%	17%	21%	21%	18%
Matig stedelijk	22%	26%	23%	22%	26%
Weinig stedelijk	11%	12%	11%	11%	11%
Niet stedelijk	11%	12%	11%	11%	11%
Sector (SBI2008)					
A (01-03). Landbouw, bosbouw en visserij	1%	1%	1%	1%	1%
B-E (06-39). Industrie (incl. delfstoffen/nuts /afval)	12%	6%	11%	12%	3% ▼
F (41-43). Bouwnijverheid	4%	3%	4%	4%	2%
G (45-47). Groot- en detailhandel	15%	12%	14%	15%	13%
H (49-53). Vervoer en opslag	5%	4%	5%	5%	3%
I (55-56). Horeca	3%	3%	3%	3%	5%
J (58-63). Informatie en communicatie	3%	3%	3%	3%	1%
K (64-66). Financiële instellingen	4%	4%	4%	4%	2%
L-N (68-82). Zakelijke dienstverlening/ onroerend goed	13%	14%	13%	13%	13%
O (84). Openbaar bestuur	9%	6%	8%	9%	6%
P (85). Onderwijs	8%	12%	9%	8%	12%
Q (86-88). Gezondheids- en welzijnszorg	22%	26%	22%	22%	34% ▲
R-U (90-99). Cultuur, sport en recreatie/ overige dienstverlening	3%	6%	3%	3%	6%

Bron: Nationale Enquete Arbeidsomstandigheden 2012-2013 (TNO/CBS).

N.B. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep vs alle andere cases (gewogen deviatiecontrast). ▲: $p < 0,05$ (en ▼): Significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden (2-zijdig), én Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,20.

Multi-job Vorm	Multi-job Motief							totaal
	hybride Baan (loondienst/ zelfstandig)	totaal	financieel rondkomen	iets extra's verdiene	afwisseling in taken	persoonlijke ontwikkeling	behoud werkzekerheid	
98%▲ 2%▼	93% 7%	85% 15%	69%▼ 31%▲	88%▲ 12%▼	79% 21%	77% 23%	79% 21%	
29%	30%	25%	17%▼	28%	19%	34%▲	23%	
51% 4% 12% 3%	43% 4% 15% 8%	21%▼ 9%▲ 32%▲ 12%▼	32% 4% 16% 31%▲	37% 4% 18% 14%▼	32% 2% 26% 20%	24% 3% 15% 24%	30% 5% 21% 20%	
21% 24% 15% 26% 13%	18% 28% 21% 23% 11%	23% 35% 16% 22% 4%▼	18% 25% 20% 24% 14%	18% 29% 21% 18% 14%	23% 28% 14% 22% 13%	20% 22% 22% 25% 10%	20% 28% 18% 22% 11%	
1% 9% 4% 11% 4% 1% 6% 7%	1% 11% 4% 14% 5% 3% 3% 4%	1% 7% 1% 11% 5% 3% 4% 2%	3%▲ 5% 4% 21%▲ 3% 12%▲ 1% 1%	0% 7% 4% 8%▼ 8%▲ 2%▼ 3% 4%	0% 3% 3% 14% 1% 4% 1% 4%	2% 3% 3% 9% 2% 5% 2% 2%	1% 5% 3% 13% 4% 6% 2% 2%	
15% 7% 12% 17% 6%	13% 8% 9% 22% 3%	11% 2% 10% 34% 9%	16% 5% 7%▼ 19%▼ 5%	13% 10%▲ 14% 24% 5%	8% 7% 16% 35% 5%	5% 2% 20%▲ 42%▲ 3%	12% 6% 12% 28% 6%	

Het multi-jobmotief om met een tweede baan iets extra's te kunnen verdienen komt in de groep met een combinatiebaan significant vaker voor bij jongeren, bij lager- en middelbaaropgeleiden, bij werknemers zonder partner en bij werknemers die een hoofdbaan hebben in de landbouw, groot- en detailhandel of in de horeca. Een tekort aan werkuren in de hoofdbaan speelt hier dus geen rol. Dit is een verdere validering van het onderscheid tussen multi-jobbing vanuit echte financiële noodzaak en vanuit de wens iets extra's te verdienen bovenop een reeds toereikend aantal werkuren/inkomen. Voor ongebonden jongeren is de combinatiebaan vooral een manier om wat bij te verdienen. Zij nemen meerdere baantjes (naast de studie) om wat extra's te kunnen doen of te sparen voor een vakantie.

Het motief om met een combinatiebaan meer afwisseling in het werk te krijgen, komt significant vaker voor bij mannen, bij werknemers van 55 jaar en ouder, bij hogeropgeleiden, bij een vast contract en bij een fulltime aanstelling, bij het hebben van een partner, bij een gezonde financiële huishouding en bij het werken in de vervoer en opslagsector of het openbaar bestuur. Het zoeken naar afwisseling in een tweede baan in loondienst lijkt dus vooral een keuze van werkenden met een reeds sterke arbeidsmarkt- en inkomenspositie. Multi-jobbers met dit motief geven ook significant minder vaak aan dat ze meer uren willen werken in de hoofdbaan. Het typeert een werknemer die in zijn/haar carrière bovenop een financieel zeker bestaan ook extra werkt om wat extra's te kunnen doen.

Het ontwikkelmotief komt significant vaker voor bij hogeropgeleiden en bij een gezonde financiële huishoudensituatie, en komt minder vaak voor bij ouderen (55-plus). Het ontwikkelmotief typeert mogelijk de carrièrebewuste werknemer die intrinsiek gedreven is om in meerdere banen leerervaringen op te doen.

Als laatste zien we dat het motief om met meerdere banen werkzekerheid te behouden significant vaker voorkomt bij vrouwen, bij een flexibel contract, bij een parttime aanstelling, bij de wens om meer uur te werken in de hoofdbaan, bij gehuwd-zijn zonder thuiswonende kinderen en bij het werken in het onderwijs of in de gezondheids- en welzijnszorg (sectoren overigens waar ook relatief veel vrouwen werken). Dit is het enige motief waarbij het hebben van een flexibel contract een significante rol speelt. Het duidt mogelijk op een situatie in, vooral, de sectoren onderwijs en gezondheidszorg waar kleinere banen op tijdelijke contracten worden aangeboden, waar mensen intrinsiek gebonden zijn aan het werken in die sector en daardoor meerdere parttimebanen combineren voor behoud van werkzekerheid. Helaas ontbreekt het in dit onderzoek aan specifieke informatie over de tweede baan om hier meer inzicht in te bieden.

Wat betreft de prevalentie van multi-jobsituatie, -vorm en -motieven bevestigen de resultaten dat multi-jobbing een veelzijdig fenomeen is. Zowel in de vorm als in de motieven tekenen zich onder de multi-jobbers groepen met afwijkende kenmerken af. We verwachten daarom ook dat de gunstige of ongunstige consequenties van multi-jobbing afhankelijk zijn van zowel de vorm als van de motieven om banen te combineren. In de volgende sectie gaan we in op de daadwerkelijke (on)wenselijkheid van het hebben van meerdere banen.

9.5 (On)gunstige uitkomsten van multi-jobsituatie, -vorm en -motief

Hieronder tonen we de resultaten voor de onderzoeksvragen die centraal staan in dit hoofdstuk. Ze worden per deelvraag behandeld.

Deelvraag 1: Is het werken in meerdere banen (on)gunstiger dan het werken in één baan?

De multivariate resultaten van de MANCOVA-analyse laten zien dat er een significant verschil is tussen werkenden met meerdere banen en werkenden met één baan op de onderzochte uitkomstmaten (Roy's Largest Root = .004, $F(6,21183) = 12.40$, $p < .000$; zie tabel 9.5.1). Deze resultaten geven een eerste indicatie dat voor de score op de uitkomstmaten de baansituatie ertoe doet. Het maakt inderdaad uit of mensen één baan hebben of inkomen vergaren uit meerdere banen. In de bovenste rijen van tabel 9.5.1 worden de resultaten per uitkomstvariabele getoond.

Er zijn kleine, maar significante verschillen in de gemiddelden tussen de twee groepen voor zowel de gunstige als de ongunstige uitkomstmaten. Mensen met meerdere banen maken meer overuren, en ervaren meer werk-thuis-interferentie dan mensen met één baan. Ze rapporteren echter wel weer minder burn-out-klachten en ze zijn meer tevreden met hun hoofdbaan en meer bevlogen. Ook de inschatting van de externe employability valt bij mensen met meerdere banen gunstiger uit dan bij mensen met één baan.

Deelvraag 2: Is het werken in één baan (on)gunstiger dan werken in een combinatiebaan of werken in een hybride baan?

Waar we hierboven enkel keken naar multi-jobbing versus één baan, zijn in onderstaande analyses de gemiddeldes verder uitgesplitst naar de multi-jobvormen combinatiebaan of hybride baan.

De multivariate resultaten van de analyse laten zien dat er een significant verschil is tussen werkenden met één baan, werkenden met een combinatiebaan en werkenden met een hybride baan op zowel de gunstige als de ongunstige uitkomstmaten (Roy's Largest Root = .004, $F(6,21183) = 15.36$, $p < .000$). Dit is een eerste indicatie dat de vorm van multi-jobbing belangrijk kan zijn voor de onderzochte uitkomstmaten. In de middelste rijen van tabel 9.5.1 rapporteren we de resultaten voor elk van de zes uitkomstmaten.

Er zijn kleine maar significante verschillen tussen de drie groepen werkenden voor zowel de gunstige als de ongunstige uitkomstmaten. Mensen die hybride banen hebben, maken significant meer overuren in de hoofdbaan dan mensen met een combinatiebaan of mensen met één baan. Ook ervaren zij meer werkhuis-interferentie dan mensen met een combinatiebaan en mensen met één baan. Zij schatten echter de externe employability hoger in. Het is bij deze (vetgedrukte) uitkomsten dus vooral de hybride multi-jobvorm die het verschil maakt in vergelijking met de mensen met één baan, en niet de situatie.

Multi-jobbers (ongeacht of zij een hybride baan of combinatiebaan hebben) zijn meer bevlogen dan mensen met één baan. Hier is het dus vooral de situatie (vetgedrukt) die doorslaggevend lijkt voor bevlogenheid in de hoofdbaan en niet de multi-jobvorm.

De verschillen *tussen* de drie groepen werkenden in ervaren burn-out klachten en tevredenheid met de (hoofd)baan zijn niet significant, zo blijkt uit de *post hoc paired comparisons*, bedoeld om te toetsen welke groepen op een afhankelijke variabele significant van elkaar verschillen. Bij deze uitkomstvariabelen vinden we wel een significant verschil bij de situatie, maar het onderscheid tussen situatie en vorm is weinig betekenisvol.

Deelvraag 3: Is het werken in een combinatiebaan (on)gunstiger naarmate de (extrinsieke/intrinsieke) redenen voor het combineren anders van aard zijn?

Om de derde en laatste deelvraag te beantwoorden zijn respondenten van twee jaargangen van de NEA samengevoegd (2012 en 2013). Het jaar van afname is meegenomen als additionele controlevariabele in de MANCOVA-analyse, om voor eventuele effecten van 'jaar' te controleren. Het betreft hier alleen respondenten die aangaven meerdere banen in loondienst te hebben (een combinatiebaan dus). De multivariate resultaten van de analyse laten zien dat er een significant verschil is in de (on)gunstige uitkomsten tussen de vijf verschillende motieven op de Roy's Largest Root = .057, $F(6,660) = 6.27$; $p < .000$. Net als in de vorige analyses geeft deze eerste berekening aan dat naast situatie en vorm ook motieven voor het hebben van een combinatiebaan een rol kunnen spelen.

Tabel 9.5.1 toont kleine, maar significante verschillen tussen de multi-jobmotieven in de gemiddelden van zowel de gunstige als de ongunstige uitkomstmaten. Het ongunstigst scoren de werkenden die banen combineren uit financiële noodzaak. Zij ervaren significant meer burnoutklachten dan mensen die banen combineren om wat extra's te verdienen of mensen die banen combineren voor de afwisseling. Ook zijn mensen die banen combineren uit financiële noodzaak minder tevreden met hun hoofdbaan, en achten zij zichzelf minder extern employable dan mensen die een combinatiebaan hebben vanwege de afwisseling in het werk of omdat ze zichzelf willen ontwikkelen. Mensen die banen combineren uit financiële noodzaak geven daarnaast aan minder bevlogen te zijn in het werk dan mensen die banen combineren omdat ze zich willen ontwikkelen. Er is geen relatie gevonden tussen de verschillende motieven om meerdere banen te combineren en het maken van overuren in de hoofdbaan en werk-thuis-interferentie.

Het motief financiële noodzaak wijkt dus het vaakst het meest ongunstig af van de andere motieven. Een combinatiebaan voor meer afwisseling of persoonlijke ontwikkeling pakt het vaakst het gunstigst uit op de verschillende uitkomstmaten (gecontroleerd voor jaar, geslacht, leeftijd, opleiding, contractvorm en contractomvang).

9.5.1 MANCOVA voor verschillen in (on)gunstige uitkomsten naar multi-job situatie, -vorm en -motief

	N	Overuren p/ week in hoofdbaas [Gemiddelde]	Werk-thuis Interferentie [1-4]	Burn-out klachten [1-7]	Tevreden- heid hoofd- baan [1-5]	Bevlogen- heid hoofd- baan [1-7]	Externe Employ- ability [1-4]
Multi-job Situatie¹⁾							
Inkomen uit 1 baan	21 367	M=3,38 _a	M=1,62 _a	M=2,00 _a	M=3,88 _a	M=5,69_a	M=2,42 _a
Inkomen meerdere banen	1 865	M=3,87 _b	M=1,67 _b	M=1,93 _b	M=3,94 _b	M=5,81_b	M=2,56 _b
F		17,51**	8,41**	5,53*	7,18**	13,74**	47,96**
Eta Squared		0,001	0	0	0	0,001	0,002
Multi-job Vorm²⁾							
1 baan	21 367	M=3,38_a	M=1,62_a	M=2,00 _a	M=3,88 _a	M=5,69 _a	M=2,42_a
Combinatiebaan	1 004	M=3,58_a	M=1,63_a	M=1,92 _b	M=3,94 _a	M=5,82 _b	M=2,50_b
Hybride baan	861	M=4,21_b	M=1,72_b	M=1,94 _{ab}	M=3,93 _a	M=5,80 _b	M=2,63_c
F		12,78**	7,71**	2,8	3,65*	6,91**	29,66**
Eta Squared		0,001	0,001	0	0	0,001	0,003
Multi-job Motief³⁾							
<i>Hoofdreden Combinatiebaan</i>							
Financieel rondkomen	140	M=2,79 _a	M=1,67 _a	M=2,09_a	M=3,72_a	M=5,56_a	M=2,41_a
Iets extra's verdienen	199	M=3,47 _a	M=1,52 _a	M=1,73_b	M=3,87_a	M=5,66 _b	M=2,63 _{ab}
Afwisseling in taken	169	M=3,25 _a	M=1,56 _a	M=1,76_b	M=4,05_b	M=5,88 _b	M=2,79_b
Persoonlijke Ontwikkeling	108	M=3,69 _a	M=1,62 _a	M=1,89 _{ab}	M=4,05_b	M=6,05_b	M=2,78_b
Behoud werkzekerheid	59	M=3,02 _a	M=1,50 _a	M=1,81 _{ab}	M=4,01 _{ab}	M=6,05 _{ab}	M=2,48 _{ab}
F		0,72	1,41	2,96*	3,79**	3,69**	5,51**
Eta Squared		0,004	0,008	0,02	0,02	0,02	0,03

Noot 1: *= $p < 0,05$ **= $p < 0,01$

Noot 2: ¹⁾ = de multivariate analyse met de 'baansituatie' als onafhankelijke variabele, de 5 controle variabelen en 'overuren', 'werkthuis interferentie', 'burnout', tevredenheid', 'bevlogenheid' en 'externe employability' is significant. Roy's Largest Root = 0,004, $F(6,21183) = 12,40$, $p < 0,000$.

²⁾ = de multivariate analyse met de 'baanvorm' als onafhankelijke variabele, de 5 controle variabelen en 'overuren', 'werkthuis interferentie', 'burnout', tevredenheid', 'bevlogenheid' en 'externe employability' is significant. Roy's Largest Root = 0,004, $F(6,21183) = 15,36$, $p < 0,000$.

³⁾ = de multivariate analyse met 'motief' als onafhankelijke variabele, de 5 controle variabelen + 'jaar van afname' en 'overuren', 'werkthuis interferentie', 'burnout', tevredenheid', 'bevlogenheid' en 'externe employability' is significant. Roy's Largest Root = 0,057, $F(6,660) = 6,27$, $p < 0,000$.

Noot 3: _a, _b, _c en _{ab} geven aan of gemiddelden binnen de analyse significant van elkaar verschillen. Wanneer de gemiddelden een verschillende letter als subscript hebben, verschillen deze significant van elkaar op $p < 0,05$ level.

Deze resultaten zijn gebaseerd op Bonferroni post hoc paired comparisons.

NB: de combinatie ab geeft aan dat dit gemiddelde niet verschilt van de overige gemiddelden.

9.6 Conclusie

Dit hoofdstuk toont dat multi-jobbing niet ongunstiger is dan het hebben van één baan. Om deze conclusie te trekken is het wel van belang om de multi-job vormen en de multi-job motieven van elkaar te onderscheiden.

Hybride multi-jobbing is wezenlijk anders dan multi-jobbing in loondienst

De hybride baan waarin werkenden een hoofdbaan in loondienst combineren met activiteiten als zelfstandig ondernemer/zzp'er is een andere vorm van multi-jobbing dan het combineren van banen in loondienst. Dit toont zich in zowel (on)gunstige effecten van multi-jobbing als de verschillende kenmerken van deze twee groepen multi-jobbers.

Hybride multi-jobbers maken meer overuren in de hoofdbaan en ervaren meer werk-thuis-interferentie dan werkenden met één baan of een combinatiebaan. Dit zijn ongunstige bijeffecten, die ook na het controleren voor bijvoorbeeld fulltime werken of een vast contract in de hoofdbaan blijven bestaan. Dit kan mogelijk verklaard worden door de onvoorspelbaarheid of onplanbaarheid van het werken als 'vrije' zelfstandige. Hierdoor kan het zijn dat in de werktijd van de hoofdbaan, men toch geïnterrupteerd wordt en aandacht moet geven aan het eigen bedrijf. Deze interrupties kunnen taakinefficiënties veroorzaken en overuren in de hoofdbaan in de hand werken (zie bijvoorbeeld Westbrook et al., 2010). Dezelfde reden kan de hogere mate van werk-thuisinterferentie verklaren. Meer overuren en werk-thuisinterferentie gaan overigens niet gepaard met meer burn-outklachten; hybride multi-jobbers rapporteren zelfs hogere werkbevoegenheidsgemiddeldes dan de werknemers met één baan. Daarbij scoren hybride multi-jobbers hoger op het vertrouwen elders werk te kunnen vinden (externe employability). Het feit dat men zich ook reeds buiten de hoofdbaan op de arbeidsmarkt beweegt, kan betekenen dat andere arbeidsmarktkansen transparanter worden. Hetzelfde patroon is te zien bij de multi-jobber in loondienst. Weliswaar minder dan de hybride multi-jobber, achten ook zij zich meer extern employable dan werknemers met één baan.

In lijn met de eerdere onderzoeksresultaten van het CBS (2014) toont het overzicht van de prevalentie van multi-jobbing dat hybride multi-jobbers ongeveer evenveel werkuren in de hoofdbaan maken dan werkenden met één baan. Multi-jobbers in loondienst werken daarentegen vaker minder uren, werken veelal parttime in de hoofdbaan en willen desgevraagd ook vaker meer uren werken. Verder zijn de hybride multi-jobbers vaker wat ouder met een gemiddeld hoger

opleidingsniveau. Multi-jobbers in loondienst zijn veelal jong en hebben over het geheel genomen een meer kwetsbare arbeidsmarktpositie (parttime baan, flexibel contract). Een zeer duidelijk verschil zit ook in de man-vrouw verdeling: hybride multi-jobbers zijn vaker man, terwijl multi-jobbers in loondienst vaker vrouw zijn. Op deze demografische kenmerken afgaand zijn de twee multi-job vormen wezenlijk anders. Waarom ze anders zijn is een vervolgvraag voor onderzoek. Een verklaring kan zijn dat in de gezondheids- en welzijnssector (waarin veel vrouwen werken) relatief meer met (tijdelijke) parttime contracten wordt gewerkt dan andere sectoren. Hierbij veroorzaakt de structuur van het banenaanbod een arbeidssituatie die multi-jobbing vervolgens in de hand werkt.

Multi-jobbing uit (extrinsieke) noodzaak het meest ongunstig

Het werken in een combinatiebaan lijkt ongunstiger te zijn voor mensen die dit doen uit financiële noodzaak (een extrinsieke reden). Wanneer het motief financiële nood is, geven mensen aan meer burn-out verschijnselen te vertonen, zijn ze minder tevreden met de hoofdbaan, minder bevlogen op het werk en vinden zij zichzelf minder extern employable. Deze verschillen treden vooral op in vergelijking met de groep mensen die een combinatiebaan heeft omdat ze afwisseling zoeken of zichzelf willen ontwikkelen (intrinsieke redenen). Met één vijfde van de multi-jobbers in loondienst die financiële noodzaak als hoofdreden heeft om er meerdere banen op na te houden, is dit een substantiële groep die mogelijk extra aandacht behoeft. Of deze groep groeiende is valt echter te bezien. De beschrijvende analyses lieten al zien dat dit multi-job motief vaker leidend is voor werkenden die een hoofdbaan in deeltijd hebben, die een kleiner contract hebben dan wenselijk, die geld tekort komen en die alleenstaand zijn of een eenoudergezin draaiende moeten houden. Er is geen specifieke sector aan te wijzen waar dit motief vaker voorkomt. Vooral het niet genoeg uren kunnen maken in de vaak parttime hoofdbaan speelt een grote rol. Te kleine banen op de arbeidsmarkt kunnen deze vorm van multi-jobbing in de hand werken. Naast dat werkenden het op een meer flexibele arbeidsmarkt moeilijk vinden inkomenszekerheid te behouden, is de mogelijk groeiende trend van te kleine parttime banen een trend om nauwlettend te monitoren.

Multi-jobbing vanuit (intrinsieke) redenen het meest gunstig

Wanneer multi-jobbing een meer intrinsiek en vrijwillig motief kent (specifiek: meer afwisseling of persoonlijke ontwikkeling) zijn de gemiddeldes voor bijvoorbeeld baantevredenheid, werkbevoegenheid en externe employability het gunstigst. Het typeren van het willen behouden van werkzekerheid als een werkintrinsiek multi-job motief is mogelijk echter niet correct, zo blijkt. Dit motief kent duidelijk andersoortige antecedenten en relaties met uitkomstmaten dan het afwisselings- of ontwikkel-motief voor multi-jobbing. Werkzekerheid behouden is tevens het behouden van inkomen waarmee dit motief ook als een werkextrinsiek motief kan worden beschouwd. In dit onderzoek is voor 41 procent van de onderzochte multi-jobbers 'afwisseling en ontwikkeling' het hoofdmotief. Multi-jobbing lijkt voor deze groep iets op te leveren in de hoofdbaan, maar ook het vertrouwen in het vinden van een andere baan te versterken. Dit zijn belangrijke pijlers van duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Multi-jobbing als een persoonlijke inzetbaarheidsstrategie van werknemers toont een alternatieve route die werknemers bewandelen om in hun werkende leven meer plezier en uitdaging uit het werk te halen. Voor zover deze route bewust en vrijwillig is zien werkenden dus mogelijkheden om uit meerdere banen plezier te halen en vertrouwen om ook op de lange termijn *employable* te zijn. Deze vorm van zelfsturend arbeidsmarktgedrag is zeer onderbelicht. Het relateert aan recente *job crafting* literatuur (bijvoorbeeld Wrzesniewski & Dutton, 2001; Van Vuuren & Dorenbosch, 2011) die stelt dat werknemers zelf vaak al sleutelen aan hun eigen inzetbaarheid door een persoonlijke baan op maat te creëren. Dat werkenden dit ook met meerdere banen doen, bijvoorbeeld door het zoeken naar complementariteit in beide banen, is dan ook een boeiende lijn voor vervolgonderzoek. Recent kwalitatief onderzoek naar multi-jobbing strategieën bevestigt de veelsoortigheid van multi-job constructies in de praktijk in relatie tot persoonlijk belangrijke motieven (Dorenbosch et al., 2013).

Beperkingen van dit onderzoek

Deze studie kent enkele beperkingen. Zo is de opzet cross-sectioneel, waardoor we niet kunnen spreken van causale relaties tussen multi-jobbing en (on)gunstige uitkomsten. Verder toont de MANCOVA met een groot aantal respondenten (1 000+) al gauw significante verschillen. De Eta-squared, een maat voor de verklaarde variantie die is toe te schrijven aan de multi-job situatie of vorm, is over het geheel genomen laag. Dat betekent dat de impact van multi-jobbing gering is. Er zijn dus vele andere werkfactoren (zoals taakautonomie, arbeidsomstandigheden,

arbeidsvoorwaarden) die naast multi-jobbing (on)gunstig inwerken op de werkbeleving. Deze studie heeft vooral beoogd om de sterkte van de relaties en de richting van de relaties goed weer te geven voor verschillende aspecten van multi-jobbing.

NEA-data beperkt ons in onze uitspraken over wat er in de tweede baan gebeurt. NEA is in beginsel gericht op werknemers (in loondienst), waardoor de data niet gebruikt kunnen worden voor uitspraken over alle varianten van multi-jobbing zoals deze in de EBB wel aan bod komen. Een gevolg is bijvoorbeeld dat we alleen uitspraken kunnen doen over de relaties met uitkomsten voor de hoofdbaan. Bij baantevredenheid bijvoorbeeld kan een 'spill-over' worden verwacht van een leuke tweede baan naar de hoofdbaan. Het kan echter ook zijn dat de tweede baan, de ontevredenheid met de hoofdbaan compenseert. Hierbij gaat de algemene tevredenheid met werk omhoog, maar blijft de ontevredenheid met de hoofdbaan bestaan. Dit kon niet verder worden uitgezocht en kan een verklaring bieden voor het uitblijven van duidelijke relaties tussen multi-jobbing en baantevredenheid.

Tot slot zien wij een beperking in het gebruik van de uitkomstmaat 'aantal overuren' als indicator voor inefficiënties in de planning van werk. Ervan uitgaande dat een werkgever alléén betaalt voor efficiënte overuren, zou 'aantal onbetaalde overuren' mogelijk een betere indicatie zijn voor tijdsinefficiënties en daaraan gerelateerde schadelijke gezondheidseffecten. In vervolgonderzoek zou het derhalve beter zijn dat onderscheid te maken.

Tot slot

Met dit hoofdstuk hopen we meer nuance in het beeld van personen met meer dan één baan te hebben gebracht. Informatie welke door beleidsmakers, sociale partners en zeker ook bij andere onderzoekers naar deze vorm van flexibel arbeidsmarktgedrag meegenomen kan worden in hun werk.

9.8 Literatuur

Alarcon, G.M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 549-562.

Bell, D.N.F., Hart, R.A. & Wright, R.E. (1997). *Multiple job holding as a hedge against unemployment*. CEPR discussion paper series No. 1626.

CBS Statline (2015). Tabel combinanten werknemers. <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=82920NED&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0-1&D5=0&D6=9,l&HDR=T,G5&STB=G1,G4,G2,G3&VW=T>. Geraadpleegd: 30 maart 2015.

CBS (2014). Aantal werknemers met twee banen neemt toe. CBS Webmagazine, vrijdag 14 november 2014. URL: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2014/2014-4142-wm.htm>

Cohen (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, 2nd ed. NY: Taylor & Francis.

Dekker, F. & de Beer, P. (2011). Zzp'ers in Nederland: zijn ze nu echt in beeld? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 27(3), 245-247.

Dickey, H., Watson, V. & Zangelidis, A. (2011). Is it all about money?: an examination of the motives behind moonlighting. *Applied economics*, 43, 3767-3774.

Dorenbosch, L., Boneschansker, O., Sanders, J. & Koppes, L. (2013). Redenen voor het combineren van meerdere banen. *Economisch Statistische Berichten (ESB)*, 98 (4666), 480-482.

Dorenbosch, L., Boneschansker, O., Fermin, B., Andriessen, S., Sanders, J. & Geuskens, G. (2013). *Wanneer 1 baan niet genoeg is: een kwalitatieve verkenning van multi-job motieven en effecten op duurzame inzetbaarheid*. Presentatie op Nederlandse Arbeidsmarktdag, 10 oktober 2013, SER: 's Gravenhage.

Field, A. P. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. London, England : SAGE.

Guariglia, A. & Kim, B.Y. (2006). The dynamics of moonlighting in Russia: what is happening in the Russian informal economy. *Economics of Transition*, vol. 14 (1), 1-45.

Hipple, S.F. (2010). Multiple jobholding during the 2000s. *Monthly Labor Review*, July, 21-31.

Huiskamp R., Sanders, J. & Van den Bossche, S. (2011). Meerdere banen: noodzaak of uitdaging? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 27(2), 156-175.

Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1332–1356.

Van der Klink, J.J.L., Bültmann, U., Brouwer, S., Burdorf, A. Schaufeli, W.A., Zijlstra, F.R.H. & Van der Wilt, G.J. (2011). Duurzame inzetbaarheid bij oudere werknemers, werk als waarde. *Gedrag en Organisatie*, (24) 4, 324–356.

Koppes, L., De Vroome, E., Mars, G., Janssen, B., Van Zwieten, M. & van den Bossche, S. (2013). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2012: Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO.

Marucci-Wellman, H.R., Lin, T-C., Willetts, J.L., Brennan, M.J. & Verma. S.K. (2014). Differences in Time Use and Activity Patterns When Adding a Second Job: Implications for Health and Safety in the United States. *American Journal of Public Health*, 104 (8), 1488–1500.

Neefs, B. & Herremans, W. (2011). Werken bij maanlicht! M/V met meerdere jobs op de Vlaamse arbeidsmarkt. *Over.werk Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 3, 106–115.

OECD (2010). How Good is Part-Time Work? in OECD, *OECD Employment Outlook 2010: Moving beyond the Jobs Crisis*, OECD Publishing.

Panos, G.A., Pouliakas, K. & Zangelidis, A. (2014). Multiple Job Holding, Skill Diversification, and Mobility. *Industrial Relations*, 53(2), 223–272.

Sanders, J., J.F. Ybema en E. van Wijk (2013). Combinatiebanen en duurzame inzetbaarheid. In: Van Gaalen, R., Goudswaard, A., Sanders, J. & Smits, W. (red.) *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt; de focus op flexibilisering*. 121–136. Den Haag/Heerlen: CBS.

Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B.(2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.

Shishko, R. & Rostker, B. (1976). The economics of multiple job holding. *The American Economic Review*, 66, 298–308.

Van Vuuren, H.A. & Dorenbosch, L. (2011) *Mooi Werk: naar een betere baan zonder weg te gaan (handboek Job Crafting)*. Amsterdam: Boom Uitgevers

Westbrook, J.I., Coiera, E., Dunsmuir, W.T., Brown B.M., Kelk N., Paoloni R. & Tran C. (2010). The impact of interruptions on clinical task completion. *Qual Saf Health Care*, 19(4), 284–289.

Wrzesniewski, A. & Dutton, J.E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201

Wu, Z., Baimbridge, M. & Zhu, Y. (2009). Multiple job holding in the United Kingdom: evidence from the British Household Panel Survey. *Applied Economics*, 41, 1–16.

Yeo, G. & Neal, A. (2004). A multilevel analysis of effort, practice and performance: Effects of ability, conscientiousness and goal orientation. *Journal of Applied Psychology*, 89, 231–247

9.7 Technische toelichting

Voor de analyses in deze bijdrage is gebruikt gemaakt van de gegevens van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit 2013 en voor een deel uit 2012. Dit onderzoek is uitgevoerd door TNO in samenwerking met het CBS met als doel de arbeidsomstandigheden en de duurzame inzetbaarheid van werknemers te meten. Voor meer informatie zie ook: www.tno.nl/nea. Om de beschikbare data over multi-job motieven ten volste te benutten zijn de NEA-respondenten uit 2012 en 2013 meegenomen (2012 is het eerste jaar waarin motieven zijn bevroegd). Door de groep onderzochten te vergroten kunnen we een meer betrouwbare analyse uitvoeren, ook wanneer we willen controleren voor diverse werknemerskenmerken. De kans dat in de twee onafhankelijke NEA-steekproeven van de werkende beroepsbevolking (excl. geheel zelfstandigen) uit 2012 en 2013 dezelfde respondenten zitten is zeer klein (0,3 procent x 0,3 procent = 0,09 procent). We gaan er dus vanuit dat in beide steekproeven unieke internet-respondenten zitten. In 2012 betrof dit 332 internetrespondenten; in 2013 waren dit 343 internetrespondenten. Van de in totaal 675 multi-jobbers geeft de helft aan werk-extrinsieke motieven te hebben, terwijl de andere helft er als hoofdreden een werk-intrinsiek motief voor een combinatiebaan op nahoudt.

Multi-job Variabelen

In tabel 9.8.1. geven we een compleet overzicht van de in dit onderzoek gebruikte indicatoren.

9.8.1 Hoofdvariabelen en operationalisaties

Variabele	Vraagstelling	Responsformat
Multi-jobbing	Heeft u momenteel een betaalde baan? En zo ja, heeft u één of meerdere betaalde banen? [1 antwoord mogelijk]	1 = Nee, géén betaalde baan 2 = Ja, één betaalde baan 3 = Ja, meerdere betaalde banen
	Heeft u naast uw inkomen als werknemer nog inkomen uit andere bron? [1 antwoord mogelijk]	1 = Nee, geen inkomen uit andere bronnen 2 = Ja, uit eigen onderneming 3 = Ja, (pre)pensioen 4 = Ja, uitkering (anders dan (pre)pensioen) 5 = Ja, anders
	Wat is de belangrijkste reden dat u meerdere banen heeft? [Alleen Internetrespondenten; 1 antwoord mogelijk]	1 = Financieel rond kunnen komen of schulden aflossen 2 = Geld verdienen voor iets extra's 3 = De afwisseling 4 = Mezelf kunnen ontwikkelen 5 = Op de lange termijn aan het werk kunnen blijven
Overuren [Gem.] (ongunstig)	Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week? (Zowel betaald als onbetaald overwerk; Werkt nooit over = 0 uur) Gecorrigeerd voor extreme waarden.	Gemiddeld aantal overuren per week
Burn-outklachten [1-7] (ongunstig)	Burnout (schaal: 5 items)	1 = Nooit; 7 = Elke dag
Werk/ thuis interferentie [1-4] (ongunstig)	Mist of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk?	1 = Nee, nooit; 4 = Ja, zeer vaak
Baantevredenheid [1-5] (gunstig)	In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk?	1 = Zeer ontevreden; 5 = Zeer tevreden
Bevlogenheid [1-7] (gunstig)	Bevlogenheid (schaal: 3 items)	1 = Nooit; 7 = Elke dag
Externe Employability [1-4] (gunstig)	Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever	1 = Helemaal niet mee eens; 4 = Helemaal mee eens