

The background image shows the silhouettes of several people walking through a modern office space. They are positioned in front of a large wall of windows, which creates a strong backlighting effect. The people are in various stages of movement, some walking towards the left and others towards the right. The office floor is dark and reflective, mirroring the silhouettes. The overall atmosphere is professional and dynamic.

Het combineren van banen in de publieke sector

Cijfers, motieven, effecten en
vragen

Inleiding

De Nederlandse arbeidsmarkt wordt al jaren steeds flexibeler. Eén van deze vormen van flexibilisering is het door medewerkers combineren van meerdere banen. Het combineren van banen is een groeiend arbeidsmarktfenomeen waar tot op heden relatief weinig over bekend is. Er zijn zowel mogelijke kansen (zoals bredere benutting van iemands kennis en vaardigheden, meer variëteit en uitdaging voor werknemers, verbetering van de informatie-uitwisseling tussen organisaties) als bedreigingen (zoals planningsconflicten, identiteitsconflicten en belangenconflicten) bij het combineren van banen, die mogelijk verschillen naar type combibaners.

Het doel van deze notitie is om meer aandacht te vragen voor dit arbeidsmarktfenomeen, dat zeker geen marginaal verschijnsel is. Dit doen we in deze notitie door de inzichten die er tot op heden zijn over het combineren van banen in de publieke sector te delen en door inzichtelijk te maken welke vragen nog niet van een antwoord voorzien kunnen worden. Deze notitie bestaat uit 3 delen.

Deel 1: Cijfers

In het eerste deel worden de cijfers ten aanzien van het combineren van banen in de publieke sector gepresenteerd die verkregen zijn door het analyseren van de data van een Flitspanelonderzoek dat uitgevoerd is in oktober 2016. De sectorale verdeling van combinatiebanen, de motieven voor het combineren van banen en de ervaren voordelen en nadelen van het combineren van banen worden getoond.

Deel 2: Motieven, effecten en implicaties

In deel 2 is een artikel weergegeven waarin ingegaan wordt op onderzoek naar de motieven, effecten en implicaties van het combineren van banen op basis van het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2016. Dit artikel is in november 2017 verschenen in het peer-reviewed tijdschrift *Gedrag &*

Organisatie. Deze studie laat zien dat het combineren van banen samenhangt met een lagere betrokkenheid en een hogere gepercipieerde externe inzetbaarheid. Tegelijkertijd laat dit onderzoek zien dat het combineren van banen geen eenduidig arbeidsmarktverschijnsel is en dat het van belang is om aandacht te hebben voor de combinatievorm en voor de motivatie om meerdere banen te combineren.

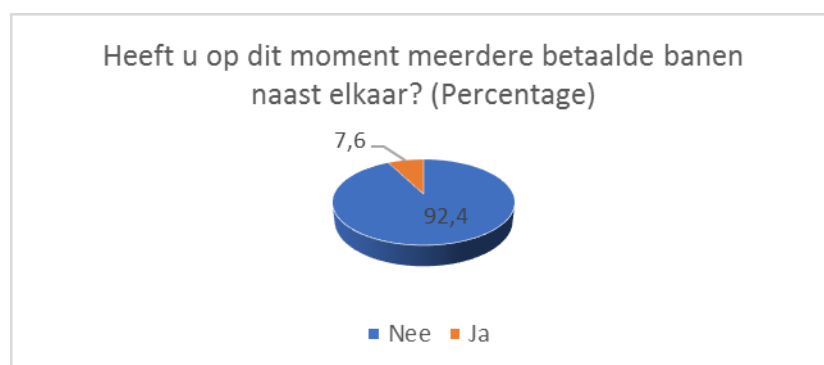
Deel 3: Onbeantwoorde vragen

In deel 3 wordt tot slot ingegaan op vragen ten aanzien van het combineren van banen die tot nu toe onbeantwoord zijn. Deze vragen richten zich met name op de (lange termijn) effecten van het combineren van banen op welzijn en prestaties van werknemers en organisaties en onder welke voorwaarden deze effecten optreden.

2. Het combineren van banen in de publieke sector: de cijfers

In oktober 2016 is er met behulp van het Flitspanel een kort screeningsonderzoek gedaan naar combinatiebanen in de publieke sector. Het Flitspanel is een initiatief van de directie Arbeidszaken Publieke Sector (APS) van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). Het panel is in 2006 geïnitieerd om snel en gefundeerd antwoord te kunnen geven op ad hoc (beleids)vragen. Met inzet van het Flitspanel kan in korte tijd voor de (semi-)publieke sector, een representatief antwoord worden gegeven op actuele, spoedeisende en/of tussentijdse beleidsvragen ("flitsen") op het terrein arbeidsvoorwaarden, arbeidsmarkt en arbeidsomstandigheden (www.flitspanel.nl).

In dit hoofdstuk presenteren we de resultaten van het onderzoek naar combinatiebanen. Om te beginnen is gevraagd of men meerdere banen combineert. 7,6% van de panelleden geeft aan meerdere banen te combineren (zie figuur 1.1).



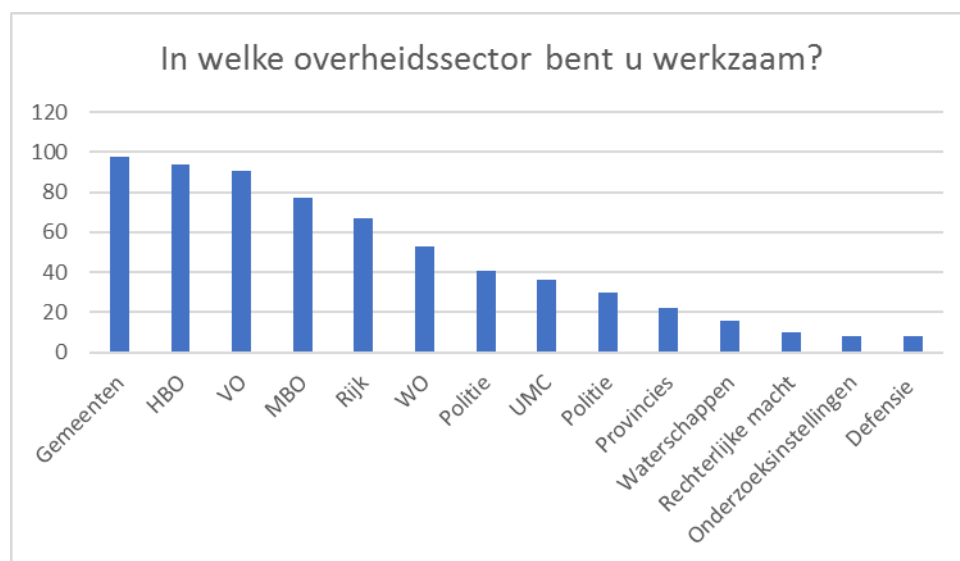
Figuur 1.1: Combinatiebanen in de publieke sector

Vervolgens hebben we gevraagd in welke vorm men de banen combineert. Van de mensen die meerdere banen combineert, doet het grootste deel dit in de combinatievorm loondienst-(zelfstandig) ondernemer (zie tabel 1.1).

Heeft u op dit moment meerdere betaalde banen naast elkaar?		
	N	%
Nee, ik heb één overheidswerkgever	7912	92,4
Ja, ik werk voor een overheidswerkgever en ben (zelfstandig) ondernemer	377	4,4
Ja, ik heb naast mijn overheidswerkgever één of meerdere banen in het bedrijfsleven	108	1,3
Ja, ik heb meerdere overheidswerkgevers	166	1,9
Totaal	8563	100,0

Tabel 1.1: Combinatievormen

Zoals in figuur 1.2 te zien is, is de sector waar het grootste percentage combibaners werkzaam is bij gemeenten.



Figuur 1.2: Sectorale verdeling

Vervolgens is gevraagd naar de motieven om banen te combineren (zie tabel 1.2). De meeste genoemde motivator is de afwisseling (39,2%) die het biedt. De meer extrinsieke financieel-georiënteerde motivatoren, zoals geld verdienen voor iets extra's en uren maken om financieel rond te kunnen komen, bevinden zich onder de 10%.

Belangrijkste reden dat u meerdere banen combineert al dan niet een baan met zelfstandig ondernemerschap	
	%
De afwisseling in taken en contacten	39,2
Mezelf kunnen ontwikkelen	19,0
Geld verdienen voor iets extra's	9,8
Anders	8,9
Kwaliteit van mijn werk bevorderen	8,1
Genoeg uren kunnen maken om financieel rond te komen	8,0
Op de lange termijn aan het werk kunnen blijven/behoud werkzekerheid	6,9

Tabel 1.2: Motieven

Tot slot is ingegaan op de voordelen en de nadelen van het combineren van banen. In tabel 1.3 staan de voordelen genoemd. Het meest genoemde voordeel is met 58,1% 'meer doen wat ik leuk vind'.

Voordelen banen combineren	
Meer doen wat ik leuk vind	58,1%
Persoonlijke groei	51,8%
Meer doen wat ik goed kan	45,6%
Waardevolle kruisbestuiving	45,0%
Breder netwerk	40,6%
Creatiever in mijn werk	37,5%
Meer kunnen verdienen	26,9%
Meer mensen om van te leren	26,0%
Breder inzetbaar	25,2%
Meer zelfvertrouwen/energie	25,0%
Meer financiële zekerheid	18,9%
Aantrekkelijker zijn voor andere werkgevers	12,0%
Groter gevoel van controle	8,6%
Efficiënter werken	6,3%
Geen directe voordelen	5,7%

Tabel 1.3: Voordelen

In tabel 1.4 staan de nadelen genoemd. Opvallend is dat het hoogste percentage van de respondenten (30,4%) aangeeft geen directe nadelen te ondervinden. Het meest genoemde nadeel is met 28,1% 'weinig vrije tijd'.

Nadelen banen combineren	
Geen directe nadelen	30,4%
Weinig vrije tijd	28,1%
Teveel werkdruk/hectiek	23,7%
Constant bezig zijn met werk	19,7%
Vermoeidheid	17,7%
Dubbele administratie	17,7%
Minder regelmatige werkdagen	14,0%
Minder pensioenopbouw	9,7%
Teveel overuren	9,2%
Mezelf moeten verantwoorden	8,8%
Meer vergaderlast	8,6%
Loyaliteitsconflicten op het werk	8,4%
Allerhande salarisnadelen	7,7%
Minder promotiekansen	7,1%
Vaker problemen thuis	4,1%

3. Motieven, effecten en complicaties

Dit artikel is in opgemaakte vorm verschenen in het tijdschrift Gedrag & Organisatie, november 2017; jaargang 30, nummer 4.

Het wetenschappelijk onderzoek dat tot nu toe gedaan is naar combinatiebanen richt zich voornamelijk op de motieven van mensen om meerdere banen te combineren. Hierin kunnen grofweg twee typen motieven onderscheiden worden, namelijk 1) het combineren uit noodzaak, omdat men het geld nodig heeft en 2) het combineren vanwege de afwisseling (Huiskamp et al., 2011; Wu et al., 2009). De eerste is meer een extrinsieke motivator waar de tweede een meer intrinsiek karakter heeft. Deze motieven zullen in dit artikel centraal staan waarbij gekeken zal worden of er significante verschillen zijn in de effecten van combinatiebanen tussen deze twee groepen combiwerkers. Ten aanzien van de effecten wordt er gekeken naar de mate van bevoegenheid, betrokkenheid en interne en externe inzetbaarheid.

In dit onderzoek wordt daarnaast onderscheid gemaakt naar verschillende typen combinaties, namelijk het hebben van meerdere banen bij één overheidswerkgever, het hebben van meerdere overheidswerkgevers, het combineren van een baan bij een overheidswerkgever met één of meerdere banen in het bedrijfsleven en het combineren van een overheidsbaan in loondienst met een baan als zzp-er. Dit artikel richt zich daarmee specifiek op de publieke sector. De publieke sector vormt volgens het CBS (2014) samen met de sectoren informatie en communicatie en specialistische zakelijke dienstverlening de sectoren waar de stijging van het aantal combiwerkers het hoogst is. In de publieke sector is er in toenemende mate interesse in dit fenomeen (SZW, 2015) en er zijn diverse initiatieven en subsidies om het combineren van meerdere banen te bevorderen (onder andere door het Ministerie van OCW en het Ministerie van VWS). Aandacht voor de verschillende type combinatiebanen en specifiek voor combinatiebanen in de publieke sector is in de wetenschappelijke literatuur echter schaars.

De centrale vraag van het onderzoek luidt: Wat zijn in de publieke sector de effecten van het combineren van meerdere banen en hoe verschillen deze naar typen combinaties en motieven om banen te combineren? Om deze vraag te beantwoorden, wordt gebruik gemaakt van het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2016. Dit onderzoek omvat een grootschalige enquête onder werknemers in de publieke sector. In 2016 hebben 23.014 mensen aan het onderzoek deelgenomen. Daarvan hebben 2074 mensen aangegeven meerdere banen te combineren.

3.1 Theorie en hypothesen

Combinatiebanen: een nadere definiëring

Wat opvalt bij bestudering van de literatuur is dat er geen eenduidige invulling is van het begrip combinatiebaan. Zo spreken Sabron & Abu Hassim (2016) van het combineren van twee banen op hetzelfde moment. Er zijn echter ook auteurs die het over meer dan één baan hebben (Baah-Boateng et al., 2013; Fagan et al., 2007; Heineck, 2009; Marshall, 2002) waardoor men bijvoorbeeld ook drie of vier banen zou kunnen combineren.

Voor het moment waarop die banen gecombineerd worden, zijn ook verschillende invullingen mogelijk. Marucci-Wellman et al. (2016) maken het heel specifiek door te spreken over combinatiebanen als mensen meer dan één baan hebben in een periode van één week.

Daarnaast is er een onderscheid waar te nemen in de definities in het wel of niet betaald worden voor een baan. Zo spreken McClintock et al. (2004) bijvoorbeeld over het uitvoeren van betaald of onbetaald werk voor meer dan één werkgever of familiebedrijf tegelijk. Er zijn echter ook auteurs die zich primair richten op betaalde arbeid (Bamberry & Campbell, 2012; Krahn, 1991). In de vragenlijst van het aan dit artikel onderhavige onderzoek is gevraagd of men meerdere betaalde banen naast elkaar heeft waarmee een redelijk ruime definitie van combinatiebanen gehanteerd wordt.

De effecten van het combineren van meerdere banen

Er is relatief weinig empirisch onderzoek naar de gevolgen van het hebben van meerdere banen voor zowel individuele werknemers als voor hun

omgeving. De studies die wel aandacht besteden aan de gevolgen van het combineren van banen bieden met elkaar inzicht in een relatief breed palet aan uitkomsten. Tegelijkertijd zijn er slechts weinig studies die dezelfde uitkomstmaten gebruikt hebben waardoor verificatie dan wel falsificatie van de resultaten uitblijft. Het merendeel van de studies dat ingaat op de effecten van het combineren van meerdere banen, bestudeert de uitkomsten op een individueel niveau, zoals baantevredenheid (Fitchett et al., 2016), retentie (Ashmore & Gilson, 2015), betrokkenheid (Zickar et al., 2004), emotionele uitputting (Boyd et al., 2016), baanmobiliteit (Panos et al., 2014) en sterfte (Bush et al., 2013). Naast onderzoek naar de effecten van het combineren van meerdere banen op individuele werknemers zijn er ook enkele studies die zich richten op de omgeving van de medewerker. Voorbeelden daarvan zijn de familierelaties (Smith & Cooper, 1967), overgewicht bij kinderen (Miller & Chang, 2015) en de efficiëntie en kwaliteit van dienstverlening (García-Prado & González, 2011).

In deze studie worden vier uitkomsten belicht, die alle vier een positieve houding van werknemers ten aanzien van het werk vertegenwoordigen die bij kan dragen aan het functioneren van (publieke) organisaties (Bakker & Demerouti, 2007; Meyer & Allen, 1997). De uiteindelijke keuze voor de vier uitkomsten is mede ingegeven door de beschikbaarheid van variabelen in het bestand dat voor dit artikel gebruikt is.

De vier effecten die besproken worden, zijn: de bevlogenheid in het werk, de betrokkenheid bij de organisatie en de interne en externe inzetbaarheid. Door deze vier verschillende effecten in beschouwing te nemen, wordt zowel aandacht besteed aan de houding van de werknemer ten aanzien van de baan (bevlogenheid) als ten aanzien van de organisatie (betrokkenheid). Eerder onderzoek (Van der Voet & Vermeeren, 2016) laat zien dat het belangrijk is om hier een onderscheid tussen te maken. Daarnaast wordt de arbeidsmarktpositie in beschouwing genomen door zowel naar de interne als de externe inzetbaarheid te kijken.

Bevlogenheid in het werk

Om te beginnen de bevlogenheid in het werk. Bevlogenheid verwijst naar een positieve toestand van opperste voldoening in het werk dat gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie (Schaufeli & Bakker, 2004).

Onderzoek laat zien dat bevoegenheid positief beïnvloed wordt door ontwikkelingsmogelijkheden, variëteit in het werk, sociale steun en zelfstandigheid (Bakker & Demerouti, 2007). Vanuit de gedachte dat een tweede baan meer mogelijkheden biedt nieuwe vaardigheden te ontwikkelen, afwisseling biedt en mogelijkheden biedt om nieuwe sociale contacten te leggen, is de aanname dat het combineren van banen samenhangt met een hogere bevoegenheid. Er is tot op heden echter vrijwel geen onderzoek dat de relatie tussen bevoegenheid en het combineren van meerdere banen onderzocht heeft. De enige studie die gevonden is, is een Nederlandse studie van Dorenbosch et al. (2015) dat laat zien dat combibaners meer bevoegen zijn. Het bovenstaande leidt tot de volgende hypothese:

Hypothese 1: Het combineren van meerdere banen hangt positief samen met de bevoegenheid in het werk.

Organisatiebetrokkenheid

Organisatiebetrokkenheid is de laatste vier decennia een veelvuldig onderzocht thema. Het verwijst naar de individuele psychologische betrokkenheid bij de organisatie. Onderzoek laat zien dat werknemers die meer organisatiebetrokkenheid vertonen betere baanprestaties hebben en minder snel de organisatie verlaten (Meyer & Allen, 1997). Wat betreft combinatiebanen hebben werknemers veelal meerdere organisaties om betrokken bij te zijn. Het is aannemelijk dat het lastig is voor werknemers om dezelfde mate van organisatiebetrokkenheid te hebben als werknemers met één baan aangezien zij hun betrokkenheid moeten verdelen tussen twee of meer werkgevers. Werknemers zijn nu eenmaal beperkt in de tijd en energie die zij kunnen investeren in hun werk (Dorenbosch et al., 2015). In dit verband, schreven Wright & Kehoe (2007) over concurrerende betrokkenheden. Zij schreven dat werknemers diverse betrokkenheden kunnen hebben zowel in hun werk als daarbuiten, maar dat er grenzen zijn aan de hulpbronnen, zoals tijd, emotie en aandacht van werknemers. Onderzoek van Zickar et al. (2004) onder werknemers in de Verenigde Staten met meer dan één baan laat zien

dat de werknemers met meerdere banen meer betrokkenheid hadden bij hun primaire baan dan bij de andere banen.

Dit bevestigt de veronderstelling dat mensen beperkt zijn in hun mate van betrokkenheid. Een studie van Jamal (1986) onder brandweermannen in Canada laat zien dat de werknemers met twee banen een lagere mate van organisatiebetrokkenheid hadden dan degenen met één baan. Het bovenstaande leidt tot de volgende hypothese:

Hypothese 2: Het combineren van meerdere banen hangt negatief samen met de organisatiebetrokkenheid.

Interne en externe inzetbaarheid

De derde en vierde werknemershoudingen hebben te maken met de arbeidsmarktpositie van werknemers, namelijk de interne en externe inzetbaarheid. Inzetbaarheid kan gedefinieerd worden als de gepercipieerde kansen om de huidige baan te behouden en een nieuwe baan bij een andere werkgever te vinden (Rothwell & Arnold, 2005). Wat de interne inzetbaarheid betreft, stelt de OECD (2010) op basis van onderzoek dat het werken in kleine banen een beperkende invloed heeft op de salariscroei en de trainings- en promotiemogelijkheden van werknemers. In het OECD-rapport wordt dit de parttime penalty genoemd. Aangezien mensen die meerdere banen combineren vaak meerdere parttimebanen hebben, is de verwachting dat dit negatieve gevolgen heeft voor hun interne inzetbaarheid. Dit leidt tot de volgende hypothese:

Hypothese 3: Het combineren van meerdere banen hangt negatief samen met de interne inzetbaarheid van werknemers.

Externe inzetbaarheid verwijst naar het vermogen om een nieuwe baan bij een andere werkgever te vinden. Het feit dat mensen die meerdere banen combineren dat veelal doen bij verschillende werkgevers maakt dat zij al een andere arbeidsmarktpositie hebben dan werknemers met één baan. Een sterker vertrouwen in de mogelijkheid om een andere baan te vinden, is daardoor aannemelijk. Aangezien mensen met meerdere banen bovendien in contact komen met mensen in twee of meer werkomgevingen, zou kunnen worden opgevat als het hebben van meer mogelijkheden voor bijvoorbeeld sociale participatie (Jamal, 1986). Uit onderzoek van Panos et al. (2014) met Britse paneldata bleek dat de arbeidsmobiliteit hoger is bij mensen met meerdere banen. De verklaring die zij geven, is dat mensen met meerdere banen graag bezig zijn met verschillende dingen en daarom meer open staan voor nieuwe uitdagingen. Uit onderzoek van Dorenbosch et al (2015) blijkt ook dat de inschatting van de externe employability hoger is bij mensen die meerdere banen hebben dan mensen die één baan hebben. De hypothese luidt dan ook:

Hypothese 4: Het combineren van meerdere banen hangt positief samen met de externe inzetbaarheid van werknemers.

Bij bovenstaande hypothesen wordt ervan uitgegaan dat de groep combibaners een homogene groep is. Het is echter de vraag of alle typen combinaties dezelfde effecten hebben. Daarnaast is het ook de vraag of de effecten hetzelfde zijn voor mensen die meerdere banen combineren vanuit een extrinsieke motivatie ten opzichte van mensen die meerdere banen combineren vanuit een intrinsieke motivatie. In dit artikel zal zowel aandacht zijn voor de combinatievorm als voor de motivatie om meerdere banen te combineren.

Combinatievormen

Mensen die meerdere banen combineren, doen dat vanzelfsprekend niet allemaal in dezelfde constructie. In de wetenschappelijke literatuur is hier erg weinig aandacht voor. Slechts een handvol auteurs besteedt aandacht aan verschillende typen combinaties (Ferrinho et al., 2004; Fitchett et al., 2016; Bogan & Hamel, 1964). Onderzoek naar de verschillen in effecten tussen deze typen combibaners is echter schaars.

In Nederland vinden we wel een onderzoek naar verschillen in effecten tussen mensen met een combinatiebaan (meerdere banen in loondienst) en mensen met een hybride baan (een baan in loondienst en activiteiten als zelfstandig ondernemer) (Dorenbosch et al., 2015). Zij vinden significante verschillen in overuren per week, werk/thuis-interferentie en externe inzetbaarheid tussen deze twee groepen wat het belang benadrukt van het maken van onderscheid tussen verschillende combinatievormen. In de data die gebruikt wordt voor dit artikel wordt er een onderscheid gemaakt tussen vier typen combinatiebanen:

1. meerdere banen bij dezelfde overheidswerkgever;
2. een baan bij een overheidswerkgever in combinatie met een baan als zelfstandig ondernemer (ZZP'er);
3. een baan bij een overheidswerkgever in combinatie met een baan in het bedrijfsleven;
4. het combineren van banen bij meerdere overheidswerkgevers.

Onderzoek dat zowel aandacht besteedt aan de combinatie loondienst en zelfstandig ondernemerschap als de combinatie publiek en privaat, zoals met deze data mogelijk is, is voor zover bekend niet beschikbaar.

Diverse studies tonen aan dat werknemers in de publieke sector er andere motieven en werkwaarden op nahouden dan werknemers in de private sector (Perry & Hondeghem, 2008; Lyons et al., 2006). Daarnaast zijn er diverse studies die verschillen aantonen in de werkhoudingen tussen werknemers in de publieke en de private sector (DeSantis & Durst, 1996; Lyons et al., 2006). Dit roept de vraag op of we deze verschillen ook waarnemen indien mensen een baan in de publieke sector combineren met een baan in de private sector. In dit artikel zal dit onderscheid bestudeerd worden.

Motieven voor het combineren van meerdere banen

In de wetenschappelijke literatuur wordt er een groot scala aan motieven beschreven om meerdere banen te combineren, zoals extra inkomen, sparen voor de toekomst, werkzekerheid, meer uitdaging, meer variatie en voorbereiding op een carrièreswitch. Deze motieven kunnen grofweg worden ingedeeld in twee perspectieven, namelijk het 'meer uren/meer loon'-perspectief en het 'kwaliteit van het werk'-perspectief (Huiskamp et al., 2011). Het eerste perspectief stelt dat het combineren van meerdere banen vooral een fenomeen aan de onderkant van de arbeidsmarkt is waar werknemers in aanvulling op hun baan een tweede baan nodig hebben om financiële redenen. Mensen hebben de tweede baan dus vooral uit noodzaak en het motief om banen te combineren is extrinsiek van aard. Het tweede perspectief plaatst het combineren van meerdere banen vooral aan de top van de arbeidsmarkt. Dit perspectief stelt dat mensen meerdere banen combineren vanwege de afwisseling en uitdaging. Het motief om banen te combineren is hier intrinsiek van aard. Van de twee genoemde perspectieven is het 'meer uren/meer loon'-perspectief op dit moment het meest bestudeerd (Kimmel & Conway, 2001; Panos et al., 2014).

Ten aanzien van de effecten van het combineren van meerdere banen is het aannemelijk dat deze verschillen voor mensen die de banen combineren uit vrije wil ten opzichte van mensen die banen combineren uit noodzaak. Dorenbosch et al. (2015) hebben de effecten van vijf verschillende motieven om banen te combineren bestudeerd en zij vinden significante verschillen tussen deze motieven ten aanzien van bijvoorbeeld burn-out klachten, bevlogenheid en externe inzetbaarheid. Dit benadrukt het belang om in onderzoek naar combinatiebanen eveneens aandacht te hebben voor de motieven van mensen om meerdere banen te combineren. In dit artikel zal het onderscheid tussen intrinsieke en extrinsieke motieven bestudeerd worden.

Methode

Procedure

Voor het beantwoorden van de centrale vraag wordt gebruik gemaakt van de data verkregen met het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek (PoMo) 2016. PoMo wordt sinds 2004 tweejaarlijks uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). Het onderzoek omvat een grootschalig uitgezette enquête onder werknemers van de publieke sector. Dit onderzoek richt zich op drie groepen: instromend, uitstromend en zittend personeel.

In het Personeelsonderzoek (PO) wordt het zittende personeel ondervraagd; het gaat hier om mensen die het gehele jaar 2015 bij dezelfde overheidswerkgever in dienst zijn geweest. Het Mobiliteitsonderzoek (MO) heeft betrekking op personeel dat in 2015 een baan bij een overheidswerkgever heeft aanvaard (instromend personeel) of heeft verlaten (uitstromend personeel). Voor dit artikel is het Personeelsonderzoek gebruikt.

Het ministerie van BZK heeft de uitvoering van het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek ondergebracht bij het programma InternetSpiegel van de Stichting ICTU. InternetSpiegel heeft hierbij samengewerkt met onderzoeksbureau GfK. De (oud)-werknemers zijn per brief uitgenodigd voor het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2016. In deze brief stond voor iedereen een logincode en uniek wachtwoord. Deze logincodes en wachtwoorden zijn door GfK aangeleverd en vervolgens door ICTU aan de steekproef gekoppeld. Vervolgens heeft het Pensioenfonds ABP adresgegevens gekoppeld aan de steekproef. InternetSpiegel en GfK hebben hierbij geen inzicht gekregen in de adresgegevens en het Pensioenfonds ABP niet in de onderzoeksdata waardoor gegeven antwoorden niet naar een persoon te herleiden zijn en de privacy van respondenten is gewaarborgd. Voor de politie is (om privacyredenen) een aparte steekproef getrokken. De mailing hiervan is tevens door het ABP verzorgd.

Steekproef en respons

Voor PoMo is een gestratificeerde steekproef getrokken van (oud-) werknemers uit de publieke sector, op basis van (geanonimiseerde) gegevens van het ABP. Het funderend onderwijs (PO, VO en MBO) is daarbij, op verzoek van het ministerie van OCW, oversampled. Voor de enquête onder zittend personeel is een steekproef getrokken van 89.355 werknemers werkzaam in de publieke sector. Defensie is daarbij niet meegenomen. In 2016 hebben 23.014 mensen aan dit onderzoek deelgenomen. 50,9% van de respondenten is man, het percentage mensen van 50 jaar en ouder is 59,9% en het meest voorkomende opleidingsniveau is hoger beroepsonderwijs. De respons is vrij representatief voor de populatie (arbeidenoverheid.nl) al is er een lichte oververtegenwoordiging van werknemers boven de 50 jaar. Van de 23.014 respondenten hebben 2074 mensen aangegeven meerdere banen te combineren.

Meting variabelen

Combinatiebaan en combinatievorm. Aan alle respondenten is gevraagd of zij in 2015 meerdere betaalde banen naast elkaar hadden. De antwoordmogelijkheden waren: 1) Nee, 2) Ja, ik had meerdere banen bij dezelfde overheidswerkgever, 3) Ja, ik werkte voor een overheidswerkgever en was (zelfstandig) ondernemer, 4) Ja, ik had naast mijn overheidswerkgever één of meerdere banen in het bedrijfsleven, 5) Ja, ik had meerdere overheidswerkgevers en 6) Anders, namelijk. Categorie 6 is voor dit artikel buiten beschouwing gelaten. In de analyse is gebruik gemaakt van dummy's (referentiecategorie 'Nee' bij combinatiebaan en 'Meerdere banen zelfde overheidswerkgever' bij combinatievorm).

Motief voor combineren banen. Vervolgens is aan de respondenten die aangaven meerdere banen te combineren de vraag gesteld wat de belangrijkste reden was voor het hebben van meerdere banen. De antwoordmogelijkheden waren (gebaseerd op de studie van Dorenbosch et al., 2015): 1) Financieel rond kunnen komen/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/behoud werkzekerheid en 6) Anders, namelijk. Voor dit onderzoek zijn de antwoordcategorieën 1 en 2 samengenomen als extrinsieke motivator conform het 'meer uren/meer loon'-perspectief. De antwoordcategorieën 3 en 4 zijn vervolgens samengenomen als intrinsieke motivator conform het 'kwaliteit van het werk'-

perspectief. De antwoordcategorieën 5 (N=134) en 6 (N=278) zijn voor dit artikel buiten beschouwing gelaten, omdat zij niet eenduidig passen in de gekozen indeling van extrinsieke versus intrinsieke motivatoren. In de analyse is gebruik gemaakt van een dummy (referentiecategorie 'Extrinsiek').

Bevlogenheid. Om bevlogenheid te meten wordt gebruik gemaakt van een schaal met 7 items dat grotendeels gebaseerd is op de schaal ontwikkeld door Schaufeli, Bakker & Salanova (2006) (zie appendix). De antwoorden konden gegeven worden op een vijfpuntsschaal lopend van 1) helemaal mee oneens tot 5) helemaal mee eens. De Cronbach Alpha van deze schaal is ,91.

Betrokkenheid. Dit is gemeten met een schaal bestaande uit 5 items dat gebaseerd is op de affectieve commitment-schaal van Meyer & Allen (1990, 1991) (zie appendix). De antwoorden konden gegeven worden op een vijfpuntsschaal lopend van 1) helemaal mee oneens tot 5) helemaal mee eens. De Cronbach Alpha van deze schaal is ,85.

Interne inzetbaarheid. Om inzetbaarheid te meten, is gebruik gemaakt van een schaal van Rothwell & Arnold (2005). Zij maken een onderscheid tussen interne en externe inzetbaarheid. Interne inzetbaarheid verwijst naar het vermogen om de huidige baan te behouden. Voor deze studie hebben we twee items geselecteerd voor interne inzetbaarheid (zie appendix). De antwoorden konden gegeven worden op een vijfpuntsschaal lopend van 1) helemaal mee oneens tot 5) helemaal mee eens.

Externe inzetbaarheid. De externe inzetbaarheid is eveneens gemeten met twee items uit de schaal van Rothwell & Arnold (2005) (zie appendix). Externe inzetbaarheid verwijst naar het vermogen om een baan te krijgen buiten de eigen organisatie. De antwoorden konden gegeven worden op een vijfpuntsschaal lopend van 1) helemaal mee oneens tot 5) helemaal mee eens.

Controlevariabelen. In deze studie zijn zowel persoonskenmerken als baankenmerken opgenomen als controlevariabelen.

De persoonskenmerken zijn geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. Geslacht is gecodeerd als een dummy variabele (referentiecategorie 'Man'). Leeftijd is een categorale variabele bestaande uit 11 categorieën (zie tabel 2.1). Deze

variabele is in het onderzoek meegenomen als een continue variabele. In lijn met het Nederlandse onderwijssysteem is het opleidingsniveau ingedeeld in 10 niveaus (zie tabel 2.1) en eveneens als continue variabele meegenomen in het onderzoek.

De baankenmerken zijn dienstverband, contracturen en sector.

Dienstverband omvat de categorieën 1) vast dienstverband, 2) tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast en 3) tijdelijk dienstverband. Deze variabele is gecodeerd als twee dummy's met 'vast dienstverband' als referentiecategorie. Contracturen bestaat uit 4 categorieën en is in de analyses meegenomen als een continue variabele. De laatste controlevariabele is de sector waarin men de kerntaken uitvoert. In lijn met Steijn & Leisink (2006) is hier een categorale variabele voor aangemaakt: 1) Openbaar bestuur (omvat Rijk, Provincies, Gemeenten en Waterschappen), 2) Onderwijs (omvat Primair Onderwijs, Voortgezet Onderwijs, MBO, HBO, WO en Academische ziekenhuizen), 3) Veiligheid (Politie en Rechterlijke Macht). In de analyse is gebruik gemaakt van twee dummy's (referentiecategorie 'Openbaar bestuur').

Resultaten

Beschrijvende statistieken en correlaties

In tabel 2.1 zijn om te beginnen de kenmerken van mensen met en zonder combinatiebaan weergegeven. De resultaten laten ten aanzien van alle kenmerken significante verschillen zien tussen de twee groepen (Pearson Chi-Square Sig = ,000) met uitzondering van het geslacht (Pearson Chi-Square Sig = ,105). De resultaten laten onder andere zien dat mensen die aangeven meerdere banen te combineren relatief vaker voorkomt in de leeftijdsgroep van 45-55 jaar. Daarnaast zien we dat deze mensen vaker een HBO- of WO-opleiding hebben. Verder hebben deze mensen vaker een flexibel dienstverband in de hoofdbaan en hebben zij over het algemeen contracten van minder dan 32 uur in de hoofdbaan. Het combineren van meerdere banen komt van de drie onderzochte overheidssectoren het meest voor in de onderwijssector.

Vervolgens zijn in tabel 2.1 de kenmerken van de combibaners weergegeven naar de vier combinatievormen. De resultaten laten

significante verschillen zien tussen de vier combinatievormen in geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, dienstverband en motief voor het combineren van banen (Pearson Chi-Square Sig = ,000). Dit geeft weer dat de mensen die meerdere banen combineren geen homogene groep is.

Tot slot is in tabel 2.1 het onderscheid gemaakt tussen mensen die banen combineren om extrinsieke redenen versus om intrinsieke redenen. De resultaten laten significante verschillen zien tussen de twee motieven in opleidingsniveau en contracturen in de hoofdbaan (Pearson Chi-Square Sig = ,000). De resultaten laten conform verwachting zien dat mensen met een lager opleidingsniveau vaker extrinsieke motieven hebben om banen te combineren en dat mensen met een hoger opleidingsniveau vaker intrinsieke motieven hebben om banen te combineren.

U kunt tabel 2.1 downloaden [via deze link](#).

In tabel 2.2 zijn de gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties weergegeven. De resultaten laten zien dat de combinatievorm die het meest voorkomt, de combinatie van een baan bij een overheidswerkgever en zelfstandig ondernemerschap is. Verder laten de resultaten zien dat de respondenten gemiddeld genomen meer intrinsieke motivatie hebben om banen te combineren dan dat ze extrinsieke motivatie hebben om banen te combineren. Ten aanzien van de vier werknemershoudingen laten de resultaten zien dat de respondenten gemiddeld genomen het meest betrokken zijn en zichzelf het minst extern inzetbaar achten.

U kunt tabel 2.2 downloaden [via deze link](#).

Toetsing van de hypothesen

De regressieanalyse in tabel 2.3 laat zien dat er geen significante relatie is tussen het combineren van banen en de bevologenheid van mensen ($\beta=.008$, $p<.ns$). Daarmee wordt de eerste hypothese van dit onderzoek verworpen. Een nadere analyse van de combinatievorm en het motief laten ook geen significante relaties zien.

Tabel 2.3: Regressieanalyse Bevologenheid

	Bevologenheid		
Onderwijs	,093**	,092**	,087**
Veiligheid	,027**	-,026	-,035
Tijdelijk uitzicht vast	,025**	,057*	,058*
Tijdelijk	,006	,051*	,055
Contracturen	,063**	,046	,040
Geslacht	,052**	,015	-,005
Opleidingsniveau	,037**	,053*	,064*
Leeftijd	,043**	,077	,090**
Combinatiebaan	,008		
Combinatievorm: Overheidswerkgever-ZZP		,002	-,002
Combinatievorm: Overheidswerkgever- Bedrijfsleven		-,005	-,016
Combinatievorm: Meerdere Overheidswerkgevers		,032	,029
Motief			,042
<i>Adjusted R Square</i>	,017	,021	,023

De tweede hypothese luidt: Het combineren van meerdere banen hangt negatief samen met de organisatiebetrokkenheid. De resultaten in tabel 2.4 laten zien dat er een klein statistisch significant negatief verband is tussen het combineren van banen en de betrokkenheid van mensen ($\beta=-.027$, $p<.01$). Daarmee wordt de tweede hypothese bevestigd door de data. Een nadere analyse van de resultaten laat vervolgens zien dat er verschillen zijn tussen de combinatievormen en dat voornamelijk de groep medewerkers die een overheidswerkgever combineert met zelfstandig ondernemerschap minder betrokkenheid vertoont. Het motief om meerdere banen te combineren, blijkt geen significante relatie te vertonen met de betrokkenheid van mensen.

Tabel 2.4: Regressieanalyse Betrokkenheid

	Betrokkenheid		
Onderwijs	,126**	,086**	,079**
Veiligheid	-,003	-,040	-,044
Tijdelijk uitzicht vast	,001	,034	,035
Tijdelijk	-,047**	-,037	-,036
Contracturen	,050**	,075**	,072*
Geslacht	,001	-,045	-,071*
Opleidingsniveau	-,007	-,008	-,005
Leeftijd	-,010	-,039	-,042
Combinatiebaan	-,027**		
Combinatievorm: Overheidswerkgever- ZZP		-,109**	-,142**
Combinatievorm: Overheidswerkgever- Bedrijfsleven		-,059	-,083*
Combinatievorm: Meerdere Overheidswerkgevers		-,057	-,078*
Motief			,013
<i>Adjusted R Square</i>	,019	,020	,022

Ten aanzien van de derde hypothese dat het combineren van meerdere banen negatief samenhangt met de interne inzetbaarheid van werknemers laten de resultaten in tabel 2.5 geen statistisch significant verband zien ($\beta = .003$, $p < ns$). Een nadere analyse van de resultaten laat zien dat mensen die een baan bij een overheidswerkgever combineren met een baan bij het bedrijfsleven zich iets minder intern inzetbaar achten dan de mensen in de andere combinatievormen. Daarnaast laten de resultaten een statistisch significant effect van het motief om banen te combineren zien. Mensen die intrinsiek gemotiveerd zijn om banen te combineren achten zichzelf meer intern inzetbaar dan mensen die extrinsiek gemotiveerd zijn om banen te combineren.

Tabel 2.6: Regressieanalyse Externe Inzetbaarheid

	Externe inzetbaarheid		
Onderwijs	-,005	,004	,032
Veiligheid	-,083**	-,073**	-,072*
Tijdelijk uitzicht vast	,027**	-,016	-,001
Tijdelijk	-,013	-,013	,005
Contracturen	,060**	-,007	,000
Geslacht	-,037**	-,053*	,050
Opleidingsniveau	,116**	,113**	,105**
Leeftijd	-,206**	-,161**	-,148**
Combinatiebaan	,075**		
Combinatievorm: Overheidswerkgever- ZZP		,136**	,107**
Combinatievorm: Overheidswerkgever- Bedrijfsleven		,071*	,023
Combinatievorm: Meerdere Overheidswerkgevers		,046	-,008
Motief			,112**
Adjusted R Square	,084	,051	,059

Discussie

Beantwoording onderzoeksvraag en reflectie op de resultaten

De centrale vraag van dit onderzoek was: *Wat zijn in de publieke sector de effecten van het combineren van meerdere banen en hoe verschillen deze naar typen combinaties en motieven om banen te combineren?* Dit onderzoek heeft vier mogelijke effecten van het combineren van meerdere banen onderzocht, namelijk de bevoegenheid, de betrokkenheid en de interne en externe inzetbaarheid. Dit onderzoek bevestigt deels de veronderstellingen ten aanzien van de effecten van het combineren van meerdere banen in de publieke sector. Om te beginnen laat dit onderzoek een relatie zien tussen het combineren van meerdere banen en de betrokkenheid bij de organisatie. Het combineren van banen gaat gepaard met een lagere betrokkenheid bij de organisatie. Deze bevinding is in overeenstemming met onderzoek van Jamal (1986) naar de effecten van combinatiebanen. Daarnaast laat het onderzoek een relatie zien tussen het

combineren van meerdere banen en de externe inzetbaarheid. Het combineren van banen gaat gepaard met een hogere externe inzetbaarheid. Daarmee is deze bevinding in overeenstemming met eerder onderzoek van Dorenbosch et al. (2015). Tegelijkertijd laat dit onderzoek in tegenstelling tot de verwachting geen relatie zien met de bevologenheid en de interne inzetbaarheid. Ten aanzien van de bevologenheid wijken de resultaten van deze studie af van de studie van Dorenbosch et al. (2015) die wel een (positieve) relatie vonden.

Mogelijk speelt het feit dat dit onderzoek zich primair richt op de publieke sector hierbij een rol. Eerder onderzoek heeft namelijk aangetoond dat er significante verschillen zijn in werkwaarden en motivatie (Public Service Motivation (PSM)) tussen werknemers in de publieke sector en werknemers in de private sector (Perry & Hondeghem, 2008; Lyons et al., 2006; DeSantis & Durst, 1996). De mogelijkheden die een tweede baan biedt op het gebied van onder andere het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden, het bieden van afwisseling en de mogelijkheden om nieuwe sociale contacten te leggen, is mogelijk niet wat de bevologenheid van publieke sector werknemers beïnvloedt. Ten aanzien van de interne inzetbaarheid is er, voor zover bekend, in eerder onderzoek naar combinatiebanen geen relatie tussen combinatiebanen en de interne inzetbaarheid onderzocht. De resultaten van deze studie zijn dan ook niet te vergelijken met eerder onderzoek. Een mogelijke verklaring voor het niet vinden van een relatie tussen combinatiebanen en interne inzetbaarheid in dit onderzoek heeft betrekking op de meting van interne inzetbaarheid. Er is namelijk gevraagd naar 1) of men er zeker van is dat men mag blijven zelfs als er een organisatieverandering plaatsvindt en 2) of men zich bewust is van de kansen die zich in de organisatie voordoen. Om mogelijke verschillen in interne inzetbaarheid aan te tonen tussen mensen met en zonder combinatiebaan zou in vervolgonderzoek meer gekeken dienen te worden naar zaken als salariscroei en trainings- en promotiemogelijkheden, zoals in het eerder besproken OECD-rapport (2010) gesuggereerd wordt. Wat dit onderzoek daarnaast laat zien, is het belang van aandacht voor de combinatievorm en het motief voor het combineren van meerdere banen. Ten aanzien van de combinatievorm dient opgemerkt te worden dat combinatiebanen geen eenduidig verschijnsel is, maar verschillende verschijningsvormen kent. De resultaten laten zien dat de combinatievormen

ten aanzien van de persoons- en baankenmerken en ten aanzien van het motief om banen te combineren verschillende groepen zijn. Daarnaast blijken deze vormen niet allen dezelfde effecten te hebben. De combinatie overheid-zzp onderscheidt zich van de andere groepen ten aanzien van de mate van betrokkenheid én externe inzetbaarheid en de combinatievorm overheid-bedrijfsleven onderscheidt zich van de andere groepen ten aanzien van de mate van interne inzetbaarheid. In aanvulling op eerder onderzoek dat werknemers met een baan in de publieke sector vergelijkt met werknemers met een baan in de private sector laat dit onderzoek dus ook verschillen zien tussen de combinatievormen.

Wat betreft het motief om meerdere banen te combineren, laat dit onderzoek zien dat dit een aspect is om in beschouwing te nemen als we kijken naar de beleving van de interne en externe inzetbaarheid. Mensen die meerdere banen vanuit een intrinsieke motivatie combineren achten zichzelf zowel intern als extern meer inzetbaar dan mensen die vanuit een extrinsieke motivatie meerdere banen combineren. Voor zover bekend, is er nauwelijks onderzoek dat vanuit het motief om meerdere banen te combineren kijkt naar de effecten van het combineren van meerdere banen.

Beperkingen en aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Ondanks de inzichten die deze studie oplevert, kent dit onderzoek ook enkele beperkingen die aanleiding geven voor vervolgonderzoek. Om te beginnen is er voor dit artikel gebruik gemaakt van een bestaande dataset. Een beperking daarvan is dat niet alle variabelen en operationaliseringën beschikbaar zijn die idealiter gebruikt zouden worden. Een voorbeeld daarvan is dat de variabele salaris in de verschillende sectoren anders uitgevraagd is. Daardoor is het opnemen van deze variabele in de analyse niet mogelijk. Ook biedt dit onderzoek geen inzicht in de combinatievorm privaat-privaat. Daarnaast is de opzet van deze studie cross-sectioneel waardoor niet gesproken kan worden over causale relaties tussen combinatiebanen en de werknemershoudingen. Een longitudinale opzet in vervolgonderzoek kan meer inzicht bieden in de langetermijneffecten en kan inzicht bieden in welke factoren van invloed zijn op het duurzaam combineren van meerdere banen.

Verder toont dit onderzoek enkele significante relaties, maar de verklaarde variantie is laag en ook de bèta-coëfficiënten zijn relatief laag. Dit betekent dat de invloed van combinatiebanen, combinatievormen en het motief voor het combineren van banen op de werknemershoudingen in dit onderzoek gering is. Uiteraard zijn er vele andere werkfactoren (zoals arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden) die naast combinatiebanen invloed hebben op de werknemershoudingen. Deze studie heeft vooral beoogd om de sterkte van de relaties en de richting van de relaties goed weer te geven voor combinatiebanen. Een beperking daarbij is dat met deze dataset alleen inzicht verkregen is in de hoofdbaan. Het is daarmee onduidelijk hoe de andere banen eruitzien en hoe de banen elkaar eventueel beïnvloeden. Zo kan er bijvoorbeeld een spill-over effect worden verwacht van een tweede baan naar de hoofdbaan (Panos et al., 2014). Deze denkbare spill-over effecten zouden ook een interessante invalshoek zijn om de gevonden verschillen tussen de combinatievormen nader te onderzoeken. In een tijd waarin er meer aandacht is voor flexibilisering van de arbeid waar combinatiebanen een onderdeel van is en we bovendien een toename zien in het aantal combibaners is het van belang om meer inzicht te krijgen in deze groep mensen. Een doorontwikkeling van (traditionele) theorieën en modellen die veelal gebaseerd zijn op onderzoek naar medewerkers met één baan (en een vast contract) kan hier behulpzaam zijn. Denk bijvoorbeeld aan de doorontwikkeling van het Job Demands-Resources model (Demerouti & Bakker, 2011) waarbij aandacht komt voor de interacties tussen de werkisen (demands) en hulpbronnen (resources) van meerdere banen.

Praktische implicaties

Deze studie laat zien dat het combineren van meerdere banen geen eenduidig arbeidsmarktverschijnsel is. Dit is van belang om in ogenschouw te nemen bij het creëren van een visie over combinatiebanen.

Verder laat deze studie zien dat de betrokkenheid van werknemers die meerdere banen combineren over het algemeen lager is dan van werknemers met één baan. Uitgaande van het gegeven dat werknemers die meer organisatiebetrokkenheid vertonen betere baanprestaties hebben en minder snel de organisatie verlaten (Meyer & Allen, 1997), kan het voor organisaties relevant zijn om aandacht te besteden aan de betrokkenheid van mensen die meerdere banen combineren. Tegelijkertijd kan deze

verminderde betrokkenheid van combibaners ook een zelfbeschermingsmechanisme zijn. Meer druk op de betrokkenheid kan met werkstress gepaard gaan wat het welzijn en de werkprestaties negatief kan beïnvloeden. Organisaties staan voor de uitdaging om hier een juiste balans te vinden.

Tot slot kan het verschijnsel van meerdere banen een positieve bijdrage leveren aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers wat als gevolg van verschillende arbeidsmarktontwikkelingen de laatste jaren meer aandacht heeft gekregen. In dit verband kan het voor organisaties, maar ook voor de centrale overheid relevant zijn om aandacht te hebben voor mensen die om extrinsieke redenen meerdere banen combineren vanwege de negatieve invloed op de gepercipieerde interne en externe inzetbaarheid. Deze inzetbaarheid gaat namelijk over de kansen die men denkt te hebben op de arbeidsmarkt en daarmee dus ook over de kans op werkloosheid of inactiviteit. Daarmee vormt deze groep een groep die aandacht behoeft. Op dit moment weten we echter nog te weinig over hoe organisaties de verschillende groepen optimaal kunnen managen en wat dat betekent voor de inzet van HRM-activiteiten. Nader onderzoek dient daar inzicht in te bieden.

Praktijkbox – Wat betekenen de resultaten voor de praktijk?

- Het combineren van meerdere banen hangt negatief samen met de betrokkenheid bij de organisatie en hangt positief samen met de externe inzetbaarheid.
- Uitgaande van het gegeven dat werknemers die meer organisatiebetrokkenheid vertonen betere baanprestaties hebben en minder snel de organisatie verlaten, kan het voor organisaties relevant zijn om aandacht te besteden aan de betrokkenheid van mensen die meerdere banen combineren.
- Tegelijkertijd is het van belang om in ogenschouw te houden dat het combineren van meerdere banen geen eenduidig arbeidsmarktverschijnsel is. Het is van belang om rekening te houden met verschillende combinatievormen en motieven om banen te combineren.
- De interne en externe inzetbaarheid worden hoger ingeschat door mensen die intrinsiek gemotiveerd zijn om meerdere banen te combineren. In dit verband kan het relevant zijn om aandacht te hebben voor mensen die om extrinsieke redenen meerdere banen combineren vanwege de negatieve invloed op de gepercipieerde interne en externe inzetbaarheid en daarmee de kans op werkloosheid of inactiviteit.

4: Combinatiebanen in de publieke sector: een onderzoeks-agenda

Eind 2015 heeft minister Asscher de SER gevraagd een verkenning te doen naar het combineren van banen in Nederland. Volgens het kabinet is het verschijnsel combinatiebanen en hybride ondernemerschap een zichtbaar verschijnsel op de arbeidsmarkt. Tot op heden is er naar het combineren van banen echter nauwelijks onderzoek gedaan en zijn veel vragen onbeantwoord al is er de laatste jaren wel meer aandacht voor het thema. Zo heeft CBS de laatste jaren cijfers gepresenteerd over het aantal mensen met meerdere banen, heeft TNO er enkele studies naar gedaan en is er de longread 'De crux van het combineren'. Met deze publicaties wordt meer inzicht geboden in hoeveel het voorkomt dat mensen banen combineren, wat daarbij de motieven zijn en welke praktische belemmeringen een rol spelen. De onderzoeken tot nu toe bieden echter nog nauwelijks inzicht ten aanzien van de volgende, elkaar niet uitsluitende, vragen:

- Wanneer zijn combinatiebanen een interessante, wenselijke aanvulling op meer traditionele contracten en onder welke omstandigheden is het minder wenselijk?
- In hoeverre en onder welke omstandigheden is het combineren van banen een duurzame ontwikkeling voor werkgevers en werknemers?
- Wat is de invloed van het combineren van banen op het welzijn en de carrièremogelijkheden van werknemers op de korte en lange termijn?
- Wat is de invloed van het combineren van banen op de prestaties van organisaties op de korte en lange termijn?

- In hoeverre spelen de werkeisen en hulpbronnen die werknemers ervaren door het combineren van banen een rol bij het welzijn en de prestaties?
- Hoe verhoudt het combineren van banen zich tot integriteitsvraagstukken?
- Welke verschillen tussen doelgroepen (onder andere opleidingsniveau, brutoloon, huishoudsituatie) zijn er waar te nemen in het combineren van banen?

Benieuwd wat InternetSpiegel nog meer voor u kan betekenen?

We ondersteunen u graag met onze kennis en expertise om een succes te maken van uw mobiliteitsbeleid. We verzorgen bijvoorbeeld presentaties en workshops voor grote en kleine groepen, waarin we onze kennis en inzichten delen. Ook kunt u de inzetbaarheidsscan van InternetSpiegel inzetten.

Benieuwd naar de mogelijkheden? Neem dan contact op met Jurgen Visser (06-81619094, jurgen.visser@ictu.nl) of Lucien Vermeer van InternetSpiegel (06-38825600, lucien.vermeer@ictu.nl)

5: Literatuur

- Ashmore, J., & Gilson, L. (2015). Conceptualizing the impacts of dual practice on the of public sector specialists - evidence from South Africa. *Human Resources for Health*, 13(1), 1–9.
- Baah-Boateng, W., Adjei, P., & Oduro, A. D. (2013). Determinants of moonlighting in Ghana: an empirical investigation. *African Review of Economics and Finance*, 4(2), 176–202.
- Bamberry, L., & Campbell, I. (2012). Multiple Job Holders in Australia : Motives and Personal Impact. *Australian Bulletin of Labour*, 38(4), 293–314.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Bogan, F. A., & Hamel, H. R. (1964). Multiple Jobholders in May 1963. *Monthly Labor Review*, 249-257.
- Boyd, E. M., Sliter, M. T., & Chatfield, S. (2016). Double trouble: work–family conflict and well-being for second job holders. *Community, Work & Family*, 0(0), 1–19.
- Bush, A. M., Mckee, S. E., & Bunn, T. L. (2013). Multiple jobholder mortality patterns in Kentucky: An examination of occupational fatalities. *American Journal of Industrial Medicine*, 56(8), 881–888.
- CBS. (2014). Aantal werknemers met twee banen neemt toe. <http://www.cbs.nl/nlNL/menu/themas/arbeidsocialezekerheid/publicaties/artikelen/archief/2014/2014-4142-wm.htm>].
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 01-09.
- DeSantis, V.S., & Durst, S.L. (1996). Comparing job satisfaction among public- and private-sector employees. *American Review of Public Administration*, 26(3), 327-343.
- Dorenbosch, L., Sanders, J., Beudeker, D. & Lautenbach, H. (2015). *Multi-jobbing: wenselijke of onwenselijke arbeidsmarktdynamiek?* In: Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. Focus op flexibilisering. TNO en CBS.
- Dorenbosch, L., Van der Velden, K., Plantinga, E., Bilkes, M. & Sanders, J. (2016). *Crux van het Combineren: actieonderzoek naar gecombineerde rollen, beroepen en (loop)banen*. <https://cruxvanhetcombineren.atavist.com/longread>.
- Fagan, P., Shavers, V. L., Lawrence, D., Gibson, J. T., & O'Connell, M. E. (2007). Employment characteristics and socioeconomic factors associated with disparities in smoking abstinence and former smoking among US workers. *Journal of Health Care for the Poor and Underserved*, 18(6), 52-72.
- Fitchett, P. G., Heafner, T. L., & Harden, S. B. (2016). Characteristics and working conditions of moonlighting teachers: Evidence from the 2011-2012 schools and staffing survey. *Current Issues in Education*, 19(1), 1–19.
- García-Prado, A., & González, P. (2011). Whom do physicians work for? An analysis of dual practice in the health sector. *Journal of Health Politics, Policy and Law*, 36(2), 265–294.
- Heineck, G. (2009). The determinants of secondary jobholding in Germany and the UK. *Zeitschrift Für ArbeitsmarktForschung (ZAF)*, 42(2), 107–120.
- Huiskamp, R., Sanders, J., & Bossche, S. Van Den. (2011). Meerdere banen: noodzaak of uitdaging? *Tijdschrift Voor Arbeidsvraagstukken*, 2011(27), 156–174.
- Jamal, m. (1986), Moonlighting: Personal, Social, and Organizational Consequences. *Human Relations*, 39(II): 977—990

- Kimmel, J. & Conway, K. (2001). Who moonlights and why? *Industrial Relations*, 40, 89-102.
- Krahn, H. (1991). Non-standard work arrangements. *Perspectives on Labor and Income*, 3(4), 35-45.
- Lyons, S.T., Duxbury, L. & Higgins, C.A. (2006). A Comparison of the Values and Commitment of Private Sector, Public Sector, and Parapublic Sector Employees. *Public Administration Review*, 66(4), 605-618.
- McClintock, W., Taylor, N., & Warren, J. (2004). Effects of multiple job holding on the work-life balance. Eleventh Labour Employment and Work conference, Wellington.
- Marshall, K. (2002). Duration of multiple jobholding. *Perspectives on Labour and Income*, 3(4), 5-18.
- Marucci-Wellman, H. R., Lombardi, D. A., & Willetts, J. L. (2016). Working multiple jobs over a day or a week: Short-term effects on sleep duration. *Chronobiology International*, 33(6, SI), 630-649.
- Meyer, N. J., & Allen, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Meyer, N. J., & Allen, J. P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the Workplace*. Thousand Oaks, CA, London, New Delhi: Sage.
- Miller, D. P., & Chang, J. (2015). Parental work schedules and child overweight or obesity: Does family structure matter? *Journal of Marriage and Family*, 77(5), 1266-1281.
- 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.
- Perry, J.L. & Hondeghem, A. (2008). Building Theory and Empirical Evidence about Public Service Motivation. *International Public Management Journal*, 11(1), 3 - 12.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41.
- Sabron, M. & Abu Hassim, A. (). Moonlighting: Factor affecting job performance among staff at Klang Valley Public Hospital.
- 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.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. S. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Smith, D. M., & Cooper, B. (1967). A study of moonlighting by public school teachers. *American Educational Research Journal*, 4(1)51-58.
- Steijn, A.J., & Leisink, P. (2006). Organizational commitment among Dutch public sector employees. *International Review of Administrative Sciences*, 72(2), 187-201.
- Van der Voet, J., & Vermeeren, B. (2016). Change Management in Hard Times: Can Change Management Mitigate the Negative Relationship Between Cutbacks and the Organizational Commitment and Work Engagement of Public Sector Employees? *The American Review of Public Administration*, DOI: 0275074015625828.
- Wolfbein, S. L. (1959). Multiple Jobholding in the United States. *Monthly Labor Review*, 769-771.
- Wright, P. & Kehoe, R. (2007). *Human Resource Practices and Organizational Commitment: A Deeper Examination*. CAHRS Working Paper Series.
- Wu, Z., M. Baimbridge en Y. Zhu. (2009). Multiple job holding in the United Kingdom: evidence from the British Household Panel Survey. *Applied Economics*, 41(21), 1-16.

Zickar, M. J., Gibby, R. E., & Jenny, T. (2004). Job attitudes of workers with two jobs. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 222–235.