

Macht aan de parttimer

Het aantal mensen dat met meerdere parttime banen fulltime werkt zal de komende tijd flink groeien. Hoe gaat HR om met deze vorm van modern werkgeverschap?

Tekst Luc Dorenbosch

“Ik werk fulltime parttime.” Het bekt nog niet echt lekker en het is tevens verwarrend. Werk je nu voltijds of juist in deeltijd? Maar mogelijk zullen we het de aankomende jaren meer en meer gaan horen en zien: mensen die met meerdere parttime banen een 40-urige werkweek (proberen te) maken. Soms gedwongen, soms vrijwillig. Soms met meerdere deeltijdbanen in loondienst, soms gedeeltelijk als zzp'er.

Parttimeland

Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek zijn er inmiddels zo'n half miljoen Nederlandse werknemers die in een of andere constructie met meerdere simultane arbeidsbetrekkingen hun inkomen vergaren. Dit doen ze in de regel niet in absurd lange werkweken. Gemiddeld komt een werkweek bij het optellen van de uren in elk van de banen uit op 36,3 uur.

Het zet het begrip Nederland parttimeland in een ander licht. In vergelijking met andere EU-landen scoort ons land namelijk hoog op zowel het percentage deeltijders als het percentage werknemers met meerdere banen. Mochten we denken dat de vele parttimers in ons land maar een klein deel van de week werken, dan nege-

ren we de mogelijkheid dat een deel van hen als fulltime parttimer de werkuren opstapelt en combineert. Het is een vaak vergeten groep werknemers in arbeidsmarktonderzoeken, maar ook een boeiende groep die ons wijst op een vorm van deeltijdflexibiliteit die past in de tijd waarin we leven.

Krimpanen

Maar wat zijn dan de moderne krachten die het fulltime parttime werken beïnvloeden? Een van de krachten die deze vorm van werken in de hand werkt, is een kleiner aanbod van voltijds banen op de arbeidsmarkt. Waar een voltijdsvacature eerder normaal was, is dat in sommige banen een uitzondering geworden. In deze zogenaamde krimpanen is er geen voltijds werk (meer) te verrichten, maar ze verdwijnen ook niet. Denk aan postbodes die wettelijk wel zorg voor de post moeten dragen, maar vanwege een dalend aantal poststukken niet meer elke dag bezorgen. Of docenten wiens vak wel in het standaard curriculum zit, maar op meerdere scholen dit vak geven voor het maken van een volle werkweek.

De krimp van voltijd naar deeltijd is hier een gevolg van een afname van de vraag naar werk, of een steeds scherpere kos-

tenbewuste inplanning van bijvoorbeeld onderwijsuren.

Ook de voortschrijdende technologie kan de urenopbouw van banen sterk gaan beïnvloeden. Futurologen schreven in juni hier een opiniestuk over in de Volkskrant. Hun voorspelling: we gaan naar een drie-daagse werkweek, omdat een deel van ons werk in de toekomst zal worden gerobotiseerd.

Onzin, zo'n driedaagse werkweek? Empirisch is het moeilijk futurologen tegen te spreken, al het bewijsmateriaal ligt immers in de toekomst. Maar op basis van het recente verleden kun je vermoeden dat dit allemaal niet zo'n vaart loopt. Het werk van een automonteur is de laatste jaren ook sterk beïnvloed door nieuwe technieken waarmee je een auto in een handomdraai geheel kunt uitlezen. Automonteurs zijn niet en masse drie dagen gaan werken, toch?

Er zit weliswaar wel ergens logica in het technologieargument: er wordt steeds scherper op taakniveau gekeken naar wanneer de uitvoering door technologie effectiever is dan de uitvoering door menskracht. Hetzelfde argument geldt voor versnippering als gevolg van outsourcing. Voltijdsbanen worden in taakpartjes gesneden om te beoordelen of de administratieve taken niet beter kunnen worden geclusterd in een extern *shared service centre*. De gemiddelde HRM'er weet er alles van.

Job slashers

Maar zeker ook de veranderende wensen van werknemers kunnen het fulltime parttime werken meer gemeengoed maken. Nieuwkomers op de arbeidsmarkt willen zich dan niet toeleggen op een voltijdsbaan, maar graag voltijds werken. Zij zoeken dan bewust naar een combinatie aan werkactiviteiten, omdat ze een behoefte aan afwisseling hebben of omdat ze gewoon meerdere werksoorten leuk vinden en geen reden zien om een keuze voor één baan te maken. Dit wordt ook wel *slashing* genoemd: *job slashers* kiezen bewust voor een werkweek als bijvoorbeeld treinmachinist/sportmasseur.

Parttime gaan werken is voor de werknemer een kansrijke strategie voor duurzame inzetbaarheid

Amerikaans, Brits en Nederlands onderzoek toont aan dat fulltime parttime werken zeker niet altijd gedwongen is, maar ook voor een groot deel een vrijwillig positieve keuze is. Interessant is verder een recent Amerikaans onderzoek van Raffiee en Feng met de titel *Should I quit my day job?* Het gaat over de afweging van werkenden om hun baan op te zeggen om een eigen bedrijf te beginnen.

Meer ijzers in het vuur

Het onderzoek bekijkt twee routes. De *cold turkey*-route waarbij men volledig ontslag neemt en de 'hybride'-route waarbij men eerst parttime gaat werken om daarnaast parttime de eigen zaak te starten. Het onderzoek bekeek over een tijdsperiode van 15 jaar (!) wat het effect van elk van de routes was op het voortbestaan van de eigen onderneming.

De resultaten tonen dat ondernemingen gestart via een 'hybride-route' langer overleven dan wanneer werkenden de *cold turkey*-route richting zelfstandig ondernemerschap kozen. Deze fulltime parttimers zijn dus op termijn succesvoller dan de voltijds entrepreneurs. Het toont de eco-

nomische kracht van het fenomeen. Fulltime parttime werken kan dus ook een persoonlijke arbeidsmarktstrategie van werknemers worden. Wanneer een verdere flexibilisering van werk een gegeven wordt, zullen werknemers mogelijk hun risico's en kansen willen spreiden over meerdere parttime banen. Ze gaan niet wachten totdat een werkgever wel of niet beslist nog een tijdelijk of eindelijk een vast contract aan te bieden; ze zullen meerdere ijzers in het vuur willen hebben. Ze kiezen dan voor hun eigen duurzame inzetbaarheid en niet per se voor de loyaliteit aan een organisatie als die loyaliteit andersom ook niet meer gegarandeerd is.

Dat dit een kansrijke inzetbaarheidsstrategie voor werknemers is, toont een studie van Panos en collega's. Zij vonden dat het hebben van meerdere banen de kansen op een nieuwe baan of het starten van een eigen bedrijf vergroot en tegelijkertijd de kans op werkloosheid significant verkleint. Dit geldt vooral wanneer het fulltime parttime werken gebeurt in twee andersoortige deeltijdbanen.

Spilfunctie

HRM'ers hebben een spilfunctie in hoe het fulltime parttime werken zich gaat ontwikkelen. Hoe gaat een organisatie om met mensen met meerdere parttime functies, als men zelf ook alleen maar flexibele contracten kan bieden? Weet een organisatie parttime talent te waarderen? Zijn er überhaupt goede mensen te vinden voor de krimpbanen die noodgedwongen in organisaties kunnen ontstaan?

Een ding is wel duidelijk. Fulltime parttime werken gebeurt al en is geen randverschijnsel op de arbeidsmarkt. Het kan tevens een krachtige inzetbaarheidsstrategie zijn in tijden van steeds grotere contractonzekerheid. Modern werkgeverschap was nog nooit zo'n boeiend onderwerp als nu.



Luc Dorenbosch
onderzoeker/
baaningénieur bij
TNO Arbeid