

Tweebaanswegen uit de impasse op de vergrijzende arbeidsmarkt

LUC DORENBOSCH

Oudere werknemers wisselen weinig van baan, maar hebben wel steeds vaker twee banen. In tien jaar tijd is het aantal zogenaamde 'multi-jobbers' van 55 jaar en ouder zelfs verdubbeld. Toch weten we nog weinig over de motieven voor het combineren van meerdere banen. TNO onderzocht de aantrekkingskracht van een tweede baan in loondienst of als zelfstandige bij oudere werknemers. In hoeverre zijn meerdere banen een weg uit de impasse op de vergrijzende arbeidsmarkt? In hoeverre is het zelfs een bewuste employability-strategie?

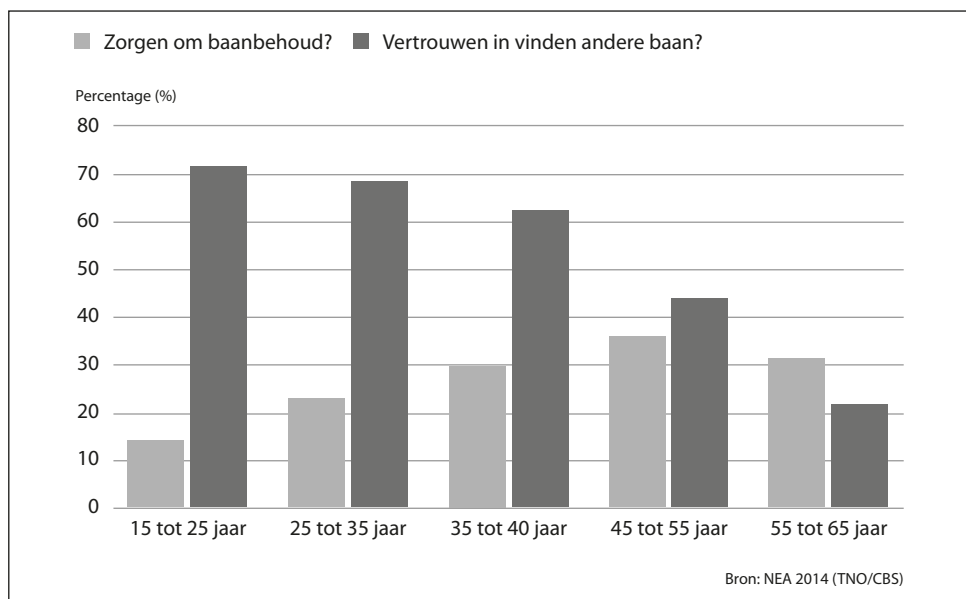
In een gestaag vergrijzende arbeidsmarkt ondermijnt de geringe vrijwillige arbeidsmobiliteit van oudere werknemers de flexibiliteit van de arbeidsmarkt. Volgens CBS-cijfers werkte in de groep werkende 55-plussers in 2014 een kleine 75% op een vast contract (CBS-Maatwerktable 1).

Een aandeel dat de laatste tien jaar weinig veranderd is. Ter vergelijking: de kans dat jongeren in de leeftijd van 15 tot 25 jaar op een vast contract werken is sinds 2004 bijna gehalveerd – van 60% in 2004 naar 37% in 2014. Terwijl het aandeel dat op een vast contract werkt onder 55-plussers in 2014 het hoogst is, is de vrijwillige baan-baanmobiliteit in deze leeftijdsgroep echter het laagst. Ongeveer 1% van de oudere werknemers in loondienst is het afgelopen jaar van baan gewisseld. Nu is iedereen natuurlijk een goed contract en werkzekerheid gegund, maar voor de 55-plusser van nu is het precair geworden om niet meer in beweging te zijn op de arbeidsmarkt, want ook baanzekerheid is een steeds betrekkelijker begrip.

Employability-impasse

De arbeidsmarkt van oudere werknemers stevent mogelijk af op een 'employability-impasse'. Werkende 55-plussers schatten in dat niet bewegen meer loont dan het nog werk maken van een andere baan. Kritiek is echter dat TNO-cijfers (zie figuur 1) over 2014 tonen dat het aandeel 55-plussers met een vast contract dat zich zorgen maakt over baanbehoud groter is dan het aandeel dat nog vertrouwen heeft in het vinden van nieuwe baan bij een andere werkgever. In alle andere, jongere leeftijdsgroepen is dit niet zo en overstijgt het vertrouwen in het vinden van een nieuwe baan de zorgen over baanbehoud.

Deze cijfers zijn niet enkel een kwestie van perceptie. Een recente CPB-studie toont dat oudere werknemers vaker werken in de krimpsegmenten van de arbeidsmarkt (Bosch & Ter Weel, 2013). Er zijn voor 55-plussers dus arbeidsmarkt-structurele ontwikkelingen die hun zorg over baanbehoud (ondanks een vast contract) staven. Wat betreft het geringe vertrouwen in het vinden van een nieuwe baan bij een andere werkgever spreken ook



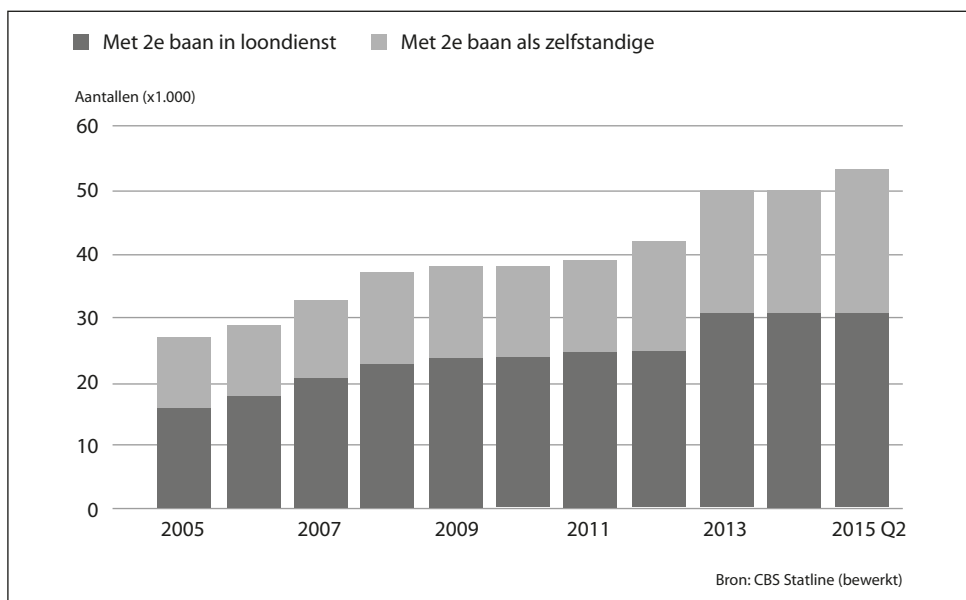
Figuur 1: Zorgen over baanbehoud en vertrouwen in vinden nieuwe baan bij andere werkgever (Percentage 'Ja' bij werknemers met een vast contract).

hier de feitelijke cijfers voor zich. Ook al is de werkloosheid onder 55-plussers lager dan bij jongeren, de kansen op werkherhervatting vanuit een werkloosheidspositie zijn voor 55-plussers dramatisch klein. In de gemiddelde WW-periode van 3 jaar vond in 2012 slechts de helft een baan (UWV, 2013). De andere helft is als 55-plusser dus al 3 jaar of langer aan het solliciteren, terwijl de kansen op werkherhervatting met het toenemen van de werkloosheidsduur alleen maar kleiner worden. Werkgevers lijken een groot deel van de 55-plusser niet meer te willen.

Maar hoe geraak je uit deze 'employability impasse' als de kansen om elders werk te vinden zeer klein zijn? Voor veel 55-plussers zal het de moeite niet meer zijn om nog verder te kijken, ondanks dat ook in de eigen organisatie steeds vaker de term 'demotie' valt en de uitstapleeftijd voor pensioen voor elke nieuwe 55-plusser wettelijk met 3 maanden wordt verlengd. Want er moet ook nog langer door- gewerkt worden. TNO-onderzoek biedt mogelijk inzicht in een voor 55-plussers passende weg uit deze impasse op de vergrijzende arbeidsmarkt. Een tweebaansweg.

Tweebaansweg

TNO doet sinds 2010 onderzoek naar de kansen en keerzijdes van 'multi-jobbing', wat verwijst naar arbeidsmarktgedrag waarbij werknemers twee of meer banen combineren. In Nederland zijn er ongeveer een half miljoen van deze multi-jobbers. Een van de meest recente conclusies is dat vooral het gaan combineren van een hoofdbaan in loondienst met een eigen bedrijf goed past bij de wensen van vooral de oudere werknemer (Dorenbosch e.a., 2015). CBS-cijfers tonen in vergelijking met 2005 een verdubbeling van het aantal 55-plussers op een vast contract met ook 'een baan ernaast' (CBS-Maatwerktabel 2). Ongeveer 53 duizend 55-plussers hebben in 2015 twee banen, waarbij de groei vooral zit in een tweede baan als zelfstandige (zie figuur 2). Het feit dat we het hebben over multi-jobbers van 55 jaar en ouder met een vast contract (en dus niet een werksituatie van meerdere kortdurende flexbaantjes) gaf aanleiding om te onderzoeken in hoeverre multi-jobbing een zeer bewuste employability-strategie van oudere werknemers is.



Figuur 2: Aantal multi-jobbers van 55 jaar en ouder met een vast contract in de hoofdbaan en een tweede baan in loondienst of als zelfstandige.

Aantrekkingskracht

In het recente TNO-onderzoek zijn twintig multi-jobbers van 45 jaar en ouder uitgebreid geïnterviewd. Bewust is gezocht naar tien multi-jobbers met twee banen in loondienst en tien 'hybride' multi-jobbers met naast hun hoofdbaan een eigen bedrijf (zie tabel 1 voor de combinaties die men maakt). Een baan ernaast bleek voor sommigen een tijdelijke financiële nood situatie te zijn, terwijl het voor anderen juist de ideale situatie of een overgangssituatie betrof. Dit correspondeert met het landelijke beeld van de hoofdredenen voor meerdere banen (Dorenbosch e.a., 2013). Vooral voor de afwisseling en voor de (toekomst)zekerheid kiezen oudere werknemers een tweede baan als zelfstandige. Financiële noodzaak is ook een belangrijke reden voor een tweede baan, maar vaker wanneer de hoofdbaan op flexibel contract is. De aantrekkingskracht van meerdere banen zit volgens de geïnterviewde multi-jobbers in bijvoorbeeld het kunnen professionaliseren van een hobby, er voor de afwisseling iets heel anders naast gaan doen of alvast voorsorteren op een nieuwe loopbaantrap in een eigen bedrijf dat

ook na de pensioengerechtigde leeftijd kan worden voortgezet.

Gedeeltelijke en geleidelijke mobiliteit

In de interviews kon verder worden ingegaan op de vraag waarom oudere werknemers niet geheel van één baan naar één nieuwe baan gaan. Wat drijft hen te combineren of ernaast als zzp'er te starten? De opgebouwde zekerheden zijn hierbij de hoofdredenen om de hoofdbaan te behouden. Dat zijn zowel de baan- en inkomenszekerheid, de pensioenopbouw als de verzekering tegen arbeidsongeschiktheid. Dat geeft men niet zomaar op. En toch heeft men met een baan ernaast een vorm gevonden voor gedeeltelijke of geleidelijke mobiliteit naar een andere baan. De multi-jobbers weten vaak op eigen initiatief de 'gouden' ketenen van het vaste contract te doorbreken door gedeeltelijk of geleidelijk hun hoofdbaan los laten. Dit hoeft geen stressvolle keuze te zijn. Eerder TNO-onderzoek (Dorenbosch e.a., 2015) toonde al dat in geval van het zoeken naar meer afwisseling of ontwikkeling, een tweede baan eerder positieve dan

Tabel 1. Combinaties van banen die de twintig geïnterviewden erop nahielden

Combinatievorm	Hoofdbaan	Tweede baan
Loondienst/Loondienst	Gastouder NSO	Verzorgende IG
Loondienst/Loondienst	Administratief medewerker	Barkeeper
Loondienst/Loondienst	Jeugdarts	Jeugdarts
Loondienst/Loondienst	Electronicaverkoper	Ontwikkelaar soft/hardware
Loondienst/Loondienst	Instellingskok	Activiteitenbegeleider zorg
Loondienst/Loondienst	Klassenassistent	Postsorteerder
Loondienst/Loondienst	Familievertrouwenspersoon	Familievertrouwenspersoon
Loondienst/Loondienst	Cateringmedewerker	Postsorteerder/bezorger
Loondienst/Loondienst	Postsorteerder en -bezorger	Postsorteerder
Loondienst/Loondienst	Technisch beheerder	Technisch klussenier
Loondienst/Zzp	Lerares handvaardigheid	Grafisch ontwerper
Loondienst/Zzp	Coördinator financiële zaken	Gewichtsconsulent
Loondienst/Zzp	Apothekersassistent	Dementieconsulent
Loondienst/Zzp	Treinmanager/conducteur	Masseur
Loondienst/Zzp	Ziekenverzorgende	Zorgdienstverlener aan huis
Loondienst/Zzp	Teamleider business intel	Trainer mindmapping
Loondienst/Zzp	Luitenant-kolonel	Intel/security consultant
Loondienst/Zzp	Hoofd winkel	Begeleiding met hulphond
Loondienst/Zzp	Treinsteward	Duivensportwinkelier
Loondienst/Zzp	Financ.-adm. dienstverlener	Financ.-adm. dienstverlener

negatieve gevolgen heeft voor de gezondheid en tevredenheid van de multi-jobber. En dat is ook in het belang van werkgever bij de hoofdbaan. Het vergt daarbij wel goede planningsvaardigheden en de 2-baansconstructie mag geen schijn van belangenverstengeling wekken. De combinatie van een vaste baan in loondienst met zzp-schap biedt daarbij de meeste mogelijkheden om controle te houden over het werk en privé-leven. Als zelfstandige heb je immers zelf zeggenschap over wat je wel en niet oppakt.

De loopkansen van 55-plussers worden onderschat

Wat zijn de implicaties van deze studie? Het combineren van banen is voor veel arbeidsmarktpartijen (inclusief werknemers zelf) een blinde vlek op het gebied van arbeidsmobiliteit. Multi-jobbing kent natuurlijk beperkingen, maar zeker ook nieuwe loopbaankansen voor vooral oudere werknemers die weinig perspectieven zien op de reguliere arbeidsmarkt. Het TNO-onderzoek toont dat een 2-baans loopbaanroute veelal aansluit bij de

wensen van oudere werknemers. Vooral de combinatie met een baan als zzp'er biedt de gewenste ruimte om eens heel anders te werken, zonder meteen alle financiële zekerheden op te geven. Het is daarmee een meer zekere vorm van flexibiliteit waarvoor Nederland, in vergelijking met de rest van Europa, een unieke parttime infrastructuur heeft liggen.

Eén van de wegen uit de employability-impasse in vergrijzende organisaties kan liggen in het stimuleren van gedeeltelijke of geleidelijke 'doorstart-ups'. Hierbij kunnen oudere werknemers in de vorm van een start-up een doorstart maken in een nieuwe en passende loopbaan tot aan of na de pensioengerechtigde leeftijd. Laat de bestaande ontsaameregelingen los ten behoeve van tijd en financiën voor een actieve doorstart in een tweede baan als ondernemer. Oudere werknemers leveren hierbij een deel van hun werkuren in, maar gaan in deze tijd aan de slag met iets wat bij hen past en hen een positieve loopbaanimpuls geeft.

Leidinggevendens spelen hierbij ook een cruciale rol. Zij moeten de kansen ervan kunnen inzien. Dat bleek ook uit een verhaal uit de interviewstudie. Door een seniorenregeling hoefde een van de geïnterviewden (56 jaar) werkend als financieel coördinator, één dag per week minder te werken. Ondertussen miste hij de mogelijkheden in zijn werk om mensen te coachen. Zijn leidinggevende adviseerde hem toen om op zijn vrije seniorendag iets nieuws op te pakken. Als zelfstandig gewichtsconsulent heeft hij op die dag zijn coachingsbehoefte kunnen invullen. Doordat hij mensen hielp af te vallen zag hij veel sneller resultaat van zijn werk dan in zijn vertrouwde werk. Hij kreeg hier energie van, die hij ook meenam naar zijn baan in loondienst. In HRM-beleid kan dus ook buiten de organisatie de ontwikkeling van oudere werknemers gestimuleerd worden. Ouderen stimuleren om naast hun vaste baan zzp'er te worden is geen wild plan. Ruim twintigduizend 55-plussers met een vast dienstverband maken hier op dit moment reeds werk van.

Literatuur

- Bosch, N. & Weel, B. ter (2013). *Labour-market outcomes of older workers in the Netherlands: Measuring job prospects using the occupational age structure*. Den Haag: CPB, discussion paper no. 234.
- CBS-Maatwerktabel 1, te raadplegen via <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=71958ned&DI=6,13-14,22,33,37,41&D2=0&D3=0-1,12-15&D4=25,30,35,40,45,50,55,60,65,70,1&HDR=G2&STB=G1,T,G3&VW=T>
- CBS-Maatwerktabel 2, te raadplegen via <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=82920NED&DI=0&D2=0vD3=avD4=0,3,6&D5=0,7,9-10,12-14&D6=4,9,14,19,24,29,34,39,44,49,54,59,lvHDR=T,G4&STB=G1,G2,G3,G5&VW=T>
- Dorenbosch, L., Boneschansker, O., Fermin, B., Andriessen, S., Sanders, J. & Geuskens, G. (2015). Multi-jobbing als employability-strategie. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 31(2), pp. 165-185.
- Dorenbosch, L., Sanders, J. & Beudeker, D. (2015). Multi-jobbing: wenselijk of onwenselijke arbeidsmarktdynamiek? In K. Chkalova, A. Goudswaard, J. Sanders & W. Smits (red.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt* (pp. 170-196). Den Haag: CBS/TNO
- Dorenbosch, L., Boneschansker, O., Sanders, J. & Koppes, L. (2013). Redenen voor het combineren van meerdere banen. *Economisch Statistische Berichten (ESB)*, 98(4666), pp. 480-482.
- UWV (2013). Na de WW aan het werk: Rapportage over 2012. Te raadplegen URL: https://www.werk.nl/xpsitem/wdo_013281

Over de auteur

Dr. Luc Dorenbosch is job engineering expert bij debaaningeniurs.nl – een spin-out van TNO. Hij ontwikkelt maatwerkinterventies en werkt samen met werkgevers en werknemers op het gebied van job crafting, job carving en multi-jobbing. Daarnaast is hij programma manager bij de Nederlandse Stichting voor Psychotechniek. Email: info@debaaningeniurs.nl