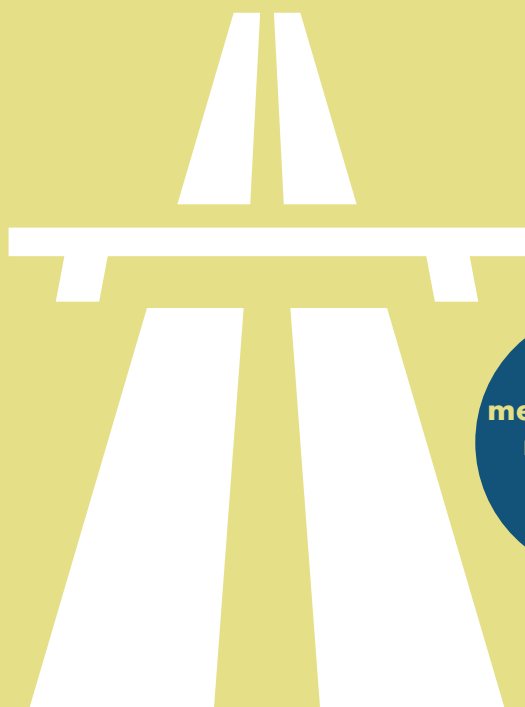


LUC DORENBOSCH & MARK VAN VUUREN

TWEEBAANS WERK



**'832.000
mensen hebben
reeds twee
banen'
- CBS**

**Hoe banen combineren
voor jou werken kan**

Boom

LUC DORENBOSCH & MARK VAN VUUREN

TWEEBAANS WERK

Hoe banen combineren
voor jou werken kan

Boom

Inhoud

	Introductie: Invoegen op de tweebaans weg	9
	Doe een gedachte-experiment	11
	Schillen, kernen en hartkamers	12
	Leeswijzer	13
	DEEL I DRIEKWART MILJOEN DIE HET DOEN	19
1	Waarom heb jij eigenlijk maar één baan?	21
	De uitvinding van de arbeidsmarkt	23
	Een kwestie van tijd	24
	Een nieuwe beweging	25
	De baan als 'klont'	26
	Tijden veranderen	27
	Van werknemer naar proactieve professional	29
	Meer dan driekwart miljoen die het doen	30
	Conclusie	33
2	Waarom tweebaans werken?	35
	Een raar meergangendiner?	35
	Vele termen voor bijna hetzelfde	37
	Tweebaans situaties	38
	Conclusie	46

Checklist A: Wat zijn de formele kanten van een baan erbij? 47

DEEL II	WORD BLIJ VAN EEN BAAN ERBIJ	53
3	Wat wil JIJ met een baan erbij?	55
	Tweebaans loopbaanvragen	57
	Supplementair combineren	57
	Complementair combineren	58
	Compensatoir combineren	60
	Circulair combineren	61
	Waarom zou je dit allemaal zoeken in twee banen en niet in één nieuwe baan?	63
	Ankers, maar ook vliegers	65
	Conclusie	67
4	Tweebaans werk in vele soorten en maten	69
	Op naar een persoonlijk passende constructie	70
	Contract: loondienst én zzp'er versus twee heren dienen	72
	Variëteit: homogeen versus heterogeen combineren	75
	Synergie: losgekoppeld versus geïntegreerd combineren?	78
	Frequentie: seizoensgebonden, wekelijks of dagelijks combineren?	81
	Termijn: tijdelijk versus permanent combineren?	84
	Conclusie	87
5	Beren op de tweebaans weg	89
	Beer 1. Hoe krijg ik het allemaal voor elkaar?	91
	Beer 2. Wie ben ik nou eigenlijk echt?	95
	Beer 3. Ben ik wel betrouwbaar en integer?	103
	Conclusie	106
6	Komen tot een combi-deal die voor iedereen werkt	109
	Ja, je kunt het erover hebben	110
	De reis van Mark: van halveren kun je leren	111

De reis van Luc: mijn tweede baan als HR-businessplan	120
Conclusie	130
<i>Checklist B: Een tweebaans plan van aanpak</i>	133
DEEL III DE BANEN INEENSLAAN	145
7 Tweebaans werk als HR-strategie	147
Waarom slaan werkgevers de 'banen' ineen?	147
1. Werkgevers willen huidige werknemers behouden, maar ...	148
2. Werkgevers willen huidige werknemers motiveren en gezond houden, maar ...	154
3. Werkgevers willen nieuwe werknemers aantrekken, maar ...	160
4. Werkgevers willen nieuwe activiteiten ontplooiën, en ...	166
5. Werkgevers gaan geleidelijk werksoorten afbouwen, en ...	169
Conclusie	174
<i>Checklist C: Toets de combineerbaarheid van banen</i>	177
8 De toekomst van tweebaans werk	187
Waarom tweebaans werk steeds normaler wordt	187
Tot slot	198
Nawoord en dank	199
Bronnen	201

Introductie:

Invoegen op de tweebaans weg

Als je op een kruispunt belandt, dan moet je kiezen. Ga ik linksaf of rechtsaf? Zeg ik ja of zeg ik nee? Zal ik dit doen of dat doen? Ga ik door of richt ik me op iets anders? Het terugkerende woordje is of. Het is óf dit, óf dat. Wie nadenkt over werk, komt geregeld die kruispunten tegen. Een nieuwe baan. Een vacature. Een project. Een carrièreswitch. Op een kruispunt is het altijd of-of.

Maar ons wegennet bestaat niet alleen maar uit kruispunten. Ons werkleven ook niet. Er zijn doorgaande wegen, die eindeloos doorgaan. Er zijn doodlopende wegen en rotondes, opritten en afritten. Het zijn allemaal beelden die soms gebruikt worden om te laten zien hoe we werken.

In dit boek introduceren we een nieuw beeld dat nieuwe wegen biedt en ongedachte mogelijkheden met bijzondere vergezichten kan opleveren: tweebaans werk. Het werken in meerdere banen tegelijk. De verpleegster die ook zelfstandig bruidsfotografe is. De cv-installateur die ook een paar dagen per week voor de klas staat. In 2022 telde het Centraal Bureau voor de Statistiek 832.000 mensen met meerdere banen. Het grootste aantal ooit geteld.

Definitie van tweebaans werk

Tweebaans werk als nieuwe term vereist een definitie. Je zult in dit boek zien dat die naar ons idee best breed is. En dat er onder de paraplu

van tweebaans werk diverse termen vallen die we al langer kennen. Dat mensen in meerdere banen werken, is op zichzelf namelijk niet nieuw. Volgens de definitie in dit boek heeft iemand tweebaans werk als: hij/zij in één jaar gelijktijdig, wekelijks of seizoensgebonden twee (of meer) betaalde banen in loondienst of deels als zzp'er combineert. Dit kan zowel door werkenden zelf als door een (groep van) werkgevers worden geïnitieerd.

Hoeveel uur er in meerdere banen wordt gewerkt, is niet relevant. Of het binnen of deels buiten de eigen organisatie gebeurt ook niet. Evenals de reden of de motivatie voor het combineren van banen. De constructies en motieven kunnen namelijk heel divers zijn, en we willen er zo veel mogelijk kunnen belichten.

Belangrijk. Tweebaans werk gaat dus niet over de meer bekende 'duo-banen'. Bij een duobaan werken twee deeltijders samen op een en dezelfde baan. Bij tweebaans werk heeft één werkende zelf twee banen. Net andersom dus.

Tweebaans werk verkent de route van en-en in plaats van of-of. Keuzes in werk zijn niet altijd kruispunten. Je hoeft niet altijd te kiezen. Hoe zou de weg eruitzien als je het allebei kunt doen? Soms de linkerbaan, soms de rechterbaan.

Opvallend vaak is een leidinggevende positie de enige optie die je ziet om op te klimmen binnen je organisatie. Alsof leidinggeven een logisch gevolg is van je werk goed doen. Management is een vak apart en er zijn specialisten die doorgroeien op die manier heerlijk vinden. Voor anderen is het helemaal niet aantrekkelijk. Hoezo is iets 'doorgroeien' als je juist verder af raakt van wat je mooi werk vindt? Waarom is delegeren beter dan leren? Vergaderen beter dan maken? Tweebaans werken is voor sommigen juist een manier om anders te groeien dan richting het management.

Doe een gedachte-experiment

Tweebaans werk betekent ook dat je je met één been in iets anders begeeft. Iets nieuws. Maar ook weer niet helemaal dus. Raar. Snappen mensen dat wel? Snap je het zelf wel? Zie dit boek als een gedachte-experiment, om eens zonder enig risico te verkennen hoe je werk eruit zou zien als je niet hoefde te kiezen voor één baan, of voor opklimmen naar management als enige route. Hoe zou het zijn als ...?

We hebben gemerkt dat dit voor iedereen een verfrissende denkoefening is, wat de uitkomst ook is. Sommigen besluiten dat het niks voor ze is. Veel te veel gedoe. Dat is logisch, want tweebaans werk is niet voor iedereen. Anderen zien het als een ongedachte uitkomst, een combinatie van het beste van twee werelden. Een 'mix & match' van dingen die ze goed, mooi, leuk en belangrijk vinden. We bieden een zo compleet mogelijk overzicht van tweebaans werk als een opkomende strategie voor autonomie, ontwikkeling, flexibiliteit, werkzekerheid en organisatiesucces.

In dit gedachte-experiment bieden we je twee gidsen die weten waar ze over praten. Wij zijn onderzoekers op het gebied van werk, organisaties en HR (human resources). En we hebben allebei elk twee banen. Samen zijn we zelfstandige baaningenieurs die werkgevers en werkenden helpen bij het sleutelen aan banen. Ieder apart werken we ook gewoon in loondienst: Mark bij een universiteit, Luc bij een sociaalvermogensfonds. We proberen al ruim tien jaar nuchter-hoopvolle manieren te vinden om werk te zien als een manier van leven in plaats van een maandag-tot-vrijdag-manier van doodgaan. Werk waarvan je vrolijk wordt. En wij worden vrolijk van tweebaans werken. Wie weet jij ook wel?!

Een boek lezen is een veilige vorm van experimenteren. Je verkent mogelijkheden zonder dat het je iets kost. Je hoeft het niet allemaal te kunnen. Niemand kan alles. We hebben elkaar nodig. Dus, even vrijuit denken (misschien wel samen met iemand anders): wat is ervoor nodig om de

stap te zetten? Welke randvoorwaarden knellen? Wat moet je leren? Waar heb je hulp nodig? Wat zit echt in de weg qua capaciteiten en vaardigheden? Hoe zou je die kunnen oplossen? Bedenk tijdens het lezen voor jezelf hardop de antwoorden op deze vragen. Waar kom je op uit?

Schillen, kernen en hartkamers

We beschrijven in dit boek meerdere vormen van tweebaans werk. Zowel voor de individuele werkende als ook voor organisaties die zoeken naar duurzame en slimmere vormen van flexibilisering. Een paar voorbeelden: we zien bij sommige professionals dat ze de vastheid en financiële zekerheid van hun ene baan gebruiken om te experimenteren met iets wat ze eigenlijk leuker vinden om te doen. We kennen het idee van organisaties die een vaste kern en een flexibele schil hebben.

Sommige tweebaans professionals hebben een variant hierop: een vaste schil en een flexibele kern. Vergelijk het met een kokosnoot. De harde schil houdt de boel bij elkaar aan de buitenkant, en binnenin is er ruimte en vloeibaarheid. Zo zou je kunnen verkennen of je huidige baan de 'vaste schil' kan zijn. Daar heb je de veiligheid en de zekerheid van je vaste baan. Je verliest niet gelijk de zekerheid van je vaste bestaan, met je hypotheek en pensioen in het achterhoofd. Daarnaast ontstaat dan in deeltijd de ruimte om andere interesses en talenten te verkennen die je graag wilt doen, maar waarvan je niet weet of je ervan zou kunnen leven. Je kunt je hart volgen, maar er moet ook brood op de plank komen. Misschien kun je na verloop van tijd wel meer tijd nemen voor wat je echt graag doet. Dan wordt de vaste schil steeds dunner.

Andere professionals hebben twee liefdes. Geen schil en kern, maar twee dingen waar hun hart sneller van gaat kloppen. En een hart heeft een linkerkamer en een rechterkamer. Die kamers zijn gezamenlijk nodig om het hart goed te laten functioneren. Misschien is het bij jou wel zo dat je bij een prachtige organisatie werkt en je óók droomt over een grotere rol

op een andere plek van je leven. In een totaal andere context. Waar je op een totaal andere manier van waarde kunt zijn: in de sport, bij een stichting, in de pleegzorg, voor de klas. Werk kan vaak ook leuk zijn, maar het kost ook zo veel tijd. Tweebaans werken verkent de mogelijkheden om verschillende passies gezond naast elkaar te laten bestaan. Zoals de twee kanten van je hart samen kloppen. Of zoals dubbelvla, Duo Penotti, Bassie en Adriaan. De combinatie is sterker dan de afzonderlijke ingrediënten.

Ook organisaties zien steeds meer de voordelen van tweebaans arrangementen. Immers, wat doe je als je als werkgever niet het hele jaar door genoeg werk hebt, maar toch graag mensen wilt binden en boeien? Hoe kun je samen met andere bedrijven dan de banen ineenslaan? Het zou je zomaar een aantrekkelijke werkgever kunnen maken. De afgelopen tien jaar zijn er diverse experimenten geweest waarin dit ‘gedeeld werkgeverschap’ getest werd. Waar je in de spitsuren buschauffeur bent en in de daluren postbezorger. Of waar je techneut bent, maar ook een dag in de week voor de klas staat. We beloven dat er nog veel meer voorbeelden zullen volgen. Ook als HR-professional is er wat op te steken van dit boek.

Leeswijzer

Dit boek is een zo praktisch mogelijk theorieboek over tweebaans werken, met een uitnodiging om in te voegen op de tweebaans weg. De opbouw is als volgt. Het boek kent drie delen met elk een andere focus. Aan het eind van elk deel staat een checklist om jezelf als werkende of werkgever goed te oriënteren of helpen bij het invoegen. We beginnen met een verkenning van hoe het gekomen is dat we denken in termen van hele banen (hoofdstuk 1, ‘Waarom heb jij eigenlijk maar één baan?’). Daarin zullen we zien wat de logica is van een enkele baan, maar ook dat het niet de enige route is naar fluitende werknemers in een florerend

bedrijf. Vervolgens bespreken we het alternatief (hoofdstuk 2, 'Waarom tweebaans werken?'). Hierin verkennen we de verschillende redenen van mensen om twee banen te hebben. Vroeger was het vaak bittere noodzaak dat mensen doorgaans slechtbetaalde baantjes moesten combineren om een minimuminkomen bij elkaar te sprokkelen. Ook bespreken we hier optimistischere vormen. In hoofdstuk 3 ('Wat wil JIJ met een baan erbij?') bieden we een overzicht van de motivaties die mensen hebben om banen te combineren. Wat beweegt deze tweebaners eigenlijk en wat houdt hen op de been? Op basis van ons onderzoek naar mensen die meerdere banen combineren, kunnen we een overzicht geven van wat er zoal gecombineerd wordt (hoofdstuk 4, 'Tweebaans werk in vele soorten en maten'). We hopen dat die variatie je inspireert om eens te verkennen welke vorm voor jou zou kunnen werken.

Bij alle boeken die we samen schrijven, willen we wetenschap en praktijk met elkaar combineren. Dat betekent dat we het grondige en eerlijke verhaal vertellen. We willen zelfhulpboeken schrijven die op de plank non-fictie horen! Dat vertaalt zich ook in een bespreking van problemen en gevaren die tweebaners tegenkomen (hoofdstuk 5, 'Beren op de tweebaans weg'). Net als een enkele baan is tweebaans werken niet altijd leuk en soms behoorlijk ingewikkeld. Is het wel te plannen? Snappen mensen je combinatie van banen? Bij je verkenning helpt het om deze beren in de ogen te kijken.

Daarmee zijn we aangekomen bij de realisatie van een tweebaans vorm (hoofdstuk 6, 'Een combi-deal die voor iedereen werkt'). Hierin beschrijven we hoe wijzelf de stappen in de richting van tweebaans werk hebben gezet. Hier zul je zien hoe belangrijk het contact is met je werkgever. Dat brengt ons bij hoofdstuk 7 ('Tweebaans werk als HR-strategie'). Hier kijken we ook vanuit organisatieperspectief naar de manieren waarop tweebaans werken wel of niet kan werken. Waarom slaan werkgevers 'de banen ineen' op zoek naar antwoorden rond duurzame inzetbaarheid in onzekere tijden? We eindigen dit boek met een blik in de toekomst (hoofdstuk 8, 'De toekomst van tweebaans werk'). Welke aanwijzingen

zijn er dat het werken in meerdere banen of verbanden meer gemeengoed wordt op de moderne arbeidsmarkt?

Uiteindelijk belanden we allemaal weer op dat bijzondere kruispunt: blijft het of-of of wordt het en-en? Het stuur ligt in jouw handen.

Bekende tweebaners

Dat mensen er twee banen op nahouden, is niet zo vreemd als je zou denken. Mogelijk ken je er een paar in je eigen omgeving. Misschien ken je deze namen in tabel 1-1 ook wel. Iets bekendere tweebaners die nu of vroeger twee verschillende banen combineren. Het is een bonte lijst. Nederlands en internationaal. Soms fictief. Voor een eerste beeld. Welke ken jij en vind je bijvoorbeeld inspirerend?

	Naam	Bekend als	Is/was tegelijkertijd ook
☐	Willem-Alexander	Koning der Nederlanden	KLM-piloot (onbezoldigd)
☐	Mark Rutte	Premier Nederland	Docent maatschappijleer
☐	Thomas Beijer	Concertpianist	Romanschrijver
☐	Merel van Vroonhoven	<i>de Volkskrant</i> -columnist	Docent speciaal onderwijs
☐	Danny Makelie	Voetbalscheidsrechter	Politie-inspecteur
☐	André Kuipers	Astronaut	Arts
☐	Erik de Jong (Spinvis)	Zanger/muzikant	Postsorteerder
☐	Thijs Zonneveld	Sportjournalist	Profwielrenner
☐	Jorien ter Mors	Langebaanschaatster	Shorttrackster
☐	J.J. Voskuil	Schrijver	Volkskundige

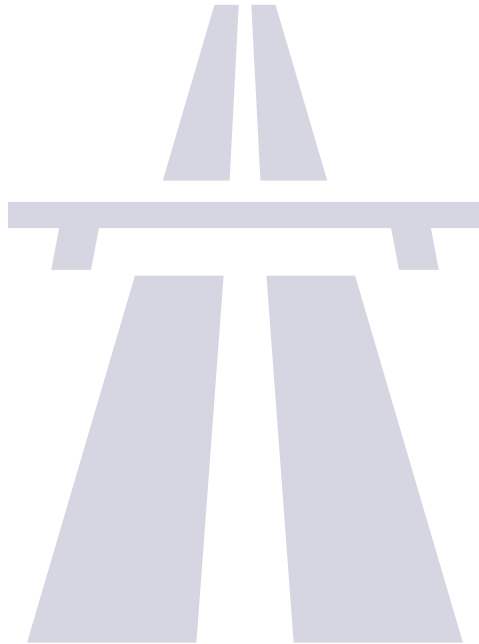
	Naam	Bekend als	Is/was tegelijkertijd ook
☐	Jan Beuving	Cabaretier	Wiskundige
☐	Marisa Heutink	DJ Radio Veronica	Psychologe
☐	Anne Grietje Franssen	Trouw-correspondent	Model
☐	Marga Bult	Zangeres	Verpleegkundige
☐	Freddy Tratlehner	Rapper Vjèze Fur	Kookboekenschrijver
☐	Britt Dekker	Presentatrice	Dressuurruiter
☐	Henk Angenent	Elfstedentocht-winnaar	Spruitjesboer
☐	Victor Mids	Illusionist	Basisarts
☐	(Meester) Jesper Hesseling	TikTokker	Leraar basisonderwijs
☐	Ruud Gullit	Voetballer Chelsea	Trainer Chelsea
☐	Apostel Paulus	Missionaris	Tentenmaker
☐	Superman	Superheld	Journalist
☐	Albert Einstein	Fysicus	Ambtenaar patenten-bureau
☐	Walter White	Drugsproducent (Heisenberg)	Docent scheikunde
☐	Kelis	Zangeres	Chef-kok
☐	Flea	Bassist Red Hot Chilli Peppers	Imker
☐	Maynard James Keenan	Zanger Tool	Wijnproducent
☐	Ashton Kutcher	Acteur	Product engineer Lenovo
☐	Erykah Badu	Zangeres	Verloskundige

	Naam	Bekend als	Is/was tegelijkertijd ook
☐	John Stuart Mill	Filosoof	Ambtenaar treinmaatschappij
☐	T.S. Eliot	Dichter	Bankmedewerker
☐	Phil Knight	Oprichter Nike	Accountant Price-WaterhouseCoopers
☐	Stephen King	Thrillerschrijver	Docent Engels
☐	Jack Black	Acteur	Zanger Tenacious D
☐	David Lee Roth	Zanger Van Halen	Medisch hulpverlener
☐	Paul Newman	Acteur	Autocoureur

Tabel 1-1. Bekende tweebaners

DEEL I

DRIEKWART MILJOEN DIE HET DOEN



1 **Waarom heb jij eigenlijk maar één baan?**

Er zijn dingen waarvan je het logisch vindt dat als je er eentje van hebt, dat het er ook maar één is. Je voordeurbel, een trouwring, een bladhark. Één volstaat. Van andere dingen heb je er standaard twee nodig: vleugels en oordopjes bijvoorbeeld. Van sommige dingen is er dus een logisch aantal dat je ervan in je bezit hebt. Individuele uitzonderingen heb je altijd. Hoewel de meeste mensen tevreden zijn met één bril, zijn er mensen met voor elke dag van de week een andere bril. Hetzelfde geldt voor horloges. Of de functionaliteit vraagt om variatie: een telefoon voor werk en een voor privé. Een stadsfiets voor dagelijks vervoer en een racefiets voor in het weekend.

De norm voor het aantal dat je ergens van bezit, verandert soms in de loop van de tijd. Het aantal auto's bijvoorbeeld. Eerst was een eigen auto bijzonder. Later werd het autobezit gewoon. Toen kregen mensen 'boodschappenautootjes' en werd het langzaamaan dringen op de parkeerplaatsen. Nu de deelauto in opkomst is, daalt het gemiddelde weer. Tijden veranderen, en aantallen veranderen mee.

Hoe zit dat eigenlijk met een baan? Voor de meeste werkende mensen is het logisch om één baan te hebben. Sommige banen zijn 24/7, omdat je altijd in functie bent. Een burgemeester die op zijn vakantieadres blijft als de stadskern in de fik staat, kan rekenen op kritiek. Veel banen zijn voltijds, en andere deeltijds. Dat hangt af van de plek die werk inneemt in je leven. Natuurlijk, er zijn individuele uitzonderingen. Vreemde vogels die bijzondere combinaties maken, omdat ze toch al nooit in een hok-

je pasten. Of pechvogels die zich in vier banen vijf slagen in de rondte werken om de eindjes aan elkaar te kunnen knopen. Maar dat zijn de uitzonderingen. Toch?

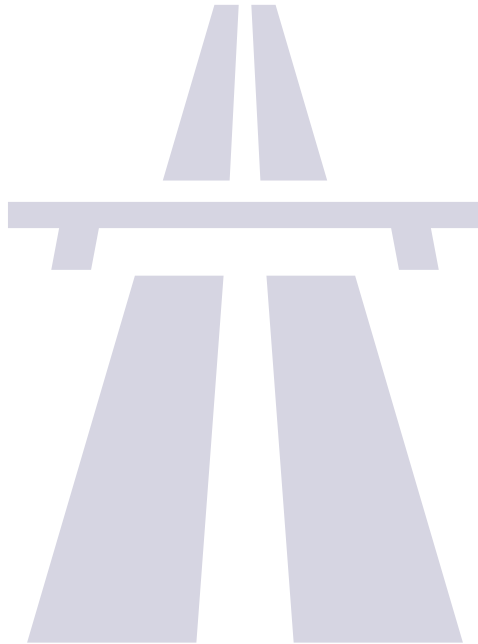
Nee. Ons pleidooi in dit boek is dat de tijden veranderen – ook in banenland. Nederland is steeds meer een land van tweebaans werk aan het worden. Maar als je er niet op let, dan zie je het vaak niet. Wist je dat Willem-Alexander naast onze koning ook Boeing 737-piloot is? Hij moet voor het behoud van zijn brevet jaarlijks zo'n honderdvijftig vliegreun blijven maken, dus stapt hij geregeld in de cockpit van een commerciële KLM-vlucht (Het Koninklijk Huis, z.d.). Misschien stuurt hij je vliegtuig wel naar jouw volgende vakantiebestemming. Over bestuurders gesproken. Deze functie is officieel genoeg om vermeld te worden op de website van het Koninklijk Huis. Inclusief vragen over een mogelijk salaris. (Antwoord: 'De Koning heeft bij de KLM de functie van gastvlieger. Dit betreft een onbezoldigde functie.') Wist je dat ook minister-president Rutte een tweede betrekking heeft als deeltijd-leraar aan een vmbo-college in Den Haag? Sinds 2008 – dus al voor zijn premierschap – geeft hij een ochtend in de week maatschappijleer. Hij is het ondanks zijn drukke bestaan bijna elke week blijven doen. Ook dit is officieel genoeg om op de website van zijn partij te worden genoemd (VVD.nl, z.d.).

Het klinkt misschien als een uitzonderlijke situatie. Een koning en een minister-president die elk een baan ernaast hebben. In dit boek zullen we echter zien dat een tweede baan gewoner aan het worden is. Een serieuze optie voor moderne werkenden (maar ook organisaties) om wendbaar te zijn en te blijven. En om plezierige afwisseling en ontwikkeling te behouden.

Maar we beginnen bij die andere vraag: Waarom is één baan eigenlijk gewoon? Waarom heeft niet iedereen twee (of meer) banen, net als onze koning en minister-president? Wanneer is dat begonnen? Hoe werd één baan de norm?

DEEL II

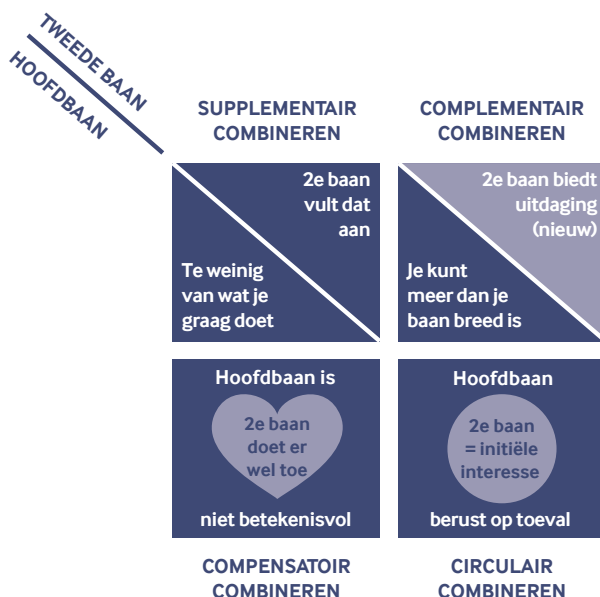
WORD BLIJ VAN EEN BAAN ERBIJ



3 Wat wil JIJ met een baan erbij?

Zoals tot nu toe beschreven, is er al best veel bekend over de motieven achter tweebaans werk. Dit boek wil je helpen zelf woorden en structuur te kunnen geven aan je mogelijke ambitie om er iets naast te gaan doen – bij een andere werkgever of als zelfstandige. Misschien dat je al iets herkent in het voorgaande over de redenen van mensen voor een baan erbij. Je eigen motief kennen is belangrijk. En de behoefte aan een andere manier van werken kan vele aanleidingen hebben.

Om te bepalen of een tweede baan zou passen bij je huidige situatie begin je met de hamvraag: wat maakt dat je huidige baan je (steeds) minder past? Wat zoek je mogelijk in een baan erbij? In de gesprekken met tweebaans werkers komen vier loopbaanwensen vaak terug (zie figuur 3-1).



Figuur 3-1 Tweebaans loopbaanwensen

Mensen zijn in een tweede baan bijvoorbeeld op zoek naar:

- **meer** van wat je graag doet (linksboven);
- écht iets **anders** dan wat je nu in je hoofdbaan doet (rechtsboven);
- iets van betekenis dat **compenseert** voor je hoofdbaan (linksonder);
- iets wat je **altijd al** wilde doen, maar door toeval nooit hebt gedaan (rechtsonder).

In figuur 3-1 zie je de vier wensen staan, samen met wat een tweede baan daaraan kan toevoegen. Je ziet ook wat dure woorden (als je daarvan houdt) voor de vier invullingen van het combineren van banen: supplementair, complementair, compensatoir en circulair combineren. We lopen ze in dit hoofdstuk allemaal na. En ergens kan je bij het lezen het gevoel bekruipen dat zo'n tweede baan wat omslachtig lijkt. Waarom zou je als je ontevreden bent over je huidige (loop)baan niet 'gewoon'

helemaal ergens anders gaan werken? De standaardoptie dus. Daar gaan we later in het hoofdstuk op in.

Tweebaans loopbaanvragen

Wat bedoelen we dan precies met die dure termen? Op welke loopbaanvragen of loopbaanissues zou tweebaans werk een antwoord kunnen zijn? Vier mogelijke aanleidingen om na te denken over een baan erbij:

- In mijn huidige baan wordt datgene waar ik plezier in heb en/of goed in ben steeds minder gevraagd.
- In mijn huidige baan is weinig ruimte voor datgene waar ik óók plezier in heb, goed in ben of beter in wil worden.
- In mijn huidige baan mis ik steeds meer de betekenis die past bij mijn (huidige) waarden.
- Mijn huidige baan is een optelsom van toevalligheden en ik voel dat ik steeds verder afgedreven raak.

Supplementair combineren

In mijn huidige baan wordt datgene waar ik plezier in heb en/of goed in ben steeds minder gevraagd.

57

Hoe het begon

Je solliciteerde, werd geschikt bevonden en vervolgens aangenomen voor een baan bij een mooie organisatie. Je neemt kennis en vaardigheden mee waarmee je productief kunt zijn en je blijft ze verder ontwikkelen gedurende de jaren dat je er werkt. Je wordt mogelijk een vakexpert in redigeren, programmeren, repareren, doceren, installeren enzovoort. (Vul in wat voor jou van toepassing is.)

Hoe het gaat

Totdat je merkt dat waar je goed in bent en waar je ooit op bent aangenomen, gedurende de jaren minder gevraagd wordt. Bijvoorbeeld: als technicus zie je dat er bij de recente aanschaf van nieuwe machines automatisch een onderhoudscontract is afgesloten met de leverancier. Je mag niet eens meer de machine openschroeven zonder extern toezicht. Iets met juridische aansprakelijkheid. De dure machines mag je wel schoonmaken om te voorkomen dat ze vastlopen. Verder ben je foutrapportages aan het analyseren. Je technisch inzicht en handigheid worden echter amper nog gevraagd. En dat knaagt, ondanks je fijne werkgever en collega's.

Hoe tweebaans verder: supplementair combineren

Er zijn veel plekken waar je technische vaardigheden wél gevraagd worden. Je werkt zelf voor een groot technisch bedrijf met grote investeringen, maar op hetzelfde bedrijventerrein zitten ook mkb-bedrijven met vrij traditionele procestechnologie, zoals jij die kent. Zou je daar een deel van je tijd je kennis en vaardigheden kunnen aanbieden? Het zijn geen concurrenten en zij kunnen amper goede technici vinden.

In dit geval zoek je naar een *supplement* op je huidige baan. Een aanvulling op iets wat je al graag deed, maar steeds minder gevraagd wordt. In de juiste combinatie kan het je weer voldoening geven in je opgebouwde vakmanschap.

Complementair combineren

In mijn huidige baan is weinig ruimte voor datgene waar ik óók plezier in heb, goed in ben of beter in wil worden.

5 Beren op de tweebaans weg

Tot hier hebben we laten zien dat de tweebaner niet per se slechter af is dan iemand met één baan. Je kunt er zelfs gezonder, flexibeler en veelzijdiger van werken – mits je een slimme combinatie maakt. Dus waar wacht je nog op?

Dit is een mooi moment voor de grote aarzeling:

- Ja, maar als het zo gemakkelijk was, deden we het toch allemaal al?
- Ja, maar je gooit het werkproces overhoop, collega's moeten zich aanpassen, en zo'n stap heeft toch ook consequenties voor anderen?
- Ja, maar zullen anderen me nog serieus nemen met een baan erbij?
- Ja, maar ben je dan niet altijd aan het werk?

Daar gaan we in dit hoofdstuk eens rustig bij stilstaan. Er is altijd wel een aanleiding voor een aarzeling. En dat is ook prima. Wantrouw beloften van pijnloze oplossingen en volledig hobbelvrije wegen. Soms is het leven gewoon stroef, zijn mensen onhandig en is een oplossing halffabrikaat. Duurzame veranderingen ontstaan door karaktervorming, en ook dat is best een traag en moeizaam proces. Dus ja. Leven is niet eenvoudig. *Suck it up*. Inderdaad. Geen enkele oplossing lost alles op. Tweebaans werk ook niet. Er blijft altijd wel wat te wensen over. Maar laat je er niet door verlammen. Situaties zijn niet allemaal even slecht. Je hebt vrijheidsgraden. Echter, tweebaans werk vergroot wel de kans dat je een paar beren op de weg gaat tegenkomen.



Figuur 5-1 Typische beren op de tweebaans weg

Wat zijn die beren op de tweebaans weg? We onderscheiden drie soorten problemen of conflicten die maken dat het combineren van banen of werkrollen mogelijk negatieve gevolgen kan hebben voor mensen met twee banen en hun werkgever(s):

- Beer 1. Hoe krijg ik het allemaal voor elkaar? (Coördinatie- en planningsconflicten)
- Beer 2. Wie ben ik nou eigenlijk echt? (Identiteits- en statusconflicten)
- Beer 3. Hoe blijf ik betrouwbaar en integer? (Loyaliteits- en belangenconflicten)

Tweebaans plan van aanpak

Als je zelf concreet wilt maken hoe jij tweebaans wilt werken en welke beren jij verwacht, ga dan naar Checklist B: Een tweebaans plan van aanpak op pagina 133.

Beer 1. Hoe krijg ik het allemaal voor elkaar?

Twee dingen doen kost meer tijd dan één ding herhalen. Dus is het ook niet gek dat je aarzelt als je een extra uitdaging aangaat. Wat verlies je door je aandacht deels te verplaatsen? En wat komt er allemaal bij kijken om die tweede taak ernaast te doen? Afwisseling is leuk, maar de afwikkeling kan knap ingewikkeld zijn.

Vooropgesteld: Vrijwel iedereen die banen combineert, komt weleens in de situatie dat een vloed van taken en deadlines bij beide banen precies tegelijk valt. Ja, dan is het springvloed. En dat betekent tijdelijk lange werkdagen, planningsproblemen en/of te weinig tijd voor je leven buiten werktijd. Bij één baan kan dat al lastig zijn om te combineren met de rest van je leven, dus het is extra lastig om twee banen in een werkweek te prakken, laat staan in een werkdag!

‘Hoe boks ik het allemaal voor elkaar?’ Alle tweebaners herkennen deze vraag. Hoe leuk het je ook allemaal lijkt, het is altijd even slikken. Variatie zorgt voor verwarring. Niet eens zozeer in mijn hoofd (daarover later meer, bij Beer 2 en Beer 3), maar gewoon praktisch. We zeiden het al eerder. Tweebaans werk kan het beeld oproepen van een achtergestelde in Amerika die ’s ochtends, overdag en ’s avonds meerdere banen aan elkaar rijgt om de eindjes aan elkaar geknoopt te krijgen. Deze ‘moonlighter’ zou dolgelukkig zijn als één baan genoeg was. Waarom zou je in vredesnaam twee dwangbuizen willen in plaats van eentje? Al die banen, dat wordt een grote aanslag op je agenda. Op je levensgeluk.

Een extra complicatie ontstaat wanneer je een bestaande baan afbouwt en er iets naast gaat doen. Stel, je hebt een fulltimebaan bij een gemeente en je wilt donderdag en vrijdag personal trainer worden bij de plaatselijke sportschool. Dat is voor jou een serieuze verandering, terwijl er op het eerste oog voor je collega’s niet zo veel verandert. Die collega’s zullen alleen moeten wennen aan het feit dat je er na woensdag een aantal dagen

niet meer bent. Jouw afwezigheid legt hen dus beperkingen op waar ze meer of minder rekening mee zullen moeten houden. Dat geldt voor het ritme van de vaste vergaderingen, maar zeker ook bij de uitzonderingen: het afscheid van een collega op donderdagmiddag? Dan ben je er niet. Het bezoek van de staatssecretaris op vrijdagmiddag? Je denkt toch niet dat zij voor jou haar agenda omgooit? Teamuitje eind van de week? Sorry, even niet aan gedacht. Als je deels weggaat, zul je dingen gaan missen. En niet iedereen is even sensitief voor wat een afspraak voor jou betekent, zeker wanneer je tot die tijd gewoon altijd beschikbaar bent geweest.

Het belang van openheid

Dit soort complicaties onderstreept het belang van openheid. Neem er nooit een baan naast zonder open kaart te spelen. Je ontnemt je baas of collega's de gelegenheid om met je mee te denken en mee te organiseren.

Praat er dus gerust over met je collega's. Dan hoor je ook hoe zij het vinden. Het is heel bemoedigend als ze een beetje jaloers zijn. Pioniers worden altijd een beetje bewonderend aangekeken. En wie weet zijn zij de volgende.

Dat hoeft natuurlijk niet altijd zo te zijn. Jouw keuze kan ook consequenties hebben voor hen. Het beleid kan op papier nog zo helder zijn, de mensen zullen er wel naar moeten handelen. In een klassieke studie over ouderschapsverlof in een traditionele organisatie werd dat mooi geïllustreerd (Kirby & Krone, 2002). Alle regels stonden netjes op papier en alles was keurig geregeld: een jonge vader kon verlof opnemen. Maar de cultuur van de organisatie volgde die regels niet. Het was een plek waar mensen liever lui waren dan moe, en dat zijn vaak ook plekken waar collegialiteit niet doorwerkt in het soepel overnemen van taken. Zo van: 'Dat jij zo nodig een gezinnetje wilt, moet jij weten. Daar zeg ik niks over. Maar ik vind het niet eerlijk dat ik dan ineens harder moet werken om jouw taken over te nemen.' Een vergelijkbare dynamiek kan zich voordoen als je deeltijds iets anders gaat doen. Leg uit wat je plan is. Waarom wil je dit? Wie worden er beter van – en hoe?

7 Tweebaans werk als HR-strategie

Ook werkgevers zijn benieuwd of ze samen met andere werkgevers banen in combinatie kunnen aanbieden. Of juist meer ruimte voor zelfstandig ondernemerschap kunnen geven, naast de bestaande baan. Welke redenen hebben werkgevers om na te denken over een gecombineerd aanbod van banen? Wat zijn te verwachten weerstanden? Waarvan is het slagen van combinatiebanen als HR-strategie afhankelijk? Dat verkennen we in dit hoofdstuk.

Waarom slaan werkgevers de 'banen' ineen?

Organisaties vinden het absoluut lastig om te denken in tweebaans werk. Het is overzichtelijker als een werknemer alleen voor jou kiest. Dat je hem niet hoeft te delen met een ander. En toch kunnen werkgevers zo hun redenen hebben om elkaar op te zoeken. We onderscheiden er vijf en lichten ze aan de hand van enkele concrete voorbeelden en ontwikkelingen verder toe.



Figuur 7-1 Vijf werkgevermotieven om de banen ineen te slaan

1. Werkgevers willen huidige werknemers behouden, maar ...

- ☐ Kunnen structureel geen fulltimewerk (meer) bieden.
- ☐ Kennen grote seizoenschommelingen in werkvolume.
- ☐ Ervaren veel onzekerheid in werkvolume.
- ☐ Hebben niet de passende werktijden die werknemers vragen.

In hoofdstuk 4 beschreven we al het voorbeeld van attractiepark de Efteling, dat in het verleden een deal had met zorgverzekeraar CZ om mensen na de jaarlijkse wintersluiting van het park over te nemen voor een baan op het verzekeringskantoor in Tilburg. Een seizoensdeal dus, totdat de Efteling ook in de winter open bleef. Maar het oorspronkelijke motief om te investeren in gedeeld werkgeverschap met zorgverzekeraar CZ is duidelijk. De Efteling kon geen fulltime, 'year-round' werk bieden, maar wilde als werkgever wél haar medewerkers behouden voor het volgende attractieseizoen. Eftelingen overwinterden op de polisafdeling van CZ. En dat kan. Als je mensen op vast contract hebt, kun je ze detacheren (met hun instemming) naar een andere organisatie. Daar hoeft geen intermediair of bureau tussen te zitten.

Seizoenscombinaties zijn er bijvoorbeeld ook in de schildersbranche,

waar een Nederlands schildersbedrijf zijn mensen opleidt tot ‘winter-installateur’. Zo kan men in de tijd waarin er minder opdrachten zijn voor schilders juist meer werken in een beroep waar de winter de drukste tijd is. Dan wil je geen kapotte boilers of cv-ketels. De schilder/installateur is geboren (Tilburg University, 2022).

Naar Frans voorbeeld: groupement d'employeurs

Zie je het voor je? Dat je in dienst treedt bij meerdere werkgevers tegelijkertijd? En dat je een deel van je tijd schildert en een deel van het jaar installateur bent? Dat je de ene dag in een kledingwinkel werkt en de andere dag bij een elektronicazaak? Of deels hypotheekadviseur bent, maar ook op de financiële afdeling van een meubelzaak werkt?

In Frankrijk is dit soort gedeeld werkgeverschap sinds 1985 wettelijk mogelijk. Anno nu zijn er zo'n zesduizend actieve *groupement d'employeurs*, oftewel werkgeversgroepen of -kringen (Dorenbosch & Sanders, 2009). Die groepen vormen elk een eigen aparte organisatie, opgericht door meerdere werkgevers die vaak in dezelfde regio zitten. Vanuit die overkoepelende organisatie vinden de betaling, training, re-integratie en al dat soort HR-activiteiten plaats. De oorsprong ligt in de landbouw, maar in principe kan iedere grote of kleinere werkgever met andere partijen een werkgeversgroep vormen. In deze groepen werken inmiddels zo'n veertigduizend Fransen niet voor één baas, maar voor meerdere tegelijk. Dat heeft voordelen voor de werkgever en werknemer, bijvoorbeeld:

- Bedrijven kunnen toch gekwalificeerde mensen aan zich binden, ook al kunnen ze als individueel bedrijf geen fulltimebaan bieden die door het hele jaar heen stabiel blijft.
- Bedrijven kunnen wervings- en opleidingskosten en eventuele verzuimkosten met elkaar delen.
- Bedrijven profiteren van netwerkeffecten doordat je makkelijker als groep werkgevers op de uitzend- en arbeidsmarkt kunt concurreren – je kunt met flexibiliteit én zekerheid adverteren.

***Tweebaans werk* is het eerste boek over ‘hybride professionals’, ‘tweebaners’ of ‘multi-jobbers’. Het zijn de mensen op de arbeidsmarkt die meerdere banen combineren. Geschreven door dé experts op het gebied van de combibaan. Een boek voor wie het al doet én voor wie het wel wat lijkt.**

Werk is belangrijk. Jij bent veelzijdig. Als jij niet in een hokje past, waarom zou je dan wel maar één baan hebben? In dit boek laten tweebaners Luc Dorenbosch en Mark van Vuuren zien hoe je ook tot je recht komt door twee banen te combineren – in loondienst of als zzp’er. Wist je dat er al meer dan 800.000 mensen zijn die er meerdere banen op nahouden? Het grootste deel kiest daar zelf voor. Waarom worden zij blij van een baan erbij?

Tweebaans werk verkent de route van en-en in plaats van of-of. Loopbaankeuzes zijn niet altijd kruispunten. Je hoeft niet altijd te kiezen. Hoe zou jouw weg eruitzien als je het allebei kunt doen? Dit boek geeft inzicht in hoe je met meerdere banen werkt en wat het kan bijdragen aan je werkuitdaging en werkplezier. Het biedt een grondige beschrijving van het fenomeen en een praktische, realistische handleiding voor wie het wil verkennen. Zo verrijk jij je werk en jouw leven terwijl je de kans verkleint op vervreemding en vastroesten. Dit boek laat zien hoe je een sterke ‘combi-deal’ met je baas kunt sluiten.

Voor HR-professionals en management biedt het boek een kennismaking met ‘de dubbele loopbaan’. Het werpt een nieuw licht op hoe je (ook samen met andere werkgevers) de mobiliteit en inzetbaarheid van medewerkers effectief kunt stimuleren. Loopbaanadviseurs kunnen tweebaans advies aan hun dienstenpakket toevoegen.

Dr. Luc Dorenbosch is expert op het gebied van tweebaans werk. Met intensief praktijkonderzoek volgt hij de ontwikkelingen van alternatieve werkvormen op de voet. Dr. Mark van Vuuren bestudeert al twintig jaar hoe verschillende mensen betekenis verlenen aan het werk dat ze doen. Samen zijn ze De Baaningenieurs en publiceerden ze eerder de jobcraftingboeken *Mooi Werk* en *Mooier Werk*.

ISBN 978-90-244-5185-2



9 789024 451852 >

Boom.nl
Boomcoaching.nl