

E-book voor werkgevers in
sociaal werk

Maak werk van combinatiebanen

Medewerkers vinden en behouden met combinatiebanen

Je wilt nieuwe collega's werven en gemotiveerde en talentvolle medewerkers graag behouden. In deze tijd van tekorten op de arbeidsmarkt is dat een hele opgave. Combinatiebanen kunnen bijdragen om er succesvol in te zijn.

Combinatiebanen bieden werkgevers de kans om talenten in de organisatie nog beter te benutten. Ze helpen om personeelstekorten op te lossen en zorgen voor behoud van medewerkers. Een combinatiebaan kan ook tegemoetkomen aan de wensen van medewerkers. Bijvoorbeeld om meer uren te werken, meer inkomsten te hebben en nieuwe uitdagingen en ontwikkelingsmogelijkheden te krijgen.

Wat is een combinatiebaan eigenlijk? Hoe werkt het in de praktijk? Hoe regel en organiseer je het? Welke voordelen heeft het voor jou als werkgever? En hoe vind je de mensen die hierin interesse hebben? De praktische handvatten en informatie in dit e-book helpen je op weg.



“Naast de ontwikkeling van medewerkers en organisatie kunnen we met combinatiebanen mensen behouden voor projecten, en deze dus draaiend houden. We kunnen daarmee onze ambities realiseren en dat draagt bij aan onze zichtbaarheid in het brede werkveld.

Els van de Langemheen, hr-adviseur Moviera

Inhoud

4

Wat is een
combinatiebaan?



8

Pluspunten van
combinatiebanen

**PLUS
PUNTEN**

10

De succesvolle
combinatiebaan van
Judith Richard



11

Inspiratie: er zijn meer
combinaties mogelijk
dan je denkt



13

Goede kansen voor
combinatiebanen

KANSEN

14

Tips voor inzet
combinatiebanen in
jouw organisatie

TIPS

16

De succesvolle
combinatiebaan van
Demi Vestjens



17

In vijf stappen naar
combinatiebanen in
jouw organisatie



20

De succesvolle
combinatiebaan van
Nadine de Koning



21

Welke
contractvorm
kies je?



24

Handig hulpmiddel
WerkUrenBerekenaar



25

Ontwikkeld door
Sociaal Werk werkt!



A person is sitting on a light-colored sofa, leaning forward to tie a white shoelace on a white sneaker. They are wearing a black skirt and a white long-sleeved shirt. A black high-heeled shoe is visible on the floor next to the sneaker. A large red semi-transparent circle is overlaid on the right side of the image, containing the text.

Wat is een
combinatiebaan?

Wat is een combinatiebaan?

Je spreekt van een combinatiebaan als een medewerker twee of meer banen bij een en dezelfde werkgever of bij verschillende organisaties heeft. Er zijn meerdere vormen van combinatiebanen mogelijk. We noemen hier een aantal vormen en geven daar een paar voorbeelden bij.



“We hebben medewerkers met twee vaste functies in onze eigen organisatie. Zij zijn bijvoorbeeld hulpverlener en kwaliteitsmedewerker. En we hebben medewerkers met een vaste functie en een tijdelijke aanstelling in een project. Daarnaast zijn er collega's die vanuit Moviera tijdelijk parttime gedetacheerd worden bij een van onze samenwerkingspartners.

Els van de Langemheen

→ [Lees hier het hele interview met Els](#)

Een combinatiebaan binnen de eigen organisatie

- Een medewerker die 20 uur werkt als sociaal werker en 8 uur als trainer.
- Een medewerker die 16 uur werkt als sociaal werker en 16 uur in een kantoorfunctie, zoals adviseur beleid en innovatie.
- Een medewerker die communicatie- en kwaliteitsmedewerker is.
- Een hoofd hr die tevens preventiemedewerker is en coördinator van een leerbedrijf.
- Een gastvrouw (met SPW-achtergrond) die ook in de interne kinderopvang werkt.

Een combinatiebaan bij twee verschillende werkgevers in sociaal werk

- Een sociaal werker die bij twee verschillende werkgevers werkt.
- Een medewerker die bij de ene sociaalwerkorganisatie als sociaal werker werkt en bij de andere als vrijwilligerscoördinator.
- Een medewerker die als hr-adviseur voor twee verschillende sociaalwerkorganisaties werkt.

Cor Deenen combineert maar liefst drie banen bij ONS welzijn. Hij is energiebespaarcoach, runt een inloopvoorziening en is agendabeheerder van een ontmoetingscentrum.

Demi Vestjens heeft drie banen bij twee werkgevers. Ze is stagecoördinator bij Welzijnsgroep & JENS, en teamleider en projectleider Steunouders bij Impuls.

Een combinatiebaan bij twee verschillende werkgevers binnen zorg en welzijn

- Een bedrijfsmaatschappelijk werker die bij een zorgorganisatie werkt als vertrouwenspersoon.
- Een sociaal werker in een sociaalwerkorganisatie, die ook als jeugdzorgwerker in een jeugdzorgorganisatie werkt.
- Een casemanager dementie die in de wijk en in een zorginstelling werkt.

Een combinatiebaan in sociaal werk en bij een werkgever boven sectoraal

- Een sociaal werker die werkt bij een sociaalwerkorganisatie en als bewegingscoach/instructeur bij een fitnesscentrum.
- Een sociaal beheerder die tevens transporteur is en adviseur in de bouwwereld (zelfstandige).

Nadine de Koning combineerde haar baan als jongerenwerker bij Welzijnskwartier Katwijk met een baan als docent bij mboRijnland.



Pluspunten van combinatiebanen

Bied je jouw medewerkers de mogelijkheid om in een combinatiebaan te werken, dan levert dat een aantal pluspunten op.

+ **Meer mensen voor sociaal werk**

Je kunt meer mensen interesseren om in sociaal werk te komen of te blijven werken. Bijvoorbeeld omdat een medewerker met een combinatiebaan meer uren betaald kan werken. Of omdat mensen uit andere branches binnen sociaal werk nieuwe uitdagingen en ontwikkelkansen zien.

+ **Kennisdeling, ontwikkeling en professionalisering in een organisatie**

Door een bestaande functie te combineren met een andere functie kan een medewerker zich verder ontwikkelen. Bijvoorbeeld door waardevolle kennis op verschillende plekken binnen de eigen organisatie of met andere organisaties te delen. Als meerdere medewerkers banen combineren draagt dat niet alleen bij aan individuele groei, maar ook aan een lerende organisatie.

+ **Talenten benutten**

Werkgevers en medewerkers geven aan dat medewerkers in een combinatiebaan meerdere talenten in kunnen zetten dan zij in één functie "kwijt kunnen".

+ **Brede blik**

Collega's met een combinatiebaan binnen sociaal werk én zorg hebben een brede blik; zowel preventief als curatief. Dit kan bijdragen aan de integrale aanpak en samenwerking bij de uitvoering van actuele beleidsveranderingen op dit terrein.



“ Als docent leerde ik kennis nog beter over te dragen wat ook handig bleek in het jongerenwerk. Omgekeerd nam ik vanuit het jongerenwerk actuele casuïstiek mee de school in.

Nadine de Koning, jongerenwerker Welzijnswijk Katwijk en de afgelopen twee jaar docent aan de opleiding Sociaal Werker bij mboRijnland

+ Meer afwisseling en dynamiek

Collega's in een combinatiebaan binnen en buiten de organisatie ervaren afwisseling. Ze zien kansen om diverse afdelingen of werkgebieden dichterbij elkaar te brengen en meer samen te werken. Ook vinden zij meer afwisseling in hun werkzaamheden een pluspunt.

+ Meer onderlinge verbinding

Collega's met een combinatiebaan zijn beter op de hoogte van wat er speelt. Dit kan bijdragen aan kennisdeling, het verbeteren van beleid en betere afstemming. Er kan ook meer begrip ontstaan voor veranderingen. Bijvoorbeeld doordat informatie van kantoor op een natuurlijke manier bij de werkvloer komt en omgekeerd.

Een combinatiebaan in verschillende organisaties kan diverse werkgebieden dichterbij elkaar brengen en bijdragen aan de samenwerking.



“Ik wilde mezelf uitdagen en nieuwe rollen in het werk ontdekken, met andere werkzaamheden en meer afwisseling. Dat geeft me energie.

Demi Vestjens, is stagecoördinator bij Welzijnsgroep & JENS, en teamleider en projectleider Steunouders bij Impuls



“Een belangrijke bijkomstigheid van combinatiebanen is dat er over de organisaties heen kennis gedeeld wordt en verbinding kan ontstaan tussen de gebieden waar we werkzaam zijn.

Saskia Maas, hr-manager Welzijnsgroep Parkstad Limburg

→ [Lees hier het hele interview met Saskia](#)

De succesvolle combinatiebaan van Judith Richard

Procescoördinator en hulpverlener bij Moviera

“ In 2001 startte ik bij Moviera als maatschappelijk werker. Werk dat ik al jaren met veel plezier doe. Met deze combinatiebaan kan ik mijn kennis en ervaring nu ook overstijgend inzetten voor mijn collega's en de hulpverlening. In januari 2024 startte ik voor 16 uur per week als procescoördinator, inmiddels is dat 20 uur. Daarnaast werk ik nog 8 uur als hulpverlener bij onze opvang in Nijmegen.

“ Ik had behoefte aan een nieuwe uitdaging. En die heb ik! Het is veel schakelen en flexibel zijn. Ik werk 4 dagen, zodat ik er kan zijn voor mijn collega's. Tegelijkertijd houd ik overzicht op het grotere geheel om goed prioriteiten te kunnen stellen. Collega's hebben er begrip voor dat ik ook wel eens nee moet zeggen als ze overleg willen over een casus. Ik ben heel open over wat mijn rollen van me vragen en de keuzes die ik moet maken. Gelukkig hebben ze daar begrip voor.

“ Mijn taken als procescoördinator zijn heel divers, denk aan; werkbegeleiding aan collega's, caseloadverdeling, inwerken van nieuwe collega's en het overzicht houden op begeleiding van de stagiaire. Teambreed ben ik een spil

08:30 UUR
Dagstart met collega's

09:00 UUR
Overleg met hr

10:00 UUR
Inwerkschema nieuwe collega

11:30 UUR
Werkbegeleiding collega

14:00 UUR
Spoedsituatie cliënt

15:30 UUR
Administratie en overleg

16:30 UUR
Huisbezoek cliënt



**EEN WERKDAG
VAN JUDITH
RICHARD**

in het signaleren van eventuele knelpunten. Ook denk ik mee in doorontwikkeling van de hulpverlening. Daarnaast ik ben dus nog een aantal uur werkzaam als hulpverlener.

“ Deze combinatiebaan vraagt veel energie, maar ik kom moe én voldaan thuis. Het contact met cliënten en de feeling met het werkveld is fijn. En ik vind het prettig om ook taken en verantwoordelijkheden te hebben die weer andere competenties vragen. Ik werk soms op een dag wel meer uren, maar gemiddeld blijven het er echt 28. Structureel overwerken doe ik dus niet. Zo houd ik werk en privé in balans.

“ Ik heb het erg naar mijn zin. Dat ik me gedragen voel door het team helpt enorm, want het is toch een spannende stap. Ook vind ik het mooi dat ik mijn kennis en ervaring nu ook op een andere manier kan inzetten. Dus ben jij enthousiast en wil je je ontwikkelen? Ga voor die combinatiebaan! Neem jezelf wel serieus. Let op je eigen grenzen en ga daarvoor staan. En wees open over wat je nodig hebt. Dan kun je ervaren hoe mooi een combinatiebaan is.

Inspiratie: er zijn meer combinaties mogelijk dan je denkt

Eigenlijk kun je combinaties maken met alle functies die in deeltijd te vervullen zijn. Het is vooral een kwestie van op ideeën komen en de mogelijkheden zien. Dus ga **het Goede Gesprek** met je collega's aan en kijk waar hun interesse ligt.

Ga erop uit, leg contacten met bedrijven, overheden en instanties in de buurt om te ontdekken of zij kansen zien in een regionale samenwerking. Wil je aansluiten bij een regionale samenwerking of een arbeidsmarktinitiatief, kijk dan op de **webpagina** van Sociaal Werk werkt! welke mogelijkheden er zijn.

Op de **volgende pagina** geven we voorbeelden van combinatiebanen voor sociaal werkers.



“Combinatiebanen ontstaan niet zomaar, daarvoor moeten we wel anders leren kijken naar de arbeidsmarkt. De druk van krapte op de arbeidsmarkt werkt daarbij als een katalysator: je ziet dat er energie en ruimte ontstaat voor nieuwe initiatieven.

Oscar Overbeek, bestuurder en
programmamanager CNV

→ **Lees hier het interview met Oscar**

Inspiratie: er zijn meer combinaties mogelijk dan je denkt



Goede kansen voor combinatiebanen

TIP

Combinatiebanen zijn aantrekkelijk voor zowel sociaalwerkorganisaties als medewerkers. Volgens de werknemers enquête van AZW (kwartaal 4, 2023) heeft 15% van de medewerkers in Sociaal Werk een combinatiebaan. En uit de arbeidsmarktpeiling sociaal werk (najaar 2023) blijkt dat 33% van de medewerkers die nog geen combinatiebaan heeft, daar wel voor open staat.

Zeker voor professionals die meer uitdaging en/of afwisseling willen en zich breder willen ontwikkelen, is een combinatiebaan een mooie kans. Ook de wens voor meer uren kan voor medewerkers een rol spelen. Een combinatiebaan kan zorgen dat een medewerker behouden blijft voor de eigen organisatie.

Nodig medewerkers uit om hun wensen en behoeften in een ontwikkelgesprek of tijdens **het Goede Gesprek** samen te bespreken. Wat is het ideale plaatje en wat is er binnen en buiten je organisatie mogelijk? Hiermee kun je uitstroom voorkomen.

Kijk ook bij exitgesprekken naar de reden voor vertrek. Speelt een klein contract mee bij de keuze om te stoppen? Of heeft de medewerker behoefte aan meer afwisseling en uitdaging of het leren kennen van een ander werkveld? Begeleid je medewerker bij het zoeken naar een oplossing en neem daar voorbeelden van de combinatiebaan bij mee als optie.

Zet bij kleine aanstellingen in je vacature wat je doet aan combinatiebanen.

“Ik ga al lang mee in het werkveld en ben een echte vakidoot die het leerzaam vindt om bij andere organisaties in de keuken te kijken én mijn eigen kennis over te dragen.

Janny Blom, Andes

“Het contact met cliënten en de feeling met het werkveld is fijn. Daarnaast heb ik graag taken en verantwoordelijkheden die weer andere competenties vragen.

Judith Richard

Tips voor inzet combinatiebanen in jouw organisatie

TIP 1

Zie combinatiebanen als een kans voor de ontwikkeling van je organisatie en van je individuele medewerkers. En daarmee voor het behouden van mensen.

TIP 2

Benoem de risico's van een combinatiebaan en bespreek met je medewerker hoe je die kunt voorkomen.

Het grootste risico is overbelasting doordat de medewerker in beide banen 100% wil geven, terwijl dat soms niet lukt. Spreek verwachtingen hierover uit en luister naar de medewerker tijdens **het Goede Gesprek**. Ondersteun de medewerker waar mogelijk, bijvoorbeeld bij de planning en bij de administratieve lasten.

“Ik doe een appel op managers en leidinggevendenden om op een andere manier naar vraagstukken op de arbeidsmarkt te kijken. Daarmee voorkom je dat mensen minder gemotiveerd raken en daardoor uitvallen.

Oscar Overbeek

“Je moet ervoor waken dat de werkdruk voor medewerkers te hoog wordt. Een combinatiebaan moet leuk zijn en niet eindigen in frustratie. Daarom moet je vooral ook kijken naar de competenties van de medewerker.

Saskia Maas

TIP 3

De intrinsieke motivatie van de medewerker is cruciaal voor het slagen van de combinatiebaan. Toets hier vooraf op. Alleen een grotere aanstelling met meer uren en meer inkomen is onvoldoende motivatie om langdurig een combinatiebaan vol te houden.

TIP 4

Ga je samenwerken met een andere organisatie? Bespreek wederzijdse verwachtingen. Wat wil je als sociaalwerkorganisatie en samenwerkingspartner gezamenlijk bijdragen aan wijk, stad dorp of cliënt? Door dat gesprek aan te gaan, blijven inwoners en cliënten voorop staan.

TIP 5

Benut combinatiebanen ook voor de zichtbaarheid van je organisatie in het werkveld en de regio. Dat biedt kansen op samenwerking en nieuwe opdrachten binnen het werkveld, de ketenzorg en/of in andere sectoren (zoals onderwijs of gemeente).

“ Medewerkers moeten intrinsiek gemotiveerd zijn voor een combinatiebaan. Ze moeten het graag willen en leuk vinden, zodat ze het vol kunnen houden.

Els van de Langemheen

“ Als een collega door ons gedetacheerd wordt voor een combinatiebaan bij een van onze samenwerkingspartners dan intensiveren we daarmee ook meteen die samenwerking.

Els van de Langemheen

→ Lees hier het hele interview met Els

De succesvolle combinatiebaan van Demi Vestjens

Stagecoördinator bij Welzijnsgroep Parkstad Limburg & JENS, teamleider van de gebieden Bleijerheide, Nuland en Centrum in Kerkrade, en projectleider Steunouders bij Impuls

“Na mijn opleiding startte ik als jeugd- en gezinswerker bij Impuls. Al snel merkte ik dat ik meer uitdaging wilde. Ik kon teamleider worden voor de gebieden Bleijerheide, Nuland en Centrum in Kerkrade én projectleider Steunouders. Sinds een jaar ben ik daarnaast ook stagecoördinator bij JENS in Heerlen, Landgraaf en Voerendaal. Ik heb nu dus drie banen bij twee werkgevers.

“Waar begin je aan ... die vraag is best vaak gesteld. Maar dit past bij me. Ik wilde mezelf uitdagen en nieuwe rollen in het werk ontdekken, met andere werkzaamheden en meer afwisseling. Het geeft me energie. Ik werk samen met collega's van verschillende teams en met allerlei organisaties. Daardoor bouw ik aan een groot netwerk en kan ik samen met anderen dingen bereiken voor inwoners. Bovendien kan ik in deze combinatiebaan persoonlijk en professioneel sneller groeien dan in één baan.

“Met drie banen moet je planning op orde zijn. Met ook ruimte voor het onverwachte of een kop koffie met een collega. Verder is het een kwestie van

07:00 UUR

Administratie

09:00 UUR

Overleg teamleiders en manager

11:00 UUR

Teamoverleg Bleijerheide-Centrum

13:30 UUR

Gemeente Kerkrade
Steunouders

14:30 UUR

Stagehuis JENS

15:30 UUR

Hr-overleg JENS

16:30 UUR

Tijd voor telefoontjes



**EEN WERKDAG
VAN DEMI
VESTJENS**

afwegen wat bij je werk hoort en wat bij je past. Met vallen en opstaan heb ik geleerd hierover transparant te communiceren, duidelijke werkafspraken te maken en grenzen te stellen. Heeft iets spoed dan vraag ik mensen om me te bellen, want met de mail loop ik vaak achter. In een combinatiebaan is het belangrijk dat je je er oké bij voelt dat je werkt nooit af is. Ik accepteer dat er altijd nog een waslijst van taken ligt.

“Als je in drie teams werkt dan moet je bewust keuzes maken bij het verdelen van je aandacht. Alleen bij JENS al werk ik op drie verschillende locaties. Dus ik wissel ook vaak van werkplek om zoveel mogelijk collega's en anderen te ontmoeten. Je hebt wat meer tijd nodig om mensen te leren kennen en te hechten, toch vind ik ook deze afwisseling erg leuk.

“Ik ben blij met mijn combinatiebaan op verschillende plekken: samen sparren met collega's, lijntjes uitzetten, zaken oppakken en dan vooruitgang zien. Het hoeft van mij niet te comfortabel te worden, laat mij maar schakelen. Dat geeft me energie!

A close-up photograph of a man with a beard and glasses, smiling and pointing his right index finger towards the camera. He is wearing a light blue patterned button-down shirt. A large, semi-transparent red circle is overlaid on the right side of the image, containing white text.

In vijf stappen naar
combinatiebanen
in jouw organisatie

In vijf stappen naar combinatiebanen in jouw organisatie

STAP 1

Bedenk welke type combinatiebanen bij je organisatie passen.

Hoe en waar kun je een match vinden? Welke competenties heb je nog niet in huis, maar wil je wel in huis halen of verder ontwikkelen?

STAP 2

Maak de keuze of je alleen interne combinatiebanen wilt of dat je ook een samenwerking wilt aangaan met een andere organisatie.

Ga je samenwerken? Spreek dan als samenwerkingspartners duidelijk je verwachtingen naar elkaar uit. Zorg dat de medewerker in de combinatiebaan goed uit de verf kan komen.

STAP 3

Bepaal je risicobereidheid in de samenwerking.

Medewerkers gaan graag één contract aan voor beide banen. Hoe meer zekerheid, hoe beter. Maar dit brengt risico's met zich mee. Bijvoorbeeld als bij de andere organisatie bepaalde werkzaamheden wegvallen en je dus minder kunt factureren. Maak hierover goede afspraken met elkaar.



“Ik denk dat het helpt als je bij het vormgeven van je beleid direct de managers betreft. Zij moeten het binnen hun teams op gaan pakken en spelen dus een belangrijke rol bij hoe je het vorm wilt geven.

Saskia Maas

STAP 4

Denk aan begeleiding en scholing van je medewerkers.

Medewerkers hebben een groot aandeel in het slagen van hun combinatiebaan. Maar het succes ligt niet alleen in hun handen. Daarvoor is ook goede begeleiding nodig, en soms extra scholing. Voer **het Goede Gesprek** hierover met je medewerker en ontdek wat hij of zij nodig heeft. Ontdek de Medewerkersreis of **Mijn loopbaan in sociaal werk** om te zien welke mogelijkheden er vanuit de cao, regelingen of projecten zijn om de medewerker te ondersteunen.

STAP 5

Besteed aandacht aan de planning.

Een goede planning is belangrijk voor medewerkers met een combinatiebaan. Hoe beter de banen te combineren zijn, hoe meer je je medewerker aan je bindt. Medewerkers in een combinatiebaan kunnen soms niet bij vergaderingen of bijeenkomsten zijn. Stem daarom samen goed af en probeer de medewerker waar mogelijk tegemoet te komen.



De succesvolle combinatiebaan van Nadine de Koning

Nadine de Koning combineerde¹ twee banen; als jongerenwerker bij Welzijnswartier Katwijk en als docent mbo Sociaal Werker niveau 4 aan het mboRijnland in Leiden.

“ Nadat ik in 2022 genomineerd was voor de Verkiezing Sociaal Werker van het Jaar, werd ik door een oud-docent van me bij mboRijnland gevraagd of ik les wilde gaan geven. Zo komt het dat ik de afgelopen twee jaar mijn baan als jongerenwerker bij Welzijnswartier combineerde met drie dagen als docent aan de opleiding mbo Sociaal Werker (niveau 4).

“ Ik word het meest blij van jongeren, vandaar dat jongerenwerk. En waar zitten jongeren nog meer ... in het onderwijs. Voor mij voelde dit dus als een logische combinatiebaan. Mijn rol voor de klas is natuurlijk een andere dan in het jongerenwerk, maar de ervaring neem ik toch mee.

“ Naast lesgeven volgde ik de post hbo-opleiding pedagogisch didactisch getuigschrift. Een leuke opleiding die mij echt veel verdieping heeft geboden. Ik heb me ontwikkeld in klassenmanagement, wat ik nu ook inzet bij groepen in het jongerenwerk. Ook het overbrengen

¹ Door omstandigheden werkt Nadine momenteel alleen als jongerenwerker. Als het even kan pakt zij haar combinatiebaan weer op!

MAANDAG

Lesgeven, team- en leerjaaroverleg, Meidengroep Katwijk

DINSdag

Studiedag: college volgen, opdracht uitwerken

WOENSDAG

Lesgeven, nakijkwerk, studieloopbaangesprekken

DONDERDAG

Jongerenwerk Katwijk

VRIJDAG

Jongerenwerk Katwijk

ZATERDAG

Soms: straatronde jongerenwerk, nakijken of lessen voorbereiden



EEN WERKWEEK
VAN NADINE
DE KONING

en opzetten van lesstof heb ik meer in de vingers gekregen. Dat gebruik ik dan weer bij voorlichting in het jongerenwerk.

“ De buddy bij het mboRijnland had ik niet kunnen missen. Ook is het fijn dat je lessen voorbereidt met een andere docent, en dat je als team bij elkaar op lesbezoek gaat. Je geeft elkaar feedback en versterkt zo het onderwijs. De kans om casuïstiek in de lesstof te actualiseren heb ik aangegrepen. En ik nam studenten mee de wijk in om te leren signaleren. Collega's pikten dat weer op. Mooi hoe deze combinatiebaan twee werelden dichter bij elkaar heeft gebracht.

“ Deze combinatiebaan vraagt veel flexibiliteit, ook van mijn beide werkgevers. Het was even zoeken naar een goed rooster. De ritmes van beide banen bleken lastig te combineren. Voor school was ik overdag aan het werk en moest ik vroeg op. Terwijl het jongerenwerk vooral in de avond plaatsvindt. Daarnaast heb je als docent ook nog nakijk- en voorbereidingswerk. Het is dus met elkaar zoeken naar wat kan. Ik ben door beide werkgevers daarin geweldig ondersteund.

Welke contractvorm kies je?

De invulling van combinatiebanen is overal anders en er zijn allerlei contractvormen. De best passende contractvorm is mede afhankelijk van het soort combinatiebaan en de aard van de werkzaamheden. Win hierover daarom juridisch en fiscaal advies in. Hieronder vind je informatie over een aantal voorkomende contractvormen.

Een combinatiebaan bij één werkgever vanuit één arbeidsovereenkomst

Vervult je medewerker alle werkzaamheden voor jouw organisatie, dan is dit de meest gangbare contractvorm. De medewerker werkt alle uren voor één werkgever in verschillende functies of plekken in de organisatie. Kijk hierbij goed of de huidige arbeidsovereenkomst nog steeds passend is of dat aanpassing nodig is. Soms kan dit in een addendum op de arbeidsovereenkomst, bijvoorbeeld bij een tijdelijke combinatiebaan in de eigen organisatie. Het kan ook wenselijk zijn om de arbeidsovereenkomst in zijn geheel aan te passen. Bijvoorbeeld omdat de medewerker structureel meer uren gaat werken of in een andere salarisschaal terecht komt.

“De keuze voor de contractvorm is een kwestie van in iedere situatie goed onderzoeken welke overeenkomst het beste past. Dat vraagt wel enig denkwerk, want er zijn veel verschillende soorten overeenkomsten mogelijk.

Saskia Maas

TIP

Leg afspraken rondom aantal uren, duur van de combinatiebaan, vergoedingen, en de aard van de werkzaamheden vast in een overeenkomst. Zorg dat deze door werkgever en medewerker ondertekend wordt.

Een combinatiebaan bij één werkgever vanuit twee arbeidsovereenkomsten

Al werkt een medewerker alle contracturen voor één werkgever, soms kan het slim zijn dit toch in twee arbeidsovereenkomsten vast te leggen. Bijvoorbeeld wanneer de functies heel verschillend zijn en/of er een andere salarisschaal van toepassing is.

Een combinatiebaan bij twee (of meer) werkgevers met afzonderlijke arbeidsovereenkomsten

Wanneer een medewerker een combinatiebaan heeft bij twee (of meer) verschillende werkgevers in sociaal werk of een andere sector, kan deze bij beide werkgevers een afzonderlijke arbeidsovereenkomst aangaan. Ook dan is het wenselijk om goede afspraken te maken. Bijvoorbeeld over welke dagen de medewerker voor de ene en voor de andere werkgever werkt.

Een combinatiebaan bij twee (of meer) werkgevers vanuit één contract: Detachering

Een medewerker kan een combinatiebaan hebben bij twee (of meer) werkgevers vanuit één arbeidsovereenkomst. De werkgever waar de medewerker al in dienst is kan de medewerker voor een deel van de contracturen - of voor alle - tijdelijk of structureel uitlenen aan een andere werkgever. We noemen dit detachering of ter beschikking stellen. Hierbij sluit je als in- en uitlenende werkgever (en wenselijk ook de medewerker) een detacheringsovereenkomst. In deze detacheringsovereenkomst maak je onder andere afspraken over de duur en het aantal uren. Je legt ook vast welke werkzaamheden de medewerker gaat verrichten. En je maakt afspraken over ziekmelding door de medewerker, aansprakelijkheid en scholing.

TIP

Werkt een medewerker voor twee werkgevers? Stem dan goed af wie de **loonheffingskorting** toepast. Daarmee voorkom je dat een medewerker te weinig of te veel inkomen ontvangt en mogelijk een naheffing van de **belastingdienst** krijgt.

Uitlenen van personeel is in beginsel belast met 21% btw, dit kan het onnodig duur maken. Er zijn echter uitzondering en vrijstellingen waarbij onder strenge voorwaarden btw achterwege kan blijven. Kijk altijd goed of er in jouw situatie wel of geen btw van toepassing is. Regel je dit niet goed dan kun je als werkgever achteraf een naheffing en mogelijk een boete krijgen. De afspraken voor btw-vrij uitlenen in onder andere de sociaal-culturele sector en gezondheidszorgsector zijn vastgelegd in het **Besluit omzetbelasting terbeschikkingstelling personeel**.

Er zijn veel voorbeelden van detacheringsovereenkomsten te vinden. Advies is om de detacheringsovereenkomst die je gaat gebruiken juridisch en fiscaal te laten toetsen. En deze eventueel ook vooraf aan de regionale belastingdienst voor te leggen. Zo weet je zeker dat je de afspraken maakt die passen bij de situatie.

Zorg ervoor dat je zaken goed regelt bij de Kamer van Koophandel. Je bent verplicht om een aparte KvK-inschrijving te regelen voor het detacheren, uitzenden en inzetten van personeel bij derden. Laat je dat na, dan staat je een boete te wachten. Lees hier meer over de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (**WAADI**).

Er zijn nog meer mogelijkheden voor contractvormen

Naast voornoemde contractvormen zijn er nog meer mogelijkheden voor combinatiebanen bij verschillende werkgevers. Bijvoorbeeld via onderaannemerschap, kosten voor gemene rekening of een pot- of pool-overeenkomst. Hier zijn wel strenge voorwaarden aan verbonden. Onder andere vanuit de belastingdienst, maar mogelijk ook juridisch. We adviseren dan ook om hierbij juridische en fiscale hulp in te schakelen en af te stemmen met de (regionale) belastingdienst.



Handig hulpmiddel WerkUrenBerekenaar

Wanneer je medewerker voor de combinatiebaan meer uren gaat werken is niet alleen de contractvorm van belang. De medewerker wil dan natuurlijk ook weten hoe dit financieel uitpakt.

De **WerkUrenBerekenaar** is een handig hulpmiddel dat het inkomen voor een medewerker uitrekent. Rekening houdend met zaken als belastingen, toeslagen, premies en heffingen. De calculator vraagt om informatie over partner en kinderen, werk en inkomen, eventuele kinderopvang, woning en spaargeld.

De uitkomst geeft antwoord op vragen als:

- Hoe hoog wordt mijn netto inkomen als ik meer of minder uren ga werken?
- Heb ik recht op toeslagen (huurtoeslag, zorgtoeslag) als ik meer of minder uur ga werken?
- Ga ik met meer uren werken genoeg verdienen om een hogere huur te betalen of een hypotheek af te kunnen sluiten?



Ontwikkeld door Sociaal Werk werkt!

Sociaal Werk werkt! is de samenwerking van werkgeversorganisatie **Sociaal Werk Nederland** en de werknemersorganisaties **FNV Zorg & Welzijn** en **CNV Zorg & Welzijn**.

In het **Platform Arbeidsmarkt Sociaal Werk** en de **cao-tafel Sociaal Werk** zetten wij ons samen in voor een sterke en aantrekkelijke sociaalwerkbranche. We maken ons hard voor voldoende mensen in de sector, het stimuleren van werkplezier en het hoog houden van de kwaliteit van werken. Zo ontwikkelen én behouden we een gezonde arbeidsmarkt, goede arbeidsvoorwaarden en een sterke branche.

Dit e-book kwam mede tot stand dankzij de medewerking van:

- Janny Blom, Andes
- Cor Deenen, ONS welzijn
- Nadine de Koning, Welzijnskwartier Katwijk
- Els van de Langemheen, Moviera
- Saskia Maas, Welzijnsgroep Parkstad Limburg
- Oscar Overbeek, CNV
- Judith Richard, Moviera
- Demi Vestjens, Welzijnsgroep Parkstad Limburg & JENS en Impuls



Colofon



Tekst

Dees Weyburg, Desartes

Bronnen cijfers

AZW werknemersenquête, 2023 Q4

Arbeidsmarktpeiling sociaal werk najaar 2023 – onderdeel combinatiebanen

Vormgeving

Inette van Ooijen

Uitgave

Sociaal Werk werkt! © september 2024

Dit e-book combinatiebanen is onderdeel van het activiteitenplan MDIEU (Maatwerk Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden) voor Sociaal Werk werkt! en mede mogelijk gemaakt door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.