

Wike Been & Maarten Keune

Multiple jobholding in de creatieve industrie

Kort & Bondig

8

Wike Been & Maarten Keune

Multiple jobholding in de creatieve industrie



instituut gak

Maart 2021

© Wike Been & Maarten Keune, Amsterdam

Contact: aias-hsi@uva.nl

Bibliografische informatie:

W. Been & M. Keune (2021). Multiple jobholding in de creatieve industrie, *AIAS-HSI Kort & Bondig 8*.

Informatie kan worden geciteerd mits de bron correct en helder wordt vermeld.

Reproductie voor eigen/intern gebruik is toegestaan.

Publicaties in de reeks *Kort & Bondig* zijn te downloaden op de website <http://aias-hsi.uva.nl/> onder "Publicaties".

ISSN online: 2666-5476

Dit is de achtste publicatie in de reeks 'Kort & Bondig' die onderzoeksinstituut AIAS-HSI van de Universiteit van Amsterdam uitbrengt om in kort bestek en op toegankelijke wijze uitkomsten te presenteren van recent verricht onderzoek.

Deze achtste 'Kort & Bondig' richt zich op de vraag hoe multiple jobholding in de creatieve zich heeft ontwikkeld tussen januari 2010 en december 2018 en wat multiple jobholding in deze sector kenmerkt. De bevindingen zijn gebaseerd op analyses van microdatabestanden van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en maken onderdeel uit van het onderzoeksproject 'Werk, zekerheid en belangenvertegenwoordiging in de creatieve industrie' (WERCREA). Doel van dit onderzoek is grip krijgen op de belangen van werkenden in de creatieve industrie, hun arbeidsvoorwaarden en de collectieve mechanismen om deze te behartigen.

Het onderzoek WERCREA wordt mogelijk gemaakt door steun van het Instituut GAK.

Inhoud

Inleiding.....	6
Achtergrond van het onderzoek	7
Multiple jobholding in de creatieve industrie.....	7
Databestand.....	9
Multiple jobholding in de creatieve industrie.....	11
Verdienniveau van multiple jobholders.....	13
Waar en wie?	17
Samenvatting en conclusies.....	18
Literatuur	19
Appendix	21

Inleiding

Het combineren van verschillende banen in loondienst, of het combineren van een baan in loondienst met een bestaan als zelfstandige, is een veelvoorkomend verschijnsel in de creatieve industrie. En niet alleen in Nederland. Ook in andere landen is multiple jobholding wijdverspreid in de creatieve industrie (Hennekam & Bennett, 2016; Serafini & Banks, 2020; Throsby & Zednik, 2011). Het lijkt daarmee een generiek kenmerk van de sector.

Kort & Bondig 6 (Been en Keune, 2021a) liet al zien dat het aantal multiple jobholders het afgelopen decennium is toegenomen binnen de Nederlandse creatieve industrie. In deze achtste Kort & Bondig gaan we dieper in op dit verschijnsel. Hoe heeft multiple jobholding zich ontwikkeld sinds 2010? Combineert men doorgaans meerdere posities binnen de creatieve industrie of juist werk binnen de creatieve industrie met werk daarbuiten? Combineert men (kleine) banen in loondienst, of een bestaan als zelfstandige met een functie in loondienst? Hoe zit het met de inkomens? Is multiple jobholding een verschijnsel dat overal in de creatieve industrie evenveel voorkomt of is het waarschijnlijker dat je meerdere banen combineert als je bijvoorbeeld in de Kunsten werkt? En wie zijn nu de multiple jobholders?

Na een korte beschrijving van de kenmerken van de arbeidsmarkt van de creatieve industrie en de analyses die ten grondslag liggen aan deze Kort & Bondig, gaan we allereerst in op de ontwikkelingen in multiple jobholding die we tussen januari 2010 en december 2018 kunnen onderscheiden in de creatieve industrie. Vervolgens kijken we wat voor type banen multiple jobholders combineren en wat hun verdiensten zijn, zowel binnen de creatieve industrie als daarbuiten. We sluiten af met een verklarende analyse: welke deelsectoren en persoonskenmerken maken het waarschijnlijker dat iemand multiple jobholder is?

Achtergrond van het onderzoek

Multiple jobholding in de creatieve industrie¹

De belangrijkste verklaring voor multiple jobholding in de creatieve industrie wordt gezocht in het lage verdienniveau van velen in de sector (de Peuter, 2014; Gill & Pratt, 2008; McRobbie, 2011). De toename van multiple jobholding in de creatieve industrie in Nederland, maar ook elders, wordt dan ook vaak toegeschreven aan een toename van laagbetaald en onzekerwerk in de sector (Lingo & Tepper, 2012; Serafini & Banks, 2020). Het combineren van banen en/of zzp-schap wordt in deze context gezien als een strategie om het niveau en de zekerheid van inkomen te verhogen tot (ten minste) een redelijke levensstandaard (Menger, 2017; Throsby & Zendik, 2011). Een andere strategie die ook vaak voorkomt is het verlaten van de creatieve sector om elders te gaan werken (Percival, 2020).

Dat multiple jobholders de sector niet (geheel) verlaten als de inkomsten te laag zijn om van te kunnen leven, wordt vaak verklaard met het gegeven dat werkenden in de creatieve industrie een grote interne drive hebben om hun creatieve werk te doen. Omdat het werk een grote intrinsieke waarde voor ze heeft, zijn ze geneigd lagere inkomsten (gedurende langere tijd) te accepteren en aanvullend inkomen elders te genereren (McRobbie, 2011; Thompson e.a., 2016). Dit geeft ten eerste de mogelijkheid om toch het creatieve beroep te blijven uitoefenen en ten tweede weet je nooit wanneer je wellicht doorbreekt, een succes wordt en voldoende inkomen weet te genereren met je creatieve beroep.

¹ In dit onderzoek hanteren we de definitie van de creatieve industrie zoals door het CBS gehanteerd in de Monitor Topsectoren Beleid 2017, welke is weergegeven in *Appendix 1*. Dit is een brede definitie waarin zowel de kunsten als de zakelijke creatieve dienstverlening wordt meegenomen.

Een aanvullende verklaring voor multiple jobholding in de creatieve industrie is de veel voorkomende projectmatige organisatie van werk binnen de creatieve arbeidsmarkt. Dit betekent dat men vaak wordt aangenomen als zzp'er of op een tijdelijk contract voor de duur van een project, waarna men weer op zoek moet naar een volgend project (Eikhof & Warhust, 2013). Zeker wanneer de projectaanstelling geen volledige werkweek beslaat, kan het logisch zijn om meerdere projecten (=banen) naast elkaar te hebben zodat ze gezamenlijk het volume van een volledige werkweek hebben. Dit verkleint tevens de kans op periodes van werkloosheid tussen projecten, aangezien projecten doorgaans niet op precies hetzelfde moment afgelopen zullen zijn. Een kleine baan in loondienst kan ook net voldoende inkomenszekerheid en aanspraak op sociale zekerheid geven om daarnaast als zzp'er actief te zijn.

Multiple jobholding kan dus gaan om meerdere posities in loondienst, of om mensen die een bestaan als zelfstandige combineren met een baan in loondienst. Zeker in de creatieve industrie, waar zelfstandig ondernemerschap veel voorkomt, is deze laatste combinatie waarschijnlijk. Daarnaast kan het inhouden dan iemand meerdere posities *binnen* de creatieve industrie combineert, maar ook dat men een positie *binnen* de creatieve industrie combineert met een positie *buiten* de creatieve industrie (voor een fijnmaziger indeling, zie ook: Throsby & Zednik, 2011).

De verklaringen voor multiple jobholding doen vermoeden dat de verdiensten per baan of zzp-schap relatief laag zijn. Bij multiple jobholders die een positie *binnen* de creatieve industrie combineren met een positie *daarbuiten*, zal een substantieel deel van het inkomen waarschijnlijk buiten de creatieve industrie verdiend worden. De vraag is of het inderdaad tot een redelijk niveau wordt aangevuld, of dat het combineren van meerdere banen en/of zzp-schap juist ook zorgt voor een precare situatie, aangezien in geen van de posities echt geïnvesteerd kan worden omdat tijd en aandacht verdeeld moeten worden en de kans op (door)groei daarmee kleiner is (Campion e.a. 2020).

Tot slot rest de vraag wat nu multiple jobholders in de creatieve industrie kenmerkt, los van het feit dat ze meerdere banen en/of zzp-schap combineren? Ten eerste is daar de context van de deelsector. Ondanks dat multiple jobholding vaak aan de creatieve industrie als geheel wordt toegeschreven, wordt het met name bestudeerd binnen de deelsectoren die onder de Kunsten geschaard kunnen worden. De vraag is of het met name daar voorkomt, of dat het ook in de andere delen van de creatieve industrie een veel voorkomend verschijnsel is. Ten tweede zijn er de persoonskenmerken: verschillen multiple jobholders structureel van mensen die niet meerdere posities combineren? In een literatuuroverzicht laten Campion en collega's (2020) zien dat waar vroeger mannen vaker meerdere banen combineerden, dat tegenwoordig juist vaker vrouwen zijn en ook jongeren vandaag de dag oververtegenwoordigd zijn onder de multiple jobholders. In dit onderzoek kijken we of dit ook opgaat voor de creatieve industrie.

Databestand

Voor de analyses is gebruik gemaakt van microniveau registratiedata van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Er is een longitudinaal databestand gecreëerd² met daarin alle mensen werkzaam in de creatieve industrie³ tussen januari 2010 en december 2018. De werknemers in de creatieve industrie zijn geïdentificeerd op basis van de SBI-code van het bedrijf waar ze werkzaam zijn en de zelfstandigen op basis van de SBI-code van de eigen onderneming. Van de werknemers zijn maandelijkse observaties beschikbaar van het aantal gewerkte uren, het type contract (vast/tijdelijk) en het bruto inkomen uit

² Om werknemers in de creatieve industrie te kunnen onderscheiden is het BETAB bestand gecombineerd met het SPOLISBUS bestand. Dit is vervolgens weer gecombineerd met ZELFSTANDIGENTAB (2010-2015) of INPATAB (2016-2018) om zelfstandigen en multiple jobholders te kunnen identificeren, waarna het bestand als geheel is geaggregeerd op maandniveau.

³ Zie appendix 1 voor de gehanteerde definitie.

loondienst. Van de zelfstandigen is op jaarbasis beschikbaar of ze waren ingeschreven als zelfstandige en wat de winstaangifte over het jaar was.

Om te kunnen nagaan of mensen een baan in loondienst combineren met een bestaan als zelfstandige, hebben we de werknemersbestanden en de zelfstandigenbestanden aan elkaar gekoppeld. Hiertoe zijn voor de zelfstandigen kunstmatig maandelijks observaties gecreëerd waarbij de winst over het gehele jaar door 12 is gedeeld en voor alle maanden in het jaar dat men als zelfstandige geregistreerd stond een positie als zelfstandige is toegewezen. Als men nu in een betreffende maand een baan in loondienst had én in dat jaar ingeschreven stond als zelfstandige is men aangemerkt als multiple jobholder binnen de creatieve industrie voor die maand. Ook als men in een maand meerdere posities in loondienst had binnen de creatieve industrie is men aangemerkt als multiple jobholder. Voor alle werkenden in de creatieve industrie, dus voor zowel de zelfstandigen als de werknemers, is vervolgens nagegaan of ze in de desbetreffende maand ook nog een positie hadden (als zelfstandige en/of werknemer) elders in de economie. Als dit het geval was is men ook aangemerkt als zijnde multiple jobholder. Helaas hebben we geen informatie of mensen meerdere zzp-schappen combineren (binnen dan wel binnen en buiten de creatieve industrie), aangezien in de gebruikte databestanden slechts het belangrijkste zzp-schap (in termen van omzet) wordt geregistreerd. De zelfstandigen die meerdere zzp-schappen combineren vallen in onze analyse dus niet onder de definitie multiple jobholder, maar in de categorie 'zelfstandige'. Uiteindelijk kunnen we hiermee op basis van onze data vier typen multiple jobholders in de creatieve industrie onderscheiden:

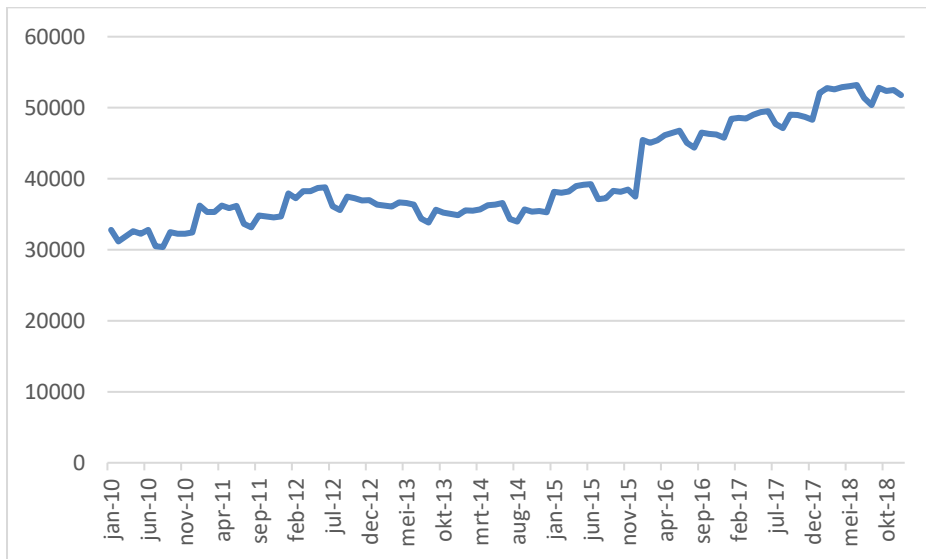
- 1) Zij die meerdere posities als werknemer *binnen* de creatieve industrie combineren (**MJH type 1**);
- 2) Zij die meerdere posities als werknemer zowel *binnen als buiten* de creatieve industrie combineren (**MJH type 2**);
- 3) Zij die één of meerdere positie(s) als werknemer met een bestaan als zelfstandige combineren *binnen* de creatieve industrie (**MJH type 3**);
- 4) Zij die één of meerdere positie(s) als werknemer combineren met een bestaan als zelfstandige waarbij één van beide *buiten* de creatieve industrie valt (**MJH type 4**).

Op basis van het longitudinale databestand met maandelijkse observaties voor de periode januari 2010 tot en met december 2018 is vervolgens gekeken hoe multiple jobholding in de creatieve industrie zich gedurende deze periode heeft ontwikkeld.

Multiple jobholding in de creatieve industrie

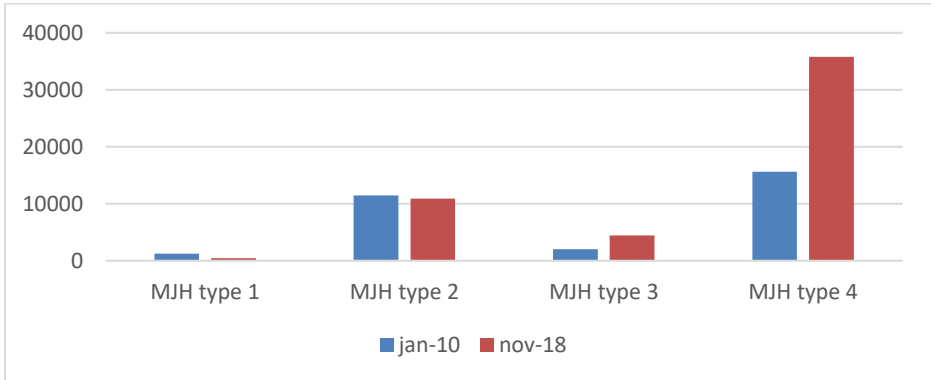
Figuur 1 laat zien dat tussen januari 2010 en december 2018 het aantal multiple jobholders in de creatieve industrie is gegroeid van een dikke 30.000 individuen tot meer dan 50.000 mensen, een toename van 58 procent. De toename lijkt even gestabiliseerd te zijn tussen 2012 en 2015, maar sinds begin 2016 is er weer een duidelijke stijging waarneembaar. Ook als proportie van het totaal aantal werkenden is het aandeel multiple jobholders toegenomen: waar in januari 2010 17 procent aangemerkt kon worden als multiple jobholder was dat eind 2018 21 procent.

FIGUUR 1: ONTWIKKELING VAN HET AANTAL MULTIPLE JOBHOLDERS



Figuur 2 laat een vergelijking zien tussen januari 2010 en november 2018 waarbij de vier verschillende typen multiple jobholders worden onderscheiden (zie paragraaf over databestand). Allereerst is te zien dat het overgrote deel van de multiple jobholders een positie binnen de creatieve sector met een positie buiten de creatieve sector combineert (MJH type 2 en 4). Daarnaast is te zien dat type 1 en 2, die twee posities als werknemer combineren, tussen januari 2010 en december 2018 minder belangrijk zijn geworden, terwijl de laatste twee typen die loondienst en zzp-schap combineren in deze periode juist in aantal zijn gegroeid. Type 4, waarbij een baan in loondienst wordt gecombineerd met een bestaan als zelfstandige en waarbij één van beide buiten de creatieve industrie valt, is in deze periode sterk gegroeid en verder uitgelopen op de andere drie typen. In november 2018 is dit veruit het meest voorkomende type multiple jobholder. Type 1 is in dezelfde periode bijna verdwenen: er zijn nog maar heel weinig werkenden die eind 2018 meerdere banen in loondienst combineren in de creatieve industrie. De combinatie zelfstandige en een baan in loondienst binnen de creatieve industrie (type 3) is daarentegen in deze periode verdubbeld. Het totale aandeel van type 3 is desalniettemin kleiner dan zowel type 2 als type 4 die een positie binnen en buiten de creatieve industrie combineren. Als we kijken in welke andere sectoren deze mensen tevens werkzaam zijn, dan komt er een zeer divers beeld naar voren. Belangrijke sectoren zijn de 1) groot- en detailhandel, 2) verhuur en overige zakelijke dienstverlening, 3) gezondheid & welzijn, en 4) informatie en communicatie.

FIGUUR 2: TYPEN MULTIPLE JOBHOLDERS IN DE CREATIEVE INDUSTRIE

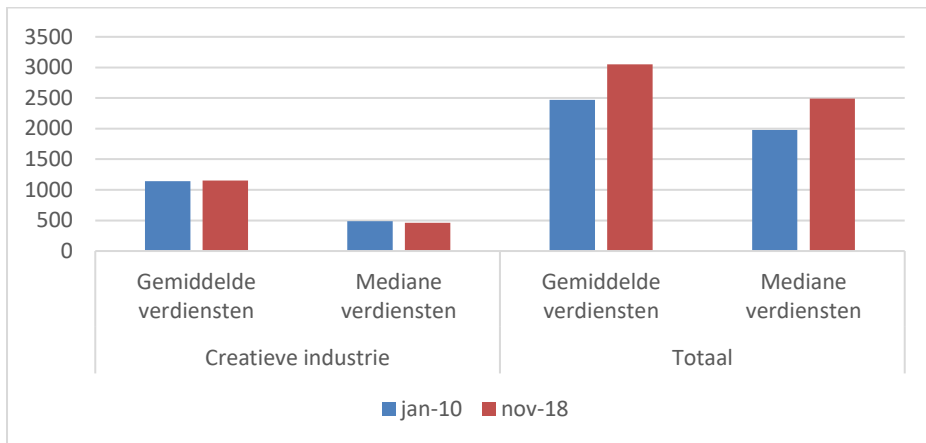


Note: de aantallen gerapporteerd in deze figuur zijn beperkt tot multiple jobholders in de creatieve industrie tussen de 18 en 66 jaar oud.

Verdienniveau van multiple jobholders

Figuur 3 laat het verdienniveau van multiple jobholders in de creatieve industrie zien. Ook hier wordt weer een vergelijking gemaakt tussen januari 2010 en november 2018. Zowel het gemiddelde- als het mediane verdienniveau is gerapporteerd. Te zien is dat het gemiddelde verdienniveau in de sector hoger ligt dan het mediane verdienniveau. Dit komt doordat het gemiddelde verdienniveau omhooggetrokken kan worden door individuen die extreem veel verdienen (de supersterren). Het mediane inkomen geeft het 'middelste' inkomen weer, en wordt daarmee niet vertekend door uitersten in het verdienspectrum. Wat allereerst opvalt aan de figuur is dat het verdienniveau van multiple jobholders aanzienlijk omhoog wordt gehaald door loon of winst dat buiten de creatieve industrie wordt verdiend (verschil tussen verdiensten creatieve industrie en totaal verdiensten). Meer dan de helft van het inkomen werd buiten de creatieve sector verdiend in 2010 en dit aandeel loopt verder op tussen 2010 en 2018. De figuur laat daarnaast zien dat hoewel de totale verdiensten van multiple jobholders in november 2018 hoger zijn dan in januari 2010, dit niet het geval is voor de verdiensten gehaald uit posities binnen de creatieve industrie.

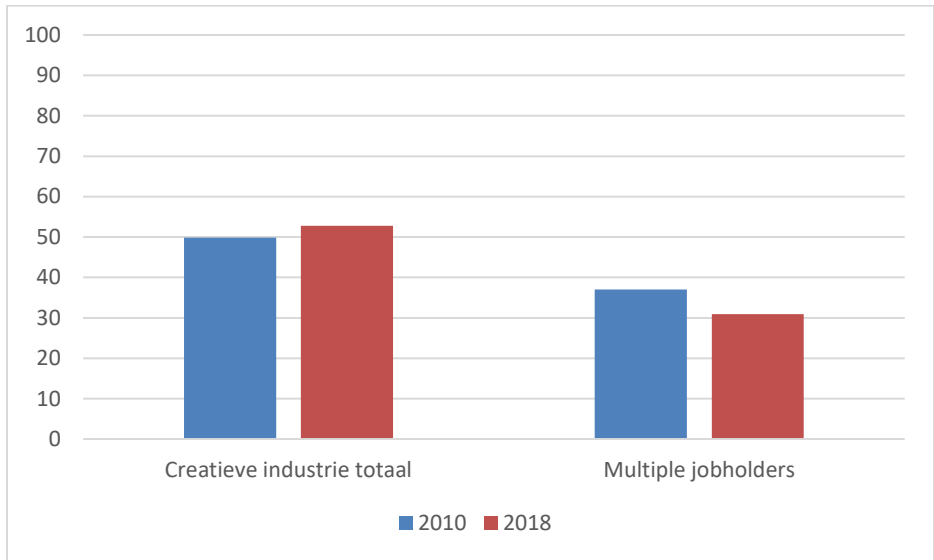
FIGUUR 3: VERDIENNIVEAU VAN MULTIPLE JOBHOLDERS



Note: de cijfers gerapporteerd in deze figuur zijn beperkt tot multiple jobholders in de creatieve industrie tussen de 18 en 66 jaar oud.

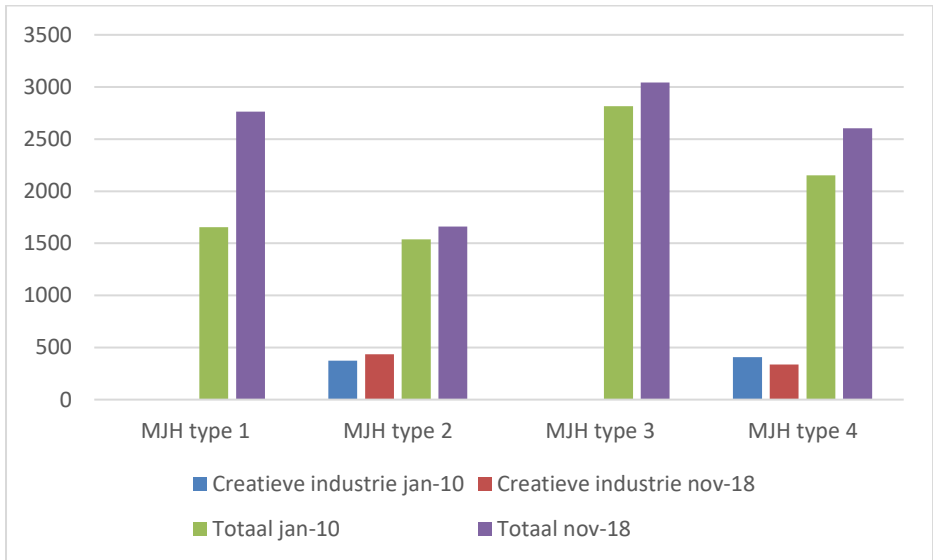
Figuur 4 laat vervolgens zien welk deel van de multiple jobholders lage verdienen hebben, gedefinieerd als minder dan $\frac{2}{3}$ van de gemiddelde bruto verdienen in Nederland. De figuur laat zien dat het aandeel multiple jobholders met lage verdienen lager ligt dan dat van alle werkenden in de creatieve industrie en dat dit aandeel ook in het afgelopen decennium is gedaald. Multiple jobholders slagen er daarmee redelijk in met het combineren van meerdere banen hun verdienniveau op te krikken. Tegelijkertijd heeft 31 procent van de multiple jobholders eind 2018 toch nog lage verdienen, dus multiple jobholding is niet altijd de oplossing om tot een redelijk verdienniveau te komen.

**FIGUUR 4: LAGE VERDIENSTEN (minder dan 2/3 van gemiddelde bruto verdiensten):
CREATIEVE INDUSTRIE TOTAAL EN MULTIPLE JOBHOLDERS VERGELEKEN (%)**



Als we het mediane verdienniveau uitsplitsen naar type multiple jobholder (*figuur 5*) wordt duidelijk dat de totale verdiensten het laagst zijn voor de multiple jobholders die meerdere banen in loondienst combineren en waarbij deze zich zowel binnen als buiten de creatieve industrie bevinden (MJH type 2). De mediaan van de totale verdiensten is het hoogst voor de typen multiple jobholder waarvan alle posities zich binnen de creatieve industrie bevinden (type 1 en type 3). *Figuur 4* laat tot slot zien dat voor de typen multiple jobholders die werk binnen en buiten de creatieve industrie combineren (type 2 en type 4) maar een heel klein gedeelte van het inkomen binnen de creatieve industrie wordt verdiend. Voor type 4, wat de grootste groep multiple jobholders is, is dit aandeel tussen begin 2010 en eind 2018 alleen maar kleiner geworden. Het kan zijn dat het hier dus gaat om zogenoemde ‘hobbybaantjes’.

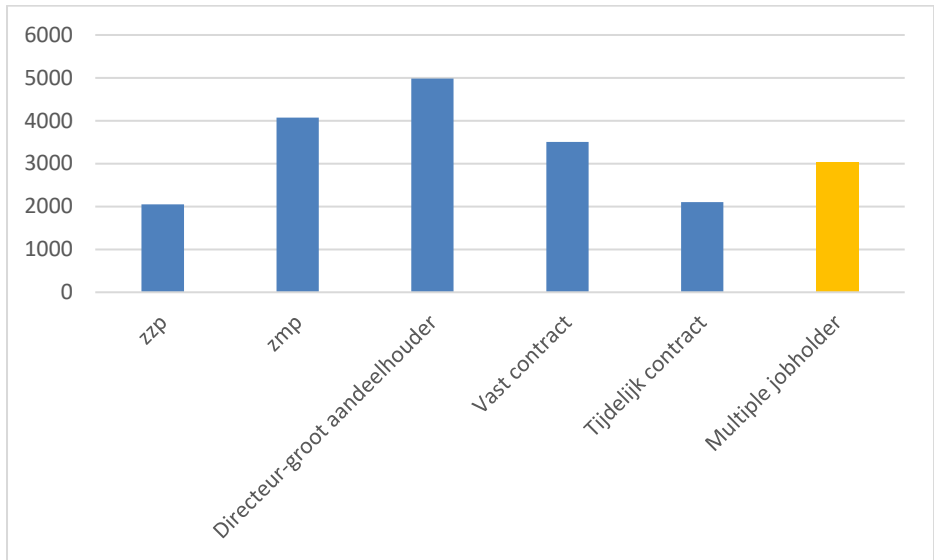
FIGUUR 5: VERDIENNIVEAU UITGESPLITST NAAR TYPE MULTIPLE JOBHOLDER



Note: de cijfers gerapporteerd in deze figuur zijn beperkt tot multiple jobholders in de creatieve industrie tussen de 18 en 66 jaar oud.

Als we tot slot het totale verdienniveau van de multiple jobholders in de creatieve industrie afzetten tegen dat van de andere arbeidsmarktposities in de creatieve industrie (*figuur 6*), dan wordt duidelijk dat multiple jobholders in de middenmoot vallen. Hun totale verdiensten zijn gemiddeld weliswaar iets lager dan die van werknemers met een vast contract en behoorlijk wat lager dan die van zmp'ers en directeuren/groot aandelhouders, maar ze verdienen gemiddeld rond de 50 procent meer dan zzp'ers of werknemers met een tijdelijk contract. We hebben voor deze figuur november 2018 gebruikt als ijkpunt.

FIGUUR 6: VERDIENSTEN VAN MULTIPLE JOBHOLDERS VERGELEKEN (NOVEMBER 2018)



Waar en wie?

Wat kenmerkt nu de multiple jobholders in de creatieve industrie? De uitkomsten van onze multiple logistische regressieanalyse (zie appendix 2 voor de modellen) laten allereerst zien dat multiple jobholding het meest voorkomt in de deelsectoren 'podiumkunsten', 'ondersteuning van de podiumkunsten', 'producenten van podiumkunsten', 'fotografie' en 'industriële ontwerp'. Het lijkt met deze sectoren inderdaad een verschijnsel dat vaker voorkomt in het Kunsten gedeelte van de sector. Daarnaast neemt zowel met het toenemen van de leeftijd als ook met het toenemen van verdiensten binnen de creatieve industrie de waarschijnlijkheid dat iemand meerdere banen en/of zzp-schap combineert af. Multiple jobholding is dus kenmerkend voor starters in de creatieve industrie en voor werkenden die weinig inkomen verdienen met hun positie binnen de sector. Dit werkt twee kanten op: weinig verdiensten binnen de sector vergroot de noodzaak tot het hebben van een tweede baan (multiple jobholding als coping strategie), tegelijkertijd zorgt het hebben van een kleine

(bij)baan in de creatieve industrie er ook voor dat de verdiensten uit deze positie waarschijnlijk laag zullen zijn (de hobbybaan).

Vrouwen in de creatieve industrie zijn iets vaker multiple jobholder dan mannen. Dit komt echter doordat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de groep met lage verdiensten. Zodra we hiervoor controleren in onze modellen is het juist waarschijnlijker dat mannen multiple jobholder zijn. Daarnaast is het voor werkenden met een migratieachtergrond minder waarschijnlijk dat ze multiple jobholder zijn dan voor werkenden zonder migratieachtergrond. Ook het opleidingsniveau doet ertoe: hoe hoger opgeleid hoe waarschijnlijker dat men multiple jobholder is.

Samenvatting en conclusies

Tussen januari 2010 en december 2018 is het aantal multiple jobholders met 58 procent toegenomen. Deze toename lijkt geheel toe te schrijven aan een groei van werkenden die een baan in loondienst combineren met een bestaan als zelfstandige. Hoewel ook de groep waarbij zowel de baan in loondienst als de activiteiten als zelfstandige binnen de grenzen van de creatieve industrie plaatsvinden is gegroeid, is de grootste groei te zien bij de groep waarbij de ene functie binnen de creatieve industrie valt en de andere erbuiten. De verklaring die doorgaans gegeven wordt voor deze laatste combinatie is dat deze groep multiple jobholders onvoldoende inkomen weet te genereren uit hun functie binnen de creatieve industrie. Ze zoeken vervolgens een baan erbuiten erbij om rond te kunnen komen. Het feit dat dit onderzoek laat zien dat het grootste gedeelte van het inkomen van deze groep multiple jobholders buiten de creatieve industrie wordt verdiend ondersteunt deze verklaring. De oorzakelijkheid is in dit onderzoek echter niet aan te tonen: het zou ook kunnen dat deze groep bestaat uit werkenden die de functie binnen de creatieve industrie semi-hobbymatig naast een andere baan beoefenen en de primaire focus helemaal niet ligt op de functie binnen de creatieve industrie (iets waar in de eerste verklaring vanuit gegaan wordt).

Er zijn grote verschillen tussen de deelsectoren van de creatieve industrie. De kans dat iemand multiple jobholder is, is aanzienlijk groter in de deelsectoren waarin de Kunsten centraal staan, dan in de meer zakelijke deelsectoren van de creatieve industrie. Ook persoonskenmerken doen ertoe: ouderen zijn minder vaak multiple jobholder dan jongeren, lager opgeleiden minder vaak dan middel- en hoogopgeleiden en werkenden met een migratieachtergrond in de creatieve industrie combineren ook minder vaak meerdere banen en/of zvp-schap als werkenden zonder migratieachtergrond. Ook zijn vrouwen vaker multiple jobholder dan mannen. Dit lijkt echter samen te hangen met dat vrouwen vaak minder verdienen binnen de creatieve industrie dan mannen.

Al met al kunnen we concluderen dat de grootste groep multiple jobholders binnen de creatieve industrie in Nederland bestaat uit mensen die een betrekkelijk klein gedeelte van hun totale verdiensten binnen de creatieve industrie verdienen. Hun positie op de creatieve arbeidsmarkt is daarmee precair te noemen, maar hun algemene arbeidsmarktpositie verbeterd beduidend voor een groot deel van de multiple jobholders dankzij de combinatie van banen en/of posities.

Literatuur

- Been, W. & Keune, M. (2021a). Arbeidsmarktflexibilisering en inkomen in de creatieve industrie, AIAS-HSI Kort & Bondig 6. <https://aias-hsi.uva.nl/publicaties/kort--bondig-reeks/kort--bondig-reeks.html>
- CBS (2017), *Monitor topsectoren 2017*, Centraal Bureau voor de Statistiek https://www.cbs.nl/-/media/_pdf/2017/41/monitor-topsectoren-2017.pdf
- Campion, E. D., Caza, B. B., & Moss, S. E. (2020). Multiple jobholding: An integrative systematic review and future research agenda. *Journal of Management*, 46(1), 165-191.
- De Peuter, G. (2014). Beyond the model worker: Surveying a creative precariat. *Culture Unbound*, 6(1), 263-284.

- Eikhof, D. R., & Warhurst, C. (2013). The promised land? Why social inequalities are systemic in the creative industries. *Employee relations*.
- Gill, R., & Pratt, A. (2008). In the social factory? Immaterial labour, precariousness and cultural work. *Theory, culture & society*, 25(7-8), 1-30.
- Hennekam, S., & Bennett, D. (2016). Self-management of work in the creative industries in the Netherlands. *International Journal of Arts Management*, 31-41. Lingo & Tepper, 2012
- McRobbie, A. (2011). Re-thinking creative economy as radical social enterprise. *Variant*, 41(Spring), 32-33.
- Menger, P. M. (2017). Contingent High-Skilled Work and Flexible Labor Markets. Creative Workers and Independent Contractors Cycling Between Employment and Unemployment. *Swiss Journal of Sociology*, 43(2), 253-284.
- Percival, N. (2020). Gendered reasons for leaving a career in the UK TV industry. *Media, Culture & Society*, 42(3), 414-430.
- Serafini, P., & Banks, M. (2020). Living precarious lives? Time and temporality in visual arts careers. *Culture Unbound*, 12(2), 351-372.
- Thompson, P., Parker, R., & Cox, S. (2016). Interrogating creative theory and creative work: Inside the games studio. *Sociology*, 50(2), 316-332.
- Throsby, D. (2008). The concentric circles model of the cultural industries. *Cultural trends*, 17(3), 147-164.
- Throsby, D., & Zednik, A. (2011). Multiple job-holding and artistic careers: some empirical evidence. *Cultural trends*, 20(1), 9-24.

Appendix 1

DE DEELSECTOREN VAN DE CREATIEVE INDUSTRIE

Categorie	Deelsector
Creatieve zakelijke dienstverlening	Public relationsbureaus
	Architectenbureaus
	Reclamebureaus
	Industrieel ontwerp en vormgeving
	Digitale bureaus
Media en entertainment industrie	Uitgeverijen
	Productie en distributie van films en televisieprogramma's; maken en uitgeven van geluidsopnamen (hierna afgekort tot 'tv & film')
	Fotografie
	Muziekmaatschappijen, uitgevers van: audiovisuele content op digitale media en online, games en andere interactieve software
	Gaming industrie
Kunst	Beoefening van podiumkunst
	Producenten van podiumkunst
	Dienstverlening voor uitvoerende kunst
	Schrijven en overige scheppende kunst
Cultureel erfgoed	Overige culturele uitleencentra en openbare archieven
	Musea
	Monumentenzorg

Bron: Monitor topsectoren (CBS, 2017)

Note: de subsectoren 'digitale bureaus', 'Muziekmaatschappijen, uitgevers van: audiovisuele content op digitale media en online, games en andere interactieve software', 'gaming industrie' hebben geen eigen SBI-code en kunnen daarom in de analyses niet apart worden onderscheiden.

Appendix 2

LOGISTISCHE REGRESSIE MODELLEN MET MULTIPLE JOBHOLDER (JA/NEE) ALS AFHANKELIJKE VARIABELE (NOVEMBER 2018)

Variabele		Model 1 (Exp (B))	Model 2 (Exp(B))	Model 3 (Exp(B))
Constante		0,049	0,064	0,093
Sub-sector	<i>Public relationsbureaus</i>	Ref	ref	ref
	<i>Architectenbureaus</i>	3,393	3,354	5,730
	<i>Reclamebureaus</i>	4,317	4,110	6,457
	<i>Industrieel ontwerp en vormgeving</i>	7,496	6,969	8,115
	<i>Uitgeverijen</i>	2,941	2,912	6,202
	<i>TV & film</i>	4,786	4,268	6,047
	<i>Fotografie</i>	8,997	8,810	8,779
	<i>Beoefening van podiumkunst</i>	10,616	10,167	11,412
	<i>Producenten van podiumkunst</i>	6,990	6,686	8,799
	<i>Dienstverlening voor uitvoerende kunst</i>	8,180	7,456	9,918
	<i>Schrijven en overige scheppende kunst</i>	6,824	7,038	6,782
	<i>Overige culturele uitleencentra en openbare archieven</i>	2,150	2,311	5,479
	<i>Musea</i>	3,791	3,720	6,12
	<i>Monumentenzorg</i>	5,315	5,641	9,99
Leeftijd			0,988	0,997
Sekse	<i>Man</i>	Ref	ref	Ref
	<i>Vrouw</i>		1,015	0,823
Opleidingsniveau	<i>Laag</i>	Ref	ref	Ref
	<i>Middel</i>		1,610	1,121
	<i>Hoog</i>		1,483	1,211
	<i>Onbekend</i>		1,347	1,466
Migratieachtergrond	<i>Geen</i>	Ref	Ref	Ref
	<i>Westers</i>		0,784	0,750
	<i>Niet-westers</i>		0,955	0,877
Verdiensten binnen de creatieve industrie				0,999
Nagelkerke R ²		0,073	0,097	0,205

AIAS-HSI Kort & Bondig reeks

De reeks Kort & Bondig omvat korte publicaties waarin bondig de resultaten van recent uitgevoerd onderzoek van AIAS-HSI worden gepresenteerd. De reeks is bedoeld voor ieder die snel kennis wil nemen van de uitkomsten van wetenschappelijk onderzoek, maar niet de tijd of de interesse heeft om een geheel onderzoeksrapport door te nemen. Voor de lezer die zich verder in het onderzoek wil verdiepen worden afzonderlijk AIAS-HSI Working Papers gepubliceerd die een uitgebreide verantwoording en weergave van het onderzoek en de resultaten bevatten.

Informatie over AIAS-HSI

AIAS-HSI is ontstaan uit de samensmelting van twee onderzoeksinstituten van de Universiteit van Amsterdam: het Amsterdams Instituut voor Arbeids-Studies (AIAS) en het Hugo Sinzheimer Instituut (HSI).

AIAS-HSI is een instituut voor multidisciplinair onderzoek en onderwijs op het terrein van (de regulering van) arbeid. Het onderzoek richt zich vooral op de veranderingen die zich voordoen op het terrein van arbeid, zowel in Nederland als internationaal.

AIAS-HSI heeft tot doel om interdisciplinair onderzoek op dit terrein te stimuleren, coördineren en uit te voeren. Daarbij wordt gebruik gemaakt van inzichten uit de rechtswetenschap, sociale wetenschappen, economie en andere disciplines.

Voor meer informatie zie onze website www.aias-hsi.uva.nl.

Postadres

Postbus 15966
1001 NL Amsterdam

Bezoekadres

Nieuwe Achtergracht 166
1018 WV Amsterdam

