



Panteia

Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



Beter benutten van deeltijdwerkers in Zuid-Holland

Een quick scan

Zoetermeer, oktober 2020

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

Voorwoord

Een van de doelstellingen van het Human Capital Akkoord Zuid-Holland is een betere benutting van deeltijdwerkers. Het streven is dat 20.000 onderbenutte deeltijdwerkers meer uren gaan werken. De initiatieven gericht op het realiseren van deze doelstelling zijn in het eerste operationele jaar van het Human Capital Akkoord achtergebleven. Bij de provincie Zuid-Holland en de Economic Board Zuid-Holland (EBZ) bestond daarom behoefte aan nader inzicht in de stimulerende en belemmerende factoren voor deeltijdwerkers om meer uren te gaan werken én de mogelijkheden om invloed op die factoren uit te oefenen. Met het oog daarop heeft de provincie Zuid-Holland Panteia opdracht gegeven een quick scan uit te voeren.

Het onderzoek bestond uit landelijke deskresearch en verdiepende (regionale) interviews met vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Het is in de periode juni tot en met september 2020 uitgevoerd door Peter de Klaver, Koen Maas, Gratiëlla Schippers en ondergetekende. Vanuit de provincie is het onderzoek begeleid door Ron Brans en vanuit EBZ door Ferrie Förster en Gera Klaassen.

Voorliggend rapport doet verslag van het onderzoek.

Douwe Grijpstra,
Manager arbeidsmarktstudies Panteia



Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	5
1 Achtergrond en opzet van het onderzoek	11
1.1 Achtergrond van het onderzoek	11
1.2 Doel en vraagstelling van het onderzoek	12
1.3 Opzet van het onderzoek	14
1.4 Leeswijzer	14
2 Context	17
2.1 Deeltijdwerk in Nederland	17
2.2 (Ontwikkelingen) wet- en regelgeving	20
3 Belemmerende en stimulerende factoren voor deeltijdwerkers	21
3.1 Belemmerende factoren	21
3.2 Stimulerende factoren	23
4 Belemmerende en stimulerende factoren voor werkgevers	27
4.1 Belemmerende factoren	27
4.2 Stimulerende factoren	29
5 Interventies en oplossingseigenaren	31
5.1 (Beleids)interventies	31
5.2 Oplossingseigenaren	36
Bijlage 1 Deeltijdwerk in Nederland	39
Bijlage 2 (Ontwikkelingen in) wet- en regelgeving	53
Bijlage 3 Geraadpleegde bronnen	57
Bijlage 4 Deelnemers aan de interviews	61



Managementsamenvatting

Achtergrond, doel en opzet van het onderzoek

In opdracht van de provincie Zuid-Holland en de Economic Board Zuid-Holland (EBZ) heeft Panteia een quick scan uitgevoerd van de mogelijkheden extra arbeidsaanbod te creëren door deeltijdwerkers meer uren te laten werken. Doel van dit onderzoek was het in kaart brengen van de stimulerende en belemmerende factoren, die effect hebben op het meer uren werken door deeltijdwerkers, én de mogelijkheden om invloed op die factoren uit te oefenen. De quick scan bestond uit landelijke deskresearch en verdiepende (regionale) interviews.

Context

Onderstaande box vat de ontwikkelingen op het gebied van deeltijdwerk in Nederland samen. Het beeld voor Zuid-Holland, een mede door haar grootte 'gemiddelde' provincie, wijkt hier weinig van af.

- Het aandeel voltijdwerkers (CBS definitie: 35 uur of meer per week werkzaam) toont een dalende en daarmee het aandeel deeltijdwerkers (minder dan 35 uur per week werkzaam) een stijgende tendens.
- Anderhalfverdieners zijn paren waarvan één partner een voltijdbaan en de andere partner een deeltijdbaan heeft. Het aandeel 'grote' anderhalfverdieners (partner met grote deeltijdbaan van 20 tot 35 uur) neemt toe ten koste van het aandeel 'kleine' anderhalfverdieners (partner met kleine deeltijdbaan van minder dan 20 uur).
- Baancombineerders zijn werkenden met twee verschillende deeltijdbanen naast elkaar. Het aantal baancombineerders is de laatste jaren redelijk constant.
- Onderbenutte deeltijdwerkers zijn deeltijdwerkers die meer uren willen werken en daar ook direct beschikbaar voor zijn. Trendmatig gezien neemt het aandeel onderbenutte deeltijdwerkers in de werkzame beroepsbevolking af. De coronacrisis heeft geleid tot een - naar verwachting tijdelijke - toename van dit aandeel, met name als gevolg van de afname van het aantal gewerkte uren.
- Terwijl het aandeel van onderbenutte deeltijdwerkers in de werkzame beroepsbevolking trendmatig afneemt, toont het percentage van (voltijd- en deeltijd-) werkenden die minder uren willen werken een stijgende tendens.

Voor het beter benutten van deeltijdwerkers relevante (ontwikkelingen in) wet en regelgeving in Nederland zijn onder meer de Wet flexibel werken (recht van werknemer om werkgever te vragen meer/minder uren te mogen werken), verdere verruiming van verlofregelingen, aanpak van de problemen bij de uitvoering van de kinderopvangtoeslag en het uitwerken van alternatieve inrichtingen van het stelsel van onderwijs en kinderopvang.

Belemmerende en stimulerende factoren

Onderstaande tabel biedt een overzicht van belemmerende en stimulerende factoren voor deeltijdwerkers om meer uren te gaan werken respectievelijk voor werkgevers om deeltijdwerkers meer uren te laten werken.



	Belemmerende factoren	Stimulerende factoren
Deeltijdwerkers	<p>Kennis, houding en gedrag</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onvoldoende weten hoe werkgever tegenover meer uren werken staat. • Deeltijdwerkers in loondienst slecht op de hoogte van fiscale voordelen van en/of nauwelijks ontvankelijk voor fiscale prikkels voor meer uren werken. • Uit vrije wil in deeltijd werken: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Tevreden met aantal uren; ◦ Andere prioriteiten (zorg, opleiding, vrijwilligerswerk, hobby etc.); ◦ Gebrek aan financiële prikkels (ontbreken financiële noodzaak); ◦ Gebrek aan extrinsieke ambities. 	<p>Kennis, houding en gedrag</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zzp'ers die in deeltijd werken wel ontvankelijk voor fiscale prikkels voor meer uren werken.
	<p>Mogelijkheden en randvoorwaarden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niet uit vrije wil in deeltijd werken: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Geen voltijd baan kunnen vinden; ◦ Gezondheid staat voltijd baan in de weg; ◦ Arbeidsbelasting staat voltijd baan in de weg; ◦ Hoge kosten van de kinderopvang. • Sociale normen m.b.t. rollen van vaders en moeders. • Niet of slechts marginaal lonen van meer uren werken (soms zelfs armoedeval). • Ontbreken van carrièremogelijkheden in sommige sectoren (spoort niet aan tot meer uren te werken). 	<p>Mogelijkheden en randvoorwaarden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ontoereikend huishoudensinkomen. • Werk beter kunnen inpassen in privéleven (passende werktijden, thuis kunnen werken en/of dichtbij huis kunnen werken). • Goede, betaalbare kinderopvang en maatwerk in het aanbod van kinderopvang (laatste m.n. van belang in sectoren waar buiten kantooruren wordt gewerkt). • Wegvallen noodzaak verlenen mantelzorg. • Betere beloning. • Prettige organisatiecultuur. • Inhoudelijk aantrekkelijk werk.
Werkgevers	<p>Kennis, houding en gedrag</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onvoldoende weten hoe werknemer tegenover meer uren werken staat. • Geen prioriteit voor bestuurders, geen expliciet beleid, geen structureel onderdeel van functionerings- en beoordelingscyclus. • Het als privébeslissing van de werknemer zien. 	<p>Kennis, houding en gedrag</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werknemers door contractuitbreiding tegemoet willen komen en een fatsoenlijk inkomen willen bieden.
	<p>Mogelijkheden en randvoorwaarden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Langere werkweek correleert vaak met lagere productiviteit per uur. • Minder mogelijkheden voor deelname aan leven lang ontwikkelen. • In sommige sectoren leiden grotere contracten tot problemen in de roostering. • In sommige sectoren sprake van beperkte werktijden (piek in werkzaamheden). • Contractuitbreiding financieel minder voordelig dan aantrekken nieuw personeel (die in lagere schalen beginnen). • Inflexibiliteit in omvang contract (bij minder werk niet mogelijk aantal contracturen weer te verlagen) • Als gevolg van coronacrisis in sommige sectoren (tijdelijk) minder werk en dus minder mogelijkheden voor contractuitbreiding. 	<p>Mogelijkheden en randvoorwaarden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meer uren werken door deeltijdwerkers maakt minder uren werken door voltijdwerkers mogelijk, wat bijdraagt aan productiviteit van personeelsbestand als geheel. • Groter contract en daardoor beter loon leiden tot meer commitment met het bedrijf en betere motivatie voor het werk. • Besparing op kosten (tijd en geld) voor werving en selectie respectievelijk inwerken en opleiden van nieuwe werknemers. • Als gevolg van coronacrisis in sommige sectoren (tijdelijk) meer werk en dus meer mogelijkheden voor contractuitbreiding.



Interventies en oplossingen

Uit het onderzoek komen de volgende (beleids)interventies aan de orde die kunnen bijdragen aan het opheffen van de bovengenoemde belemmerende factoren en/of het versterken van de stimulerende factoren.

Algemeen	<ul style="list-style-type: none"> • Geïntegreerde aanpak (samenwerking tussen alle bij de arbeidsmarkt betrokken partijen); • Prioriteren van aantal aandachtsgebieden, formuleren van concrete doelstellingen, monitoren van voortgang; • Individuele aandacht, creativiteit en maatwerk.
Doelgroep	<ul style="list-style-type: none"> • Niet in de eerste plaats richten op economische speerpuntsectoren, maar vooral op sectoren/beroepen met veel (onderbenutte) deeltijdwerkers; • Niet alleen richten op 'kleine' deeltijdwerkers (<12 uur) maar ook op 'middelgrote' deeltijdwerkers (12-24 uur); • Mobiliseren van uittrekkers die nog wel een paar uur willen (blijven) werken; • Ook aandacht voor (groeïende) groep werkenden die juist minder uren zou willen werken.
Kennis, houding en gedrag	<ul style="list-style-type: none"> • Goede voorlichting vanaf de basisschool aan jongens en meisjes over. (implicaties) van studie- en beroepskeuzes; • Positievare beeldvorming rondom thema's als werkende moeders, zorgende vaders en kinderopvang; • Goede informatievoorziening over deeltijdwerk/ meer uren werken aan werkgevers en werknemers; • Verhogen prioriteit bij bestuur/directie voor meer uren werken; • Contractuitbreiding als structureel onderdeel van personeelsbeleid en gespreksonderwerp tijdens de cyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken; • Verbetering van ondersteuning van werknemers vanuit management/HR.
Scholing	<ul style="list-style-type: none"> • Bevorderen van 'leven lang ontwikkelen' door deeltijdwerkers; • Aanbieden van coaching, cursussen en opleidingen aan deeltijdwerkers.
Organisatie van werk	<ul style="list-style-type: none"> • Combineren van verschillende werkzaamheden in één baan: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Combineren van gelijksoortige werkzaamheden bij verschillende werkgevers; ◦ Combineren van ongelijksoortige werkzaamheden bij dezelfde werkgever. • Beter kunnen inpassen van werk in de privésituatie door: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Tijd- en plaatsonafhankelijk werken (thuiswerken); ◦ Meer vrijheid voor werknemers werk zelf in te plannen; ◦ Flexibel kunnen inzetten van verlof; ◦ Meer zeggenschap van werknemers over hun werktijden. • Persoonlijke dienstverlening aan werkenden.
Maatschappelijke omgeving	<ul style="list-style-type: none"> • Bijdrage van de maatschappelijke omgeving aan het beter kunnen combineren van werk en privé door: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Digitaal aanbieden van dienstverlening;



	<ul style="list-style-type: none"> ○ Verruiming/verschuiving van openingstijden; ○ Samenwerking/integratie school en opvang.
Combineren van zorg en werk	<ul style="list-style-type: none"> • Verder optimaliseren regelingen voor verlof na de geboorte; • Extra aandacht en maatwerkoplossingen voor deeltijdwerkers met mantelzorgtaken.

In theorie relevante oplossingseigenaren zijn het Rijk, de provincie/Taskforce Human Capital, regionale samenwerkingsverbanden op het gebied van arbeidsmarkt, gemeenten, onderwijs, werkgevers-/brancheorganisaties, werknemersorganisaties en A&O-fondsen. Uit het onderzoek komen de provincie en de Taskforce Human Capital niet als eerst aangewezen oplossingseigenaar naar voren. Wel zouden zij bij de aanpak van de onderbenutting van deeltijdwerkers een coördinerende en faciliterende rol kunnen spelen. Verder is een lobbyende rol richting het Rijk denkbaar, daar waar het gaat om gewenste aanpassingen in wet- en regelgeving en kabinetsbeleid.

Conclusies en aanbevelingen

Het bovenstaande overziend is voor het beter benutten van deeltijdwerkers allereerst een bewustwordingsproces nodig. Zowel werkgevers als deeltijdwerkers moeten bewust worden van het (eigen én maatschappelijk) belang van het 'opplussen' van deeltijdcontracten. Vervolgens dienen werkgevers en deeltijdwerkers – structureel – met elkaar in gesprek te gaan over de mogelijkheden en ambities op dit gebied. Om te bevorderen dat deeltijdwerkers daadwerkelijk meer uren (kunnen) gaan werken zijn verschillende (beleids)interventies denkbaar. De tabel hierboven geeft daar voorbeelden van.

Er is niet één panacee. De meest effectieve aanpak bestaat uit een combinatie van interventies. Die zal per sector verschillen. Verder zal het vizier niet alleen op 'kleine' deeltijdwerkers (minder dan 12 uur) maar ook op 'middelgrote' deeltijdwerkers (12-24 uur) gericht moeten zijn. Van groot belang is ook aandacht te schenken aan de groep (in voltijd of deeltijd) werkenden die juist minder uren willen werken. Waar de groep onderbenutte deeltijdwerkers een dalende trend laat zien, is bij deze groep juist sprake van groei.

De meeste winst lijkt te halen in sectoren/beroepen met veel deeltijdwerkers (zoals schoonmaak, logistiek, onderwijs, zorg etc.). Dat laat onverlet dat ook in de economische speerpuntsectoren, met naar verhouding veel minder deeltijdwerkers, het opplussen van deeltijdcontracten aandacht verdient. In principe gaat het daarbij om dezelfde soort (beleids)interventies als voor andere sectoren/beroepen. Qua doelgroep zal het accent in de speerpuntsectoren vooral moeten liggen op de 'middelgrote' deeltijdwerkers, want kleine deeltijdwerkers zijn er vaak nauwelijks. Vanwege krapte op de arbeidsmarkt werkt men vaak al zoveel mogelijk uren. In vervolg daarop is juist in de speerpuntsectoren aandacht nodig voor de groep werkenden die minder uren willen werken. Als niet naar deze groep wordt geluisterd, kiezen ze voor andere sectoren en mogelijk zelfs voor een baan buiten de provincie.

De bal ligt bij dit alles primair bij de sectoren zelf. De rol van het Rijk en de provincie in dezen is vooral stimuleren en impulsen geven.





1 Achtergrond en opzet van het onderzoek

1.1 Achtergrond van het onderzoek

Human Capital Akkoord Zuid-Holland

De provincie Zuid-Holland en de Economic Board Zuid-Holland (EBZ) geven, samen met de Triple Helix, vorm aan de Human Capital Agenda voor Zuid-Holland. In het op 19 juni 2019 door 66 partijen ondertekend Human Capital Akkoord Zuid-Holland¹ zijn uitgangspunten benoemd en onderschreven die tot een gezamenlijke aanpak van de knelpunten op de arbeidsmarkt in de provincie moeten leiden.

Human Capital Akkoord Zuid-Holland

Centraal in het Human Capital Akkoord Zuid-Holland staat de aanpak van de volgende arbeidsmarktknelpunten:

- Eén op de vijf werkgevers wordt belemmerd in de groei door tekort aan personeel;
- Werknemers vinden niet de geschikte baan;
- Een deel van het arbeidspotentieel is nog onbenut.

De ambitie van het akkoord is dat Zuid-Holland in 2024 concurrerend is dankzij een arbeidsmarkt die talent van werkenden optimaal benut. Deze ambitie wil men realiseren langs vier routes:

1. Leven Lang Ontwikkelen;
2. Veerkrachtige arbeidsmarkt (van-werk-naar-werk-trajecten, omscholing);
3. Activeren van onbenut arbeidspotentieel;
4. Aantrekken en behouden van internationaal talent.

Beter benutten van deeltijdwerkers

Per route van het akkoord zijn (kwantitatieve) doelstellingen geformuleerd. Een van de twee doelstellingen van route 3, het activeren van onbenut arbeidspotentieel, is dat onderbenutte deeltijdwerkers meer uren gaan werken. Onderbenutte deeltijdwerkers zijn deeltijdwerkers die meer uren willen werken en daarvoor ook direct beschikbaar zijn. Uitgaande van een grens voor deeltijdwerk bij 12 uur per week, zijn er in Zuid-Holland naar schatting 85.000 niet-studerende werkenden (werknemers en zzp'ers) die meer uren willen en daarvoor ook beschikbaar zijn.² De kwantitatieve doelstelling is dat in de periode tot 2024 20.000 van deze onderbenutte deeltijdwerkers meer uren gaan werken (van 12 uur per week of minder naar 20 tot 28 uur per week).

Waar door de benoeming van kwartiermakers en het sluiten van deelakkoorden op de andere kwantitatieve doelstellingen al de nodige voortgang is geboekt, is daar bij het beter benutten van deeltijdwerkers vooralsnog geen sprake van. Dit terwijl volgens onderzoeken van onder meer McKinsey Global Institute en Stichting Het Potentieel Pakken grotere deeltijdbanen een belangrijke bijdrage zouden kunnen leveren aan het verminderen van de personeelstekorten op de Nederlandse arbeidsmarkt. In versterkte mate geldt dat voor sectoren waar veel vrouwen werken, zoals zorg en

¹ Het akkoord is opgesteld door de taskforce Human Capital van de Economic Board Zuid-Holland in nauwe samenwerking met de Provincie Zuid-Holland. Economic Board Zuid-Holland (2019). Human Capital Akkoord Zuid-Holland.

² Birch (2018). Human Capital in Zuid-Holland. Arbeidsmarktanalyse en doelstellingen voor een agenda; Economic Board Zuid-Holland/Hogeschool Rotterdam (2020). Beter benutten van deeltijdwerkers <12.



onderwijs.³ Bij het 'opplussen' van deeltijdbanen snijdt het mes overigens aan meer kanten:

- Voor bedrijven en instellingen kunnen er, naast terugdringing van de personeelstekorten, ook 'bijvangsten' zijn. Daarbij kan het onder meer gaan om:
 - Verbetering van de dienstverlening richting de cliënt of patiënt (minder verschillende 'gezichten');
 - Vermindering van organisatorische uitdagingen (bijvoorbeeld wat betreft het aantal overdrachtsmomenten, functioneringsgesprekken en het plannen van vergaderingen);
 - Meer betrokkenheid van werknemers bij hun werk en hun werkgever, hetgeen weer een gunstig effect heeft op bijvoorbeeld het personeelsverloop.⁴
- Werknemers hebben baat bij een groter contract, onder meer financieel (financiële zelfstandigheid), qua ontwikkelingsmogelijkheden en qua kansen op de arbeidsmarkt.
- Ons land als geheel profiteert zowel maatschappelijk als economisch van een grotere bijdrage van vrouwelijk talent.⁵

Door de coronacrisis staat op dit moment de arbeidsmarkt op een andere manier onder druk dan tot en met februari 2020: een toenemend deel van het arbeidsaanbod zit thuis. Toch blijft het een actueel vraagstuk of deeltijdwerkers meer uren zouden kunnen werken. In sommige sectoren, zoals de zorg en de supermarkten, blijft de arbeidsmarkt krap. En als er in de komende tijd een vaccin beschikbaar komt, zal de vraag in andere sectoren ook weer aantrekken.

1.2 Doel en vraagstelling van het onderzoek

Met het oog op het bovenstaande hebben de provincie Zuid-Holland en EBZ Panteia een quick scan laten uitvoeren van de mogelijkheden meer arbeidsaanbod te creëren door deeltijdwerkers meer uren te laten werken. Doel van dit onderzoek was het in kaart brengen van de stimulerende en belemmerende factoren, die effect hebben op het meer uren werken door deeltijdwerkers én de mogelijkheden om invloed op die factoren uit te oefenen. De centrale probleemstelling van het onderzoek luidde als volgt:

Op welke wijze is te bewerkstelligen dat deeltijdwerkers (werknemers én zzp'ers), die 12 uur per week of minder werken, meer uren per week gaan werken?

Bij de beantwoording van deze centrale probleemstelling is onderstaand model als analysekader gebruikt.

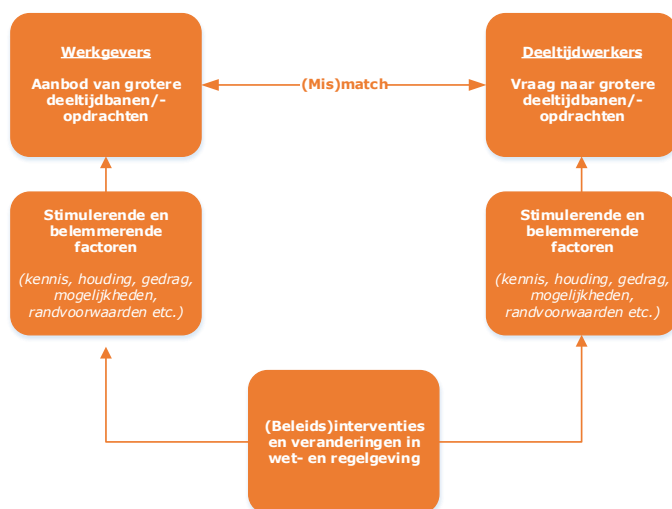
³ McKinsey Global Institute (2018). Het potentieel pakken. De waarde van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt; Stichting Het Potentieel Pakken (2020). Het potentieel pakken in de zorg. De kansen rondom grotere deeltijdbanen.

⁴ Shuck, B., R. Reio Jr., T. Rocco (2011), 'Employee engagement: An examination of antecedent and outcome variables', IN: Journal Human Resource Development International, volume 14, issue 4.

⁵ McKinsey Global Institute (2018). Het potentieel pakken. De waarde van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt; Stichting Het Potentieel Pakken (2020). Het potentieel pakken in de zorg. De kansen rondom grotere deeltijdbanen.



Figuur 1.1 Analyse kader



Bron: Panteia

Mede aan de hand van dit analysekader is de centrale probleemstelling verder uitgewerkt in de volgende concrete onderzoeksvragen.

Stimulerende en belemmerende factoren

Deeltijdwerkers

1. Wat zijn voor deeltijdwerkers, die 12 uur per week of minder werken, *stimulerende factoren* voor het daadwerkelijk meer uren per week gaan werken (voor werknemers binnen of aanvullend op hun dienstverband en voor zzp'ers binnen of aanvullend op hun opdrachtenportefeuille)?
2. Wat zijn voor deeltijdwerkers, die 12 uur per week of minder werken, *belemmerende factoren* voor het daadwerkelijk meer uren per week gaan werken?
3. In hoeverre veranderen deze factoren door de huidige economische crisis als gevolg van corona?

Werkgevers

4. Wat zijn voor werkgevers *stimulerende factoren* voor het meer uren laten werken door bij hen werkzame deeltijdwerkers, die 12 uur per week of minder werken (voor werknemers door uitbreiding van hun arbeidscontract en voor zzp'ers door meer en of grotere opdrachten)?
5. Wat zijn voor werkgevers *belemmerende factoren* voor het meer uren laten werken door bij hen werkzame deeltijdwerkers, die 12 uur per week of minder werken?
6. In hoeverre veranderen deze factoren door de huidige economische crisis als gevolg van corona?
7. Wat zijn in breder verband voor werkgevers *stimulerende factoren* voor het in dienst nemen en/of houden van deeltijdwerkers?
8. Wat zijn in breder verband voor werkgevers *belemmerende factoren* voor het in dienst nemen en/of houden van deeltijdwerkers?
9. In hoeverre veranderen deze factoren door de huidige economische crisis als gevolg van corona?



Interventies en oplossingseigenaren

10. Welke (*beleids*)interventies en veranderingen in wet- en regelgeving kunnen de stimulerende factoren versterken en de belemmerende factoren opheffen?
11. Wie zijn *oplossingseigenaren* van de relevante en kansrijke (beleids)interventies en veranderingen in wet- en regelgeving (centrale overheid, decentrale overheden, sectoren, individuele werkgevers, vakbonden etc.)?

Verschillen naar beroepsgroep en sector

12. In hoeverre zijn er bij de beantwoording van de onderzoeksvragen 1 tot en met 11 verschillen naar *beroepsgroep en/of sector*?

Specifieke situatie in Zuid-Holland

13. In hoeverre komt de *specifieke Zuid-Hollandse situatie* overeen met het algemene landelijke beeld, zoals dat uit de beantwoording van de onderzoeksvragen 1 tot en met 12 naar voren komt?
14. Welke specifieke *rol* als oplossingseigenaar is er bij de relevante en kansrijke (beleids)interventies en veranderingen in wet- en regelgeving weggelegd voor de taskforce Human Capital van de Economic Board en/of de Provincie Zuid-Holland?

De hierboven gehanteerde bovengrens voor deeltijdwerkers van 12 uur per week is gebaseerd op de in het rapport van Birch gehanteerde definitie. De beschikbare bronnen gaan echter vaak uit van een andere bovengrens, bijvoorbeeld 24 of 35 uur per week. Ook deze afbakeningen zijn in onze analyses betrokken.

1.3 Opzet van het onderzoek

Het onderzoek had het karakter van een quick scan, was primair kwalitatief van aard en bestond uit landelijke deskresearch en verdiepende (regionale) interviews. De interviews hadden tot doel te toetsen of het op basis van de deskresearch geschetste landelijke beeld ook opgaat voor de specifieke Zuid-Hollandse situatie en om dit beeld nader te verfijnen en aan te vullen. Voor de interviewronde zijn zes (private en publieke) sectoren geselecteerd met een relatief groot aandeel (onderbenutte) deeltijdwerkers: 1) Supermarkten; 2) Transport en logistiek; 3) Schoonmaakbranche; 4) Gemeenten; 5) Onderwijs; 6) Zorg. Per geselecteerde sector is waar mogelijk gesproken met een (regionale) vertegenwoordiger van zowel werkgevers- als werknemerskant.

1.4 Leeswijzer

De opbouw van dit rapport is als volgt. Nadat in dit eerste hoofdstuk achtergrond, doel en opzet van het onderzoek aan de orde kwamen, beschrijft hoofdstuk 2 de context. Daarbij gaat het om een beknopt cijfermatig beeld van deeltijdwerk en een schets van voor deeltijdwerkers relevante (ontwikkelingen in) wet- en regelgeving in Nederland. Hoofdstuk 3 en 4 gaan in op de belemmerende en stimulerende factoren voor deeltijdwerkers om meer uren te gaan werken respectievelijk voor werkgevers om deeltijdwerkers meer uren te laten werken. Tot slot komen in hoofdstuk 5 (beleids)interventies aan de orde die de in hoofdstuk 3 en 4 beschreven belemmerende factoren opheffen en stimulerende factoren versterken. Daarbij besteden we ook aandacht aan de bijbehorende 'oplossingseigenaren'.

Voorin het rapport is een managementsamenvatting opgenomen met de belangrijkste bevindingen, conclusies en aanbevelingen van het onderzoek. De bijlagen achterin het rapport bevatten een uitgebreidere schets van deeltijdwerk, een gedetailleerde



beschrijving van (de ontwikkelingen in) wet- en regelgeving en overzichten van de geraadpleegde bronnen en de deelnemers aan de interviews.





2 Context

Dit hoofdstuk bevat een beknopt cijfermatig beeld van deeltijdwerk en een schets van voor het beter benutten van deeltijdwerkers relevante wet- en regelgeving in Nederland. Uitgebreidere beschrijvingen zijn te vinden in bijlage 1 en 2.⁶ Daarmee vormt dit hoofdstuk de context van de volgende hoofdstukken in dit rapport.

2.1 Deeltijdwerk in Nederland

In deze paragraaf komen achtereenvolgens de volgende aspecten van deeltijdwerk aan de orde:

- Voltijd- versus deeltijdwerkers;
- Anderhalfverdieners;
- Baancombineerders (werkenden met twee deeltijdbanen);
- Onderbenutte deeltijdwerkers;
- Werkenden in voltijd of deeltijd die minder uren willen gaan werken.

Voltijd- versus deeltijdwerkers

CBS verdeelt de werkzame beroepsbevolking naar hun arbeidsduur in voltijdwerkers (35 uur of meer per week werkzaam) en deeltijdwerkers (minder dan 35 uur per week werkzaam). Het aandeel voltijdwerkers toont een dalende en daarmee het aandeel deeltijdwerkers een stijgende tendens.

- In het eerste kwartaal van 2020 werkten in Nederland ruim 4,5 miljoen personen in voltijd. Dat waren er nog maar 78.000 meer dan het aantal deeltijdwerkers. In 2010 was het verschil nog 542.000.⁷ In Zuid-Holland is iets meer dan 48% van de 1.851.000 werkenden deeltijdwerker.
- Van de mannen werkte in 2019 72% in voltijd, 5 procentpunt minder dan in 2009. Vrouwen werken nog steeds veel minder vaak dan mannen in voltijd. In 2019 ging het om 27% van alle werkende vrouwen tegenover 25% in 2009.
- Het percentage mannelijke deeltijdwerkers dat 28 tot 35 uur werkt (grote deeltijdbanen), nam in dezelfde periode toe: van 8% in 2009 tot 11% in 2019. Bij de vrouwen was eveneens sprake van een toename: van 20% in 2009 naar 24% in 2019.
- Van de mannen werkte in 2019 8% minder dan 12 uur, 4% 12 tot 20 uur en 5% 20 tot 28 uur per week. Bij de vrouwen ging het dat jaar om 13%, 12% en 24%. Onder de groep deeltijdwerkers die 12 uur of minder werken, vallen naast 'gewone' werknemers en zzp'ers ook de nodige studerende met een bijbaan.⁸
- Het aandeel deeltijdwerkers varieert naast geslacht ook naar sector. In de zorg en de horeca was in 2018 driekwart van de werknemersbanen een deeltijdbaan. In Zuid-Holland ligt dit aandeel een paar procent lager. Onderaan de ranglijst staat de bouwnijverheid met minder dan een kwart deeltijdbanen; in Zuid-Holland bedraagt dit percentage zelfs minder dan 20%.
Ook binnen sectoren bestaan verschillen. Zo geeft TLN aan dat in de sector vervoer en opslag chauffeurs in het algemeen fulltime of meer werken (vaak lang op pad, fulltime salaris nodig) en in distributiecentra het logistiek productiewerk relatief vaak door deeltijdwerkers (vrouwen met kinderen, studenten) wordt gedaan.

⁶ Bijlage 1 bevat ook enige cijfers voor Zuid-Holland

⁷ <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-beroepsbevolking/werkzaam>

⁸ <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden>



- In alle bedrijfstakken zijn de banen van vrouwen voor het merendeel deeltijdbanen. Dit in tegenstelling tot de banen van mannen, die in de meeste bedrijfstakken voor het merendeel door voltijders worden bezet. Alleen in de bedrijfstakken horeca, cultuur, recreatie en overige diensten en de uitzendbureaus werkt ook het merendeel der mannen in deeltijd.⁹
- Tot slot is er een verband tussen beroepsniveau en –klasse en aandeel deeltijdwerkers. Naarmate het beroepsniveau hoger is, ligt het percentage deeltijdwerkers lager. Wat beroepsklassen betreft, zijn er in 2019 met name bij de dienstverlenende, zorg- en welzijns- en pedagogische beroepen naar verhouding veel deeltijdwerkers (respectievelijk 75%, 73% en 68%). Relatief veel voltijdwerkers zijn er vooral bij de managers-, ICT- en technische beroepen (85%, 78% en 77%). Ook de beroepen in openbaar bestuur, justitie en veiligheid en de agrarische beroepen kennen naar verhouding veel voltijdwerkers (68% en 67%).¹⁰

Anderhalfverdieners

Anderhalfverdieners zijn paren waarin de ene partner een voltijdbaan (35 uur of meer per week) en de andere partner een deeltijdbaan (minder dan 35 uur per week) heeft.

- In 2018 waren er bijna 3,3 miljoen paren waarvan één of beide partners werkten. Anderhalfverdieners is het verdienertype dat bij deze stellen het meest voorkomt. Daarbij gaat het steeds vaker om 'grote' anderhalfverdieners, waarbij de in deeltijd werkende partner 20 tot 35 uur per week werkt. Dit aandeel nam sinds 2003 toe van 27% naar 36%. Tegelijkertijd nam het aandeel 'kleine' anderhalfverdieners, met een partner in een deeltijdbaan van minder dan 20 uur per week, af (van 20% naar 12%). Ook het percentage eenverdieners was in 2018 aanzienlijk lager dan vijftien jaar eerder.¹¹

Baancombineerders

Baancombineerders zijn werkenden met twee verschillende deeltijdbanen naast elkaar. Het aantal baancombineerders is de laatste jaren redelijk constant.

- In 2016 hadden bijna 600.000 mensen (7% van de werkzame beroepsbevolking) een tweede baan naast hun hoofdbaan. Het aantal mensen met twee banen bleef daarmee vrij constant in vergelijking met eerdere jaren. De groep die in beide banen werknemer is, is wat groter dan de groep die in de ene baan werknemer en in de andere zelfstandige is. De eerste groep heeft vaker een tweede baan om rond te kunnen komen. De tweede groep combineert banen vooral om persoonlijke ontwikkeling of afwisseling.
- Werkenden in de cultuur-, sport- en recreatiesector hadden in 2016 naar verhouding het vaakst een tweede baan (ruim 14%), gevolgd door werkenden in de onderwijssector (ruim 10%) en de verhuur- en overige zakelijke dienstensector (10%). Relatief de minste baancombineerders waren er in de bouw (3%) en de financiële dienstverlening (bijna 4%).¹²
- Volgens het SER-advies 'De vele kanten van banen combineren' uit 2018 hebben veel baancombineerders een huishoudinkomen rond of net boven het sociaal minimum. Vaak gaat het om jonge mensen. Naar het oordeel van de SER zitten deze mensen 'gevangen in het combineren van (tijdelijke) banen' en hebben weinig vooruitzicht op persoonlijke ontwikkeling of scholing in het werk.¹³

⁹ CBS (2020). De arbeidsmarkt in cijfers 2019.

¹⁰ CBS Statline (Werkzame beroepsbevolking; beroep)

¹¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/22/meer-grote-minder-kleine-anderhalfverdieners>

¹² <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/39/motief-tweede-baan-anders-bij-zelfstandige-en-werknemer>

¹³ SER (2018). De vele kanten van banen combineren.



Onderbenutte deeltijdwerkers

Onderbenutte deeltijdwerkers zijn deeltijdwerkers die meer uren willen werken en daar ook direct beschikbaar voor zijn. Trendmatig is sprake van een afname van het aandeel onderbenutte deeltijdwerkers.

- In 2018 was ruim 4% van de werkzame beroepsbevolking onderbenutte deeltijdwerker. Absoluut gezien ging het om 382.000 werkenden. Dat is fors minder dan de 583.000 in 2014. Deze daling houdt waarschijnlijk verband met de steeds krappere arbeidsmarkt. Werkgevers vragen daardoor hun werknemers meer uren te werken of bieden in vacatures grotere deeltijdbanen of voltijdsbanen aan.
- Absoluut gezien de meeste onderbenutte deeltijdwerkers werkten in 2018 in de dienstverlenende, bedrijfseconomische en administratieve beroepen en zorg en welzijn beroepen. Binnen die beroepsklassen wilden respectievelijk 70.000, 63.000 en 60.000 deeltijdwerkers meer uren werken. Dat zijn ook de beroepsklassen met het hoogste aantal deeltijdwerkers. Binnen de commerciële beroepen wilden 54.000 deeltijdwerkers meer uren werken. De helft van hen is verkoopmedewerker in de detailhandel.
- Ook relatief gezien waren er in 2018 in de dienstverlenende beroepen de meeste onderbenutte deeltijdwerkers (9% van de werkzame beroepsbevolking), gevolgd door de creatieve en taalkundige beroepen (8%) en de pedagogische beroepen (6%). De hierboven geconstateerde daling van het percentage onderbenutte deeltijdwerkers in de periode 2014-2018 was het sterkst voor schoonmakers (van 20% naar 12%) en keukenhulpen (van 16% naar 8%). Ook in de zorg was de afname relatief groot. Daar ging het met name om verzorgenden (van 14% naar 7%) en sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders (van 13% naar 7%).¹⁴
- Het beeld van de groep onderbenutte deeltijdwerkers is verder als volgt samen te vatten:
 - Vrouwen willen vaker meer uren werken dan mannen. Dit verschil is vooral te verklaren door het grotere aandeel vrouwen met een kleine deeltijd baan.¹⁵
 - Onderbenutte deeltijdwerkers werkten in 2018 gemiddeld 18 uur per week en wilden gemiddeld 12 uur per week meer werken;
 - Ruim vier op de tien onderbenutte deeltijdwerkers hadden in 2018 een flexibele arbeidsrelatie en iets minder dan vier op de tien een vaste;
 - Minder dan een op de vijf onderbenutte deeltijdwerkers werkte in 2018 als zelfstandige. De rest was werknemer.¹⁶

De coronacrisis heeft geleid tot een (tijdelijke) trendbreuk. In het tweede kwartaal van 2020 waren er 406.000 deeltijdwerkers die meer uren willen werken tegenover 333.000 in hetzelfde kwartaal in 2019. Daarmee lag dit aantal voor het eerst in zes jaar hoger dan in het hetzelfde kwartaal van een jaar eerder.¹⁷ Verklaring voor de recente ontwikkeling is vooral de afname van het aantal gewerkte uren als gevolg van de crisis.¹⁸

Werkenden die minder uren willen werken

Tegenover deeltijdwerkers die meer uren willen werken, staan voltijd- en deeltijdwerkers werkenden die minder uren willen werken. Terwijl het aandeel van onderbenutte deeltijdwerkers in de werkzame beroepsbevolking trendmatig afneemt, toont het percentage van werkenden die minder uren willen werken een stijgende tendens.

¹⁴ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/16/minder-deeltijders-die-meer-uren-zouden-willen-werken>

¹⁵ SCP (2018). Emancipatiemonitor 2018.

¹⁶ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/16/minder-deeltijders-die-meer-uren-zouden-willen-werken>

¹⁷ <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-beroepsbevolking/wil-meer-uren-werken-beschikbaar>

¹⁸ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/23/2-1-procent-minder-uren-gewerkt-in-eerste-kwartaal>



- In het eerste kwartaal van 2019 zegt 9% van de werkenden meer uren te willen werken, ongeacht de vraag of zij hiervoor ook beschikbaar zijn, en 7% minder uren te willen werken, ook als dat gevolgen heeft voor de verdiensten. Sinds begin 2015 is de groep die meer uren wil werken steeds verder geslonken, terwijl het aantal werkenden dat minder uren wil werken vanaf begin 2013 juist is gegroeid.¹⁹
- Vrouwen geven iets vaker aan minder uren te willen werken dan mannen, zowel bij voltijdwerkers (35 uur of meer) als deeltijdwerkers (minder dan 35 uur). Dit verschil is het grootst bij de voltijdwerkers. Van alle vrouwen die in het eerste kwartaal van 2019 voltijds werkten, wil 14% minder uren werken. Bij de mannen is dat 8%. Verder is het aandeel dat minder uren wil werken onder de voltijdwerkers groter dan onder de deeltijdwerkers, namelijk 9% tegenover 5%. Van de zelfstandigen gaf in het eerste kwartaal van 2019 10% aan minder te willen werken, tegen 7% van de werknemers met een vaste arbeidsrelatie en 6% van de werknemers met een flexibele arbeidsrelatie.²⁰
- Een relevante ontwikkeling in dit verband is ook de trend van geleidelijke uittreding door ouderen, al dan niet met gebruikmaking van deeltijdpensioen.²¹ Het werken in deeltijd is onder oudere mannen sterk gestegen. Van de vooroorlogse generaties 60-plussers werkte 1 op de 14 mannen in deeltijd; van de huidige generaties is dit 1 op de 6. Daarenboven zou op dit moment 1 op de 16 in voltijd werkende oudere mannen en vrouwen graag in deeltijd willen werken.²² Deels is de toename van deeltijd onder oudere werknemers het gevolg van het 'generatiepact' dat in verschillende cao's, bijvoorbeeld die voor gemeenten, is opgenomen met het oog op verjonging van het personeelsbestand.²³

2.2 (Ontwikkelingen) wet- en regelgeving

Voor het beter benutten van deeltijdwerkers relevante (ontwikkelingen in) wet- en regelgeving in Nederland zijn onder meer de volgende:

- De **Wet flexibel werken** geeft de werknemer het recht de werkgever te vragen meer of minder uren te mogen werken. De vraag is in hoeverre werknemers en werkgevers op de hoogte zijn van deze wet;
- Er zijn diverse **verlofregelingen**, die bijdragen aan het beter kunnen combineren van werk en privé: zwangerschaps- en bevallingsverlof, geboorteverlof (partnerverlof), ouderschapsverlof en zorgverlof. Per 1 juli 2020 is het geboorteverlof verder verruimd. Vanaf juli 2022 komt er deels betaald in plaats van volledig onbetaald ouderschapsverlof;
- De **kinderopvangtoeslag** is een tegemoetkoming voor ouders in de kosten van de kinderopvang. De uitvoering van deze regeling schiet ernstig tekort. Het kabinet treft daarom maatregelen om de praktische rechtsbescherming van ouders te verbeteren. Daarnaast wordt wetgeving voorbereid om het toeslagensysteem beter en menselijker te maken. Hoge terugvorderingen gaat het kabinet waar mogelijk voorkomen en matigen.
- Het kabinet gaat **alternatieve inrichtingen van het stelsel van onderwijs en kinderopvang** uitwerken aan de hand van concrete scenario's, waarbij voor- en nadelen en kosten en baten worden meegenomen.

¹⁹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/25/7-procent-van-de-werkenden-wil-minder-uren-werken>

²⁰ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/25/7-procent-van-de-werkenden-wil-minder-uren-werken>

²¹ Onder meer de pensioenfondsen ABP en PFZW kennen een deeltijdpensioenregeling.

²² CPB (2018). Geleidelijke uittreding en de rol van deeltijdpensioen.

²³ <https://www.aeno.nl/generatiepact>



3 Belemmerende en stimulerende factoren voor deeltijdwerkers

Onderwerp van dit hoofdstuk zijn de belemmerende en stimulerende factoren voor deeltijdwerkers om meer uren te gaan werken.

3.1 Belemmerende factoren

Kennis, houding en gedrag

Werkgevers en deeltijdwerkers **weten vaak niet van elkaar** hoe men tegenover uitbreiding van het aantal uren staat. In het algemeen komt het niet structureel aan de orde in de gesprekken in het kader van de functionerings- en beoordelingscyclus.

McKinsey adviseert in het rapport 'Het potentieel pakken' het financieel aantrekkelijk te maken om meer uren per week te werken.²⁴ Uit promotieonderzoek aan de Vrije Universiteit blijkt echter dat **deeltijdwerkers in loondienst nauwelijks ontvankelijk zijn voor fiscale prikkels** voor meer uren werken. Het onderzoek richtte zich op de belastingmaatregelen die vanaf 2001 zijn ingevoerd om het meer lonend te maken voor samenwonende vrouwen en moeders om langere werkweken te draaien. Belangrijke bevinding van het onderzoek was dat de doelgroep ofwel **slecht op de hoogte** was van de voordelen, of er **onverschillig** tegenover stond.²⁵

Van de vrouwen die in deeltijd werken doet een deel dat uit **vrije wil**:

- Het onderzoek 'Werken aan de start' van het SCP uit 2018 laat zien dat iets meer dan de helft van Nederlandse vrouwen simpelweg **tevreden** is met hun aantal gewerkte uren. Ook jongere vrouwen werken graag minder uren om tijd vrij te kunnen maken voor hobby's, vrije tijd en voorbereiding op het stichten van een gezin.²⁶ Voor veel vrouwen is in deeltijd werken een manier om naast hun werk tijd over te houden voor het huishouden en voor zichzelf. De **zorg voor (klein)kinderen**²⁷ speelt bij vier op de tien deeltijdwerkers een rol. Ook een **opleiding, vrijwilligerswerk of mantelzorg** worden vaak genoemd als redenen om voor een deeltijdbaan te kiezen.²⁸
- In het onderzoek van de Stichting Het Potentieel Pakken in de zorg worden **'andere prioriteiten', 'gebrek aan financiële prikkels'** en **'kinderen'** als belangrijkste redenen genoemd om niet meer uren te willen werken.²⁹ Ook uit het onderzoek 'Ons geld' van het SCP uit 2018 komt, althans voor een deel van de vrouwen, gebrek aan financiële prikkels als reden naar voren. Van de alleenwonende vrouwen voelt drie op de vier de financiële noodzaak om te werken. Voor samenwonende vrouwen is dat nog maar de helft. Met name bij anderhalfverdieners wordt het inkomen van de vrouw gezien als 'erbij', 'een

²⁴ McKinsey Global Institute (2018). Het potentieel pakken. De waarde van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt.

²⁵ Zie: <https://www.taxlive.nl/nl/documenten/nieuws/parttimer-in-loondienst-ongevoelig-voor-fiscale-stimuli/> <https://fd.nl/economie-politiek/1271496/fiscale-prikkels-helpen-amper-om-hardnekkige-deeltijdcultuur-te-doorbreken>

²⁶ SCP (2018). Werken aan de start. Jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt.

²⁷ Vrijwel alle vrouwen die in deeltijd werken én jonge kinderen hebben, noemt de zorg voor hun kinderen als reden waarom ze niet voltijds willen of kunnen werken (97%). Dat geldt ook voor ruim de helft (54%) van de in deeltijd werkende vrouwen met uitsluitend volwassen kinderen van 24 jaar of ouder; aan te nemen is dat het in dat geval meestal om de zorg voor kleinkinderen gaat.

²⁸ SCP (2018). Emancipatiemonitor 2018. Dit beeld komt in grote lijnen overeen met het onderzoek 'Deeltijd (g)een probleem' dat het SCP tien jaar eerder uitvoerde. Zie: SCP (2009). Deeltijd (g)een probleem. Mogelijkheden om de arbeidsduur van vrouwen met een kleine deeltijdbaan te vergroten.

²⁹ Stichting Het Potentieel Pakken (2020). Het potentieel pakken in de zorg. De kansen rondom grotere deeltijdbanen.



extraatje'. Vooral de mannen vinden dat de vrouw wat werk betreft 'haar hart moet volgen' en niet voor het geld (meer) hoeft te werken. Vrouwen blijven ook graag thuis voor de kinderen. Bij tweeverdieners ligt de situatie anders. Betreffende groep is vaker hoogopgeleid en vindt werk/carrière belangrijk en leuk. Deze vrouwen vinden het geen probleem kinderen een aantal dagen per naar de opvang te brengen. Ook hecht deze groep meer aan economische zelfstandigheid.³⁰

- Uit onderzoek van Panteia komt naar voren dat vrouwen in aanleg even ambitieus in hun werk zijn als mannen. Wanneer echter het privéleven door de ambities op het werk in het gedrang dreigt te komen, stellen vrouwen hun ambities sterker bij dan mannen. Ook verschillen vrouwen en mannen in de inhoud van hun ambities op het werk. Hoewel zowel vrouwen als mannen overwegend intrinsiek georiënteerd zijn, zijn vrouwen meer **intrinsiek ambitieus** dan mannen, terwijl mannen meer extrinsiek ambitieus zijn dan vrouwen. Tussen deze factoren en het verschil tussen vrouwen en mannen in het aantal arbeidsuren bestaat een, zij het zwak, verband.³¹

CNV Connectiviteit zegt geen signalen uit de sector gemeenten te ontvangen dat deeltijdwerkers op grote schaal meer willen werken (of worden gevraagd meer uren te gaan werken). Vanuit de Aob wordt opgemerkt dat kleine deeltijdwerkers in het onderwijs dat vaak doen als 'leuke nevenbezigheid', die willen niet meer. Grotere deeltijdwerkers kiezen vaak bewust voor een bepaald aantal uren. FNV Zorg en Welzijn geeft aan dat jongere deeltijdwerkers in de zorg vaker kiezen voor een zzp-constructie naast hun deeltijd-contract in plaats van uitbreiding van het aantal uren van dat contract. In het laatste geval zijn ze niet voldoende flexibel in het combineren van werk en privé.

Mogelijkheden en randvoorwaarden

Niet alle vrouwen echter werken uit vrije wil in deeltijd:

- Een op de drie in deeltijd werkende vrouwen zou liever voltijds werken, maar kan **geen volledige baan vinden** en/of de **gezondheid** staat voltijds werken niet toe. Van alle in deeltijd werkende vrouwen kan 19% niet voltijds werken vanwege hun gezondheid, 9% kan geen volledige baan vinden en 5% kan geen volledige baan vinden en zou dat bovendien niet aankunnen vanwege gezondheidsproblemen.³²
- Ook de **fysieke en/of psychosociale belasting van het werk** kan meer uren werken in de weg staan. Dit speelt in meerdere sectoren. Volgens schoonmaakbedrijf Van Oerle is fulltime werken in de schoonmaak door de zwaarte van het werk eigenlijk geen optie. Ook FNV Schoonmaak wijst hierop. De bond zet daarom in op vergroting van contracten door het combineren van verschillende facilitaire werkzaamheden (naast schoonmaak bijvoorbeeld catering en beveiliging, zie ook paragraaf 5.1). Volgens FNV Zorg en Welzijn maakt een combinatie van factoren het werk in de zorg zwaar (onduidelijke roostering, altijd beschikbaar moeten zijn, steeds gecompliceerder werk, hoge werkdruk). Door de coronacrisis is dit extra duidelijk geworden. In een enquête onder leraren in het po geeft een derde van hen, met name ouderen, aan het leraarschap te zwaar te vinden voor een voltijdbaan.³³

³⁰ SCP (2018). Ons geld. Vrouwen en mannen over het belang van economische zelfstandigheid voor vrouwen.

³¹ Panteia (2009). Gezocht: ambitie m/v. Ambitie en (deeltijd)werk bij mannen en vrouwen.

³² SCP (2018). Emancipatiemonitor 2018.

³³ Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs (2019). Arbeidsmarktplatform PO (2019). Deeltijdwerk nader bekeken. Verkenning naar motieven voor deeltijdwerk in het primair onderwijs.



- Volgens Jumbo zijn de **hoge kosten van de kinderopvang** voor veel werknemers in de supermarktbranche de reden om in deeltijd te werken. Als zij meer uren gaan werken, zijn ze veel geld kwijt aan de opvang van kinderen.

Onderzoek van de Universiteit Utrecht laat zien dat bij de keuze van vrouwen om in deeltijd te werken ook **sociale normen** een rol spelen. Het onderzoek toont dat sociale normen met betrekking tot de prioriteiten die moeders en vaders zouden moeten stellen respectievelijk welke partner het meest succesvol mag zijn invloed hebben op de keuzes die mannen en vrouwen in hun leven maken. Deze keuzes zouden heel anders uitpakken wanneer sociale normen gelijke rollen tussen vaders en moeders zouden benadrukken.³⁴ McKinsey wijst eveneens op de invloed van uitgesproken opvattingen en sociale normen op de keuzes van mannen en vrouwen ten aanzien van onderwijs, loopbaan en zorg.³⁵ TLN stipt in het interview in dit verband het verschil aan tussen stedelijke (minder traditioneel) en agrarische gemeenschappen (traditioneel).

Voor deeltijdwerkers in de zorg is het volgens onderzoek van Stichting Het Potentieel Pakken **onduidelijk wat meer uren werken financieel oplevert**. In sommige gevallen loont het niet of slechts marginaal.³⁶ De **armoedeval** ligt op de loer (rond de € 32.000 komen allerlei toeslagen te vervallen). Vooral jongere alleenstaanden en éénuoudergezinnen kunnen er door uitbreiding van het aantal uren financieel op achteruit gaan. Maar ook voor hogere inkomensgroepen kan sprake zijn een financiële achteruitgang, bijvoorbeeld doordat men net in een hogere belastingschijf komt te vallen. Het bovenstaand geldt vanzelfsprekend niet alleen voor de zorg maar voor alle sectoren.

Specifiek probleem in het onderwijs is volgens Aob dat er weinig **carrièremogelijkheden** zijn. Dat spoort leraren niet aan meer uren te gaan werken. Een rol in dezen speelt ook dat men in het onderwijs in feite al de nodige extra uren onbetaald werkt.

3.2 Stimulerende factoren

Kennis, houding en gedrag

Anders dan deeltijdwerkers in loondienst blijken in deeltijd werkende **zelfstandigen wel ontvankelijk** te zijn voor **fiscale prikkels**. Uit bovengenoemd promotieonderzoek aan de Vrije Universiteit komt naar voren dat zelfstandigen veel sterker dan werknemers reageerden op de sinds 2001 ingevoerde belastingmaatregelen. Zelfstandigen beschikken ook over meer mogelijkheden dan werknemers om de belastingdruk te minimaliseren (op legale wijze dan wel door ontwijken of ontduiken). Ze voeren zelf hun inkomen en aftrekposten op en winnen waarschijnlijk extern fiscaal advies.³⁷

Mogelijkheden en randvoorwaarden

Op basis van de Emancipatiemonitor 2018 van SCP (en onderliggende onderzoeken) is het volgende beeld te schetsen van de voorwaarden waaronder in deeltijd werkende vrouwen meer uren zouden gaan werken:

³⁴ <https://www.socialevraagstukken.nl/de-keuze-van-vrouwen-voor-deeltijd-is-minder-vrij-dan-we-denken/>

³⁵ McKinsey Global Institute (2018). Het potentieel pakken. De waarde van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt.

³⁶ Stichting Het Potentieel Pakken (2020). Het potentieel pakken in de zorg. De kansen rondom grotere deeltijdbanen.

³⁷ <https://www.taxlive.nl/nl/documenten/nieuws/parttimer-in-loondienst-ongevoelig-voor-fiscale-stimuli/>
<https://fd.nl/economie-politiek/1271496/fiscale-prikkels-helpen-amper-om-hardnekkige-deeltijdcultuur-te-doorbreken>



- Een **ontoereikend huishoudensinkomen** zou voor één op de drie in deeltijd werkende vrouwen een reden zijn om meer uur te gaan werken. Meer uren werken betekent meer salaris en pensioensopbouw. Zoals vermeld bestaat bij een hoger inkomen wel het gevaar dat bepaalde toeslagen wegvallen.
- Eveneens één op de drie van hen zou meer uren willen gaan werken als ze hun werk beter zouden kunnen **inpassen in hun privéleven**, bijvoorbeeld door beter passende werktijden, thuiswerken en/of dicht bij huis werken.
- **Goede en betaalbare kinderopvang** zou voor een op de zes moeders uitmaken. In de interviews met TLN, schoonmaakbedrijf Van Oerle en FNV Zorg en Welzijn wordt opgemerkt dat voor deeltijdwerkers naast de kwaliteit en kosten (voor veel werknemers is kinderopvang niet te betalen) ook maatwerk in de kinderopvang van groot belang is. De kinderopvang is nu ingesteld op kantooruren. In de logistiek, schoonmaak en zorg wordt ook veel voor en na kantooruren gewerkt.
- Een op de vijf **mantelzorgsters** zegt meer te gaan werken als hun **hulp niet langer nodig** is.
- Ook een **expliciet verzoek van hun baas** om meer uren te gaan werken zou een op de zes vrouwen serieus overwegen.

Onder een of meer van deze voorwaarden zouden ruim drie op de vier vrouwen die in deeltijd werken meer uren willen werken. De gemiddelde arbeidsduur zou daarmee met ruim een halve dag per week toenemen.³⁸

Volgens onderzoek van de Stichting Het Potentieel Pakken zijn voor deeltijdwerkers in de zorg **roostering, flexibiliteit, beloning** en een prettige **organisatiecultuur** de belangrijkste voorwaarden om meer te willen en/of kunnen werken. Deze condities hebben werkgevers grotendeels zelf in de hand.³⁹ ZorgScala merkt in dit verband op dat eerst de randvoorwaarden in de zorg (in termen van waardering voor het werk, autonomie in het werk, ontwikkelingsmogelijkheden, vermindering van de werkdruk e.d.) op orde moeten zijn voordat mensen bereid zijn meer uren te gaan werken.

Ook voor leraren in het po, die in deeltijd werken, zou een betere beloning een motief zijn om meer uren te gaan werken. Het zelfde geldt voor **inhoudelijk aantrekkelijker werk** (bijvoorbeeld door er extra interessante taken bij te krijgen).⁴⁰

De **coronacrisis** kan van positieve invloed zijn op de bereidheid van deeltijdwerkers om meer uren te gaan werken:

- Deeltijdwerkers met een partner, die zonder werk is komen te zitten, zullen meer genegen zijn meer uren te gaan werken.
- Ook het extra beroep dat in de afgelopen periode is gedaan op werknemers in sectoren als zorg en onderwijs kan ertoe leiden dat deeltijdwerkers meer uren gaan werken. Het tegengestelde effect hiervan is echter ook denkbaar. Voor sommigen zullen de ervaringen minder goed zijn geweest (hoge werkdruk en het met name in verpleeghuis- en thuiszorg moeten werken met onvoldoende beschermingsmiddelen). Onderzoek van FNV en Omroep Max wijst in die richting. Daarin geeft 85% van de zorg- en welzijnsmedewerkers aan dat men in deze periode te zwaar is belast. Meer dan de helft heeft zich tijdens zijn werk onveilig en onvoldoende beschermd gevoeld. De helft voelt zich fysiek en emotioneel

³⁸ SCP (2018). Emancipatiemonitor 2018.

³⁹ Stichting Het Potentieel Pakken (2020). Het potentieel pakken in de zorg. De kansen rondom grotere deeltijdbanen.

⁴⁰ Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs (2019). Deeltijdwerk nader bekeken. Verkenning naar motieven voor deeltijdwerk in het primair onderwijs.



uitgeput. Ruim een kwart overweegt minder te gaan werken of zelfs helemaal te stoppen.⁴¹

⁴¹ <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/zorg-welzijn/2020/06/zorgpersoneel-uitgeput-door-coronacrisis>; FNV (2020). Zorgenquête FNV. Juni 2020.





4 Belemmerende en stimulerende factoren voor werkgevers

Centraal in dit hoofdstuk staan de belemmerende en stimulerende factoren voor werkgevers om deeltijdwerkers meer uren te laten werken.

4.1 Belemmerende factoren

Kennis, houding en gedrag

Zoals reeds aangegeven in paragraaf 3.1: werkgevers en werknemers **weten vaak niet van elkaar** hoe men tegenover uitbreiding van het aantal uren staat

Het onderzoek 'Deeltijd (g)een probleem' van het SCP uit 2009 laat zien dat deeltijdwerk iets is waar werkgevers aan zijn gewend, zeker daar waar het vrouwen betreft. Men ziet het vooral als een **privébeslissing van de werknemer**, waar de werkgever zich niet mee heeft te bemoeien. De meeste werkgevers beschouwen (het grote aandeel) kleine deeltijdbanen dan ook niet als problematisch. Slechts een kleine **minderheid** van de werkgevers heeft **expliciet beleid** om deeltijdbanen te vergroten. Werkgevers staan echter niet negatief tegenover uitbreiding van deeltijdbanen en veel van hen zien ook wel mogelijkheden om dat te doen.⁴²

Volgens onderzoek van Stichting Het Potentieel Pakken in de zorg is het verhogen van de deeltijdfactor **geen prioriteit voor bestuurders**. Ook de **ondersteuning** van werknemers vanuit management/HR om voor grotere contracten te kiezen is beperkt.⁴³

De interviews onderstrepen in grote lijnen dit gebrek aan prioriteit. In het algemeen is er bij werkgevers geen specifiek structureel beleid op dit punt:

- Jumbo geeft aan dat er geen specifieke visie is op het meer uren werken door deeltijdwerkers. In de praktijk komt het weinig voor dat deeltijdwerkers contractuitbreiding willen. Vaak kiest men bewust voor een bepaald aantal uren.
- Werkgevers in de schoonmaak zetten in op kleine deeltijdbanen (maximaal 4 uur per dag) vanwege de zwaarte van het werk en om rooster-technische redenen. De inzet van FNV Schoonmaak daarentegen is, zoals vermeld, het creëren van grotere contracten door het combineren van verschillende facilitaire werkzaamheden en daarmee het realiseren van een fatsoenlijk loon.
- Gemeente Den Haag geeft aan dat contractuitbreiding op dit moment alleen op microniveau en vooral reactief aan de orde komt. Gezien de grote vervangingsvraag die in de komende 10 jaar is te verwachten, is het wel nodig het eigen potentieel zoveel mogelijk in te zetten. De 'sense of urgency' in dezen ontbreekt echter nog. Volgens CNV Connectiviteit speelt in de gemeentelijke sector ook mee dat daar, in vergelijking met andere sectoren, maar weinig kleine deeltijdbanen voorkomen.
- Het weinig voorkomen van kleine deeltijdbanen geldt ook voor het onderwijs (er zijn steeds minder leraren die het als een kleine baan "erbij" doen). Volgens Aob is meer uren werken bij OCW, onderwijswerkgevers en -bonden wel ter tafel

⁴² SCP (2009). Deeltijd (g)een probleem. Mogelijkheden om de arbeidsduur van vrouwen met een kleine deeltijd baan te vergroten.

⁴³ Stichting Het Potentieel Pakken (2020). Het potentieel pakken in de zorg. De kansen rondom grotere deeltijdbanen.



geweest maar wordt het effect ervan op het terugdringen van de personeelstekorten als beperkt ingeschat.

Mogelijkheden en randvoorwaarden

Hoewel het in de praktijk moeilijk te bepalen is bij welke werkweeklengte de **productiviteit** het hoogste is, correleert volgens macro-economische data een langere werkweek over het algemeen met een lagere productiviteit per uur. Ook beperkt een groter deeltijdcontract in combinatie met de zorg voor het huishouden de (tijd en animo voor) deelname aan een **leven lang ontwikkelen** (LLO).⁴⁴ Door deeltijdmedewerkers meer uren te laten werken ontstaat echter ook de kans om voltijdmedewerkers iets minder te laten werken, hetgeen bijdraagt aan de productiviteit van het personeelsbestand als geheel.⁴⁵

De gevolgen van een grotere contracten voor de roosters zijn volgens onderzoek van de Stichting Het Potentieel Pakken voor werkgevers (en werknemers) in de zorg onduidelijk. Soms leidt contractuitbreiding tot **problemen in de roostering**.⁴⁶ Zo kwam uit een wat ouder onderzoek van Panteia naar voren dat nieuwe werknemers bij KLM vaak in deeltijd de diensten voor 9 uur en na 3 uur toebedeeld kregen omdat zittende werknemers de uren overdag claimden omdat ze daarbuiten voor de kinderen wilden zorgen.⁴⁷ FNV Schoonmaak geeft aan dat werkgevers grotere contracten lastig vinden omdat de werknemers dan, wanneer ze ziek worden, vanwege roosterproblemen lastig zijn te vervangen.

In bepaalde sectoren vormen de **specifieke werktijden als gevolg van piek(en) in de werkzaamheden** een belemmering. Zo vindt schoonmaakwerk in de regel voor of na kantoor tijden plaats. Volgens schoonmaakbedrijf Van Oerle is fulltime werken in de schoonmaak alleen daardoor al niet aan de orde. FNV Schoonmaak geeft aan dat 'dagschoonmaak' in sommige gevallen wel en in andere gevallen niet goed mogelijk is. Bij schoonmakers zelf zou soms ook sprake zijn van een zekere schroom (deels als gevolg van het lage aanzien van schoonmaakwerk). Voor zorgmedewerkers in de VVT, gehandicaptenzorg en GGZ is er volgens FNV Zorg en Welzijn een piek in de werkzaamheden in de ochtend, aan het eind van de middag en aan het begin van de avond. Daartussen moet men (veelal onbetaald) beschikbaar blijven. Werkgevers kunnen aan werknemers vragen meerwerk te verrichten.

Gemeente Den Haag merkt op dat contractuitbreiding van zittend personeel **financieel vaak minder voordelig** is dan het aannemen van nieuwe medewerkers. Die beginnen namelijk in een lagere schaal. Een belemmering voor werkgevers is volgens schoonmaakbedrijf Van Oerle ook dat, als je eenmaal het contract van een medewerker hebt uitgebreid, je bij veranderende marktomstandigheden en/of financiële situatie van het bedrijf niet meer terug kan naar het oorspronkelijke aantal contracturen (**inflexibiliteit in omvang contract**).

Door de **coronacrisis** is er op dit moment in veel sectoren minder werk en zijn er daardoor minder mogelijkheden voor grotere deeltijdbanen. Een doorrekening van de economische effecten van de coronacrisis door Panteia in opdracht van het ministerie van EZK laat zien dat met name de sectoren cultuur, recreatie, persoonlijke diensten,

⁴⁴ Panteia (2019). Belemmeringen Leven Lang Ontwikkelen.

⁴⁵ Birch (2018). Human Capital in Zuid-Holland. Arbeidsmarktanalyse en doelstellingen voor een agenda.

⁴⁶ Stichting Het Potentieel Pakken (2020). Het potentieel pakken in de zorg. De kansen rondom grotere deeltijdbanen.

⁴⁷ Panteia (2019). Belemmeringen Leven Lang Ontwikkelen.



handel, vervoer en horeca en zakelijke dienstverlening hard worden geraakt.⁴⁸ Zo geeft FNV Schoonmaak aan dat er tot aan de coronacrisis een groot tekort aan schoonmakers was. Door de coronacrisis is er (tijdelijk?) minder schoonmaakwerk onder meer op Schiphol, in treinen en op kantoren.

Overige factoren

De Haagse Hogeschool meldt dat uitbreiding van contracten voor hen geen prioriteit heeft omdat men bij voorkeur werkt met hybride docenten. Docenten, die met één been in het bedrijfsleven staan, kunnen de snelle ontwikkelingen in het werkveld (met name in de ICT en techniek) meteen doorgeven aan de studenten. Deze mensen werken overigens vaak al voltijds.

4.2 Stimulerende factoren

Kennis, houding en gedrag

TLN en schoonmaakbedrijf Van Oerle geven aan dat het aanbieden van grotere contracten aan medewerkers, naast arbeidsmarktcrapte, ook is ingegeven doordat bedrijven medewerkers **tegemoet willen komen** en een **fatsoenlijk inkomen willen bieden**.

Mogelijkheden en randvoorwaarden

In algemene zin leveren deeltijdwerkers een positieve bijdrage aan het rendement van een bedrijf of instelling als:

- het bedrijf of de instelling de kapitaalgoederen daardoor beter kan benutten,
- de productiviteit van fulltime werknemers laag is vanwege het monotone karakter van het werk of de vereiste concentratie,
- het ziekteverzuim van fulltime werknemers hoog is,
- de overcapaciteit hoog is als gevolg van variatie in bedrijfsdrukke,
- de kennis van de deeltijdwerkers specifiek en/of schaars is en/of
- de inzetbaarheid flexibel is en de inzet op basis van vraag is te variëren.⁴⁹

FNV Schoonmaak merkt op dat, wanneer werknemers een groter contract en daardoor een beter loon hebben, het **commitment** met het bedrijf en de **motivatie** voor het werk groter zijn. Dat draagt bij aan het rendement van het bedrijf.

In een aantal sectoren heeft de **coronacrisis** geleid tot meer werk en daardoor meer mogelijkheden voor grotere deeltijdbanen. Dat geldt met name voor de zorg, maar bijvoorbeeld ook voor de e-commerce en de pakketbezorging.

Volgens TLN en FNV Schoonmaak kan men door het meer uren laten werken van deeltijdwerkers besparen op de **kosten van werving en selectie respectievelijk inwerken en opleiden** van nieuwe medewerkers. Jumbo merkt in dit verband liever het contract van iemand die heel goed werkt uit te breiden dan nieuwe medewerkers aan te nemen. Schoonmaakbedrijf Van Oerle meldt dat men in principe helemaal niets aan werving en selectie doet. Als men nieuwe krachten nodig heeft wordt eerst gekeken naar medewerkers die reeds te kennen hebben gegeven meer uren te willen werken. Pas als dat geen soelaas biedt, gaat men extern zoeken. Daarbij speelt mee dat ze **weten welk vlees ze in de kuip hebben**. FNV Schoonmaak meldt eveneens dat werkgevers liever mensen hebben die het klappen van de zweep kennen. Nieuwe

⁴⁸ Panteia (2020). CPB scenario's economische gevolgen coronacrisis voor sectoren, grootteklassen en regio's. Sectoren, grootteklassen en regio's.

⁴⁹ <https://www.hr-kiosk.nl/hoofdstuk/deeltijd>



mensen moeten worden ingewerkt en een schoonmaakdiploma halen. Gemeente Den Haag geeft aan dat het lijnmanagement vanwege het vergrijsde personeelsbestand juist een voorkeur heeft voor vers bloed.



5 Interventies en oplossingseigenaren

In dit hoofdstuk komen (beleids)interventies aan de orde die bijdrage aan het opheffen van de in hoofdstuk 3 en 4 beschreven belemmerende factoren en het versterken van de daar beschreven stimulerende factoren versterken. Daarbij besteden we ook aandacht aan de bijbehorende oplossingseigenaren.

5.1 (Beleids)interventies

Algemeen

Volgens McKinsey vereist een doorbraak op het gebied van het beter benutten van deeltijdwerkers een **geïntegreerde aanpak**. In die aanpak moeten alle betrokken partijen (overheid, sociale partners, bedrijven, maatschappelijke organisaties, etc.) in samenwerking meerdere dimensies van dit complexe, systemische probleem tegelijkertijd aanpakken. Van belang daarbij is het prioriteren van een aantal specifieke aandachtsgebieden, het formuleren van ambitieuze, concrete doelstellingen op betreffende gebieden en het monitoren van de voortgang van het realiseren van die doelstellingen.⁵⁰

Het stimuleren van deeltijdwerkers om meer uren te werken vergt volgens UWW **individuele aandacht, creativiteit en maatwerk**. Deels is het ook een kwestie van vragen en goed kijken naar de wensen en mogelijkheden van beide partijen (werknemers en werkgevers), Het gesprek hierover zou vaker expliciet moeten worden aangegaan (zie ook verderop).⁵¹ Bij maatwerk gaat het om 'finetuning' op het gebied van zowel beloning, roostering als flexibiliteit. Stichting Het Potentieel Pakken heeft hiervoor in de zorg de volgende instrumenten/methoden ontwikkeld:

- **'Wist-je-dat'** (inzichtelijk maken van de mogelijkheden voor beloning, roostering en flexibiliteit): Om de kaders en mogelijkheden binnen de huidige wet- en regelgeving, cao en intern HR-beleid duidelijk en gemakkelijk toegankelijk te maken is zowel voor werkgevers als werknemers een simpel document opgesteld met de belangrijkste vragen over de mogelijkheden voor en implicaties van contractuitbreiding op het gebied van flexibiliteit, roostering en beloning.
- **'Rooster Booster'** (duidelijkheid creëren over roosters bij grotere contracten en belemmeringen in het roosterproces wegnemen): Er is een roostersimulatie uitgevoerd, waarbij met roosteraars inzichtelijk is gemaakt wat het betekent om bijvoorbeeld van 20 uur naar 24 uur te gaan, of van 24 naar 28. Daarnaast is een evaluatie van het roosterproces ontwikkeld.
- **'Levensfase-aanpak'**: Hierbij is voortgeborduurd op de aanbeveling in het rapport 'Het potentieel pakken' van McKinsey een levensloopaanpak te hanteren voor zowel mannen als vrouwen, met flexibiliteit zowel binnen een baan als gedurende een gehele loopbaan.⁵² Er zijn gedetailleerde profielen opgesteld van de diverse groepen (bijvoorbeeld werknemers onder de 30, werknemers met jonge kinderen, werknemers boven de 45 jaar): wie zijn het en wat willen ze? Vervolgens zijn samen met de instellingen én externe HR-experts, levensfase-pakketten samengesteld om zo goed mogelijk op de behoeftes van verschillende groepen te kunnen inspelen.⁵³

⁵⁰ McKinsey Global Institute (2018). Het potentieel pakken. De waarde van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt.

⁵¹ UWW (2020). Wie wil er meer werken, en wie minder?

⁵² McKinsey Global Institute (2018). Het potentieel pakken. De waarde van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt.

⁵³ Stichting Het Potentieel Pakken (2020). Het potentieel pakken in de zorg. De kansen rondom grotere deeltijdbanen.



Zorgscala onderstreept het belang van maatwerk en flexibiliteit. Met name bij grote zorginstellingen kan het daar nogal eens aan ontbreken. Daar is het bestaande, vaak starre, systeem leidend. Wanneer de wijze waarop de medewerker de contractuitbreiding wil invullen (bijvoorbeeld vier uur meer werken verspreid over vier dagen in plaats van op één (extra) dag) daar niet binnen valt, dan is daarmee de kous af. Instellingen zouden veel flexibeler moeten zijn in de opties die ze medewerkers, die meer uren willen werken, bieden.

Doelgroep

De aanpak van onderbenutting van deeltijdwerkers dient zich niet in de eerste plaats op de speerpuntsectoren van het economisch beleid van de provincie/EBZ⁵⁴ te richten, maar vooral op die **sectoren/beroepen waarin veel (onderbenutte) deeltijdwerkers werken**, zoals horeca, handel, zorg en onderwijs. Daar is meer winst te behalen dan in de speerpuntsectoren, waar veel minder (onderbenutte) deeltijdwerkers werkzaam zijn.⁵⁵

Verder moet niet alleen gekeken worden naar onderbenutte deeltijdwerkers die 12 uur per week of minder werken ('kleine' deeltijdwerkers), maar ook en vooral naar de grotere **groep die 12 tot 24 uur per week** ('middelgrote' deeltijdwerkers). Het vermoeden bestaat dat eerstgenoemde groep vaak bewust kiest voor een kleine deeltijdbaan ('erbij doen'). De tweede groep vertegenwoordigt veel meer potentieel. Daar is meer winst te behalen (op grotere schaal kleiner aantal uren opplussen levert meer op dan op kleinere schaal een dag opplussen).

Relevant is ook de groep **uittreders die nog wel een paar uur willen (blijven) werken**. Zorgaanbieder Fundis richt zich met de overname van PrivaZorg op het mobiliseren van deze groep voor werk in de VVT.⁵⁶

Ook de **groep werkenden die juist minder zou willen werken** verdient aandacht. Wanneer de wens tot minder werken sterk is en niet binnen het bedrijf is te realiseren, is de kans groot dat men de organisatie verlaat om elders aan de slag te gaan. Individuele aandacht voor de wensen van deze groep (bijvoorbeeld met betrekking tot de balans tussen werk en privé) kan mogelijk personeelsverloop voorkomen en er misschien zelfs voor zorgen dat het aantal contracturen gelijk blijft.⁵⁷

Kennis, houding en gedrag

Met betrekking tot kennis, houding en gedrag beveelt McKinsey de volgende interventies aan:

- Al vanaf de basisschool bieden van **goede voorlichting aan jongens en meisjes** over studie- en beroepskeuzes en de implicaties daarvan.
- Voor **positievere beeldvorming** zorgen rondom thema's zoals werkende moeders, zorgende vaders en kinderopvang, met inspirerende mannelijke en vrouwelijke rolmodellen.⁵⁸

⁵⁴ De speerpuntsectoren zijn: haven in transitie, feeding & greening, megacities, cybersecurity, life sciences & health en smart industry. Zie: Economic Board Zuid-Holland (2019). Human Capital Akkoord Zuid-Holland.

⁵⁵ Economic Board Zuid-Holland/Hogeschool Rotterdam (2020). Beter benutten van deeltijdwerkers <12; UWV (2020). Wie wil er meer werken, en wie minder?

⁵⁶ <https://www.zorgvisie.nl/fundis-verkent-met-overname-randen-van-de-arbeidsmarkt/>

⁵⁷ UWV (2020). Wie wil er meer werken, en wie minder?

⁵⁸ McKinsey Global Institute (2018). Het potentieel pakken. De waarde van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt.



Vanzelfsprekend is ook **voorlichting aan werknemers en werkgevers** omtrent deeltijdwerk van belang. Een goede manier om kennis over deeltijdwerk te vergroten is volgens Hogeschool Rotterdam het ontwikkelen en onderhouden van een website voor zowel werknemers als werkgevers met informatie over het meer uren werken. Een dergelijke site kan inzicht bieden in de voor- en nadelen van meer uren werken en kan tevens dienen als platform voor het uitwisselen van ervaringen.⁵⁹ Gemeente Den Haag noemt als mogelijk instrument een videoblog waarin het belang van het 'opplussen' van deeltijdwerk - vanuit het perspectief van arbeidsmarkt en diversiteit/inclusiviteit - aan directies, lijnmanagers en medewerkers wordt gecommuniceerd. Een dergelijk videoblog zou good practices van andere gemeenten moeten laten zien (met name Amsterdam loopt op dit gebied voor).

Stichting Het Potentieel Pakken heeft de volgende instrumenten ontwikkeld om de **prioriteit** voor meer uren werken **bij bestuurders** in de zorg te verhogen en de **ondersteuning** van werknemers **vanuit management/HR** te verbeteren:

- **Value case m.b.t. deeltijdwerk voor bestuurders:** Deze omvat onder andere een goed begrip van de huidige deeltijdfactor en het potentieel binnen de organisatie en een scenarioanalyse van het effect van meer uren op personeelstekorten.
- **Overtuigend verhaal m.b.t. contractuitbreiding voor werknemers:** Dit is een verhaal met werknemers voor werknemers en kan dienen als een startpunt voor een gesprek over contractuitbreiding binnen een organisatie. Naast dit verhaal is een korte film gemaakt waarin werknemers aan het woord komen.
- **'Goed Gesprek' tussen werkgever en werknemer** over mogelijkheden en wensen m.b.t. contractuitbreiding: Hiervoor zijn een gespreksagenda en script (met voorbeeldvragen) ontwikkeld. Ook is een speciale training voor managers en HR-medewerkers ontwikkeld om een dergelijk goed gesprek te voeren.⁶⁰

Het SCP merkt in dezen op dat het essentieel is dat de arbeidsparticipatie van vrouwen **structureel onderdeel** wordt van het **personeelsbeleid**. Daardoor worden leidinggevendenden gedwongen het onderwerp tijdens de functioneringsgesprekken steeds aan de orde te stellen.⁶¹ Ook Gemeente Den Haag acht het in dergelijke gesprekken gericht identificeren van de ambities en mogelijkheden op het gebied van meer uren werken van groot belang. Dat krijgt nu onvoldoende aandacht, mede omdat lijnmanagers niet durven te vragen naar (persoonlijke) zaken als de verhouding tussen de partners in het gezin, wie de kinderen verzorgt, e.d. Op dit moment moet de werknemer, die meer uren zou willen werken, initiatief tonen en die doet dat vaak niet. Het belang dat Stichting Het Potentieel Pakken hecht aan training van lijnmanagers in gesprekstechnieken onderstreept men dan ook. De HR-afdeling zou hier een stimulerende en begeleidende rol moeten spelen.

Te wijzen in dit verband is ook op een pilot met een app waarmee werknemers in de schoonmaak bij een extern bureau konden aangeven dat ze meer uren wilden werken (maar liefst 70% gaf aan meer uren te willen werken). Achterliggende gedachte bij deze aanpak was dat het voeren van functioneringsgesprekken in deze branche ongebruikelijk is. Werkgevers staan er niet om te springen omdat het niet echt interessant is om in werknemers te investeren (bij een volgende aanbesteding kunnen het werk en de werknemers immers weer naar een andere partij gaan). Werknemers

⁵⁹ Economic Board Zuid-Holland/Hogeschool Rotterdam (2020). Beter benutten van deeltijdwerkers <12.

⁶⁰ Stichting Het Potentieel Pakken (2020). Het potentieel pakken in de zorg. De kansen rondom grotere deeltijdbanen.

⁶¹ SCP (2020). Verschillende wegen naar leidinggeven. Doorstroom van vrouwen en mannen naar leidinggevende functies.



gaan het gesprek niet aan omdat ze vaak een tweede baan hebben, dit officieel moeten melden, maar dat uit angst er last mee te krijgen niet durven. Door gebruikmaking van een dergelijke app zijn de wensen van deeltijdwerkers met betrekking tot de omvang het contract op een meer indirecte wijze te verkennen.

Scholing

Volgens de SER dient 'een leven lang ontwikkelen', ook door deeltijdwerkers, te worden bevorderd.⁶² Hogeschool Rotterdam beveelt eveneens aan dat werkgevers deeltijdwerkers veel meer stimuleren door **coaching, cursussen en opleidingen aan te bieden**.⁶³ Door scholing van deeltijdwerkers nemen hun kansen op een grotere en/of betere (deeltijd)baan toe. Bij het schoonmaakbedrijf Van Oerle moet iedereen, die langer dan drie of zes maanden in dienst is, verplicht de basisopleiding volgen. Daarna kan men, of men nu voltijd- of deeltijdwerker is, desgewenst ook vervolgoopleidingen volgen. FNV Schoonmaak geeft in dit verband echter aan dat het in de branche, mede door de hoge werkdruk, moeilijk is mensen naar een opleiding te krijgen.

Organisatie van werk

Zoals vermeld in paragraaf 4.1 beperkt het werk zich voor sommige beroepsgroepen tot een relatief klein aantal uur op één of enkele momenten van de dag. In een aantal gevallen zijn er mogelijkheden **verschillende werkzaamheden te combineren in één baan**. Een voorbeeld in de sector transport en logistiek is een project dat liep bij Flora Holland en tot doel had samen met andere distributiecentra duobanen te creëren. In de praktijk bleek dat moeilijk omdat het werk bij Flora qua tijd erg flexibel is (grote onzekerheid over uitloop van werkzaamheden). In de schoonmaak startten in 2017 twee proeven gericht op het creëren van grotere contracten door het combineren van werkzaamheden:

1. Regionale samenwerking tussen bedrijven die verschillende facilitaire diensten aanbieden. Hierbij ging het om de inzet werknemers van een schoonmaakbedrijf en een cateringbedrijf bij dezelfde opdrachtgever. Het bleek dat schoonmakers graag in de catering werkten, maar andersom niet. Het uurloon in de schoonmaak is weliswaar hoger, maar het aanzien lager. Opdrachtgevers staan er verschillend tegenover. De één vindt het 'geen fris idee', dat iemand die 's ochtends wc's schoonmaakt tussen de middag de broodjes smeert. De ander vindt het juist prettig als één bedrijf de verschillende diensten verleent.
2. Regionale samenwerking tussen schoonmaakbedrijven. Hierbij ging het uitwisseling tussen grote schoonmaakbedrijven, bijvoorbeeld door bij ziekte in te vallen.

Ook in de buitenschoolse opvang wordt gekeken naar manieren om combinatiebanen in te richten (bijvoorbeeld pedagogische medewerkers die ook actief zijn als onderwijsassistent).⁶⁴

Voor veel deeltijdwerkers is het kunnen **combineren van werk en privé** een belangrijke voorwaarde meer uren te gaan werken. Een andere organisatie van werk kan bijdragen aan het beter inpassen daarvan in de privésituatie. In de adviezen

⁶² SER (2011). Tijden van de samenleving. Slimmer organiseren van tijd en plaats van arbeid en dienstverlening; SER (2016). Een werkende combinatie. Advies over het combineren van werken, leren en zorgen in de toekomst.

⁶³ Economic Board Zuid-Holland/Hogeschool Rotterdam (2020). Beter benutten van deeltijdwerkers <12.

⁶⁴ UWV (2020). Wie wil er meer werken, en wie minder?; Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang (2019). Combinatiebanen in de kinderopvang.



'Tijden van de samenleving' (2011) en 'Een werkende combinatie' (2016) noemt de SER in dit verband onder meer de volgende mogelijkheden:

- **Tijd- en plaatsonafhankelijk werken:** Het volledig, of in ieder geval voor een deel, thuiswerken met gebruikmaking van digitale middelen maakt het combineren van werk en privé, en daarmee grotere deeltijdbanen, beter mogelijk. In bijna een kwart van de gevallen geven de niet werkende/in deeltijd werkende vrouwen in 2018 aan dat een gedeelte van de werkweek thuis kunnen werken een voorwaarde is voor het weer/meer aan het werk gaan.⁶⁵ De verwachting is dat, door de ruime ervaring die er tijdens de coronacrisis mee is opgedaan, thuiswerken in een aantal sectoren de komende tijd meer gemeengoed zal worden.
- **Meer vrijheid om het werk zelf te plannen:** Bijvoorbeeld in de vorm van zelfroosteren.
- **Flexibel inzetten van verlof:** Met een 'flexibiliteitsarrangement' is een meer individuele en op de specifieke privésituatie afgestemde invulling te geven aan verlof en vakantie van werknemers.

Als voorbeeld van een flexibiliteitsarrangement noemt de SER het flexbudget of benefit budget (ook wel 'levensfasebudget' of 'verlofbudget' genoemd). Dit komt in de kern neer op een uitruil van tijd en geld, waarbij bovenwettelijke vakantiedagen, atv-dagen, bijzonder verlof voor huwelijk, verhuizing e.d. worden omgevormd tot een budget, eventueel aangevuld met vakantiegeld en eindejaarsuitkering. Werknemers kunnen van dat budget naar behoefte verlofdagen kopen of kiezen voor geld of andere benefits en aldus gerichte en op hun dan actuele levensfase afgestemde keuzes maken. Onder meer ABN AMRO past dit al toe.

- **Zeggenschap van werknemers over hun werktijden:** Bijvoorbeeld tijdelijk meer of minder werken, variatie in aanvangs- en eindtijden en jaarroosters.⁶⁶

Een relevante ontwikkeling in dit verband is ook de snel groeiende markt voor **persoonlijke dienstverlening**. Persoonlijke dienstverlening verlicht de combinatiedruk van werkenden en schept werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Er zijn volgens de SER echter ook risico's, met name waar het om de kwaliteit van de werkgelegenheid gaat.⁶⁷

Maatschappelijke omgeving

Volgens de SER dient ook de maatschappelijke omgeving van arbeidsorganisaties en hun werknemers (scholen, kinderopvang, gemeentehuizen, winkels, bibliotheken, ziekenhuizen, huisartsen, tandartsen, apotheken etc.) bij te dragen aan het beter kunnen combineren van werk en privé en daarmee aan de mogelijkheden voor grotere deeltijdbanen:

- Allereerst kan dat door het **digitaal aanbieden van dienstverlening**. Gemeenten en verschillende diensten van de rijksoverheid, zoals de Belastingdienst, bieden al veel dienstverlening digitaal aan. Tijdens de coronacrisis is ook de nodige ervaring opgedaan met digitaal thuisonderwijs, is e-health in een stroomversnelling gekomen en heeft e-commerce een hoge vlucht genomen, ook daar waar het gaat om de dagelijkse boodschappen.

⁶⁵ SCP (2018). Emancipatiemonitor 2018.

⁶⁶ SER (2011). Tijden van de samenleving. Slimmer organiseren van tijd en plaats van arbeid en dienstverlening; SER (2016). Een werkende combinatie. Advies over het combineren van werken, leren en zorgen in de toekomst.

⁶⁷ SER (2011). Tijden van de samenleving. Slimmer organiseren van tijd en plaats van arbeid en dienstverlening; SER (2016). Een werkende combinatie. Advies over het combineren van werken, leren en zorgen in de toekomst.



- Daarnaast kan **verruiming/verschuiving van openingstijden** soelaas bieden. De afgelopen jaren zijn de openingstijden van voorzieningen als winkels en bibliotheken, maar ook gezondheidsinstanties en gemeenten, verruimd. Er is echter nog ruimte voor verdere verbetering.
- De SER hecht in dezen ook aan een meer eigentijds en sluitend **dagarrangement voor 4-12-jarigen** in het onderwijs en de opvang. Dat kan onder meer door vroegere en betere samenwerking tussen de school en de opvang, meer regelmaat in de schooltijden, inzetten op gezamenlijke huisvesting van school en opvang en meer aandacht voor volwaardige arbeidscontracten in de opvangsector. Een dergelijk dagarrangement zou een eerste stap zijn in de ontwikkeling naar de door de raad wenselijk geachte integrale kindvriendelijke centra voor 0-12-jarigen.⁶⁸

Combineren van zorg en werk

Bij het combineren van zorg en werk gaat het enerzijds om de zorg voor een pasgeboren kind en anderzijds om mantelzorg:

- De regelingen voor het **verlof na de geboorte** van een kind (zie ook bijlage 2) dienen volgens de SER verder geoptimaliseerd te worden. Naast kwalitatief goede en betaalbare kinderopvang (uitbesteding van de zorg) dient het overheidsbeleid ook gericht te zijn op het faciliteren van zorg door de ouders zelf. Ook met verlofregelingen houden jonge ouders immers hun band met de arbeidsmarkt in stand.⁶⁹
- De grote diversiteit in mantelzorgverleners, mantelzorgontvangers en vormen van **mantelzorg** is groot. Dat vraagt volgens de SER om maatwerk en een palet aan oplossingen. Om de combinatie van werk en mantelzorg mogelijk te maken, is flexibiliteit van zowel de werkgever als de werknemer nodig. Inspraak in de eigen werktijden en begrip van de werkomgeving kunnen uitkomst bieden. Verder hebben mantelzorgers behoefte aan informatie en advies over bestaande regelingen, die vaak onbekend zijn. Technologische ontwikkelingen en een verder ontwikkelde markt voor persoonlijke dienstverlening (zie ook hierboven) kunnen de taken van mantelzorgers verlichten.⁷⁰

5.2 Oplossingseigenaren

In theorie relevante oplossingseigenaren voor de in paragraaf 5.1 genoemde oplossingen zijn het Rijk, de provincie/Taskforce Human Capital, regionale samenwerkingsverbanden op het gebied van arbeidsmarkt, gemeenten, onderwijs, werkgevers-/brancheorganisaties, werknemersorganisaties en A&O-fondsen.

Uit de interviews komt het volgende beeld naar voren:

- Volgens TLN zit de oplossing vooral bij het Rijk. Het Rijk zou met name moeten zorgen voor (centraal georganiseerde) goede en betaalbare kinderopvang (en maatwerk daarin).
- FNV Schoonmaak ziet de oplossing niet zozeer in grotere contracten (daar is het werk fysiek te zwaar voor) maar vooral in het combineren van facilitaire werkzaamheden (schoonmaak, catering, beveiliging etc.) om zo tot grotere contracten te komen. Dat is volgens de bond een zaak van de driehoek

⁶⁸ SER (2011). Tijden van de samenleving. Slimmer organiseren van tijd en plaats van arbeid en dienstverlening; SER (2016). Een werkende combinatie. Advies over het combineren van werken, leren en zorgen in de toekomst.

⁶⁹ Bij het aanpassen van verlofregelingen (verruiming, flexibilisering) is het wel belangrijk de aantrekkelijkheid van jonge werknemers op de arbeidsmarkt in de gaten te houden. Met name in het MKB zouden ruimere verlofregelingen werkgevers ervan kunnen weerhouden jongere werknemers aan te nemen.

⁷⁰ SER (2011). Tijden van de samenleving. Slimmer organiseren van tijd en plaats van arbeid en dienstverlening; SER (2016). Een werkende combinatie. Advies over het combineren van werken, leren en zorgen in de toekomst.



werknemer, werkgever, opdrachtgever. Als één niet meewerkt, gaat het niet. De bal ligt daarbij in eerste instantie bij de werkgever.

Men ziet ook een belangrijke rol weggelegd voor het Rijk, met name in de aanbestedingswetgeving. Als langjarige contracten de norm worden, dan ziet de werkgever meer belang in het investeren in de werknemer. Het Rijk kan ook een stimulerende en faciliterende rol spelen in het komen tot een bredere sector c.q. één cao voor de facilitaire branches (schoonmaak, catering en beveiliging).

- Schoonmaakbedrijf Van Oerle ziet met name een rol weggelegd voor de brancheorganisaties.
- Gemeente Den Haag acht vooral de communicatie over het belang van het beter benutten van deeltijdwerkers belangrijk. Hoewel de provincie/Taskforce Human Capital hier ook een taak in kan hebben, ziet men vooral een rol weggelegd voor A&O Gemeenten.
- De combinatie van verschillende belemmeringen maakt volgens FNV Zorg en Welzijn ook een geïntegreerde aanpak nodig met verschillende partijen.
- Aob verwacht weinig effect van het meer uren werken op het terugdringen van het lerarentekort. Het lerarentekort moet wel worden opgelost. Daarbij is een centrale rol weggelegd voor het Rijk: door investeringen faciliteren van maatregelen als hogere salarissen, beter georganiseerd opleiden en anders werken. Op regionaal niveau is er bij het terugdringen van het lerarentekort eerder een rol voor de G5 en regionale arbeidsmarktplatforms dan voor de provincie.

Het beeld loopt dus nogal uiteen. Uit de interviews komen de provincie en de Taskforce Human Capital niet als eerst aangewezen oplossingseigenaar naar voren. Zij zouden bij de aanpak van de onderbenutting van deeltijdwerkers wel een coördinerende en faciliterende rol kunnen spelen. Van belang hierbij is het betrekken van alle hierboven genoemde bij de arbeidsmarkt in de provincie betrokken partijen. Ook zouden de provincie en de Taskforce Human Capital een lobbyende rol richting het Rijk kunnen spelen, daar waar het gaat om door betreffende partijen gewenste wijzigingen in de voor het beter benutten van deeltijdwerkers relevante wet- en regelgeving.





Bijlage 1 Deeltijdwerk in Nederland

De deeltijdbaan werd in de jaren vijftig 'geboren'. Vanwege tekorten aan jong vrouwelijk personeel begonnen bedrijven deeltijdbanen aan te bieden aan getrouwde vrouwen. De arbeidsparticipatie van gehuwde vrouwen is sinds die tijd sterk gestegen. Vanaf de tweede helft van de jaren tachtig gingen ook steeds meer vrouwen zonder jonge kinderen in deeltijd werken. Sinds de millenniumwisseling is eveneens een toename van het aantal deeltijdwerkende mannen te zien. Maar nog steeds is deeltijdwerk vooral weggelegd voor vrouwen.⁷¹

In deze bijlage presenteren we cijfers over de volgende aspecten van deeltijdwerk in Nederland:

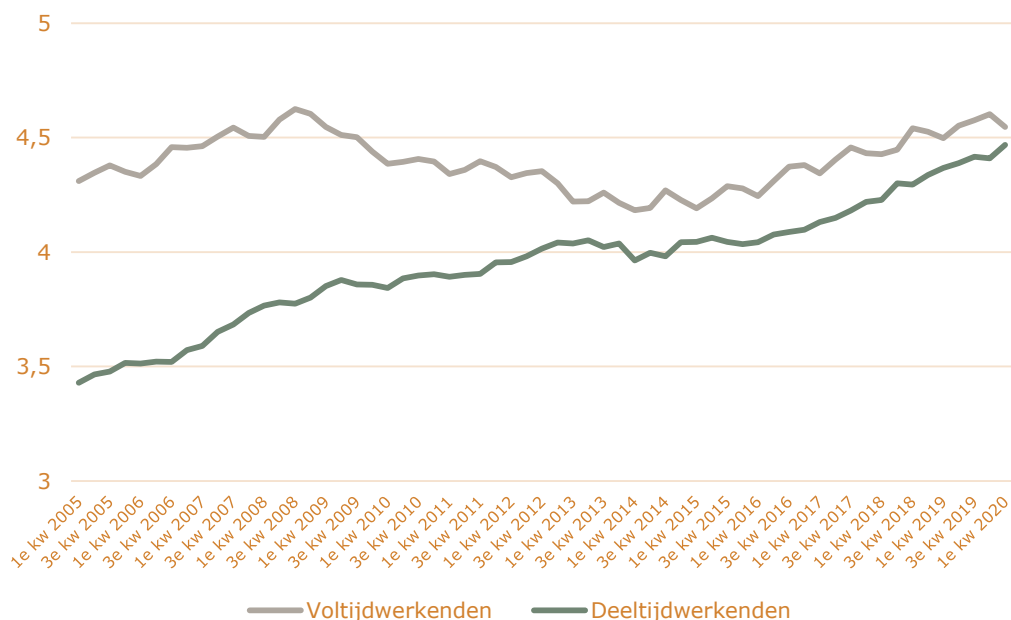
- Voltijd- versus deeltijdwerkers;
- Anderhalfverdieners;
- Baancombineerders;
- Onderbenutte deeltijdwerkers;
- Werkenden (in voltijd of deeltijd) die minder uren willen gaan werken.

Een samenvatting van deze bijlage is opgenomen in paragraaf 2.1.

Voltijd- versus deeltijdwerkers

CBS verdeelt de werkzame beroepsbevolking naar hun arbeidsduur in voltijdwerkers (35 uur of meer per week werkzaam) en deeltijdwerkers (minder dan 35 uur per week werkzaam). Onderstaande figuur geeft de werkzame beroepsbevolking van Nederland weer naar voltijd- en deeltijdwerkenden in de periode 2005-2020.

Figuur B1.1 Werkzame beroepsbevolking naar voltijd- en deeltijdwerkenden, niet seizoengecorrigeerd. 2005-2020, in miljoenen



Bron: CBS, bewerking Panteia

⁷¹ SCP (2008). Verdeelde tijd; waarom vrouwen in deeltijd werken.



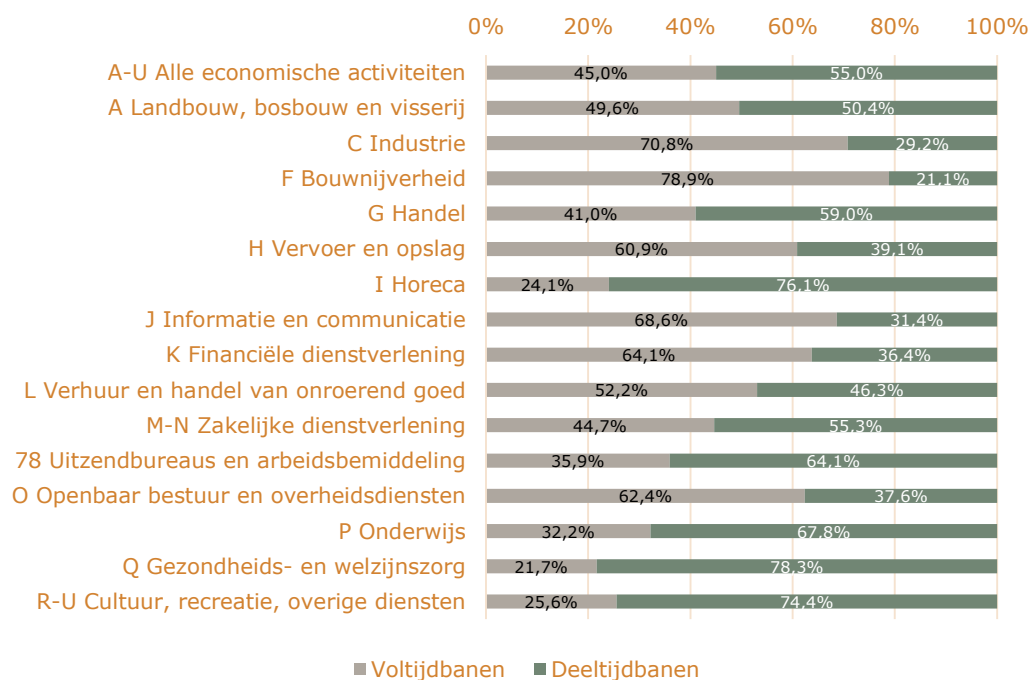
De figuur laat duidelijk de toename van het aandeel deeltijdwerkers in de totale werkzame beroepsbevolking zien. In het eerste kwartaal van 2020 werkten in Nederland ruim 4,5 miljoen personen in voltijd. Dat waren er nog maar 78.000 meer dan het aantal deeltijdwerkers. Tien jaar eerder was het verschil nog 542.000.⁷²

Van de mannen werkte in 2019 72% in voltijd, 5 procentpunt minder dan in 2009. Het percentage mannelijke deeltijdwerkers dat 28 tot 35 uur werkt, nam in dezelfde periode toe: van 8% in 2009 tot 11% in 2019.

Vrouwen werken aanzienlijk minder vaak dan mannen in voltijd. In het 2019 ging het om 27% van alle werkende vrouwen. Het percentage voltijd werkende vrouwen nam wel iets toe. In 2009 werkte 25% van de vrouwen in voltijd. Ook het percentage vrouwen met een grote deeltijdbaan (in de definitie van CBS 28 tot 35 uur) nam toe: van 20% in 2009 naar 24% in 2019. Daarmee daalde dus het aandeel vrouwen met een baan van minder dan 28 uur.

Van de mannen werkte in 2019 8,3% minder dan 12 uur, 3,9% 12 tot 20 uur en 5,0% 20 tot 28 uur per week. Bij de vrouwen ging het dat jaar om 13,1%, 11,7% en 24,3%. Onder de groep deeltijdwerkers die 12 uur of minder werken, vallen naast 'gewone' werknemers en zzp'ers ook de nodige studerende met een bijbaan.⁷³ Volgens TLN gaat het bij de groep die 12 uur of minder werkt vooral om studenten.

Figuur B1.2 Werknemersbanen naar sector en aandeel voltijd- en deeltijdbanen, 2018, in %



Bron: CBS Statline, bewerking Panteia

Het aandeel deeltijdwerkers varieert niet alleen naar geslacht maar ook sterk per sector. In de zorg en de horeca is in 2018 driekwart van de werknemersbanen een deeltijdbaan. Onderaan de ranglijst staat de bouwnijverheid met minder dan een kwart deeltijdbanen. Binnen sectoren zijn ook verschillen. Zo geeft TLN aan dat in de

⁷² <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-beroepsbevolking/werkzaam>

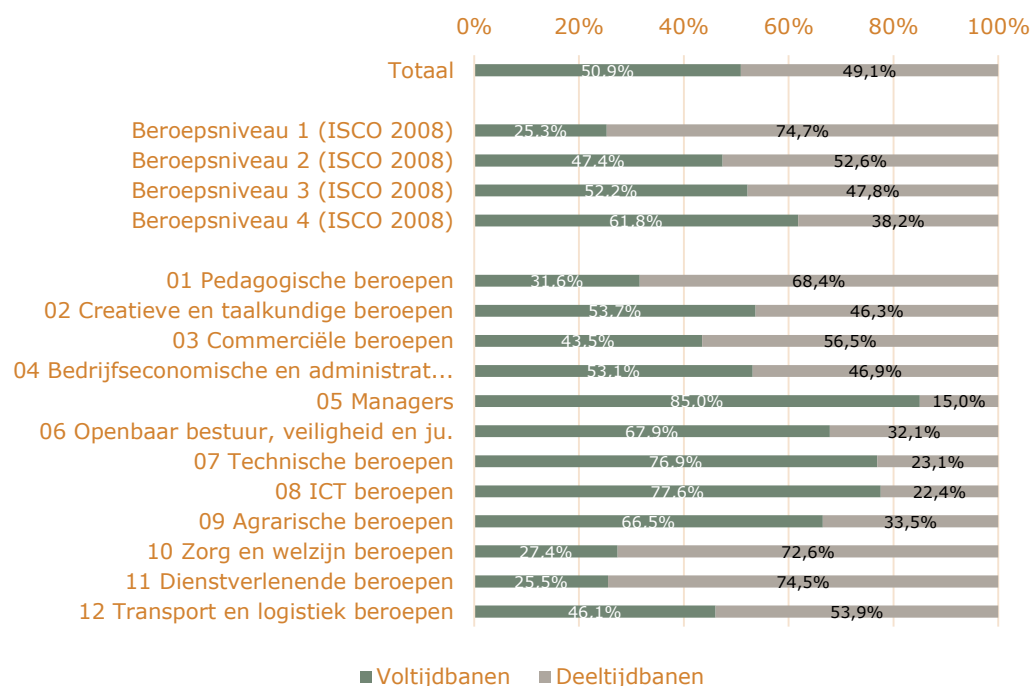
⁷³ <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden>



sector vervoer en opslag chauffeurs fulltime (of meer) werken (vaak lang op pad, fulltime salaris nodig) en in distributiecentra het logistiek productiewerk naar verhouding veel door deeltijdwerkers (vrouwen met kinderen, studenten) wordt gedaan.

In alle bedrijfstakken zijn de banen van vrouwen voor het merendeel deeltijdbanen. Dit in tegenstelling tot de banen van mannen, die in de meeste bedrijfstakken voor het merendeel door voltijders worden bezet. Alleen in de bedrijfstakken horeca, cultuur, recreatie en overige diensten en de uitzendbureaus werkt ook het merendeel van de mannen in deeltijd.⁷⁴

Figuur B1.3 Werkzame beroepsbevolking naar beroepsniveau en –klasse en percentage voltijd en deeltijd, 2019, in %



Bron: CBS Statline, bewerking Panteia

Tot slot is er een verband tussen beroepsniveau en –klasse en aandeel deeltijdwerkers. Bovenstaande figuur illustreert dit voor het jaar 2019. Anders dan in de vorige grafiek gaat het hierbij om de werkzame beroepsbevolking en niet om banen. Naarmate het beroepsniveau hoger is, ligt het percentage deeltijdwerkers lager. Kijken we naar beroepsklassen dan zijn er met name bij de dienstverlenende, zorg- en welzijns- en pedagogische beroepen naar verhouding veel deeltijdwerkers (respectievelijk 75%, 73% en 68%). Relatief veel voltijdwerkers zijn er vooral bij de managers-, ICT- en technische beroepen (85%, 78% en 77%). Ook de openbaar bestuur, veiligheid en justitie beroepen en de agrarische beroepen kennen naar verhouding nog veel voltijdwerkers (68% en 67%).

Vergelijking voltijd- versus deeltijdwerkers in Nederland en Zuid-Holland

De volgende tabellen geven de verdeling van de werkzame beroepsbevolking van Nederland als geheel en de provincie Zuid-Holland weer naar sector respectievelijk beroepsklasse en naar arbeidsduur (<12, 12 t/m 19, 20 t/m 35 en > 35 uur per

⁷⁴ CBS (2020). De arbeidsmarkt in cijfers 2019.



week). Peiljaar is weer 2019. De percentages in de tabellen zijn gebaseerd op microdata van CBS en kunnen daardoor voor Nederland als geheel afwijken van bovenstaande op CBS Statline gebaseerde cijfers.

Tabel B1.1 Werkzame beroepsbevolking Nederland en Zuid-Holland naar sector en arbeidsduur (<12, 12 t/m 19, 20 t/m 35 en > 35 uur per week), 2019, in %

Nederland als geheel	<12 uur	12 t/m 19 uur	20 t/m 35 uur	>35 uur	Totaal
<i>Totaal</i>	10,6	7,5	31,9	50,1	100
Bouwnijverheid	3,3	2,1	13,6	81,0	100
Chemische industrie	1,5	1,1	21,7	75,8	100
Cultuur, sport en recreatie	15,8	9,0	35,0	40,3	100
Detailhandel	25,8	14,5	26,9	32,8	100
Energie	3,3	1,1	18,4	77,3	100
Financiële dienstverlening en onroerend goed	3,3	3,4	24,9	68,5	100
Groothandel	4,0	3,6	19,1	73,3	100
Horeca	28,3	14,5	26,0	31,2	100
Informatie en communicatie	4,6	2,7	21,2	71,5	100
Landbouw, bosbouw en visserij	12,3	4,2	16,3	67,2	100
Metaalindustrie	2,2	1,7	14,4	81,6	100
Onderwijs	7,4	8,0	46,7	38,0	100
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	1,0	1,9	30,0	67,1	100
Overige dienstverlening	9,9	8,9	42,9	38,3	100
Overige industrie	4,1	4,9	29,7	61,4	100
Specialistische zakelijke dienstverlening	6,3	4,2	27,7	61,8	100
Verhuur en overige zakelijke dienstverlening	13,4	9,9	30,1	46,6	100
Vervoer en opslag	7,8	6,4	22,7	63,1	100
Voedings- en genotmiddelenindustrie	6,9	4,7	22,4	65,9	100
Welzijn	8,9	16,5	57,9	16,7	100
Zorg	5,7	10,0	58,2	26,2	100
Onbekend	21,5	8,2	28,6	41,7	100



Provincie Zuid-Holland	<12 uur	12 t/m 19 uur	20 t/m 35 uur	>35 uur	Totaal
<i>Totaal</i>	10,1	7,4	30,7	51,8	100
Bouwnijverheid	2,6	1,7	13,1	82,6	100
Chemische industrie	1,8	0,9	27,2	70,5	100
Cultuur, sport en recreatie	11,6	10,5	36,6	41,1	100
Detailhandel	25,3	15,3	27,3	32,1	100
Energie	2,4	1,2	17,2	79,3	100
Financiële dienstverlening en onroerend goed	3,5	3,8	25,0	67,7	100
Groothandel	3,9	3,6	16,3	76,3	100
Horeca	27,2	15,8	27,3	29,7	100
Informatie en communicatie	4,4	3,2	19,7	72,9	100
Landbouw, bosbouw en visserij	14,4	3,9	16,1	65,6	100
Metaalindustrie	2,0	3,5	12,6	81,6	100
Onderwijs	8,9	8,4	42,9	39,8	100
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	0,4	2,0	27,5	70,0	100
Overige dienstverlening	10,1	6,1	36,8	46,8	100
Overige industrie	4,9	4,0	29,4	61,7	100
Specialistische zakelijke dienstverlening	6,4	3,9	25,7	64,0	100
Verhuur en overige zakelijke dienstverlening	11,7	9,6	30,5	48,3	100
Vervoer en opslag	6,6	6,5	22,6	64,3	100
Voedings- en genotmiddelenindustrie	7,6	5,7	23,8	62,9	100
Welzijn	7,9	13,3	59,8	18,9	100
Zorg	5,9	9,2	56,1	28,8	100
Onbekend	19,0	8,4	27,9	44,7	100

Bron: CBS microdata, bewerking Etil en Panteia

Bovenstaande tabellen laten allereerst zien dat in Zuid-Holland naar verhouding iets meer voltijdwerkers (>35 uur per week) zijn dan landelijk. De verschillen zijn echter klein: 52% tegenover 50%. Wat de verschillen tussen Zuid-Holland en Nederland naar sector betreft, springen vooral de overige dienstverlening (in Zuid-Holland 47% voltijdwerkers tegenover landelijk 38%) en de chemische industrie (in Zuid-Holland 71% voltijdwerkers tegenover landelijk 76%) eruit.



Tabel B1.2 Werkzame beroepsbevolking Nederland en Zuid-Holland naar beroepsklasse en arbeidsuur (<12, 12 t/m 19, 20 t/m 35 en > 35 uur per week), 2019, in %

Nederland als geheel	<12 uur	12 t/m 19 uur	20 t/m 35 uur	>35 uur	Totaal
<i>Totaal</i>	10,6	7,5	31,9	50,1	100
Agrarische beroepen	12,2	4,3	17,6	65,9	100
Bedrijfsecon. en administratieve beroepen	5,8	6,1	35,7	52,4	100
Commerciële beroepen	16,2	11,4	30,0	42,5	100
Creatieve en taalkundige beroepen	10,8	4,9	32,8	51,6	100
Dienstverlenende beroepen	27,6	16,4	31,7	24,3	100
ICT beroepen	3,1	1,5	18,5	76,9	100
Managers	1,3	1,0	13,5	84,3	100
Openbaar bestuur, veiligheid en jur. beroepen	4,3	2,7	26,2	66,9	100
Overig	12,7	4,5	23,3	59,6	100
Pedagogische beroepen	12,1	10,0	47,4	30,5	100
Technische beroepen	4,0	2,1	17,6	76,3	100
Transport en logistiek beroepen	27,0	10,6	17,0	45,4	100
Zorg en welzijn beroepen	5,8	10,1	57,5	26,7	100
Nederland als geheel	<12 uur	12 t/m 19 uur	20 t/m 35 uur	>35 uur	Totaal
<i>Totaal</i>	10,1	7,5	30,7	51,8	100
Agrarische beroepen	17,0	5,3	19,2	58,5	100
Bedrijfsecon. en administratieve beroepen	5,2	5,7	33,6	55,5	100
Commerciële beroepen	14,5	12,1	29,1	44,3	100
Creatieve en taalkundige beroepen	11,1	6,5	28,8	53,6	100
Dienstverlenende beroepen	25,7	15,5	31,7	27,1	100
ICT beroepen	2,3	1,8	19,2	76,7	100
Managers	1,6	1,5	11,7	85,1	100
Openbaar bestuur, veiligheid en jur. beroepen	3,0	2,5	23,7	70,8	100
Overig	14,9	5,7	20,5	58,9	100
Pedagogische beroepen	13,9	10,6	45,4	30,2	100
Technische beroepen	3,7	2,2	17,0	77,1	100
Transport en logistiek beroepen	26,4	11,6	17,7	44,4	100
Zorg en welzijn beroepen	5,8	8,6	56,0	29,6	100

Bron: CBS microdata, bewerking Etil en Panteia

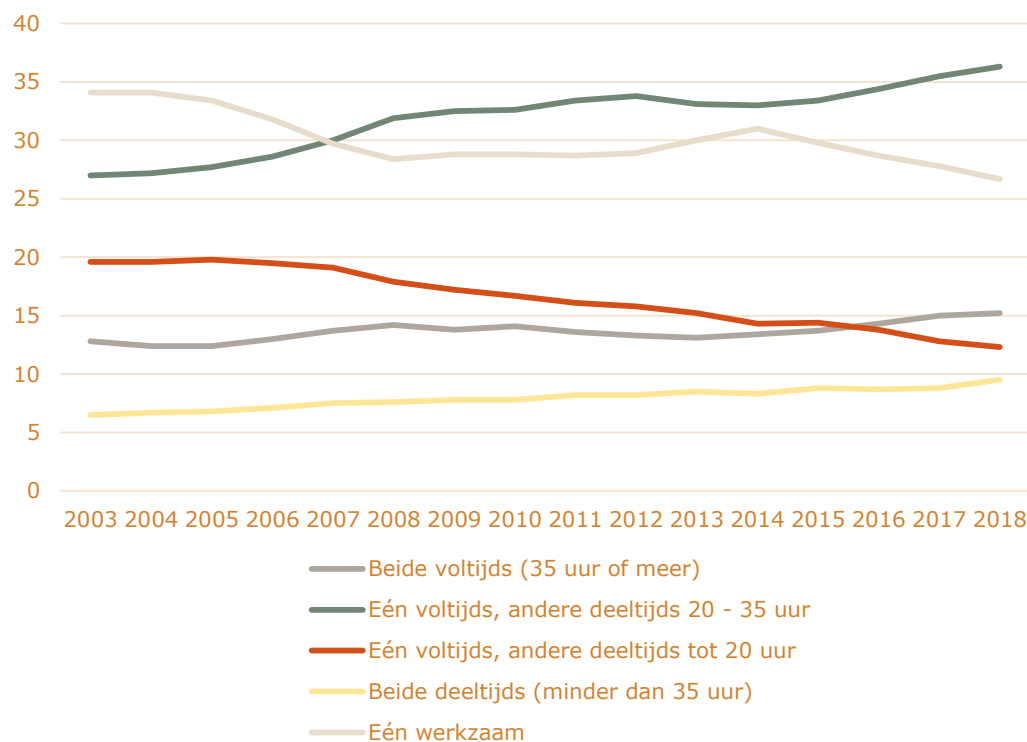


Kijken we naar de verschillen tussen Zuid-Holland en Nederland naar beroepsklasse, dan vallen vooral de agrarische beroepen (in Zuid-Holland 59% voltijdwerkers tegenover landelijk 66%) en openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen (in Zuid-Holland 71% tegenover landelijk 67%) op.

Anderhalfverdieners

Anderhalfverdieners zijn paren waarin één partner een voltijdbaan (35 uur of meer) en de andere partner een deeltijdbaan (minder dan 35 uur per week) heeft. De volgende figuur geeft de verdeling van de paren weer naar verdienertype in de periode 2003-2018.

Figuur B1.4 Paren met één of twee werkende partners, 2003-2018, in %



Bron: CBS, bewerking Panteia

In 2018 waren er bijna 3,3 miljoen paren waarvan één of beide partners werkten. Anderhalfverdieners, waarbij de ene partner voltijds (35 uur of meer) en de andere deeltijds werkt, is het verdienertype dat bij deze stellen het meest voorkomt. Daarbij gaat het steeds vaker gaat om 'grote' anderhalfverdieners, waarbij de in deeltijd werkende partner 20 tot 35 uur per week werkt. Dit aandeel nam sinds 2003 toe van 27% naar 36%. Tegelijkertijd daalde het aandeel 'kleine' anderhalfverdieners, met een partner in een deeltijdbaan van minder dan 20 uur per week (van 20% naar 12%). Ook het percentage eenverdieners was in 2018 aanzienlijk lager dan vijftien jaar eerder.

Met name paren van wie het jongste kind nog geen twaalf jaar is, zijn relatief vaak 'grote' anderhalfverdieners (in 2018 ging het om 46%). Er zijn daarbij wel aanzienlijke verschillen naar onderwijsniveau. Is de moeder laagopgeleid, dan hoort 26% van de desbetreffende stellen tot de grote anderhalfverdieners; bij een hoogopgeleide moeder

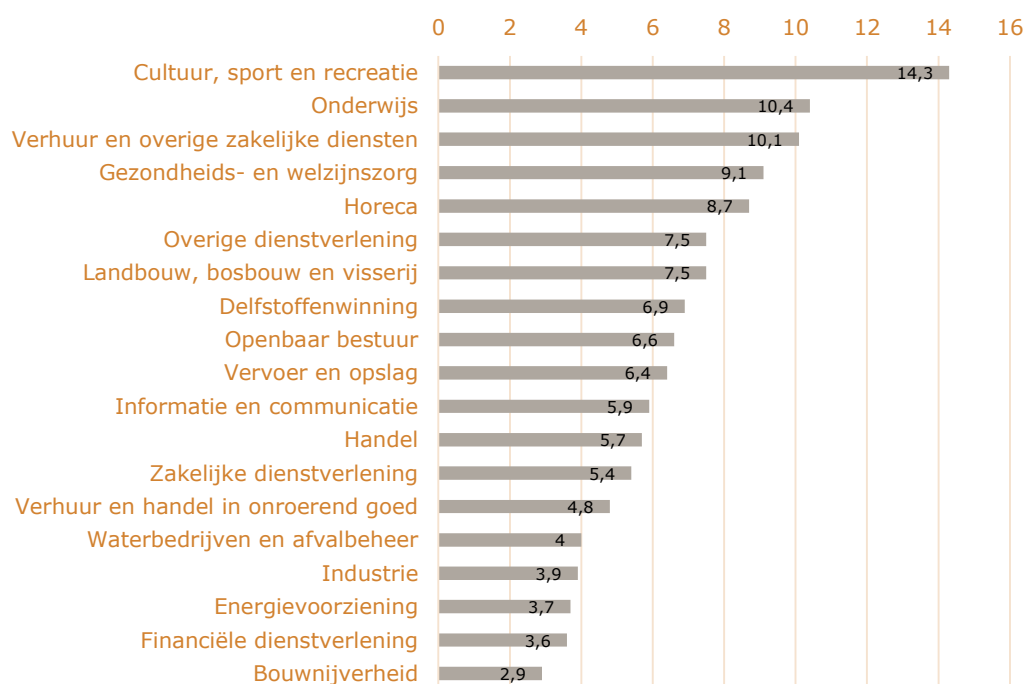


is dat 52%. Bij laagopgeleide paren werkt relatief vaak maar één partner. Paren zonder jonge kinderen zijn relatief vaak een- of tweeverdieners met een voltijd baan.⁷⁵

Baancombineerders

Baancombineerders zijn werkenden met twee verschillende deeltijdbanen naast elkaar. In 2016 hadden bijna 600.000 mensen (7% van de werkzame beroepsbevolking) een tweede baan naast hun hoofdbaan. Het aantal mensen met twee banen bleef daarmee vrij constant in vergelijking met eerdere jaren. Verder terugkijkend zijn de verschillen groter. Zo hadden in 2006 nog minder dan 500.000 personen twee banen, van wie bijna 60% in beide gevallen als werknemer. De groep werknemers-zelfstandigen was met ruim 40% wat kleiner. Wie in beide banen werknemer is, heeft vaker een tweede baan om rond te kunnen komen. Wie zowel werknemer als zelfstandige is, combineert banen vooral omwille van persoonlijke ontwikkeling of afwisseling.

Figuur B1.5 Werkenden met twee banen naar sector, 2016, in %



Bron: CBS, bewerking Panteia

Werkenden in de cultuur-, sport- en recreatiesector hadden in 2016 naar verhouding het vaakst een tweede baan (ruim 14%), gevolgd door werkenden in de onderwijssector (ruim 10%) en de sector verhuur- en overige zakelijke dienstverlening (10%). Relatief de minste baancombineerders waren er in de bouw (3%) en de financiële dienstverlening (bijna 4%).⁷⁶

Volgens het SER-advies 'De vele kanten van banen combineren' (2018) hebben 16.000 baancombineerders een huishoudinkomen rond het sociaal minimum. En nog eens 12.000 baancombineerders hebben een huishoudinkomen tussen 100% en 120% van het sociaal minimum. In beide groepen gaat het vooral om mensen tot 25 jaar. Deze baancombineerders zitten volgens de SER 'gevangen in het combineren van (tijdelijke)

⁷⁵ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/22/meer-grote-minder-kleine-anderhalfverdieners>

⁷⁶ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/39/motief-tweede-baan-anders-bij-zelfstandige-en-werknemer>



banen' en hebben weinig vooruitzicht op persoonlijke ontwikkeling of scholing in het werk.⁷⁷

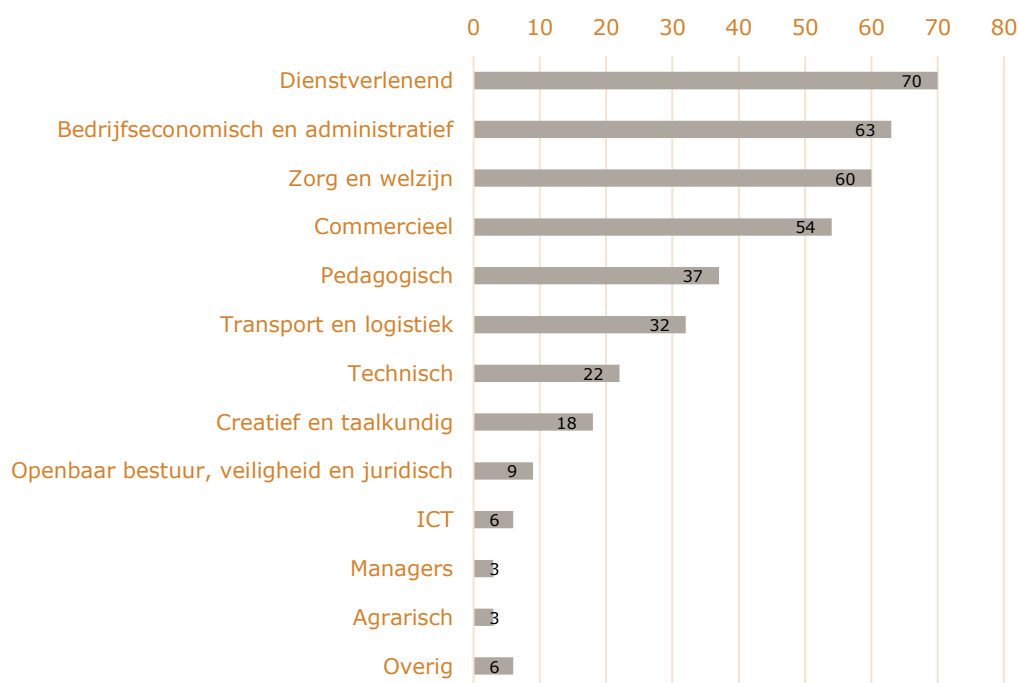
Onderbenutte deeltijdwerkers

Onderbenutte deeltijdwerkers zijn deeltijdwerkers die meer uren willen werken en daar ook direct beschikbaar voor zijn.

Landelijk beeld

In 2018 werkte ruim 4% van de werkzame beroepsbevolking in hun grootste werkkring in deeltijd, wilde meer uren werken en was daarvoor ook direct beschikbaar. Absoluut gezien ging het om 382.000 werkenden. Dat is fors minder dan de 583.000 in 2014. Deze daling houdt waarschijnlijk verband met de steeds krappere wordende arbeidsmarkt. Werkgevers vragen daardoor hun werknemers meer uren te werken. Onderstaande figuur splitst het aantal onderbenutte deeltijdwerkers uit naar beroepsklasse.

Figuur B1.6 Onderbenutte deeltijdwerkers in Nederland naar beroepsklasse, 2018, in duizendtallen



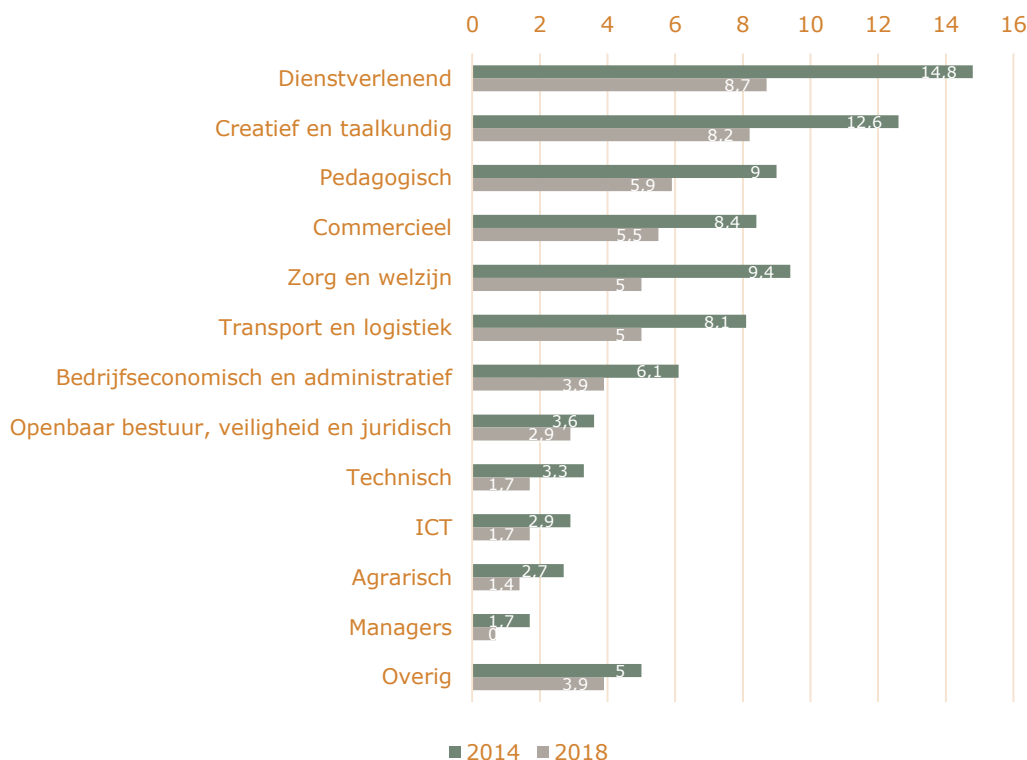
Bron: CBS, bewerking Panteia

Absoluut gezien de meeste onderbenutte deeltijdwerkers werkten in 2018 in de dienstverlenende, bedrijfseconomische en administratieve beroepen en zorg en welzijn beroepen. Binnen die beroepsklassen wilden respectievelijk 70.000, 63.000 en 60.000 deeltijdwerker meer uren werken. Dat zijn ook de beroepsklassen met het hoogste aantal deeltijdwerkers (in 2018 respectievelijk 602.000, 773.000 en 876.000). Binnen de commerciële beroepen wilden 54 duizend deeltijdwerkers meer uren werken. De helft daarvan is verkoopmedewerker in de detailhandel.

⁷⁷ SER (2018). De vele kanten van banen combineren.



Figuur B1.7 Onderbenutte deeltijdwerkers in Nederland naar beroepsklasse, 2018, in % van de werkzame beroepsbevolking



Bron: CBS, bewerking Panteia

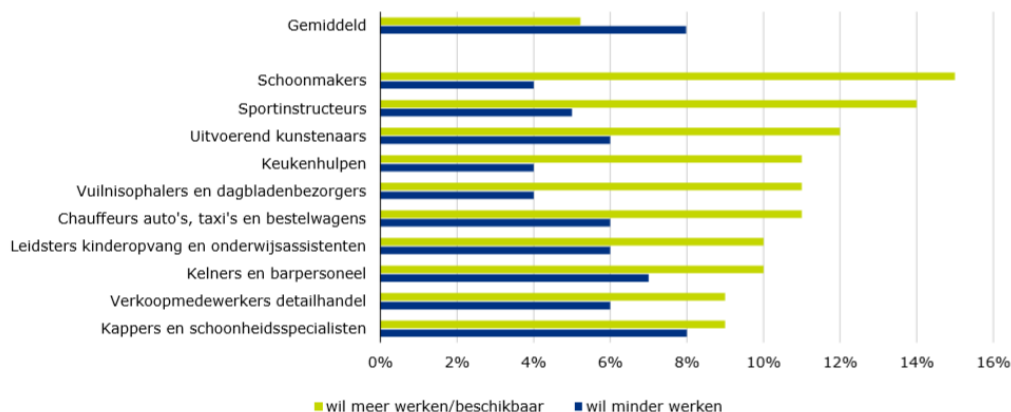
Ook relatief gezien (i.e. in percentage van de werkzame beroepsbevolking) waren er in 2018 in de dienstverlenende beroepen de meeste onderbenutte deeltijdwerkers (8,7%), gevolgd door de creatieve en taalkundige beroepen (8,2%) en de pedagogische beroepen (5,9%). Voor alle beroepsklassen is in de periode 2014-2018 een daling waarneembaar van het percentage deeltijdwerkers dat meer uren wil werken. Bij de dienstverlenende beroepen was deze het sterkst voor schoonmakers (van 20,0 % naar 11,9%) en keukenhulpen (van 16,2% naar 8,3%). Ook in de zorg was de afname relatief groot. Daar ging het met name om verzorgenden (van 13,5% naar 6,8%) en sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders (van 12,6% naar 7,2%).⁷⁸

Vervolgens toont de volgende figuur de top tien van specifieke beroepen met het grootste aandeel onderbenutte deeltijdwerkers. Het betreft hier gemiddelden over de periode 2016-2018.

⁷⁸ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/16/minder-deeltijdwerkers-die-meer-uren-zouden-willen-werken>



Figuur B1.8 Top tien van beroepen met het grootste aandeel onderbenutte deeltijdwerkers (aandeel van het totaal aantal werkenden, gemiddelde 2016-2018)⁷⁹



Bron: Maatwerk CBS op basis van EBB, bewerking UWV.

De drie beroepen met het grootste aandeel onderbenutte deeltijdwerkers zijn schoonmakers, sportinstructeurs en uitvoerend kunstenaars. In de top tien staat een aantal beroepsgroepen waarin het werk zich vaak beperkt tot een relatief klein aantal uur op bepaalde momenten van de dag, bijvoorbeeld schoonmakers, kelners en barpersoneel, keukenhulpen, dagbladenbezorgers, taxichauffeurs in het doelgroepenvervoer en pedagogisch medewerkers in de buitenschoolse opvang. Verder is er in de top tien een aantal beroepen die vaak door zelfstandigen worden uitgeoefend (kunstenaars, reguliere taxichauffeurs en kappers en schoonheidsspecialisten).⁸⁰

Het beeld van de groep onderbenutte deeltijdwerkers is verder als volgt samen te vatten:

- Vrouwen willen vaker meer uren werken dan mannen. Dit verschil is vooral te verklaren door het grotere aandeel vrouwen met een kleine deeltijdbaan.⁸¹
- Onderbenutte deeltijdwerkers werkten in 2018 gemiddeld 18 uur per week en wilden gemiddeld 12 uur per week meer werken;
- Ruim vier op de tien van de onderbenutte deeltijdwerkers hadden in 2018 een flexibele arbeidsrelatie en iets minder dan vier op de tien een vaste;
- Minder dan een op de vijf van de onderbenutte deeltijdwerkers werkte in 2018 als zelfstandige. De rest was werknemer.⁸²

Effecten van de coronacrisis

Recente cijfers van CBS tonen dat het aantal onderbenutte deeltijdwerkers tijdens de coronacrisis is toegenomen (zie onderstaande figuur).

⁷⁹ Kleine beroepsgroepen zijn in deze top 10 buiten beschouwing gelaten omdat het aandeel daar erg kan fluctueren vanwege afrondingsverschillen.

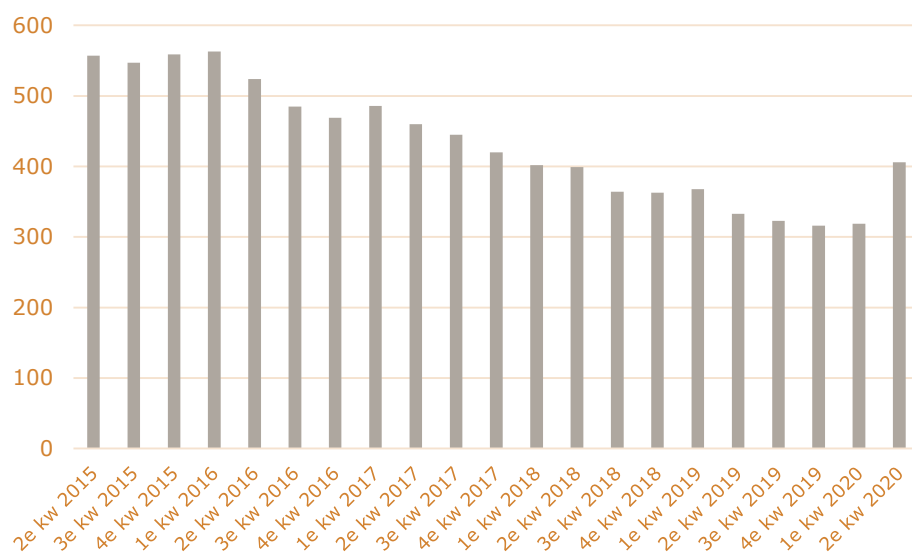
⁸⁰ UWV (2020). Wie wil er meer werken, en wie minder?

⁸¹ SCP (2018). Emancipatiemonitor 2018.

⁸² <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/16/minder-deeltijders-die-meer-uren-zouden-willen-werken>



Figuur B1.9 Deeltijdwerkers die meer uren willen werken en hier direct beschikbaar voor zijn, 2015-2020



Bron: CBS, bewerking Panteia

In het tweede kwartaal van 2020 waren er 406.000 deeltijdwerkers die meer uren willen werken tegenover 333.000 in hetzelfde kwartaal in 2019. Dit betekent dat hun aantal vergeleken met een jaar eerder met 73 duizend toenam. Daarmee lag hun aantal voor het eerst in zes jaar hoger dan in het hetzelfde kwartaal van een jaar eerder.⁸³

De recente toename van het aantal onderbenutte deeltijdwerkers hangt samen met de afname van het aantal gewerkte uren gedurende de eerste maanden van de coronacrisis. In het eerste kwartaal van 2020 werkten alle werkenden van Nederland (werknemers en zelfstandigen, voltijdwerkers en deeltijdwerkers) samen in totaal 3,4 miljard uren. Dat is 2,1% minder dan in het kwartaal ervoor (gecorrigeerd voor seizoeninvloeden). Een dergelijke terugval is voor het laatst voorgekomen in 1996. In de eerste maand van het tweede kwartaal, april, werd er wederom minder gewerkt. Er waren minder mensen aan het werk en mensen met betaald werk werkten gemiddeld minder. Vergeleken met april 2019 scheelde dat drie uur per week per werkende.⁸⁴

Provinciaal beeld

Volgens de arbeidsmarktanalyse van Birch zijn er in Zuid-Holland ongeveer 170.000 werknemers met een contract van 12 uur per week of minder. Van de Zuid-Hollandse beroepsbevolking bestaat 5,5% uit deeltijdwerkers die aangeven meer te willen werken en daar ook direct beschikbaar voor zijn. Absoluut gezien gaat het hierbij om 100.000 personen.⁸⁵ Dit aantal is inclusief studerende met een bijbaan, maar exclusief zzp'ers. Als wordt uitgegaan van het aantal niet-studerende personen in Nederland die 12 uur per week of minder werken in een dienstverband of als zzp'er (in 2017 343.000) en een aandeel van Zuid-Holland daarin van 25% (i.e. het aandeel van de provincie in de beroepsbevolking van het land), zou het aantal onderbenutte deeltijdwerkers in Zuid-Holland zo'n 85.000 werkenden (werknemers en zzp'ers) bedragen.⁸⁶

⁸³ <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-beroepsbevolking/wil-meer-uren-werken-beschikbaar>

⁸⁴ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/23/2-1-procent-minder-uren-gewerkt-in-eerste-kwartaal>

⁸⁵ Birch (2018). Human Capital in Zuid-Holland. Arbeidsmarktanalyse en doelstellingen voor een agenda.

⁸⁶ Economic Board Zuid-Holland/Hogeschool Rotterdam (2020). Beter benutten van deeltijdwerkers <12.

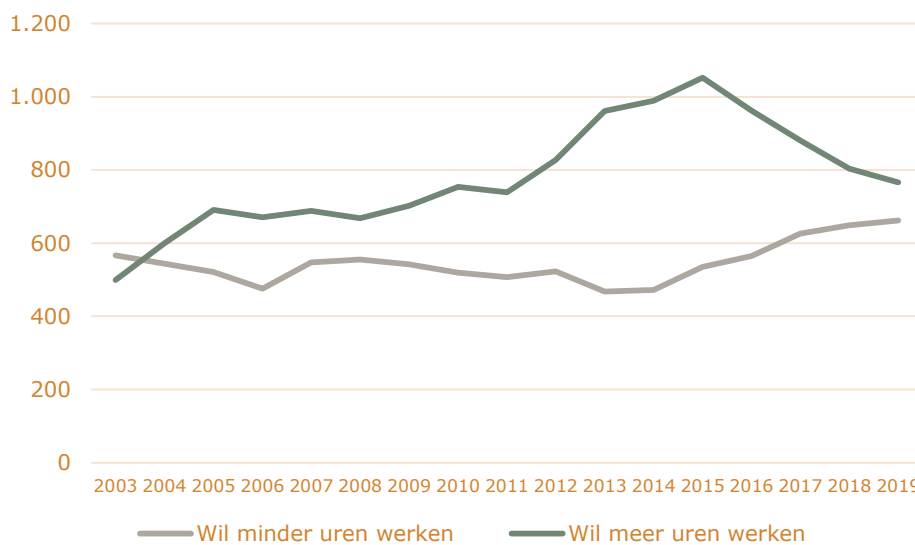


Gegevens over het aandeel onderbenutte deeltijdwerkers in Zuid-Holland naar beroep(sklasse) zijn niet voorhanden. De verwachting is echter dat de provincie op dit punt weinig zal afwijken van het hierboven geschetste landelijke beeld.

Werkenden die minder uren willen werken

Tegenover deeltijdwerkers die meer uren willen werken, staan voltijdwerkers en deeltijdwerkers die minder uren willen werken. In het eerste kwartaal van 2019 geeft 9% van de werkenden aan meer uren te willen werken, ongeacht de vraag of zij hiervoor ook beschikbaar zijn, en zegt 7% minder uren te willen werken, ook als dat gevolgen heeft voor de verdiensten. Sinds begin 2015 is de groep die meer uren wil werken steeds verder geslonken, terwijl het aantal werkenden dat minder uren wil werken vanaf begin 2013 juist is gegroeid. De volgende figuur illustreert dit ⁸⁷

Figuur B1.10 Werkzame beroepsbevolking naar meer en minder uren willen werken, 2003-2019, 1^e kwartaal, in duizendtallen



Bron: CBS, bewerking Panteia

Vrouwen geven iets vaker aan minder uren te willen werken dan mannen, zowel bij voltijdwerkers (35 uur of meer week) als deeltijdwerkers (minder dan 35 uur per week). Dit verschil is het grootst bij de voltijdwerkers. Van alle vrouwen die in het eerste kwartaal van 2019 voltijds werkten, wil 14% minder uren werken. Bij de mannen is dat 8%. Verder is het aandeel dat minder uren wil werken onder de voltijdwerkers groter dan onder de deeltijdwerkers, namelijk 9% tegenover 5%. Van de zelfstandigen gaf in het eerste kwartaal van 2019 10% aan minder te willen werken, tegen 7% van de werknemers met een vaste arbeidsrelatie en 6% van de werknemers met een flexibele arbeidsrelatie.⁸⁸

Een relevante ontwikkeling in dit verband is ook de trend van geleidelijke uittreding door ouderen, al dan niet met gebruikmaking van deeltijdpensioen.⁸⁹ Het werken in deeltijd is onder oudere mannen sterk gestegen. Van de vooroorlogse generaties 60-plussers werkte 1 op de 14 mannen in deeltijd; van de huidige generaties is dit 1 op

⁸⁷ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/25/7-procent-van-de-werkenden-wil-minder-uren-werken>

⁸⁸ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/25/7-procent-van-de-werkenden-wil-minder-uren-werken>

⁸⁹ Onder meer de pensioenfondsen ABP en PFZW kennen een deeltijdpensioenregeling.



de 6. Daarenboven zou op dit moment 1 op de 16 in voltijd werkende oudere mannen en vrouwen graag in deeltijd willen werken.⁹⁰

Deels is de toename van deeltijd onder oudere werknemers het gevolg van het 'generatiepact' dat in verschillende cao's, bijvoorbeeld die voor gemeenten, is opgenomen met het oog op verjonging van het personeelsbestand. Een dergelijk pact biedt oudere medewerkers de mogelijkheid vrijwillig minder te gaan werken met behoud van (een deel van) salaris en pensioenopbouw. Het geld dat op de wijze wordt bespaard, is bedoeld om nieuwe jonge medewerkers een baan aan te bieden.⁹¹

⁹⁰ CPB (2018). Geleidelijke uittreding en de rol van deeltijdpensioen.

⁹¹ <https://www.aeno.nl/generatiepact>



Bijlage 2 (Ontwikkelingen in) wet- en regelgeving

In deze bijlage gaan we in op relevante (ontwikkelingen in) wet- en regelgeving op het gebied van deeltijdwerk. Een samenvatting van deze bijlage is opgenomen in paragraaf 2.2.

Wet flexibel werken

Vanaf 1 januari 2016 is de op 19 februari 2000 ingevoerde Wet Aanpassing Arbeidsduur vervangen door de Wet flexibel werken. Onder de Wet flexibel werken blijft de werknemer de mogelijkheid behouden de werkgever te vragen meer of minder uren te mogen werken. Daarbij maakt het niet uit of men een tijdelijk of vast contract heeft. Daarnaast heeft de werknemer onder de nieuwe wet de mogelijkheid om de werkgever te verzoeken de werktijden of arbeidsplaats te wijzigen.⁹²

Wet flexibel werken

Om meer of minder uren te werken moet de werknemer voldoen aan een aantal voorwaarden:

- Men moet werken bij een bedrijf met minimaal 10 medewerkers;
- Men moet minimaal een halfjaar in dienst zijn;
- Men moet het verzoek schriftelijk doen en uiterlijk 2 maanden voor de gewenste ingangsdatum.

De werkgever kan het verzoek weigeren (dit moet hij schriftelijk doen). Hij moet dan wel een goede reden hebben. Bijvoorbeeld:

- Er is niemand om het werk over te nemen;
- Het geeft problemen met het werkrooster;
- Er is niet voldoende werk of geld;
- Er is geen ruimte in de personeelsformatie.

Als de werkgever het verzoek weigert, moet men 1 jaar wachten voordat men een nieuw verzoek mag doen.⁹³

De vraag is in hoeverre werknemers en werkgevers op de hoogte zijn van (de in en outs van) deze wet. Goede voorlichting kan het gebruik van de mogelijkheden van de wet stimuleren.

Verlofregelingen

Verlofregelingen die bijdragen aan het beter kunnen combineren van werk en privé zijn zwangerschaps- en bevallingsverlof, geboorteverlof (partnerverlof), ouderschapsverlof en zorgverlof. Per 1 juli 2020 heeft een verdere **verruiming** plaats van het **geboorteverlof**. Vanaf juli 2022 komt er **deels betaald** in plaats van volledig onbetaald **ouderschapsverlof**.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Wie zwanger is en werkt of een uitkering krijgt, heeft recht op zwangerschapsverlof en een zwangerschapsuitkering. Na de bevalling heeft men recht op bevallingsverlof en een bevallingsuitkering. Men heeft recht op 6 weken zwangerschapsverlof en minstens 10 weken bevallingsverlof. Een deel van het bevallingsverlof (i.e. het deel dat overblijft na

⁹² <https://www.arboportaal.nl/externe-bronnen/wetgeving/wet-flexibel-werken---wet-aanpassing-arbeidsduur>

⁹³ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/wanneer-mag-ik-meer-of-minder-uren-werken>



zes weken van de bevalling mag men, in overleg met de werkgever, gespreid opnemen (over een periode van maximaal 30 weken).⁹⁴

Geboorteverlof

Sinds 1 januari 2019 is de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) van kracht. Deze voorziet in verruiming van het geboorteverlof voor partners van twee dagen naar een werkweek met volledige loondoorbetaling door de werkgever. Per 1 juli 2020 wordt dit uitgebreid met vijf weken aanvullend verlof met betaling van 70% van het dagloon (tot 70% van het maximum-dagloon) door UWV. Deze vijf weken zijn op te nemen binnen zes maanden na de geboorte van het kind én nadat de werkweek verlof met volledige loondoorbetaling door de werkgever is opgenomen.⁹⁵

Ouderschapsverlof

Beide ouders hebben recht op ouderschapsverlof. Dit verlof bedraagt maximaal 26 keer het aantal uren dat men per week werkt. Het verlof geldt voor elk kind tot 8 jaar (bij een tweeling heeft men recht op twee keer ouderschapsverlof). Men kan voor meerdere kinderen tegelijk verlof opnemen. Voor de uren dat men ouderschapsverlof opneemt bestaat op dit moment geen recht op salaris. Sommige werkgevers betalen het loon echter (gedeeltelijk) door tijdens het verlof.⁹⁶

Een nieuwe Europese richtlijn voorziet in twee maanden betaald ouderschapsverlof. Nederland werkt op dit moment aan een inventarisatie en uitwerking van de mogelijkheden. Uitgangspunt is dat een nieuwe regeling per juli 2022 in kan gaan.⁹⁷

Zorgverlof

Werknemers hebben het recht kort- of langdurend zorgverlof op te nemen. De werkgever mag dergelijk verlof alleen weigeren als het bedrijf of de instelling daardoor in ernstige problemen komt. Het recht op kortdurend zorgverlof bedraagt 2 keer het aantal in de arbeidsovereenkomst afgesproken werkuren per week binnen 12 maanden. Aan langdurend zorgverlof kan men in 12 maanden 6 keer het aantal werkuren per week opnemen. Tijdens kortdurend verlof betaalt de werkgever ten minste 70% van het salaris door. Tijdens langdurend verlof heeft men geen recht op salaris. Bij cao kan van bovenstaande regels voor zorgverlof worden afgeweken.⁹⁸

Kinderopvangtoeslag

Kinderopvangtoeslag is een tegemoetkoming voor ouders in de kosten van de kinderopvang.

Kinderopvangtoeslag

Ouders kunnen in aanmerking komen voor de kinderopvangtoeslag, wanneer zij zorg voor hun kinderen uitbesteden aan geregistreerde dagopvang, peuterspeelzaal (sinds 2018 omgevormd tot kinderopvang) en/of buitenschoolse opvang. Een van de voorwaarden om in aanmerking te komen, is dat men werkt, studeert, een traject volgt om werk te vinden of verplicht een inburgeringscursus volgt bij een gecertificeerde instelling. Hoeveel kinderopvangtoeslag ouders krijgen, hangt af van de hoogte van het inkomen, het aantal kinderen en de soort opvang. Men kan per kind voor maximaal 230

⁹⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zwangerschapsverlof-en-bevallingsverlof>

⁹⁵ Ministerie van SZW (2020). Kamerbrief 'Kabinetsreactie IBO Deeltijdwerk' d.d. 29 april 2020; <https://www.uwv.nl/particulieren/overige-onderwerpen/aanvullend-geboorteverlof-voor-partners/index.aspx>

⁹⁶ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ouderschapsverlof>

⁹⁷ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ouderschapsverlof/invoering-van-2-maanden-betaald-ouderschapsverlof>

⁹⁸ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zorgverlof>



uur per maand kinderopvangtoeslag ontvangen. Dit hangt af van het aantal gewerkte uren van de ouder die het minst werkt. Ook geldt er een maximumtarief.⁹⁹

Er zijn veel problemen met de kinderopvangtoeslag. Een flink aantal ouders is ernstig in de problemen gekomen. Allereerst zijn er ouders door de Belastingdienst in fraudeonderzoeken op een vooringenomen wijze behandeld. Daarnaast zijn er ouders die gedupeerd zijn door de buitenproportionele hardheid van het toeslagenstelsel. Deze ouders worden financieel gecompenseerd, maar dat neemt veel tijd in beslag. Om hun leven weer op de rit te krijgen, hebben gedupeerden vaak ook andere hulp nodig, bijvoorbeeld op het gebied van werk, huisvesting, gezondheid of schuldhulpverlening. Het kabinet wil mensen ook hierbij zo goed mogelijk bijstaan. Met het oog daarop is het kabinet in overleg met de gemeenten, waar de meeste getroffen mensen wonen, en de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG).

Mede op basis van het eindadvies van de Adviescommissie Uitvoering Toeslagen (in de volksmond de commissie Donner) gaat het kabinet maatregelen treffen om de **praktische rechtsbescherming** van ouders te verbeteren. Daarnaast wordt wetgeving voorbereid om het **toeslagensysteem beter en menselijker** te maken. Hoge **terugvorderingen** gaat het kabinet mogelijk **voorkomen en matigen**.¹⁰⁰

Interdepartementaal Beleidsonderzoek Deeltijdwerk

De rapportage van het Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO) Deeltijdwerk uit 2019 stelt dat het samenspel van het Nederlandse stelsel en de Nederlandse cultuur tot gevolg hebben dat veel vrouwen al vanaf de start van hun loopbaan in deeltijd werken. Hierbij speelt een belangrijke rol dat de druk op jonge gezinnen groot is en het huidige stelsel van voorzieningen die druk onvoldoende verlicht. Daardoor houdt de deeltijdcultuur in ons land zichzelf in stand. Het IBO-rapport concludeert dat een duurzame verandering in arbeidsmarktgedrag om een brede en integrale aanpak vraagt met ingrepen op verschillende beleidsterreinen. Het IBO wijst op drie beleidsterreinen waarmee de overheid de arbeidsduurbeslissing kan beïnvloeden:

- Belasting- en toeslagenstelsel,
- Kinderopvang en onderwijs en
- Verlofregelingen.¹⁰¹

Ook de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) wijst erop dat meer ondersteuning in deze levensfase mensen meer grip op hun leven zal doen ervaren en het makkelijker zal maken arbeid en zorg te combineren. De raad beveelt aan meer mogelijkheden te scheppen om mensen de keuze te geven hoeveel uren ze willen werken, onder meer door goede kinderopvang en ouderenzorg te bieden en meer werken makkelijker afdwingbaar te maken. Ook moet gezorgd worden voor langdurige, collectief betaalde verlofregelingen voor zorg en voor meer zeggenschap over arbeidstijden.¹⁰²

In de kabinetsreactie, die op 29 april 2020 samen met het IBO-rapport naar de Tweede Kamer is gestuurd, geeft het kabinet allereerst aan te beogen om, volgend op

⁹⁹ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kinderopvangtoeslag>

¹⁰⁰ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ontwikkelingen-belastingdienst/maatregelen-voor-gedupeerden-kinderopvangtoeslag>; Adviescommissie Uitvoering Toeslagen (2020). Omzien in verwondering 2. Eindadvies Adviescommissie Uitvoering Toeslagen; Ministerie van Financiën (2020). Kamerbrief 'Kabinetsreactie op het eindrapport van de Adviescommissie Uitvoering Toeslagen, het rapport van de ADR en het Zwartboek', d.d. 13 maart 2020.

¹⁰¹ Ministerie van Financiën (2019). IBO Deeltijdwerk. De(elt)tijd zal het leren Van analyse naar beleid over deeltijd;

¹⁰² WRR (2020). Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht.



het recent uitgebreide geboorteverlof voor partners, ook **betaald ouderschapsverlof** in te voeren (zie ook hierboven). Het betreft de invoering van een uitkering voor 9 van de huidige 26 weken ouderschapsverlof van 50% van dagloon (tot 50% van het maximum dagloon). Het betalingsniveau van 50% zal de opname van ouderschapsverlof door beide ouders vergemakkelijken aanvullend op afspraken over de doorbetaling van ouderschapsverlof in cao's.

Daarnaast gaat het kabinet **alternatieve inrichtingen van het stelsel van onderwijs en kinderopvang** uitwerken aan de hand van concrete scenario's, waarbij voor- en nadelen en kosten en baten worden meegenomen. Een verbeterd stelsel stimuleert ouders om actief te blijven op de arbeidsmarkt, ontzorgt ouders en is eenvoudiger en beter uitvoerbaar. Bovendien kan het nieuwe stelsel mogelijk extra betekenis krijgen voor de ontwikkeling van kinderen.

Verder wil het kabinet een **positievere beeldvorming over kinderopvang** bevorderen. In 2020 januari is de campagne 'Kinderopvang dankzij jou'¹⁰³ van start gegaan', waarmee wordt ingezet op het zichtbaarder maken van de waarde van kinderopvang en op het werven en behouden van pedagogisch medewerkers voor de kinderopvangsector.¹⁰⁴

¹⁰³ <https://kinderopvangdankzijjou.nl/>

¹⁰⁴ Ministerie van SZW (2020). Kamerbrief 'Kabinetsreactie IBO Deeltijdwerk' d.d. 29 april 2020.



Bijlage 3 **Geraadpleegde bronnen**

Adviescommissie Uitvoering Toeslagen (2020). Omzien in verwondering 2. Eindadvies.

Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs (2019). Deeltijdwerk nader bekeken. Verkenning naar motieven voor deeltijdwerk in het primair onderwijs.

Birch (2018). Human Capital in Zuid-Holland. Arbeidsmarktanalyse en doelstellingen voor een agenda.

CBS (2020). De arbeidsmarkt in cijfers 2019.

CPB (2018). Geleidelijke uittreding en de rol van deeltijdpensioen.

CPB (2019). Arbeidsparticipatie, gewerkte uren en economische zelfstandigheid van vrouwen.

CBS Statline.

Economic Board Zuid-Holland (2019). Human Capital Akkoord Zuid-Holland.

Economic Board Zuid-Holland/Hogeschool Rotterdam (2020). Beter benutten van deeltijdwerkers <12.

FNV (2020). Zorgenquête FNV. Juni 2020.

<https://fd.nl/economie-politiek/1271496/fiscale-prikkels-helpen-amper-om-hardnekkige-deeltijdcultuur-te-doorbreken>

<https://www.aeno.nl/generatiepact>

<https://www.arboportaal.nl/externe-bronnen/wetgeving/wet-flexibel-werken---wet-aanpassing-arbeidsduur>

<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/39/motief-tweede-baan-anders-bij-zelfstandige-en-werknemer>

<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/16/minder-deeltijders-die-meer-uren-zouden-willen-werken>

<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/25/7-procent-van-de-werkenden-wil-minder-uren-werken>

<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/23/2-1-procent-minder-uren-gewerkt-in-eerste-kwartaal>

<https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden>

<https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-beroepsbevolking/werkzaam>



<https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-beroepsbevolking/wil-meer-uren-werken-beschikbaar>

<https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/zorg-welzijn/2020/06/zorgpersoneel-uitgeput-door-coronacrisis>;

<https://www.hr-kiosk.nl/hoofdstuk/deeltijd>

<https://kinderopvangdankzijjou.nl/>

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/wanneer-mag-ik-meer-of-minder-uren-werken>

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kinderopvangtoeslag>

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ontwikkelingen-belastingdienst/maatregelen-voor-gedupeerden-kinderopvangtoeslag>

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ouderschapsverlof>

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ouderschapsverlof/invoering-van-2-maanden-betaald-ouderschapsverlof>

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zorgverlof>

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zwangerschapverlof-en-bevallingsverlof>

<https://www.socialevraagstukken.nl/de-keuze-van-vrouwen-voor-deeltijd-is-minder-vrij-dan-we-denken/>

<https://www.taxlive.nl/nl/documenten/nieuws/parttimer-in-loondienst-ongevoelig-voor-fiscale-stimuli/>

<https://www.uvw.nl/particulieren/overige-onderwerpen/aanvullend-geboorteverlof-voor-partners/index.aspx>

<https://www.zorgvisie.nl/fundis-verkent-met-overname-randen-van-de-arbeidsmarkt/>

McKinsey Global Institute (2018). Het potentieel pakken. De waarde van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Ministerie van Financiën (2019). IBO Deeltijdwerk. De(el)tijd zal het leren. Van analyse naar beleid over deeltijd.

Ministerie van Financiën (2020). Kamerbrief 'Kabinetsreactie op het eindrapport van de Adviescommissie Uitvoering Toeslagen, het rapport van de ADR en het Zwartboek', d.d. 13 maart 2020.

Ministerie van SZW (2020). Kamerbrief 'Kabinetsreactie IBO Deeltijdwerk' d.d. 29 april 2020.



Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang (2019). Combinatiebanen in de kinderopvang.

Panteia (2009). Gezocht: ambitie m/v. Ambitie en (deeltijd)werk bij mannen en vrouwen.

Panteia (2019). Belemmeringen Leven Lang Ontwikkelen.

Panteia (2020). CPB scenario's economische gevolgen coronacrisis voor sectoren, grootteklassen en regio's Sectoren, grootteklassen en regio's.

SCP (2008). Verdeelde tijd; waarom vrouwen in deeltijd werken.

SCP (2009). Deeltijd (g)een probleem. Mogelijkheden om de arbeidsduur van vrouwen met een kleine deeltijd baan te vergroten.

SCP (2018). Emancipatiemonitor 2018.

SCP (2018). Ons geld. Vrouwen en mannen over het belang van economische zelfstandigheid voor vrouwen.

SCP (2018). Werken aan de start. Jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt.

SCP (2020). Verschillende wegen naar leidinggeven. Doorstroom van vrouwen en mannen naar leidinggevende functies.

SER (2011). Tijden van de samenleving. Slimmer organiseren van tijd en plaats van arbeid en dienstverlening.

SER (2016). Een werkende combinatie. Advies over het combineren van werken, leren en zorgen in de toekomst.

SER (2018). De vele kanten van banen combineren.

Shuck, B., R. Reio Jr., T. Rocco (2011), 'Employee engagement: An examination of antecedent and outcome variables', IN: Journal Human Resource Development International, volume 14, issue 4.

Stichting Het Potentieel Pakken (2020). Het potentieel pakken in de zorg. De kansen rondom grotere deeltijd banen.

UWV (2020). Wie wil er meer werken, en wie minder?

WRR (2020). Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht.





Bijlage 4 Deelnemers aan de interviews

Sector	Organisatie	Gesprekspartner
Werkgevers		
Supermarktbranche	Jumbo	Ruben Backx (HR business partner, regio Leiden, Den Haag en Zoetermeer)
Transport en logistiek	TLN	Caroline Blom (Strategisch adviseur)
Schoonmaakbranche	Van Oerle	Anneke Kras (Financieel manager)
Gemeenten	Gemeente Den Haag	Monica Teuns (Concernadviseur arbeidsvoorwaarden) en Michael Zant (Programmamanager Modern Werkgeverschap)
Onderwijs	Haagse Hogeschool	Patrick Kemble (HR-manager)
Zorg	Zorgscala Haaglanden	Annouk van Es (Projectleider Arbeidsmarkt VVT regio Haaglanden)
Werknemers		
Supermarktbranche	FNV Supermarkten	Michiel Al (Bestuurder FNV Supermarkten, i.h.b. Albert Heijn) – alleen in de vorm van communicatie over verdere informatieverzameling
Schoonmaakbranche	FNV Schoonmaak	Renate Bos-Van der Crujisen (Bestuurder FNV Schoonmaak)
Gemeenten	CNV Connectief	Saskia Marsman (Beleidsadviseur A+O fonds Gemeenten)
Onderwijs	AOB	Moniek Scheelings (Bestuurder AOB, regio Zuidwest-Nederland, PO)
Zorg	FNV Zorg en Welzijn	Rian van Nispen (Team Care, Sectoradviseur VVT, GGZ en kraamzorg) en Andreas Prochniak (Bestuurder FNV Zorg en Welzijn, regio Zuidwest-Nederland, VVT en GGZ)

