

Deeltijd (g)een probleem

Deeltijd (g)een probleem

Mogelijkheden om de arbeidsduur van vrouwen
met een kleine deeltijdbaan te vergroten

Saskia Keuzenkamp (red.)

Carlien Hillebrink

Wil Portegijs

Babette Pouwels



Sociaal en Cultureel Planbureau
Den Haag, oktober 2009

Het Sociaal en Cultureel Planbureau is ingesteld bij Koninklijk Besluit van 30 maart 1973.

Het Bureau heeft tot taak:

- a wetenschappelijke verkenningen te verrichten met het doel te komen tot een samenhangende beschrijving van de situatie van het sociaal en cultureel welzijn hier te lande en van de op dit gebied te verwachten ontwikkelingen;
- b bij te dragen tot een verantwoorde keuze van beleidsdoelen, benevens het aangeven van voor- en nadelen van de verschillende wegen om deze doeleinden te bereiken;
- c informatie te verwerven met betrekking tot de uitvoering van interdepartementaal beleid op het gebied van sociaal en cultureel welzijn, teneinde de evaluatie van deze uitvoering mogelijk te maken.

Het Bureau verricht zijn taak in het bijzonder waar problemen in het geding zijn die het beleid van meer dan één departement raken. De minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport is als coördinerend minister voor het sociaal en cultureel welzijn verantwoordelijk voor het door het Bureau te voeren beleid. Omtrent de hoofdzaken van dit beleid treedt de minister in overleg met de minister van Algemene Zaken, van Justitie, van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, van Financiën, van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer, van Economische Zaken, van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

© Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag 2009

SCP-publicatie 2009/15

Zet- en binnenwerk: Textcetera, Den Haag

Figuren: Mantext, Moerkapelle

Vertaling samenvatting: Julian Ross, Carlisle, Engeland

Omslagontwerp: Bureau Stijlzoorg, Utrecht

Omslagillustratie: ©Merlijn Draisma, Bussum

ISBN 978-90-377-0448-8

NUR 740

Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet 1912 dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.repro-recht.nl). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (art. 16 Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).

Sociaal en Cultureel Planbureau

Parnassusplein 5

2511 VX Den Haag

Telefoon (070) 340 70 00

Fax (070) 340 70 44

Website: www.scp.nl

E-mail: info@scp.nl

De auteurs van SCP-publicaties zijn per e-mail te benaderen via de website.

Inhoud

Voorwoord	7
Samenvatting	9
1 Focus op kleine deeltijdbanen	17
1.1 Deeltijdwerk als hedendaags Nederlands probleem	17
1.2 Wat te doen om de arbeidsduur van vrouwen uit te breiden?	19
1.3 Onderzoek in vijf sectoren	20
1.4 Aanpak van de drie deelprojecten	23
Noten	27
2 Werkgevers over deeltijd	28
2.1 De rol van werkgevers	28
2.2 Deeltijdwerk in arbeidsorganisaties	29
2.3 De lusten en lasten van deeltijdwerk	31
2.4 Knelpunten op het gebied van personeelsbeleid	35
2.5 De mogelijkheden om kleine deeltijdbanen uit te breiden	36
2.6 Uitbreiding van deeltijdbanen op de agenda van werkgevers	41
2.7 Uitbreiding van de arbeidsduur in de praktijk	45
2.8 De belemmeringen	54
2.9 Samenvatting en conclusies	58
Noten	62
3 Vrouwen met een kleine deeltijdbaan	63
3.1 Een kennismaking	63
3.2 Huidige en gewenste arbeidsduur	64
3.3 Welke vrouwen willen meer werken?	72
3.4 Stimulans om meer te gaan werken	75
3.5 Inschatting van de mogelijkheden om de arbeidsduur uit te breiden	78
3.6 Activiteiten om de arbeidsduur uit te breiden	79
3.7 Welke vrouwen hebben activiteiten ondernomen?	82
3.8 Wie slaagt erin meer te gaan werken?	84
3.9 Samenvatting en conclusies	87
Noten	92
4 Mannen met een voltijdbaan	94
4.1 Verandering van de arbeidsdeelname van mannen	94
4.2 Om wie gaat het?	95
4.3 Minder uren werken	96

4.4	Feitelijke en gewenste arbeidsuren	101
4.5	Op niet-standaarduren werken	106
4.6	Thuiswerken	110
4.7	Samenvatting en conclusies	113
	Noten	117
5	Uitbreiding van de arbeidsduur. Slotbeschouwing	118
	Noot	126
 Bijlagen B1-B4 (te vinden via www.scp.nl)		
	Summary	127
	Literatuur	135
	Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau	139

Voorwoord

De gemiddelde arbeidsduur in Nederland bedraagt 30,7 uur per week, zo leren cijfers van de OECD. Daarmee scoort Nederland veel lager dan andere westerse landen. In de ons omringende landen wordt per week beduidend meer uren gewerkt: in Duitsland 35,5 uur, in België 36,7 en in het Verenigd Koninkrijk 37,0 uur per week. Als we alleen naar de werkende vrouwen kijken, bedraagt het gemiddelde in Nederland zelfs maar 24,5 uur per week (bij mannen 35,9 uur).

Het kabinet vindt het wenselijk dat de gemiddelde arbeidsduur omhoog gaat. Een van de initiatieven die daartoe werden genomen, is de instelling van een taskforce. De zogeheten *Taskforce DeeltijdPlus* moet vrouwen met een kleine deeltijdbaan, dat wil zeggen een baan van minder dan 25 uur per week, stimuleren om meer uren te gaan werken. Op verzoek van de taskforce deed het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) onderzoek naar de mogelijkheden daartoe. We bevroegen vrouwen met een kleine deeltijdbaan, werkgevers en voltijds werkende mannen en gingen na in hoeverre er ruimte is om de arbeidsduur van vrouwen te verhogen. Zonder al te veel op de bevin- dingen vooruit te lopen valt wel op te merken dat die ruimte weliswaar aanwezig is, maar ook dat de verwachtingen niet te hoog gespannen moeten zijn. De meeste vrouwen, werkgevers en mannen zijn tevreden met de huidige situatie, waarin vrouwen veelal in een (kleine) deeltijdbaan werken.

Om dit onderzoek in korte tijd uit te kunnen voeren zijn twee medewerkers van de OSA, Institute for Labour Studies tijdelijk op het SCP gedetacheerd: dr. Carlien Hillebrink en drs. Babette Pouwels. Wij zijn hen zeer erkentelijk voor hun bijdrage aan dit rapport. Ook danken wij de taskforce voor de gelegenheid wederom onderzoek te doen naar deeltijdwerk in Nederland en zo de kennis op dit terrein verder uit te breiden.

Prof. dr. Paul Schnabel
Directeur SCP

Samenvatting

De arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland is hoog: in 2007 had 70% een baan van ten minste één uur per week. Alleen in Denemarken en Zweden hebben meer vrouwen zo'n baan (resp. 73% en 72%). Tegelijkertijd kent Nederland een hoog percentage deeltijders: 60% van de vrouwen werkt maximaal 30 uur per week. De gemiddelde arbeidsduur van vrouwen is vergeleken met die in andere landen dan ook relatief laag (25 uur per week).

Dit rapport gaat over de vraag in hoeverre de arbeidsduur van vrouwen kan worden uitgebreid en wat de mogelijkheden zijn om te bevorderen dat die ruimte zoveel mogelijk wordt benut. Er zijn drie deelonderzoeken uitgevoerd met de volgende centrale vragen:

- 1 In hoeverre en op welke manier spelen werkgevers een rol bij uitbreiding van de arbeidsduur van het in deeltijd werkende personeel en welke mogelijkheden en belemmeringen zijn er op dit vlak?
- 2 In hoeverre en op welke manier streven vrouwen met een kleine deeltijdbaan (minder dan 25 uur per week) ernaar hun arbeidsduur uit te breiden en hoe en door wie zouden zij gestimuleerd kunnen worden om hun arbeidsduur uit te breiden?
- 3 In hoeverre bestaat er bij mannen met een voltijdbaan de wens om minder uren te werken, hun werk flexibeler te organiseren of meer thuis te werken, welk doel hebben ze daarmee voor ogen en welke hindernissen ervaren zij bij het realiseren van hun wensen?

Het onderzoek onder de werkgevers is uitgevoerd in vijf sectoren: zorg en welzijn, detailhandel, onderwijs, overheid en schoonmaak. Alleen werkgevers met ten minste vijf werknemers zijn bevestigd. Er hebben ruim 2000 werkgevers deelgenomen aan een telefonische enquête. In aanvulling daarop zijn kwalitatieve interviews gehouden in vijftien arbeidsorganisaties en zijn vier focusgroeps gesprekken gevoerd met werkgevers.

Het onderzoek onder de vrouwen met een kleine deeltijdbaan was eveneens op de genoemde vijf sectoren gericht. De populatie bleef beperkt tot vrouwen van 20 tot en met 56 jaar, die (hooguit) één baan hebben in loondienst. Studenten zijn uitgesloten. Dit heeft geresulteerd in 3758 bruikbare vragenlijsten.

De bevestigde voltijds werkende mannen (met een baan van ten minste 35 uur per week) konden werkzaam zijn in alle sectoren van de arbeidsmarkt. Net als in het onderzoek onder de vrouwen zijn studenten en zelfstandigen uitgesloten. Het onderzoek richtte zich op mannen tussen de 24 en 65 jaar die samenwonen met een vrouwelijke partner.

Deelproject 1: onderzoek onder werkgevers

Werkgevers over kleine deeltijdbanen

In vier van de vijf onderzochte sectoren heeft bijna de helft of meer van de werkende vrouwen een baan van minder dan 25 uur per week. Dit komt het meest voor in de schoonmaak (75%), gevolgd door de detailhandel (64%) en de zorg- en welzijnssector (56%). In het onderwijs gaat het om 44% en bij de overheid om 'slechts' 29%.

Deeltijdwerk is iets waar werkgevers aan zijn gewend en dat geldt zeker voor het vrouwelijk personeel. Zij gaan ervan uit dat hun werknemers vooral in deeltijd willen werken vanwege de zorg voor kinderen. Ze noemen ook andere redenen, zoals de zwaarte van het werk en de behoefte aan meer vrije tijd. Belangrijk is echter dat ze het vooral als een privébeslissing zien, waar de werkgever zich niet mee heeft te bemoeien.

Soms zijn deeltijdbanen voor de werkgevers een uitkomst. Bedrijfsmatige en organisatorische omstandigheden in een sector maken dat er pieken en dalen in de benodigde personeelsbezetting zijn. Vooral in de zorg (met name in de verpleeg-, verzorgings- en gehandicaptenhuizen), de detailhandel en de schoonmaak is de planning van het werk een veelgenoemde reden om functies uitsluitend als kleine deeltijdbaan aan te bieden (deze reden wordt door twee derde à driekwart van de werkgevers in die sectoren genoemd). Ook kostenoverwegingen worden veel als reden genoemd (gemiddeld door 40% van de werkgevers). Maar de meest genoemde reden om functies alleen als kleine deeltijdbaan aan te bieden is dat de voorkeur van werknemers hiernaar uitgaat (69%).

Beleid van werkgevers om kleine deeltijdbanen te vergroten

De meeste werkgevers beschouwen (het grote aandeel) kleine deeltijdbanen niet als problematisch. Het is in dat licht niet verbazingwekkend dat de overgrote meerderheid van de werkgevers geen beleid heeft om deeltijdbanen te vergroten. Op de vraag of ze 'concreet beleid' hebben gaf slechts 13% een instemmend antwoord. Degenen die dat hebben (of overwegen), hebben dat vooral omdat het in het belang van hun organisatie is. Het meest wordt als reden opgegeven dat er personeelstekorten dreigen (31%), gevolgd door het oplossen van communicatie-, coördinatie- en planningsproblemen (22%). De behoefte van het personeel vormt voor 19% aanleiding tot het voeren van beleid om de arbeidsduur te vergroten (of dat te overwegen).

Om meer zicht te krijgen op het gedrag van werkgevers is gevraagd hoe zij omgaan met verzoeken van werknemers om de arbeidsduur uit te breiden en of en in hoeverre ze zelf initiatieven ontplooiën om het vergroten van kleine deeltijdbanen te bevorderen. Bijna de helft van de werkgevers heeft in de drie jaar voorafgaand aan het onderzoek een enkele keer een verzoek gekregen van een medewerker om de arbeidsduur uit te breiden, een derde kreeg dat nooit. Een dergelijk verzoek wordt in de meeste gevallen gehonoreerd (30% zegt dat dat altijd gebeurt, 35% meestal). De groep werkgevers die er nooit mee instemt is klein (4%). Zelf doen werkgevers ook

voorstellen: 43% zegt dat in de afgelopen drie jaar een enkele keer te hebben gedaan, 10% diverse keren en 6% regelmatig.

Werkgevers en werknemers lijken dus vrijwel even actief, maar uit de kwalitatieve verdiepingsstudie bleek dat het meestal de werknemer is waar het initiatief vandaan komt. Een mogelijke verklaring is dat werkgevers bij het doen van voorstellen aan hun personeel meestal op tijdelijke uitbreiding van de werktijd doelen, om kortduurende knelpunten in de roosters op te vangen.

Mogelijkheden en belemmeringen die werkgevers ervaren

De meerderheid van de werkgevers denkt dat er in hun organisatie mogelijkheden zijn om kleine deeltijdbanen te vergroten, 40% zegt echter dat dat niet kan (vooral in de detailhandel en de schoonmaak). Een rol voor zichzelf ziet iets meer dan de helft van de werkgevers (56%) echter niet weggelegd; dat komt vooral vaak in de detailhandel naar voren (69%). Op de vraag wat ze zouden kunnen doen (die alleen is gesteld aan degenen die voor zichzelf een rol zien weggelegd), zegt men vooral 'stimuleren, bespreekbaar maken, bemiddelen' (30%). In het onderwijs noemt men vaak het beschikbaar stellen van extra uren (46%).

Werkgevers zien echter ook tal van hindernissen bij een eventueel streven om kleine deeltijdbanen te vergroten. In de eerste plaats zijn dat de praktische voordelen die kleine deeltijdbanen voor een deel van de organisaties hebben. In de tweede plaats kunnen budgettaire beperkingen en grenzen aan de omvang van de formatie uitbreiding van deeltijdbanen in de weg staan. En in de derde plaats wijzen werkgevers op een gebrek aan interesse onder het personeel: bij 42% speelt dat een (zeer) grote rol.

Werkgevers zijn weinig actief

De belangrijkste conclusie uit dit deelproject is wel dat werkgevers over het algemeen niet erg actief zijn als het gaat om het uitbreiden van kleine deeltijdbanen. Kleine deeltijdbanen vormen meestal geen probleem voor hen en zijn soms juist handig. Ze beschouwen de keuze voor de omvang van de baan primair als een privé-beslissing. Werkgevers staan echter niet negatief tegenover uitbreiding van deeltijdbanen en veel van hen zien ook wel mogelijkheden om dat te doen.

Deelproject 2: vrouwen met een kleine deeltijdbaan

Willen vrouwen met een kleine deeltijdbaan meer werken?

Het tweede deelproject is gericht op vrouwen met een kleine deeltijdbaan in de zorg- en welzijnssector, de detailhandel, het onderwijs, de overheid en de schoonmaak. Hieruit bleek dat het merendeel van die vrouwen (65%) tevreden is met het aantal uren dat ze momenteel buitenshuis werken. 31% zou wel (iets) meer willen werken dan nu. Meestal zeggen ze dat eventueel wel te willen (20%), 11% wil het graag. De resterende groep (5%) wil liever minder werken dan ze nu doet. Gemiddeld genomen willen de vrouwen twee uur meer werken dan zij nu gemiddeld doen (dus twintig

in plaats van achttien uur per week). Het blijft meestal dus om kleine deeltijdbanen gaan. Overigens zijn vrouwen niet altijd consistent in hun beantwoording. Soms zeggen zij niet tevreden te zijn met hun huidige arbeidsduur, maar geven zij op de vraag naar het gewenste aantal uren toch hetzelfde aantal op als dat zij nu werken. En ook het omgekeerde komt voor: tevreden zijn, maar toch meer (of minder) uren opgeven bij de vraag naar de gewenste arbeidsduur. De vraagstelling verschilt, maar kennelijk is er een groep (in totaal 14% van de vrouwen) voor wie de gewenste arbeidsduur niet vaststaat.

De omvang van de groep die meer wil werken blijkt, afhankelijk van de omstandigheden, groter te zijn. We legden verschillende voorwaarden voor met daarbij de vraag of de vrouwen dan meer zouden willen werken. In zijn totaliteit blijken zes op de tien vrouwen daartoe zeker bereid te zijn als aan ten minste één van die voorwaarden wordt voldaan en nog eens drie op de tien zou het overwegen. De meest genoemde voorwaarden zijn: een betere afstemming van de werktijden op de privé-situatie (33%), een werkgever die het hen vraagt (33%) en de mogelijkheid om meer thuis te werken (25%). Het zal dan overigens vermoedelijk in een deel van de gevallen wel om ander werk moeten gaan, want bijvoorbeeld meer thuiswerken in de schoonmaak (door 32% genoemd) of detailhandel (22%) is weinig realistisch.

Uit het onderzoek blijkt dat de groep die wel wil werken op een aantal punten verschilt van de groep die dat niet wil. Zo zijn het (begrijpelijk) relatief vaak vrouwen met een (heel) kleine deeltijdbaan, meer ambitieuze vrouwen en vrouwen die geen volledige baan kunnen vinden. Vrouwen die minder werken dan hun collega's willen eveneens vaker hun arbeidsduur uitbreiden. Degenen die in deeltijd werken vanwege een slechte gezondheid willen daarentegen juist minder vaak meer uren werken. Dat geldt ook voor vrouwen jonger dan 35 jaar, moeders met een kind jonger dan 4 jaar en vrouwen die het combineren van hun werk met hun privéleven lastig vinden.

Stimulans om meer te gaan werken

Het is duidelijk dat vrouwen er massaal voor kiezen om in deeltijd te werken. In het onderzoek is nagegaan of zij wellicht door hun omgeving worden gestimuleerd om meer uren te werken. Dat blijkt meestal niet zo te zijn. 17% van de vrouwen zegt dat hun partner hen daartoe stimuleert, 5% wordt aangemoedigd door (schoon)ouders en 5% door familie of vrienden. Van de werkgever wordt nog het vaakst een stimulans ervaren, hoewel het nog altijd om een duidelijke minderheid gaat (18%).

Functioneringsgesprekken kunnen een moment zijn waarop eventuele uitbreiding van de arbeidsduur aan de orde komt. Twee op de vijf vrouwen met een kleine deeltijdbaan in de vijf onderzochte sectoren hebben in het afgelopen jaar echter geen functioneringsgesprek gehad. En als ze dat wel hadden, kwam dit punt meestal niet ter sprake. Bij elkaar genomen heeft 22% van de vrouwen een functioneringsgesprek gehad waar is gesproken over uitbreiding van de arbeidsduur. Dit was even vaak op initiatief van de werkgever als van de vrouw zelf.

Het is volgens een kwart van de vrouwen niet mogelijk om in hun functie meer uren te werken; de overige vrouwen geven aan dat dat waarschijnlijk (35%) of zeker

(41%) wel kan. Van de vrouwen die (eventueel) wel meer uren willen werken, ziet driekwart zeker of waarschijnlijk mogelijkheden bij hun huidige werkgever.

Meer werken: pogingen en realisatie

Iets meer dan twee op de tien vrouwen hebben in het jaar voorafgaand aan het onderzoek geprobeerd de arbeidsduur uit te breiden. Het meest deden zij dat door hun wensen kenbaar te maken bij hun leidinggevende (85%). Bijna de helft (45%) diende een officieel verzoek in. Ook het zoeken naar een andere baan met meer uren komt vrij veel voor (41%).

Vier van de tien vrouwen die probeerden meer te gaan werken, zijn daarin inmiddels (deels) geslaagd. Vooral jongere vrouwen en degenen met een stimulerende werkgever blijken succesvol. Dat jonge vrouwen relatief goed slagen is wat wrang als men bedenkt dat het vooral oudere vrouwen zijn die vaak meer uren willen werken. Hetzelfde geldt voor vrouwen met een zeer kleine aanstelling. Zij willen vaker dan vrouwen met een grote baan meer uren werken, maar blijken minder succesvol bij het realiseren daarvan.

Deelproject 3: mannen met een voltijdbaan

De blik op mannen

Meestal wordt aangenomen dat als mannen minder gaan werken of hun werk anders organiseren (door hun werktijden te veranderen of (deels) thuis te gaan werken), de arbeidsduur van vrouwen toeneemt. Mannen zouden zo een groter deel van de huishoudelijke en zorgtaken op zich (kunnen) nemen, waardoor dit onbetaalde werk geen belemmering meer vormt voor vrouwen om meer te gaan werken.

In een enquête onder in loondienst werkende mannen met een baan van ten minste 35 uur per week en met een vrouwelijke partner gingen we na in hoeverre mannen veranderingswensen hebben ten aanzien van de aanstellingsomvang, de werktijden en de werkplek. De meesten van hen (68%) blijken te werken op de 'standaardtijden': zij werken acht uur per dag, van maandag tot en met vrijdag en niet in de avonden. Het 4x9-model (vier dagen van negen uur werk, waarvan soms een deel in de avond) komt betrekkelijk weinig voor (9%). 7% van de voltijds werkende mannen heeft geen vaste werkdagen en -tijden. Een op de tien mannen heeft een contract van meer dan 40 uur per week. De overige 6% combineert kortere dagen met avond- en weekendwerk.

Vermindering van de arbeidsduur

De voltijds werkende mannen werken volgens hun arbeidscontract gemiddeld 39 uur per week. Als zij zelf zouden kunnen kiezen hoeveel uur zij en hun partners zouden werken, dan zouden zij naar eigen zeggen hun eigen arbeidsduur met drie uur willen verlagen en die van hun partner met drie uur willen vergroten. De mannen blijven in onze definitie dan dus nog altijd merendeels voltijds werken. Het anderhalfverdienersmodel, waarbij de man een voltijdbaan heeft en zijn partner in deeltijd werkt,

is bij hen duidelijk favoriet. Overigens zeggen mannen gemiddeld genomen in de praktijk vier uur per week meer te werken dan zij gemiddeld volgens hun arbeidscontract behoren te doen.

Ruim twee derde van de mannen wil overigens niet minder werken, 31% zou dat wel willen. De meesten van hen hebben in het afgelopen jaar niet geprobeerd om dat te realiseren. 9% van alle voltijds werkende mannen heeft dat wel geprobeerd en in iets meer dan een op de drie gevallen is dat (deels) gelukt. Overigens moet hierbij worden opgemerkt dat degenen die erin zijn geslaagd om minder dan 35 uur per week te gaan werken, niet tot onze onderzoekspopulatie behoren. Op basis van eerder onderzoek valt echter aan te nemen dat die groep zeer klein is.

De mannen die het hebben geprobeerd, deden dat vooral vanuit een behoefte aan meer vrije tijd (65%). Voor vaders van jonge kinderen (tot 4 jaar) was de zorg voor kinderen een belangrijke drijfveer (86%). Bij 18% speelden gezondheidsoverwegingen een voorname rol.

Voor mannen die wel minder zouden willen werken, maar daartoe geen pogingen hebben ondernomen, waren vooral twee redenen belangrijk: de aard van het werk zou het niet toelaten (door 38% genoemd) en de nadelige inkomensgevolgen wegen zwaar (37%). Twee op de tien mannen zeggen dat het in hun organisatie niet mogelijk is om in deeltijd te werken of dat hun leidinggevende dat liever niet heeft. Onder sommige voorwaarden zeggen mannen wel te overwegen om minder te gaan werken (deze vraag is gesteld aan degenen die dit niet hebben geprobeerd). Dat blijkt vooral te gelden als ze zich zorgen maken om hun kinderen en als het financieel mogelijk is.

Verandering van werktijden

Zoals gezegd werkt ruim twee derde van de voltijds werkende mannen op de zogenoemde standaardtijden (van maandag tot en met vrijdag en van negen tot vijf). Een kwart van die mannen zou dat wel anders willen en 9% heeft geprobeerd om dat voor elkaar te krijgen. Ze deden dat laatste in de helft van de gevallen door hun wens kenbaar te maken aan de werkgever, een derde diende een officieel verzoek in. Iets meer dan de helft van de mannen lukte het (deels) om hun wensen op dit vlak te realiseren.

Degenen die probeerden om hun werktijden te veranderen, deden dat in ruim de helft van de gevallen vanwege de zorg voor kinderen of anderen. Onder vaders met jonge kinderen was dit ruim driekwart. Maar ook deden ze het om de files te verminderen en hun reistijd te verminderen.

De meeste mannen probeerden het echter zoals gezegd niet. Meestal gaven zij als reden op dat de aard van het werk dat niet toelaat (48%) en dat het in hun organisatie toch niet zou kunnen (25%). Mannen die wel op andere tijden zouden willen werken, maar dat niet hebben geprobeerd, zeggen wel te overwegen hun werktijden te veranderen als dat beter zou zijn voor hun kinderen, en ook als het meer geaccepteerd zou zijn in hun organisatie.

Thuiswerken

Een deel van de mannen (16%) werkt een deel van de tijd thuis; gemiddeld gaat het om achtenhalf uur per week. Ruim een derde van de andere mannen zou deels thuis willen werken: 23% zou het wel willen maar heeft geen pogingen gedaan om dat te verwezenlijken; 12% probeerde dat wel. In de meeste gevallen (58%) maakten de mannen dan hun wens kenbaar bij de leidinggevende, 32% diende een officieel verzoek in. In een derde van de gevallen werd de wens/het verzoek gehonoreerd.

Voor de meeste mannen was het besparen van reistijd de belangrijkste reden om te proberen (deels) thuis te werken. Bij vaders van jonge kinderen speelde de zorg voor hen een belangrijke rol (57%). De redenen om niet te proberen een deel van de tijd thuis te werken komen vrijwel overeen met die voor verandering van werktijden. Meest genoemd is wederom dat de aard van het werk het niet toelaat (65%), gevolgd door de perceptie dat het in de eigen organisatie nu eenmaal niet kan (22%). Ook deze aanpassing zouden vaders gaan overwegen als dat beter zou zijn voor hun kinderen, en algemeen zullen meer mannen het overwegen als het gebruikelijker wordt in hun organisatie.

Slotbeschouwing: ruimte voor uitbreiding van de arbeidsduur van vrouwen

Uit het onderzoek blijkt dat er zeker ruimte is om de arbeidsduur van vrouwen met een kleine deeltijdbaan uit te breiden. Een op de tien vrouwen wil graag meer werken, nog eens twee op de tien wil dat eventueel en als aan bepaalde voorwaarden is voldaan zegt zes op de tien vrouwen zeker meer te willen werken. Nu gaat het hier om zeggedrag, dus enige voorzichtigheid is geboden bij het trekken van conclusies.

Op hun beurt geven de meeste werkgevers desgevraagd aan dat er in principe bij hen wel mogelijkheden zijn om kleine deeltijdbanen uit te breiden. Tegelijkertijd blijkt echter dat er maar weinig werkgevers zijn die zich op dit punt proactief betonen. Het veelvuldig voorkomen van kleine deeltijdbanen is in de meeste organisaties geen probleem. Soms is zelfs het tegendeel het geval en komt het voor de bedrijfsvoering juist goed uit dat er werknemers zijn die tevreden zijn met een kleine baan. Deeltijdwerk bij vrouwen is voor werkgevers iets vanzelfsprekends. Zij vinden dat het vooral aan de vrouwen zelf is om eventuele veranderingswensen kenbaar te maken. De houding daartegenover is echter welwillend, hoewel het tegelijkertijd in de praktijk niet altijd eenvoudig/mogelijk zal zijn om de extra uren beschikbaar te stellen.

Mannen die samenwonen met een vrouwelijke partner vinden de huidige scheve arbeidsdeling over het algemeen de meest wenselijke: zichzelf prefereren een voltijdbaan en zien hun vrouw graag werken in een deeltijdbaan van bescheiden omvang. Maar tegelijkertijd bleek uit het onderzoek onder de vrouwen dat er ook behoorlijk wat mannen zijn die hun vrouw stimuleren om hun arbeidsduur uit te breiden (17% van de vrouwen gaf aan dat hun partner hen daartoe aanzet).

Mogelijkheden voor uitbreiding van deeltijdbanen lijken dus in potentie aanwezig, maar tegelijkertijd vinden de meesten het zo wel best. Het is vooral het kabinet dat de geringe omvang van veel deeltijdbanen problematiseert. De instelling van de Taskforce DeeltijdPlus kan vanuit die optiek als een zinvolle maatregel worden gezien

om de algehele vanzelfsprekendheid van deeltijdwerk (voor vrouwen) ter discussie te stellen. Het is bovendien goed denkbaar dat nu steeds meer vrouwen actief zijn op de arbeidsmarkt en het combineren van betaalde arbeid en zorg en het gebruik van kinderopvang meer gewoon zijn, er een nieuwe fase aantreedt waarin de gemiddelde arbeidsduur van vrouwen in Nederland geleidelijk aan wat omhoog zal gaan.

1 Focus op kleine deeltijdbanen

Saskia Keuzenkamp

1.1 Deeltijdwerk als hedendaags Nederlands probleem

De arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland is de afgelopen 35 jaar spectaculair gegroeid. In 1975 had nog maar 29% van de vrouwen van 15-64 jaar een baan van één uur of meer (Dijkgraaf en Portegijs 2008), in 2007 ging het om 70% (Beckers et al. 2009). Vrouwen verrichten weliswaar nog altijd minder vaak betaald werk dan mannen, maar het sekseverschil in de arbeidsdeelname is enorm geslonken en bedroeg in 2007 12 procentpunten. Van alle mannen van 15-64 jaar had namelijk 82% een baan van ten minste één uur per week.

Indien vrouwen vroeger werkten, was dat meestal voltijds. De oudste gegevens over de omvang van de arbeidsduur stammen uit 1960. Destijds had slechts 9% van alle in loondienst werkende vrouwen een deeltijdaanstelling (Merens 2008). Toen er in het midden van de jaren vijftig een tekort aan vrouwelijke arbeidskrachten ontstond, gingen enkele industriële bedrijven voor het eerst deeltijdbanen aanbieden om zo getrouwde vrouwen te werven. Dat was het begin van de groei van deeltijdwerk in Nederland. Inmiddels werkt driekwart van de werkzame vrouwen minder dan 35 uur per week. Bij mannen is het aandeel deeltijders altijd kleiner geweest dan bij vrouwen, maar ook onder hen komt deeltijdwerk tegenwoordig veel voor. In 2007 had 21% van de werkende mannen een deeltijdbaai (Beckers et al. 2009).

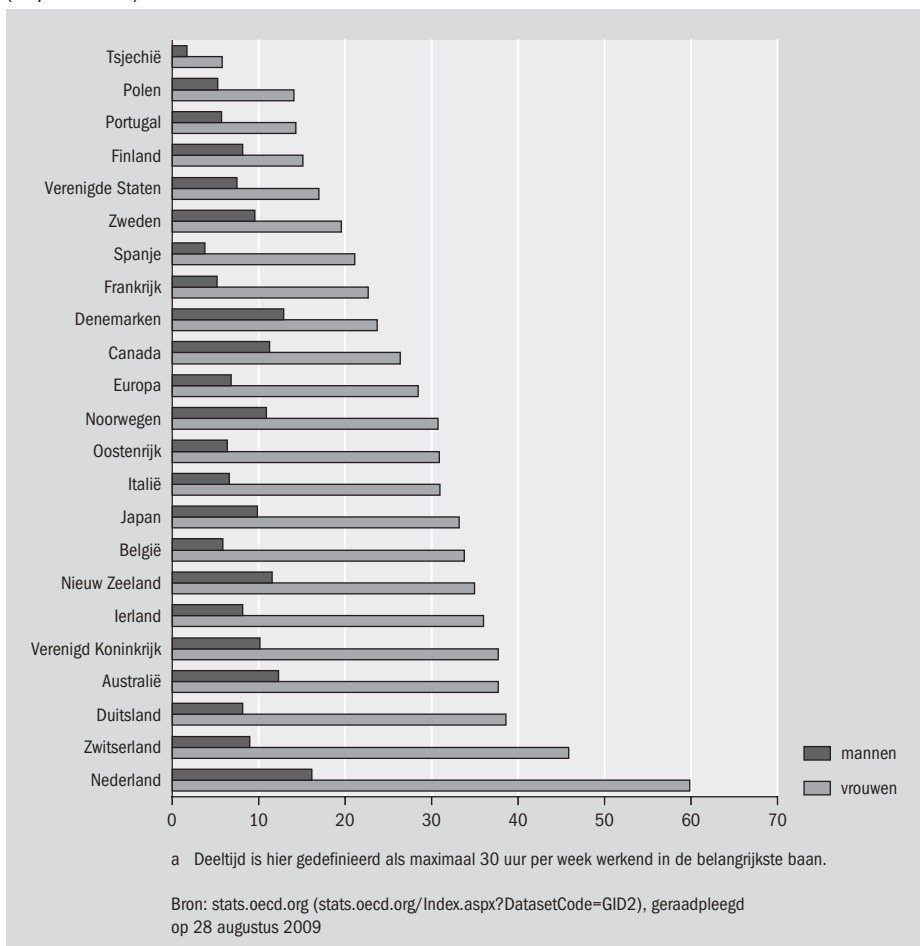
Met de sterke groei behoort Nederland wat betreft de arbeidsdeelname van vrouwen inmiddels tot de top van de Europese Unie. Alleen in Denemarken (73%) en Zweden (72%) lag het percentage in 2007 iets hoger. In onze buurlanden is de arbeidsdeelname van vrouwen kleiner: in het Verenigd Koninkrijk 66%, in Duitsland 64% en in België 60%. Ook in de Verenigde Staten hebben minder vrouwen betaald werk (66%) dan in Nederland (Beckers et al. 2009).

Als het gaat om het aandeel deeltijders is Nederland al jarenlang kampioen in de wereld. De percentages in publicaties met internationaal vergelijkbare gegevens lopen uiteen, omdat verschillende definities worden gehanteerd. Soms vraagt men aan mensen zelf of zij in deeltijd werken. In andere gevallen wordt er een grens bepaald door de onderzoeker. Dat Nederlandse vrouwen kampioen deeltijdwerk zijn, is echter volgens alle definities het geval en blijkt ook uit figuur 1.1. Het gaat hier om het aandeel werkenden van 15 jaar of ouder dat maximaal 30 uur per week werkt in de eerste baan. Volgens deze definitie werkt in Nederland 60% van de vrouwen in deeltijd. Op de tweede plaats staat Zwitserland (46%), en daarna volgen Duitsland (39%) en het Verenigd Koninkrijk en Australië (beiden 38%). Ook de Nederlandse mannen zijn kampioen deeltijd, maar hun aandeel is zoals gezegd veel kleiner (16%

volgens deze OECD-cijfers) en de verschillen tussen Nederland en andere landen zijn minder groot. Na Nederland volgt Denemarken, waar 13% van de mannen in deeltijd werkt.

Figuur 1.1

Aandeel deeltijders^a onder werkende vrouwen en mannen (15 jaar en ouder), 2008 (in procenten)



Het grote aandeel deeltijders is de belangrijkste oorzaak van de lage gemiddelde arbeidsduur per week in Nederland (30,7 in 2008). Elders ligt dat urenaantal duidelijk hoger: in Zweden bijvoorbeeld bedraagt het 36,3, in Denemarken 35,2 en in Duitsland 35,5.¹ En het zijn in Nederland dus vooral heel veel vrouwen die in deeltijd werken. Bij hen bedraagt de gemiddelde arbeidsduur zo'n 25 uur per week. Het kabinet vindt het om meerdere redenen wenselijk dat dat gemiddelde omhoog gaat: het vergroten van het draagvlak voor de financiering van de verzorgingsstaat, het vergroten van de economische zelfstandigheid van vrouwen en het bevorderen van het aandeel van vrouwen in besluitvormende posities zijn er daarvan een paar. Ook in het publieke debat roept het veelvuldige in deeltijd werken van vrouwen discussie op, zeker als het om hoogopgeleide vrouwen gaat (Mees 2007).

1.2 Wat te doen om de arbeidsduur van vrouwen uit te breiden?

Op 1 april 2008 heeft het kabinet de *Taskforce DeeltijdPlus* ingesteld met als doel de arbeidsdeelname van vrouwen met een kleine deeltijdbaan (minder dan 25 uur per week) te vergroten. Dat zou mogelijk moeten zijn, zo redeneert men, want veel in deeltijd werkende vrouwen zeggen (onder bepaalde voorwaarden) enkele uren meer te willen werken en 4% van de vrouwelijke deeltijders zegt zelfs voltijds te willen werken (Cloïn 2008). Bovendien is er in delen van de arbeidsmarkt sprake van krapte en kunnen werkgevers moeilijk aan personeel komen; overigens moet daarbij de kanttekening worden gemaakt dat de vacaturegraad in de sectoren waar veel vrouwen werken (zoals de zorg en het onderwijs) lager is dan gemiddeld (www.statline.nl). Uitbreiding van de arbeidsduur lijkt momenteel betrekkelijk weinig voor te komen. Vrouwen met al oudere kinderen lijken nauwelijks meer te gaan werken zodra zij minder tijd aan de zorg voor kinderen hoeven te besteden (Keuzenkamp en Steenvoorden 2008). Daarvoor zijn diverse redenen te noemen (zie ook Portegijs et al. 2009). Het is meestal niet noodzakelijk om het huishoudensinkomen te verhogen en dan geniet meer vrije tijd de voorkeur bij de meeste vrouwen. De vrouwen nemen doorgaans het merendeel van de onbetaalde arbeid in hun huishouden voor hun rekening. Zij hebben een eventuele wens om carrière te maken al opgegeven bij de keuze voor deeltijdwerk. En een deel van de werkende vrouwen zal weliswaar geen jonge kinderen meer hebben om voor te zorgen, maar zal inmiddels mantelzorg verlenen.

De bestaande situatie is echter niet onveranderlijk en gezien het streven van het kabinet om de arbeidsduur van vrouwen te verhogen is het zinvol meer zicht te verkrijgen op de vraag in hoeverre de arbeidsduur daadwerkelijk kan worden uitgebreid en wat de mogelijkheden zijn om te bevorderen dat die ruimte zo veel mogelijk wordt benut. Daarvoor heeft het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) op verzoek van de taskforce drie deelprojecten uitgevoerd. Allereerst is de blik gericht op werkgevers en is nagegaan of en in hoeverre uitbreiden van deeltijdbanen een kwestie is waarmee zij zich bezighouden. Met een tweede deelproject is aandacht besteed aan de mate waarin en wijze waarop vrouwen met een kleine deeltijdbaan proberen hun

arbeidsduur uit te breiden. En het derde deelproject is gericht op mannen met een vrouwelijke partner. Vaak wordt verondersteld dat als mannen minder gaan werken of hun werk anders organiseren (verandering van de werktijden of meer thuiswerken), vrouwen beter in staat zijn om meer uren te gaan werken en dat ook zullen gaan doen. Al met al beogen wij in dit rapport de volgende driedelige vraagstelling te beantwoorden.

- In hoeverre en op welke manier spelen werkgevers een rol bij uitbreiding van de arbeidsduur van het in deeltijd werkende personeel en welke mogelijkheden en belemmeringen zijn er op dit vlak?
- In hoeverre en op welke manier streven vrouwen met een kleine deeltijd baan ernaar hun arbeidsduur uit te breiden en hoe en door wie zouden zij gestimuleerd kunnen worden om hun arbeidsduur uit te breiden?
- In hoeverre bestaat bij mannen met een voltijd baan de wens om minder uren te werken, hun werk flexibeler te organiseren of meer thuis te werken, welk doel hebben ze daarmee voor ogen en welke hindernissen ervaren zij bij het realiseren van hun wensen?

1.3 Onderzoek in vijf sectoren

Op verzoek van de Taskforce DeeltijdPlus is het onderzoek onder werkgevers en dat onder vrouwen met een kleine deeltijd baan gericht op sectoren waar relatief veel vrouwen werken en veel deeltijd banen voorkomen. Dat geldt vooral voor de sector zorg en welzijn en de detailhandel, maar ook voor het onderwijs en de schoonmaakbranche. De overheid verdient eveneens aandacht. Weliswaar is het aandeel van vrouwen daar kleiner dan in de andere sectoren en komen er minder kleine deeltijd banen voor, maar de (rijks)overheid is de grootste werkgever in Nederland en kan met haar personeelsbeleid het goede voorbeeld geven. 60% van alle werkende vrouwen in Nederland is werkzaam in een van de sectoren waarop dit onderzoek zich richt. Vooral in de detailhandel, de zorg en de schoonmaak is het aandeel met een baan van minder dan 25 uur groot (tabel 1.1). Deze paragraaf bevat een korte schets van de sectoren die in dit rapport centraal staan. Wat voor deel van de arbeidsmarkt betreft het hier, hoeveel mensen werken er (en hoeveel daarvan zijn vrouw) en hoeveel wordt er in deeltijd gewerkt?

Tabel 1.1

Verdeling van werkende vrouwen (15-64 jaar) over bedrijfsklassen en het aandeel per klasse met een baan van minder dan 25 uur per week, 2008 (in procenten)

	bedrijfsklasse	waarvan met een baan < 25 uur per week
zorg en welzijn	29	56
detailhandel	12	64
onderwijs	9	44
overheid	6	29
overige zakelijke dienstverlening	9	47
wv. schoonmaak	2	75
rest	36	50
totaal	100	52

Bron: CBS (EBB'08)

Zorg en welzijn

In 2007 waren er in totaal 1,2 miljoen mensen in de sector zorg en welzijn werkzaam, waarvan 996.000 vrouwen (83%) (Kwartel et al. 2008). Deze sector is als het om werkende vrouwen gaat de grootste te onderzoeken sector en omvat meerdere subsectoren.

De meeste personen werken in de ziekenhuizen en de verpleeg- en verzorgingshuizen, in 2006 betrof dat bijna de helft van alle werkenden uit de hele sector. 25% werkte in een ziekenhuis en 23% in een verpleeg- of verzorgingstehuis. Ook in de thuiszorg en de gehandicaptenzorg werkt een groot deel van de groep (in 2006 in elk 14%). De overige branches zijn wat kleiner. In de geestelijke gezondheidszorg (GGZ) werkt 7%, hetzelfde geldt voor de branche 'welzijn en maatschappelijke dienstverlening'; in de kinderopvang werkt 6% en in de jeugdzorg 3% van alle werkenden uit de sector (Kwartel et al. 2007²).

De zorg- en welzijnssector kent veel deeltijders; 57% van alle werkende vrouwen in die sector heeft een kleine deeltijd baan (tabel 1.1). Er zijn verschillen in de gemiddelde omvang van de arbeidsduur tussen de branches. Deze is het kleinst in de thuiszorg (net geen 20 uur per week gemiddeld) en de kinderopvang (iets minder dan 24 uur per week) en het grootst in de GGZ en de jeugdzorg (in beide gevallen ongeveer 30 uur per week). Omdat kleine deeltijd banen in de GGZ en de jeugdzorg relatief weinig voorkomen, zijn die subsectoren in het werkgeversonderzoek buiten beschouwing gelaten.

Detailhandel

De detailhandel is een behoorlijk diverse sector, zowel als het gaat om de verschillende branches (supermarkten, kledingzaken, tuincentra, etc.), maar ook wat betreft

de vorm: zo'n 90% bestaat uit winkels, de rest betreft ambulante handel en post-order- en internetverkoop.

Er werken ruim 770.000 personen in de detailhandel, waarvan 654.000 (85%) als werknemer; de overigen zijn ondernemer of meewerkend gezinslid. De meeste werknemers werken in supermarkten (35%), winkels in educatie en vrijetijdswaaren (incl. warenhuizen) (15%) en kleding- en textielzaken (15%). De helft van de werknemers in de detailhandel werkt in grote bedrijven (met 100 medewerkers of meer), een kwart in het middenbedrijf (10-100 medewerkers) en een kwart in het kleinbedrijf (minder dan 10 medewerkers).³

Deeltijdbanen en flexibel werk komen veel voor. Meer dan de helft van de banen (55%) omvat minder dan 25 uur per week, vier van de tien omvatten zelfs hooguit zestien uur per week.⁴ Een bijzonder kenmerk van de detailhandel is dat het bij uitstek een sector van jonge werknemers is: bijna de helft is jonger dan 25 jaar, een derde is zelfs jonger dan 20.⁵ Veelal gaat het om scholieren en studenten die een bijbaantje hebben in een supermarkt. Zoals we verderop zullen toelichten worden studenten in dit onderzoek echter buiten beschouwing gelaten.

De meerderheid van de werkenden in de detailhandel is vrouw (63%).⁶ Zij werken relatief vaak in kleding- en textielzaken, winkels in persoonlijke verzorging en huishoudelijke artikelenzaken. Mannen zijn overwegend werkzaam in winkels in consumentenelektronica, doe-het-zelfzaken en in de woonbranche. Supermarkten kennen een lichte oververtegenwoordiging wat betreft het aandeel van vrouwen onder het personeel (56%) (HBD 2007).

Onderwijs

In 2007 werkten er ruim 414.000 personen in het onderwijs, waarvan 62% vrouwen. Het primair onderwijs is de grootste subsector met 176.000 werknemers (43% van al het onderwijspersoneel). Een kwart was werkzaam in het voortgezet onderwijs, 12% in het middelbaar beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie, 9% in het hoger beroepsonderwijs en 11% bij de universiteiten.⁷

Deeltijdwerk komt vooral veel voor in het primair-, voortgezet- en middelbaar beroepsonderwijs en om die reden hebben we ons tot dit deel van de onderwijssector beperkt. Ongeveer de helft van het personeel daar werkt minder dan 85% van de maximale arbeidsduur. In het basisonderwijs komen de meeste kleine deeltijdbanen voor. In 2007 had 22% van het personeel op basisscholen een baan van minder dan de helft van de reguliere werktijd (percentages met de door ons gehanteerde grens van minder dan 25 uur per week waren niet beschikbaar).⁸ Dit zal ongetwijfeld samenhangen met het hoge aandeel vrouwen dat werkt in het basisonderwijs (80%).⁹

Overheid

De overheid is een grote werkgever: als we het onderwijs en de universitaire medische centra buiten beschouwing laten, waren in 2007 ongeveer 440.000 personen werkzaam bij de overheid.¹⁰ De grootste groep (39%) werkt bij een van de Nederlandse gemeenten, gevolgd door ambtenaren bij het rijk (28%; dit is overigens

exclusief Defensie, waar nog eens 14% werkzaam is). Verder werkt 14% bij de politie en de rest bij een van de provincies, een waterschap of bij de rechterlijke macht.¹¹

Vergeleken met de andere hier onderzochte sectoren komt deeltijdwerk bij de overheid minder voor en als men in deeltijd werkt is de omvang van de arbeidsduur relatief hoog. In het openbaar bestuur werkt 34% in deeltijd (hier opgevat als maximaal 85% van de maximale aanstellingsomvang).¹² Gemeentelijke en provinciale ambtenaren werken het meest in deeltijd (vier op de tien), bij rijksambtenaren gaat het om een kwart. Bij de politie werkt 29% in deeltijd. Het lagere percentage deeltijders bij de overheid hangt samen met het eerder beschreven lagere aandeel vrouwen. Binnen het openbaar bestuur is iets meer dan 40% vrouw, bij de politie gaat het om een derde.

Schoonmaakbranche

De kleinste branche die we in dit onderzoek betrekken is de schoonmaak. Hier werken circa 200.000 personen, waarvan 65% vrouwen. Veruit de meeste mensen werken als schoonmaker in kantoren, scholen en ziekenhuizen (ongeveer 85%). De overigen werken bijvoorbeeld in de glasbewassing, de levensmiddelenindustrie en bij de reiniging van vervoermiddelen.

De schoonmaak is een typische deeltijdsector: 80% werkt in deeltijd en 67% werkt minder dan 25 uur per week. Het gaat dus net als bij de detailhandel vaak om kleine banen, maar in de schoonmaak gaat het minder vaak om jongeren. Slechts 17% is jonger dan 25 jaar.¹³

1.4 Aanpak van de drie deelprojecten

Zoals gezegd zijn voor dit rapport drie deelprojecten uitgevoerd, die we hier achtereenvolgens kort zullen toelichten.

Onderzoek onder werkgevers in vijf sectoren

De centrale vraag in dit deelproject luidt: in hoeverre en op welke manier spelen werkgevers een rol bij uitbreiding van de arbeidsduur van het in deeltijd werkende personeel en welke mogelijkheden en belemmeringen zijn er op dit vlak?

Om een representatief beeld te geven van het gedrag, de ervaringen en de ambities van werkgevers is allereerst een telefonische enquête gehouden onder ruim 2000 werkgevers (bedrijven of instellingen met ten minste vijf werknemers). De enquête werd afgenomen bij een functionaris die verantwoordelijkheid draagt voor het personeelsbeleid. Dit kon de eigenaar, directeur of vestigingsmanager zijn, maar ook het hoofd personeel en organisatie of HRM. Het veldwerk vond plaats in november en december 2008.

Gelet op de scheve samenstelling van de onderzoekspopulatie naar grootte en sector en om statistisch relevante uitspraken per sector te kunnen doen, is gekozen voor een disproportioneel gestratificeerde steekproef. De steekproef is getrokken uit het LISA-vestigingenregister. In totaal zijn er 4771 vestigingen benaderd. Dit leverde

uiteindelijk 2016 bruikbare interviews op (respons van 42%), waarvan er 3 afvielen voor de analyses omdat ze niet ingedeeld konden worden in een van de subsectoren. Tabel 1.2 bevat de verdeling van de werkgeversrespons over de (sub)sectoren en naar bedrijfsgrootte. Zie voor een uitgebreide verantwoording van het veldwerk bijlage B1.1 (te vinden op de website via www.scp.nl bij het desbetreffende rapport).

Tabel 1.2

Responsoverzicht van het werkgeversonderzoek naar sector, subsector en grootteklasse (aantal organisaties)

	5-9	10-99	≥ 100	totaal
overheid	41	195	140	376
zorg en welzijn	174	402	151	727
onderwijs	67	290	56	413
detailhandel	199	170	27	396
schoonmaakbedrijven	30	50	21	101
totaal	290	498	278	2013

Bron: SCP (BwgD'08)

In aanvulling op het grootschalige survey-onderzoek is een kleinschalig verdiepingsonderzoek uitgevoerd om meer inzicht te verkrijgen in de achtergronden en overwegingen die spelen bij de mogelijkheden en onmogelijkheden deeltijdbanen uit te breiden. In vijftien organisaties (drie per sector) zijn interviews afgenomen met verschillende mensen uit de organisatie: personeelsfunctionarissen, leidinggevend en medewerkers. Zo kon tevens worden nagegaan of de antwoorden uit de top van de organisaties (zoals verkregen via de telefonische enquêtes) overeenkomen met ervaringen van lagere managers, personeelsfunctionarissen en medewerkers. Daarnaast zijn vier focusgroeps gesprekken georganiseerd, waaraan vertegenwoordigers uit verschillende organisaties deelnamen. Het beleid en de ervaringen van organisaties zullen immers verschillen en op deze manier kon eveneens meer inzicht worden verkregen in de overwegingen die ten grondslag liggen aan het beleid van de organisaties. Overigens bleek het in de praktijk buitengewoon lastig om respondenten voor die gesprekken te vinden. De reden hiervoor was dat het thema niet of nauwelijks leeft bij werkgevers. Voor twee van de vijf sectoren (detailhandel en schoonmaak) had dat deels te maken met de economische recessie tijdens de looptijd van het onderzoek.

Onderzoek onder vrouwen met een kleine deeltijd baan in vijf sectoren

In dit deelproject gaat het om het beantwoorden van de vraag: in hoeverre en op welke manier streven vrouwen met een kleine deeltijd baan ernaar hun arbeidsduur uit te breiden en hoe en door wie zouden zij gestimuleerd kunnen worden om dat te

realiseren? Daartoe is een enquête gehouden onder vrouwelijke werknemers van 20 tot en met 56 jaar met een baan van hooguit 24 uur per week in een van de vijf sectoren. Omwille van de uitvoerbaarheid van het onderzoek zijn vrouwen met meer dan een baan buitengesloten. Naar schatting heeft 7% van alle werkende vrouwen uit de vijf geselecteerde sectoren van de arbeidsmarkt meer dan een werkkring (schattingen op basis van Enquête beroepsbevolking (EBB) 2007). Ook studenten zijn buitengesloten, aangezien zij om begrijpelijke redenen niet tot de doelgroep behoren van het beleid om deeltijdbanen te vergroten.

Rekening houdend met de verdeling van vrouwen over de verschillende (sub)sectoren en om onderscheid te kunnen maken tussen hele kleine en iets grotere (kleine) deeltijdbanen (hooguit twee dagen versus drie dagen), is een gestratificeerde steekproef getrokken uit de zogeheten polisadministratie van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Dit is een registratie van alle werknemers die verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen en voor wie loonbelasting verschuldigd is.¹⁴

Om een zo hoog mogelijke respons te realiseren, konden vrouwen op verschillende manieren aan de enquête deelnemen. Ze kregen een brief met het verzoek om een vragenlijst in te vullen, bij voorkeur via het internet. Bij de aanschrijfbrief zat een antwoordkaart, waarmee men een schriftelijke vragenlijst kon aanvragen. Een tot anderhalve week na verzending van de brief werd een rappelbrief gestuurd aan degenen die de vragenlijst nog niet hadden geretourneerd. Degenen die na drie weken nog niet hadden gerespondeerd en van wie het telefoonnummer bij het CBS bekend is, zijn nagebeld om de vragenlijst telefonisch af te nemen. Het veldwerk is uitgevoerd van medio februari tot begin april 2009. Uiteindelijk hebben 3853 vrouwen die behoren tot de onderzoeksdoelgroep de vragenlijst ingevuld (tabel 1.3).¹⁵ Na opschoning bleven daarvan 3758 bruikbare vragenlijsten over. Zie voor een uitgebreide verantwoording van de steekproefprocedure en het veldwerk bijlage B1.2 (te vinden via www.scp.nl bij het desbetreffende rapport).

Tabel 1.3

Respons op het survey onder vrouwen (20-54 jaar) met een kleine deeltijdbaan, naar omvang arbeidsduur (in absolute aantallen)

	1-16 uur per week	17-24 uur per week	totaal
overheid			476
zorg en welzijn	1047	652	1699
onderwijs	378	201	579
detailhandel	487	332	819
schoonmaak			280
totaal			3853

Bron: SCP (BwnD'09)

Onderzoek onder mannen met een voltijd baan

In hoeverre bestaat bij mannen met een voltijd baan de wens om minder uren te werken, hun werk flexibeler te organiseren of meer thuis te werken en welk doel hebben ze daarmee voor ogen en welke belemmeringen komen zij tegen bij het realiseren van die wensen? Deze vraag staat centraal in het derde deelproject. Hiervoor is een enquête afgenomen bij mannen tussen de 24 en 65 jaar die voltijds werken en samenleven met een vrouwelijke partner. Zelfstandigen en studenten zijn buiten beschouwing gelaten.

Dit deelproject was overigens niet beperkt tot de vijf sectoren die in beide andere deelprojecten centraal staan. Een focus op die sectoren ligt niet voor de hand, aangezien ook mannen die daar werken relatief vaak in deeltijd werken. Dit deelproject moest juist gaan over voltijds werkende mannen en een reden om dan alleen naar mannen in die vijf sectoren te kijken is er niet.

De enquête is via het internet afgenomen in de laatste week van mei en de eerste week van juni 2009. Er hebben 1076 respondenten aan het onderzoek meegedaan (respons van 59%). Zie voor een uitgebreide verantwoording van het veldwerk bijlage B1.3.

Noten

- 1 stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=G1D2 (geraadpleegd op 28 augustus 2009). Average usual weekly hours worked on main job.
- 2 Percentages over 2008 zijn minder gedetailleerd beschikbaar, aangezien de verpleeg- en verzorgingshuizen en de thuiszorg daar zijn samengenomen. De verschillen tussen beide jaren zijn echter gering.
- 3 www.hbd.nl/pages/15/Werknemers/Detailhandel-totaal/Aantal-werknemers.html?subonderwerp_id=34 (geraadpleegd op 30 juli 2009).
- 4 www.hbd.nl/pages/15/Werknemers/Detailhandel-totaal/Omvang-van-banen.html?subonderwerp_id=36 (geraadpleegd op 30 juli 2009).
- 5 Ruim 40% van de werkende vrouwen met een kleine deeltijd baan in de detailhandel is een scholier/student en is jonger dan 23 jaar (SCP-analyses van de Enquête beroepsbevolking (EBB) 2006).
- 6 www.hbd.nl/pages/15/Werknemers/Detailhandel-totaal/Leeftijd-geslacht-en-etniciteit-van-werknemers.html?subonderwerp_id=37 (geraadpleegd op 30 juli 2009).
- 7 www.stamos.nl/index.bms?verb=showitem&item=1.2 (geraadpleegd op 30 juli 2009)
- 8 jaarboek.onderwijsarbeidsmarkt.nl/index.bms?verb=showitem&item=1.2.16 (geraadpleegd op 30 juli 2009).
- 9 www.kosmos-kennisbank.nl/Rapportages/404%20Kerngegevens%20Personeel%20Overheid%20en%20Onderwijs%202007.pdf (geraadpleegd op 30 juli 2009).
- 10 Overigens zijn ook de zelfstandige bestuursorganen niet meegerekend.
- 11 www.kosmos-kennisbank.nl/OverzichtTonen.aspx (geraadpleegd op 30 juli 2009).
- 12 Als we de grens voor deeltijd op maximaal 75% van de aanstellingsomvang bepalen (wat bij een 36-urige werkweek neerkomt op 27 uur per week) dan liggen de percentages uiteraard nog lager. Bij de gemeente en politie gaat het om ongeveer 20%, bij de provincies om 15% en bij het rijk om 12%.
- 13 www.iccaadvies.eu/Schoonmaakbranche/pagero.html (geraadpleegd op 30 juli 2009).
- 14 De polisadministratie bevat gegevens over alle banen van werknemers die verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen en voor wie loonbelasting verschuldigd is. Hiermee kan een gerichte steekproef van werknemers worden getrokken. De polisadministratie is gebaseerd op gegevens afkomstig van de belastingdienst. De meest recente beschikbare versie is gebruikt voor het steekproefkader met als peildatum september 2008.
- 15 De totale respons bedroeg 5106 (61,4%), maar 1256 vrouwen bleken niet (meer) tot de doelgroep van het onderzoek te behoren (waren in een andere sector gaan werken, een voltijds opleiding gaan volgen of toch meer dan 24 uur per week gaan werken. De uiteindelijke net-respons bedroeg daardoor 46,6%.

2 Werkgevers over deeltijd

Carlien Hillebrink en Babette Pouwels

2.1 De rol van werkgevers

Werkgevers kunnen een belangrijke rol spelen bij het uitbreiden van kleine deeltijdbanen, als een van de twee partijen die betrokken zijn bij het bepalen van de omvang van een aanstelling. Uit eerder onderzoek is bekend dat werkgevers niet altijd even gelukkig zijn met de kleine deeltijdbanen in hun organisatie (Schippers en Hillebrink 2009). Tegelijkertijd is ook bekend dat het stimuleren van deeltijders om meer uren te werken weinig wordt ingezet om eventuele personeelstekorten op te lossen (Schippers 2008; Visser et al. 2003). Dit suggereert een zekere tegenstrijdigheid: enerzijds lijken werkgevers de voorkeur te geven aan omvangrijkere aanstellingen, anderzijds tonen ze geen overmatige activiteit om de kleine banen die ze in hun organisatie hebben te vergroten. Zelfs bij krapte op de arbeidsmarkt geven ze de voorkeur aan andere methodes om personeelstekorten op te lossen, zoals het aanvullend opleiden van het zittende personeel of het uitbesteden van werk. Men kan zich dan ook afvragen hoe groot de interesse van werkgevers voor het uitbreiden van kleine deeltijdbanen is, maar ook of er wellicht hindernissen en belemmeringen zijn van zo'n omvang dat het uitbreiden er in de praktijk niet van komt.

In dit hoofdstuk buigen we ons over die kwesties. In hoeverre zijn werkgevers bezig met het uitbreiden van de arbeidsduur van kleine deeltijdbanen? Waar is het tot concreet beleid gekomen? In welke organisaties speelt het helemaal niet en wat zijn daarvoor de redenen? De mate waarin werkgevers aandacht besteden aan uitbreiding van deeltijdbanen kan afhangen van een aantal organisatiekenmerken, zoals de bedrijfsgrootte en het aantal deeltijders dat de organisatie heeft. Ook kan het uitmaken of de organisatie problemen heeft op het gebied van het personeelsbeleid. Organisaties die moeten inkrimpen zullen waarschijnlijk minder vaak geneigd zijn om de arbeidsduur van hun medewerkers uit te breiden dan organisaties die juist moeite hebben met het vinden van voldoende gekwalificeerd personeel. Opvattingen van werkgevers over deeltijders en voltijders zullen mogelijk eveneens een rol spelen.

We geven allereerst een algemeen beeld van het voorkomen van deeltijdwerk in de onderzochte sectoren en van de houding van werkgevers tegenover deeltijdwerk. Vervolgens gaan we in op de vraag wat werkgevers doen aan uitbreiding van de arbeidsduur en welke mogelijkheden en belemmeringen er op dit vlak zijn. We maken gebruik van de gegevens van een telefonische enquête onder werkgevers, aangevuld met informatie uit interviews en focusgroeps gesprekken (zie voor een toelichting hoofdstuk 1). De tabellen in dit hoofdstuk zijn steeds uitgesplitst naar sector. Waar belangrijke verschillen binnen een sector zijn, is in de tekst aanvullende

informatie over subsectoren gegeven.¹ De gedetailleerde tabellen, waarin de gegevens per subsector zijn weergegeven, zijn te vinden in de bijlage bij dit hoofdstuk op www.scp.nl. In paragraaf 2.9 vatten we de bevindingen samen en trekken we enkele conclusies. Door de tekst heen bevinden zich een aantal tekstboxen met *good practices* en suggesties die we uit de mond van werkgevers optekenden in het kwalitatieve deel van het onderzoek.

2.2 Deeltijdwerk in arbeidsorganisaties

Deeltijdbanen zijn inmiddels zo ingeburgerd op de arbeidsmarkt dat de meeste werkgevers en werknemers er aan gewend zijn. Niet in alle sectoren komt deeltijdwerk op even grote schaal voor. De sectoren die in dit onderzoek zijn betrokken, kennen verhoudingsgewijs veel deeltijders (zie ook hoofdstuk 1). Voor dit onderzoek verzamelden we informatie van ruim 2000 werkgevers in die vijf sectoren. Werkgevers zijn telefonisch ondervraagd over het voorkomen van kleine deeltijdbanen in hun organisatie en in aanvulling daarop zijn verdiepende interviews en focusgroepgesprekken gevoerd (zie hoofdstuk 1 voor meer informatie over de onderzoeksofzet).

De organisaties die mee hebben gedaan aan ons onderzoek laten een beeld zien dat vergelijkbaar is met de landelijke situatie (zie tabel B2.1 in de bijlage bij dit hoofdstuk op www.scp.nl). Bijna alle organisaties (96%) hebben wel een of meer werknemers in dienst met een kleine deeltijdbaan (een baan van minder dan 25 uur per week). Er zijn geen noemenswaardige verschillen tussen de sectoren. Het aandeel kleine deeltijdbanen ten opzichte van het aandeel grote deeltijdbanen (25 tot 35 uur) en voltijdbanen (36 uur of meer) varieert wel sterk tussen sectoren. Binnen de overheid komen relatief weinig kleine deeltijdbanen voor (17% van alle banen). In de thuiszorg (62%) en de schoonmaak (66%) is dat aandeel juist heel groot.

Beelden van werkgevers over deeltijders en deeltijdwerk

Werkgevers kunnen positief of negatief tegen deeltijders aankijken. Dit zal onder andere worden veroorzaakt door de mate waarin deeltijdwerk in hun werkorganisatie goed uitkomt. De attitude die werkgevers hebben ten opzichte van deeltijders zal van invloed zijn op de mate waarin zij activiteiten ontplooiën om deeltijdbanen te vergroten; de inschatting die zij maken van het mogelijke succes van zulke activiteiten, speelt daarbij onder meer een rol.

Werkgevers hebben de indruk, zo blijkt uit de verdiepende interviews, dat hun werknemers vooral in deeltijd willen werken vanwege de zorg voor hun gezin. Alleen in het onderwijs en bij de overheid geven werkgevers aan dat ook beginnende werknemers (m/v) relatief vaak in deeltijd werken. In het onderwijs denken ze dat dat komt door de zwaarte van de functie, bij de overheid vooral omdat werknemers graag ‘een dagje vrij voor zichzelf’ zouden willen hebben. Daarnaast wordt in het onderwijs ook door ouderen relatief veel in deeltijd gewerkt in aanloop naar pensioen of vervroegde uittreding, en door zij-instromers, die naast hun onderwijsbetrekking veelal nog een andere baan of een eigen onderneming hebben, aldus werkgevers.

Dat vrouwen minder willen gaan werken wanneer ze eenmaal kinderen hebben, wordt door werkgevers als een algemeen geaccepteerd gegeven beschouwd waarmee ze moeten zien om te gaan. Het aantal uren dat werknemers willen werken wordt door werkgevers vooral als een privébeslissing gezien, waar ze zich liever niet mee bemoeien. Een personeelsbestand met veel vrouwen betekent in de ogen van sommige werkgevers automatisch veel (kleine) deeltijders:

[...] deeltijd is bij ons een gegeven, het is niet altijd leuk, maar ja als je {hier} werkt, dan weet je wie je personeel is. Dat zijn allemaal vrouwen die op den duur aan kinderen beginnen en dus parttime willen gaan werken, dat hoort bij de business.

(detailhandel, P&O-medewerker)

Vrouwelijke werknemers die meer willen gaan werken als de kinderen groter zijn, komen werkgevers veel minder vaak tegen. Wanneer vrouwen meer willen werken, zijn werkgevers van mening dat ze dat doen uit financiële noodzaak, bijvoorbeeld na scheiding of het verlies van een partner:

Vrouwen die om financiële redenen meer moeten werken. Dat komt voor, maar het is niet altijd mogelijk om die uren te geven. In de andere {vestiging} is er een medewerkster die vanwege echtscheiding meer uren moet werken.

(detailhandel, werkgever)

Deze opvattingen en verwachtingen ten aanzien van vrouwen en hun voorkeuren kunnen een reden zijn waarom werkgevers zo weinig werk maken of willen maken van het vergroten van de arbeidsduur van deeltijders. Ook opvattingen over voltijders en deeltijders kunnen hierbij een rol spelen. Wanneer werkgevers positiever denken over voltijders dan over deeltijders, en bijvoorbeeld het idee hebben dat deeltijders minder betrokken zijn bij de organisatie of minder ambities hebben, is het goed denkbaar dat ze liever niet willen dat deze deeltijders hun gewerkte uren binnen de organisatie gaan uitbreiden. Liever werven ze dan nieuw personeel dat meer uren werkt en waarvan ze denken dat het de betrokkenheid en ambities wel heeft. Aan de andere kant is het ook aannemelijk dat werkgevers die voltijders hoger waarderen dan deeltijders, het uitbreiden van deeltijdbanen juist wél hoog op de agenda hebben staan. We legden de respondenten daarom een aantal stellingen voor over voltijders en deeltijders.

Het blijkt dat een positieve opvatting over deeltijders goed samen kan gaan met een positieve opvatting over voltijders. Werkgevers die positief denken over voltijders, denken ook iets vaker positief over deeltijders en herkennen de voordelen van beide typen werknemers. De meeste werkgevers lijken niet te willen generaliseren en zijn het met de meeste stellingen (helemaal) oneens (tabel 2.1). De stelling dat voltijders meer betrokken zijn bij de organisatie kan op de meeste bijval rekenen (30%). Met name werkgevers uit de detailhandel zijn het hier mee eens (38%). Werkgevers in de schoonmaak zijn het meest positief over deeltijders. Ruim een derde vindt deeltijders efficiënter en productiever. Binnen de zorgsector zijn ziekenhuizen juist uitgesproken positief over voltijders: 32% meent dat voltijders meer betrokken

zijn en 30% dat zij meer ambities hebben (zie tabel B2.2 in de bijlage).² Investeren in voltijders levert volgens werkgevers aldaar meer op.

Tabel 2.1

Opvattingen van werkgevers over voltijders en deeltijders (aandeel (helemaal) mee eens) (in procenten)

	voltijders zijn meer betrokken bij de organisatie	investeren in voltijders levert meer op	voltijders hebben meer ambities	deeltijders zijn productiever	deeltijders besteden hun tijd efficiënter
overheid	22	17	18	18	20
zorg en welzijn	23	21	13	14	16
onderwijs	24	26	11	14	10
detailhandel	38	27	17	17	15
schoonmaakbedrijven	29	17	19	39	34
totaal	30	24	15	16	15
(n)	2004	1983	2000	1949	1952

Bron: SCP (BwgD'09)

2.3 De lusten en lasten van deeltijdwerk

Deeltijdbanen zijn een uitkomst voor sommige werkgevers, andere werken liever met voltijders. Voor de een zijn de redenen om deeltijdwerk aan te bieden vooral van bedrijfsmatige en organisatorische aard, de ander zet het in als middel om bepaalde groepen werknemers aan te trekken. De mate waarin werkgevers deeltijdbanen handig of lastig vinden voor het functioneren van hun organisatie, bepaalt mede in hoeverre werkgevers er belangstelling voor hebben om de arbeidsduur van deeltijdbanen uit te breiden.

Soms bieden organisaties functies aan die uitsluitend als kleine deeltijdbaan worden vervuld. Bijna 60% van de organisaties uit het survey heeft een of meer functies die in de praktijk uitsluitend voor minder dan 25 uur per week worden vervuld. Het is daarmee niet gezegd dat dit ook de voorkeur van de werkgever is; de situatie kan zijn ontstaan zonder dat deze werkgever vacatures expliciet in deeltijd heeft aangeboden.

Meestal gaat het bij kleine deeltijdbanen om specifieke functies op uitvoerend of ondersteunend niveau. Alleen in de kinderopvang komt het relatief vaak voor dat ook leidinggevende functies in minder dan 25 uur per week worden gedaan (30%). Er zijn organisaties die al hun functies als kleine deeltijdbaan aanbieden. Vooral in de schoonmaakbranche (29%), de kinderopvang (23%), bij thuiszorgorganisaties (23%) en in verpleeg-, verzorgings- en gehandicaptenhuizen (20%) is dat percentage bijzonder hoog. Dit hangt niet samen met de grootte van een organisatie. Organisa-

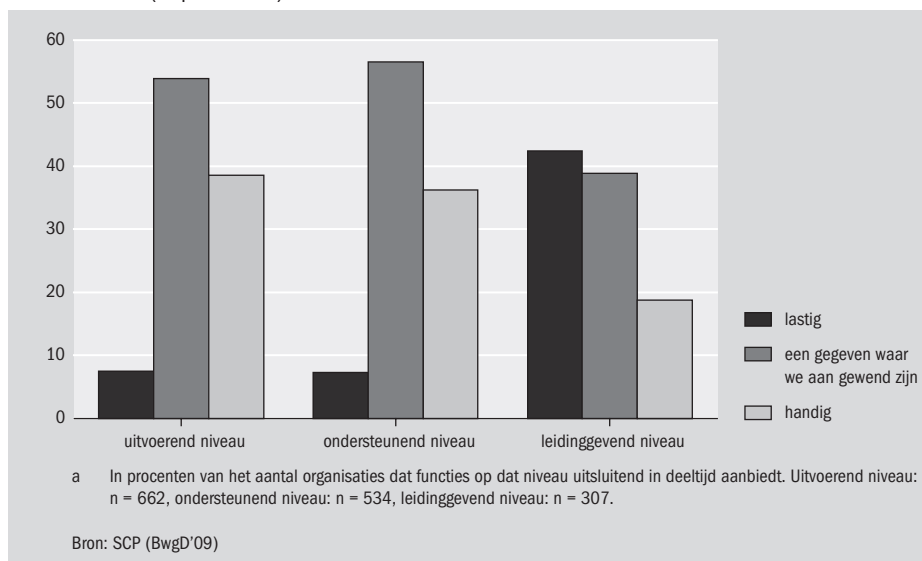
ties die al hun functies als kleine deeltijdbaan aanbieden, hebben wel relatief vaak uitsluitend vrouwen in dienst (31% tegen 17% van de organisaties die niet al hun functies als kleine deeltijdbaan aanbieden).

De meeste werkgevers vinden kleine deeltijdbanen voor functies op uitvoerend of ondersteunend niveau niet uitgesproken handig of lastig (figuur 2.1). Het is, zo geeft bijna 54% van de organisaties aan, vooral een gegeven waar ze aan gewend zijn. Het is in de loop der jaren zo gegroeid en de functies in deeltijd zijn een niet meer weg te denken verschijnsel in de organisaties. Ongeveer 37% van de organisaties vindt kleine deeltijdbanen op uitvoerend of ondersteunend niveau wel erg handig en 7% beschouwt ze als lastig.

Deeltijdwerk in leidinggevende functies wordt door 42% minder opportuun geacht. Vooral in het onderwijs is dat het geval. Uit de interviews blijkt dat men er niet principieel op tegen is, maar het zou praktisch noodzakelijk zijn om die functies voltijds, of in een grote deeltijdbaan uit te voeren. De taken zijn te omvangrijk om al het werk in – bijvoorbeeld – drie dagen voor elkaar te krijgen. Dit komt mede omdat de verantwoordelijkheid en de uitvoering van het personeelsbeleid vooral op het bord van de leidinggevendenden liggen. Ongeveer een vijfde van de organisaties vindt kleine deeltijdbanen voor functies op leidinggevend niveau wel erg handig en 39% beschouwt kleine deeltijdbanen ook op leidinggevend niveau als een gegeven waar ze aan gewend zijn.

Figuur 2.1

Aandeel organisaties dat kleine deeltijdbanen handig, lastig, of een gegeven vindt, naar functieniveau^a (in procenten)



De sectoren waar men kleine deeltijdbanen nog het vaakst vooral handig vindt – op alle niveaus – zijn de zorg, met name de verpleeg-, verzorgings- en gehandicaptenhuizen, en de detailhandel. Binnen het onderwijs zijn werkgevers in het algemeen niet gelukkig met de kleine aanstellingen.

In de interviews is verder ingegaan op de voor- en nadelen van deeltijdbanen voor organisaties. Het vaakst roemen werkgevers de flexibiliteit die kleine banen met zich mee brengen voor de planning en de roostering. Daarnaast heeft een grotere pool van arbeidskrachten volgens veel werkgevers het voordeel dat het de organisatie minder kwetsbaar maakt bij uitval van personeel, helpt bij het opvangen van pieken en dalen (detailhandel) en de aanwezige kennis vergroot (overheid). In het onderwijs en de schoonmaak kan deeltijdwerk soms een oplossing zijn voor de hoge werkdruk en fysieke belasting. Nadelen zijn er voor organisaties vooral op het vlak van coördinatie en communicatie. Een veelgehoorde klacht van werkgevers is dat de meeste deeltijders een voorkeur hebben voor dezelfde werkdagen, waardoor problemen in de roostering of bezetting ontstaan. Verder neemt het aantal overdrachtsmomenten toe wanneer het werk met meer werknemers wordt gedaan, wat gepaard kan gaan met problemen. Ook zijn deeltijders niet altijd aanwezig bij vergaderingen en overleg, waardoor ze veel informatie missen. Een ander nadeel dat werkgevers signaleren, is dat de betrokkenheid van deeltijders vermindert doordat ze minder aanwezig zijn, maar ook doordat het werk bij hen niet op de eerste plaats komt. Dit gaat soms ook gepaard met beperkte flexibiliteit.

Tabel 2.2

Redenen om functies uitsluitend als kleine deeltijdbaan aan te bieden (in procenten^a)

	organisatie en aard werk					werknemers	
	kosten	planning	fysiek zwaar werk	kwaliteit van het werk	wens van klant of opdrachtgever	voorkeur van werknemers	aantrekken van groepen werknemers
overheid	27	34	8	9	25	72	35
zorg en welzijn	36	56	31	17	38	80	53
onderwijs	38	33	10	8	12	75	46
detailhandel	45	68	15	21	35	59	51
schoonmaakbedrijven	32	72	47	51	71	49	50
totaal	40	57	20	18	33	69	50
(n)	1143	1153	1153	1149	1149	1156	1147

a Aandeel organisaties dat de reden (zeer) belangrijk vindt, in procenten van het aantal organisaties dat een of meer functies heeft die uitsluitend in minder dan 25 uur per week worden vervuld.

Bron: SCP (BwgD'09)

Er lijkt zich een tweedeling af te tekenen in de redenen waarom organisaties werk in kleine deeltijdbanen aanbieden (tabel 2.2). Aan de ene kant zijn er organisaties waar kleine deeltijdbanen duidelijk voordelen opleveren voor de organisatie en waar werkgevers er om die reden bewust voor kiezen om bepaalde functies alleen in deeltijd aan te bieden. Vooral de planning van de werkzaamheden wordt veel genoemd (in meer dan de helft van de organisaties). Deeltijdbanen leveren flexibiliteit op. Dit geldt vooral voor de schoonmaakbranche, de thuiszorg en de verpleeghuizen, en in iets mindere mate voor de detailhandel.

Deeltijdwerk, dat is waar ons bedrijf op is gestoeld. Schoonmaakwerk is deeltijdwerk.
(schoonmaak, P&O)

zo wordt er gezegd. En:

Het is niet altijd handig om voltijders in dienst te hebben, want dan ben je niet flexibel met uren en dan moet je ze in slechte tijden allemaal werk geven en in goede tijden kun je ze niet meer laten werken want ze werken al het maximale, dat is lastig.
(detailhandel, manager)

In de schoonmaakbranche en de verpleeg-, verzorgings- en gehandicaptenhuizen en geldt dat zelfs voor ongeveer driekwart van de organisaties. Naast de planning is voor de schoonmaakbedrijven en een aantal branches van de sector zorg en welzijn (de verpleeg- en verzorgingshuizen en de thuiszorg) een belangrijke overweging dat ze met kleine deeltijdbanen hun diensten beter kunnen afstemmen op de behoefte van hun klanten of cliënten (zie tabel B2.3 in de bijlage).

Aan de andere kant zijn er organisaties waarvoor deeltijdwerk niet of veel minder vaak voortvloeit uit bedrijfsmatige overwegingen (de overheid, de zorg en het onderwijs). Dat ze toch functies in deeltijd aanbieden, heeft vooral te maken, aldus werkgevers, met de voorkeuren van hun (potentiële) werknemers. Die wensen en voorkeuren zijn voor de meeste organisaties uit het survey de belangrijkste reden dat functies in kleine deeltijd worden vervuld (69%). Vooral in de zorg- en welzijnssector spelen de wensen van werknemers een belangrijke rol. In de interviews werd onder meer gezegd:

Heel veel vrouwen zijn minder gaan werken in de leeftijdsfase dat ze kinderen kregen; ik ben blij dat ik deze arbeidskrachten heb kunnen behouden.
(zorg en welzijn, manager)

Daarnaast hoopt de helft van de organisaties dat ze met deeltijdwerk bepaalde groepen werknemers kunnen aantrekken die ze met voltijdbanen niet kunnen bereiken. Of, zoals een van de leidinggevenden uit de interviews het formuleerde:

Zonder deeltijd geen vrouwen. Het is nu eenmaal een bedrijf waar veel vrouwen werken en dan heb je dat.
(zorg en welzijn, leidinggevende)

Werkgevers accepteren deeltijdwerk in hoge mate en zien het als een *fact of life*. Dit geldt voor de grootste groep werkgevers. Een werkgever bij wie het op peil houden van de bezettingsgraad van de teams en afdelingen een hele klus blijkt met zoveel deeltijders:

Beleidsmatig zijn er weinig voordelen aan deeltijdwerk, maar we zijn er inmiddels zo aan gewend; als organisatie doen we het eigenlijk wel prima.

(zorg en welzijn, werkgever)

2.4 Knelpunten op het gebied van personeelsbeleid

De mate waarin werkgevers interesse hebben voor het uitbreiden van de arbeidsduur van deeltijdbanen wordt mede beïnvloed door de knelpunten in het personeelsbeleid waarmee organisaties te maken hebben. Om een indruk te krijgen van het relatieve belang dat werkgevers hechten aan uitbreiding van kleine deeltijdbanen, gingen we in bredere zin na met welke problemen op personeelsgebied zij kampen.

De organisaties uit het survey zijn ondervraagd in november en december 2008, de periode waarin de gevolgen van de kredietcrisis voor de economische ontwikkeling merkbaar begonnen te worden (Centraal Planbureau 2008). In bepaalde sectoren waren de effecten op de arbeidsmarkt al merkbaar, maar de sectoren waar dat het sterkst opging (industrie, bouw) vielen buiten ons onderzoek. De marktsectoren (detailhandel en schoonmaak) gaven soms aan al gevolgen te merken van de crisis, de publieke sectoren hadden er op dat moment eerder voordeel van: zorginstellingen merkten bijvoorbeeld soms dat het juist makkelijker werd om personeel te werven. Wel werd bij het benaderen van organisaties voor het kwalitatieve deel van het onderzoek duidelijk dat het vergroten van kleine deeltijdbanen door de crisis zeker niet aan urgentie gewonnen had.³

Het aantal werknemers met een kleine deeltijd baan blijkt voor de meeste organisaties geen groot probleem te vormen: 9% van de werkgevers uit de vijf sectoren zegt dat dit een knelpunt vormt in hun organisatie. In het onderwijs en de ziekenhuizen blijkt dit vaker een probleem, in die sectoren geeft bijna een vijfde van de organisaties aan dat de grote hoeveelheid deeltijders met een kleine baan een probleem vormt.

Andere problemen op personeelsgebied spelen veel vaker een rol. Zo had bijna een derde van de organisaties ondanks de crisis eind 2008 nog steeds moeite met het aantrekken van voldoende werknemers (tabel 2.3). Van de verschillende typen problemen op het personele vlak is dit het meest voorkomende. Met name organisaties in de schoonmaak (40%), de kinderopvang (45%) en de thuiszorg (52%) hebben er last van (zie tabel B2.4 in de bijlage, te vinden via www.scp.nl). Op de tweede plaats komt een hoog ziekteverzuim (door 17% als knelpunt genoemd). Bij de verpleeg-, verzorgings- en gehandicaptenhuizen, in de thuiszorg en bij de politie en het gevangeniswezen speelt dat overigens veel meer (40% à 42%). Moeite met het vasthouden van het zittende personeel is het derde knelpunt in mate van voorkomen (12%). De noodzaak tot inkrimpen van het werknemersbestand wordt het minst genoemd

(7%). Opvallend genoeg speelt dat relatief vaak in de thuiszorg (19%), de sector waar werkgevers tevens aangeven moeite te hebben met het aantrekken van personeel. Nadere bestudering van de cijfers laat zien dat ruim de helft van de thuiszorgorganisaties die moeten inkrimpen, tegelijkertijd problemen ervaart met het aantrekken van personeel. Blijkbaar gaat het hier om verschillende soorten functies, of zijn deze verschillen het gevolg van de veranderingen die er de afgelopen jaren in de thuiszorg hebben plaatsgevonden. Als gevolg van de aanbestedingen door gemeenten is relatief duur verzorgend personeel vaak vervangen door goedkoper huishoudelijk personeel, wat de combinatie van inkrimpen en zoeken kan verklaren. De noodzaak tot inkrimpen wordt eveneens relatief veel gevoeld bij de politie, justitie en het gevangeniswezen en in de schoonmaak.

Al met al kunnen we concluderen dat van de thema's die we hier in kaart hebben gebracht, de krapte op de arbeidsmarkt het vaakst een probleem vormt voor organisaties. Vanuit die optiek zou men kunnen verwachten dat uitbreiding van kleine deeltijdbanen voor werkgevers aantrekkelijk is als methode om die krapte te verminderen.

Tabel 2.3

Problemen waar organisaties mee te maken hebben (in procenten van het totale aantal organisaties in de sector)

	moeite met het aantrekken van werknemers	hoog ziekte-verzuim (> 5%)	noodzaak tot inkrimpen	moeite met het vasthouden van werknemers	te veel werknemers in dienst met een contract van < 25 uur
overheid	26	27	14	20	3
zorg en welzijn	30	25	10	13	8
onderwijs	20	20	3	18	18
detailhandel	26	7	6	9	7
schoonmaakbedrijven	40	26	19	6	3
totaal	27	17	7	12	9
(n)	2008	2003	2007	2010	2000

Bron: SCP (BwgD'09)

2.5 De mogelijkheden om kleine deeltijdbanen uit te breiden

Uit onderzoek in 2005 bleek dat een relatief kleine groep werkgevers (16%) aandacht besteedde aan het vergroten van deeltijdbanen (Van Dalen et al. 2007). Destijds gaven werkgevers overigens aan nog voldoende personeel te kunnen vinden, hoewel men wel verwachtte dat dat in de nabije toekomst moeilijker zou worden. Veel populairdere maatregelen om capaciteitsproblemen op te lossen waren bijvoorbeeld het

doen van extra wervingsinspanningen (47%) en het verbreden van de inzetbaarheid van het zittende personeel (42%). Wel zei meer dan de helft dat uitbreiding van de arbeidsduur van deeltijdwerk werd *overwogen*. Ook uit meer recente cijfers over de vraag naar arbeid in 2008 bleek dat organisaties met moeilijk vervulbare vacatures vooral kiezen voor extra wervingsinspanningen of voor om- en bijscholen van personeel om de tekorten op te vangen. Het aanpassen van arbeidstijden, waaronder ook het stimuleren van deeltijders om meer uren te werken, werd door 18% toegepast. Uitzondering was de sector zorg en welzijn, waar dit bij 30% van de organisaties werd toegepast (Borghouts-van de Pas et al. 2009).

Vanwege deze voorkennis gingen we na of werkgevers denken dat uitbreiding in principe wel zou kunnen, om een beeld te krijgen van de potentiële ruimte die er is. De vraag was zeer algemeen gesteld en men zou verwachten dat de meeste werkgevers daar wel mogelijkheden toe zouden zien, of in elk geval voor bepaalde functies. Toch bleek dat in vier van de tien organisaties werkgevers uitbreiding van kleine deeltijdbanen niet mogelijk achten (tabel 2.4). In de detailhandel en in de schoonmaak is het bij de helft van de bedrijven geen optie, in de zorgsector daarentegen vaak wel, zij het niet altijd in alle functies. Binnen de sector zorg en welzijn is er overigens de nodige variatie (zie tabel B2.5 in de bijlage). In de kinderopvang zien de meeste werkgevers mogelijkheden, terwijl in de thuiszorg uitbreiding vaak alleen in bepaalde functies mogelijk is. Ook in het onderwijs zijn er verschillen. Werkgevers in het primair onderwijs zeggen vaker dat uitbreiding van kleine deeltijdbanen niet mogelijk is, in het voortgezet onderwijs zeggen ze juist vaker dat het wel kan. In het voortgezet onderwijs is het waarschijnlijk eenvoudiger om kleinere uitbreidingen te realiseren, doordat er met lesuren wordt gewerkt, terwijl het in het primair onderwijs vaker gelijk over een halve of hele dag erbij zal gaan.

Tabel 2.4

Mogelijkheden om kleine deeltijdbanen te vergroten, naar sector en aantal werknemers (in procenten; n = 1821)

	mogelijk	alleen in bepaalde functies	niet mogelijk
overheid	52	18	29
zorg en welzijn	49	22	30
onderwijs	55	10	36
detailhandel	36	13	51
schoonmaakbedrijven	34	16	49
totaal	44	16	40

Bron: SCP (BwgD'09)

In grotere organisaties is vaker uitbreiding van uren mogelijk dan in kleinere: in organisaties met vijf tot tien werknemers is dit in de helft van de gevallen niet mogelijk, bij organisaties met 500 werknemers of meer zegt maar 16% dat het niet

kan (niet in de tabel). Uit de interviews blijkt dat ook: leidinggevend en P&O'ers uit grotere organisaties merken op dat er 'altijd ruimte in de formatie' is (overheid, leidinggevende), of dat er altijd wel wat met uren valt te schuiven. Kleinere organisaties, zoals scholen in het primair onderwijs, hebben die ruimte veel minder.

Voorbeelden van good practices en suggesties

In de interviews en focusgroepen is aan de orde gekomen wat voor concrete acties effect zouden kunnen hebben, en welke good practices er reeds bestaan. In de zorg bestaan experimenten met zelfroosteren, waar sommige werkgevers veel van verwachten. Als werknemers op die manier meer greep op hun werktijden krijgen, zullen ze wellicht makkelijker meer uren kunnen werken omdat de mogelijke combinatieproblemen dan kleiner blijven (zie ook Portegijs et al. 2008a voor meer over recente experimenten hiermee). Werkgevers suggereren eveneens dat een terugkeergarantie zou kunnen helpen: als werknemers een tijdje extra uren uit kunnen proberen en zonder problemen terugkunen naar hun oorspronkelijke uren-aantal, neemt dat wellicht een deel van de koudwatervrees weg.

We onderzochten in welk type organisatie uitbreiding van kleine deeltijdbanen relatief vaak mogelijk blijkt te zijn. We hebben hiervoor een multinominale logistische regressieanalyse uitgevoerd, waarbij de categorieën 'wel mogelijk' en 'alleen in bepaalde functies mogelijk' worden vergeleken met de categorie 'niet mogelijk' (tabel 2.5).

In ziekenhuizen en op middelbare scholen is uitbreiding van kleine deeltijdbanen vaker mogelijk. In een aantal subsectoren van zorg en welzijn is deze mogelijkheid veelal beperkt tot een aantal functies. De arbeidsmarktpositie van de organisatie blijkt de mogelijkheden tot uitbreiding sterk te beperken. Organisaties die te maken hebben met krimp geven logischerwijs vaker aan dat uitbreiden niet mogelijk is. Organisaties die moeite hebben met het aantrekken van personeel zeggen vaker dat uitbreiding in bepaalde, maar niet in alle functies mogelijk is. Dit zou veroorzaakt kunnen worden door een organisatiestructuur waarin functies zo strak zijn vormgegeven qua omvang, dat dat juist het vinden van personeel bemoeilijkt, maar dat is op basis van deze gegevens niet met zekerheid te zeggen.

De aanwezigheid van verschillende vormen van levensloopbeleid gaat samen met een positievere inschatting van de mogelijkheid om kleine banen uit te breiden. Werkgevers die veel vormen van flexibel werken en ondersteuning van werknemers nastreven, zijn wellicht ook beter in staat en bereid om contracten uit te breiden. Een positieve attitude ten opzichte van voltijders gaat ook samen met een grotere kans dat banen kunnen worden uitgebreid. Dat de werkorganisatie van belang is, is duidelijk: als het werk eenvoudigweg niet geschikt wordt geacht om in grote dienstverbanden uit te voeren, dan zet dat een duidelijke rem op de mogelijkheden.

Tabel 2.5

In welke organisaties is het mogelijk om kleine deeltijdbanen uit te breiden (marginale effecten^a, referentiecategorie = niet mogelijk) (n = 1398)

	uren uitbreiden mogelijk	in sommige functies uitbrei- ding mogelijk	niet mogelijk
sector			
openbaar bestuur (ref.)			
politie, justitie en gevangeniswezen	-0,093	0,197	-0,104
ziekenhuizen	0,030*	0,147	-0,177**
verpleeg-, verzorgings- en gehandicaptenhuizen	-0,082	0,275**	-0,193**
thuiszorg	-0,174	0,386**	-0,213**
overige gezondheidszorg	-0,005	0,120	-0,116*
kinderopvang	0,080	0,032	-0,112
overig welzijn	-0,129	0,261**	-0,133*
primair onderwijs	0,036	-0,057	0,020
voortgezet onderwijs	0,206*	-0,049	-0,157**
middelbaar beroepsonderwijs	-0,011	0,117	-0,106
kleine detailhandel	-0,089	0,109	-0,019
grote detailhandel	-0,071	0,144	-0,730
schoonmaak	-0,022	0,070	-0,048
arbeidsmarktpositie			
moeite met het aantrekken van voldoende werknemers	0,000	0,034**	-0,035*
ziekteruzim hoger dan 5%	-0,008	0,007	0,001
moeite met het vasthouden van werknemers	0,008	-0,012	0,005
noodzaak tot het inkrimpen van het werknemersbestand	-0,184*	-0,030	0,048**
levensloopbeleid			
ouderenbeleid	0,057**	0,029	-0,086**
scholingsbeleid	0,035	0,073*	-0,108
thuiswerken toegestaan	0,033*	0,068*	-0,101**
flexibele begin- en eindtijden	0,072*	0,010	-0,082*
positieve attitude t.o.v. voltijders	0,024*	0,013	-0,038**
positieve attitude t.o.v. deeltijders	-0,007	0,009	-0,002
voordelen van kleine deeltijdbanen			
het type werk is ongeschikt voor grotere banen	-0,123**	0,300	0,094**
in de werkplanning/het rooster zijn kleinere banen handiger	0,013	-0,017	0,004
de kwaliteit van onze diensten of producten is beter met kleine deeltijdbanen	-0,023	0,005	0,018
pseudo R ²	0,092		

a Gecontroleerd voor de samenstelling van het personeelsbestand (% vrouwen, % kleine deeltijdbanen, % grote deeltijdbanen) en het aantal werknemers.

* = significant op 5%-niveau.

** = significant op 1%-niveau.

Bron: SCP (BwgD'09)

Veel werkgevers zien zichzelf niet als een partij die iets bij te dragen heeft aan het vergroten van kleine deeltijdbanen. Ruim de helft van de organisaties ziet geen rol voor zich zelf hierin (tabel 2.6). Organisaties die denken daar wel wat aan bij te kunnen dragen zijn vooral te vinden in de publieke sector en onder de grotere organisaties (niet in de tabel). In de detailhandel en de schoonmaak zien de minste werkgevers een rol voor zichzelf weggelegd.

Voorbeelden van good practices en suggesties

Zowel in de interviews als in de focusgroepen kwam naar voren dat sommige werkgevers, vaak overheidsorganisaties, denken dat de kwaliteit van het werk mensen er soms van weerhoudt om meer uren te gaan werken. Dit kwam in de interviews en de focusgroeps gesprekken naar voren. Werkgevers merken op dat het bij kleine deeltijdbanen niet altijd om de meest verheffende activiteiten gaat, en dat het tegelijkertijd vanwege de beperktere aanwezigheid soms onvermijdelijk is dat takenpakketten uitgehold raken. Bij het uitbreiden van het uren aantal komt interessanter of meer gevarieerd werk in beeld, zo wordt in veel sectoren genoemd. Sommige werkgevers stellen dan ook voor om dat meer te benadrukken en te garanderen, om het personeel zo te verleiden tot het uitbreiden van hun arbeidsduur.

Tabel 2.6

Rol die werkgevers denken te kunnen spelen bij het uitbreiden van kleine deeltijdbanen (meerdere antwoorden mogelijk) (in procenten; n = 1753/864)^a

	geen rol	wel een rol				
		stimuleren, bespreekbaar maken, bemiddelen	extra uren beschikbaar stellen	faciliteren, verzoeken honoreren	functies aanpassen	gezinsvriendelijk beleid
overheid	46	34	8	13	5	9
zorg en welzijn	45	28	12	10	9	6
onderwijs	48	46	16	10	4	2
detailhandel	69	21	16	5	13	7
schoonmaakbedrijven	60	13	19	13	15	0
totaal	56	30	14	8	9	5

a Werkgevers van n = 864 organisaties zeiden een rol voor zichzelf te zien en gaven antwoord op de vraag over welke rol ze in gedachten hadden. Ze konden meerdere antwoorden geven. In totaal gaven ze n = 932 antwoorden. De percentages zijn gebaseerd op het aantal organisaties.

Bron: SCP (BwgD'09)

Aan de werkgevers die zeiden een rol voor zichzelf te zien, vroegen we vervolgens wat ze dan in gedachten hadden. Meestal stelt men voor om het uitbreiden van kleine

deeltijdbanen te stimuleren en bespreekbaar te maken en om bij de uitbreiding te bemiddelen. 30% van de respondenten geeft een suggestie in deze geest (tabel 2.6 en tabel B2.6 in de bijlage (te vinden via www.scp.nl)). Werkgevers in de detailhandel en de schoonmaak zien dit het minst vaak als een nuttige bijdrage die ze zouden kunnen leveren.

Schoonmaakbedrijven zien het vaakst heil in het instemmen met verzoeken van werknemers, en het beschikbaar stellen van uren. Zij wijzen het vaakst verzoeken af van werknemers om meer uren te gaan werken (zoals zal blijken in paragraaf 2.7), bij hen is met deze wijziging van beleid waarschijnlijk nog relatief veel te veranderen. Ook noemt een deel van de schoonmaakorganisaties het aanpassen van functies, waardoor grotere dienstverbanden mogelijk worden. Door het uitbreiden van takenpakketten of het samenvoegen van kleine functies van verschillende onderdelen van een organisatie, zijn restricties op uren aantallen die nu bestaan in sommige gevallen te vermijden. Ook noemen sommige werkgevers het invoeren van (meer) gezinsvriendelijk beleid als oplossing. Opvallend daarbij is dat dat in de overheidsector vaker wordt genoemd dan in de andere sectoren, terwijl het gezinsvriendelijk beleid in die sector al verder is ontwikkeld (Den Dulk en Spenkeliink 2009).

Hiermee is overigens niet gezegd hoeveel effect werkgevers verwachten van deze mogelijke acties, laat staan onder welke omstandigheden ze ertoe over zullen gaan. Van redelijk vage suggesties als 'het bespreekbaar maken' hoeft men misschien niet zoveel te verwachten, maar door vaker in te gaan op verzoeken van werknemers, zeker in de schoonmaaksector, is nog wel enige toename in de omvang van banen te verwachten.

2.6 *Uitbreiding van deeltijdbanen op de agenda van werkgevers*

In veel organisaties is het uitbreiden van kleine deeltijdbanen dus in principe wel mogelijk, en bijna de helft van de werkgevers denkt hierbij een rol te kunnen spelen. Hoe gaat het in de praktijk? Is het een kwestie die speelt in organisaties? Hoe vaak uit zich dat in het formuleren van concreet beleid om banen te vergroten?

Een derde van de organisaties zegt deeltijders te stimuleren om meer uren te werken: 13% heeft daar concreet beleid voor, 20% overweegt dat (tabel 2.7). Dergelijk beleid is vooral geliefd in het onderwijs. Op de tweede plaats komt de schoonmaak en vervolgens zorg- en welzijnssector. Bij de laatste sector gaat het vooral om de thuiszorg, kinderopvang en de verpleeg-, verzorgings-, en gehandicaptenhuizen: ongeveer de helft van deze organisaties heeft of overweegt maatregelen om deeltijders te stimuleren om meer uren te werken. Concreet beleid is er het meest in de thuiszorg (27%) en het primair en speciaal onderwijs (22%) (tabel B2.7 in de bijlage). Bij concreet beleid kan men denken aan het ter sprake brengen van de aanstellingsomvang in functioneringsgesprekken of het maken van afspraken over het weer opvoeren van het aantal contracturen op het moment dat een vermindering wordt afgesproken.⁴ Uit de interviews, die mede om deze reden met meerdere partijen in de organisatie werden gevoerd, kwam naar voren dat er binnen organisaties een con-

sistent beeld bestaat van de mate waarin er beleid wordt gevoerd, en van de manier waarop er in de organisatie tegen deeltijdwerk wordt aangekeken. Werknemers, P&O'ers en werkgevers wijken daarin nauwelijks van elkaar af.

Tabel 2.7

Aandeel organisaties dat wel of geen concreet beleid heeft voor het uitbreiden van kleine deeltijdbanen (in procenten van het totale aantal organisaties; n = 1842)

	ja, er is concreet beleid	ja, er wordt over gesproken, maar er is (nog) geen concreet beleid	nee
overheid	7	13	80
zorg en welzijn	13	24	63
onderwijs	21	25	54
detailhandel	9	15	76
schoonmaakbedrijven	16	15	69
totaal	13	20	68
(n)	266	375	1201

Bron: SCP (BwgD'09)

Als werkgevers beleid hebben om de arbeidsduur uit te breiden of dat overwegen, blijken personeelstekorten veruit de belangrijkste drijfveer te zijn (31%) (tabel 2.8). Vooral de ziekenhuizen (60%) en kleine organisaties in de detailhandel (48%), noemen de schaarste aan personeel als reden (tabel B2.8 in de bijlage). Het oplossen van communicatie- en planningsproblemen is een goede tweede (22%). Dit speelt vooral in het onderwijs (44%), en dan met name in het primair- en speciaal onderwijs (49%) (tabel B2.8 in de bijlage).

In welke organisaties staat uitbreiding van deeltijdbanen nu het vaakst op de agenda van werkgevers? Zoals te verwachten valt hangt dat mede af van de mate waarin kleine deeltijdbanen voorkomen: organisaties met veel kleine deeltijdbanen hebben vaker concreet beleid om deeltijders te stimuleren om meer uren te werken (tabel 2.9). Organisaties die moeite hebben om voldoende werknemers aan te trekken, spreken wel vaker over de uitbreiding van kleine deeltijdbanen, maar hebben er (nog) geen concreet beleid voor. Zoals uit eerder onderzoek bleek, is het uitbreiden van kleine deeltijdbanen in het algemeen niet de eerste keuze van werkgevers om personeelstekorten op te lossen. Mogelijk denken werkgevers pas aan uitbreiding van deeltijdbanen op het moment dat andere maatregelen niet langer toereikend zijn. Er wordt dan wel over gesproken, maar er wordt (nog) geen concreet beleid voor geformuleerd. Wanneer organisaties ook ander, aanpalend beleid hebben, in het bijzonder beleid om ouderen te stimuleren om langer door te werken, bestaat er een grotere kans dat ze ook concreet beleid hebben om kleine deeltijdbanen uit te

breiden. Dit illustreert een actievere houding van de werkgever als het gaat om HRM-beleid in het algemeen, en beleid dat rekening houdt met de variatie door de levensloop in het bijzonder. Werkgevers die trachten om hun werknemers op verschillende manieren tegemoet te komen bij de eisen en mogelijkheden die verschillende fases opleveren, zijn ook actiever bezig met het uitbreiden van kleinere deeltijdbanen.

Tabel 2.8

Top 4 van redenen van werkgevers om de uitbreiding van kleine deeltijdbanen te stimuleren (meerdere antwoorden mogelijk) (in procenten^a; n = 617)^b

	er dreigden personeels-tekorten	oplossen communicatie-, coördinatie- en planningsproblemen	behoefte van het personeel	opdrachten van klanten of opdrachtgevers maakten dat nodig
overheid	24	15	23	10
zorg en welzijn	30	22	18	15
onderwijs	19	44	13	8
detailhandel	43	6	23	15
schoonmaakbedrijven	29	0	38	28
totaal (% van het aantal organisaties)	31	22	19	13

a In procenten van het aantal organisaties met concreet beleid of waar erover gesproken wordt.

b Respondenten konden meerdere antwoorden geven. In totaal gaven ze 725 antwoorden. De percentages zijn gebaseerd op het aantal organisaties.

Bron: SCP (BwgD'09)

Werkgevers die van mening zijn dat voltijders meer ambitie hebben, meer betrokken zijn bij de organisatie en de organisatie meer opleveren, spreken vaker over de uitbreiding van deeltijdwerk, maar ze blijken dat niet vaker om te zetten in concreet beleid. Werkgevers die positief denken over deeltijders, en bijvoorbeeld vinden dat deeltijders hun tijd efficiënter besteden, per uur productiever zijn en minder 'grijs' verzuimen, praten juist minder vaak over de uitbreiding van deeltijdwerk. Nadere analyses laten zien dat deze werkgevers vaker *geen* beleid hebben én vaker *concreet* beleid hebben dan dat ze er over praten. De ene helft ervaart de voordelen van deeltijdwerk en deeltijders voor de organisatie en wenst geen uitbreiding, de andere helft heeft wel voorkeur voor de uitbreiding van deeltijdbanen, is positief over de eigenschappen en vaardigheden van hun deeltijders en wil hen stimuleren om de openstaande uren op te vullen.

Tabel 2.9

Determinanten van de aandacht voor arbeidsduuruitbreiding van het in deeltijd werkende personeel (n = 1439^{a,b})

	ja, er is concreet beleid	ja, er wordt over gespro- ken, maar er is (nog) geen concreet beleid	nee
achtergrondkenmerken organisatie			
aandeel kleine deeltijdbanen	0,001**	-0,001	-0,001
aandeel grote deeltijdbanen	0,001	0,000	-0,001
aandeel vrouwen	0,000	0,001	-0,001*
problemen			
moeite met het aantrekken van voldoende werknemers	0,004	0,022**	-0,026**
ziekteverzuim hoger dan 5%	0,007	-0,010	0,003
moeite met het vasthouden van werknemers	-0,005	-0,001	0,006
noodzaak tot inkrimpen	-0,003	-0,006	0,009
aanpalend beleid (1 = ja, 0 = nee)			
ouderen stimuleren om langer door te werken	0,081**	0,012	-0,093**
investeren in scholing	0,053	0,078**	-0,131**
werknemers kunnen thuis werken	-0,003	-0,035	0,038
organisatie kent flexibele begin- en eindtijden	0,017	0,009	-0,027
werknemers werken volgens vaste roosters	0,007	0,046	-0,053
opvattingen (1 = zeer negatief, 5 = zeer positief)			
opvattingen over voltijders	0,014	0,041***	-0,054***
opvattingen over deeltijders	0,007	-0,018*	0,011
pseudo R ²	0,076		

a Marginale effecten, berekend op basis van de onderliggende multinominale logit-schatting. Marginale effecten geven aan hoe de kans op aandacht voor de arbeidsduuruitbreiding van kleine deeltijdbanen verandert (in procentpunten) als de schaal van een determinant met een eenheid toeneemt, terwijl de overige determinanten constant blijven. De marginale effecten van de drie categorieën tellen op tot nul.

b Gecorrigeerd voor subsector en aantal werknemers.

* = significant op 10%-niveau.

** = significant op 5%-niveau.

*** = significant op 1%-niveau.

Bron: SCP (BwgD'09)

Concreet beleid gericht op het vergroten van kleine deeltijdbanen komt, kortom, niet veel voor, al is er wel een grotere groep organisaties waar het onderwerp op de agenda staat, en men wellicht in de afzienbare toekomst tot beleid zal komen. Personeelstekorten blijken een stimulerende rol te spelen. Ook het verbeteren van de bedrijfsvoering door communicatieproblemen te verminderen draagt bij aan aandacht voor dit onderwerp.

Voorbeelden van good practices en suggesties

Bij een gemeente zocht men naar de mogelijkheden om kleine banen te combineren tot een grotere. Zo is er iemand aan het werk als marktmeester en bode. Ook is er een schoonmaakbedrijf dat overweegt om grotere banen te creëren in samenwerking met een heel ander bedrijf, waar men met een vergelijkbaar probleem zit.

In het onderwijs en de zorg kwamen we voorbeelden tegen van leidinggevende functies die als duobaan worden vervuld. Het doorgroeiprobleem lijkt daarmee te worden opgelost: een werknemer kan in deeltijd werken, maar desalniettemin doorgroeien naar een hogere functie.

2.7 *Uitbreiding van de arbeidsduur in de praktijk*

Zeggen dat er beleid is, is één ding, maar wat gebeurt er in de praktijk? We richten de aandacht op concrete activiteiten om de arbeidsduur van de medewerkers te vergroten, eerst door na te gaan hoe werkgevers reageren op verzoeken van hun werknemers daartoe en vervolgens door te bezien in hoeverre zij zelf initiatieven nemen om medewerkers te stimuleren meer uren te gaan werken.

Verzoeken van werknemers

Sinds de invoering van de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) in 2000 hebben werknemers het recht om een verzoek in te dienen bij hun werkgever om meer uren te gaan werken. In veel cao's was dat recht voor die datum al opgenomen. De organisatie mag een verzoek alleen weigeren als er sprake is van zwaarwegend bedrijfsbelang. Bij het uitbreiden van aanstellingen is dan het feit dat er niet voldoende werk is voor het extra aantal uren een voorbeeld van bezwaren die door de werkgever kunnen worden aangevoerd. Een evaluatie van de WAA liet zien dat bijna negen op de tien organisaties weleens een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur ontvangt; daarbij gaat het iets vaker om verzoeken tot meer dan tot minder werken (Bartels 2008).

We vroegen de organisaties in het telefonische survey hoe vaak ze van hun werknemers een verzoek ontvangen om de arbeidsduur uit te breiden. Ruim een derde krijgt dat soort verzoeken nooit, bijna de helft een enkele keer, 10% diverse keren en 7% regelmatig (tabel 2.10). In de schoonmaaksector en delen van de sector zorg en welzijn (thuiszorginstellingen, ziekenhuizen en kinderopvangorganisaties (tabel B2.9 in de bijlage) ontvangen organisaties het vaakst verzoeken van een medewerker om de arbeidsduur uit te breiden. In de detailhandel gebeurt dit het minst. Binnen de detailhandel komt dat vooral in de kleinere zaken weinig voor, en ook in de overige gezondheidszorg komen weinig verzoeken van werknemers. Dat heeft in ieder geval met de omvang van de organisaties te maken: als er meer mensen werken is de kans dat er iemand is die met een dergelijk verzoek komt uiteraard groter.

Tabel 2.10

Verzoeken van werknemers om kleine deeltijdbanen uit te breiden, afgelopen drie jaar, naar sector (in procenten; n = 1916)

	nooit	een enkele keer	diverse keren	regelmatig
overheid	25	52	13	10
zorg en welzijn	29	46	14	11
onderwijs	24	62	11	3
detailhandel	48	42	6	4
schoonmaakbedrijven	36	37	11	16
totaal	36	47	10	7

Bron: SCP (BwgD'09)

Zoals al eerder besproken, was volgens werkgevers in de interviews en focusgroepen het motief van medewerkers om te vragen om meer uren hoofdzakelijk van financiële aard: mensen die na een scheiding of het overlijden van een partner krap kwamen te zitten. Dat moeders na het ouder worden van kinderen op zich ruimere mogelijkheden hebben om meer te gaan werken wordt beaamd, maar men ziet het in de praktijk niet vaak gebeuren. Eerdere onderzoeken bevestigen dit beeld (Steenvoorden en Keuzenkamp 2008; Román et al. 2007).

Van de organisaties die weleens een verzoek ontvangen om het aantal contractuele uren te vergroten, zegt 30% hier altijd mee in te stemmen. Een iets grotere groep (35%) doet dat meestal, en 9% in ongeveer de helft van de gevallen; 22% stemt een enkele keer in met een verzoek, en 4% nooit (tabel 2.11). Dit komt niet helemaal overeen met de resultaten van het onderzoek van Bartels, waaruit bleek dat maar een kwart van de organisaties die een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur ontving in de voorgaande twee jaar, weleens een verzoek had afgewezen. Wellicht is dit veroorzaakt door sectorverschillen: het onderzoek van Bartels is niet beperkt tot de sectoren waartoe wij ons hier wel beperken. Ook verschillen in de stand van de conjunctuur ten tijde van het onderzoek kunnen een rol spelen.

Schoonmaakbedrijven, die relatief veel verzoeken ontvangen, keuren deze het minst vaak goed. Over het algemeen stemmen grotere organisaties vaker in met verzoeken van werknemers. Kleine organisaties (met vijf t/m negen werknemers) wijzen het vaakst (17%) alle verzoeken af, maar stemmen tegelijkertijd ook het vaakst met alle verzoeken in (43%). Ze zullen er in aantal minder ontvangen, waardoor het, als ze een verzoek ontvangen, ook makkelijker zal zijn om met alle verzoeken in te stemmen. Naarmate organisaties groter zijn, keuren ze vaker de meeste verzoeken goed, en komt het minder vaak voor dat alle verzoeken worden afgewezen. Het feit dat het alleen om de verzoeken gaat die men in de afgelopen drie jaar ontving, zorgt ervoor dat kleine organisaties die een of meer verzoeken ontvingen, een grotere kans hebben om ze ofwel allemaal goed- ofwel allemaal afgekeurd te hebben; het zal bij die organisaties relatief vaak om één verzoek zijn gegaan. Dit zal ook in ieder geval

ten dele verklaren waarom in de kleine detailhandel vaak alle verzoeken worden afgewezen en in de overige gezondheidszorg (ook vaak kleine organisaties, zoals dokterspraktijken) vaak alle verzoeken worden goedgekeurd (zie tabel B2.10 in de bijlage).

Tabel 2.11

Het goedkeuren van verzoeken van werknemers om uren uit te breiden, afgelopen drie jaar, naar sector (in procenten; n = 1404)

	nooit	een enkele keer	ong. de helft v.d. gevallen	meestal	altijd
overheid	3	16	5	37	39
zorg en welzijn	2	19	9	38	32
onderwijs	6	22	10	36	26
detailhandel	9	28	8	27	28
schoonmaakbedrijven	1	47	11	37	3
totaal	4	22	9	35	30

Bron: SCP (BwgD'09)

Op zich lijkt er potentieel te bestaan om meer kleine deeltijdbanen uit te breiden: 70% van de organisaties wijst weleens een ontvangen verzoek af. De reactie op een voorstel van werknemers wordt echter in veel gevallen volledig bepaald door het op dat moment beschikbare werk en het geld, zo bleek in de interviews en de focusgroepen. In de zorg is soms het werk er wel, maar het budget niet, in het onderwijs vormen vakspecialismen of een sterke voorkeur van de werknemer voor bepaalde dagen nogal eens een obstakel om verzoeken in te willigen. De geschiktheid van de werknemer wordt ook in de beslissing meegenomen: in het primair onderwijs, bijvoorbeeld, worden uitbreidingen in sommige organisaties eerst voor een jaar gegeven, en pas als dat goed gaat wordt de uitbreiding definitief. In de schoonmaak gaf een werkgever aan eerst naar de productiviteit en het ziekteverzuim van de betreffende werknemer te kijken alvorens in te stemmen. Maar veel werkgevers, met name die in de zorg, zeggen: als het kan, dan doen we het. En of het kan, dat lijkt nogal eens voorbij de grenzen van hun eigen invloed te liggen, of zo ervaren ze het in ieder geval.

Verzoeken van werknemers worden in nagenoeg alle organisaties eerst bij de direct leidinggevende aangekaart. Ook hier bleek tijdens de interviews dat de praktijk die werknemers ervaren niet afwijkt van hoe hun werkgevers of medewerkers-P&O die voor ogen zien. Een punt dat door de werkgevers zelf niet expliciet wordt benoemd, is dat de beslissing of een werknemer extra uren krijgt als hij of zij dat voorstelt, vaak valt binnen de discretionaire bevoegdheid van die leidinggevende. De beslissingen die managers nemen over verzoeken van werknemers om gebruik

te maken van arbeid-zorgarrangementen, blijken nogal eens te variëren tussen individuele managers, en er blijkt variatie te bestaan tussen organisaties in de mate waarin managers hierin consistente besluiten nemen. Managers spelen daarmee een belangrijke rol in het succes van organisationeel beleid in deze (Van Doorne-Huiskes et al. 2005).

Als we kijken naar de invloed van verschillende factoren op de frequentie waarmee organisaties een verzoek van hun medewerkers goedkeuren, dan springt de schoonmaak eruit als sector die zo'n verzoek het minst vaak honoreert (tabel 2.12). Verder is de huidige arbeidsmarktpositie van de organisatie bepalend: als men moeite heeft met het aantrekken van personeel worden verzoeken om meer uren vaker gehonoreerd en als er juist ingekrompen moet worden, dan hebben verzoeken minder kans van slagen. Menig geïnterviewde werkgever merkt op dat een langeretermijnvisie, in het licht van geanticiperde tekorten, wenselijk zou zijn, maar de dwang van budgetten en formatie maken het ontwikkelen van zo'n visie in de praktijk vaak moeilijk. Grotere organisaties gaan niet vaker in op voorstellen van werknemers (niet in de tabel), en ook maakt de regelmaat waarmee men een verzoek ontvangt niet uit. Levensloopbeleid, dat wel van invloed bleek op de aandacht die er is voor het uitbreiden van kleine deeltijdbanen, beïnvloedt niet hoe vaak men ingaat op voorstellen van werknemers. Ook maakt het niet uit hoe men over voltijders en deeltijders denkt. Werkgevers die menen dat het werk niet geschikt is om in grotere banen uit te voeren, bijvoorbeeld vanwege de fysieke of mentale belasting, gaan wel minder vaak in op voorstellen van werknemers. Al met al is de arbeidsmarktpositie van de organisatie het meest bepalend, naast het feit of een werkgever het werk ongeschikt acht voor een groot dienstverband.

Tabel 2.12

Factoren die van invloed zijn op de frequentie waarmee organisaties een verzoek van hun medewerkers om meer uren te gaan werken goedkeuren (gestandaardiseerde coëfficiënten^a, OLS-regressie; n = 2013)

sector	
openbaar bestuur (ref.)	
politie, justitie en gevangeniswezen	-0,029
ziekenhuizen	0,026
verpleeg-, verzorgings- en gehandicaptenhuizen	0,008
thuiszorg	0,082
overige gezondheidszorg	0,081
kinderopvang	0,053
overig welzijn	-0,001
primair onderwijs	-0,046

Tabel 2.12 (vervolg)

voortgezet onderwijs	-0,066
middelbaar beroepsonderwijs	-0,007
detailhandel	-0,056
schoonmaak	-0,109*
aantal verzoeken van werknemers	-0,110
arbeidsmarktpositie	
moeite met het aantrekken van voldoende werknemers	0,080*
ziekteverzuim hoger dan 5%	-0,007
moeite met het vasthouden van werknemers	-0,040
noodzaak tot het inkrimpen van het werknemersbestand	-0,120**
levensloopbeleid	
ouderenbeleid	0,039
scholingsbeleid	0,028
thuiswerken toegestaan	0,004
flexibele begin- en eindtijden	0,055
positieve attitude t.o.v. voltijders	0,005
positieve attitude t.o.v. deeltijders	0,008
voordelen van kleine deeltijdbanen	
het type werk is ongeschikt voor grotere banen	-0,081*
in de werkplanning/het rooster zijn kleinere banen handiger	-0,041
de kwaliteit van onze diensten of producten is beter met kleine deeltijdbanen	-0,014
adj. R ²	0,068

a Gecontroleerd voor de samenstelling van het personeel (% vrouwen, % kleine deeltijdbanen, % grote deeltijdbanen) en het aantal werknemers.

* = significant op 5%-niveau.

** = significant op 1%-niveau.

Bron: SCP (BwgD'09)

Voorstellen aan werknemers

Werkgevers kunnen ingaan op verzoeken van werknemers om het aantal contracturen uit te breiden; daarnaast kunnen zij ook actiever te werk gaan en zelf voorstellen aan werknemers doen om hun urenaantal uit te breiden. 59% van de organisaties in ons survey deed dat in de voorgaande drie jaar (tabel 2.13). Werkgevers in de sectoren overheid, detailhandel (en dan met name de kleine detailhandel) en schoonmaak doen het minst vaak een voorstel aan hun werknemers om het aantal contracturen te vergroten. In de thuiszorg doen werkgevers dat het vaakst, en ook op scholen in het voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs komt dit relatief veel voor (tabel B2.11 in de bijlage). Ook uit de focusgroeps gesprekken en interviews kwam naar voren dat deze branches vaker actief zijn in dit opzicht. Zo inventariseren middelbare scholen jaarlijks de wensen van hun werknemers aangaande arbeidstijden. Het werken

met jaarroosters en de variatie in leerlingenaantallen maakt het voor deze scholen mogelijk om elk jaar opnieuw naar de voorkeuren van werknemers te kijken, en die zo goed mogelijk op de vraag van de organisatie aan te laten sluiten.

Tabel 2.13

Voorstellen aan werknemers om kleine deeltijdbanen uit te breiden, afgelopen drie jaar, naar sector (in procenten; n = 1896)

	nooit	een enkele keer	diverse keren	regelmatig
overheid	45	46	7	2
zorg en welzijn	31	48	13	8
onderwijs	30	50	12	9
detailhandel	53	36	7	4
schoonmaakbedrijven	45	33	14	8
totaal	41	43	10	6

Bron: SCP (BwgD'09)

In grotere organisaties wordt vaker voorgesteld om het uren aantal uit te breiden. Dit zal in ieder geval ten dele worden veroorzaakt door het feit dat die meer deeltijders hebben om dat soort voorstellen aan te doen, en vaker te maken zullen hebben met gaten die opgevuld moeten worden door onvoorziene situaties zoals het ziek worden of vertrekken van een collega.

Werkgevers lijken even vaak een verzoek van een van hun werknemers te ontvangen als dat ze zelf voorstellen doen. Uit de interviews kwam echter een heel andere verhouding naar voren. Gevraagd hoe het uitbreiden van contracturen in de praktijk gebeurt, of zou gebeuren als een van de betrokken partijen daar interesse in zou hebben, zeiden de werkgevers dat het initiatief daarvoor meestal bij de werknemer ligt. Veel werkgevers vonden overigens dat het daar ook hoort. Maar er waren ook werkgevers en P&O-medewerkers die van mening waren dat de werkgever hier best een wat actievere houding in mocht ontwikkelen.

Dit verschil tussen de interviews en het survey is waarschijnlijk terug te voeren op een verschil tussen voorstellen tot structurele en tot tijdelijke uitbreiding. Werkgevers stellen dit laatste veel vaker voor dan het eerste, maar het onderscheid tussen structureel en tijdelijk komt in de surveyvraag niet aan bod. In bijna alle (sub)sectoren zeggen werkgevers dat als er knelpunten in de roosters bestaan, bijvoorbeeld als er sprake is van tijdelijke drukte of uitval van een collega, ze dan deeltijders benaderen met de vraag of ze wat extra uren willen werken. Soms worden die verrekend met het totale aantal uren voor dat jaar en levert dat de werknemer later vrije tijd op (en – minstens zo belangrijk – de organisatie hoeft geen extra kosten te maken). Dus hoewel werkgevers regelmatig een voorstel doen tot het uitbreiden van uren,

gaat dat in de praktijk waarschijnlijk meestal om tijdelijke uitbreiding en hebben de werkgevers behoefte aan een flexibel personeelsbestand. Als het gaat om structurele uitbreiding van de uren, is men nagenoeg unaniem dat het initiatief daarvoor bij de werknemer ligt.

Dat werkgevers bij tijdelijke tekorten wel intern op zoek gaan maar bij een ontstane vacature niet, is zonder twijfel gebaseerd op een eenvoudige kosten-batenanalyse. Een ontstane vacature vullen met extra uren van zittend personeel kost veel werk, als uren bij verschillende werknemers bij elkaar gezocht moeten worden; een nieuw personeelslid voor de functie werven is waarschijnlijk meestal eenvoudiger en sneller. Bij tijdelijke tekorten is het daarentegen eenvoudiger maar vooral ook goedkoper om intern te zoeken, dan om een uitzendkracht of een nieuw personeelslid te werven voor een tijdelijke positie.

Werkgevers beschouwen deze mogelijkheid tot tijdelijke uitbreiding overigens vaak als een groot voordeel van deeltijders: dat er flexibiliteit is in het aantal uren, in ieder geval in theorie.

Het is niet zo dat meer uren werken een vast gesprekspunt is, maar als er werk ligt benader ik mensen wel. Ik heb het liefst dat we het werk met eigen mensen kunnen doen in plaats van uitzendkrachten inhuren.

(detailhandel, leidinggevende)

Werkgevers merken daarbij soms op dat er ook een zeker risico verbonden is aan zulke tijdelijke uitbreidingen: als een werknemer langer dan drie maanden een hoger aantal uren werkt, heeft hij of zij recht op een vaste uitbreiding van het contract met dat aantal uren.⁵ Dat kan dan weer lastig zijn voor de werkgever, als er alleen sprake was van een tijdelijke situatie en er niet structureel meer werk is.

Aan de andere kant zijn er soms ook wat irritaties te bespeuren over vergaande verwachtingen of een gebrek aan flexibiliteit van deeltijders.

De werktijd wordt afgestemd op het privéleven; medewerkers verwachten als het ware dat alles mogelijk is; vanuit de leiding zou iets meer sturing op dit punt best denkbaar zijn.

(zorg en welzijn, leidinggevende)

Vanuit een iets positievere positie signaleert men soms niet alleen dat levens erg vol zitten, maar ook dat er een sterk proces van gewenning op kan treden bij werknemers (een proces dat door Portegijs (2008) vanuit de werknemer is beschreven). Sommige werkgevers streven er inmiddels naar om, als er afspraken worden gemaakt over het terugbrengen van het aantal uren vanwege de zorg voor jonge kinderen, meteen ook afspraken te maken over het weer terugkeren naar het oorspronkelijke aantal als die kinderen ouder zijn. Een enkele werkgever maakt melding van opgeluchte of blij verraste reacties van werknemers. Het feit dat de werkgever meedenkt en combinatieproblemen bespreekbaar maakt, 'draagt bij aan een coöperatieve(r) houding van werknemers' (zakelijke dienstverlening, werkgever).

De verschillen tussen de (sub)sectoren in de mate waarin werkgevers zelf actief zijn met het stimuleren van hun personeel om meer te werken, kunnen te maken hebben met andere kenmerken van die sectoren, zoals het aandeel (kleine) deeltijdbanen, de krapte op de arbeidsmarkt of de houding tegenover deeltijders. Hoewel dergelijke factoren er inderdaad toe doen, blijken ze niet alle verschillen tussen de sectoren te verklaren (tabel 2.14). De grootste verschillen zijn die tussen de overheid en de overige sectoren. In alle andere sectoren in ons onderzoek stellen werkgevers vaker aan werkneemsters voor om de arbeidsduur te verhogen. Zoals we eerder zagen hebben de overheidsorganisaties die deelnamen aan ons onderzoek, het kleinste aandeel werknemers in kleine dienstverbanden (gemiddeld 17%, tegenover 39% voor alle organisaties), en die banen vormen voor hen ook het minst vaak een probleem.

De arbeidsmarktpositie van organisaties heeft een bescheiden effect op de regelmaat waarmee zij voorstellen doen: alleen een grotere moeite met het aantrekken van voldoende werknemers gaat gepaard met meer voorstellen. De arbeidsmarktpositie is daarmee minder van belang dan bij het instemmen met voorstellen van werknemers; dit komt waarschijnlijk doordat de beslissing om zelf een voorstel te doen minder ad hoc van aard is dan de reactie op het voorstel van een werknemer. Er is enig effect van levensloopbeleid: dat gaat vaker samen met actie van de werkgever om kleine banen te vergroten. In een ander opzicht is er minder bewijs van het afstemmen van gedrag: in organisaties waar de voordelen van kleine deeltijdbanen klein zijn, gaat men niet opvallend vaker over tot pogingen om die banen te vergroten. Grotere organisaties doen dat wel (niet in de tabel); dankzij de schaalvoordelen zullen zij een ontstane vacature relatief eenvoudig kunnen vullen door bestaande contracten uit te breiden.

Het initiatief om kleine deeltijdbanen structureel uit te breiden, lijkt dus vooral bij de werknemer te liggen. De meeste werkgevers hebben geen moeite met die balans. De meeste organisaties gaan op verzoeken van medewerkers om meer uren te gaan werken in, als ze daartoe in staat zijn. De categorie die zelf een sterke voorkeur heeft voor kleine aanstellingen, is hierop de uitzondering. Het is niet dat werkgevers zelf geen activiteiten ontplooiën in dit opzicht, maar die beperken zich vaak tot tijdelijke uitbreidingen om drukte of ziekte op te vangen. Dat deeltijders hiervoor makkelijk te benaderen zijn is voor veel werkgevers een voordeel, al zou een deel grotere flexibiliteit bij de deeltijders verwelkomen.

Tabel 2.14

Factoren die van invloed zijn op de frequentie waarmee organisaties een voorstel doen aan hun medewerkers om meer uren te gaan werken (gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten)^a (n = 2013)

sector	
openbaar bestuur (ref.)	
politie, justitie en gevangeniswezen	-0,009
ziekenhuizen	0,154**
verpleeg-, verzorgings- en gehandicaptenhuizen	0,128**
thuiszorg	0,164**
overige gezondheidszorg	0,169**
kinderopvang	0,134**
overig welzijn	0,101**
primair onderwijs	0,177**
voortgezet onderwijs	0,183**
middelbaar beroepsonderwijs	0,170**
detailhandel	0,142**
schoonmaak	0,116**
arbeidsmarktpositie	
moeite met het aantrekken van voldoende werknemers	0,058*
ziekteverzuim hoger dan 5%	-0,009
moeite met het vasthouden van werknemers	0,009
noodzaak tot het inkrimpen van het werknemersbestand	-0,020
levensloopbeleid	
ouderenbeleid	0,077**
scholingsbeleid	0,029
thuiswerken toegestaan	0,025
flexibele begin- en eindtijden	0,034
positieve attitude t.o.v. voltijders	0,009
positieve attitude t.o.v. deeltijders	-0,021
voordelen van kleine deeltijdbanen	
het type werk is ongeschikt voor grotere banen	-0,012
in de werkplanning/het rooster zijn kleinere banen handiger	0,018
de kwaliteit van onze diensten of producten is beter met kleine deeltijdbanen	-0,005
adj. R ²	0,161

a Gecontroleerd voor de samenstelling van het personeel (% vrouwen, % kleine deeltijdbanen, % grote deeltijdbanen) en het aantal werknemers.

* = significant op 5%-niveau.

** = significant op 1%-niveau.

Bron: SCP (BwgD'09)

2.8 De belemmeringen

Een flink deel van de werkgevers heeft geen principiële bezwaren tegen het vergroten van kleine deeltijdbanen, en op beperkte schaal komt dit in de praktijk ook voor. Werkgevers zien echter eveneens tal van hindernissen, die in drie categorieën kunnen worden ondergebracht. In de eerste plaats speelt het feit dat kleine deeltijdbanen voor organisaties zelf voordelen kunnen hebben. Een tweede belemmering is van financiële aard. En als derde wijst men op de (vermoede) voorkeur van het personeel voor banen met een beperkt aantal uren.

Praktische voordelen voor de organisatie

De voordelen van kleine deeltijdbanen kunnen groot zijn. Al eerder zagen we dat vooral in de schoonmaaksector, de detailhandel en delen van de zorgsector werkgevers kleine deeltijdbanen vaak praktisch vinden. Het werk zou niet geschikt zijn voor grotere banen en werkgevers zijn met kleine deeltijdbanen beter in staat te voldoen aan de wensen van hun klanten (zie tabel 2.2). Geïnterviewde werkgevers in de schoonmaaksector zeggen dat er voor hen eigenlijk geen nadelen zijn aan kleine deeltijdbanen, zeker niet in termen van de organisatie van het werk. Het enige nadeel dat sommige noemen is dat ze mensen die een grotere baan nastreven, niet kunnen vasthouden of binnenhalen. Voor organisaties die al relatief veel moeite hebben met het vinden van personeel, kan dat nadeel weliswaar zwaar wegen, maar het blijft het enige nadeel.

Er zijn verschillende redenen waarom werk niet geschikt kan zijn voor grotere banen. De werkdruk wordt in het onderwijs genoemd als reden om banen niet te ver uit te breiden. Ook zouden mensen in het onderwijs vaak met een kleine baan beginnen, die – zodra ze gewend zijn aan de belasting van het werk – uitgebreid kan worden. In bepaalde takken van de zorgsector noemen werkgevers de hoge geestelijke belasting van het werk, waardoor mensen beter zouden functioneren in een kleinere baan. De fysieke belasting vormt in de schoonmaak en de thuiszorg een vergelijkbare reden om banen niet te groot te maken. Als men het ziekteverzuim niet op wil laten lopen, vereist het vergroten van fysiek zware banen aanpassing van de functie. Werkgevers die de zwaarte van het werk als absolute reden zien om uren niet uit te breiden, willen of kunnen daar kennelijk niet aan. Een geïnterviewde werkgever in de schoonmaak zegt dat banen onder meer niet worden vergroot omdat mensen dan op meerdere locaties moeten gaan werken, wat niet efficiënt is. De reistijd tussen de locaties zal dan doorbetaald moeten worden, wat met meerdere kleine contracten vaker niet hoeft. Vermoedelijk ontsnapt men zo ook aan het wettelijke recht op pauzes, dat geldt vanaf diensten van 5,5 uur.

In veel organisaties is men van mening dat kleine banen makkelijker zijn in de roostering. Ook in organisaties die eigenlijk liever voltijders of grotere deeltijdbanen hebben, beaamt men dat voordeel in de interviews en focusgroepen. In de schoonmaak leeft dit voordeel sterk, in de organisatie van het werk zouden voltijdse banen of banen van meer dan 24 uur juist bijzonder onpraktisch zijn.

Zo tussen de 20 en 24 uur per week is ideaal. Het risico is hoger bij meer uren, als mensen uitvallen dat je én veel uren moet opvullen en een hoog bedrag aan ziektegeld betaalt.

(schoonmaak, P&O)

Financiële restricties

Budgetten en formatie maken het in de ogen van werkgevers vaak onmogelijk om banen uit te breiden. Dit speelt met name in de publieke sectoren van ons onderzoek. In het onderwijs is de formatie leidend: aantallen en 'soorten' leerlingen (in verband met de gewichtenregeling die bij de financiering van het onderwijs wordt gehanteerd), bepalen hoeveel docenten een school in kan zetten. In regio's met krimpende aantallen kinderen zijn scholen alleen al daarom niet in staat om banen uit te breiden. Anderzijds maakt het dwingende karakter van de benodigde formatie ook dat onderwijsorganisaties actief moeten zoeken naar arbeidskrachten om gaten op te vullen die in de loop van het jaar ontstaan als een werknemer wegvalt. De mogelijkheden bij hun zittende werknemers om extra uren op zich te nemen, is daar een voor de hand liggende oplossing voor, en zal maken dat geuite wensen van het personeel dan alsnog ingewilligd kunnen worden.

Ook in de zorgsector is de formatie dwingend, zij het minder dan in het onderwijs. De ervaren financiële druk maakt dat vrijgekomen uren niet per definitie worden vervangen. Als men tot de conclusie komt dat vrijgekomen uren vervangen moeten worden, zoekt men eerst intern naar mogelijkheden om die uren te vullen alvorens men extern gaat werven. Andere regels leggen ook de mogelijkheden van contractuitbreiding aan banden: in sommige zorgorganisaties wordt alleen in diensten van acht uur gewerkt en is een halve dienst niet bespreekbaar. Omdat deze organisaties in de regel met een jaarurensystematiek werken, is er over het algemeen, met afwisselingen tussen weken bijvoorbeeld, aan elk uren aantal wel vorm te geven. Dus hoewel de omvang van een contract in uren per week nagenoeg elke omvang aan kan nemen, is het aantal uren dat er per dag wordt gewerkt niet onderhandelbaar.

Een organisatorische restrictie ligt in het feit dat bepaalde soorten werk maar een paar uur per dag nodig zijn. Naschoolse opvang, baliewerk in een kleine bibliotheek, het schoonmaken van een winkel zijn allemaal taken die niet voltijds uitgevoerd hoeven te worden. Zeker waar het zeer specifiek werk betreft, zoals bij veel functies in de zorg, maakt dit het creëren van grotere banen moeilijk. In het voortgezet onderwijs speelt een vergelijkbare kwestie bij vakken die maar weinig leerlingen volgen, zoals Grieks en Latijn.

Voorkeur van het personeel

Een derde type hindernissen bij het uitbreiden van kleine deeltijdbanen is de beperkte interesse die werkgevers daartoe waarnemen of vermoeden bij hun werknemers. We vroegen respondenten in het telefonische survey of dat in hun organisatie een rol speelt. Bij 42% speelt dat een grote of zelfs zeer grote rol (tabel 2.15). Vooral in de zorg en het onderwijs is men vaak van mening dat dit een grote rol speelt, waarbij binnen die sectoren nog de nodige variatie bestaat (zie tabel B2.12 in de bijlage).

Tabel 2.15

Mate waarin de wens van deeltijders om niet meer uren te werken volgens werkgevers een belemmerende rol speelt bij het uitbreiden van kleine deeltijdbanen (in procenten; n = 1844)

	helemaal geen rol / nauwelijks een rol	kleine rol	(zeer) grote rol
overheid	34	22	44
zorg en welzijn	32	19	49
onderwijs	29	19	52
detailhandel	46	21	33
schoonmaak	46	24	30
totaal	38	20	42

Bron: SCP (BwgD'09)

Voor veel werkgevers is deeltijd een vanzelfsprekendheid, iets dat er nu eenmaal bij hoort. Dit komt vooral uit de interviews sterk naar voren. Zorgtaken, met name die voor kleine kinderen, worden gezien als de hoofdreden waarom vrouwen in een kleine deeltijdbaan gaan werken, maar het is niet de enige reden. In sommige sectoren combineren mensen vaak verschillende banen, zo zeggen werkgevers: een paar uur schoonmaken naast een baan in de thuiszorg, of verschillende banen bij een aantal schoonmaakbedrijven. In hoofdstuk 1 vermeldden we overigens dat dit niet echt vaak voorkomt (7%). En het is natuurlijk nog maar de vraag of de werknemers in kwestie daar de voorkeur aan geven.

Werkgevers die liever omvangrijkere banen zouden hebben in hun organisatie, zijn vaak pessimistisch over de ruimte die er bij hun werknemers bestaat om het uren aantal uit te breiden.

Uitbreiding van deeltijd is wel gewenst. Maar er zit niet zoveel rek in. Als ik meer ga duwen, gaat het niet werken.

(detailhandel, leidinggevende)

Werkgevers die proberen om vrijgekomen uren te vullen door bestaande contracten uit te breiden, merken dat er soms lang gezocht en gepraat moet worden eer het lukt om dat voor elkaar te krijgen.

Het leven is helemaal ingevuld, er is geen ruimte om extra te werken.

(groothandel, leidinggevende).

Sommige werkgevers verwachten een toename in 'grijs' verzuim als mensen meer uren gaan werken, want de flexibiliteit van werknemers wordt dan immers kleiner. Een aantal werkgevers merkt op dat betere en beter beschikbare kinderopvang nog wel wat zou kunnen helpen.

Het in deeltijd werkende personeel blijkt vaak machtig, er zijn volop werkgevers in ons onderzoek die de voorkeur geven aan voltijders, maar toch in de praktijk voornamelijk deeltijders in dienst hebben. De samenstelling van de arbeidsmarkt in hun sector is zodanig dat ze niet anders kunnen dan tegemoetkomen aan de wensen van (potentiële) werknemers. Sommigen gaan welwillender mee in de wensen van hun personeel dan anderen:

Je wilt de mensen behouden, dan moet je meegaan in hun wensen.

(zorg en welzijn, leidinggevende)

Als werkgever stimuleer je een kleinere baan niet, maar je maakt het wel mogelijk.

(zorg en welzijn, leidinggevende)

De voordelen die deeltijders opleveren compenseren vaak veel, en het is nou eenmaal niet anders.

Voorbeelden van good practices en suggesties

Werkgevers geven een enkele keer aan dat er misschien iets te veel toeschietelijkheid is bij het honoreren van de wensen van werknemers om minder te gaan werken. Wanneer uren eenmaal verminderd zijn en mensen in deeltijd werken, is de kans groot dat het ook in de toekomst zo blijft. Vermeerdering van uren blijkt in de praktijk vaak lastig: de vrijgekomen uren zijn opgevuld of het werk is anders georganiseerd, werkgevers zitten vast aan formatie of willen niet meer gaan betalen voor werk dat toch al wordt gedaan in (onbetaalde) overuren. Ook kan het zijn dat werknemers hun week inmiddels hebben volgepland met andere activiteiten. Iedereen is inmiddels aan de situatie gewend en elke verandering kost moeite. Beter lijkt het deze werkgevers om bij de vraag naar vermindering van uren al te kijken naar a) waarom werknemers hun uren willen terugschroeven en b) of er geen andere oplossingen zijn te bedenken, zoals op specifieke werktijden werken of thuiswerken. Of, zoals een deelnemer aan de focusgroepen zegt:

Onofficieel beleid is bij ons om bij vraag naar vermindering van uren dat in eerste instantie slechts voor een beperkte tijd af te spreken, bijvoorbeeld voor een jaar. Daarna gaat de werknemer in principe terug naar oude uren. Als de werknemer het dan echt wil, kunnen haar uren definitief worden verminderd.

(overheid, P&O)

De meeste geïnterviewde werkgevers wijzen bij zorgtaken uitsluitend op de zorg voor (jonge) kinderen. Maar ook mantelzorg kan een reden vormen voor een geringe arbeidsparticipatie. Uit een enquête onder werkende mantelzorgers bleek dat 7% minder uren is gaan werken vanwege de mantelzorg (Keuzenkamp en Dijkgraaf 2009). Uit de interviews blijkt dat werkgevers mantelzorg niet zien als een grote oorzaak van kleine deeltijdbanen. Als het leidt tot verzuim, dan proberen werkgevers het gebruik van verlofregelingen te stimuleren en maken zij individuele afspraken met de werknemer in kwestie.

Zorgverplichtingen zoals mantelzorg leveren vaak 'grijs' verzuim op; we willen daarover openheid hebben; we benoemen de reden van verzuim en proberen dan vervolgens het verzuim via wettelijke verloven op te vullen; we willen dat men open en eerlijk is; we geven daartoe de ruimte; het verzuim loopt dan ofwel via de voorzieningen van kortdurend zorgverlof of afgesproken wordt dat men, in het kader van de jaarurensystematiek, de verzuimde tijd inhaalt.

(zorg en welzijn, P&O)

2.9 Samenvatting en conclusies

Het vergroten van kleine deeltijdbanen is niet iets waar werkgevers erg mee bezig zijn. Maar weinig organisaties hebben beleid rond dit thema. De algehele consensus is dat het initiatief tot het uitbreiden van kleine banen bij de werknemers ligt en niet bij de werkgever. Hoewel er werkgevers zijn die de voorkeur geven aan grotere dienstverbanden en kleine banen in de praktijk soms lastig te vinden zijn, hebben ze er mee leren leven en zien het zelden als een van de grotere problemen waar hun organisatie mee te kampen heeft.

Er is zeker ruimte bij een deel van organisaties om kleine deeltijdbanen te vergroten, maar verschillende factoren maken dat het er in de praktijk niet vaak van komt. Deels gaat het om (de planning van) het beschikbare werk en het (gebrek aan) geld om de formatie uit te breiden, maar ook zien werkgevers vaak weinig animo bij hun deeltijders voor meer uren werk. Daarnaast is er ook een omvangrijke groep werkgevers die nauwelijks interesse hebben in grotere dienstverbanden; voor hun organisaties zijn de voordelen van kleine deeltijdbanen groot.

Concreet beleid gericht op het uitbreiden van kleine deeltijdbanen komt weinig voor. Iets vaker wordt erover gesproken en wordt het onderwerp op de beleidsagenda geplaatst. Personeelstekorten vormen de voornaamste reden waarom het uitbreiden van kleine deeltijdbanen in die organisaties de aandacht heeft. Daar waar men er nu niet mee bezig is, verwacht men vaak dat toenemende personeelstekorten het onderwerp wel op de beleidsagenda zullen doen verschijnen. Over de effectiviteit en vormen die dit beleid aanneemt, zijn we helaas weinig te weten gekomen in dit onderzoek.

De meeste organisaties ontvangen weleens een verzoek van een werknemer met een kleine deeltijd baan om meer uren te gaan werken. Daar wordt niet altijd mee ingestemd, zeker niet in de schoonmaakbedrijven. In de zorg gebeurt dat vaker. Beperkingen in de vorm van budgetten en formatie en het beschikbare werk bepalen deels in hoeverre werkgevers in staat zijn om in te stemmen met verzoeken van werknemers. Er zijn echter ook werkgevers die het werk te zwaar achten voor een grotere aanstelling, en daarom verzoeken afwijzen.

Veel werkgevers doen soms zelf een voorstel aan een werknemer om het uren-aantal uit te breiden, maar tijdens de interviews werd duidelijk dat daarin een groot verschil bestaat tussen structurele en tijdelijke uitbreiding. Het tweede doen werk-

gevers veel makkelijker dan het eerste. Dit kwam in de interviews naar boven. Het is intrigerend dat veel van de geïnterviewde werkgevers stellig verkondigden dat het initiatief tot het uitbreiden van uren bij de werknemer ligt (en hoort te liggen), maar tegelijkertijd vertelden bij tijdelijke krapte wel werknemers te benaderen met het verzoek om meer uren te werken; kennelijk zien zij dat laatste niet als initiatief. Waarschijnlijk speelt hierbij een rol dat voor een tijdelijke situatie het zoeken naar extra capaciteit onder het zittende personeel een veel efficiëntere oplossing is, met een grotere slagingskans, dan voor het opvullen van een structureel vrijgekomen aantal uren, waarbij extern werven in veel gevallen sneller en eenvoudiger tot een oplossing zal leiden.

Een enkele werkgever merkt op dat zij zelf wel wat meer initiatief zouden kunnen ontplooiën om kleine deeltijdbanen structureel uit te breiden. Zeker in sectoren waar men op termijn personeelstekorten verwacht, voor zover men daar nu niet al mee te maken heeft, is men zich ervan bewust dat een actievere houding en langeretermijnplanning eigenlijk nodig zouden zijn. Deels is dit een attitudekwestie, niet iedereen in de organisatie is hier altijd evenzeer van doordrongen, maar budgetrestricties maken het met name in het onderwijs en de zorg lastig om op deze manier nu al voor te bereiden op die verwachte tekorten.

Ongeveer de helft van de werkgevers denkt wel iets bij te kunnen dragen aan het vergroten van kleine deeltijdbanen. Dat lijkt erg veel in verhouding tot de redelijk beperkte activiteiten die men op het moment tentoonspreidt. De concrete voorstellen die werkgevers hebben voor de bijdrage die ze kunnen leveren, beperken zich meestal tot het bespreekbaar maken van het onderwerp, en mochten ze deze suggestie omzetten in actie dan is nog niet gezegd hoeveel effect ze daarmee zullen sorteren. Tot verdergaande acties als het herinrichten van functies of het vaker goedkeuren van voorstellen van werknemers zijn maar weinigen genegen.

Werkgevers zijn al met al niet erg actief als het gaat om het vergroten van kleine deeltijdbanen. Er is potentieel in organisaties om kleine deeltijdbanen uit te breiden, drie op de vijf werkgevers ziet daarvoor in principe wel mogelijkheden. In de zorgsector komt dit het vaakst voor. Ook zien werkgevers die hun werknemers met verschillende vormen van levensloopbeleid de helpende hand proberen te bieden meer mogelijkheden.

Hindernissen bij het uitbreiden van kleine deeltijdbanen zijn op te delen in drie soorten: het kan niet, het is inefficiënt, of het lukt niet. Deze categorieën zijn zeker niet exclusief, sommige werkgevers komen diverse hindernissen tegen, andere één of geen.

Als het niet mogelijk is om kleine deeltijdbanen uit te breiden, is dat soms vanwege restricties op het budget of de formatie: er is bijvoorbeeld sprake van krimp, of het budget is zodanig beperkt dat, los van de wil of de behoefte, er geen extra uren mogelijk zijn.

In een deel van de organisaties heeft de werkgever een voorkeur voor kleine aanstellingen, bijvoorbeeld omdat dit de kosten laag houdt, omdat ze verwachten dat het

verzuim toeneemt als mensen meer uren gaan werken, of omdat het gezien de aard van het werk makkelijker roosteren is. In sommige gevallen is aan deze categorie van restricties nog wel wat te tornen: functies kunnen worden samengevoegd, sommige organisaties zoeken naar allianties met andere aanbieders van deeltijdbanen om tot gecombineerde, grotere banen te komen waarin mensen twee functies combineren. Er zijn werkgevers die op zoek zijn naar dergelijke mogelijkheden, maar de vraag is reëel of dat een substantiële vergroting van het potentieel aan grotere banen op zal leveren.

Ten slotte zijn er werkgevers die de voorkeur geven aan werknemers met grotere dienstverbanden, maar die toch kleinere deeltijdbanen aan moeten bieden omdat hun (potentiële) werknemers daar een sterke voorkeur voor hebben. Zeker in de publieke sectoren in ons onderzoek zeggen werkgevers vaak dat hun werknemers met een kleine deeltijdbaan ook niet geïnteresseerd zijn in een grotere baan. Of die indruk klopt, zal in het volgende deel van deze rapportage blijken.

Werkgevers staan deels dus wel open voor de uitbreiding van de arbeidsduur van deeltijders, maar lang niet allemaal. Voor sommige organisaties heeft deeltijdwerk duidelijk bedrijfsmatige voordelen. Dat is met name het geval in de schoonmaakbranche en in verpleeg-, verzorgings- en gehandicaptenhuizen en dan vooral vanwege de hogere flexibiliteit die dat organisaties geeft bij de planning en roostering. Voor de grootste groep is deeltijd echter een *fact of life* waar ze mee om hebben leren gaan, ongeacht hun eigen voorkeur. Ze faciliteren werken in deeltijd omdat het bij wet geregeld is, een integraal onderdeel vormt van de Nederlandse werk- en organisatiecultuur en hun personeel erom vraagt, of ze bieden werk in deeltijd aan omdat ze daarmee bepaalde groepen werknemers hopen aan te trekken die ze met voltijdbanen niet kunnen bereiken. De meeste werkgevers vinden de deeltijdbanen niet handig, maar ook niet lastig. Alleen in het onderwijs zijn deeltijdbanen vanwege de vele coördinatie- en planningsproblemen niet geliefd.

Organisaties verwachten dat toenemende of weerkerende personeelstekorten ertoe zullen leiden dat er meer aandacht komt voor het uitbreiden van deeltijdbanen, maar in dat opzicht is de nood meestal (nog) niet aan de man. Uit eerder onderzoek bleek ook dat het stimuleren van deeltijders om meer uren te werken niet de eerste voorkeur van werkgevers geniet om personeelstekorten op te lossen. Het instrument wordt vaak pas ingezet als andere maatregelen niet meer werken. Dus hoewel het aannemelijk is dat, als personeelstekorten toenemen, het uitbreiden van deeltijdbanen in meer organisaties op de agenda komt te staan, zal het waarschijnlijk nog steeds maar één van de mogelijke aanpakken zijn.

De keuze om in deeltijd te werken wordt door werkgevers beschouwd als een privé-beslissing van werknemers en hun partners, waar zij zich niet mee willen bemoeien. Verzoeken om minder te mogen werken worden vaak zonder meer gehonoreerd, zeker als ze van vrouwelijke werknemers komen. Dat laat kansen onbenut om andere oplossingen te verzinnen voor de combinatie van arbeid en zorg, zoals werken op

flexibele werktijden. Ook zou men kunnen bezien of het niet mogelijk is die reductie van de arbeidsduur te beperken tot een bepaalde periode en afspreken dat dit jaarlijks in het functioneringsgesprek aan de orde komt. Dat veronderstelt natuurlijk wel dat werkgevers ruimte hebben om te zijner tijd de uren weer op te plussen.

Het feit dat werkgevers het als een gegeven beschouwen dat deeltijdwerk vaak voorkomt in organisaties waar veel vrouwen werken en het algemeen geaccepteerd achten dat vrouwen ‘nu eenmaal’ minder gaan werken wanneer ze kinderen krijgen om de zorg voor het gezin op zich te nemen, kan mogelijk een belemmering vormen voor werkgevers in organisaties met veel vrouwelijke werknemers om hen te stimuleren om meer uren te werken. Als werkgevers de animo onder hun deeltijders om meer uren te gaan werken beperkt achten, zullen zij hun energie eerder inzetten om op andere manieren de formatie gevuld te krijgen.

Noten

- 1 Zoals in hoofdstuk 1 en de bijbehorende bijlage op www.scp.nl uitvoerig is toegelicht, is gebruikgemaakt van een gestratificeerde steekproef (naar subsector en grootteklasse). Daardoor is de steekproef echter niet meer representatief voor de verdeling in de populatie van alle organisaties. Om hiervoor te corrigeren zijn de gegevens in de analyses gewogen (zie verder de bijlage bij hoofdstuk 1 op www.scp.nl).
- 2 In de tabellen zijn steeds alleen de uitsplitsingen naar sector opgenomen. Nadere uitsplitsingen van subsectoren zijn in de bijlage te vinden. Voor de sectoren overheid, zorg en welzijn en onderwijs omvat de steekproef niet alle subsectoren. Zie hoofdstuk 1 en de onderzoeksverantwoording in de bijlagen voor nadere toelichting van de keuze van sectoren en subsectoren.
- 3 Sommige organisaties die we benaderden gaven aan meer interesse te hebben in het tegenovergestelde onderwerp: het verkleinen van aanstellingen.
- 4 Geen van de organisaties die deelnamen aan de verdiepende interviews voerde actief beleid om kleine deeltijdbanen te vergroten, waardoor helaas weinig extra informatie vergaard kon worden over dit aspect.
- 5 Burgerlijk Wetboek, Boek 7, art. 610b.

3 Vrouwen met een kleine deeltijd baan

Wil Portegijs

3.1 Een kennismaking

Nadat uitvoerig is stilgestaan bij de behoeften en mogelijkheden van werkgevers om kleine deeltijdbanen uit te breiden, richten we in dit hoofdstuk de blik op de vrouwen die momenteel dergelijke banen vervullen. In hoeverre streven zij ernaar om meer uren te gaan werken, en hoe en door wie zouden zij gestimuleerd kunnen worden om dat te realiseren? Om daarop zicht te krijgen is een enquête afgenomen onder een kleine 3800 vrouwen van 20-56 jaar met een baan van maximaal 24 uur per week (zie voor een toelichting hoofdstuk 1). Zij zijn allen werkzaam in de vijf sectoren die ook in het vorige hoofdstuk centraal stonden.

Alvorens in te gaan op het centrale thema van dit hoofdstuk is het goed de vrouwen in de onderzoeksgroep wat nader te beschrijven. Over wie hebben we het hier eigenlijk? De respondenten in dit onderzoek zijn representatief voor de vrouwen die 1 tot maximaal 24 uur werken in de onderzochte vijf sectoren.¹ Ongeveer de helft van hen heeft een opleiding op middelbaar niveau afgerond. De overigen zijn laagopgeleid (een kwart) of hebben een hogere beroepsopleiding of universitaire studie afgerond.² Een kleine minderheid van de vrouwen (3%) heeft een niet-westerse achtergrond.³ Ze werken bijvoorbeeld als verpleegkundige of voedingsassistente in de zorg, zijn leidster in de kinderopvang, maken 's avonds kantoorpanden schoon, zijn verkoopster in een winkel, staan voor de klas in het lager of middelbaar onderwijs of zijn als administratief medewerkster of beleidsmedewerkster in dienst van de overheid. Volgens acht op de tien vrouwen sluiten hun werkzaamheden goed aan bij hun opleiding en/of ervaring. De overigen denken even vaak dat ze zijn overgekwalificeerd als dat ze zijn ondergekwalificeerd.

De meeste vrouwen zijn tussen de 30 en 50 jaar oud (80%), wonen samen met een partner (88%) en hebben minderjarige thuiswonende kinderen (77%). De taken thuis zijn meestal vrij traditioneel verdeeld. Het huishouden rust bij driekwart van de vrouwen met partner geheel of grotendeels op de schouders van de vrouw. De zorg voor de kinderen (voor zover aanwezig) is bij ruim de helft van de moeders vooral haar verantwoordelijkheid. Een op de vijf vrouwen heeft daarnaast in haar omgeving personen die ernstig ziek of hulpbehoevend zijn, waarvoor zij (gemiddeld vijf uur per week) mantelzorg verricht. Ondanks deze belasting met onbetaalde arbeid ervaren de meeste vrouwen weinig problemen bij het combineren van werk en privéleven. Slechts 10% vindt deze combinatie (heel) moeilijk.⁴ Een belangrijke reden hiervoor lijkt de bescheiden arbeidsduur van de vrouwen. Zij werken gemiddeld achttien uur per week. Van hun partners heeft de overgrote meerderheid een vol-

ledige baan (86%).⁵ Deze scheve verdeling van de betaalde arbeid is de tegenhanger van de meestal dus ongelijke verdeling van onbetaald werk. De aanwezigheid van een kostwinner maakt dat de vrouwen minder de financiële noodzaak voelen om (veel uren) buitenshuis te werken. Volgens ruim de helft van hen zou het gezin ook zonder haar salaris goed kunnen rondkomen, of alleen moeten bezuinigen op luxe (resp. 17% en 39%).⁶ Dat staat overigens los van het belang dat de vrouwen zelf hechten aan hun eigen inkomen. Vrijwel alle vrouwen vinden het belangrijk (77%) of prettig (19%) een eigen inkomen te hebben. Meestal gaat het daarbij dus om een welkome of noodzakelijke aanvulling op het inkomen van de man. Slechts 16% van de vrouwen met een kleine deeltijdbaan wil zoveel verdienen dat ze daarmee zichzelf (en haar kinderen) kan onderhouden.

In dit hoofdstuk zal worden beschreven hoeveel de vrouwen nu werken, in hoeverre ze meer zouden willen werken, en zo ja, wat ze hebben gedaan om dat te realiseren en met welk resultaat. Steeds zal daarbij worden uitgesplitst naar de vijf onderzochte sectoren. Als binnen deze sectoren bepaalde subsectoren een aparte positie innamen, is dat in de tekst vermeld. De achterliggende cijfers (uitgesplitst naar zestien subsectoren) zijn te vinden in de bijlage bij dit hoofdstuk (te vinden via www.scp.nl bij *Deeltijd (g)een probleem*).

3.2 Huidige en gewenste arbeidsduur

De vrouwen in dit onderzoek werken allen minder dan 25 uur per week. De helft van hen heeft een baan van 20-24 uur per week, de andere zitten daaronder. Met name in de schoonmaaksector vinden we veel vrouwen die minder dan 20 uur werken, een derde zelfs minder dan 12 uur (door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) worden de laatste daarmee zelfs niet tot de werkende beroepsbevolking gerekend).

Tabel 3.1

Huidige arbeidsduur naar sector, vrouwen (20-56 jaar) met een kleine deeltijdbaan (in procenten en gemiddeld aantal uren per week)^a (n = 3704)

	1-11 uur	12-19 uur	20-24 uur	gemiddelde arbeidsduur ^b
overheid	3	26	71	20,7
zorg en welzijn	9	40	51	18,3
onderwijs	9	31	60	18,8
detailhandel	13	43	44	17,3
schoonmaak	34	42	24	14,2
totaal	11	39	50	18,1

a Het verschil tussen de sectoren is significant op 1%-niveau.

b Van degenen die 1-24 uur per week werken.

Bron: SCP (BwnD'09)

Bij de overheid daarentegen heeft het merendeel van de onderzochte vrouwen een aanstelling van ten minste 20 uur. Gemiddeld werken de vrouwen 18 uur per week; in de schoonmaaksector ligt de gemiddelde arbeidsduur flink lager (14 uur per week), bij de overheid iets hoger (21 uur per week) (tabel 3.1).

Uit onderzoek onder alle in deeltijd werkende vrouwen (dus ook de vrouwen die 25-34 uur werken en vrouwen in andere sectoren), blijkt dat het werken in deeltijd meestal samenhangt met de zorg voor kinderen, het huishouden en de behoefte om meer tijd te hebben voor zichzelf, hobby's, sport en sociale contacten (Portegijs et al. 2008b). Dat geldt ook voor de vrouwen in dit onderzoek. Ook zijn er vrouwen die vanwege een opleiding (21%), of vanwege mantelzorg of vrijwilligerswerk (29%) niet voltijds willen werken (tabel 3.2). Bij twee op de tien vrouwen staat (tevens) hun gezondheid een grotere aanstelling in de weg.

In het huidige onderzoek is daarnaast voor het eerst gevraagd of het werken in deeltijd wellicht mede samenhangt met onaantrekkelijk werk. Het werken in deeltijd, en zeker in een kleine deeltijdbaan, is niet bevorderlijk voor de loopbaanontwikkeling (Román 2006). Dat zou tot gevolg kunnen hebben dat veel vrouwen in een baan belanden die op den duur weinig uitdaging biedt, wat zou kunnen verklaren waarom de gemiddelde arbeidsduur niet of nauwelijks toeneemt naarmate vrouwen ouder worden en de zorgtaken voor kinderen afnemen. Onaantrekkelijk werk blijkt echter slechts bij een op de tien vrouwen in dit onderzoek (mede) een reden om in deeltijd te werken. Dit suggereert dat de geringe arbeidsduur minder met de inhoud van het werk samenhangt dan verwacht. Een uitzondering is de schoonmaakbranche, waar onaantrekkelijk werk veel vaker een rol speelt; bijna drie op de tien vrouwen werkt daar (onder andere) in deeltijd omdat ze hun werk niet zo leuk vinden. Tegelijkertijd blijkt dat in deze branche tevens een groot aandeel van de vrouwen tegen hun zin in deeltijd werkt; vier op de tien vrouwen met een kleine schoonmaakbaan zou graag meer uren willen werken, maar kan geen grotere baan krijgen. Dat sluit aan bij de bevindingen uit het werkgeversonderzoek (zie hoofdstuk 2). Daar bleek immers dat veel werkgevers in deze branche het werken in deeltijd handig vinden in verband met de planning en de zwaarte van het werk, dat werkneemsters volgens hen relatief vaak graag meer willen werken, maar dat zij deze verzoeken veel minder vaak dan in andere sectoren honoreren. In de andere sectoren is het aandeel onvrijwillige deeltijd veel lager. 18% van de vrouwen in de schoonmaakbranche zegt tegelijkertijd dat ze in deeltijd werken omdat ze hun werk niet leuk vinden, en omdat ze geen grotere baan kunnen vinden. Mogelijk duidt dit erop dat ze graag meer uren willen werken, maar niet in de schoonmaak. In andere sectoren komt deze combinatie nauwelijks voor.

Tabel 3.2

Reden om in deeltijd te werken, vrouwen (20-56 jaar) met een kleine deeltijdbaan, naar sector (meerdere antwoorden mogelijk) (in procenten^a; n = 3750)

	zorg voor de kinderen ^b	huis-houden	tijd voor mezelf/hobby's/sociale contacten	opleiding/cursus	vrijw. werk/mantelzorg	gezondheid	werk niet zo leuk	kan geen grotere baan vinden
overheid	83	85	75	18	29	17	7	8
zorg en welzijn	76	83	77	22	32	19	9	12
onderwijs	86	86	78	18	31	20	9	10
detailhandel	74	81	75	17	24	14	12	16
schoonmaak	70	79	65	23	23	23	29	46
totaal	77	83	76	21	29	18	11	14
significantie	-	-	*	-	**	-	**	**

a Aandeel vrouwen dat aangeeft dat de reden sterk/beetje meespeelt.

b Inclusief de vrouwen zonder thuiswonende kinderen. Als alleen naar vrouwen met thuiswonende minderjarige kinderen wordt gekeken, dan blijkt de zorg voor hun kinderen in elke sector voor ongeveer 95% van hen een van de redenen om in deeltijd te werken. Zoals te verwachten hangt het ook samen met de leeftijd van de kinderen. Bij 99% van de vrouwen met een kind van 0-3 jaar hangt het werken in deeltijd o.a. samen met de zorg voor deze kinderen. Bij vrouwen met een kind van 4-11 jaar is dit bij 96% een reden, en als het jongste kind 12-17 jaar is, is dit nog steeds voor 89% (een van de) reden(en) om in deeltijd te werken. Dezelfde percentages vinden we in elke sector. Dat het werken in deeltijd in de schoonmaaksector en detailhandel dus iets minder vaak samenhangt met de zorg voor kinderen, komt omdat vrouwen in deze sectoren vaker geen thuiswonende, minderjarige kinderen hebben.

* = significant op 5%-niveau.

** = significant op 1%-niveau.

- = niet significant.

Bron: SCP (BwnD'09)

Meer werken?

Het merendeel van de vrouwen met een kleine deeltijdaanstelling in de vijf onderzochte sectoren is tevreden over het aantal uren dat ze buitenshuis werkt. Zij hebben geen behoefte om meer uren te gaan werken. 30% van de vrouwen zou wel (iets) meer uren willen werken dan ze nu doet: 20% geeft aan *eventueel* wel (iets) meer uren te willen en kunnen werken en 11% wil dat graag (tabel 3.3).

De wens om meer uren te gaan werken vinden we vooral onder de vrouwen met een zeer kleine deeltijdaanstelling. Van de vrouwen die 1-11 uur per week werken wil 44% eventueel of graag meer uren werken, bij de vrouwen die 12-19 uur werken is dat 35% en van de vrouwen met een baan van 20-24 uur wil maar 23% meer uren werken (niet in tabel). En gezien het hoge aandeel onvrijwillig in deeltijd werkende vrouwen in de schoonmaaksector, is het niet verwonderlijk dat we vooral hier veel vrouwen vinden die liever meer uren werken.

Tabel 3.3

Veranderingswensen ten aanzien van de arbeidsduur, vrouwen (20-56 jaar) met een kleine deeltijd baan, naar sector^a (in procenten; n = 3747)

	liever minder uur	uren precies goed	eventueel wil/kan ik wel (iets) meer uur	graag (iets) meer uren
overheid	4	71	18	7
zorg en welzijn	5	66	19	10
onderwijs	7	68	17	8
detailhandel	4	66	20	10
schoonmaak	1	43	29	26
totaal	5	65	20	11

a Het verschil tussen de sectoren is significant op 1%-niveau.

Bron: SCP (BwnD'09)

De meeste vrouwen met een kleine deeltijdaanstelling zijn tevreden over het aantal uren dat zij werken. Logisch dus dat het merendeel op de (meer concrete) vraag *hoeveel* uren zij in deze fase van hun leven zouden willen werken, hetzelfde aantal uren invullen als ze nu werken – daarbij rekening houdend met hun privé situatie, hun gezondheid en de financiële consequenties van het aanpassen van de arbeidsduur. Bij 11% ligt de gewenste arbeidsduur lager dan hun huidige arbeidsduur. En ruim een derde geeft een hoger gewenst urenantal op: 22% wil één à zeven uur meer werken en 13% wil de arbeidsduur met acht uur of meer uitbreiden (niet in tabel). Dit is iets lager dan in eerder onderzoek, waar 46% van de vrouwen die 1-24 uur werkt een hoger gewenst aantal arbeidsuren opgaf.⁷ Een mogelijke verklaring voor dit verschil is dat de vrouwen in het onderhavige onderzoek allen in ‘vrouwen’sectoren werken, waar de (kleine) deeltijd banen volledig ingeburgerd zijn, zoals uit hoofdstuk 2 is gebleken. Mogelijk dat dit een prikkel wegneemt om de arbeidsduur uit te willen breiden. In paragraaf 3.3 zullen we inderdaad zien dat vrouwen die minder uur werken dan hun collega’s, vaker geneigd zijn om een grotere aanstelling na te streven dan vrouwen die qua arbeidsduur niet onderdoen voor collega’s.

Opmerkelijk is ook dat iets meer vrouwen een hogere gewenste arbeidsduur opgeven dan de 31% die aangaf eventueel of graag meer uur te willen werken (zie tabel 3.3). Bovendien blijken sommige vrouwen die aangeven dat het aantal uren dat zij werken precies goed is, toch vervolgens bij de vraag naar de gewenste arbeidsduur een hoger of lager aantal uren op te geven. Het omgekeerde komt eveneens voor: vrouwen die aangeven eventueel meer te willen werken, maar bij de gewenste arbeidsduur toch evenveel uren opgeven als ze nu werken. In totaal komen de antwoorden op beide vragen naar veranderingswensen bij 14% van alle vrouwen niet overeen. Die tegenstrijdige uitkomsten zullen voor een deel te verklaren zijn uit verschillen in vraagstelling: op een algemene vraag naar veranderingswensen zal men wellicht eerder de gedachten de vrije loop laten, dan als er een concreet uren-

tal moet worden opgegeven. Maar het kan ook zijn dat deze vrouwen ambivalent staan tegenover uitbreiding van hun arbeidsduur en hun ideeën daarover niet zijn uitgekristalliseerd. Ze zouden meer, of minder, kunnen gaan werken, maar zo heel belangrijk is het ook weer niet. Of ze staan open voor uitbreiding van de arbeidsduur, mocht het op hun pad komen. Dat bleek eerder ook al uit de antwoorden op de vraag naar de tevredenheid met de arbeidsduur. Van de vrouwen die aangaven meer uren te willen werken, zegt maar een op de drie dat *graag* te willen. De meesten willen dat *eventueel*. Hieruit kunnen we concluderen dat de gewenste arbeidsduur lang niet bij alle vrouwen vaststaat. Of ze wel of niet meer (of minder) gaan werken zal mede afhankelijk zijn van de omstandigheden of het toeval.

Deze onzekerheidsmarge moeten we in gedachten houden bij de beoordeling van de opgegeven gewenste arbeidsduur. Deze ligt gemiddeld op 20,1 uur per week, twee uur meer dan de vrouwen nu werken.⁸ Wat betreft deze gewenste arbeidsduur vinden we geen significante verschillen tussen de sectoren. In de schoonmaaksector, waar de huidige arbeidsduur lager is dan in de andere sectoren en relatief veel vrouwen in deeltijd werken omdat ze geen grotere baan kunnen krijgen, is de meeste uitbreiding gewenst: gemiddeld 7,5 uur. Bij de andere sectoren schommelt de gewenste urenuitbreiding tussen de 0,7 (overheid) en 2,5 uur (detailhandel). Overigens zouden ook na deze gewenste verandering van de arbeidsduur nog steeds zeven van de acht vrouwen minder dan 25 uur per week werken (zie tabel 3.4 en 3.1).

Tabel 3.4

Gewenste arbeidsduur van vrouwen (20-56 jaar) met een kleine deeltijdbaan, naar sector^a (in procenten en gemiddeld aantal uren per week) (n = 3434)

	geen werk	1-11 uur	12-19 uur	20-24 uur	25-27 uur	28-34 uur	35-40 uur	gem. per week
overheid	2	2	22	62	2	10	0	21,4
zorg en welzijn	0	5	32	51	3	8	1	20,0
onderwijs	2	6	29	50	6	6	1	19,8
detailhandel	1	7	33	46	2	8	3	19,8
schoonmaak	1	7	26	32	9	15	10	21,7
totaal	1	5	31	50	3	8	2	20,1

a Het verschil tussen de sectoren is niet significant.

Bron: SCP (BwnD'09)

Voor vrijwel alle vrouwen die aangeven eventueel of graag wat meer te willen werken, speelt mee dat ze veel plezier hebben in hun werk (tabel 3.5). Ook de wens om wat meer te verdienen is meestal een achterliggend motief. Het vergroten van de kans om door te stromen naar een hogere functie speelt mee bij iets minder dan de helft van de vrouwen die (eventueel) hun arbeidsduur willen uitbreiden. Vaker beogen ze

met een eventuele uitbreiding van de tijd die ze aan werk besteden hun huidige werk beter te kunnen doen, of meer betrokken te zijn bij de organisatie. Ten slotte speelt een verbeterde gezondheid bij een op de zes vrouwen een rol, en bij de helft dat ze tijd over hebben, bijvoorbeeld omdat de kinderen groot zijn of ze hun opleiding hebben afgerond.

De motieven van de vrouwen in de schoonmaak wijken significant af van die van de vrouwen in de andere sectoren. In lijn met het voorgaande speelt bij deze vrouwen veel vaker mee dat ze meer willen verdienen. Minder vaak dan in andere sectoren willen ze meer uren werken omdat ze zo'n plezier hebben in hun werk, of denken dat werk dan beter te kunnen doen. Opmerkelijk is het relatief hoge aandeel vrouwen in de schoonmaak die nu meer wil werken omdat hun gezondheid is verbeterd.

Tabel 3.5

Motieven voor uitbreiding van de arbeidsduur, naar sector, vrouwen (20-56 jaar) die aangeven eventueel/graag meer uren te willen werken (in procenten^a; n = 1153)

	meer verdienen	kans op hogere functie vergroten	huidige werk beter doen/ meer betrokken zijn	plezier in mijn werk	tijd over	gezondheid is verbeterd
overheid	75	64	79	89	51	8
zorg en welzijn	85	45	67	92	49	16
onderwijs	79	30	66	89	50	9
detailhandel	88	41	60	93	56	17
schoonmaak	97	60	45	79	37	27
totaal	86	45	64	90	49	16
significantie	**	-	**	*	-	*

a Aandeel vrouwen dat aangeeft dat het motief sterk/beetje meespeelt.
 * = significant op 5%-niveau.
 ** = significant op 1%-niveau.
 - = niet significant.

Bron: SCP (BwnD'09)

Op de langere termijn neemt de bereidheid om meer uren te gaan werken verder toe. Meer dan de helft van de vrouwen (55%) denkt over vijf jaar zelfs meer uren te kunnen en willen werken dan ze nu doen (niet in tabel). Als zij dit inderdaad gaan doen, dan zou de gemiddelde arbeidsduur van de vrouwen (inclusief degenen die niet meer uren gaan werken, of juist minder) in 2014 zijn gestegen tot ruim 22 uur per week (tabel 3.6). Ruim een kwart van de vrouwen zou daarmee boven de 24-uurs-grens uitkomen.⁹

Tabel 3.6

Gewenste arbeidsduur over vijf jaar, vrouwen (20-56 jaar) met een kleine deeltijd baan, naar sector^a (in procenten en gemiddeld aantal uren per week) (n = 2666)

	geen werk	1-11 uur	12-19 uur	20-24 uur	25-27 uur	28-34 uur	35-40 uur	gem. per week
overheid	3	0	14	52	2	25	4	23,6
zorg en welzijn	1	3	21	52	3	17	3	22,1
onderwijs	2	3	20	47	5	20	4	22,6
detailhandel	2	4	25	44	5	16	4	21,7
schoonmaak	4	6	15	26	10	26	12	23,5
totaal	2	3	21	48	4	18	4	22,2

a Het verschil tussen de sectoren is niet significant.

Bron: SCP (BwnD'09)

Voorwaarden voor uitbreiding arbeidsduur

Als aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan, neemt de bereidheid van de vrouwen om meer uren te gaan werken eveneens toe. Aan de vrouwen is de vraag voorgelegd of ze zeker, of misschien, meer uren betaald werk zouden willen verrichten dan nu, indien ze dan leuker werk zouden kunnen doen, een deel van de week thuis zouden kunnen werken, enzovoort. Maar liefst een op de drie vrouwen zegt zeker meer te willen werken als de werkgever erg omhoog zou zitten en haar zou vragen om wat meer uren te komen werken (tabel 3.7), en nog eens 42% zou dat overwegen (niet in de tabel). Vrijwel evenveel vrouwen zeggen zeker meer uren te gaan werken (en 25% misschien) als ze de tijden waarop ze werken beter kunnen afstemmen op hun privésituatie. Een hoger uurloon of de mogelijkheid om deels thuis te werken zou ook een op de vijf vrouwen over de streep trekken. Leuker werk en het verwerven van een hogere functie lijken van de hier genoemde voorwaarden het minst effectief om vrouwen te bewegen meer uren te gaan werken. Zoals we al eerder hebben gezien is onvrede met de inhoud van het werk voor de meeste vrouwen geen reden waarom ze in deeltijd werken en vindt het merendeel dat hun werk goed aansluit bij hun kwaliteiten en ervaring. Alleen in de schoonmaakbranche blijken relatief veel vrouwen niet veel plezier te hebben in hun werk. We zien dan ook dat de vrouwen in deze sector veel vaker aangeven meer te willen werken als ze daardoor leuker werk kunnen doen, meer per uur kunnen verdienen of promotie kunnen maken.

Tabel 3.7

Meer werken onder voorwaarden, vrouwen (20-56 jaar) met een kleine deeltijdbaan, naar sector (meerdere antwoorden mogelijk) (in procenten^a; n = 3745)

	verzoek werkgever	tijden beter afgestemd	meer thuis- werken	hoger uurloon	leuker werk	hogere functie
overheid	30	28	30	16	16	12
zorg en welzijn	30	34	25	20	18	13
onderwijs	25	26	22	16	13	6
detailhandel	44	32	22	22	20	14
schoonmaak	43	42	32	46	43	32
totaal	33	33	25	21	19	14
significantie	**	-	-	**	**	**

a Aandeel vrouwen dat aangeeft onder de genoemde voorwaarde zeker meer te willen werken.

** = significant op 1%-niveau.

- = niet significant.

Bron: SCP (BwnD'09)

Zes op de tien vrouwen heeft ten minste bij een van de genoemde voorwaarden aangegeven dat zij dan zeker meer uren zal gaan werken (en nog eens drie op de tien zou dat overwegen) (niet in tabel). Dat zijn er beduidend meer dan er aangegeven onder de huidige condities meer uren te willen werken. Opmerkelijk is vooral het grote aandeel dat meer wil werken als de werkgever daarop zou aandringen. Het gaat daarbij niet om een verandering van hun arbeidssituatie (inhoud werk, omstandigheden of loon), maar uitsluitend om de houding van de werkgever. Uiteraard betreft het hier zeggedrag, en is niet zeker of de vrouwen inderdaad hun arbeidsduur zouden willen uitbreiden als ze daarmee de werkgever uit de brand zouden kunnen helpen. Bovendien is mogelijk dat een deel van de vrouwen hier een tijdelijke uitbreiding van de arbeidsduur voor ogen heeft en niet een permanente. In ander onderzoek naar voorwaarden waaronder in deeltijd werkende vrouwen meer uren zouden willen werken, geeft slechts 3% (Cloïn en Souren 2009) of 4% (Cloïn 2008) aan meer uren te willen werken als 'de werkgever daarop aanstuurt'. Er zijn wel enkele verklaringen voor de verschillen in uitkomsten. Een eerste betreft verschillen in de onderzochte groepen: de twee andere surveys gaan over alle in deeltijd werkende vrouwen (dus ook over vrouwen met een baan van 25-34 uur per week, en vrouwen die werkzaam zijn in andere sectoren dan de vijf uit ons onderzoek) en er zijn ruimere leeftijdsgrenzen gehanteerd.¹⁰ Mogelijk speelt tevens de iets andere vraagstelling een rol: de werkgever die de vrouw vraagt hem uit de brand te helpen versus de werkgever die de vrouw probeert te sturen. Het laatste roept wellicht meer weerstand op. Het verschil tussen beide percentages is echter wel erg groot, dus voorzichtigheid met onze bevinding lijkt op zijn plaats.

We kunnen al met al concluderen dat er meer rek zit in de arbeidsduur van deze vrouwen dan op het eerste gezicht lijkt. De meeste vrouwen zijn tevreden met het aantal uren dat ze werken, maar tevens geven de meeste aan dat ze, onder voorwaarden, zeker of waarschijnlijk toch meer uren zouden willen werken. Blijkbaar voelen veel vrouwen uit zichzelf geen sterke drang om meer tijd aan betaalde arbeid te spenderen, maar sluiten ze dat niet uit, als een uitbreiding op hun pad komt.

3.3 Welke vrouwen willen meer werken?

Wie zijn die vrouwen die eventueel of graag wat meer uren willen werken? Hoe kan een werkgever ze herkennen, of vrouwen stimuleren om die stap te zetten? Om daar achter te komen is een regressieanalyse uitgevoerd, waarbij we de samenhang onderzoeken tussen het eventueel of graag meer willen werken enerzijds en kenmerken van de vrouw of haar werksituatie anderzijds. Uiteraard nemen we de thuissituatie van de vrouw in deze analyse mee. We verwachten dat een vrouw zonder partner, of met een partner die niet fulltime werkt, een grotere financiële druk voelt om meer te gaan werken. Ook nemen we aan dat de ruimte om tijd aan werk te besteden toeneemt naarmate zorgtaken afnemen. De aanwezigheid en leeftijd van kinderen kan wat dat betreft een rol spelen, evenals het al dan niet belast zijn met mantelzorg. Ambities van de vrouw zullen naar verwachting ook een rol spelen, zowel ten aanzien van het werk, als ten aanzien van economische onafhankelijkheid. Zelf zeggen de vrouwen dat ze meer zouden willen werken als hun werkgever hen zou vragen, als ze hun arbeidsuren beter zouden kunnen aanpassen aan hun thuissituatie en vaker thuis zouden kunnen werken. Ook deze factoren nemen we mee in de analyse. Mogelijk speelt ook sociale druk (minder werken dan de meeste collega's, vrouwelijke familieleden of vriendinnen) een stimulerende rol.

In een eerste analyse zijn de vrouwen die eventueel meer willen werken, en de vrouwen die dat graag willen beiden vergeleken met de vrouwen die niet meer wil werken (= referentiegroep).¹¹ De resultaten hiervan staan in de bijlage op de website (tabel B3.7 in de bijlage op www.scp.nl). Grote verschillen tussen de vrouwen die 'eventueel' en 'graag' meer uren willen werken zijn er niet. Op enkele uitzonderingen na hangt het samen met dezelfde factoren, en is de richting van het verband gelijk. Alleen is de regressiecoëfficiënt bij de groep die graag meer wil werken doorgaans iets hoger dan bij de groep die dat eventueel wel wil. Om die reden zijn beide groepen hier samengenomen. Gekeken is op welke punten de vrouwen die eventueel of graag meer willen werken afwijken van de referentiegroep, de vrouwen die dat niet willen. In tabel 3.8 is te zien welke kenmerken van de vrouwen samenhangen met de wens om de arbeidsduur uit te breiden. Een positief cijfer duidt erop dat de vrouwen met dit kenmerk relatief vaak tot deze groep behoren. Alleen de waarden met sterretjes zijn statistisch significant.

Tabel 3.8

Factoren die van invloed zijn op de wens van vrouwen (20-56 jaar) met een kleine deeltijdbaan om hun arbeidsduur te veranderen (multinominale logistische regressie; n = 1500)

		eventueel/graag meer uur werk
sector	zorg en welzijn	-,259
	onderwijs	-,161
	detailhandel	-,307
	schoonmaak	-,062
	overheid (= ref.)	.
arbeidsduur	werkt 1-11 uur	,914**
	werkt 12-19 uur	,729**
	werkt 20-24 uur (= ref.)	.
opleidingsniveau	laagopgeleid	-,130
	middelbaar opgeleid	-,182
	hoogopgeleid (= ref.)	.
leeftijd	20-34 jaar	-,650**
	35-44 jaar	-,206
	45-56 jaar (= ref.)	.
leefsituatie	woont samen met partner (nee = ref.)	-,099
	kind 0-3 jaar	-,886**
	kind 4-11 jaar	-,270
	kind 12-19 jaar	,003
	geen (minderjarig) kind (= ref.)	.
	vrouw verricht mantelzorg	-,193
	vrouw vindt combinatie werk/privé (heel) moeilijk	-,706**
	salaris vrouw kan niet eenvoudig worden gemist	,279*
ambitie	hecht aan eigen salaris/economische zelfstandigheid	,538**
	graag over vijf jaar hogere functie, leuker werk en/ of meer verdienen	1,103**
reden deeltijd	deeltijd vanwege zorg voor kinderen	,052
	deeltijd vanwege huishouden	-,024
	deeltijd vanwege behoefte aan tijd voor zichzelf, hobby's	-,506**
	deeltijd vanwege opleiding	-,004
	deeltijd vanwege vrijwilligerswerk/mantelzorg	-,164
	deeltijd vanwege gezondheid	-,558**
	deeltijd omdat het werk niet leuk is	,424
	kan geen volledige baan vinden	2,645**
werksituatie	werkgever stimuleert om meer te gaan werken	,024
	functioneringsgesprek gehad afgelopen jaar	-,076
	flexibele arbeidstijden en/of thuiswerken mogelijk	,004
sociale omgeving	vrouw werkt minder dan meeste collega's	,458**
	vrouw werkt minder dan meeste vriendinnen, buurvrouwen	,118

* significant op 5%-niveau.

** significant op 1%-niveau.

Bron: SCP (BwnD2009)

Duidelijk is dat als rekening wordt gehouden met de andere factoren in de analyse, de verschillen tussen de sectoren wegvallen. De huidige arbeidsduur blijkt wel heel relevant. De wens of bereidheid om meer uren te werken vinden we vooral bij de vrouwen die minder dan 20 uur werken, en nog sterker bij de vrouwen met een arbeidsduur van 1-11 uur. Dit sluit aan bij in eerder onderzoek geconstateerde voorkeur van vrouwen voor een middelgrote deeltijdbaan van 20-27 uur per week (Cloin en Souren 2009). Het opleidingsniveau maakt geen significant verschil, maar wel de leeftijd van de vrouwen. Jonge vrouwen met een aanstelling van 1-24 uur per week zijn, vergeleken met de referentiegroep (vrouwen van 45 jaar of ouder) minder vaak geïnteresseerd in een uitbreiding van de arbeidsduur. De verwachting dat vrouwen die samenwonen met een partner minder gericht zijn op uitbreiding van de arbeidsduur komt maar ten delen uit. In tabel 3.8 zien we hierin geen verschil tussen de vrouwen met en zonder partner. Als een uitsplitsing wordt gemaakt tussen de vrouwen die 'eventueel' versus 'graag' meer uren willen werken, dan blijken vrouwen zonder partner wel significant vaker tot de laatste groep te behoren (zie bijlage op www.scp.nl). Vrouwen die samenwonen met een partner zijn dus even vaak bereid om meer uren te gaan werken, maar zijn hier minder vaak op gebeten dan vrouwen zonder partner. Wel eenduidig is het verband met de aanwezigheid van jonge kinderen. Moeders van jonge kinderen zijn minder vaak geïnteresseerd in een uitbreiding van de arbeidsduur. Dat geldt begrijpelijkerwijs ook voor vrouwen die het combineren van hun werk met hun privéleven moeilijk vinden.

Ook ambitie speelt een rol. Vrouwen die het belangrijk vinden om de komende vijf jaar door te groeien naar een hogere functie, leuker werk en/of een hoger inkomen, willen vaker eventueel of graag meer werken. Dat geldt ook voor vrouwen die het belangrijk vinden zelf een eigen inkomen te hebben. Vrouwen die aangeven dat hun salaris niet of met moeite gemist zou kunnen worden, zijn ook vaker genegen om meer uren te willen werken. De samenhang met dit feitelijk belang van het inkomen van de vrouw blijkt overigens minder sterk dan die met het belang dat de vrouw voor zichzelf hecht aan een eigen inkomen.

Vrouwen die onvrijwillig in deeltijd werken willen, uiteraard, vaker uitbreiding van hun aanstelling. Ook niet verrassend is de constatering dat vrouwen die vanwege hun gezondheid in deeltijd werken dit juist minder vaak willen (of kunnen). Vrouwen die in deeltijd werken omdat ze graag wat meer tijd hebben voor zichzelf, hun hobby's en sociale contacten, blijken erg te hechten aan deze vrije tijd en willen daar minder vaak iets van opgeven dan vrouwen die om andere redenen in deeltijd werken.

Van de meegenomen factoren op de werkplek blijkt alleen de arbeidsduur van collega's van belang. Vrouwen die aangeven minder te werken dan de meeste collega's, zijn vaker zelf ook bereid om eventueel wat meer uren te gaan werken. De houding van de werkgever lijkt echter van weinig belang. Vrouwen die zich door hun werkgever gestimuleerd voelen om meer uren te gaan werken, blijken niet vaker dat zelf ook na te streven, dan vrouwen met een minder ondersteunende baas. Dit is opmerkelijk, omdat de vrouwen in dit onderzoek zelf aangeven dat als hun werkgever het hen

zou vragen, ze zeker of waarschijnlijk meer zouden willen werken. Een mogelijke verklaring voor deze tegenstrijdige bevindingen is dat veel vrouwen die meer willen werken, én een ondersteunende werkgever hebben, allang meer zijn gaan werken en daarom nu geen veranderingswensen meer hebben. Dat zou ook de verklaring kunnen zijn waarom vrouwen die de ruimte krijgen om thuis te werken, en hun werktijden kunnen aanpassen aan hun privésituatie, niet vaker een uitbreiding van hun arbeidsduur wensen als vrouwen die deze mogelijkheden niet hebben. Volgens eigen zeggen zouden veel vrouwen bij dergelijke gezinsvriendelijke arbeidsomstandigheden zeker of waarschijnlijk meer willen werken, maar ook dit effect blijkt niet uit de analyse. Ook hier kan dat komen omdat de vrouwen in organisaties waar veel rekening wordt gehouden met het privéleven al eerder meer uren zijn gaan werken. Maar ook is mogelijk dat we de bereidheid van de vrouwen om meer uren te werken als de werkgever dat vraagt, of als het werk beter aan te passen zou zijn aan hun privésituatie, niet al te letterlijk mogen nemen.

3.4 Stimulans om meer te gaan werken

Dat vrouwen in deeltijd werken is in ons land eerder regel dan uitzondering. Van alle werkende vrouwen heeft slechts een kwart een volledige baan. Iets meer dan de helft werkt minder dan 25 uur per week (zie hoofdstuk 1). Dat de meeste vrouwen in ons onderzoek zich bepaald geen uitzondering voelen, valt dan ook te begrijpen.

Volgens 45% van de vrouwen is hun arbeidsduur vergelijkbaar met die van collega's in dezelfde of vergelijkbare functies en 8% geeft aan dat collega's over het algemeen zelfs nog wat minder uur per week werken. In de schoonmaakbranche geeft zelfs 76% van de vrouwen aan met haar bescheiden arbeidsduur zeker niet onder te doen voor collega's. Veel vrouwen die werkzaam zijn in de detailhandel zeggen eveneens dat de meeste van hun collega's evenveel of zelfs minder uur werken dan zichzelf (56%). De overige 47% denkt wel minder uur te werken dan de meeste collega's. Kortom, in de organisaties waar deze vrouwen werken is de kleine deeltijd baan volledig ingeburgerd, zoals ook al bleek in hoofdstuk 2. Alleen de arbeidsduur van de vrouwen die bij de overheid werken steekt naar eigen zeggen wat bescheiden af bij die van collega's. Twee derde van de vrouwen die 1-24 uur in dienst zijn van de overheid, geeft aan dat de meeste collega's op dezelfde functie meer uren werken dan zij.

Nog vaker hebben de vrouwen het gevoel evenveel of meer te werken dan de vrouwen in hun omgeving.¹² Volgens 84% van de vrouwen werken vriendinnen, zussen en buurvrouwen ongeveer evenveel, of minder uren buitenshuis als zichzelf.

De vrouwen worden in hun omgeving weinig gestimuleerd om meer uren te gaan werken. 16% van de vrouwen met een kleine deeltijd baan heeft een partner die graag zou zien dat de vrouw dat zou doen. De meeste partners lijken zich er echter niet mee te bemoeien en een enkeling dringt er juist op aan dat de vrouw wat minder gaat werken (tabel 3.9). Familieleden en vrienden houden zich in nog sterkere mate

op de vlakke. Vrouwen in de schoonmaak worden door hun partner, (schoon)ouders en andere familieleden en vrienden wat vaker gestimuleerd om meer uren te gaan werken dan die in de andere sectoren (niet in tabel), mogelijk omdat hun geringe arbeidsduur wat vaker onvrijwillig is. Opvallend is dat vooral de vrouwen die graag meer uren willen werken en/of onvrijwillig in deeltijd werken zich door hun omgeving gestimuleerd voelen om meer uren te gaan werken. Mogelijk gaat het daarbij dus om steun van de omgeving voor de door de vrouw gewenste verhoging van haar arbeidsduur. Het omgekeerde is uiteraard ook mogelijk: dat de vrouw onder andere door de stimulans vanuit haar omgeving haar zinnen zet op uitbreiding van haar arbeidsduur.

Tabel 3.9

Stimulans vanuit de omgeving om meer uren te gaan werken, vrouwen (20-56 jaar) (in procenten)

	ja	nee	integendeel, wil graag dat ik minder ga werken	n
partner ^a	17	79	4	3188
(schoon)ouders ^b	5	92	3	3042
familie, vrienden	5	94	1	3517

a Uitsluitend gevraagd aan vrouwen die samenleven met een partner.

b Uitsluitend gevraagd aan de vrouwen die nog levende ouders/schoonouders hebben.

Bron: SCP (BwnD'09)

Ook de werkgever lijkt zich doorgaans niet te bemoeien met de arbeidsduur van de vrouwen. Uit het onderzoek onder werkgevers bleek dat veel van hen voordelen zien in kleine deeltijdbanen, meestal geen beleid hebben om deze te vergroten en zelden op eigen initiatief werknemers concreet voorstellen om meer uren te komen werken. Dat is ook de ervaring van de vrouwen zelf. Krap een op de vijf vrouwen voelt zich door de werkgever wel gestimuleerd om meer uren te komen werken (tabel 3.10). De meerderheid heeft echter niet het gevoel dat de werkgever dat bijzonder prijs op zou stellen. Dat geldt in nog sterkere mate voor vrouwen die werkzaam zijn in de detailhandel, het onderwijs en de schoonmaak.

Vergelijken we deze uitkomsten met die uit tabel 2.13 dan blijkt er sprake van een zekere discrepantie. Werkgevers in het onderwijs en de schoonmaaksector geven relatief vaak aan hun werknemers voorstellen te doen voor urenuitbreiding. Toch voelen de vrouwen in deze twee sectoren zich juist nog minder gestimuleerd dan in andere sectoren om hun arbeidsduur te verhogen. Werkneemsters bij de overheid daarentegen voelen zich relatief vaak gestimuleerd, terwijl de werkgevers in die sector nog minder vaak voorstellen in die richting zeggen te doen dan in de andere sectoren. Ook lijkt er geen verband te zijn met de mate waarin werkgevers in de verschillende sectoren aangaven beleid te voeren gericht op het uitbreiden van kleine deeltijdbanen (zie tabel 2.7). Dit versterkt de veronderstelling, ook al gedaan in hoofdstuk 2, dat de voorstellen die werkgevers doen om de uren uit te breiden vaak

betrekking hebben op een tijdelijke uitbreiding, om onverwachte gaten in de bezetting te vullen, en minder vaak op een structurele verhoging van de arbeidsduur.

Tabel 3.10

Ervaren stimulans van werkgever om de arbeidsduur uit te breiden, vrouwen (20-56 jaar), naar sector^a (in procenten; n = 3570)

	ja	nee	integendeel, wil graag dat ik minder ga werken
overheid	21	79	1
zorg en welzijn	20	79	1
onderwijs	15	85	1
detailhandel	17	81	2
schoonmaak	13	86	1
totaal	18	81	1

a Het verschil tussen de sectoren is significant op 1%-niveau.

Bron: SCP (BwnD'09)

De meeste vrouwen voelen zich dus niet door hun werkgever gestimuleerd om meer uren te komen werken. Een vergelijkbaar beeld krijgen we als we kijken naar de mate waarin uitbreiding van de arbeidsduur in functioneringsgesprekken aan de orde komt. Om te beginnen bleek dat twee op de vijf vrouwen het jaar voorafgaand aan het onderzoek helemaal geen functioneringsgesprek heeft gehad. En bij de vrouwen bij wie dat wel het geval was, is een eventuele uitbreiding van de arbeidsduur in twee derde van de gevallen niet aan de orde geweest. Al met al heeft slechts 22% van de vrouwen het afgelopen jaar een functioneringsgesprek gehad waarin onder andere is gesproken over een eventuele uitbreiding van de arbeidsduur (tabel 3.11).¹³ Dit onderwerp werd daarbij vrijwel even vaak door de vrouw ingebracht als door de werkgever (niet in tabel¹⁴). De detailhandel en de schoonmaaksector springen er in negatieve zin uit (en binnen de zorgsector de thuiszorg, zie tabel B3.9 in de bijlage). De vrouwen in deze sectoren hebben vaker niet dan wel een functioneringsgesprek gehad, en mede daardoor is uitbreiding van de aanstelling nog minder vaak besproken dan in de andere sectoren. In de andere sectoren hebben de meeste vrouwen het afgelopen jaar wel een functioneringsgesprek gehad, en met ongeveer een op de drie vrouwen is bij die gelegenheid gesproken over de arbeidsduur. Al met al is in het jaar voorafgaand aan het onderzoek bij 22% van de vrouwen een eventuele uitbreiding van de arbeidsduur besproken tijdens een functioneringsgesprek (incl. de vrouwen die geen functioneringsgesprek hebben gehad).

Tabel 3.11

Mate waarin uitbreiding van de arbeidsduur de afgelopen twaalf maanden aan de orde is gekomen in het functioneringsgesprek, vrouwen (20-56 jaar) met een kleine deeltijdbaan, naar sector (in procenten, n = 3722)

	n.v.t., geen funct.gesprek	wel functioneringsgesprek niet besproken	wel functioneringsgesprek door werkgever en/ of werknemer ingebracht	uitbreiding arbeids- duur besproken in funct.gesprek (incl. geen gesprek)
overheid	17	73	27	22
zorg en welzijn	36	63	37	23
onderwijs	29	60	40	29
detailhandel	54	70	30	14
schoonmaak	80	.	.	15
totaal	40	64	36	22
significantie	**	-	-	**

. = geen cijfers i.v.m. te kleine aantallen.

** = significant op 1%-niveau.

- = niet significant.

Bron: SCP (BwnD'09)

Waarom de werkgever zelden aanstuurt op een uitbreiding van de arbeidsduur, werd in hoofdstuk 2 duidelijk. Slechts 8% van de werkgevers ziet een hoog aandeel deeltijders als een probleem. En sowieso denken veel werkgevers dat het werken in deeltijd door vrouwen een gegeven is, iets wat vrouwen zelf willen en waar zij zich bij aansluiten. Bovendien komt het een deel van de werkgevers zelf goed uit. De deeltijdaanstellingen bieden hen ruimte bij het plannen van de personele bezetting, het komt volgens hen het werk ten goede en drukt, bij fysiek zwaar werk, het ziekteverzuim.

3.5 Inschatting van de mogelijkheden om de arbeidsduur uit te breiden

In hoofdstuk 2 werd duidelijk dat zes op de tien werkgevers aangeeft dat er in hun organisatie functies zijn die in de praktijk uitsluitend in kleine deeltijdbanen worden vervuld. De reden daarachter kan zijn dat zij voor die functies geen werknemers kunnen vinden die meer willen werken. Maar ook is mogelijk dat de werkgever, vanwege de voordelen die deeltijd heeft (zie § 2.3) uit eigen beweging de maximale arbeidsduur heeft beperkt. Dat laatste is volgens drie op de tien vrouwen in dit onderzoek het geval bij de functie die zij bekleden. Ook al zouden zij het willen, dan nog zou het niet mogelijk zijn hun functie voltijds uit te oefenen. Dat zeggen met name veel vrouwen in de schoonmaak (61%), maar ook in de thuiszorg, de kinderopvang en in verpleeg-/verzorgingstehuizen menen veel vrouwen dat een volledige baan niet tot de mogelijkheden behoort (resp. 53%, 44%, 41%, zie tabel B3.10 in de bijlage). Deze bevinding sluit aan bij de constatering uit het werkgeversonderzoek

dat in de verpleeg/verzorgingshuizen, de detailhandel en de schoonmaak werkgevers kleine deeltijdbanen vaak handig vinden, en functies vaak uitsluitend in deeltijd worden vervuld.

De kansen op een bescheidener uitbreiding van de arbeidsduur schatten de meeste vrouwen wel gunstig in (zie tabel B3.10 in de bijlage). Volgens 41% zouden zij zeker meer uren kunnen krijgen, als ze dat zouden wensen, en nog eens 35% denkt dat dit waarschijnlijk kan.¹⁵ Met name vrouwen werkzaam bij de overheid, de zorg en het onderwijs denken vaak dat ze zeker of waarschijnlijk wel uitbreiding van hun aanstelling zouden kunnen krijgen (resp. 85%, 79% en 77%). Vrouwen in de detailhandel en vooral de schoonmaak denken minder vaak dat uitbreiding een optie is (resp. 68% en 64%). Toch ziet ook daar nog steeds meer dan de helft van de vrouwen mogelijkheden.¹⁶ De werkgevers zijn het daar, zoals we gezien hebben in hoofdstuk 2, grotendeels mee eens. Van hen denkt eveneens de helft dat uitbreiding van kleine deeltijdaanstellingen mogelijk is, waarbij de werkgevers in de schoonmaak en de detailhandel terughoudender zijn.

Van de vrouwen die (eventueel) wel wat meer uren willen werken, ziet driekwart daartoe zeker of waarschijnlijk mogelijkheden bij hun huidige werkgever. Niets lijkt hen dus tegen te houden om de door hen gewenste urenuitbreiding in ieder geval te proberen te verwezenlijken. In paragraaf 3.6 zullen we zien dat desondanks nog niet de helft van de vrouwen die eventueel of graag meer uren wil werken, in actie is gekomen om dit ook te verwezenlijken.

3.6 *Activiteiten om de arbeidsduur uit te breiden*

Gezien de grote tevredenheid van de meeste vrouwen met hun arbeidsduur is het niet verwonderlijk dat ruim driekwart (78%) in het jaar voorafgaand aan het onderzoek geen pogingen heeft ondernomen om meer uren te gaan werken (tabel 3.12). Dit aandeel is in elke sector ongeveer gelijk, met uitzondering van de vrouwen in de schoonmaaksector (en de kinderopvang), waar vrouwen wat vaker hebben geprobeerd om meer uren te gaan werken (tabel B3.11 in de bijlage).

De vrouwen in de verschillende sectoren geven dezelfde redenen op waarom zij dat niet hebben gedaan. De meest genoemde reden om geen actie te ondernemen is uiteraard dat men geen uitbreiding van de aanstelling wenst (70% van de vrouwen die geen pogingen hebben ondernomen), of dit nou ook weer niet zo belangrijk vindt (7%) (tabel 3.12). Hierbij kunnen we ook nog optellen de 18% vrouwen die gebruikmaakt van de mogelijkheid om een andere reden op te geven waarom zij geen actie hebben ondernomen. Vrijwel altijd blijkt uit de toelichting dat zij in principe dan wel meer uren zouden willen werken, maar dat dat op dit moment onmogelijk is. Daarbij wordt veelvuldig gewezen op de thuissituatie, met name jonge kinderen, maar ook mantelzorg, of op de gezondheid van de respondent. Een enkeling geeft aan vanwege de inhoud van het werk niet meer uren te willen werken. Slechts een kleine minderheid van de vrouwen heeft geen pogingen ondernomen omdat ze weinig mogelijk-

heden zien bij hun huidige werkgever (5%) of omdat ze menen daarop toch geen invloed te hebben (1%).

Tabel 3.12

Pogingen om de arbeidsduur uit te breiden, vrouwen (20-56 jaar), naar veranderingswensen ten aanzien van arbeidsduur (in procenten)

	wil niet meer uur werken	eventueel meer	graag meer	totaal	significantie
geen pogingen ondernomen afgelopen twaalf maanden (n = 1549) wv. reden ^a	89	59	36	78	**
tevreden met arbeidsduur	81	38	10	70	
zo belangrijk is het ook weer niet	1	30	15	7	
ik zie weinig mogelijkheden	2	10	24	5	
daar heb ik geen invloed op	0	2	0	1	
anders	16	19	51	18	
pogingen ondernomen om arbeidsduur uit te breiden (n = 784)	11	42	64	22	**
wv. ^b					
wensen kenbaar gemaakt	77	86	94	85	**
officieel om uitbreiding verzocht	37	43	57	45	**
gesolliciteerd binnen/buiten organisatie op baan met meer uren	35	35	53	41	**
anders	16	20	27	21	*

a Percentage van het aantal vrouwen dat geen pogingen heeft ondernomen om de arbeidsduur uit te breiden (de verschillen zijn significant, dat wil zeggen: vrouwen die niet meer uren willen werken, noemen als reden vaker dat ze tevreden zijn; vrouwen die wel meer uren zouden willen werken, geven vaker aan dat ze desondanks geen actie hebben ondernomen omdat ze het nou ook weer niet zo belangrijk vinden, of geen mogelijkheden zien).

b Percentage t.o.v. het aantal vrouwen dat de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek een poging heeft ondernomen de arbeidsduur uit te breiden. Aangezien vrouwen meerdere ondernomen acties konden invullen, tellen de aandelen op tot meer dan 100.

* = significant op 5%-niveau.

** = significant op 1%-niveau.

Bron: SCP (BwnD'09)

Uiteraard hangt het wel of niet inzetten op uitbreiding van de arbeidsduur sterk samen met de wens meer uren te gaan werken. Toch heeft 11% van de vrouwen die tevreden zijn met hun huidige arbeidsduur, in het afgelopen jaar wel geprobeerd om meer uren te gaan werken (tabel 3.12). Blijkbaar hebben zij hun arbeidsduur inmiddels met succes uitgebreid, of zijn ze teruggekomen van het idee dat uitbreiding wenselijk of (financieel) noodzakelijk zou zijn. Opmerkelijker is dat ook van de vrouwen die eventueel of graag meer uren willen werken ongeveer de helft in de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek geen actie heeft ondernomen om dit te bewerkstelligen (zie ook Baaijens 2006). En vreemd genoeg geven ook deze vrouwen daarvoor vaak als reden op dat ze niet meer uren willen werken, een uitbreiding nou ook weer niet zo belangrijk te vinden om daarvoor in actie te komen, of ze leggen uit dat ze op dit moment niet meer uren kunnen of willen werken in verband met hun thuissituatie of gezondheid. Hieruit blijkt wederom, zoals al eerder geconstateerd, dat de uitgesproken wens om meer uren te gaan werken niet altijd even sterk leeft.

Een klein deel van de vrouwen die wel meer willen werken, maar dit niet hebben getracht te realiseren, geeft aan dat dit komt omdat ze weinig mogelijkheden zien bij hun huidige werkgever, of daarop toch geen invloed hebben.

Ruim een op de vijf vrouwen heeft de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek pogingen ondernomen om een grotere aanstelling te krijgen (tabel 3.13). Met name hebben zij vaak hun wensen kenbaar gemaakt bij hun leidinggevende. Minder vaak hebben ze officieel om uitbreiding van het aantal uren gevraagd, of gesolliciteerd op een andere functie met het gewenste aantal uren. En 4% van alle vrouwen heeft via andere wegen geprobeerd meer uren werk te krijgen. Genoemd worden onder andere het zich beschikbaar stellen voor invalwerk en het zoeken van werk in kranten, via internet, arbeidsbemiddeling of het eigen netwerk. Ook zijn enkele vrouwen een eigen bedrijf begonnen of een opleiding gaan volgen om zo de kans op meer werk te vergroten. Zoals verwacht hebben de vrouwen die graag meer uren willen werken vaker hun wensen kenbaar gemaakt, om uitbreiding verzocht en gesolliciteerd dan de vrouwen die eventueel wel wat meer willen werken, en zij weer meer dan de vrouwen die niet meer willen werken.

Vrouwen werkzaam in de schoonmaak (en de kinderopvang, zie tabel B3.11 in de bijlage) hebben significant vaker geprobeerd om meer uren te gaan werken door officieel om een uitbreiding te vragen of te solliciteren. Dit past in het beeld dat al eerder is ontstaan over de schoonmaaksector, waar veel vrouwen graag meer uren wil werken en werkgevers vaak aangeven dat zij mensen zien vertrekken omdat ze hen geen grotere aanstelling kunnen bieden.

Tabel 3.13

Mate waarin vrouwen (20-56 jaar) met een baan van 1-24 uur per week het afgelopen jaar pogingen hebben ondernomen om hun arbeidsduur uit te breiden, naar sector (in procenten^a; n = 3648)

	wensen ken- baar gemaakt	officieel om uitbreiding gevraagd	intern of extern gesolliciteerd op grotere baan	anders	totaal actie ondernomen
overheid	14	8	4	3	15
zorg en welzijn	19	9	9	4	22
onderwijs	15	7	6	3	17
detailhandel	17	11	8	2	19
schoonmaak	29	21	22	9	32
totaal	18	10	9	4	21
significantie	-	**	**	-	-

a In procenten ten opzichte van alle vrouwen, inclusief degenen die niet meer willen werken.

** = significant op 1%-niveau.

- = niet significant.

Bron: SCP (BwnD'09)

3.7 Welke vrouwen hebben activiteiten ondernomen?

Een op de drie vrouwen wil (eventueel) meer uren werken en ongeveer de helft van hen heeft in de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek ook daadwerkelijk pogingen ondernomen om dit te realiseren. Welke helft is dat? Om dat uit te zoeken gingen we na welke factoren een verklarende rol spelen. Daartoe hebben we wederom een regressieanalyse uitgevoerd. Binnen de groep vrouwen die eventueel of graag meer wil werken, vergelijken we de vrouwen die daadwerkelijk pogingen hebben gedaan om dit te realiseren met de vrouwen die dat niet hebben gedaan (= referentiegroep). Het blijkt, met de gegevens die we in dit onderzoek hebben van de vrouwen, niet eenvoudig om beide groepen uit elkaar te houden.¹⁷ Gezien de al eerder geconstateerde wat instabiele veranderwensen van de vrouwen is dit niet verwonderlijk. Zoals we al suggereerden heeft het al dan niet daadwerkelijk meer gaan werken, en mogelijk ook het daarvoor in actie komen, voor een belangrijk deel ook te maken met omstandigheden en toeval.

Of vrouwen die meer willen werken al dan niet daarvoor in actie komen, houdt geen verband met de sector waarin zij werken, de huidige arbeidsduur, het opleidingsniveau van de vrouw, haar leeftijd en haar gezinssituatie (tabel 3.14). Een ondersteunende werkgever blijkt vrouwen evenmin vaker aan te zetten om zelf ook actief de uitbreiding van de arbeidsduur na te streven. Vrouwen die minder werken dan vrouwen in hun omgeving hebben, zoals we hiervoor al zagen, wel vaker de wens om zelf eveneens meer uren te gaan werken, maar blijken daar niet vaker voor

in actie te komen. Of vrouwen hun wensen kenbaar maken, officieel om meer uren vragen of gaan solliciteren op een baan blijkt wel samen te hangen met de mate waarin zij het werk eenvoudig kunnen combineren met het privéleven. Vrouwen die de combinatie moeilijk vinden, zijn – ook al geven ze aan dat ze meer uren willen werken – duidelijk minder geneigd om te trachten dit ook daadwerkelijk te realiseren. Vrouwen die onvrijwillig in deeltijd werken omdat ze geen volledige baan kunnen vinden, hebben wel vaker getracht om in ieder geval de arbeidsduur uit te breiden. Ook vrouwen die graag meer uren willen werken, zijn hiervoor vaker in actie gekomen dan de vrouwen die eventueel wel meer uren willen werken. Dat geldt tevens voor de vrouwen die het belangrijk vinden over vijf jaar een hogere, leukere of beter betaalde functie te bekleden. Ook vrouwen die nu in deeltijd werken omdat ze bezig zijn met een opleiding, zijn ondertussen in groteren getale in beweging gekomen om meer te gaan werken, dan vrouwen die niet vanwege een opleiding in deeltijd werken. De opleiding zal er waarschijnlijk op zijn gericht om de kans op beter werk of een grotere arbeidsduur te bemachtigen en staat het onderwijs zoeken naar een grotere baan kennelijk niet in de weg. Opmerkelijk ten slotte is het gedrag van vrouwen die in deeltijd werken omdat ze graag wat meer tijd hebben voor zichzelf. In tabel 3.8 zagen we dat zij niet vaker geïnteresseerd zijn in een uitbreiding van hun aanstelling dan vrouwen die om andere redenen in deeltijd werken. Hier blijkt dat degenen onder hen die wel meer uren willen werken, in dat geval wel vaker de daad bij het woord voegen. Blijkbaar staat de behoefte aan vrije tijd het actief nastreven van een bescheiden uitbreiding van de arbeidsduur minder in de weg dan bijvoorbeeld de zorg voor huishouden of kinderen.

Tabel 3.14

Factoren die van invloed zijn op het ondernemen van pogingen om de arbeidsduur te vergroten, vrouwen (20-56 jaar) met een kleine deeltijd baan, die graag of eventueel meer uren willen werken (in procenten; n = 783)

		activiteiten ondernomen
sector	zorg en welzijn	,178
	onderwijs	-,370
	detailhandel	-,199
	schoonmaak	-,167
	overheid (= ref.)	.
arbeidsduur	werkt 1-11 uur	,110
	werkt 12-19 uur	-,116
	werkt 20-24 uur (= ref.)	.

. = geen cijfers i.v.m. te kleine aantallen.

* = significant op 5%-niveau.

** = significant op 1%-niveau.

Bron: SCP (BwnD'09)

Tabel 3.14 (vervolg)

		activiteiten ondernomen
opleidingsniveau	laagopgeleid	-,140
	middelbaar opgeleid	-,341
	hoogopgeleid (= ref.)	.
leeftijd	20-34 jaar	,269
	35-44 jaar	,114
	45-56 jaar (= ref.)	.
leefsituatie	woont samen met partner (nee = ref.)	,047
	kind 0-3 jaar	,269
	kind 4-11 jaar	,058
	kind 12-19 jaar	,222
	geen (minderjarig) kind (= ref.)	.
	vrouw verricht mantelzorg	-,062
	vrouw vindt combinatie werk/privé (heel) moeilijk	-1,385**
	salaris vrouw kan niet eenvoudig worden gemist	,311
	ambitie	hecht aan eigen salaris/economische zelfstandigheid
	graag over vijf jaar hogere functie, leuker werk en/of meer verdienen	,373*
	wil graag meer uur werken (eventueel meer werken = ref.)	,572**
reden deeltijd	deeltijd vanwege zorg voor kinderen	-,409
	deeltijd vanwege huishouden	-,036
	deeltijd vanwege behoefte aan tijd voor zichzelf, hobby's	,605**
	deeltijd vanwege opleiding	,516**
	deeltijd vanwege vrijwilligerswerk/mantelzorg	-,011
	deeltijd vanwege gezondheid	,028
	deeltijd omdat het werk niet leuk is	-,205
	kan geen volledige baan vinden	,929**
werksituatie	werkgever stimuleert om meer te gaan werken	,092
	flexibele arbeidstijden en/of thuiswerken mogelijk	-,074
sociale omgeving	vrouw werkt minder dan meeste collega's	-,261
	vrouw werkt minder dan meeste vriendinnen, buurvrouwen	,055

* = significant op 5%-niveau.

** = significant op 1%-niveau.

Bron: SCP (BwnD'09)

3.8 Wie slaagt erin meer te gaan werken?

Krap twee op de vijf vrouwen die getracht hebben hun arbeidsduur uit te breiden, is daarin (deels) geslaagd. Bij nog eens 20% is de uitkomst ten tijde van het onderzoek nog niet duidelijk. En bij de andere twee op de vijf is duidelijk dat zij niet geslaagd zijn in hun opzet (tabel 3.15). Niet met zekerheid is te zeggen of de succeskans verschilt per sector. Het aantal vrouwen dat bij de overheid, het onderwijs en de

schoonmaak heeft getracht meer uren te gaan werken, is lager dan 100, te laag om het resultaat van hun acties te vermelden.

Tabel 3.15

Uitkomst van de poging om de arbeidsduur te verhogen (in procenten^a; n = 773)

	werk nu gewenste aantal uren	uren uitgebreid, maar minder dan gewenst	nog onduidelijk	niet uitgebreid
overheid
zorg en welzijn	35	6	22	38
onderwijs
detailhandel	26	5	15	55
schoonmaak
totaal	31	7	20	42

a Aandeel van de vrouwen die afgelopen twaalf maanden hebben getracht hun arbeidsduur te verhogen.

. = geen cijfers i.v.m. te kleine aantallen.

Bron: SCP (BwnD'09)

Vier op de tien vrouwen die getracht hebben meer te gaan werken, zijn daarin geheel of deels geslaagd. In tabel 3.16 is te zien waarmee de kans op succes samenhangt. Logischerwijs is dat ten eerste de houding van de werkgever. Vrouwen die een werkgever hebben die hen stimuleert om meer uren te gaan werken, hebben uiteraard een grotere kans op succes als ook zichzelf dat nastreven. Ook werknemers die een functioneringsgesprek hebben gehad, blijken vaker hun wensen tot uitbreiding van hun werkweek (deels) te hebben gerealiseerd. Het functioneringsgesprek is blijkbaar een uitgelezen moment om de omvang van de arbeidsduur aan de orde te stellen. Ook het officieel aanvragen van een uitbreiding van de arbeidsduur blijkt een kansrijke strategie voor vrouwen om meer uren te krijgen. Vrouwen die alleen hun wensen kenbaar hebben gemaakt, en vrouwen die gesolliciteerd hebben op een grotere functie daarentegen hebben niet vaker een grotere arbeidsduur bemachtigd dan vrouwen die dat achterwege hebben gelaten.

Relatief weinig succesvol zijn de vrouwen die moeite hebben met het combineren van werk en privé. Zij streven minder vaak naar uitbreiding van hun arbeidsduur, en komen ook als ze dat wel willen daarvoor minder in actie. Hier blijkt dat zelfs als ze dat wel hebben gedaan, ze daarbij minder vaak succes boeken. Wellicht dat zij wat minder overtuigend hebben gestreefd naar een grotere arbeidsduur, maar het is eveneens mogelijk dat hun werkgever wat huiveriger is positief te reageren op een verzoek in die richting. Het tegenovergestelde zien we bij de vrouwen die in deeltijd werken omdat ze graag veel vrije tijd overhouden. We zagen eerder dat deze vrouwen minder geneigd zijn om een uitbreiding van hun arbeidsduur actief na te streven. Maar als ze dat wel doen, blijken ze daarin succesvoller dan vrouwen die om andere

redenen in deeltijd werken. Relevant is ten slotte de constatering dat jonge vrouwen die streven naar uitbreiding van de arbeidsduur vaker in staat blijken om dit te verwezenlijken, dan oudere vrouwen. In paragraaf 3.3 werd duidelijk dat de wens om meer uren te gaan werken meer leeft bij de oudere dan bij jonge deeltijdsters. Paradoxaal genoeg zijn juist deze oudere vrouwen minder succesvol in het realiseren daarvan. Dit zou een deel van de verklaring kunnen zijn waarom de gemiddelde arbeidsduur van vrouwen, na te zijn afgenomen in de fase dat ze kinderen krijgen, niet weer toeneemt nadat de kinderen groot zijn. Eenzelfde 'viciuze cirkel' zien we bij de vrouwen die een kleinere aanstelling hebben dan in hun functie gebruikelijk is. In tabel 3.8 zagen we dat deze vrouwen vaker zelf ook wat meer uren willen werken. In tabel 3.16 blijkt dat als ze hun best doen dit te verwezenlijken, ze daarbij echter minder vaak succes boeken dan vrouwen van wie de arbeidsduur vergelijkbaar is met die van collega's.

Tabel 3.16

Factoren die van invloed zijn op de succeskans bij vrouwen (20-56 jaar) die actie hebben ondernomen om hun arbeidsduur uit te breiden (in regressiecoëfficiënten; n = 527)

		arbeidsduur uitgebreid
sector	zorg en welzijn	-,452
	onderwijs	-,125
	detailhandel	-,933
	schoonmaak	1,344
	overheid (= ref.)	.
arbeidsduur	werkt 1-11 uur	-1,142**
	werkt 12-19 uur	-,405
	werkt 20-24 uur (= ref.)	.
opleidingsniveau	laagopgeleid	-,045
	middelbaar opgeleid	,168
	hoogopgeleid (= ref.)	.
leeftijd	20-34 jaar	1,363**
	35-44 jaar	-,085
	45-56 jaar (= ref.)	.
leefsituatie	woont samen met partner (nee = ref.)	-,142
	kind 0-3 jaar	-,306
	kind 4-11 jaar	1,085*
	kind 12-19 jaar	,651
	geen (minderjarig) kind (= ref.)	.

. * = significant op 5%-niveau.

** = significant op 1%-niveau.

Bron: SCP (BwnD'09)

Tabel 3.16 (vervolg)

		arbeidsduur uitgebreid
	vrouw verricht mantelzorg	,458
	vrouw vindt combinatie werk/privé (heel) moeilijk	-1,427**
	salaris vrouw kan niet eenvoudig worden gemist	-,727*
ambitie	hecht aan eigen salaris/economische zelfstandigheid	-,472
	graag over vijf jaar hogere functie, leuker werk en/of meer verdienen	-,317
reden deeltijd	deeltijd vanwege zorg voor kinderen	-,241
	deeltijd vanwege huishouden	,636
	deeltijd vanwege behoefte aan tijd voor zichzelf, hobby's	,420
	deeltijd vanwege opleiding	-,389
	deeltijd vanwege vrijwilligerswerk/mantelzorg	-,031
	deeltijd vanwege gezondheid	,370
	deeltijd omdat het werk niet leuk is	-,857*
	kan geen volledige baan vinden	-1,710**
werksituatie	Werkgever stimuleert om meer te gaan werken	1,009**
	flexibele arbeidstijden en/of thuiswerken mogelijk	,259
soort actie	wensen kenbaar gemaakt	,492
	officieel om uitbreiding gevraagd	,755**
	gesolliciteerd op baan met meer uren	,094
sociale omgeving	vrouw werkt minder dan meeste collega's	-,585*
	vrouw werkt minder dan meeste vriendinnen, buurvrouwen	-,037

. * = significant op 5%-niveau.

** = significant op 1%-niveau.

Bron: SCP (BwnD'09)

3.9 Samenvatting en conclusies

In dit hoofdstuk stonden de in deeltijd werkende vrouwen centraal, om precies te zijn de vrouwen met een kleine deeltijdaanstelling van 1 tot maximaal 24 uur, werkzaam bij de overheid, de gezondheid- en welzijnszorg, het onderwijs, de detailhandel of de schoonmaak. De centrale vraag in dit deelonderzoek luidde: in hoeverre en op welke manier streven deze vrouwen ernaar hun arbeidsduur uit te breiden en hoe en door wie kunnen zij hierbij worden gestimuleerd?

Allereerst is duidelijk geworden dat de meeste vrouwen met een kleine deeltijdaanstelling tevreden zijn met hun arbeidsduur en geen behoefte voelen om, op dit moment, meer uren te gaan werken. Een substantiële minderheid van 31% wil dat wel. Als deze vrouwen het door hen gewenste aantal uren zouden gaan werken, dan zou de gemiddelde arbeidsduur van de vrouwen die nu in een kleine deeltijdbaan werken (in één van de onderzochte vijf sectoren) met twee uur toenemen (dit is inclusief de vrouwen die zeggen minder uur te willen werken of geen veranderings-

wensen te hebben). Een op de acht vrouwen die nu tot de kleine deeltijders behoort, zou daarmee boven de 24-uurgrens komen. In de toekomst voorzien meer vrouwen een uitbreiding van hun werktijd; 55% wil dan meer uren werken dan ze nu doet, de gemiddelde werkweek zou met nog twee uur toenemen en ruim een kwart zou dan 25 uur of meer per week werken.

Deze gewenste arbeidsduur moet echter niet al te letterlijk worden genomen. Om te beginnen blijkt dat van de vrouwen die aangeven wel wat meer te willen werken, slechts een derde aangeeft dat 'graag' te willen. De overigen zeggen 'eventueel' wel wat meer uren te wensen. Bovendien blijkt dat een deel van de vrouwen op de verschillende vragen naar een eventuele uitbreiding van de arbeidsduur zichzelf tegenspreekt: ze geven aan tevreden te zijn met hun huidige arbeidsduur, maar vullen bij de vraag naar de gewenste arbeidsduur toch meer uren in dan ze nu werken. Of andersom. En van de vrouwen die niet meer willen werken geeft een flink deel aan dit wel te willen als hun werkgever hen zou vragen meer te komen werken, of als ze bijvoorbeeld vaker thuis zouden kunnen werken of leuker werk zouden hebben. Tevens hebben we gezien dat van de vrouwen die wel meer uren willen werken, slechts de helft daadwerkelijk pogingen heeft gedaan dit te realiseren. Een belangrijke conclusie van dit onderzoek is dan ook dat veel vrouwen met een kleine deeltijdaanstelling geen vaststaande ideeën hebben over het aantal uren dat zij zouden willen werken.¹⁸ Ze willen wel meer uren werken, maar zo belangrijk is het nu ook weer niet. Of ze willen niet meer uren werken, maar houden toch open dat ze dat in de toekomst, of onder andere omstandigheden wel zouden willen. Blijkbaar voelen veel vrouwen met een kleine deeltijdbaan uit zichzelf geen sterke drang om meer tijd aan betaalde arbeid te spenderen, maar sluiten de meeste dat toch niet uit als een uitbreiding op hun pad komt. De gewenste arbeidsduur ligt kortom lang niet altijd vast, en kan beïnvloed worden door de omstandigheden. Of vrouwen wel of niet meer uren gaan werken is dus meer afhankelijk van de omstandigheden (bijvoorbeeld de opstelling van werkgevers) dan door de werkgevers zelf gedacht.

Als vrouwen daadwerkelijk actie ondernemen om meer uren te gaan werken (22% van de onderzochte vrouwen in het jaar voorafgaand aan bevraging) betrof dat meestal het 'kenbaar maken van de wensen'. Dat is natuurlijk een nogal vage omschrijving, maar zeker is wel dat het niet om formele verzoeken ging. Iets minder dan de helft van de vrouwen die een poging heeft ondernomen deed dit door het indienen van een officieel verzoek (dus zo'n 10% van alle vrouwen uit onze onderzoekspopulatie). Ongeveer evenveel vrouwen heeft gesolliciteerd op een baan van grotere omvang. Van deze drie strategieën blijkt het indienen van een officieel verzoek het meest effectief. De vrouwen die dit hebben gedaan, hebben significant vaker een groter aanstelling gekregen dan de vrouwen die uitsluitend hun wensen hebben kenbaar gemaakt, of hebben gesolliciteerd op andere banen. Dit duidt erop dat deze vrouwen, als ze meer willen werken, toch de meeste kans maken bij hun huidige werkgever. Dit is tegengesteld aan de bevindingen in een eerder onderzoek, waar juist bleek dat verandering van de arbeidsduur vaak gepaard ging met veran-

dering van baan (Baaijens 2006). Daar bestond de onderzoeksgroep echter uit alle werkende vrouwen, inclusief degenen met een grote deeltijdbaant of een volledige werkweek. Mogelijk dat het (langdurig) werken in een kleine deeltijdbaant maakt dat het *curriculum vitae* van de vrouwen in ons onderzoek bij sollicitaties minder indruk maakt.

Een tweede conclusie is dat het werken in deeltijd, volgens de vrouwen, meestal niet te maken heeft met hun werksituatie. De meeste vrouwen zeggen voor een bescheiden deeltijdbaant te kiezen, om zo tijd over te houden voor het huishouden, hun kinderen, mantelzorg of gewoon meer tijd voor zichzelf. Onaantrekkelijk werk is slechts voor weinig vrouwen (mede) een reden om niet meer uren te willen besteden aan hun werk. En driekwart van de vrouwen denken dat het zeker of waarschijnlijk mogelijk is om bij hun huidige werkgever meer uren te gaan werken, als ze dat zouden wensen. Een uitzondering hierop vormen de vrouwen die onvrijwillig in deeltijd werken. Een op de zeven vrouwen met een aanstelling van 1-24 uur had liever een volledige baan gehad, maar kan deze vooralsnog niet krijgen. Veel vaker dan de andere vrouwen maken zij hun wensen kenbaar bij hun werkgever, dienen een officieel verzoek om uitbreiding van de arbeidsduur in of solliciteren op grotere banen. Vooralsnog met weinig succes. Deze vrouwen vinden we relatief vaak in de schoonmaaksector. Dit is in overeenstemming met de bevindingen uit hoofdstuk 2, waaruit bleek dat de werkgevers in de schoonmaaksector vaak een voorkeur hebben voor kleine deeltijdbanen, vrouwen minder vaak stimuleren om meer uren te werken, en zelden positief reageren op verzoeken van vrouwen om een grotere aanstelling te krijgen. Ook zijn de vrouwen in deze sector vaker ontevreden over de inhoud van het werk, en is dat juist weer een reden om (dit werk) niet voor meer uren per week te doen. Waarschijnlijk komen in deze sector nogal wat vrouwen terecht die graag willen werken of het geld nodig hebben, maar die geen speciale voorkeur hebben voor het schoonmaakwerk; zij hebben vooralsnog geen leukere en grotere baan kunnen vinden in een andere sector.

Veel vrouwen in de schoonmaak willen dus meer uren werken, liefst in een andere sector, maar blijken weinig succesvol bij het verwezenlijken van die wens. In dit hoofdstuk hebben we vaker kunnen constateren dat juist een groep die graag meer wil werken weinig succesvol is bij het verwezenlijken daarvan. Zo zagen we dat de wens om de arbeidsduur uit te breiden met name vaak leeft bij de vrouwen boven de 45 jaar, maar juist deze leeftijdscategorie lukt het minder vaak om dit ook te verwezenlijken. Hetzelfde blijkt ook op te gaan voor de vrouwen die minder werken dan in hun functie gebruikelijk is. Zij willen relatief vaak meer uren gaan werken, maar ook zij zijn daarin minder succesvol dan de vrouwen van wie de arbeidsduur niet onderdoet voor die van hun collega's. Ook de vrouwen werkzaam op een zeer kleine deeltijdaanstelling van minder dan 12 uur in de week zijn vaak gemotiveerd om meer uren te gaan werken, vaker dan de vrouwen met een baan van 20-24 uur. Maar ook deze vrouwen met een zeer kleine baan maken minder kans om een urenuitbreiding

te realiseren dan de vrouwen die meer uren werken. Deze vicieuze cirkels kunnen een licht werpen op de hardnekkigheid van deeltijdwerk. In eerder onderzoek werd geconstateerd dat de arbeidsduur van oudere vrouwen die geen jonge kinderen (meer) hebben, niet of nauwelijks hoger is dan die van moeders met jonge kinderen (Portegijs 2008). Een van de verklaringen hiervoor lijkt te zijn dat de vrouwen die eenvoudig een grotere aanstelling zouden kunnen krijgen, dat op dat moment niet willen, terwijl de vrouwen die dat wel graag willen, daarin juist weinig succesvol zijn.

We sluiten dit hoofdstuk af met de vraag door wie de vrouwen gestimuleerd zouden kunnen worden om hun arbeidsduur (te willen) uitbreiden. Zoals ook al uit het werkgeversdeel van het rapport (hoofdstuk 2) bleek, stellen de meeste werkgevers zich wat dit betreft terughoudend op. Slechts twee op de tien vrouwen in een kleine deeltijd baan voelt zich door haar werkgever gestimuleerd de arbeidsduur uit te breiden. Bovendien blijkt dat veel vrouwen het afgelopen jaar geen functioneringsgesprek hebben gehad, en bij de vrouwen die dat wel hadden, is een eventuele verandering van de arbeidsduur meestal geen onderwerp van gesprek geweest. In hoofdstuk 2 bleek een reden voor de terughoudende opstelling van werkgevers dat een aanzienlijk deel van hen een voorkeur heeft voor werkneemsters met kleine aanstellingen, bijvoorbeeld vanwege de flexibele planning en de zwaarte van het werk. Ook nemen zij, zoals in dit hoofdstuk is gebleken, vaak te snel aan dat vrouwen zelf niet meer uren willen werken. Zo zou een op de drie vrouwen meer uren willen werken als de werkgever hen nodig heeft en hen vraagt meer uren te komen werken, en nog meer vrouwen zou dat overwegen. Een derde respectievelijk een kwart van de vrouwen zegt meer te willen werken als de werktijden beter zijn afgestemd op het privéleven of er meer mogelijkheden zijn om thuis te werken. Dit zal echter in veel beroepen waar de vrouwen uit ons onderzoek werken, niet of maar beperkt mogelijk zijn. Voor bepaalde onderdelen van het werk kan misschien meer worden gerealiseerd dan nu, denk bijvoorbeeld aan de administratieve werkzaamheden van werknemers in de zorg en het nakijken van schriften door onderwijzers. Uit internationaal vergelijkend onderzoek is gebleken dat Nederland nog een relatieve achterblijver is wat betreft het beleid gericht op flexibele werktijden en thuiswerken (Den Dulk en Spence-link 2009). Tegelijkertijd leert ons onderzoek dat de verwachtingen van dergelijke maatregelen niet te hoog gespannen moeten zijn. Veel vrouwen geven weliswaar aan dat ze onder die voorwaarden meer uren zouden willen werken, maar dit vinden we niet terug in de uitkomsten van de regressieanalyses. Het is mogelijk dat de vrouwen die in combinatievriendelijke organisaties werken, allang meer uren werken dan ze anders zouden hebben gedaan, en daarom geen verdere uitbreiding nastreven. Maar het is eveneens denkbaar dat ook deze 'toezegging' van de vrouwen niet al te letterlijk moet worden genomen.

Een stimulans tot uitbreiding van de arbeidsduur kan ook komen van de partner. In ons onderzoek geeft 16% van de vrouwen aan dat de partner hen stimuleert om meer uren te gaan werken. Hoe dat concreet gestalte krijgt is niet aan de vrouwen gevraagd. In hoofdstuk 4 gaan we in op veranderingen in de arbeidspatronen van mannen, die vrouwen wellicht beter in staat stellen om meer te gaan werken. In hoofdstuk 5 zullen we vervolgens reflecteren op de vraag in hoeverre er een stimulerende rol van de partner uit kan/zal gaan.

Noten

- 1 Daartoe is gebruikgemaakt van een weefactor, waarin is gecorrigeerd op de volgende kenmerken: herkomst, stedelijkheidsgraad, provincie, leeftijd, burgerlijke staat, besteedbaar inkomen, sector en arbeidsduur.
- 2 Er zijn duidelijke verschillen naar sector. In de detailhandel en met name schoonmaaksector zijn de 1-24 uur werkende vrouwen meestal laagopgeleid (respectievelijk 50% en 71%), bij de overheid zijn zij meestal hoogopgeleid (66%).
- 3 Gezien dit bescheiden aantal zal in het rapport niet worden uitgesplitst naar herkomst.
- 4 De overige vrouwen vinden het combineren van werk en privéleven (heel) makkelijk (53%) of scoren neutraal: niet moeilijk, niet makkelijk. De ervaren combinatiedruk hangt licht samen met de arbeidsduur van de vrouw. Van de vrouwen die 1-8 uur per week betaald werk hebben, vindt 61% werk en privé makkelijk te combineren. Bij de vrouwen die 17-24 uur werken is dit 49%.
- 5 De overige partners hebben geen werk (10%) of werken in deeltijd (4%).
- 6 Of dit ook werkelijk het geval is, is overigens de vraag. In eerder onderzoek (Portegijs et al. 2008b) is er al op gewezen dat sommige vrouwen het belang van hun eigen inkomen bagateliseren. Mogelijk om de kostwinnersrol van de man niet aan te tasten, of omdat ze hechten aan het idee dat ze, als het werk minder leuk is, of de combinatie zwaar, zonder probleem minder kunnen gaan werken of zelfs kunnen stoppen.
- 7 Zie *Verdeelde tijd* (Portegijs et al. 2008b, tabel 4.7). Van alle vrouwen in dat onderzoek (inclusief niet werkenden) wilde 42% meer uren werken dan ze deed. Voor de vrouwen met een aanstelling van 1 tot maximaal 24 uur per week kwamen we toen op 46% die een hogere gewenste arbeidsduur opgaf dan de huidige (niet in rapport).
- 8 Eén op de tien vrouwen heeft geen gewenste arbeidsduur opgegeven. Als we uitsluitend kijken naar de vrouwen die zowel huidige als gewenste arbeidsduur opgeven, dan zijn de resultaten echter vrijwel gelijk: de gemiddelde arbeidsduur zou toenemen van 18,2 naar 20,1, en 13% zou meer dan 24 uur per week gaan werken.
- 9 Ruim een kwart van de vrouwen geeft aan niet te weten hoeveel uur zij over vijf jaar wil werken. De huidige arbeidsduur van de vrouwen die uren opgeven is vrijwel gelijk aan die van de totale onderzoeksgroep (gemiddeld 18,3 in plaats van 18,1, in de meeste sectoren zijn de gemiddelden zelfs gelijk). Om die reden kan de gewenste arbeidsduur van 71% van de respondenten toch worden vergeleken met de huidige arbeidsduur van alle respondenten.
- 10 Bij Cloin en Souren (2009) vrouwen van 18-65 jaar en bij Cloin (2009) ging het om vrouwen van 20-65 jaar.
- 11 Toelichting bij de analyse: Begonnen is met een multinominale regressieanalyse waarbij de vrouwen die minder, eventueel meer en graag meer willen werken, vergeleken werden met de referentiegroep, de vrouwen die hun arbeidsduur niet willen veranderen. Aangezien deze laatste groep zeer groot is, domineerde deze het model, waardoor dit vooral goed voorspelde welke vrouwen géén verandering van arbeidsduur willen. Om dat tegen te gaan is een random steekproef getrokken uit deze vrouwen die tevreden zijn met hun arbeidsduur. Hierdoor is de omvang van de vier te vergelijken groepen gelijk getrokken en bleken de vrouwen die meer willen werken beter door het model voorspelt.
- 12 Dat deze vergelijking nog gunstiger uitvalt dan die met collega's, komt omdat hier ook de vrouwen worden meegenomen die helemaal niet werken.
- 13 Hetzelfde geldt voor de perspectieven op doorstroming naar een hogere functie; slechts 24% van de vrouwen heeft het afgelopen jaar een functioneringsgesprek gehad waarin hierover is gesproken. De mogelijkheden om bijscholing te volgen zijn wat vaker tijdens een functioneringsgesprek aan de orde geweest (het afgelopen jaar bij 41% van de vrouwen).

- 14 In vrijwel alle sectoren geldt dat als in het functioneringsgesprek over de arbeidsduur is gesproken, dit ongeveer even vaak door de werkneemster als door de werkgever aan de orde is gesteld. In verband met de leesbaarheid van tabel 3.11, en de soms zeer kleine aantallen vrouwen die sowieso een gesprek hebben gehad, is uitsplitsing achterwege gelaten.
- 15 De overige vrouwen weten het niet (2%) of denken dat uitbreiding van de arbeidsduur bij de huidige werkgever waarschijnlijk (13%) of zeker (9%) niet mogelijk is.
- 16 Ook is gevraagd naar de perspectieven op doorstromen naar een hogere functie en de mogelijkheden om bijscholing te volgen. Met name het laatste lijkt meestal geen probleem; 83% denkt dat ze waarschijnlijk of zeker bijscholing zou kunnen volgen als ze dat zou willen. De kansen op doorstroming naar een hogere functie worden wat minder vaak hoog ingeschat, maar ook dat is volgens 55% van de vrouwen zeker of waarschijnlijk een optie. Splitsen we uit naar sector dan blijkt ook hier de schoonmaaksector, en in mindere mate de detailhandel, er in negatieve zin uit te springen. De vrouwen werkzaam in de zorgsector en bij de overheid zijn het meest optimistisch over hun kansen om bijscholing te volgen of door te stromen naar een hogere functie. In het onderwijs zien vrijwel alle vrouwen wel mogelijkheden om scholing te volgen, maar worden de kansen op promotie laag ingeschat.
- 17 Zo blijkt uit de relatief lage pseudo R^2 -waarde. Deze geeft aan hoe goed de afhankelijke variabele (hier wel/niet proberen de arbeidsduur te verhogen) wordt voorspeld uit de opgenomen onafhankelijke variabelen, en loopt van 0 (geen samenhang) tot 1 (= afhankelijke variabele wordt volledig voorspeld door de onafhankelijke variabelen). In dit geval was de pseudo R^2 .22, lager dan bij tabel 3.8 en tabel 3.16 (beiden .38).
- 18 Dit geldt overigens niet alleen voor de vrouwen met een kleine deeltijdaanstelling. Baaijens (2006) concludeert in haar studie over arbeidswensen van mannen en vrouwen ook dat de uitgesproken veranderingswensen niet bijzonder robuust zijn, gezien bijvoorbeeld ook daar het feit dat slechts een minderheid van de mensen die meer of minder uren wil werken getracht heeft dit te verwezenlijken.

4 Mannen met een voltijd baan

Babette Pouwels en Carlien Hillebrink

4.1 Verandering van de arbeidsdeelname van mannen

In de discussie rondom het aantal uren dat vrouwen werken, wordt wel gesuggereerd dat een meer gelijke verdeling van de huishoudelijke taken met hun partners vrouwen in staat zal stellen om meer uren te gaan werken. In de Emancipatienota staat aangegeven dat het huidige kabinet een betere combinatie van arbeid en zorg voor mannen en vrouwen nastreeft (OCW 2009a) en een meer evenwichtige verdeling daarvan tussen hen (OCW 2009b). Minister Plasterk promoot het 2x4-dagenmodel, waarbij beide ouders tijdelijk minder gaan werken als kinderen jong zijn. Vooralsnog lijken mannen daar weinig gehoor aan te geven: 84% van de werkende mannen werkte in 2009 35 uur of meer (www.statline.nl), en onder de 16% die minder uren werkt, bevinden zich veel studenten en oudere werknemers. Waar vrouwen vaak minder gaan werken als ze kinderen krijgen, passen mannen hun arbeidsduur in die fase van hun leven veel minder vaak aan. Als mannen voor het eerst vader worden blijft 90% evenveel werken, of gaat zelfs meer werken (Cloïn en Souren 2009). Ook is bekend dat pogingen van mannen om minder te gaan werken minder vaak succesvol zijn dan die van vrouwen (Baaijens 2006).

In de discussie rondom de taakverdeling tussen mannen en vrouwen leeft soms de assumptie dat het gedrag van mannen een restrictie vormt op het arbeidsaanbod van vrouwen: als een man minder zou gaan werken en meer zou gaan zorgen, zou zijn vrouw tijd hebben om juist meer te gaan werken. Mannen kunnen daartoe hun werk aanpassen door hun arbeidsduur te verkorten of het werk anders te organiseren, bijvoorbeeld door vier dagen van negen uur te gaan werken (4x9-model) of door deels thuis te werken. Op basis van eerder onderzoek is er overigens ook reden om te denken dat dat niet noodzakelijk tot een verlenging van de arbeidsduur van vrouwen leidt. Gevraagd naar de voorwaarden waaronder vrouwen hun arbeidsduur zouden uitbreiden, zeggen maar weinig vrouwen dat ze meer uren zouden gaan werken als hun man meer zorg- of huishoudelijke taken op zich zou nemen (Cloïn 2008). Tegelijkertijd valt niet te ontkennen dat een verandering van werktijden door de partner vrouwen wel meer ruimte biedt om meer te gaan werken als zo'n gelegenheid zich aandient – bijvoorbeeld als hun werkgever een beroep op hen zou doen. De vraag waarom vrouwen zich niet zouden aanpassen, blijft in dit hoofdstuk buiten beschouwing. We richten ons hier op de ruimte die er bij mannen bestaat om hun deel van de aanpassing te doen.

In dit onderdeel van het onderzoek brengen wij in kaart hoe groot de interesse van voltijds werkende mannen is om hun arbeid anders in te delen, welke stappen

zij daartoe zetten en welke hindernissen mannen tegenkomen of verwachten bij het verminderen of anders indelen van hun arbeid. We verruimen onze blik daarbij naar verschillende vormen van aanpassingen die ze kunnen maken, en richten ons op het verminderen van de arbeidsduur, het werken op niet-standaardtijden en thuiswerken.

We maken daarvoor gebruik van gegevens van een enquête onder 1076 mannen tussen de 24 en 65 jaar, die voltijds werken en samenwonen met een vrouwelijke partner.¹ Zelfstandigen en studenten zijn buiten beschouwing gelaten (zie voor een nadere toelichting hoofdstuk 1). Het onderzoek richt zich op mannen in alle sectoren, in tegenstelling tot de eerdere twee hoofdstukken. Daar beperkten we ons tot vijf sectoren waarin veel kleine deeltijdbanen voorkomen. Voor voltijds werkende mannen is een dergelijke beperking niet nodig. De selectie van mannelijke voltijders is gemaakt om juist het potentieel dat er bij die mannen bestaat in kaart te brengen.

4.2 Om wie gaat het?

Alle mannen uit onze steekproef zijn tussen de 24 en 65 jaar, werken voltijds, dat wil zeggen 35 uur per week of meer, en wonen samen of zijn getrouwd met een vrouwelijke partner. De meeste mannen zijn tussen de 35 en de 55 jaar (72%). De gemiddelde leeftijd is 47, hun vrouw is gemiddeld twee jaar jonger. 74% heeft kinderen die de hele week (71%) of een gedeelte van de week (2%) bij hen wonen. Het aantal kinderen varieert van één tot maximaal zeven, gemiddeld hebben ze er twee. In 23% van de huishoudens is het jongste kind onder de 5, in 60% onder de 12. Een groot deel van de mannen (42%) is hoogopgeleid en heeft een universitaire of hogere beroepsopleiding afgerond, de rest heeft een opleiding op middelbaar niveau (38%) of is laagopgeleid (20%).² Meer dan de helft heeft een functie in het middenkader (57%), een kwart werkt in hogere functies, de rest in lagere.

De meeste mannen hebben een partner met een betaalde baan. Meestal is dat een kleine deeltijdbaan van minder dan 24 uur per week (48%). Veel minder partners hebben een grote deeltijdbaan (19%) of voltijdbaan (9%). Een kwart van de partners werkt niet. Gemiddeld nemen mannen driekwart van het totale arbeidsaanbod van het huishouden voor hun rekening. Uitgesplitst naar opleiding en leeftijd, blijkt het verdienertype waarbij de man een voltijdbaan heeft en zijn partner een kleine deeltijdbaan, onder alle leeftijdsgroepen en opleidingsniveaus het meest voor te komen. Oudere (56+) en laagopgeleide mannen komen relatief vaker uit een traditioneel kostwinnershuishouden waar de partner niet werkt, dan jongere en hoogopgeleide mannen. Hoogopgeleide mannen en mannen jonger dan 35 zijn vaker onderdeel van een tweeverdienerhuishouden (met twee voltijds werkende partners) dan lageropgeleiden en ouderen.

Ruim de helft van de vaders van thuiswonende kinderen onder de 18 jaar zegt naast hun werk wekelijks tussen de 1 en 16 uur aan de verzorging of begeleiding van deze kinderen te besteden. Nog eens 20% trekt daar 17-32 uur voor uit, en een kwart nog weer meer. Dat is veel vergeleken met eerdere cijfers over alle Nederlandse

mannen van 25 jaar en ouder uit het Tijdsbestedingsonderzoek (Cloin en Souren 2009). De 'klassieke' Tijdsbestedingsonderzoeken, waarin met dagboekjes wordt gewerkt, zijn betrouwbaarder en leren dat mannen een veel geringer aantal uren aan de zorg voor kinderen besteden.

12% van de mannen verleent mantelzorg. De tijd die zij daaraan besteden varieert echter zeer. De meeste mannen (67%) zijn er maximaal acht uur per week aan kwijt. Een kleine groep (7%) zegt twintig uur of meer aan mantelzorg te besteden. Voor bijna een kwart van de mannelijke mantelzorgers levert de combinatie van arbeid en mantelzorg wel tamelijk veel problemen op, 16% zegt dat dat lastig is, 6% vindt het uitgesproken lastig.

4.3 Minder uren werken

Het 2x4-dagenmodel zoals dat wel in beleidsdiscussies wordt gehanteerd, veronderstelt dat voltijds werkende mannen, en dan met name de vaders van jonge kinderen, minder gaan werken. (De mogelijkheid om een voltijdse aanstelling over vier dagen te verdelen door vier dagen à negen uur te werken, komt in paragraaf 4.4 aan bod). Hebben voltijds werkende mannen interesse in minder werken, en hoeveel uren zouden zij het liefst per week aan betaalde arbeid besteden? En als mannen interesse hebben in minder werken, gaan ze dan ook over tot actie om die wens te realiseren? Welke overwegingen weerhouden hen daarvan?

Interesse in minder uren werken

Van de mannen in ons onderzoek heeft 31% interesse in een kleiner aantal uren betaalde arbeid. Er zijn geen verschillen tussen hogere- en lageropgeleide mannen in dit opzicht. Ook hebben jongere mannen niet opvallend vaker interesse in minder uren dan oudere mannen, en wijken vaders van jonge kinderen niet af van mannen met oudere kinderen of zonder kinderen. In tegenstelling tot vaders, hebben mannen die mantelzorg verlenen wel wat vaker interesse in minder uren werken (28%).

Stimulans om meer of minder te gaan werken

De uren die door partners besteed worden aan werk, zorg en huishouden, zijn een onderwerp van afstemming en discussie tussen partners (Wotschack 2009), hoewel de regelmaat en intensiteit waarmee die discussie wordt gevoerd niet altijd even groot blijkt te zijn (Portegijs 2008). Zoals we in hoofdstuk 3 hebben gezien blijken mannen zich niet zo erg te bemoeien met de arbeidsduur van hun vrouwen, en de stimulans die van mannen uitgaat, is dan meestal in overeenstemming met de wens van de vrouw zelf. Hoe ligt dat bij mannen? Wordt er op hen druk uitgeoefend om minder uren te gaan werken?

Als er iemand de voltijds werkende man stimuleert om minder te gaan werken, dan is dat meestal zijn partner: bijna een derde van de partners stimuleert hen om minder te gaan werken (tabel 4.1). De vraag is erg algemeen gesteld, en deze groep bevat ongetwijfeld ook vrouwen die alleen maar zouden willen dat hun man minder

overuren gaat werken; of ze bij de beantwoording rekening hebben gehouden met een afname in het inkomen is in deze vraag niet meegenomen. In sommige huishoudens zou er ongetwijfeld een evenwichtigere verdeling van arbeid en zorg mogelijk zijn als overmatig overwerken beperkt zou worden.

Partners vormen de groep die het vaakst überhaupt een mening kenbaar maakt, of wier mening relevant wordt geacht door de man zelf.³ Van ouders, vrienden en familie zeggen mannen in de meerderheid van de gevallen dat ze niet weten hoe ze over hun arbeidsuren denken, of dat hun mening er niet toe doet.

Mannen geven aan ook de opvattingen van hun werkgever te kennen. Zij zien hun mannelijke werknemers veel vaker liever meer dan minder werken. Dit is ongeacht het aantal uren dat de man in kwestie al werkt: mannen die door hun werkgever worden gestimuleerd om meer te werken, werken ongeveer tien minuten per week minder dan gemiddeld, maar hun arbeidsduur ligt nog steeds ruim boven de 40 uur per week.

Als we dit vergelijken met de stimulans die vrouwen met een kleine deeltijdbaan ervaren van hun werkgever, blijkt dit niet zo veel van elkaar te verschillen (zie tabel 3.10). Nu zijn dit niet dezelfde werkgevers, en was het onderzoek onder vrouwen beperkt tot vijf sectoren, maar toch lijkt het erop dat werkgevers die hun werknemers liever meer uren zien werken die stimulans niet beperken tot vrouwen met een kleine deeltijdbaan of mannen met een voltijdbaan. Van alle werkende vrouwen ervaart 18% immers een stimulans van de werkgever om meer te gaan werken (tabel 3.10).

9% van de mannen ervaart tegenstrijdige impulsen: hij wordt door zijn partner gestimuleerd om minder uren te gaan werken, terwijl zijn werkgever het omgekeerde doet. De meeste mannen rapporteren echter dat zowel hun werkgever als hun partner van mening zijn dat het aantal gewerkte uren ook het gewenste aantal is. Vaders van jonge kinderen worden door hun partners en hun (schoon)ouders vaker gestimuleerd om minder te gaan werken, en hun werkgevers stellen iets minder vaak voor dat ze meer gaan werken (maar het verschil is klein) (niet in de tabel).

Tabel 4.1

Stimulans vanuit de omgeving om meer of minder uren te gaan werken, voltijds werkende mannen (24-64 jaar) (in procenten; n = 1076)

	minder	evenveel	meer	weet niet/n.v.t.
partner	29	57	1	10
(schoon)ouders	8	32	1	59
vrienden, familie	10	37	1	51
werkgevers	2	61	21	17

Bron: SCP (VoMa'09)

Actie om minder te gaan werken

Van de mannen die interesse hebben in minder werken, ondernam het merendeel in het voorgaande jaar geen actie om dat te realiseren: 9% van de mannen ondernam actie, bij 22% bleef het bij interesse. Er zijn geen verschillen te bespeuren tussen verschillende groepen mannen, zoals mannen met en zonder jonge kinderen.

Het is van belang bij deze uitkomsten op te merken dat in ons onderzoek een deel van de succesvolle acties onzichtbaar blijft. Mannen die succesvol waren in hun poging en daardoor nu minder dan 35 uur werken, vallen immers buiten de onderzoekspopulatie. Op basis van eerder onderzoek mag men veronderstellen dat het om een kleine groep gaat. Uit het onderzoek van Baaijens (2006) bleek dat 20% van de mannen interesse had in minder werken, maar slechts 9% van hen die wens realiseerde. Die wens betrof meestal een beperkte vermindering, het grootste deel wilde hun baan met maximaal vier uur per week verkleinen.

Als mensen minder uren willen gaan werken, kunnen ze dit op verschillende manieren aanpakken. De meest gebruikte methode is het bespreken ervan met de direct leidinggevende: 43% van de mannen die probeerde de arbeidsduur te verminderen deed dat. 33% diende een officieel verzoek in bij zijn werkgever om vermindering van zijn uren, 10% ging op zoek naar een baan met het gewenste aantal uren en 15% beperkte zijn uren door geen overuren meer te maken of taken te delegeren, en daardoor niet contractueel, maar wel feitelijk minder uren te gaan werken.

De belangrijkste reden om minder uur te gaan werken is de behoefte aan meer vrije tijd (tabel 4.2). Voor mannen met jonge kinderen waren zorgtaken een belangrijke motivatie. Hoewel van de totale groep een derde van de mannen die minder uren wilde gaan werken dat probeerde te realiseren vanwege de zorg voor hun kinderen of anderen, probeerde van de mannen met kinderen jonger dan 4 jaar 86% dit om die reden (niet in de tabel). Een vijfde van de pogingen kwam van mannen die vanwege hun gezondheid minder uren wilde gaan werken. Een leeftijdseffect kon daarbij niet worden bespeurd, maar de kleine aantallen waarom het gaat maken het niet mogelijk om hier met zekerheid uitspraken over te doen. Er is een kleine groep mannen die minder uren wilden gaan werken omdat dat financieel mogelijk was geworden doordat hun partner meer was gaan werken. Onder jongere mannen komt dat vaker voor dan bij oudere mannen.

Uit het onderzoek van Baaijens (2006) bleek niet alleen dat weinig mannen een wens tot minder uren werken realiseren, ook werd duidelijk dat vrouwen dat veel vaker doen (9% t.o.v. 34%). Dit zou veroorzaakt kunnen worden doordat deze wensen van mannen vrijblijvender zijn, maar ook doordat deeltijdwerk door vrouwen wel en bij mannen geen gemeengoed is. Binnen huishoudens zou het dan eerder de vrouw zijn die een aanpassing maakt als die nodig is. Het feit dat het gemeengoed is dat de vrouwen in deeltijd werken zou ook kunnen verklaren waarom in sommige organisaties verzoeken van mannen om gebruik te maken van arbeid-zorgarrangementen vaker worden afgewezen dan die van vrouwen (Van Doorne-Huiskes et al. 2005).

Tabel 4.2

Belangrijkste redenen om te proberen minder uren te gaan werken, mannen (20-64 jaar) met een voltijd baan, die probeerden minder te gaan werken (meerdere antwoorden mogelijk) (in procenten; n = 92)

wilde meer vrije tijd	65
zorg voor kinderen of anderen	32
vanwege gezondheid	18
opleiding of cursus	5
financieel mogelijk omdat partner meer ging werken	5
seniorenregeling	5
wilde eigen onderneming starten	2
anders	5

Bron: SCP (VoMa'09)

Ruim een derde van de mannen in ons onderzoek was succesvol in hun poging om minder te gaan werken: zij werken nu het gewenste aantal uren. Dat betekent dat deze mannen maar een paar uur minder per week wilden werken, mannen die erin slaagden om hun uren tot minder dan 35 terug te brengen vallen immers buiten onze onderzoekspopulatie. 16% was deels succesvol, zij werken nu wel minder dan voorheen, maar nog steeds meer dan ze wilden. 33% had geen succes, en 15% wacht nog op de uitslag.

Wanneer overwogen om minder uren te gaan werken

De reden waarom mannen geen actie ondernemen of sowieso geen interesse hebben om minder uren te gaan werken ligt vooral in hun werk (tabel 4.3). Veel voltijds werkende mannen menen dat de aard van hun werk een kortere werkweek niet toe laat, en ook de vermindering in het inkomen voor het huishouden weerhoudt hen er vaak van minder te gaan werken. Er zijn daarin nauwelijks verschillen tussen mannen die wel en geen interesse hebben in minder uren werken.

Van de mannen die zeggen niet minder uren te kunnen gaan werken, gaf 30% overigens eerder in de vragenlijst aan meer uren te werken dan collega's in dezelfde of een vergelijkbare functie. Waarom het die collega's wel lukt om minder uren te werken terwijl dat voor de respondent zelf niet mogelijk zou zijn, kan op grond van deze onderzoeksresultaten niet worden beantwoord. Het zou kunnen dat het wel degelijk mogelijk is om hun functie in minder uren uit te voeren, maar dat het een effectief argument is om vast te kunnen houden aan de bestaande voltijdse werkweek, die om andere redenen geambieerd wordt. Anderzijds kunnen de collega's waarmee deze mannen zich vergeleken toch net een iets andere functie hebben of verschilt de context waarbinnen ze deze functie uitoefenen.

Tabel 4.3

Redenen om geen actie te ondernemen minder uren te gaan werken, naar interesse, mannen (24-64 jaar) met een voltijdbaan die geen actie hebben ondernomen (meerdere antwoorden mogelijk) (in procenten; n = 984)

	geen interesse	wel interesse	totaal
de aard van mijn werk laat dat niet toe	35	38	36
vanwege de nadelige gevolgen voor het huishoudensinkomen	35	37	36
bij de organisatie waar ik werk kan dat toch niet	9	12	9
ben tevreden met huidige situatie	10	2	8
geen behoefte/interesse	7	1	6
mijn leidinggevende heeft dat liever niet	2	9	3
anders/weet niet	2	1	2

Bron: SCP (VoMa'09)

Veel mannen zeggen vermindering van hun uren te overwegen als de zorg voor hun kinderen dat nodig maakt (tabel 4.4). Hun eigen indruk dat dat nodig is, heeft het grootste effect, maar ook druk van de partner dat ze meer tijd aan hun kinderen zouden moeten besteden zou – naar hun zeggen – zeker effect hebben op bijna een kwart van hen en op bijna de helft misschien.⁴ Weinig mannen zouden overwegen om minder uren te gaan werken opdat hun partner meer kan gaan werken. Een streven naar een meer gelijke verdeling van de betaalde arbeid is klaarblijkelijk niet iets dat veel mannen belangrijk vinden. Ongeveer een kwart van de mannen die nu geen kinderen heeft, zou overwegen om minder te gaan werken als er kinderen geboren zouden worden.

Zoals ook al uit tabel 4.3 bleek, speelt het inkomen een grote rol bij deze beslissing. Als het financieel mogelijk zou zijn, zou 39% van de mannen die daartoe nog geen actie hebben ondernomen, overwegen om minder te gaan werken; ruim een derde zou dat misschien doen. Bij hun eigen vrije tijd is er een interessant verschil tussen mannen die al wel interesse hebben in minder werken, en mannen die daar nu geen interesse in hebben (zie tabel B4.1 in de bijlage op www.scp.nl). Van de mannen die geen interesse hebben in minder werken, zegt maar een klein deel dat wel te overwegen als ze daardoor meer tijd voor zichzelf over zouden houden. Van de mannen die al wel interesse hebben in minder werken, maar nog niet tot actie over zijn gegaan, zou een veel groter deel om die reden overwegen minder te gaan werken. Kennelijk vormt het vermoeden dat minder werken niet resulteert in vrije tijd vaak een reden om geen poging te ondernemen om daadwerkelijk minder te gaan werken.

Als deeltijdwerk voor mannen in organisaties meer geaccepteerd zou worden, zou een vergelijkbaar effect optreden. Vooral mannen die al interesse hebben voor minder uren werken maar daar nog geen actie toe hebben ondernomen, zouden dat serieuzer overwegen. Dit toont het asymmetrische effect van de organisatiecultuur.

Een niet-stimulerende cultuur wordt – gezien het feit dat vrij weinig mannen dit opgaven als reden waarom ze niet tot actie waren overgegaan om minder te gaan werken – niet gepercipieerd als hindernis (tabel 4.4). Een stimulerende cultuur blijkt echter wel een positief effect te hebben (niet in de tabel). Overigens kan een deel van het verschil mogelijk worden toegeschreven aan de formulering van de stellingen: het is niet zo zeer dat minder uren werken niet kan in hun organisatie (er zijn waarschijnlijk voldoende vrouwen die het wel doen), maar men heeft het gevoel dat het voor mannen niet geaccepteerd is.

Tabel 4.4

Wanneer zouden mannen overwegen minder uren te gaan werken, voltijds werkende mannen (24-64 jaar) die geen actie hebben ondernomen (in procenten; n = 984)

	zeker	misschien	niet
als ik het idee heb dat het thuis niet goed loopt/er iets mis is met de kinderen ^a	55	26	10
als het financieel gezien mogelijk zou zijn	39	36	17
als mijn partner wil dat ik meer tijd ga besteden aan de zorg voor de kinderen ^a	23	47	17
als we kinderen zouden krijgen ^b	23	28	8
als ik daardoor meer tijd voor mezelf zou overhouden	17	42	29
als mijn partner wil dat ik meer tijd ga besteden aan de zorg voor het huishouden	10	40	30
als dat in mijn organisatie meer algemeen geaccepteerd zou zijn	8	24	40
als mijn partner daardoor meer uren kan gaan werken	6	29	45

a Deze stelling is alleen voorgelegd aan mannen met thuiswonende kinderen jonger dan 19 jaar, n = 620.

b Deze stelling is alleen voorgelegd aan mannen zonder kinderen met een partner jonger dan 46 jaar, n = 61. De vierde antwoordcategorie, 'n.v.t.' is niet in de tabel opgenomen, en telt met de gepresenteerde kolommen op tot 100. Bijvoorbeeld: 8% van de mannen gaf dit antwoord bij de stelling 'als dat financieel mogelijk zou zijn' (100 - (39+37+16)). In tabel B4.1 in de bijlage op www.scp.nl zijn de antwoorden uitgesplitst naar mensen die al wel, en nog geen interesse in minder uren hebben, hierbij is de antwoordmogelijkheid 'n.v.t.' wel opgenomen.

Bron: SCP (VoMa'09)

4.4 Feitelijke en gewenste arbeidsuren

Naast de vraag of mannen minder uren willen werken, is het ook interessant om te weten hoeveel uren (minder) ze daarbij in gedachten hebben. Van de vrouwen met een kleine deeltijdbaan zagen we dat als ze hun arbeidstijd willen vergroten, dat meestal maar om een beperkte uitbreiding gaat, en dat de meeste partners hen ook niet stimuleren om meer te gaan werken. Hoe zouden mannen die nu een voltijdse baan hebben de verdeling in arbeidsuren tussen hen en hun partner het liefst zien?

Eerder onderzoek naar de voorkeuren voor arbeidstijden laat zien dat het aantal uur dat mensen feitelijk werken lang niet altijd spoort met het aantal uur dat ze zouden willen werken wanneer ze het zelf voor het zeggen zouden hebben (Baaijens 2006; Grift et al. 1999). Het onderzoek van Grift et al. (1999), dat in de jaren negentig werd gehouden onder zowel werkende als niet-werkende Nederlandse mannen en vrouwen, wees uit dat mannen, net als vrouwen, destijds een sterke voorkeur bleken te hebben voor grote deeltijdbanen. Als ze mochten kiezen zouden mannen ruim vijf uur per week minder willen werken dan ze op dat moment deden. Vooral mannen tussen de 35 en 50 jaar wilden het aantal betaalde uren terugschroeven. Tegelijkertijd zouden ze graag zien dat hun vrouw haar werktijd met vier uur per week zou uitbreiden.

De wensen van partners bleken in dat onderzoek overigens sterk overeen te komen. Partners die samen 80 uur of meer betaald werk verrichtten, wilden graag minder werken, terwijl partners die samen minder dan 40 à 50 uur werkten, juist wilden dat er in hun huishouden meer tijd werd besteed aan betaalde arbeid. Het traditionele kostwinnersmodel, waarbij een partner (meestal de man) voltijd werkt en de ander (meestal de vrouw) niet, had in de hoofden en harten van de bevolking toen al sterk aan populariteit ingeboet. De ene helft van de huishoudens zou kiezen voor een baan van 30 uur voor de man en een baan van 15 uur voor de vrouw. De andere helft had een voorkeur voor het tweeverdienermodel, waarbij de man iets meer dan vier dagen per week werkt en de vrouw iets minder.

Nu, vijftien jaar later, zijn aan voltijds werkende mannen met een vrouwelijke partner dezelfde vragen gesteld over hun werkelijke en gewenste arbeidsuren. Eerst werd de mannen gevraagd hoeveel uur per week ze werken volgens hun arbeidsovereenkomst en hoeveel feitelijk (inclusief overuren). Vervolgens kregen ze drie vragen over de gewenste arbeidstijden van henzelf en van hun partner:

- a) *Het gewenste aantal uur betaald werk voor de man zelf*, dat wil zeggen het aantal uur per week dat hij zelf graag zou willen werken bij zijn huidige werkgever, als alle andere omstandigheden gelijk zouden blijven (hij houdt dezelfde baan en hetzelfde uurloon en zijn partner gaat niet meer of minder werken).
- b) *Het gewenste aantal uur betaald werk voor iemands partner*, dat wil zeggen het aantal uur per week dat de man graag zou willen dat zijn partner werkt, als alle andere omstandigheden gelijk zouden blijven (zij houdt dezelfde baan en hetzelfde uurloon en de man gaat zelf niet meer of minder werken).
- c) *Het gewenste aantal uur betaald werk per week voor de man en zijn partner samen*, dat wil zeggen het aantal uur per week dat de man graag zou willen dat hij en zijn partner samen aan betaalde arbeid zouden besteden als hij in de ideale situatie de arbeidsuren van zichzelf en van zijn partner tegelijkertijd zou mogen kiezen en zelf een nieuwe taakverdeling zou mogen vaststellen.

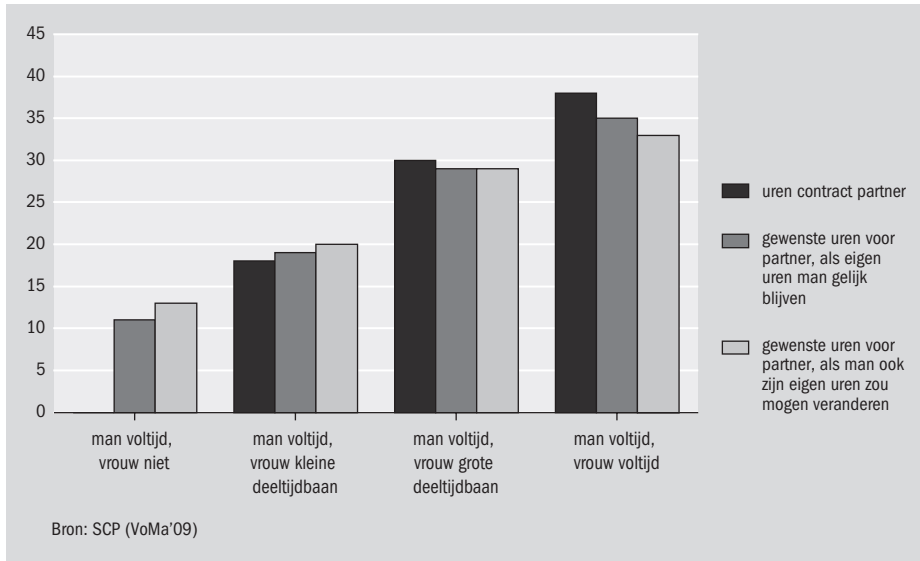
Op deze manier wordt niet alleen duidelijk of voltijds werkende mannen al dan niet minder uren zouden willen werken (vraag a), maar kunnen we ook achterhalen of en in hoeverre deze wens samenhangt met het aantal uur dat hun partners werken (vragen b en c). Die samenhang zou bijvoorbeeld gekoppeld kunnen zijn aan de noodzaak een bepaald gezinsinkomen te realiseren. Een urenreductie bij de man kan dan alleen worden gerealiseerd als daar een stijging van uren en inkomen bij de partner tegenover staat. Overigens gaat het hier om zeggedrag, dat gebaseerd is op hypothetische situaties en niet om feitelijke gedragingen. Het is niet zeker dat mannen hun wensen ook zouden uitvoeren wanneer hun partner haar arbeidsuren zou aanpassen aan de door hen gewenste ideale situatie. Ook is het van belang in het oog te houden dat het in dit onderzoek gaat om het potentieel dat er bestaat bij mannen die op dit moment voltijds werken.

De meeste mannen in ons onderzoek werken in de praktijk meer dan in hun arbeidscontract is overeengekomen. Met 43 uur per week is dat gemiddeld bijna vier uur per week meer. Als hun vrouw evenveel blijft werken zouden mannen hun arbeidscontract met gemiddeld één uur per week willen verminderen naar 38 contractuele uren per week. Als ze echter zouden mogen kiezen en een nieuwe taakverdeling zouden mogen vaststellen, zouden ze zelf graag gemiddeld drie uur minder willen werken en willen dat hun vrouw drie uur meer zou werken.⁵ De omvang van de eigen ideale baan voor voltijds werkende mannen is 36 uur per week (contractueel). Mannen zouden hun uren dus wat verder willen terugschroeven wanneer hun partner dat zou compenseren door wat meer te gaan werken, zodat het totale arbeidsaanbod van het huishouden gelijk blijft. Hoewel het in hun feitelijke gedrag niet zo blijkt, tonen mannen zich op papier dus voorstander van een ietwat gelijkere verdeling van betaald werk met hun partner van ongeveer twee derde voor 'hem' en een derde voor 'haar' (36 en 22 uur). Deze cijfers zijn overigens gemiddelden en huishoudens kunnen onderling flinke verschillen vertonen. Kennelijk is het aantal arbeidsuren van mannen niet geheel onafhankelijk van dat van vrouwen en speelt de onderlinge verdeling van het betaalde werk mogelijk ook een rol bij het niet vervullen van eventuele deeltijdwensen van mannen.

Voltijds werkende mannen zien hun vrouw graag in een deeltijdbaan werken. De omvang daarvan hangt sterk af van de huidige omvang van de baan van hun partner (figuur 4.1). Wanneer hun vrouw nu niet of weinig werkt, willen mannen graag dat ze meer gaat werken. In de traditionele kostwinnershuishoudens waar de vrouw geen betaalde baan heeft, is dat flink meer: gemiddeld dertien uur (op voorwaarde dat de man ook zijn eigen uren zou mogen veranderen). In de kleine anderhalfverdienerhuishoudens waar de vrouw een deeltijdbaan heeft van minder dan 24 uur per week, is dat maar een beetje meer: twee uur. Wanneer hun vrouw echter een grote deeltijdbaan heeft of voltijds werkt, willen mannen juist dat ze haar uren wat vermindert: één uur minder voor vrouwen met een grote deeltijdbaan en vijf uur minder voor vrouwen die voltijds werken.

Figuur 4.1

Feitelijk en gewenst aantal uren betaald werk voor vrouwelijke partners, voltijds werkende mannen (24-64 jaar), naar verdienertype (in procenten en aantal uren; n = 752)



Wie wil minder uren werken?

Wie zijn de nu voltijds werkende mannen die graag minder uren zouden willen werken? Uit paragraaf 4.3 bleek dat het aantal uren dat mannen minder willen werken groter is, als hun vrouw die uren compenseert door meer te gaan werken. Daarom kijken we ook naar de onderlinge verhouding tussen de gewenste uren voor henzelf en die voor hun partner.

Mannen met kinderen tussen de 0 en 3 jaar willen graag wat minder uren werken dan mannen zonder thuiswonende kinderen (tweeënhalf uur minder). De gewenste arbeidsduur van mannen met oudere kinderen verschilt niet van die van mannen zonder thuiswonende kinderen. Mannen die hun voltijd baan in vier dagen of minder doen, zouden ongeveer anderhalf uur per week minder willen werken dan mannen die hun op standaarddagen en -tijden werken, terwijl mannen die nu meer dan 40 uur per week werken en hun vijf dagen van acht uur per dag aanvullen met werk op andere dagen of in de avonduren, juist liever anderhalf uur per week meer zouden willen werken.

Aan de hand van een regressieanalyse is onderzocht in hoeverre verschillende achtergrondkenmerken de wensen van voltijds werkende mannen kunnen verklaren (tabel 4.5). De gezinssituatie en de arbeidsparticipatie van de partner blijken slechts een klein deel van de variantie in de gewenste arbeidsuren van mannen te kunnen verklaren (2%). Andere kenmerken, zoals het eigen uurloon, het uurloon van de partner of de eigen baan- en organisatiekenmerken spelen vermoedelijk een grotere rol. Hierover bevatte de enquête echter geen informatie.

Tabel 4.5

Gewenste arbeidsuren van de man en van zijn partner, en de gewenste verdeling van betaald werk, voltijds werkende en samenwonende mannen (24-64 jaar) (ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënten; n = 907)

	gewenste uren voor de man ^a	gewenste uren voor de partner ^a	gewenst relatief aandeel man ^a
opleiding	-0,009	0,101	-0,003
leeftijd man (0 = nee, 1 = ja)			
24-35 jaar (ref. cat.)			
36-45 jaar	-2,222**	0,042	-0,020
46-55 jaar	-2,808**	-1,017	-0,010
≥ 56 jaar	-3,642***	-2,858**	0,012
leeftijd jongste kind (0 = nee, 1 = ja)			
geen kinderen (ref. cat.)			
0-3 jaar	-2,626**	-,947	-0,018
4-11 jaar	-0,545	-1,982**	0,015
12-17 jaar	0,061	-0,247	-0,004
≥ 18 jaar	0,507	-0,019	-0,003
aantal uren betaald werk partner (0 = nee, 1 = ja)			
partner werkt niet (ref. cat.)			
1-23 uur	0,503	5,195***	-0,088***
24-34 uur	0,025	13,257***	-0,180***
≥ 35 uur	0,339	19,198***	-0,226***
indeling werkweek man (0 = nee, 1 = ja)			
5 dagen (ref. cat.)			
4 dagen of minder	-1,535*	-0,428	-0,015
≥ 5 korte dagen, aangevuld met avonden	0,148	0,956	-0,011
werkt meer dan 40 uur	1,654**	-1,109	0,022
wisselend	-0,563	-0,034	-0,002
werkt een deel van de tijd thuis (0 = nee, 1 = ja)	0,867	0,550	-0,002
constant	38,701***	14,996***	0,769***
adj. R2	0,023	0,400	0,298

a Als de man in de ideale situatie tegelijkertijd zijn eigen uren en die van zijn partner zou mogen kiezen.

* = significant op 10%-niveau.

** = significant op 5%-niveau.

*** = significant op 1%-niveau.

Bron: SCP (VoMa'09)

Desondanks vallen een paar zaken op. Naarmate mannen ouder worden, willen ze graag minder werken. De hierboven beschreven (bivariate) verschillen tussen mannen met jonge en geen kinderen, en verschillende types werkweek komen ook in de regressieanalyse naar voren: ook gecontroleerd voor andere kenmerken, willen

manen met jonge kinderen graag wat minder werken, net als mannen die hun voltijdse aanstelling in 4 dagen werken.

In deze analyse is ook de samenhang te zien tussen het aantal uren dat de man zijn vrouw het liefst zou zien werken, en het aantal uren dat ze nu al werkt (zie ook figuur 4.1). Naarmate vrouwen op dit moment meer uren werken, wensen mannen voor hen ook een groter aantal uren als de man dat zelf voor het zeggen had, en is dus ook de gewenste balans in gewerkte uren tussen de partners meer gelijk.

Al met al vertonen de wensen van voltijds werkende mannen in 2009 opvallend veel overeenkomsten met de wensen van alle werkende mannen in 1994 (Grift et al. 1999). De behoefte aan verandering is niet zo groot, maar een beetje meer of minder – vaak gaat het om niet meer dan een dagdeel – zou soms wel welkom zijn. De gewenste vermindering is groter wanneer hun partner deze zou compenseren door meer te gaan werken.

De ideale baan ligt voor voltijds werkende mannen gemiddeld op 36 uur per week. Hun partner zien ze het liefst in deeltijd werken. Het aantal uren hangt positief samen met het aantal uren dat hun partner nu al werkt. Wanneer er kinderen in de basisschoolleeftijd in huis zijn, dan zien mannen liever dat hun vrouw een kleinere baan heeft. Ook oudere mannen zien liever dat hun vrouw minder uren werkt. Grosso modo wensen mannen een iets gelijkere verdeling van de gewerkte uren tussen henzelf en hun partner, maar volledige gelijkheid ambiëren ze niet.

4.5 Op niet-standaarduren werken

Mannen kunnen ook hun arbeidsuren anders indelen in plaats van ze te verminderen. Door bijvoorbeeld in het weekend een middag te werken en woensdagmiddag vrij te zijn kunnen zij ruimte scheppen voor een andere verdeling van de zorgtaken met hun partner. Dit is natuurlijk niet in alle soorten banen mogelijk, en zeker niet bij alle werkgevers. Ook is het niet noodzakelijk het geval dat het spreiden van arbeidstijden de combinatie van arbeid en zorg vergemakkelijkt. Als er door die spreiding juist gewerkt wordt op tijden dat het in het huishouden qua zorgtaken ook druk is, kan er zelfs een negatief effect van uitgaan.

We beschrijven eerst de huidige situatie. Hoeveel voltijds werkende mannen werken al op niet-standaardtijden? Zijn er groepen die dat vaker doen dan andere, jonge vaders bijvoorbeeld? Het is overigens van belang in het achterhoofd te houden dat deze spreiding niet noodzakelijk gevolg is van de keuze van de man zelf, maar door de werkgever kan zijn opgelegd. Vervolgens gaan we in op de mate waarin voltijds werkende mannen interesse hebben in verandering van de werktijden en of en hoe zij proberen dat te realiseren.

Het merendeel van de mannen met een voltijd baan werkt gewoon op de ‘standaard’ werkdagen en -tijden (68%): vijf vaste dagen in de week, uitsluitend overdag en niet ’s avonds (figuur 4.2). De meesten van hen werken op de traditionele werktijden en -dagen: van maandag tot en met vrijdag en acht uur per dag (50% van het totale aantal mannen, niet in de figuur). Een wat kleinere groep werkt eveneens vijf dagen per week uitsluitend overdag, maar doet dat op sommige dagen wat korter en op andere dagen weer wat langer en werkt daarnaast soms op zaterdag en zondag (19% van het totale aantal mannen, niet in de figuur).

Een veel kleinere groep (15%) heeft zijn werkweek anders ingericht. Een eerste groep doet zijn voltijd baan in vier dagen of minder. Dat kan vier dagen van negen à tien uur zijn (6%) of vier dagen van zes à acht uur, aangevuld met werk in de avonduren (3%). Een tweede groep werkt minder uren overdag en compenseert dat door deels in de avonduren te werken (5%) of het werk uit te spreiden over zes of zeven dagen (1%). Zij werken door de week zes à zeven uur per dag en in het weekend of in de avonduren twee à vier uur per keer.

In de derde plaats is er een groep mannen die structureel meer dan 40 uur per week werkt (10%).⁶ 8% werkt die uren toch in vijf dagen per week van gemiddeld acht uur per dag, en vult dat aan met één of twee uur extra werktijd in de avonduren. Enkele mannen (2%) werken op alle dagen en tijden en kennen weinig tot geen echte vrije dagdelen of avonden (niet in de figuur). Zij hebben vaak meerdere banen of juist één baan met een hoge functie. De meeruren worden op de extra dagen gedaan en soms ook nog in de avonduren. Gemiddeld werken ze zevenenhalf uur per dag door de week, vier uur op zaterdag en zondag en twee uur per avond in de avonduren. De overige 7% ten slotte heeft geen vaste werkdagen en -tijden.

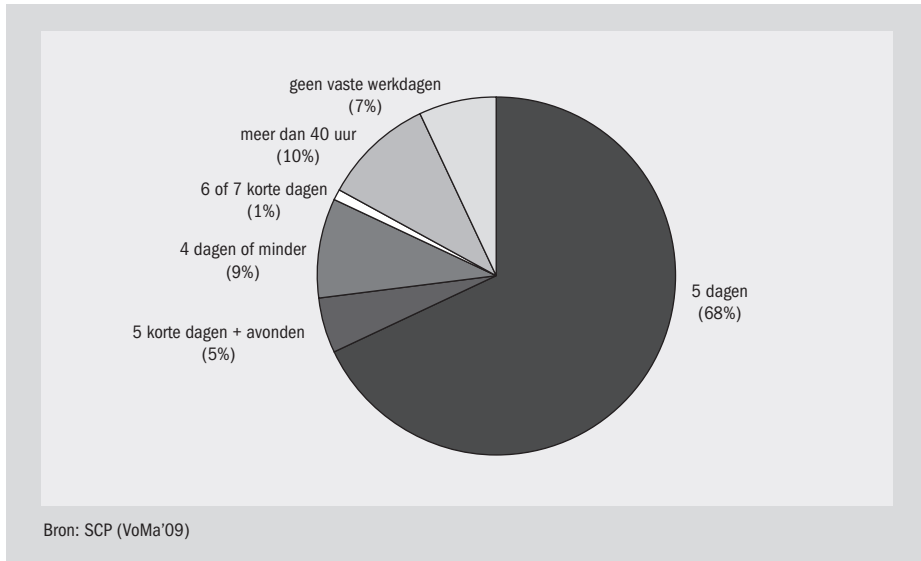
De manier waarop mannen hun werkdagen en -tijden invullen, is in maar beperkte mate afhankelijk van hun leeftijd, opleiding of gezinssituatie. De kans om vier dagen van negen uur te werken in plaats van vijf dagen van acht uur per dag, is iets groter voor oudere mannen (56 jaar of ouder)⁷ en voor vaders met kleine kinderen (jongste kind 0-3 jaar).⁸ Het aantal uren dat hun partner werkt, heeft geen invloed op de keuze van mannen. Er lijkt dus wel een licht verband te bestaan tussen het hebben van zorgtaken en het aanpassen van de arbeidstijden, maar dat resulteert dan niet in een zichtbare toename van de uren die hun partner werkt.

Interesse om op niet-standaarduren te gaan werken

Van de 806 mannen die nog niet op niet-standaarduren werken heeft 30% daar wel interesse in. De interesse hiervoor is daarmee ongeveer even groot als voor minder uren werken. Hoger opgeleiden hebben iets vaker interesse in werken op niet-standaarduren, net als mannen die hun voltijdse baan combineren met mantelzorgtaken; voor hen lijkt dit ook een aantrekkelijke strategie.

Figuur 4.2

Verdeling van de werktijd over de week, mannen (24-64 jaar) met een voltijdbaan (in procenten; n = 1055)



Actie om op niet-standaarduren te gaan werken

Hoewel de interesse voor deze aanpassing groter is dan die voor minder uren werken, is de groep die in de afgelopen twaalf maanden overging tot actie om dit te realiseren kleiner: 5% vergeleken met 9%. Een kwart had wel interesse, maar ging (nog) niet over tot actie. Hoger opgeleiden gaan ondanks hun grotere interesse niet vaker over tot actie, maar onder mantelzorgers resulteert een grotere interesse wel in een grotere groep die ook overgaat tot actie.

De kleine groep mannen in ons onderzoek (43) die geprobeerd hebben om op andere tijden te gaan werken, deden dat vooral door hun wensen kenbaar te maken aan hun werkgever (ongeveer de helft). Bijna een derde diende een officiële aanvraag in, en een paar mannen gingen op zoek naar een andere baan die wel deze mogelijkheden biedt. Een klein aantal ondernam andere activiteiten, zoals het meegaan met ontwikkelingen in hun organisatie die flexibeler werken mogelijk maakten, of de introductie van thuiswerken.

De zorg voor kinderen of anderen was voor de helft van de mannen reden om op andere tijden te gaan werken. Onder vaders van jonge kinderen was dit beduidend vaker het geval (ruim driekwart). Dit duidt erop dat mannen het werken op niet-standaardtijden zien als een middel om meer tijd aan zorg te kunnen besteden, maar dit is zeker niet de enige reden om op andere tijden te gaan werken. Een heel klein deel schoof met de uren vanwege een cursus of opleiding. Maar regelmatig werd een andere reden genoemd, zoals het vermijden van de files door vroeger te beginnen of het verminderen van de reistijd door vier dagen van negen uur te gaan werken.

Ook wijzen ze op de voordelen van een rustiger werkomgeving als de meeste collega's er niet zijn.

Bij 19 van de 43 mannen die probeerden om op andere tijden te gaan werken, is dat helemaal gelukt en bij 8 voor een deel. Nog eens 8 mannen weten nog niet of hun verzoek zal worden ingewilligd en van een even grote groep is het verzoek afgewezen. Het lijkt alsof verzoeken van mannen om op andere uren te gaan werken een grotere succeskans hebben dan verzoeken om minder te gaan werken, maar het gaat om te kleine aantallen om dat met zekerheid te kunnen zeggen. Het is aannemelijk dat werkgevers negatiever reageren op voorstellen die uren verminderen dan voorstellen die het uren aantal hetzelfde laten, gezien hun voorkeur voor het in stand houden of vergroten van het aantal uren dat hun medewerkers werken (zie tabel 4.1).

Wanneer overwegen om op niet-standaarduren te werken?

Verreweg de grootste groep mannen (96%) die nog uitsluitend op standaardtijden werkt, heeft in het jaar voorafgaand aan het onderzoek ook geen initiatief genomen om hun werktijden anders in te delen. De aard van het werk is de voornaamste reden waarom men zegt niet op andere dan de standaarduren te kunnen werken, maar de organisatie wordt ook vrij vaak aangewezen als restrictie (tabel 4.6). Dit kan op een aspect van de organisatiecultuur wijzen, maar het kan ook om 'technische' beperkingen van het werk gaan, zoals de aanwezigheid van klanten of de praktische (on)mogelijkheid om op afstand te werken.

Tabel 4.6

Redenen om geen actie te ondernemen om op niet-standaardtijden te gaan werken, voltijds werkende mannen (20-64 jaar) met en zonder interesse (in procenten; n = 763)

	geen interesse	wel interesse	totaal
de aard van mijn werk laat dat niet toe	49	42	48
bij de organisatie waar ik werk kan dat toch niet	22	32	25
geen behoefte, huidige situatie is prima	17	4	13
mijn leidinggevende heeft dat liever niet	5	13	7
kantooruren beter voor gezinsleven of sociale contacten	3	1	2
weet niet/niet over nagedacht	2	2	2
anders	2	5	3

Bron: SCP (VoMa'09)

Tabel 4.7

Wanneer zouden mannen overwegen op niet-standaardtijden te gaan werken, voltijds werkende mannen (20-64 jaar) die geen actie hebben ondernomen (in procenten; n = 763)

	zeker	misschien	niet
als ik het idee heb dat het thuis niet goed loopt/er iets mis is met de kinderen ^a	41	28	16
als mijn partner wil dat ik meer tijd ga besteden aan de zorg voor de kinderen ^a	22	41	19
als we kinderen zouden krijgen ^b	20	22	20
als dat in mijn organisatie meer algemeen geaccepteerd zou zijn	13	26	34
als mijn partner daardoor meer uren kan gaan werken	5	22	47

a Deze stelling is alleen voorgelegd aan mannen met thuiswonende kinderen jonger dan 19 jaar, n = 467.

b Deze stelling is alleen voorgelegd aan mannen zonder kinderen met een partner jonger dan 46 jaar, n = 50. De vierde antwoordcategorie, 'n.v.t.' is niet in de tabel opgenomen, en telt met de gepresenteerde kolommen op tot 100. Bijvoorbeeld: 27% van de mannen gaf dit antwoord bij de stelling 'als dat financieel in mijn organisatie meer algemeen geaccepteerd zou zijn' (100-(13+26+34)). In tabel B4.2 in de bijlage op www.scp.nl zijn de antwoorden uitgesplitst naar mensen die al wel, en nog geen interesse in minder uren hebben, hierbij is de antwoordmogelijkheid 'n.v.t.' wel opgenomen.

Bron: SCP (VoMa'09)

Ook bij deze aanpassing van het werk zouden kinderen de sterkste motivatie vormen om daartoe over te gaan. Als de werknemer het idee heeft dat daar iets niet goed gaat, zegt 41% zeker te zullen overwegen om op andere tijdstippen te gaan werken, en 28% misschien (tabel 4.7). Druk van de partner om meer tijd vrij te maken voor kinderopvang zou ook een flink deel van hen deze aanpassing doen overwegen. Daarentegen motiveert de gedachte om zelf anders te gaan werken, zodat de partner meer uren kan maken, wederom maar een klein deel van de mannen. Een opmerkelijke uitkomst, omdat het niet onlogisch is om te denken dat dat wel in het verlengde ligt van de vorige stelling. Ook hier zou een grotere acceptatie in de organisatie vooral helpen bij mensen die al met het idee rondlopen, en zou bij een aanzienlijk deel van hen de overweging serieuzer maken (zie tabel B4.2 in de bijlage voor de uitsplitsing tussen mensen die al wel interesse hebben, en zij die dat nog niet hebben).

4.6 Thuiswerken

Een derde strategie om met een voltijdse aanstelling meer tijd beschikbaar te maken voor andere activiteiten, zoals de zorg voor kinderen, een opleiding of het huishouden, is thuiswerken. Het vermijden van reistijd kan immers een substantiële tijdswinst opleveren. Door thuis aanwezig te zijn kunnen bepaalde activiteiten bovendien makkelijker met werk worden gecombineerd, zoals het wegbrengen van de kinderen naar school. Thuiswerken is in veel soorten werk echter niet mogelijk, omdat de aanwezigheid op de werkplek een vereiste is. In veel 'kantoorwerk' zou het echter wel (deels) kunnen, al is enige ondersteuning vanuit de organisatie, zeker wat betreft

ICT, vaak essentieel. Overigens blijkt thuiswerken niet in alle gevallen een probleemloze strategie te zijn om arbeid en zorg te combineren, aangezien dat wat men *work-home interference* noemt toe kan nemen. Dit is de wederzijdse invloed van ervaringen en belasting op het werk en thuis. Die kan positieve vormen aannemen, doordat ervaring opgedaan op het werk thuis dingen soepeler laat lopen, maar het kent ook negatieve dimensies, als men zich door zorgen over de thuissituatie niet goed op het werk kan concentreren (Dijkers et al. 2007).

Een poging om een deel van het werk thuis te doen overlapt waarschijnlijk in de praktijk regelmatig met het verzoek om op niet-standaarduren te werken. Beide betekenen in principe dat de direct leidinggevende waarschijnlijk minder zicht heeft op de werknemer tijdens zijn activiteiten: dit raakt aan kwesties van vertrouwen en aansturing. Het is bekend dat managers mede daarom vaak niet instemmen met verzoeken om thuis te gaan werken (Peters en Van der Lippe 2003).

Interesse in thuiswerken

16% van de mannen in ons onderzoek werkt al een deel van de tijd thuis en doet dat al langer dan een jaar.⁹ Gemiddeld werken ze achtenhalf uur per week thuis.¹⁰ Van de groep die nog niet thuiswerkt, heeft 36% interesse in thuiswerken, interesse die bij 23% niet resulteerde in actie om dat ook te realiseren.

Thuiswerken blijkt vooral interessant voor mannen met kinderen die naar de basisschool gaan; zij hebben daar meer interesse voor dan vaders van jongere en oudere kinderen. Als strategie is het waarschijnlijk een goede manier om het halen en brengen naar en van school te combineren met werk, terwijl die toegevoegde waarde op de leeftijd dat kinderen naar de crèche of de middelbare school gaan kleiner is. Hoger opgeleiden hebben veel meer interesse in thuiswerken dan lageropgeleiden, en gaan ook veel vaker over tot actie om dat voor elkaar te krijgen. Dit zal grotendeels samenhangen met het soort werk dat ze hebben, dat waarschijnlijk makkelijker op een andere plaats kan worden uitgevoerd. In tegenstelling tot de andere twee strategieën lijkt thuiswerken voor mantelzorgers geen bijzonder nuttige aanpassing. Zij gingen hier niet vaker toe over, en hadden er ook niet vaker interesse in.

Actie om thuis te gaan werken

12% van de mannen ondernam in de afgelopen twaalf maanden actie om een deel van hun tijd thuis te gaan werken. Hoger opgeleiden hebben niet alleen veel meer interesse in thuiswerken dan lageropgeleiden, ze proberen dat ook veel vaker voor elkaar te krijgen.

Die actie nam ook nu weer meestal de vorm aan van het kenbaar maken van de interesse aan de leidinggevende: 58% deed dit. 32% diende een officieel verzoek in, en 4% ging op zoek naar een baan waarbij thuiswerken wel mogelijk is. Anderen gingen mee met ontwikkelingen in hun organisatie die thuiswerken mogelijk maakten, en een handvol respondenten heeft het 'gewoon gedaan' en stuitte daarbij

kennelijk niet op protest (misschien omdat thuiswerken al langer mogelijk was in hun organisatie).

34% van die verzoeken werd ingewilligd, 24% werd afgewezen. 23% resulteerde in een gedeeltelijke instemming: zij mochten minder uren dan ze wilden thuis gaan werken, en voor 19% is het nog onduidelijk. De aantallen respondenten zijn te klein om hierover met enige zekerheid uitspraken te kunnen doen, maar het lijkt erop dat verzoeken van lageropgeleiden vaker werden afgewezen dan die van hoger opgeleiden. Dit zal ook ten grondslag liggen aan het feit dat meer hoger opgeleiden al een deel van hun werk thuis uitvoeren. De mate waarin een functie geschikt is en geschikt wordt geacht voor thuiswerk varieert sterk, en is onder andere afhankelijk van de omvang van de organisatie en de sector, maar ook van het gemiddelde opleidingsniveau en het geslacht van de werknemers (Van Klaveren et al. 2005).¹¹

Voor een derde van de mannen die actie ondernamen, was de zorg voor kinderen de voornaamste reden. Van de vaders van jonge kinderen noemde ruim de helft dit als de voornaamste reden om thuis te gaan werken. Maar ook hier zijn er andere motivaties: ruim de helft deed dit om reistijd te besparen, en een achtste had een andere reden.

Wanneer overgaan tot actie om thuis te werken?

64% van de voltijds werkende mannen die niet thuiswerken heeft daar ook geen interesse in, 23% heeft wel interesse, maar ging niet over tot actie. Wat weerhoudt hen daarvan?

De leidinggevende wordt niet bijzonder vaak aangewezen als het struikelblok bij het overgaan tot actie om thuis te gaan werken (tabel 4.8). Mensen die daar wel interesse voor hebben zeggen wat vaker dat hun leidinggevende dat liever niet heeft, maar dat is maar een klein deel. Een twee keer zo grote groep zegt dat thuiswerken bij de organisatie waar ze werken niet kan, wat ook nu weer op zowel culturele als technische aspecten kan wijzen. De aard van het werk is de grootste belemmering, en ook de voornaamste reden waarom mensen er überhaupt geen interesse in hebben.

Tabel 4.8

Redenen om geen actie te ondernemen om een deel van de tijd thuis te gaan werken, voltijds werkende mannen (20-64 jaar) naar interesse (in procenten; n = 794)

	geen interesse	wel interesse	totaal
de aard van mijn werk laat dat niet toe	67	60	65
bij de organisatie waar ik werk kan dat toch niet	22	21	22
mijn leidinggevende heeft dat liever niet	2	12	5
wil werk/privé gescheiden houden	4	1	3
geen behoefte, huidige situatie is prima	2	0	1
weet niet/niet over nagedacht	1	2	1
anders	2	4	2

Bron: SCP (VoMa'09)

Ook bij deze strategie zou de zorg voor en om kinderen de meeste mannen dit doen overwegen, en dat zou dan bij mannen die al interesse hebben in thuiswerken meer effect hebben dan bij mannen die daar nog geen interesse in hebben (zie tabel B4.3 in de bijlage). Ook hier is de mogelijkheid dat hun partner daardoor meer uren zou kunnen gaan werken minder een motiverende overweging. Een grotere acceptatie van thuiswerken in de organisatie zou een deel van de mannen doen overwegen om een deel van hun werk thuis te doen; dit geldt vooral voor mannen die daar nu al wel interesse in hebben.

Tabel 4.9

Wanneer zouden mannen overwegen een deel van de tijd thuis te gaan werken, voltijds werkende mannen (24-64 jaar) die geen actie hebben ondernomen (in procenten; n = 794)

	zeker	misschien	niet
als ik het idee heb dat het thuis niet goed loopt/er iets mis is met de kinderen ^a	27	21	16
als mijn partner wil dat ik meer tijd ga besteden aan de zorg voor de kinderen ^a	15	27	21
als we kinderen zouden krijgen ^b	15	17	19
als ik daardoor meer tijd voor mezelf over zou houden	13	25	24
als dat in mijn organisatie meer algemeen geaccepteerd zou zijn	11	20	25
als mijn partner daardoor meer uren kan gaan werken	5	16	36

a Deze stelling is alleen voorgelegd aan mannen met thuiswonende kinderen jonger dan 19 jaar, n = 482.

b Deze stelling is alleen voorgelegd aan mannen zonder kinderen met een partner jonger dan 46 jaar, n = 48. De vierde antwoordcategorie, 'n.v.t.' is niet in de tabel opgenomen, en telt met de gepresenteerde kolommen op tot 100. Bijvoorbeeld: 38% van de mannen gaf dit antwoord bij de stelling 'als ik daardoor meer tijd voor mezelf over zou houden' (100-(13+25+24)). In tabel B4.3 in de bijlage op www.scp.nl zijn de antwoorden uitgesplitst naar mensen die al wel, en nog geen interesse in minder uren hebben, hierbij is de antwoordmogelijkheid 'n.v.t.' wel opgenomen.

Bron: SCP (VoMa'09)

4.7 Samenvatting en conclusies

De vraag in dit deel van het onderzoek was of er ruimte is bij voltijds werkende mannen om hun werktijd anders in te delen, of en welke actie zij daartoe ondernemen en welke hindernissen hen daarvan weerhouden. Daartoe is een enquête gehouden onder voltijds werkende mannen van 24-64 jaar, die samenwonen met een vrouwelijke partner.

Er blijkt zeker interesse te zijn bij mannen om hun werk anders in te delen, bijvoorbeeld door minder te gaan werken, deels thuis te werken of te kiezen voor niet-standaardtijden, hoewel het merendeel van hen dat op dit moment nog niet doet. Die interesse resulteert lang niet altijd in concrete actie en acties die wel worden ondernomen, zijn niet altijd succesvol.

De motivatie om werk anders in te delen heeft zelden als doel te faciliteren dat hun partner meer kan gaan werken, maar de zorg voor kinderen is voor vaders wel een sterke beweegreden. Mannen lijken aanzienlijk gevoeliger voor een beroep op hun rol als vader, dan als partner. Het effect van zorgtaken beperkt zich overigens niet tot kinderen: ook mantelzorg blijkt een reden te zijn waarom mannen minder uren willen werken. Zorgtaken zijn echter zeker niet de enige reden dat mannen overwegen om minder of op andere tijden of plaatsen te gaan werken, meer vrije tijd is voor hen (overigens net als voor veel in deeltijd werkende vrouwen) vaak een belangrijke motivatie.

Het effect van deze aanpassingen op de arbeidstijd van vrouwen kunnen we met dit onderzoek niet in kaart brengen. Hoewel eerder onderzoek doet vermoeden dat we er geen al te hoog gespannen verwachtingen van hoeven te koesteren, is een zeker effect niet uitgesloten. De mannen in dit onderzoek zouden, als ze het zelf konden bepalen, wel een gelijkere verdeling van arbeidsuren tussen henzelf en hun partner verkiezen, ook al willen ze daar gemiddeld maar een kleine herverdeling in aanbrengen. Mannen die kans zien om hun werk anders in te richten om zo meer tijd voor zorg en huishouden vrij te maken, in het verlengde waarvan vrouwen wellicht in staat zouden zijn om meer te gaan werken als hun werkgever een beroep op hen doet, lopen tegen hindernissen op. Een daarvan is financieel: de man verdient in de regel meer dan de vrouw. Maar ook beperkingen in organisaties, zoals een gebrekkige acceptatie van afwijkende arbeidspatronen, weerhouden mannen ervan om hun interesse om te zetten in praktijk.

Wat willen mannen?

Van de drie strategieën om de arbeid aan te passen bestaat er de meeste interesse voor thuiswerken: 23% heeft hier interesse in en 12% ondernam in het afgelopen jaar een poging om thuis te gaan werken. Op andere dan de standaarduren werken is iets dat minder mannen interesseert: 25% ziet er wel wat in, maar slechts 5% ondernam actie om dat realiseren. Voor minder werken leeft bij ongeveer evenveel mannen interesse als voor werken op niet-standaarduren (22%), maar hiertoe ondernemen ze vaker actie (9%), zeker als we in ogenschouw nemen dat de succesvolle pogingen die in een aanstelling voor minder dan 35 uur resulteerden, hier buiten zicht vielen.¹²

Als ze mochten kiezen hoeveel uur ze zouden werken, zouden voltijds werkende mannen gemiddeld drie uur minder willen werken dan hun huidige arbeidscontract toelaat (36 uur per week). Hun partner zou dat dan wel moeten compenseren door gemiddeld drie uur meer te gaan werken. Wanneer hun partner evenveel blijft werken, zouden mannen gemiddeld maar één uur minder willen werken. Oudere mannen hebben een grotere wens om minder te werken dan jongere. Ook mannen die hun voltijdwerkweek nu in vier dagen doen, willen graag minder werken.

Alle mannen wensen een gelijkere verdeling van het betaalde werk tussen henzelf en hun partner, maar niet volledig gelijk. Voor hun partner wensen deze voltijds werkende mannen een deeltijdbaan. Als hun partner nu een kleine deeltijdbaan heeft, zien hun partners hen het liefst twee uur meer werken. Werkt hun partner niet,

dan zien zij haar het liefst dertien uur (meer) werken. Mannen met een partner met een grote deeltijdbaan of voltijdse baan, zien hun vrouw het liefst wat minder werken (één tot maximaal vijf uur). Ook wensen ze een kleinere baan voor hun vrouw wanneer ze kinderen hebben in de basisschoolleeftijd of wanneer ze zelf 56 jaar of ouder zijn. Overigens is daarin weinig veranderd in de afgelopen vijftien jaar.

De reden waarom mannen deze aanpassingen zoeken is vaak kinderzorg (vooral voor mannen met kinderen onder de 4), maar ook vrije tijd voor henzelf, of, in geval van telewerken, het vermijden van reistijd. Het faciliteren dat hun vrouw meer uren kan gaan werken zou maar voor een enkeling reden zijn om zijn arbeidstijd of -plaats aan te passen. Nu blijkt uit hoofdstuk 3 ook dat de meeste vrouwen met een kleine deeltijdbaan weinig tot geen interesse hebben om meer uren te gaan werken, dus waarschijnlijk achten de mannen in kwestie dit gewoon niet zo aannemelijk. Ook speelt bij vermindering van de arbeidsduur ongetwijfeld mee dat de mannen in nagenoeg alle gevallen het grootste deel van het huishoudensinkomen inbrengen en in veel gevallen ook per uur meer verdienen. Een uitruil van arbeidsuren zou dan resulteren in inkomensverlies op huishoudensniveau.

Als het erop aankomt, lijkt bij een deel van de mannen enige angst te bestaan dat als ze minder uren gaan werken, ze die tijd niet naar eigen inzicht kunnen besteden. Er is een deel dat best interesse heeft in minder uren werken, maar pas tot actie over zal gaan als zeker is dat die tijd ook overblijft als hun vrije tijd. Vermoedelijk is het voor veel voltijds werkende mannen niet aantrekkelijk om minder uren te gaan werken en die tijd dan te besteden aan huishoudelijke en/of zorgtaken.

Zorgen over de kinderen zouden mannen het vaakst in beweging krijgen: veel mannen zeggen aanpassingen te zullen overwegen waardoor ze meer uren thuis zijn, of beschikbaar zijn, als ze het gevoel zouden hebben dat het niet goed gaat met hun kinderen. Ook voor druk van hun partner om meer tijd aan kinderzorg te besteden zegt nog een flink deel gevoelig te zijn. Dat vaders die al een aanpassing maakten, ook vaak zeggen dat dat vanwege de zorg voor hun kinderen was is hier wel mee in lijn, maar binnen de heersende taakverdeling tussen mannen en vrouwen als het om zorg voor de kinderen gaat, is het de vraag of en wanneer het hier daadwerkelijk van zou komen, en of hindernissen in de organisatie dan wel geslecht kunnen worden. Zolang alles op rolletjes loopt, lijken de meeste mannen niet geneigd een verandering in hun patroon aan te brengen.

Wat doen ze?

De meeste voltijds werkende mannen werken op de traditionele dagen en tijden. Ze werken vijf dagen per week acht uur per dag, meestal van maandag tot en met vrijdag, en in de regel niet 's avonds. Een kleine minderheid heeft zijn werktijden anders ingericht. Deze mannen doen het werk in minder dagen, zodat ze meer dagen vrij zijn, of werken minder uren per dag door het werk te spreiden over de week of over de avonduren, zodat ze 's ochtends later kunnen beginnen of 's middags eerder naar huis kunnen. Dergelijke arbeidstijden kunnen ruimte bieden voor een

soepelere afstemming van betaald werk en zorgtaken, waardoor partners wellicht gemakkelijker meer uren zouden kunnen gaan werken. Of dit ook de werkelijke redenen is waarom deze mannen werktijden hebben die afwijken van het standaard 5x8-patroon, kan op grond van deze cijfers echter niet worden vastgesteld. Verder zal de mate waarin werkgevers een dergelijke invulling van de werkweek toestaan, afhankelijk zijn van de aard van het werk en verband houden met onder andere de sector en het functieniveau, en dus zeker niet voor iedereen een reële optie zijn.

Bijna een op de vijf mannen in ons onderzoek ondernam een poging om hun werktijden anders te plannen of (deels) thuis te werken. Deze pogingen waren lang niet altijd succesvol: tussen een derde en de helft van de acties resulteerde in het gewenste resultaat.

De hindernissen die mannen ervan weerhouden om minder, op andere tijden of thuis te gaan werken variëren enigszins tussen de drie strategieën. De vermindering in het huishoudensinkomen die ontstaat als mannen minder gaan werken, weerhoudt veel van hen daarvan. Maar bij alle drie de aanpassingen wordt de aard van het werk het meest als de barrière genoemd.

Werkgevers en organisaties worden in sommige gevallen als hindernis aangewezen door mannen die hun arbeid anders zouden willen indelen. Als het voor mannen meer geaccepteerd en mogelijk wordt om op andere uren te werken dan de standaardtijden, of om een deel van hun werk thuis te verrichten, dan kunnen zij op die manier misschien meer tijd thuis vrijmaken. Dat biedt mogelijkheden voor een herverdeling van de huishoudelijke en zorgtaken met de partner. Of ze een groter aandeel van die onbetaalde arbeid op zich zouden nemen moet dan natuurlijk nog blijken, en ook is het de vraag in hoeverre dat effect zou hebben op de arbeidsduur van vrouwen. Maar de mogelijkheid is er.

Noten

- 1 De voltijds werkende mannen met een vrouwelijke partner zijn geselecteerd uit een representatief panel (zie hoofdstuk 1). In hoeverre de uiteindelijke respondenten een afspiegeling vormen van alle voltijds werkende mannen met een vrouwelijke partner in Nederland wat betreft opleiding, leeftijd of inkomen, is echter lastig te controleren door het ontbreken van landelijke cijfers hierover.
- 2 Het lijkt erop dat de onderzoekspopulatie daarmee relatief hoogopgeleid is. Zie de onderzoeksverantwoording in hoofdstuk 1 voor meer informatie over de steekproef.
- 3 We gaan ervan uit dat mannen die vinden dat de mening van hun familie of vrienden er niet toe doet, het antwoord 'weet niet/n.v.t.' hebben gekozen.
- 4 De overige 13% gaf hier aan dat dit niet van toepassing is (niet in de tabel). Uit de pilot bleek dat hier mannen onder vallen die deze beslissing een privékwestie beschouwen, waarop de opinie van hun vrouw niet van toepassing is, of mannen die weten dat hun partner dat soort druk nooit op hen zal uitoefenen.
- 5 We weten niet of de vier uur die mannen nu gemiddeld overwerken dan gehandhaafd blijven.
- 6 7% heeft een arbeidscontract tussen de 35 en 40 uur per week, maar werkt structureel meer dan 40 uur per week, 1% heeft twee of meer banen, waardoor het totale aantal uren per week boven de 40 uitkomt, en 2% heeft een arbeidscontract van meer dan 40 uur per week.
- 7 13% van de voltijds werkende mannen van 56 jaar en ouder doet zijn werk in vier dagen of minder.
- 8 11% van de voltijds werkende vaders met een jongste kind onder de 4 jaar doet zijn werk in vier dagen of minder.
- 9 Zij ondernamen in het afgelopen jaar geen actie om thuis te gaan werken.
- 10 De standaarddeviatie is 6,1.
- 11 Thuiswerken wordt minder vaak toegestaan in organisaties waar veel mannen werken, maar als het toegestaan is, werken mannen vaker thuis dan vrouwen (Van Klaveren et al. 2005).
- 12 Eerder onderzoek doet vermoeden dat dat er niet veel zullen zijn.

5 *Uitbreiding van de arbeidsduur* *Slotbeschouwing*

Saskia Keuzenkamp

Nu de arbeidsdeelname van vrouwen in de afgelopen decennia sterk is gegroeid en Nederland zelfs een van de landen is met de hoogste participatiecijfers ter wereld, wil het kabinet de geringe arbeidsduur van vrouwen vergroten. Op die manier kan het financiële draagvlak voor onze verzorgingsstaat worden vergroot en kan het emancipatieproces een verdere impuls krijgen. Als vrouwen meer uren gaan werken is immers de kans dat zij economisch zelfstandig worden groter, zal hun positie op de arbeidsmarkt meer gelijk worden aan die van mannen en zal het aandeel vrouwen in besluitvormende posities mogelijk toenemen.

Tijdens de Participatietop in 2007 heeft het kabinet met werkgevers- en werknemersorganisaties daarom onder meer afgesproken een taskforce in te stellen en op 1 april 2008 werd de *Taskforce DeeltijdPlus* geïnstalleerd. Deze beoogt vooral de arbeidsdeelname van vrouwen met een baan van minder dan 25 uur per week uit te breiden. Om dat te realiseren richt de taskforce zich op meerdere doelgroepen. Behalve de vrouwen met een kleine deeltijdbaan zijn dat hun werkgevers en de maatschappelijke omgeving (vooral de partners). De keuze van vrouwen voor een bepaalde arbeidsduur hangt immers niet alleen van henzelf af.

Op verzoek van de taskforce heeft het Sociaal en Cultureel Planbureau onderzoek gedaan naar de behoefte aan en de mogelijkheden voor uitbreiding van de arbeidsduur van vrouwen met een kleine deeltijdbaan. Daarbij is gekeken naar de werkgevers: in hoeverre en op welke wijze spelen die een rol bij het uitbreiden van kleine deeltijdbanen en welke mogelijkheden en belemmeringen zijn er op dit vlak? Ook gingen we na in hoeverre en op welke manier vrouwen met een kleine deeltijdbaan er zelf naar streven meer te gaan werken en hoe zij daarbij ondersteund zouden kunnen worden. We bevroegen vrouwen van 20-56 jaar met een baan van minder dan 25 uur per week; studenten werden uitgesloten. Vanwege de focus op vrouwen met een kleine deeltijdbaan zijn het onderzoek onder werkgevers en dat onder de vrouwelijke deeltijders uitgevoerd in sectoren waar veel vrouwen werken en waar veel in deeltijd wordt gewerkt: de zorg- en welzijnssector, het onderwijs, de detailhandel en de schoonmaak. De overheid is eveneens meegenomen, niet zozeer omdat daar relatief veel vrouwen werken en er veel kleine deeltijdbanen voorkomen, maar omdat de overheid een grote werkgever is en het kabinet als representant van de overheid zelf een voortrekkersrol kan spelen bij beleid gericht op uitbreiding van de arbeidsduur. Bovendien hebben we onderzoek gedaan onder voltijds werkende mannen tussen de 24 en 64 jaar (met een baan van ten minste 35 uur per week), die samenwonen met een vrouwelijke partner. In hoeverre bestaat bij hen de wens minder te gaan

werken of hun werk anders te organiseren? Bij het verkennen van beleidsopties om de arbeidsduur van vrouwen te vergroten, kijken beleidsmakers immers eveneens naar de mogelijke rol van de mannelijke partners. Door een aanpassing van hun betaalde werk zouden mannen een deel van het onbetaalde werk dat hun partners doen kunnen overnemen, waardoor laatstgenoemden in staat worden gesteld om meer uren te gaan werken. We onderzochten de wensen en veranderingspogingen van mannen wat betreft aanpassing van hun arbeidsduur, verandering van hun werktijden en thuiswerken.

Een uitgebreide samenvatting van de bevindingen is voor in dit rapport te vinden. In dit hoofdstuk trekken we de conclusies en gaan we in op de mogelijke betekenis van de bevindingen voor het beleid.

Enige uitbreiding van de gemiddelde arbeidsduur lijkt mogelijk ...

Wat valt nu allereerst te concluderen over de vraag in hoeverre de arbeidsduur van vrouwen kan worden uitgebreid? Onder vrouwen met een kleine deeltijd baan is er zeker een groep die meer uren wil werken: een op de tien vrouwen wil dat graag en nog eens twee op de tien kan en wil eventueel wat meer werken. Als de vrouwen met een kleine deeltijd baan in de genoemde vijf sectoren erin slagen de door hen gewenste arbeidsduur te realiseren, zou hun gemiddelde arbeidsduur per week uitkomen op twintig uur. Dat is twee uur meer dan zij nu gemiddeld werken. Een toename dus, hoewel het nog altijd kleine deeltijd banen blijven. Op de langere termijn lijkt het perspectief bij deze groep nog wat rooskleuriger. Meer dan de helft van de vrouwen zegt over vijf jaar meer uren te kunnen en willen werken. Als zij realiseren wat ze voor die verdere toekomst als gewenste arbeidsduur opgeven, komt het gemiddelde uit op 22 uur per week, dus vier uur meer dan in de huidige situatie.

Nu gaat het hier om zeggedrag. Of vrouwen hun arbeidsduur daadwerkelijk zullen uitbreiden hangt af van tal van factoren. De mogelijkheden op de arbeidsmarkt zijn een eerste belangrijke voorwaarde. In dit onderzoek gaat het vooral om sectoren waar de werkgelegenheidsperspectieven ook op de langere termijn waarschijnlijk wel gunstig zijn. Ook hangt het ervan af in hoeverre de werkgevers in die sectoren vrouwen in de gelegenheid stellen om meer te gaan werken of hen zelfs daartoe stimuleren. Het werkgeversonderzoek wijst uit dat er in een behoorlijk deel van de organisaties (zes van de tien) in principe wel mogelijkheden zijn om dienstverbanden te vergroten.

... maar vanzelf zal het waarschijnlijk niet gaan

Driekwart van de vrouwen is er zeker van of acht het waarschijnlijk dat er mogelijkheden zijn om hun arbeidsduur uit te breiden en ook veel werkgevers geven zoals gezegd aan dat dat zou kunnen. Tegelijkertijd bleek echter dat ruim driekwart van alle vrouwen in het jaar voorafgaand aan het onderzoek geen pogingen heeft ondernomen om meer uren te gaan werken. En als zij het al hebben geprobeerd is dat in meer dan de helft van de gevallen niet gelukt. Werkgevers van hun kant blijken weinig concrete initiatieven te nemen om de arbeidsduur van hun medewerkers te

vergroten en over het algemeen vinden zij eigenlijk dat het initiatief hiervoor van de werknemers moet komen. Al met al zal de meerderheid van de kleine deeltijders en de meerderheid van de werkgevers waarschijnlijk dus niet uit zichzelf actie ondernemen om deeltijdbanen te vergroten.

Deeltijdwerk als vanzelfsprekendheid

Er zijn verschillende verklaringen te geven voor het feit dat de door het kabinet bepleite uitbreiding van de arbeidsduur van vrouwen niet zonder meer werkelijkheid zal worden. De belangrijkste daarvan is wellicht dat werkgevers en werknemers deeltijdwerk (door vrouwen) als iets volstrekt vanzelfsprekends ervaren. De werkgevers zijn eraan gewend. In de zorg- en welzijnssector, het (primair) onderwijs, de detailhandel en de schoonmaak vormen vrouwen de meerderheid onder het personeel en in Nederland werken vrouwen tegenwoordig nu eenmaal meestal in deeltijd. Voor de werkgevers is deeltijdwerk een *fact of life*. Dat geldt ook voor kleine deeltijdbanen. In de verpleeg- en verzorgingstehuizen en de detailhandel is dat de helft van alle banen en in de thuiszorg en de schoonmaak zelfs twee derde. Bij de overheid komen kleine deeltijdbanen het minst voor: ongeveer een op de zes banen is er een van minder dan 25 uur per week. Het lijkt erop dat deeltijdwerk zo vanzelfsprekend is, dat niet alleen het in deeltijd werken zelf niet ter discussie staat, maar de omvang van die deeltijdbanen evenmin een issue is.

Onder vrouwen met een kleine deeltijdbaan leeft zelden een sterke behoefte om meer uren te werken. Zoals gezegd wil slechts een op de tien graag (iets) meer uren werken. Twee derde van de vrouwen is tevreden met het huidige aantal arbeidsuren. De vrouwen in de schoonmaak, de kleinste onderzochte sector, wijken wat af van dit algemene beeld. Zij willen relatief vaak graag meer uren werken (26%), hoewel ze ook dan gemiddeld nog altijd een baan van minder dan 25 uur verkiezen.

Mannen die samenwonen met een vrouwelijke partner blijken over het algemeen eveneens tevreden te zijn met de huidige verdeling van de betaalde arbeid. Als er geen verandering optreedt in de arbeidsdeelname van hun vrouw, zouden zij hun eigen gedrag grotendeels hetzelfde willen houden (zij zouden dan slechts één uur per week minder willen werken). Als een herverdeling wel mogelijk zou zijn, geven zij een bescheiden wens tot verandering te kennen. Zelf zouden zij dan gemiddeld drie uur per week minder willen werken, als hun vrouw er gemiddeld drie uur bij neemt. De ideale baan ligt voor de ondervraagde mannen die nu voltijds werken op 36 uur per week, ongeacht het aantal uren dat hun vrouw werkt. Voor haar is en blijft een deeltijdbaan in hun ogen ideaal.

Kortom: werkgevers gaan er op voorhand van uit dat vrouwen in deeltijd willen werken en de uitkomsten van de onderzoeken onder vrouwen en mannen bevestigen dat beeld. Ook uit eerder onderzoek weten we dat de scheve verdeling van betaald en onbetaald werk geen bron van ontevredenheid is onder paren (zie bijvoorbeeld Van der Vinne 1998). Bovendien is bekend dat de taakverdeling binnenshuis slechts bij iets meer dan de helft van de vrouwen en mannen die deel uitmaken van een paar überhaupt een onderwerp van gesprek is (Cloin en Boelens 2004). Het gaat zoals het

gaat en tot meningsverschillen komt het meestal al helemaal niet. Zo'n driekwart van de vrouwen en mannen geeft aan zelden of nooit een meningsverschil over de taakverdeling binnenshuis te hebben. In hoeverre er wordt gesproken over de verdeling van het betaalde werk en dus over de arbeidsduur van de partners, is recent niet onderzocht. Eerder onderzoek leerde echter dat als er conflicten over de totale taakverdeling zijn, die voornamelijk gaan over het huishoudelijk werk en in mindere mate over het betaalde werk of de zorg voor kinderen. Het is vaker de onvrede van de vrouw die daaraan ten grondslag ligt dan die van de man (Kluwer 1998). In ons onderzoek vroegen wij de vrouwen of hun man hen stimuleert om de arbeidsduur uit te breiden, maar dat bleek relatief weinig het geval. Een op de zeven vrouwen gaf aan dat haar partner graag zou zien dat zij meer zou gaan werken. Omgekeerd vroegen wij de mannen of zij door hun vrouw worden gestimuleerd om minder te gaan werken, hetgeen wat meer voorkomt (29%).

Werkgevers aan zet?

Afgaand op wat werkgevers zelf zeggen over het uitbreiden van de arbeidsduur van vrouwen valt allereerst op dat hun grondhouding is dat dit in principe vooral een zaak is van de vrouwen zelf. De meeste werkgevers in de onderzochte sectoren staan er niet negatief tegenover, maar het is in elk geval niet direct iets waar zij een taak voor zichzelf zien weggelegd. Ze vinden het vele deeltijdwerk in hun organisatie meestal overigens ook niet speciaal lastig, ze zijn eraan gewend. Alleen in het onderwijs blijkt men het soms wel lastig te vinden. Voor sommige organisaties zijn kleine deeltijdbanen juist buitengewoon handig. In de verpleeg-, verzorgings- en gehandicaptenhuizen, de detailhandel en in de schoonmaakbranche noemen werkgevers de hoge mate van flexibiliteit die dat biedt bij de roostering een duidelijk voordeel voor de bedrijfsvoering.

Het is in dat licht niet vreemd dat betrekkelijk weinig werkgevers concreet beleid voeren gericht op uitbreiding van deeltijdbanen (13%). Waaruit dat beleid bestaat werd uit het survey helaas niet duidelijk. In de interviews en focusgroepen is eveneens gevraagd wat voor acties volgens de werkgevers mogelijk effectief zullen zijn, maar de verwachtingen van werkgevers lijken niet erg hoog gespannen. In hun ogen zijn de meeste vrouwen tevreden met hoe het nu is – en het onderzoek onder de vrouwen leert dat dat in de meeste gevallen inderdaad zo is. De enige concreet bestaande initiatieven die wij tegenkwamen, waren experimenten met zelfroosteren, die momenteel in de zorg plaatsvinden. Doordat het personeel zo meer zeggenschap krijgt over de werktijden, zou dat tot een omvangrijker arbeidsduur kunnen leiden. Of dat zo uitpakt moet nog blijken; effectstudies ontbreken vooralsnog (zie ook het overzicht van ervaringen met zelfroosteren in Portegijs et al. 2008b).

Men kan zich afvragen in hoeverre het realistisch is om op dit front veel eigen initiatief van werkgevers te verwachten. Zolang er zich geen capaciteitsproblemen voordoen en de werknemers tevreden zijn, zal het vergroten van kleine deeltijdbanen niet iets zijn dat werkgevers zelf als prangende kwestie oppakken. Er zit doorgaans geen ruimte in het beschikbare budget voor personeel; alle middelen worden besteed. En

wanneer er een vacature ontstaat zal het vaak eenvoudiger zijn om een nieuwe medewerker voor het gewenste aantal uren aan te trekken, dan om de vrijgekomen uren te verdelen over verscheidene zittende medewerkers. Veel werkgevers zeggen dat ze in tijden van personeelstekorten misschien wel beleid zullen willen ontwikkelen om de arbeidsduur van kleine deeltijdbanen te vergroten. Maar ook in tijden van krapte op de arbeidsmarkt valt nog te bezien of ze dat inderdaad zullen doen; eerder onderzoek wijst uit dat dan primair andere maatregelen worden verkozen (bijscholing en het opvoeren van de werving). Die krapte lijkt overigens in de sectoren waar veel vrouwen met een kleine deeltijdbaan werken vooralsnog mee te vallen. In enkele sub-sectoren (namelijk de thuiszorg, de kinderopvang, het voortgezet onderwijs en de schoonmaakbranche) zeggen wel veel werkgevers moeite te hebben met het aantrekken van werknemers – voor wat voor soort functies dat geldt is echter niet nagegaan.

Met een beroep op het algemeen maatschappelijk belang (zoals het vergroten van de arbeidsparticipatie) kan het kabinet werkgevers stimuleren om actiever te worden. Een deel van de werkgevers zal die handschoen wellicht oppakken, maar waarschijnlijk alleen als uitbreiding van kleine deeltijdbanen voor hun eigen bedrijfsvoering ook wat oplevert. De vraag is vervolgens bovendien wat zij zouden kunnen doen. Werknemers hebben immers zelf het recht hun arbeidsduur te bepalen – Wet aanpassing arbeidsduur (WAA). Werkgevers kunnen hun personeel dus niet dwingen om meer uren te gaan werken. Het zal vooral om stimulerend en ondersteunend beleid moeten gaan. Behalve met het honoreren van verzoeken om uitbreiding van de arbeidsduur lijkt er weinig ervaring te zijn met andere vormen van ondersteunend of stimulerend beleid. Wij zijn maar weinig *good practices* tegengekomen. Overigens was ons onderzoek daar ook niet echt op gericht, maar het onderzoek onder de vrouwen leert dat slechts een bescheiden deel (18%) zich door de werkgever gestimuleerd voelt om meer te gaan werken.

Een mogelijkheid die weinig wordt benut lijkt het agenderen van dit punt in functioneringsgesprekken te zijn. Allereerst bleek dat twee op de vijf vrouwen in het jaar voorafgaand aan het onderzoek helemaal geen functioneringsgesprek heeft gehad. Als ze dat wel hadden, kwam uitbreiding van de arbeidsduur in een derde van de gevallen ter sprake, even vaak op initiatief van de werkgever als van de werknemer. Al met al komt het erop neer dat een op de vijf vrouwen in het jaar voorafgaand aan het onderzoek een functioneringsgesprek heeft gehad, waarin eventuele uitbreiding van de arbeidsduur aan de orde is gekomen.

Mannen aan zet?

De volgende belangrijke ‘partners in crime’ zijn de mannen. We onderzochten drie vormen van verandering van de arbeidsdeelname van mannen, die relevant kunnen zijn om de taken met de partner anders te verdelen: het verkorten van hun arbeidsduur, aanpassing van de werktijden of meer thuiswerken.

Een op de vijf voltijds werkende mannen gaf aan wel minder te willen gaan werken, maar heeft daartoe geen actie ondernomen in het jaar voorafgaand aan het onderzoek. Een op de tien wil minder werken en heeft daadwerkelijk geprobeerd dat te

realiseren. Bij de helft lukte dat, maar ze werken nog altijd in een baan van ten minste 35 uur per week en zijn in onze definitie dus nog steeds een voltijder. Bij deze bevindingen moet in gedachten worden gehouden dat de mannen die minder willen werken en wie dat in substantiële mate is gelukt, niet meer in onze onderzoekspopulatie voorkomen omdat zij inmiddels geen voltijd baan meer hebben. Overigens is het relevant om op te merken dat de mannen die minder wilden gaan werken en daartoe pogingen ondernamen, dat vooral (65%) deden vanuit een behoefte aan meer vrije tijd. Meer tijd om te zorgen voor kinderen of anderen werd door een derde genoemd.

Een op de vier mannen die nu op standaardtijden werken, gaf aan andere tijden te verkiezen. En een op de 25 probeerde dat daadwerkelijk te verwezenlijken. Een kwart van de ondervraagde mannen werkt overigens al (deels) op niet-standaardtijden. De zorg voor kinderen of anderen was voor de helft van de mannen reden om te proberen de werktijden aan te passen, maar ook andere redenen werden veel genoemd – zoals het vermijden van de files of het verminderen van reistijd door vier dagen van negen uur te gaan werken.

De derde verandering van de organisatie van het betaalde werk die we onderzochten betreft het thuiswerken. Ongeveer zes van de tien onderzochte mannen blijkt dat momenteel al voor een deel van de tijd te doen. Van de overige mannen probeerde een op de zeven in het afgelopen jaar om een deel van zijn werktijd thuis door te brengen en nog eens een kwart zou dat wel willen, maar heeft niet geprobeerd het te realiseren. De meest genoemde reden was het voorkomen van reistijd, maar ook de zorg voor kinderen werd veel genoemd.

Het op een of andere manier veranderen van het standaardarbeidspatroon is dus iets wat redelijk veel mannen doen en de wens daartoe leeft onder aanzienlijke groepen mannelijke werknemers. Een belangrijke vraag is vervolgens wat het belang van dergelijke veranderingen is, in het licht van de door het kabinet gewenste vergroting van de arbeidsduur van vrouwen. De optie om mannen minder uren te laten werken staat op gespannen voet met het kabinetsstreven om de arbeidsparticipatie in zijn geheel te verhogen. De vergroting van het arbeidsvolume zal van vrouwen moeten komen (en van ouderen en andere niet- of weinig participerende groepen), waarbij het de vraag is of veranderingen in de arbeidsorganisatie van mannen (andere tijden, thuiswerken) daartoe bijdragen. Eerder onderzoek wijst uit dat de verwachtingen op dat vlak in elk geval bescheiden moeten zijn. De voorwaarden waaronder vrouwen hun arbeidsduur willen uitbreiden hebben vooral betrekking op (de organisatie van) het werk van de vrouwen zelf: het beter kunnen afstemmen van de werktijden op het privéleven, vrij kunnen nemen als dat vanwege zorgtaken nodig is of leuker werk krijgen (Cloïn 2008; Cloïn en Souren 2009). Een op de zeven à acht vrouwen met kinderen onder de 12 jaar zegt meer te willen werken als de partner meer tijd besteedt aan de huishoudelijke en zorgtaken of als hij minder gaat werken. Bij de vrouwen zonder (jonge) kinderen gaat het om hooguit een op de tien (Cloïn en Souren 2009). Zoals gezegd willen mannen vooral minder gaan werken om meer vrije tijd te hebben. Het hebben van extra tijd

voor de zorg voor kinderen of anderen speelt echter ook een rol. Die laatste reden lijkt belangrijker bij de keuze om de werktijden aan te passen: bij de helft van de mannen die dat deed was dat de reden. Thuiswerken is vaker ingegeven door de wens om reistijd te besparen, slechts een derde van de mannen die (deels) thuis werkt noemde de zorg voor kinderen als belangrijkste reden.

Van verandering van de arbeidspatronen van mannen valt al met al wellicht een bescheiden (potentieel) effect te verwachten. Dit bescheiden verwachtingspatroon geldt ook voor de andere mogelijkheden om de arbeidsduur van vrouwen te vergroten. Daarmee lijkt stimulerend beleid op dit vlak toch wel zinvol.

Vrouwen aan zet?

Uiteindelijk zijn het natuurlijk de vrouwen met de kleine banen zelf die meer uren zullen moeten gaan werken – zo vindt het kabinet. Eerder bespraken we al dat er een substantiële groep vrouwen (31%) is die (eventueel of graag) meer uren willen werken. Een opmerkelijke bevinding uit ons onderzoek is dat werkgevers daarbij volgens de vrouwen een stimulerende rol kunnen vervullen. Een derde van de vrouwen zegt namelijk zeker meer te willen werken als de werkgever erg omhoog zou zitten en hen vraagt om meer uren te komen werken; nog eens vier op de tien zou dat overwegen. Overigens valt daarbij niet uit te sluiten dat vrouwen dat vooral als een tijdelijke uitbreiding opvatten. Tegelijkertijd voelt momenteel slechts een op de vijf vrouwen zich door de werkgever gestimuleerd om de arbeidsduur uit te breiden.

Er is dus duidelijk potentieel. Zes op de tien vrouwen geeft aan dat zij zeker meer zou willen gaan werken als aan ten minste een van de volgende voorwaarden is voldaan: betere afstemming van werktijden en privésituatie, een werkgever die een beroep op hen doet, meer thuis kunnen werken, een hoger uurloon, leuker werk of een hogere functie. En nog eens drie op de tien zou het overwegen. Er is potentieel, maar we zagen ook dat de meeste vrouwen tevreden zijn met de huidige situatie. Maar ook al zou maar een kwart van al die vrouwen die aangeven onder bepaalde voorwaarden hun arbeidsduur uit te breiden, dat ook daadwerkelijk doen, en ook al zou het maar om een paar uur gaan, dan nog betekent dat in absolute aantallen een substantiële vergroting van het arbeidsvolume.

Aanknopingspunten voor beleid

Het lijstje met de voorwaarden die vrouwen over de streep kunnen trekken geeft aanknopingspunten voor verdere beleidsontwikkeling en -uitvoering. In de meeste gevallen gaat het om maatregelen op de werkvloer. Leidinggevendenden kunnen systematisch in functioneringsgesprekken met hun in deeltijd werkende medewerkers de mogelijkheden om meer uren te werken aan de orde stellen. En ook kunnen zij natuurlijk nagaan in hoeverre er individuele afspraken mogelijk zijn om te voldoen aan de voorwaarden die vrouwen stellen aan uitbreiding van hun arbeidsduur.

Werkgevers zeiden in de interviews dat zij wellicht minder vanzelfsprekend wensen van hun personeel om de arbeidsduur te verminderen moeten accepteren en eerst zouden kunnen bezien of er geen andere oplossingen mogelijk zijn (bijvoor-

beeld door aanpassing van de werktijden). Het is goed denkbaar dat het makkelijker is om te voorkomen dat vrouwen hun arbeidsduur onnodig reduceren, dan om hen er later weer toe te bewegen hun uren uit te breiden. En misschien is juist vooral hier de meeste winst te boeken: voorkomen dat vrouwen hun arbeidsduur structureel verminderen. Het later weer uitbreiden van deeltijdbanen zal bij werkgevers immers vaak op praktische belemmeringen stuiten en de vrouwen zelf (met hun partners) zijn inmiddels gewend aan een bepaald inkomensniveau en rolpatroon. Een belangrijke rem op het kabinetsstreven naar uitbreiding van kleine deeltijdbanen is echter dat werkgevers eigenlijk geen probleem hebben op dit punt (soms leveren kleine deeltijdbanen hen zelfs voordelen op).

Ook de overheid kan een rol vervullen. Eigenlijk blijkt het vooral de overheid te zijn die kleine deeltijdbanen problematisch vindt. We zagen immers dat de meerderheid van de vrouwen er tevreden mee is, mannen het anderhalfverdienersmodel prefereren waarbij hun vrouw een kleine deeltijd baan heeft en werkgevers vooral andere dingen aan hun hoofd hebben. De vraag die dan opkomt is hoe belangrijk het kabinet het vindt om uitbreiding van de arbeidsduur te bevorderen. Het lijkt er in elk geval niet op dat men wil tornen aan het recht op aanpassing van de arbeidsduur, dat werknemers immers op dat punt een sterke positie geeft. In het kabinetsbeleid gericht op het combineren van arbeid en zorg ging de meeste aandacht tot noch toe uit naar de kinderopvang. Bovendien treft het kabinet maatregelen om de marginale belastingdruk te verlagen, waardoor het lonender wordt om de arbeidsduur uit te breiden. En ook de instelling van de *Taskforce DeeltijdPlus* is van recente datum. Die taskforce zal vooral een belangrijke rol kunnen vervullen in het doorbreken van de vanzelfsprekendheid van deeltijdwerk. Door uitbreiding van de arbeidsduur zo expliciet op de publieke agenda te zetten worden verschillende partijen in elk geval geprikkeld om hier meer over na te denken.

Ruimte voor verandering

De keuze van veel vrouwen om in deeltijd te werken werd tot voor kort niet of nauwelijks ter discussie gesteld, alleen de columnist Heleen Mees laat wat dit betreft op gezette tijden van zich horen (Mees 2007). Deeltijdwerk was (en is) dé manier voor vrouwen om arbeid en zorg te combineren. Dat betekent echter niet dat die praktijk onveranderbaar is. Na de sterke groei van de participatiegraad van vrouwen in de afgelopen decennia, is het denkbaar dat we nu aan een nieuwe fase beginnen, waarin ook de arbeidsduur omhoog gaat. Een recent bericht van het Centraal Bureau voor de Statistiek duidt daar al enigszins op: tussen 2001/2003 en 2006/2008 is het aandeel vrouwen dat minder ging werken na de geboorte van het eerste kind, afgenomen van 36% naar 31% (www.cbs.nl¹). Zoals dit onderzoek duidelijk heeft gemaakt, zijn er tal van krachten die maken dat de huidige situatie niet snel zal veranderen. Maar ook bleek dat er bij veel van de betrokkenen ruimte is voor verandering. Het meest hoopgevende bericht is wellicht dat een op de tien vrouwen met een kleine deeltijd baan graag meer uren wil werken. Als het zou lukken om dat te verwezenlijken en als vergroting van deeltijdbanen vaker iets is dat serieus wordt overwogen, zou er al heel veel gewonnen zijn.

Noot

- 1 www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2009/2009-2884-wm.htm (verschenen op 31 augustus 2009).

Working part-time: (not) a problem?

Summary

The labour participation rate of women in the Netherlands is high: in 2007, 70% of women had a job for at least one hour per week, a figure exceeded only in Denmark and Sweden (73% and 72%, respectively). The percentage of people in part-time work is also high in the Netherlands, with 60% of women working no more than 30 hours per week. The average number of hours worked by women in the Netherlands (25 hours per week) is therefore relatively low compared with other countries.

This report is concerned with the question of how much scope there is to increase the working hours of women. The study was broken down into three substudies, addressing the following three central questions:

- 1 What role do employers play in increasing the working hours of part-time staff, how extensive is that role, and what are the opportunities and obstacles in this regard?
- 2 How keen are women with small part-time jobs (less than 25 hours per week) to increase their working hours, how do they try to do this, and by whom could they be encouraged to do so?
- 3 To what extent would men in full-time jobs like to reduce their working hours, organise their work more flexibly or work from home more, what are their reasons for this, and which obstacles do they encounter in seeking to do so?

The survey of employers was carried out in five sectors: care and welfare, retail, education, the public sector and the cleaning industry. Only employers with at least five employees were surveyed. More than 2,000 employers took part in this telephone survey. In addition, qualitative interviews were held in fifteen labour organisations and four focus group discussions were conducted.

The survey of women with small part-time jobs focused on the same five sectors. The survey population was limited to women aged between 20 and 56 years who had (at most) one paid job. This resulted in 3,758 usable questionnaires.

The survey of men in full-time jobs (a job for at least 35 hours per week) covered all sectors of the labour market. As in the survey of part-time working women, students and the self-employed were excluded. The survey concentrated on men aged between 24 and 65 years living with a female partner.

Substudy 1: Employers

Employers on small part-time jobs

In four of the five sectors studied, almost half or more of women with a job work less than 25 hours per week. This occurs most frequently in the cleaning sector (75%), followed by retail (64%) and the care and welfare sector (56%). The figure in education is 44%, and in the public sector it is 'only' 29%.

Part-time working is something that employers are accustomed to, especially for female staff. They take it for granted that their employees want to work part-time primarily in order to be able to combine work with looking after children. Importantly, however, they see this above all as a personal decision, which is in effect not the employer's business.

Part-time jobs sometimes offer a solution to employers, for example because commercial and organisational circumstances within a sector can mean that there are peaks and troughs in the staffing needs. In the care sector (and especially in nursing and care homes and institutions for the disabled), and also in the retail and cleaning industries, work planning is frequently cited as a reason for offering only small part-time jobs; this reason is given by between two-thirds and three-quarters of employers in these sectors. Cost considerations are also frequently put forward as a factor (by an average of 40% of employers). However, the most frequently given reason for offering employment only in the form of small part-time jobs is that this is the preferred option of employees (69%).

Policy of employers to enlarge small part-time jobs

Most employers do not regard (the high proportion of) small part-time jobs as a problem. It therefore comes as no surprise that the vast majority of employers have no policy aimed at increasing the number of hours worked by staff in small part-time jobs; only 13% responded in the affirmative when asked if they had a 'definite policy' in this regard. Those employers which do pursue (or are considering introducing) such a policy do so mainly because it is in their own interests. The most frequently cited reason is threatened staff shortages (31%), followed by the need to resolve communication, coordination and planning problems (22%). The needs of the staff are a reason for 19% of employers to operate a policy to increase working hours, or to consider doing so.

To obtain a clearer picture of the behaviour of employers, they were asked how they deal with requests from employees to increase their working hours, and whether and to what extent they themselves develop initiatives to encourage those in small part-time jobs to work longer hours. Almost half the employers surveyed had received a request from an employee to increase their working hours in the three years preceding the survey; a third had never received such a request. Most such requests are granted (30% of employers report that they always do so, 35% that they usually do so). Only a small proportion (4%) of employers never grant such a request. Employers themselves also sometimes suggest increases in the working hours of

their staff: 43% said they had done so once in the three years preceding the survey; 10% had done so more than once and 6% had done so regularly.

Employers and employees are thus active to roughly an equal degree in this regard, but the more in-depth qualitative study revealed that the initiative usually comes from the employee. One possible explanation for this is that when employers suggest that their staff increase their working hours, they usually have in mind a temporary increase in order to accommodate short-term staffing difficulties.

Opportunities and obstacles encountered by employers

The majority of employers think there are opportunities for enlarging small part-time jobs, but 40% (mainly in the retail and cleaning sectors) say this is not possible. Just over half of employers (56%) do not see a role for themselves here, however; this view is particularly prevalent among employers in the retail sector (69%). When respondents were asked what kind of things they could do (this question was only put to employers which saw a potential role for themselves), the most common answer was 'encouraging, allowing the possibility to be discussed, mediating' (30%). In the education sector, making available extra hours was frequently cited (46%).

However, employers also see all kinds of impediments to efforts to increase the number of hours worked by employees in small part-time jobs. In the first place, the practical benefits of small part-time jobs for the organisations themselves (see also above) sometimes predominate. In the second place, budgetary constraints and limits to the size of the permanent staff can sometimes be an obstacle to enlarging part-time jobs. And in the third place, employers point to a lack of interest on the part of employees; 42% of employers report that this is a (very) significant factor.

Employers relatively inactive

The main conclusion from this part of the study is that employers are generally not very active when it comes to enlarging small part-time jobs. They generally do not view these jobs as a problem, and sometimes they can actually benefit from them. They regard the choice of working hours primarily as a personal decision for the employee. On the other hand, employers have nothing against part-time staff increasing their working hours, and many of them also see opportunities for doing so.

Substudy 2: Women with small part-time jobs

Do women with small part-time jobs want to increase their working hours?

The second substudy focused on women with small part-time jobs in the care and welfare sector, the retail sector, education, the public sector and the cleaning industry. The findings showed that the majority of these women (65%) are happy with the number of hours they currently work outside the home, though 31% would like to work (slightly) more hours than at present. Most say they might be willing to work more hours (20%), while 11% would definitely like to do so. The remaining

group (5%) would like to work fewer hours than they do at present. Broadly, women would like to work two hours more than they are currently working on average (i.e. 20 rather than 18 hours per week); in other words, they largely wish to continue in small part-time jobs. It is worth noting here that women are not always consistent in their responses; sometimes they say they are not happy with their current working hours, but when asked how many hours they would like to work, they enter the same number as they are currently working. The reverse also occurs, with women saying they are satisfied with the current working hours, but then entering more (or fewer) hours when asked how many hours they would ideally like to work. Although the question formulation varies, there is evidently a group of women (a total of 14%) who do not have a set 'ideal' number of working hours.

The group who would like to work more hours is found to increase depending on the circumstances. We put forward a number of conditions and asked the women respondents whether they would be willing to work more hours under those circumstances. In total, six out of ten women said they would definitely be willing to do so if at least one of those conditions was met, and a further three out of ten would consider doing so. The most frequently cited conditions were: working hours that better suited their personal situation (33%), an employer who asks them to increase their working hours (33%) and the ability to work from home more (25%). It is likely that in some cases, fulfilling these conditions would mean doing different work, because working more from home in the cleaning sector (cited by 32% of respondents) or in the retail sector (22%) is hardly a realistic option.

The study suggests that the group who would be willing to work more hours differs on a number of points from those who would not. For example, they are (understandably) relatively often women with (very) small part-time jobs, more ambitious women and women who are unable to find a full-time job. Women who work less than their colleagues would also more often like to increase their working hours. Those who work part-time owing to poor health, by contrast, would less often like to work more hours. This also holds for women younger than 35 years, mothers with a child aged under four years and women who find it difficult to combine their work with their personal lives.

Incentive to work more hours

It is clear that women choose *en masse* to work part-time. The study investigated whether they are encouraged by those around them to work more hours. This was found generally not to be the case: 17% of women interviewed reported that their partner encourages them to work longer hours, while 5% are encouraged to do so by parents or parents-in-law and 5% by family or friends. The incentive comes most often from the employer, though once again they form a clear minority (18%).

Performance appraisals can be an opportunity for raising the possibility of increasing working hours. However, two out of five women with small part-time jobs in the five sectors studied had not had a performance appraisal during the year preceding the study, and where they had, their working hours had usually not been

raised. All told, 22% of the women respondents had had a performance appraisal in which the possibility of increasing their working hours had been discussed. This was done just as often on the initiative of the employer as the women themselves.

According to a quarter of the women surveyed, there is no opportunity for increasing the number of hours worked in their particular job; the remainder report that this would probably (35%) or definitely (41%) be possible. Three-quarters of women who (might) be willing to work more hours think this would definitely or probably be possible with their current employer.

Working more hours: attempts and success

Just over one in ten women had attempted to increase their working hours during the year preceding the survey. Most of them (85%) had done so by making their wishes known to their superior. Just under half (45%) had submitted an official request. Looking for another job with more hours is also fairly common (41%). The same applies for women with a very small job; they would like to work more hours more often than women with larger jobs, but are less successful in achieving this.

Four out of ten women who had attempted to increase their working hours had (partially) succeeded in doing so. In particular, younger women and those with an encouraging employer had been successful. The fact that young women relatively often succeed is somewhat unfortunate given that it is mainly older women who would often like to work more hours.

Substudy 3: Men with full-time jobs

The focus on men

It is generally assumed that if men reduce their working hours or organise their work differently (by changing their working times or by working all or part of the time from home), the working hours of women will increase. Men, it is assumed, will then (be able to) take on more household and care tasks, so that this unpaid work no longer presents an obstacle to women increasing their own working hours.

In a survey of men working as employees for at least 35 hours per week and with a female partner, we investigated their desire to change the number of hours they work, their working times and/or their place of work. Most of them (68%) were found to be working 'standard' hours: eight hours a day, from Monday to Friday and not in the evenings. The '4 x 9 model' (working nine hours a day on four days a week, with some work in the evenings) is relatively rare (9%). 7% of men working full-time do not have fixed working days or times. One in ten men have a contract for more than 40 hours per week. The remaining 6% combine shorter days with evening and weekend work.

Reducing working hours

Men in full-time employment are contracted to work an average of 39 hours per week. If they were able to choose themselves the number of hours they and their

partners worked, they report that they would like to work for three hours less and their partners to work three hours more per week. Under our definition, therefore, men would still continue to work mainly full-time. The 'one and a half earner' model, in which the man works full-time and his partner part-time, is the clear favourite among men. In practice, men say they work four hours longer per week on average than the average of 39 hours per week they are scheduled to work according to their employment contracts.

More than two-thirds of men in fact have no desire to cut their working hours; 31% would like to do so. Most of them had not tried to achieve this in the year preceding the survey; 9% of all men working full-time had attempted this, and just over one in three had (partially) succeeded. It should be noted here that those who manage to reduce their working hours to below 35 hours per week automatically fall outside our survey population. Based on earlier research, however, it is likely that this is a very small group.

Those men who had tried to reduce their working hours had done so chiefly because they wanted more free time (65%). For fathers of young children (aged up to four years), looking after the children was a key driver (86%). Health considerations played a leading role for 18% of men.

Men who would like to reduce their working hours but have not made any attempts to do so give two main reasons for this: the nature of their work would make it impossible (cited by 38%) or the loss of income would be too great (37%). Two in ten men say that it is not possible to work part-time in their organisation anyway, or that their superior prefers them not to. Men do say that they would consider working fewer hours under certain conditions (this question was put to those who had not tried to reduce their working hours). This is mainly the case where they are concerned about their children and where this is financially feasible.

Changing working times

As stated, more than two-thirds of men in full-time jobs work at 'standard' times (from 9 to 5, Monday to Friday). A quarter of these men would like to change this, and 9% have attempted to do so. In half these cases they had told their employer of their wish to change their working times; a third submitted an official request. Just over half these men were (partially) successful.

More than half of those who tried to change their working times were motivated by the need to care for children or others. This figure rose to more than three-quarters among fathers of young children. Other reasons were also cited, such as avoiding traffic jams and reducing the time spent travelling to work.

As stated, however, most men had not attempted to change their working times. The most common reason given for this was that the nature of their work did not permit this (48%) and that it would not be possible in their organisation anyway (25%). Men who would like to work at different times but have not tried to change their hours say they would consider changing their working times if this was better for their children, and also if it were more accepted in their organisation.

Working from home

A proportion of the men surveyed (16%) spend part of their time working from home, doing so for an average of eight and a half hours per week. More than a third of the other men would like to work from home for part of the time: 23% would like to do so but have not made any attempts to achieve this; 12% have tried to do so. In most cases (58%), these men made their wishes known to their superior; 32% had submitted an official request. In a third of cases, their wish/request was honoured.

For most men, cutting travel time was the most important reason for wanting to work from home for some of the time. For fathers of young children, looking after the children was an important factor (57%). The reasons for not trying to arrange to work from home some of the time are almost identical to those for not changing working times; once again, the most frequently cited reason is that the nature of their work does not permit this (65%), followed by the belief that it is simply not possible within their organisation (22%). Fathers would once again consider this change if it were better for their children, and more generally, more men would consider changing their working times if it was more common within their organisation.

Concluding remarks: scope for increasing the working hours of women

The study shows that there is definitely scope for increasing the working hours of women with small part-time jobs. One in ten women would like to work more; a further two in ten might be willing to do this, and if certain conditions were met, six in ten women say they would definitely like to work longer hours. Of course, what people say they will do and what they actually do are not always the same thing, and some caution is therefore called for in drawing conclusions.

Most employers, for their part, state when asked that there are in principle opportunities for their employees to enlarge small part-time jobs. At the same time, however, few employers adopt a proactive stance on this point. The frequent occurrence of small part-time jobs is not a problem in most organisations, and in some cases it can even be operationally beneficial to have employees who are happy with a small part-time job. Employers tend to regard part-time work for women as something natural. They believe it is primarily up to the women themselves to make known any wishes they may have had to change this. Employers are generally well disposed to such wishes, although it will not always be easy or possible in practice to make extra hours available.

Men who live with a female partner consider the present skewed division of labour to be generally the most desirable: they themselves prefer to have a full-time job and they like their female partner to work part-time for a limited number of hours. At the same time, however, the survey of women showed that a fair number of men encourage their partners to increase their working hours (17% of the women surveyed reported that their partner did this).

There is thus potential scope for enlarging part-time jobs, but at the same time most people consider things to be just fine the way they are. It is mainly the government which sees the small size of many part-time jobs as a problem. From this

perspective, the setting up of the task force on part-time working (*Taskforce Deeltijd-Plus*) can be regarded as a useful measure for questioning the apparent perception that part-time working (for women) is part of the 'natural order'. It is moreover quite plausible that, now that more and more women are active on the labour market and that combining paid work with care tasks and the use of childcare facilities have become more commonplace, we are entering a new phase in which the average working hours of women in the Netherlands will gradually increase.

Literatuur

- Baaijens, Christine (2006). *Arbeidstijden: tussen wens en werkelijkheid* (proefschrift UU). Utrecht: Universiteit van Utrecht.
- Bartels (2008). *Effectiviteit van de Wet aanpassing arbeidsduur*. Amersfoort: Bureau Bartels.
- Beckers, Ingrid, Brigitte Hermans en Wil Portegijs (2009). Betaalde arbeid. In: Ans Merens en Brigitte Hermans (red.), *Emancipatiemonitor* (p. 77-114). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2009/2).
- Borghouts-van de Pas, I., G. van Daalen, G. Evers, C. Hillebrink, M. Kerkhofs, J. Kooman, W. de Lange, B. Pouwels, A. Román, J. Schippers en M. de Voogd-Hamelink (2009). *Tendrapport Vraag naar arbeid 2008*. Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Centraal Planbureau (2008). *Decemberraming 2008: Zwaar weer op komst*. Den Haag: Centraal Planbureau (CPB Memorandum 209).
- Cloïn, Mariëlle (2008). Drijfveren voor deeltijdwerk: wat vrouwen willen en wensen. In: W. Portegijs, M. Cloïn, S. Keuzenkamp, A. Merens en E. Steenvoorden, *Verdeelde tijd. Waarom vrouwen in deeltijd werken* (p. 63-108). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2008/4).
- Cloïn, Mariëlle en Annemarie Boelens (2004). Onbetaalde arbeid en de combinatie van arbeid en zorg. In: Wil Portegijs, Annemarie Boelens en Linda Olsthoorn (red.), *Emancipatiemonitor 2004* (p. 91-132). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek (SCP-publicatie 2009/2).
- Cloïn, Mariëlle en Martijn Souren (2009). Onbetaalde arbeid en de combinatie van arbeid en zorg. In: A. Merens en B. Hermans (red.), *Emancipatiemonitor 2008* (p. 115-158). Den Haag/Heerlen: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek (SCP-publicatie 2009/2).
- Dalen, H.P. van, K. Henkens en J. Schippers (2007). *Oudere werknemers door de lens van de werkgever*. Den Haag: Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI Rapport no. 74).
- Dijkgraaf, Martha en Wil Portegijs (2008). Arbeidsdeelname en wekelijkse arbeidsduur van vrouwen. In: Wil Portegijs en Saskia Keuzenkamp (red.), *Nederland deeltijdland. Vrouwen en deeltijdwerk* (p. 17-30). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2008/4).
- Dijkers, J.S.E., S.A.E. Geurts, L. den Dulk, B. Peper, T.W. Taris en M.A.J. Kompier (2007). Dimensions of work-home culture and their relations with the use of work-home arrangements and work-home interaction. In: *Work & Stress*, jg. 21, nr. 2, p. 155-172.
- Doorne-Huiskes, A van, L. den Dulk en B. Peper (2005). Organisational change, gender and integration of work and private life. In: B. Peper, A. van Doorne-Huiskes en L. den Dulk (red.), *Flexible Working and Organisational Change* (p. 39-61). Cheltenham: Edward Elgar.
- Dulk, L. den, en S. Spenklink (2009). *Werkgevers en de afstemming tussen werk en gezin*. Utrecht: Universiteit Utrecht, Faculteit Sociale Wetenschappen.
- Grift, Y.K., J. Plantenga, J.J. Schippers, J.J. Siegers (1999). *Arbeid, zorg en beleid: de gedragsreacties van huishoudens*. Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.

- HBD (2007). *Arbeidsmarkt in de detailhandel 2006*. Den Haag: Hoofdbedrijfschap Detailhandel.
- Keuzenkamp, Saskia en Martha Dijkgraaf (2009). Participatie: strategieën van werkende mantelzorgers. In: Alice de Boer, Marjolein Broese van Groenou en Joost Timmermans (red.), *Mantelzorg. Een overzicht van de steun van en aan mantelzorgers in 2007* (p. 74-96). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2009/5).
- Keuzenkamp, Saskia en Eefje Steenvoorden (2008). Arbeidsdeelname en arbeidsduur internationaal vergeleken. In: Wil Portegijs en Saskia Keuzenkamp (red.), *Nederland deeltijdland. Vrouwen en deeltijdwerk* (p. 46-64). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2008/4).
- Klaveren, M. van, K. Tijdens, P. Peters en C. Wetzels (2005). IT and telework. In: B. Peper, A. van Doorne-Huiskes en L. den Dulk (red.), *Flexible Working and Organisational Change* (p. 268-293). Cheltenham: Edward Elgar.
- Kluwer, Esther (1998). *Marital conflict over the division of labor: When partners become parents* (proefschrift RUG). Groningen: Kurt Lewin Instituut.
- Kwartel, Andre van der, Pieter Paardekooper, Francisca van der Velde en Willem van der Windt (2007). *Arbeid in Zorg en Welzijn 2007*. Utrecht: Prismant.
- Kwartel, Andre van der, Francisca van der Velde en Willem van der Windt (2008). *Arbeid in Zorg en Welzijn 2008*. Utrecht: Prismant.
- Mees, Heleen (2007). *Weg met het deeltijdfeminisme*. Amsterdam: Nieuw Amsterdam Uitgevers.
- Merens, Ans (2008). Vijftig jaar deeltijdwerk in Nederland: ontstaan en ontwikkeling van deeltijdbanen. In: Wil Portegijs, Mariëlle Cloïn, Saskia Keuzenkamp, Ans Merens en Eefje Steenvoorden, *Verdeelde tijd. Waarom vrouwen in deeltijd werken* (p. 22-41). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2008/24).
- OCW (2009a). *Meer kansen voor vrouwen. Emancipatiebeleid 2008 – 2011*. Den Haag: ministerie van OCW.
- OCW (2009b). *Plan van de man*. Den Haag: ministerie van OCW.
- Peters, C.P. en A.G. van der Lippe (2003). De invloed van coördinatie- en vertrouwensproblemen op de toegang tot thuiswerken. Een multi-actor benadering. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 21, nr. 4, p. 326-341.
- Portegijs, Wil (2008). Geen kleine kinderen, toch een deeltijdbaan. In: Wil Portegijs, Mariëlle Cloïn, Saskia Keuzenkamp, Ans Merens en Eefje Steenvoorden, *Verdeelde tijd. Waarom vrouwen in deeltijd werken* (p. 84-108). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2008/24).
- Portegijs, Wil, Ans Merens en Mariëlle Cloïn (2008a). Nieuwe organisatie van arbeid: het ei van Columbus? In: Wil Portegijs, Mariëlle Cloïn, Saskia Keuzenkamp, Ans Merens en Eefje Steenvoorden, *Verdeelde tijd. Waarom vrouwen in deeltijd werken* (p. 109-127). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2008/24).
- Portegijs, Wil, Mariëlle Cloïn, Saskia Keuzenkamp, Ans Merens en Eefje Steenvoorden (2008b). *Verdeelde tijd. Waarom vrouwen in deeltijd werken*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2008/24).
- Román, Amelia, Joop Schippers en Jan Dirk Vlasblom (2007). *Vrouwen, gezinnen en werk*. Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Schippers, Joop (2008). Werkgevers en werknemers met zorgtaken. In: M. Mol, H.J. Dirven en R. van der Bie (red.), *Dynamiek in de Sociale Statistiek* (p. 153-163). Voorburg: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Schippers, Joop en Carlien Hillebrink (2009). *De kosten en baten van gezinsvriendelijk beleid. Een onderzoek onder organisaties*. Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.

- Steenvoorden, Eefje en Saskia Keuzenkamp (2008). Een Nederlands patroon? Deeltijdwerk internationaal gezien. In: Wil Portegijs, Mariëlle Cloin, Saskia Keuzenkamp, Ans Merens en Eefje Steenvoorden, *Verdeelde tijd. Waarom vrouwen in deeltijd werken* (p. 42-62). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2008/24).
- Tennekes, Martijn, Thomas Waan en Jan van den Brakel (2009). *Weging SCP-Arbeidsparticipatie 2009*. Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Vinne, Hester van der (1998). *Eerlijk is eerlijk. Over de rechtvaardigheid van de taakverdeling binnen huishoudens* (proefschrift UT). Tilburg: Tilburg University Press.
- Visser, P., C. Remery, K. Henkens en J. Schippers (2003). *Hoe werven werkgevers? Structurele aanpak personeelsvoorziening in Nederland*. Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Vosmer, M. (2009). *Onderzoeksverantwoording Arbeidsparticipatie 2009*. Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Wotschack, P. (2009). *Household governance and time allocation* (proefschrift RUG). Groningen: RUG.

Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau

Werkprogramma

Het Sociaal en Cultureel Planbureau stelt twee keer per jaar zijn Werkprogramma vast. De tekst van het lopende programma is te vinden op de website van het SCP: www.scp.nl.

SCP-publicaties

Onderstaande lijst bevat een selectie van publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Deze publicaties zijn verkrijgbaar bij de boekhandel, of via de website van het SCP. Een complete lijst is te vinden op deze website: www.scp.nl.

Sociale en Culturele Rapporten

Investeren in vermogen. Sociaal en Cultureel Rapport 2006. ISBN 90-377-0285-6
Betrekkelijke betrokkenheid. Studies in sociale cohesie. Sociaal en Cultureel Rapport 2008. ISBN 978-90-377-0368-9

SCP-publicaties 2008

- 2008/1 Vrijwillig verzorgd. Over vrijwilligerswerk voor zorgbehoevenden en mantelzorgers buiten de instellingen (2008). Jeroen Devilee. ISBN 978-90-377-0353-5
- 2008/2 Vroeger was het beter. Nieuwjaarsuitgave 2008 (2008). ISBN 978-90-377-0344-3
- 2008/3 Facts and Figures of the Netherlands. Social and Cultural Trends 1995-2006 (2008). Theo Roes (ed.). ISBN 90-377-0211-8
- 2008/4 Nederland deeltijdland. Vrouwen en deeltijdwerk (2008). Wil Portegijs en Saskia Keuzenkamp (red.). ISBN 978-90-377-0346-7
- 2008/5 Het dagelijks leven van allochtone stedelingen (2008). Andries van den Broek en Saskia Keuzenkamp (red.). ISBN 978-90-377-0336-8
- 2008/6 De openbare bibliotheek tien jaar van nu (2008). Frank Huysmans en Carlien Hillebrink. ISBN 978-90-377-0351-1
- 2008/7 De openbare bibliotheek tien jaar van nu. De hoofdlijnen (2008). Frank Huysmans en Carlien Hillebrink. ISBN 978-90-377-0373-3
- 2008/8 The future of the Dutch public library: ten years on (2008). Frank Huysmans en Carlien Hillebrink. ISBN 978-90-377-0380-1
- 2008/9 De virtuele cultuurbezoeker. Publieke belangstelling voor cultuurwebsites (2008). Jos de Haan en Anna Adolfsen. ISBN 978-90-377-0357-3
- 2008/10 Gestruikeld voor de start. De school verlaten zonder startkwalificatie (2008). Lex Herweijer. ISBN 978-90-377-0339-9
- 2008/11 Sociale veiligheid ontsleuteld. Veronderstelde en werkelijke effecten van veiligheidsbeleid (2008). Lonneke van Noije en Karin Wittebrood. ISBN 978-90-377-0349-8
- 2008/12 Grijswaarden. Monitor ouderenbeleid 2008 (2008). Cretien van Campen (red.). ISBN 978-90-377-0376-4
- 2008/13 Overwegend onderweg. De leefsituatie en de mobiliteit van Nederlanders (2008). Lucas Harms. ISBN 978-90-377-0377-1
- 2008/14 De sociale pijler. Ambities en praktijken van het grotestedenbeleid (2008). Jeroen Hoenderkamp. ISBN 978-90-377-0378-8
- 2008/15 De school bestuurd. Schoolbesturen over goed bestuur en de maatschappelijke opdracht van de school (2008). Monique Turkenburg. ISBN 978-90-377-0338-2

- 2008/16 *Weinig over de schreef. Een onderzoek naar onwenselijk gedrag in de breedtesport* (2008). Annet Tiessen-Raaphorst, Jo Lucassen, Remko van den Dool, Janine van Kalmthout. ISBN 978-90-377-0360-3
- 2008/17 *Meedoen en gelukkig zijn. Een verkennend onderzoek naar de participatie van mensen met een verstandelijke beperking of chronisch psychiatrische problemen* (2008). M.H. Kwekkeboom en C.M.C. van Weert. ISBN 978-90-377-0369-6
- 2008/18 *Values on a grey scale. Elderly Policy Monitor 2008* (2008). Crétien van Campen (red.). ISBN 978-90-377-392-4
- 2008/19 *Overgebleven dorpsleven. Sociaal kapitaal op het hedendaagse platteland* (2008). Lotte Vermeij (SCP) en Gerald Mollenhorst (UU). ISBN 978-90-377-0367-2
- 2008/20 *Het platteland van alle Nederlanders. Hoe Nederlanders het platteland zien en gebruiken* (2008). Anja Steenbekkers, Carola Simon, Lotte Vermeij, Willem-Jan Spreeuwens. ISBN 978-90-377-0366-5
- 2008/21 *Portretten van Mantelzorgers* (2008). Sjoerd Kooiker en Alice de Boer. ISBN 978-90-377-0347-4
- 2008/22 *De staat van de publieke dienst. Het oordeel van de burger over de kwaliteit van overheidsdiensten* (2008). Evert Pommer, Hetty van Kempen en Evelien Eggink. ISBN 978-90-377-0370-2
- 2008/23 *Maten voor gemeenten 2008* (2008). Bob Kuhry, Jedid-Jah Jonker, Frans Knol, Ab van der Torre, m.m.v. Bureau Zenc. ISBN 978-90-377-0396-2
- 2008/24 *Verdeelde tijd. Waarom vrouwen in deeltijd werken* (2008). Wil Portegijs, Mariëlle Cloïn, Saskia Keuzenkamp, Ans Merens, Eefje Steenvoorden. ISBN 978-90-377-0397-9
- 2008/25 *Rapportage Sport 2008* (2008). Koen Breedveld, Carlijn Kamphuis, Annet Tiessen-Raaphorst. ISBN 978-90-377-0361-0
- 2008/26 *Betrekkelijke betrokkenheid; Studies in sociale cohesie. Sociaal en Cultureel Rapport 2008*. Paul Schnabel, Rob Bijl, Joep de Hart. ISBN 978-90-377-0368-9

SCP-publicaties 2009

- 2009/1 *Nooit meer dezelfde. Gevolgen van misdrijven voor slachtoffers* (2009). Willemijn Lamet en Karin Wittebrood. ISBN 978-90-377-0402-0
- 2009/2 *Emancipatiemonitor 2008* (2009). Ans Merens en Brigitte Hermans (red.). ISBN 978-90-377-0406-8
- 2009/3 *Goede burens kun je niet kopen. Over de woonconcentratie en woonpositie van niet-westerse allochtonen in Nederland* (2009). Jeanet Kullberg, Miranda Vervoort en Jaco Dagevos. ISBN 978-90-377-0401-3
- 2009/4 *De jeugd een zorg. Ramings- en verdeelmodel jeugdzorg 2009* (2009). John Stevens, Evert Pommer, Hetty van Kempen, Elke Zeijl, Isolde Woittiez, Klarita Sadiraj, Rob Gilsing, Saskia Keuzenkamp. ISBN 978-90-377-0355-9
- 2009/5 *Mantelzorg. Een overzicht van de steun van en aan mantelzorgers in 2007* (2009). Alice de Boer, Marjolein Broese van Groenou en Joost Timmermans (red.). ISBN 978-90-377-0408-2
- 2009/6 *At a glance. Summaries of 16 scp research projects in 2008*. ISBN 978-90-377-0413-6
- 2009/7 *Vrijwilligerswerk in meervoud. Civil society en vrijwilligerswerk 5* (2009). Paul Dekker en Joep de Hart. ISBN 978-90-377-0348-1
- 2009/8 *Cultuurbewonderaars en cultuurbeoefenaars. Trends in cultuurparticipatie en media-gebruik* (2009). Andries van den Broek, Jos de Haan en Frank Huysmans. ISBN 978-90-377-0400-6
- 2009/9 *Making up the Gap. Migrant Education in the Netherlands* (2009). Lex Herweijer. ISBN 978-90-377-0433-4

- 2009/10 *Gelukkig voor de klas?. Leraren voortgezet onderwijs over hun werk.* Ria Vogels.
ISBN 978-90-377-0340-5
- 2009/11 *Rules of Relief. Institutions of social security, and their impact (2009).* J.C. Vrooman.
ISBN 978 90 377 0218 7
- 2009/12 *Overlast en verloedering ontleuteld (2009).* Lonneke van Noije en Karin Wittebrood.
ISBN 978 90 377 0436 5
- 2009/13 *Crisis in aantocht? Verdiepingsstudie Continu Onderzoek Burgerperspectieven 2008 (2009).*
Paul Dekker, Tom van der Meer, Peggy Schyns en Eefje Steenvoorden.
ISBN 978 90 377 0404 4
- 2009/15 *Deeltijd (g)een probleem. Mogelijkheden om de arbeidsduur van vrouwen met een kleine deeltijd baan te vergroten (2009).* Saskia Keuzenkamp (red.), Carlien Hillebrink, Wil Portegijs, Babette Pouwels. ISBN 978-90-377-0448-8
- 2009/16 *De toekomst van de mantelzorg (2009).* Klarita Sadiraj, Joost Timmermans, Michiel Ras, Alice de Boer. ISBN 978 90 377 0435 8
- 2009/20 *Maten voor gemeenten. Een analyse van de prestaties van de lokale overheid (2009).*
B. Kuhry en J.J.J. Jonker. ISBN 978-90-377-0452-5

SCP-essays

- 1 *Voorbeelden en nabebelden (2005).* Joep de Hart. ISBN 90-377-0248-1
- 2 *De stem des volks (2006).* Arjan van Dixhoorn. ISBN 90-377-0265-1
- 3 *De tekentafel neemt de wijk (2006).* Jeanet Kullberg. ISBN 90-377-0261-9
- 4 *Leven zonder drukte (2006).* Tjirk van der Ziel met een naschrift van Anja Steenbekkers en Carola Simon. ISBN 90-377-0262-7
- 5 *Otto Neurath en de maakbaarheid van de betere samenleving (2007).* Ferdinand Mertens.
ISBN 978-90-5260-260-8

Overige publicaties

- Ondersteunende voorzieningen (2008).* Roelof Schellingerhout. ISBN 978-90-377-0354-2
- Wel of niet aan het werk (2008).* Patricia van Echtelt en Stella Hoff. ISBN 90-377-0364-1
- Ontwikkeling van AWBZ-uitgaven 1985-2030 (2008).* Evelien Eggink, Evert Pommer en Isolde Woittiez. ISBN 90-377-0365-8
- Veranderlijkheid van opvattingen over de EU (2008).* Charlotte Wennekers.
ISBN 978-90-377-0382-5
- Advies over het macrobudget huishoudelijke WMO-hulp voor 2009 (2008).* Evert Pommer, Ab van der Torre. ISBN 90-377-0383-2
- Informatievoorziening integratie niet-westerse allochtonen. Inventarisatie van de beschikbare bronnen en voorstellen voor verbetering (2008).* Jaco Dagevos en Mérove Gijsberts.
ISBN 978-90-377-0388-7
- De ongrijpbare nonrespondent (2008).* Josine Verhagen. ISBN 978-90-377-0359 7.
- Europa's bureu. Europees nabuurschapsbeleid en de publieke opinie over de Europese Unie (2008).*
Paul Dekker, Albert van der Horst, Suzanne Kok, Lonneke van Noije en Charlotte Wennekers. ISBN 978-90-377-0381-8
- Minderheden meer gewicht. Over overgewicht bij Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen en het belang van integratiefactoren (2008).* Jaco Dagevos en Hans Dagevos.
ISBN 978-90-377-0394-8
- Maatschappelijke organisaties in beeld. Grote ledenorganisaties over actuele ontwikkelingen op het maatschappelijk middenveld (2008).* Esther van den Berg en Joep de Hart.
ISBN 978-90-377-0391-7
- Dubbele nationaliteit en integratie (2008).* Jaco Dagevos. ISBN 978-90-377-0398-6
- Werk en tevredenheid onder chronisch zieken met een langdurig lichamelijke beperking (2008).*

Mieke Cardol, Mieke Emmen en Mieke Rijken (Nivel), met medewerking van Cretien van Campen (SCP). ISBN 978-90-377-0409-9

Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2008. Deel 1 (2008). Paul Dekker en Eefje Steenvoorden. ISBN 978-90-377-0384-9

Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2008. Deel 2 (2008). Paul Dekker en Eefje Steenvoorden. ISBN 978-90-377-0393-1

Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2008. Deel 3 (2008). Paul Dekker, Tom van der Meer en Eefje Steenvoorden. ISBN 978-90-377-0410-5

Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2009. Deel 1 (2009). Eefje Steenvoorden, Peggy Schyns en Tom van der Meer. ISBN 978-90-377-0417-4

Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2009. Deel 2 (2009). Tom van der Meer, Paul Dekker en Eefje Steenvoorden. ISBN 978-90-377-0418-1

Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2009. Deel 3 (2009). Eefje Steenvoorden, Tom van der Meer en Paul Dekker. ISBN 978-90-377-0447-1

Wmo Evaluatie. Eerste tussenrapportage. De invoering van de Wmo: gemeentelijk beleid in 2007 (2008). Gijs van Houten, Mathijs Tuynman en Rob Gilsing. ISBN 978-90-377-0390-0

Wmo Evaluatie. Tweede tussenrapportage. Ondersteuning en participatie van mensen met een lichamelijke beperking (2009). Anna Maria Marangos, Mieke Cardol en Mirjam de Klerk. ISBN 978-90-377-0399-3

M/v. SCP-nieuwjaarsuitgave 2009 (2009). ISBN 978-90-377-0411-2

Definitief advies over het Wmo-budget huishoudelijke hulp voor 2009 (2009). Evert Pommer, Ab van der Torre, Evelien Eggink. ISBN 978-90-377-0415-0

TBO/jeu en TBO/nl. Een vergelijking van twee methoden van tijdbestedingsonderzoek (2009). Carlijn Kamphuis, Remko van den Dool, Andries van den Broek, Ineke Stoop, Patty Adelaar, Jos de Haan. ISBN 978-90-377-0423-5

Kunnen alle kinderen meedoen? Onderzoek naar de maatschappelijke participatie van arme kinderen (2009). Gerda Jehoel-Gijsbers. ISBN 978-90-377-0416-7

Werken en weldoen. Kiezen voor betaalde en onbetaalde arbeid (2009). Ingrid Ooms, Jedid-Jah Jonker, Ab van der Torre. ISBN 978-90-377-0403-7

Genoeg om van te leven. Focusgroepen in discussie over de minimale kosten van levensonderhoud (2009). Stella Hoff, Arjan Soede, Cok Vrooman, Corinne van Gaalen, Albert Luten, Sanne Lamers. ISBN 978-90-377-407-5

Sociale uitsluiting: een meetinstrument (2009). Gerda Jehoel-Gijsbers, Wendy Smits, Jeroen Boelhouwer, Harry Bierings. ISBN 978-90-377-0427-3

Profielen van vragers naar AWBZ-GGZ (2009). Cretien van Campen. ISBN 978-90-377-0444-0

Sociale uitsluiting: een meetinstrument (2009). Gerda Jehoel-Gijsbers (SCP), Wendy Smits (CBS), Jeroen Boelhouwer (SCP) en Harry Bierings (CBS). ISBN 978 90 377 0427 3

Sociale samenhang in de wijk. NSV actualiteitencollege 2008 (2009). Maurice Gesthuizen en Vic Veldheer (red.). ISBN 978 90 377 0445 7

Meten wat leeft? Achtergrondstudie bij het Continu Onderzoek Burgerperspectieven (2009). Paul Dekker (red.). ISBN 978-90-377-0419-8