

Deeltijd (g)een probleem in hoofdlijnen

Deeltijd (g)een probleem

In hoofdlijnen

Saskia Keuzenkamp



Sociaal en Cultureel Planbureau
Den Haag, november 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

Binnenwerk: Textcetera, Den Haag

Figuren: Mantext, Moerkapelle

Omslagontwerp: Bureau Stijlzoorg, Utrecht

Omslagillustratie: Merlijn Draisma, Bussum

ISBN 978 90 377 0460 0

NUGI 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

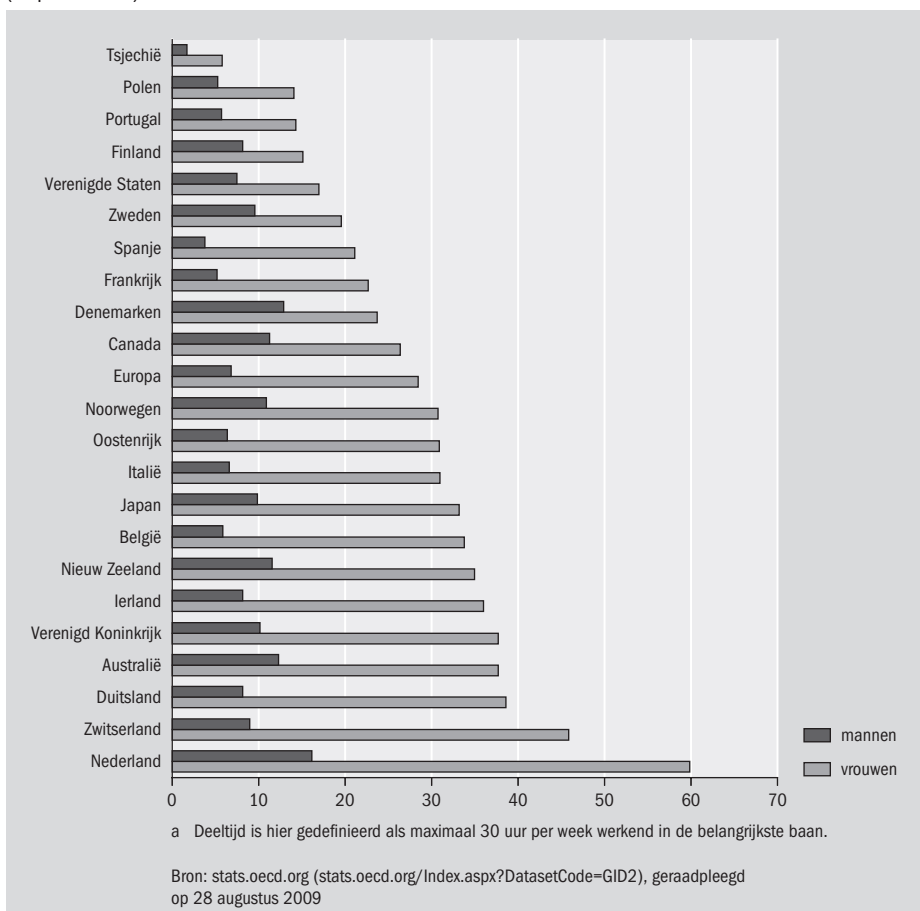
De auteurs van SCP-publicaties zijn per e-mail te benaderen via de website.

Veel vrouwen in Nederland werken, zij het meestal in deeltijd

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%). In de ons omringende landen verrichten vrouwen minder vaak betaald werk: in Duitsland bedraagt dit percentage bijvoorbeeld 64% en in België 60%. Ook in de Verenigde Staten is het aandeel vrouwen van 15-65 jaar dat betaald werk verricht lager dan in Nederland (66%).

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).

Figuur 1
Aandeel deeltijders^a onder werkende vrouwen en mannen (15 jaar en ouder), 2008
(in procenten)



Uitbreiding van de omvang van de arbeidsduur van vrouwen in Nederland

Het kabinet vindt het wenselijk dat vooral vrouwen in kleine deeltijdbanen (minder dan 25 uur per week) meer uren gaan werken. Om hieraan een impuls te geven heeft het kabinet de Taskforce DeeltijdPlus ingesteld. Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) voerde op verzoek van die taskforce onderzoek uit naar 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 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?
- 2 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?
- 3 In hoeverre bestaat er 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?

Het onderzoek onder de vrouwen met kleine deeltijdbanen en onder de werkgevers is uitgevoerd in vijf sectoren: zorg en welzijn, detailhandel, onderwijs, overheid en schoonmaak. Alleen werkgevers met ten minste vijf werknemers zijn bevroegd. Het onderzoek onder de voltijds werkende mannen (met een baan van ten minste 35 uur per week) richtte zich op mannen die werkzaam zijn in alle sectoren van de arbeidsmarkt. Net als in het onderzoek onder de vrouwen zijn studenten en zelfstandigen uitgesloten.

Deelproject 1: vrouwen met een kleine deeltijdbaan

De meeste vrouwen met een kleine deeltijdbaan zijn tevreden met hun arbeidsduur
Het merendeel van de vrouwen met een kleine deeltijdbaan in de zorg- en welzijnssector, de detailhandel, het onderwijs, de overheid en de schoonmaak (65%) is tevreden 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 doen. 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.

Tabel 1

Veranderingswensen ten aanzien van de arbeidsduur, vrouwen (20-56) jaar met een kleine deeltijdbaan, naar sector (in procenten)

	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

Bron: SCP (BwnD'09)

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 privésituatie (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.

Vrouwen worden weinig gestimuleerd 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 de partner hen daartoe stimuleert, 5% wordt aangemoedigd door de (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%).

Tabel 2

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
partner ^a	17	79	4
(schoon)ouders ^b	5	92	3
familie, vrienden	5	94	1
werkgever	18	82	1

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)

Functioneringsgesprekken kunnen een moment zijn waarop eventuele uitbreiding van de arbeidsduur aan de orde komt. Twee op de vijf vrouwen met een kleine deeltijd baan 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 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.

Weinig vrouwen proberen meer uren te werken

Iets meer dan twee op de tien vrouwen heeft 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%). 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.

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.

Deelproject 2: onderzoek onder werkgevers

Werkgever zien kleine deeltijdbanen voor vrouwen als vanzelfsprekendheid

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%).

De vele deeltijders zijn geen probleem voor werkgevers

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.

Tabel 3

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

Bron: SCP (BwgD'09)

Degenen die beleid op dit vlak hebben (of overwegen dat te ontwikkelen) hebben dat vooral omdat het in hun eigen belang 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 ontplooien 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.

Tabel 4

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)

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 overwegen soms de praktische voordelen die kleine deeltijdbanen voor een deel van de organisaties zelf hebben (zie ook hiervoor). 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. Het is meestal geen probleem voor hen en soms is het juist zelfs handig. Ze beschouwen de keuze voor de omvang van de baan primair als een privébeslissing. Werkgevers staan echter niet negatief tegenover uitbreiding van deeltijdbanen en veel van hen zien ook wel mogelijkheden om dat te doen.

Deelproject 3: mannen met een voltijd baan

De blik op mannen

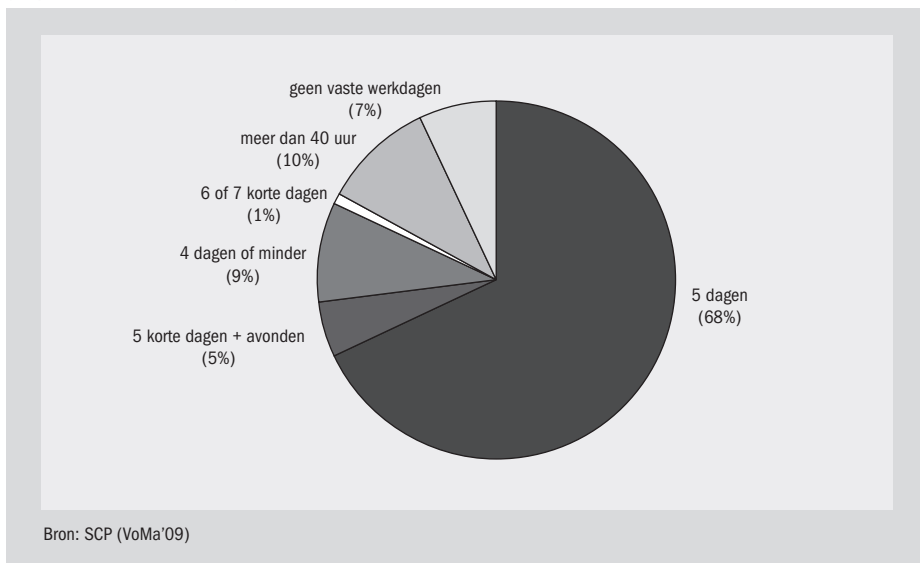
De meeste werkende mannen in Nederland hebben een voltijd baan en als ze al in deeltijd werken, is dat doorgaans in een baan van 4 dagen per week. Het aandeel werkende mannen met een baan van hooguit 30 uur per week bedraagt 16%. In andere westerse landen ligt dit percentage lager. Na Nederland volgt Denemarken, waar 13% van de werkende mannen minder dan 30 uur per week werkt.

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.

Figuur 2

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



Het anderhalfverdienersmodel is en blijft favoriet bij mannen

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 (39 uur per week).

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 meer in onze onderzoekspopulatie zitten. 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.

Tabel 5

Belangrijkste redenen om te proberen minder uren te gaan werken, mannen (20-64 jaar) met een voltijdbaai, 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)

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) of men vindt de nadelige inkomensgevolgen te zwaar wegen (37%). Twee op de tien mannen zeggen dat het in hun organisatie toch 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.

De meeste mannen werken op standaardtijden en zijn daarmee tevreden

Zoals gezegd werkt ruim twee derde van de voltijds werkende mannen op de zogenoemde standaardtijden (van maandag tot en met vrijdag en van 9 tot 5). 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 vermijden 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 veran-

deren 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.

Tabel 6

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

de aard van mijn werk laat dat niet toe	48
bij de organisatie waar ik werk kan dat toch niet	25
geen behoefte, huidige situatie is prima	13
mijn leidinggevende heeft dat liever niet	7
kantooruren beter voor gezinsleven of sociale contacten	2
weet niet/niet over nagedacht	2
anders	3

Bron: SCP (VoMa'09)

Deeltijd (g)een probleem

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: zijzelf 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.