

Beleidskompasformulier voor internetconsultatie

Titel:

Tijdelijke subsidieregeling onderzoek interventies ter uitbreiding arbeidstijd

∞ Wie zijn belanghebbenden en waarom?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

- Wie zijn direct of indirect belanghebbenden bij het betreffende vraagstuk?

• Voltijd- en deeltijdwerknemers en individuele werkgevers in de kinderopvang, zorg en welzijn en onderwijs.
• Werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties, O&O-fondsen of brancheorganisaties, (met name in de sectoren kinderopvang, zorg en welzijn en onderwijs), interventiepartners en kennisinstellingen.

- Wie beschikken er over relevante kennis over en ervaring met het vraagstuk?

Werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties, O&O-fondsen of brancheorganisaties, arbeidsorganisaties (met name in de sectoren kinderopvang, zorg en welzijn en onderwijs), interventiepartners en kennisinstellingen.

- Op welke wijze zijn belanghebbenden tot nu toe in de verschillende fasen van het beleidstraject betrokken?

Belanghebbenden zijn vanaf 2022 betrokken bij de Nationale Groeifondsaanvraag voor het programma *Meer Uren Werkt!* waar deze regeling een onderdeel van is. Een groot aantal van hen heeft als lid van het consortium (ca 30 organisaties) ook een zgn. *Letter of support* ondertekend. Daarnaast zijn er vele gesprekken gevoerd met de verschillende organisaties. Op 30 mei 2024 heeft een consortiumbijeenkomst plaatsgevonden, waar ook is gesproken over de concept subsidieregeling.

Wat is het probleem?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

a) Wat is het probleem?

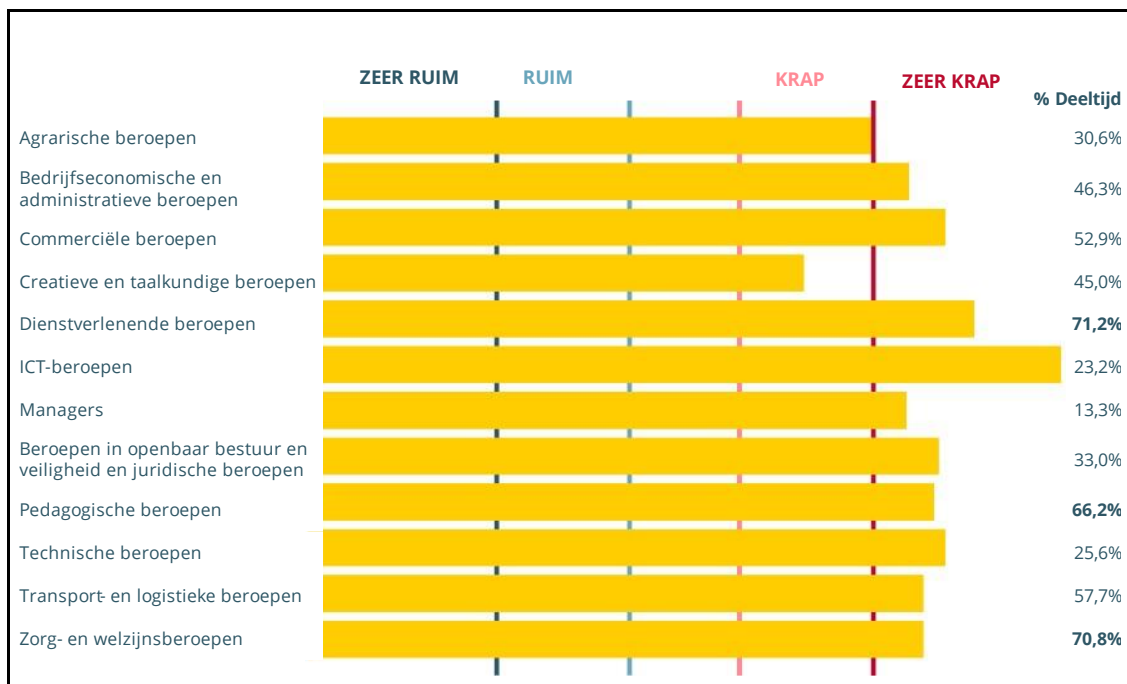
Krapte op de arbeidsmarkt is een urgent maatschappelijk probleem dat meer en meer zichtbaar is in de samenleving. Door personeelstekort rijden er minder treinen, worden huizen later opgeleverd, stagneert de energietransitie en zijn er lange wachtlijsten in de kinderopvang en de zorg. Vooral in zorg en welzijn, kinderopvang, onderwijs en techniek zijn deze tekorten structureel.

b) Wat zijn de oorzaken van het probleem?

Door ontgroening en vergrijzing van de bevolking dreigen de tekorten voor deze sectoren op termijn nog groter te worden. Deeltijdwerk draagt bij aan de krapte op de arbeidsmarkt. Een van de redenen voor de grote tekorten in Nederland is dat er zoveel in deeltijd wordt gewerkt. Deeltijdwerk is een typisch Nederlands verschijnsel dat veel te maken heeft met onze sterke en ook institutioneel verankerde deeltijdcultuur. Deeltijders ervaren zichtbare en onzichtbare drempels als ze meer uren willen werken. Veel van deze drempels treffen vooral vrouwen, omdat zij het meest in deeltijd werken. Er is een zogenaamde deeltijdklem, een zichzelf in stand houdend systeem, waarbij instituties en sociale normen elkaar beïnvloeden. Daarbij zijn er belemmeringen in de sociale omgeving van deeltijders, in de arbeidsorganisatie en bij deeltijders zelf.

Mede als gevolg van deze ontwikkeling zijn er in Nederland circa 500.000 werknemers die meer zouden willen en kunnen werken (bron: CBS).

c) Wat is de omvang van het probleem?



d) Wat is het huidige beleid en wat heeft de evaluatie opgeleverd?

Het kabinet werkt aan het verbeteren van de gendergelijkheid op de arbeidsmarkt en zet in op een brede aanpak om arbeidsmarktkrapte tegen te gaan, met de maatregelen als hieronder uitgelijnd.

Maatregelen gericht op de kinderopvang

- Onderzoeken van de mogelijkheden voor het bevorderen van gebruik van kinderopvang onder ouders met lagere sociaaleconomische status, onder meer door een effectievere informatievoorziening.
- Op basis van de praktijkervaringen en gedragseffecten zal het kabinet de ambitie bezien om het vergoedingspercentage mogelijk in een volgende kabinetsperiode op te hogen naar 100%.
- Proeftuin met Stichting Het Potentieel Pakken om contractuitbreiding in de kinderopvang te stimuleren (loopt tot en met juni 2023).
- Verkenning combinatiebanen tussen kraptesectoren waarin deeltijd de norm is (onderzoek kinderopvang loopt tot en met mei 2023).

Verdeling arbeid en zorg

- Het kabinet heeft voor inwerkingtreding van de Wet betaald ouderschapsverlof op 2 augustus 2022 het uitkeringspercentage verhoogd van 50% naar 70% van het dagloon.ⁱ

Maatschappelijke dialoog

- Onder andere om de sociale norm rond deeltijdwerken bespreekbaar te maken, heeft het kabinet een maatschappelijke dialoog opgestart over gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. Met de uitkomsten van de maatschappelijke dialoog wordt inzichtelijk gemaakt welke opgave er ligt voor burgers, werkgevers en de overheid om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt te verbeteren.
- In de eerste helft van 2023 is een campagne gevoerd waarmee vrouwen worden gestimuleerd na te denken over het aantal uren dat zij werken en hierover het gesprek aan te gaan met hun werkgever en het thuisfront.

Overig flankerend beleid

- Het demissionaire kabinet heeft een verkenning uitgevoerd hoe de meeruren- of voltijdsbonus kan worden ingezet (in zorg en onderwijs).ⁱⁱ
- Sinds 1 januari 2022 is de wet Evenwichtiger verhouding tussen mannen en vrouwen in bestuur en raad van commissarissen in werking getreden. Dit zou voor werkgevers ook een stimulans kunnen zijn om vrouwen aan te sporen om meer uren te werken en zo de doorstroom naar de (sub)top te bevorderen.

e) Wat gebeurt er als de overheid niets doet (Nuloptie)? Wat rechtvaardigt overheidsinterventie?

In het nul alternatief hebben we niet de beschikking over in pilots geteste evidence based interventies die we verder kunnen verspreiden.

Maar ook zonder deze regeling en de rest van het programma *Meer uren werkt!* zal de arbeidsmarkt zich vanzelfsprekend blijven ontwikkelen. Er is nu sprake van extreme krapte op de arbeidsmarkt, maar dit zal waarschijnlijk niet zo blijven. Wel is aannemelijk dat er krapte zal blijven bestaan in cruciale sectoren als de zorg en het onderwijs, omdat daar al langdurig sprake is van krapte en omdat veel huidige werknemers binnenkort zullen uitstromen.

De overheid heeft al maatregelen ingezet om de arbeidsparticipatie van mensen die in deeltijd werken te verhogen. Het kabinet heeft het betaalde ouderschapsverlof verhoogd van 50% naar 70% van het (maximum) dagloon. De verwachting is dat partners hierdoor arbeid en zorg (tijdelijk) anders gaan verdelen. Omdat deze regeling pas op 2 augustus 2022 is ingegaan, is het volledig effect ervan nog niet zichtbaar. Daarnaast is er de hoop dat arbeidsorganisaties ervoor zullen kiezen om het ouderschapsverlof aan te vullen tot het volledige loon, wat het effect ervan zal versterken.

Verder is de overheid voornemens verschillende maatregelen te nemen gericht op kinderopvang. Het belangrijkste onderdeel hiervan is dat in de toekomst de kinderopvangtoeslag inkomensafhankelijk wordt, waardoor ook ouders met een hoger inkomen slechts een relatief klein deel van de kinderopvang zelf hoeven te betalen. Tot slot doet de overheid in het kader van de krapteaanpak de oproep aan werkgevers om meer uren werken bespreekbaar en mogelijk te maken en ondersteunt het initiatieven en pilots die gericht zijn op contractuitbreiding.

De overheid voert al langer beleid dat gericht is op het beter verdelen van arbeid en zorg en het bevorderen van economische zelfstandigheid. Voorbeelden zijn het fiscaal aantrekkelijker maken van meer uren werken, goedkopere kinderopvang, en de uitbreiding van verlofregelingen (het aanvullend geboorteverlof). Hiermee stimuleert de overheid de arbeidsparticipatie van vrouwen. De afgelopen jaren zien we dat zowel de economische zelfstandigheid als de arbeidsparticipatie in uren iets is toegenomen.ⁱⁱⁱ Wat betreft de maatregelen van de overheid is geen kwantitatieve inschatting van de effecten beschikbaar. Alhoewel redelijkerwijs te veronderstellen valt dat alle inspanningen bijdragen aan een hogere arbeidsparticipatie is het tot op heden nog niet geprobeerd om de afzonderlijke maatregelen uit te drukken in bbp-groei. Wel heeft het CPB voor verschillende beleidsmaatregelen berekend wat het effect zal zijn op de arbeidsparticipatie (in uren). Zo berekende het CPB dat de hervorming van de kinderopvang ertoe zal leiden dat mensen *grosso modo* iets minder gaan werken.^{iv}

Samenvattend, de inzet van de Rijksoverheid is om in het nulscenario meer uren werken te stimuleren door verschillende maatregelen te treffen. Bij deze maatregelen is echter niet altijd duidelijk wat het afzonderlijke en gezamenlijke effect zal zijn zowel op de arbeidsparticipatie als op het bbp. Kortom, redelijkerwijs kunnen we onder het nulalternatief niet onderbouwen dat mensen die in deeltijd werken meer uren gaan werken.

1. Wat is het beoogde doel?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

a) Wat zijn de beleidsdoelen?

Het doel van deze regeling is dat een samenwerkingsverband wordt gestimuleerd tot het uitvoeren van activiteiten in het kader van wetenschappelijk onderzoek, in alle sectoren van de arbeidsmarkt en in het bijzonder in de sectoren zorg en welzijn, onderwijs en kinderopvang gericht op:

- het wegnemen van drempels bij uitbreiding van het aantal gewerkte uren voor werknemers die in deeltijd werken;
- contractuitbreiding en cultuurverandering in de maatschappij, inclusief concrete handvatten hoe deze in de praktijk kunnen worden gebracht; en
- het bevorderen van een maatschappelijke beweging en kennisontwikkeling gericht op het stimuleren van meer uren werken.

b) Aan welke [duurzame ontwikkelingsdoelen \(sustainable development goals, SDG's\)](#) en [brede welvaartsuitkomsten](#) dragen de doelen bij?

Deze doelen dragen bij aan de SDO's geen armoede, gendergelijkheid, het verzekeren van toegang tot kwaliteitsvol onderwijs en een leven lang leren en het bevorderen van aanhoudende, duurzame en inclusieve en inclusieve groei.

De deelnemers aan de pilots zullen hun gewerkte uren uitbreiden, wat leidt tot extra arbeidsuren en op deze manier een verhoging van het bbp. Doordat het programma tot een nieuwe deeltijdcultuur leidt, gaan ook werkenden die niet direct deelnemen aan de pilots meer werken en wordt dus ook een structurele toename van het bbp gerealiseerd. Daarnaast zijn bijdragen aan de (brede) welvaart zichtbaar via het vergroten van economische zelfstandigheid, minder ziekteverzuim en werkdruk en een hogere kwaliteit en toegankelijkheid van maatschappelijke sectoren. Meer uren werken kan ten slotte ook bijdragen aan zingeving, sociale contacten en meer welzijn.^v

3. Wat zijn opties om het doel te realiseren?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

- a) Wat zijn kansrijke aangrijpingspunten om het doel te realiseren?

Bewezen effectieve acties zijn nodig om een nieuwe standaard te creëren

Om de gendergelijkheid op de arbeidsmarkt te bevorderen, de arbeidsmarkt krapte aan te pakken, en mensen te ondersteunen bij het uitbreiden van hun uren, heeft de overheid verschillende maatregelen genomen (zie hierboven). Het effect hiervan moet de komende periode duidelijk worden: gegeven de recente invoering van de meeste maatregelen kan nog onvoldoende worden vastgesteld in hoeverre deze bijdragen aan het vergroten van het urenaantal. Dit is ook het geval voor eerder gesuggereerde beleidsinterventies (bijvoorbeeld door de Taskforce DeeltijdPlus^{vi}). Het evidence-based in kaart brengen van wat werkt en het onderzoeken van de mogelijkheden tot opschaling van die maatregelen kan het streven naar het duurzaam vergroten van contracten en daarmee het verdienvermogen van Nederland ondersteunen. Op die manier wordt inzichtelijk gemaakt wat *echt* werkt om contractuitbreiding te realiseren, en wordt voorkomen dat publieke middelen ineffectief worden ingezet.

Verschillende deeltijders hebben verschillende oplossingen nodig

Momenteel geven 521.000 van de 4,6 miljoen deeltijders aan meer uren te willen werken, en dit aantal neemt toe. Deze deeltijders willen meer werken ondanks alle drempels. Als die drempels worden weggenomen, kan dit aantal nog veel groter blijken te zijn. De belemmeringen die bestaan om het aantal uren uit te breiden zijn echter niet voor alle deeltijders hetzelfde. Zo reageren mensen bijvoorbeeld verschillend op financiële prikkels. Empirisch onderbouwde kennis over wat wel en niet zal werken en voor wie is hierbij nodig. Sociale wetenschappers hebben in Nederland een uitstekende wetenschappelijke reputatie waar het gaat om het verklaren waarom er zoveel in deeltijd wordt gewerkt in Nederland.^{vii} Door die kennis verder uit te diepen en te verbinden aan concrete beleidsinterventies, ontstaat de mogelijkheid om evidence-based *best practices* te ontwikkelen.

We ontwikkelen daarom evidence-based interventies voor contractuitbreiding van deeltijders en cultuurverandering in de maatschappij, inclusief concrete handvatten hoe deze in praktijk gebracht kunnen worden. Deze resultaten kunnen vervolgens worden gebruikt voor het opschalen van bewezen effectieve interventies naar andere werkgevers in dezelfde sector en regio, en vervolgens ook naar andere sectoren en regio's.

- b) Wat zijn, gegeven de aangrijpingspunten, kansrijke beleidsopties?

Een subsidie is hierbij een kansrijke beleidsoptie omdat de organisaties niet uit zichzelf zouden deelnemen aan een (tijdrovende) activiteit die wetenschappelijk onderzocht wordt (met nulmeting, tussenmeting en nameting). Andere mogelijke beleidsopties liggen op het gebied van communicatie en wet- en regelgeving.

- c) Wat is de [beleidstheorie \(doelenboom\)](#) per kansrijke beleidsoptie?

Input	Activiteit	Output	Outcome	Verdere outcome	Impact
subsidie	Aanvragen beoordelen	22 Toekenningen	7 interventies uitgevoerd inclusief wetenschappelijk onderzoek	Kennis over wat werkt en wat niet – bewezen effectieve interventies	Cultuurverandering BBP groei Betere kwaliteit sectoren Meer economische zelfstandigheid
Communicatie	Formuleren communicaties strategie	voorlichtingscampagne	Werknemers denken na over meer werken en gaan dat misschien ook doen		T.a.v. cultuurverandering weinig impact
Wetgeving	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

4. Wat zijn de gevolgen van de opties?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

- a) Wat zijn de verwachte gevolgen per beleidsoptie?

Subsidie

Er zijn mogelijke neveneffecten van het uitbreiden van de gewerkte uren. Het zou kunnen dat wanneer vrouwen meer gaan werken, mannen dat minder gaan doen om de zorg eerlijker te verdelen – al is er ook bewijs dat mannen niet meer gaan zorgen als vrouwen meer werken.^{viii} Dit is goed voor de gelijkheid, maar levert mogelijk per saldo geen groei van het totale aantal gewerkte uren en dus van het bbp op. Ook kan het zijn dat doordat deeltijders meer tijd besteden aan werk, er minder over blijft voor mantelzorg en vrijwilligerswerk. Juist aan mantelzorg is de komende jaren een toenemende behoefte. Het aantal (oude) ouderen neemt sterk toe en zij blijven langer thuis wonen. Als de overheid de toenemende zorgvraag niet kan organiseren binnen het verzekerde stelsel, volgt dan mogelijk een groter beroep op hulp van naasten.^{ix} Meer uren werken botst dan met deze grotere vraag naar mantelzorg. Dit kan leiden tot stress, ziekteverzuim en het omvallen van te zwaar belaste werkende mantelzorgers en ook tot een lagere kwaliteit van de zorgverlening of zelfs tot het uitblijven van zorg aan hulpbehoevenden. Een ander mogelijk onbedoeld gevolg is een zichzelf versterkend proces waarbij meer uren werken leidt tot een verder oplopend tekort op de arbeidsmarkt. Zo resulteert meer uren werken in een hoger inkomen, leidt dat hogere inkomen in theorie tot meer consumptie, wat de vraag naar arbeid doet toenemen. Of dit gevolg zich ook daadwerkelijk voordoet, hangt echter sterk af van waar het extra inkomen terecht komt en tot welke bestedingen deze extra consumptie leidt. Een vergelijkbaar zichzelf versterkend proces, maar dan toegespitst op de arbeidstekorten in één sector, kan verwacht worden in de kinderopvang. Meer uren werken zal de vraag naar kinderopvang en daarmee naar pedagogisch medewerkers doen stijgen.

Communicatie

Alleen losse activiteiten op het gebied van communicatie zijn niet effectief wanneer geen handelingsperspectief wordt geboden. Communicatie is in het programma wel een belangrijk onderdeel van de opschaling van effectief gebleken interventies. Ook kan los daarvan communicatie als flankerend beleid worden ingezet indien dat opportuun wordt geacht.

Wetgeving

Zou ingezet kunnen worden om belemmeringen om meer uren te werken weg te nemen (zie ook 1d) maar vormt geen onderdeel van het programma Meer uren werkt!, dat zich richt op het onderzoeken van 'zachtere' maatregelen.

- b) Welke [verplichte toetsen](#) zijn van toepassing en wat zijn daarvan de uitkomsten (voor zover bekend)?

De volgende toetsen zijn van toepassing:

- Regeldruktoets – uitkomsten nog niet bekend (gereed uiterlijk voor publicatie definitieve regeling);
- Uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid (U&H) - uitkomsten nog niet bekend (gereed uiterlijk voor publicatie definitieve regeling);
- Data Protection Impact Assessment (DPIA) – uitkomsten nog niet bekend, wordt in het proces parallel uitgevoerd (gereed uiterlijk voor openstelling van de regeling afgerond).

5. Wat is de voorkeursoptie?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

a) Wat is het voorstel?

Het openstellen van een subsidieregeling die zich richt op de uitvoering van -en onderzoek naar- interventies gericht op het faciliteren van uitbreiding van de arbeidstijd van werknemers die in deeltijd werken. Het is het doel om drempels weg te nemen zodat mensen die in deeltijd werken en meer willen werken, dat ook kunnen doen. We willen zeven activiteiten wetenschappelijk onderzoeken om te kijken wat waar werkt en voor wie.

De eerste vijf activiteiten onderzoeken we in de tekortsectoren zorg en welzijn, onderwijs en kinderopvang. Het gaat om de volgende interventies:

- [alternatieve roostersessies](#), waarbij we kijken wat op maat gemaakte alternatieve roostering betekent en deze met werknemers die dat willen, wordt uitgetoetst;
- [herstructureren van taken](#), waarbij een andere verdeling van werkzaamheden wordt uitgetoetst;
- [het goede gesprek](#), waarin leidinggevende en medewerkers leren hoe zij gesprekken over meer uren werken op een goede manier kunnen voeren;
- [combinatiebanen](#), waarbij met de werknemer wordt onderzocht hoe het werk met andere functies, rollen of taken kan worden gecombineerd om zo meer uren te kunnen werken;
- [mantelzorgvriendelijke organisaties](#), waarbij binnen organisaties informatie wordt verspreid over regelingen en mogelijkheden voor mantelzorg.

De laatste twee interventies zijn voor alle sectoren bedoeld:

- [oudervriendelijke organisaties](#), het stimuleren van een 'oudervriendelijke' organisatie, waar in mannen en vrouwen gelijk worden benaderd;
- [marginale druk](#), waarbij onder meer aan de hand van de WerkUrenBerekenaar inzichtelijk wordt gemaakt wat meer werken de werknemer financieel oplevert.

b) Hoe houdt het voorstel rekening met:

- [doeltreffendheid](#) en [doelmatigheid](#);
- uitvoerbaarheid voor alle relevante partijen (inclusief [doenvermogen](#), [regeldruk](#) en [handhaving](#));
- brede maatschappelijke impact

De zeven interventies die we willen onderzoeken, zijn gekozen in overleg met de Universiteit van Utrecht op basis van wetenschappelijke inzichten.

We willen met dit voorstel in kaart brengen wat werkt en onderzoeken wat mogelijkheden zijn tot opschaling van die maatregelen. Dit kan het streven naar het duurzaam vergroten van contracten en daarmee het verdienvermogen van Nederland ondersteunen. Op die manier wordt inzichtelijk gemaakt wat *echt* werkt om contractuitbreiding te realiseren, en wordt voorkomen dat publieke middelen ineffectief worden ingezet.

Tegenover een geschatte structurele verhoging van het bbp van €1,06 miljard per jaar in het hele programma *Meer uren werkt!* staat de beoogde investering vanuit het Nationaal Groeifonds van € 78,3 miljoen over 10 jaar. Dit is een relatief kleine investering ten opzichte van de geraamde opbrengsten. Met deze investering worden verschillende initiatieven en activiteiten om meer uren werken te realiseren samengebracht en wordt een duurzame kennisinfrastructuur opgetuigd. Dit in tegenstelling tot de huidige versnipperde, ad-hoc aanpak waarvan onvoldoende bewezen is dat wat wordt geprobeerd ook effectief is.

Aangezien de werkdruk in sectoren met personeelstekorten groot is, moeten deelnemende organisaties worden ontzorgd. Daarom begeleiden we organisaties bij de implementatie van een pilot. Hiervoor is financiering beschikbaar voor de inzet van hr-medewerkers. Zij functioneren als vliegende kiep die organisaties helpen bij het opzetten en uitrollen van de pilots. Daarnaast zorgen zij dat de geleerde lessen worden geborgd. De hr-medewerkers verrijken de praktische kennis die wordt opgedaan na iedere pilotronde, zodat uiteindelijk een uniforme werkwijze kan ontstaan.

Belanghebbenden zijn vanaf 2022 betrokken bij de Nationale Groeifonds aanvraag voor het programma *Meer Uren Werkt!* waar deze regeling een onderdeel van is. Een groot aantal heeft als lid van het consortium (ca 30 organisaties) ook een zgn. Letter of support ondertekend. Daarnaast zijn er vele gesprekken gevoerd met de verschillende organisaties. Op 30 mei 2024 heeft een consortiumbijeenkomst plaatsgevonden, waar ook is gesproken over de concept subsidierегeling.

Maatschappelijke impact:

Meer uren werkt! heeft diverse maatschappelijke effecten die worden gerealiseerd doordat deeltijders als gevolg van de interventies hun uren uitbreiden. Dit kan zowel door de pilots als door de opschaling, waarbij de effecten zich eerder zullen manifesteren voor de pilotdeelnemers dan voor de deeltijders die blootgesteld worden aan de interventies via opschaling, wat later in het programma gebeurt. De maatschappelijke effecten zullen zich in eerste instantie voordoen in de regio's en sectoren waar de pilots plaatsvinden, maar zullen zich uiteindelijk over heel Nederland uitspreiden.

Meer uren werken vergroot het aantal economisch zelfstandigen

Veel deeltijders hebben een laag inkomen en zijn meestal niet economisch zelfstandig. Meer uren werken betekent vaak dat iemand economisch zelfstandig kan worden, wat vertaalt in een inkomen boven het bijstandsniveau van €1080 per maand uit arbeid of een eigen onderneming.^x Omdat vrouwen meer in deeltijd werken, zijn zij (36%) vaker economisch onzelfstandig dan mannen (20%).^{xi} Dit speelt ook door na de pensioenleeftijd, wanneer vrouwen vanwege hun grotere mate van deeltijdwerk gemiddeld een 43% lager aanvullend pensioen hebben opgebouwd.^{xii} Dit hoeft geen probleem te zijn in een relatie, maar wel bij een scheiding, waarin in een op de drie huwelijken eindigt.^{xiii} Na een scheiding maken economisch onzelfstandige deeltijders meer gebruik van overheidshulp, zoals uitkeringen, waardoor de financiële gevolgen van een scheiding deels door de maatschappij worden gedragen. Een dagdeel meer werken heeft als gevolg dat 5% van de minst verdienende partners in stellen en 10% van de alleenstaanden economisch zelfstandig worden. Dit scheelt de overheid gemiddeld €300 aan uitgaven per persoon per jaar, onder meer door minder uitkeringen.^{xiv} Meer uren werken heeft ook positieve effecten op de carrière en het verdienvermogen op latere leeftijd, wat eveneens gunstig is voor de baten van de overheid.

Meer uren werken vermindert het verzuim en de werkdruk

Uit de verzuimdata van meer dan een half miljoen zorgmedewerkers blijkt dat het verzuim het hoogste is onder werknemers met een relatief korte arbeidsduur, en dat het verzuimpercentage afneemt bij meer uren werk.^{xv} Werken in een kleine deeltijd baan gaat vaak gepaard met hyperproductiviteit en veel administratie, wat bijdraagt aan grotere ervaren belasting en daardoor aan hoger verzuim.^{xvi} Van alle werknemers geeft 37% aan dat werkdruk of werkstress de reden is voor hun verzuim, dat werkgevers in 2018 €3,1 miljard kostte.^{xvii} Wanneer deeltijders meer uren gaan werken, krijgen ze meer lucht in hun werk en is er minder tijd nodig voor overdracht. Aangezien er meer werkuren beschikbaar zijn, kan bij dezelfde hoeveelheid werk de werkdruk omlaag.

Meer uren werken vergroot het aantal vrouwen op topposities

De overheid stelt zich ten doel dat topfuncties gelijkmatig worden verdeeld tussen mannen en vrouwen.^{xviii} Op deze manier wordt het talent van vrouwen (die gemiddeld hoger zijn opgeleid dan mannen) beter benut.^{xix} Deeltijdwerk is een belangrijke beperkende factor voor het doorstromen van vrouwen naar leidinggevende posities. Het gangbare beeld is dat vrouwen minder ervaring en capaciteiten hebben, en daardoor niet in staat zijn een leidinggevende positie te vervullen. Ook vatten werkgevers werken in deeltijd nogal eens op als een gebrek aan ambitie.^{xx} Dit vooroordeel treft overigens vooral werknemers in kleine deeltijd banen. Kortom, wanneer vrouwen in deeltijd banen meer uren gaan werken, vergroten ze hun kans om relevante ervaring op te doen en hun capaciteiten te ontwikkelen, en worden ze minder beoordeeld als niet ambitieus. Bovendien ontstaat er dan een grotere vijver om uit te vissen, waardoor er ook weer meer vrouwen op leidinggevende posities terecht kunnen komen.

Meer uren werken waarborgt de toegankelijkheid en kwaliteit van maatschappelijke sectoren

Momenteel is zowel de arbeidskrachte als het deeltijdwerk het hoogste in maatschappelijke sectoren als zorg en welzijn, onderwijs en kinderopvang, wat de toegankelijkheid en kwaliteit ervan onder druk zet. Deze sectoren zijn echter van groot belang voor een goed functionerende maatschappij en de brede welvaart.^{xxi} In bijvoorbeeld zorg en welzijn zal bij ongewijzigd beleid over 40 jaar een op de drie Nederlanders werkzaam zijn, vergeleken met een op de zeven nu. Dit is een onhoudbare situatie. Het betekent tevens dat er minder werkenden beschikbaar zijn voor andere sectoren.^{xxii} Meer uren werkt! leidt in eerste instantie tot een toename van het arbeidspotentieel in de sectoren zorg en welzijn, kinderopvang en onderwijs.

Meer uren werken vergroot de vraag naar kinderopvang, terwijl daar nu al een groot tekort aan is

Voor veel deeltijders met kinderen geldt dat zij opvang moeten regelen voor de extra uren die zij werken. Dit kan leiden tot een grotere vraag naar kinderopvang, terwijl dat al een van de sectoren is met een groot tekort. Naar verwachting zijn in de kinderopvang tot eind 2031 ongeveer 29.000 extra medewerkers nodig, zeker nu het kabinet van plan is 96% van de kosten van kinderopvang te vergoeden.^{xxiii} Vandaar dat ons voorstel zich ook richt op vergroting van de deeltijdfactor in de kinderopvang.

Meer uren werken vermindert de tijd die men besteedt aan vrijwilligerswerk en mantelzorg

Omdat er maar 24 uren in een dag zitten, kan meer uren werken betekenen dat er minder tijd is voor vrijwilligerswerk en mantelzorg. Mensen die meer dan 33 uur per week werken, doen iets minder vaak vrijwilligerswerk dan mensen die minder dan 33 uur per week werken, respectievelijk 26,2% en 32,7%.^{xxiv} Het gaat hierbij echter om minimaal één keer per jaar. Werkenden in grotere banen geven gemiddeld ook iets minder mantelzorg, maar ook hier is het verschil klein.^{xxv} Er is echter ook bewijs dat mensen die meer uren werken tevens actiever zijn als vrijwilliger, en dat één uur werk extra zich niet vertaalt in één uur minder mantelzorg.^{xxvi} We weten nog weinig over het effect van meer uren werken op vrijwilligerswerk en mantelzorg. Daarom kijken we hier specifiek naar bij de evaluatie van de interventies en bij de modellering van de effecten op grote schaal. Bovendien starten we met een interventie mantelzorgvriendelijke organisatie welke ook aandacht heeft voor zorgverlof, wat weinig mantelzorgers nog gebruiken.^{xxvii}

Meer uren werken vergroot het beslag op de verkeersinfrastructuur

Vooraf deeltijders die hun contract substantieel uitbreiden, moeten naar verwachting meer reisebewegingen maken. Twee uur extra is waarschijnlijk nog wel te integreren in hun bestaande werkdagen. Een uitbreiding met een dagdeel (of zelfs meer) leidt mogelijk tot meer reizigers, dus tot meer drukte in het openbaar vervoer en langere files. In de sectoren waar ons voorstel zich in eerste instantie op richt, wonen werknemers echter vaker dichtbij hun werk dan in andere sectoren.^{xxviii} Daarnaast richt een aantal interventies zich specifiek op anders werken, bijvoorbeeld door inroostering op bepaalde tijden of door thuiswerken. Extra reisebewegingen zijn dan op rustige momenten, terwijl er wel meer wordt gewerkt.

- c) Wat zijn de risico's en onzekerheden van dit voorstel?

Risico	Kans*	Beheersmaatregelen
<p>De kosten blijken hoger uit te vallen</p> <p>Er is een risico dat bij uitvoering van het voorstel de kosten zodanig zijn gestegen dat de ambitie onhaalbaar wordt.</p>	①	<ul style="list-style-type: none"> Duidelijke afspraken over dragen van hogere kosten. Deel financiële risico kan worden opgevangen door risicogelden binnen de aanvraag. Ambitie bijstellen, bijvoorbeeld door minder pilots uit te voeren of per pilot minder middelen te besteden.
<p>Draagvlak is onvoldoende</p> <p>Het verhogen van de deeltijdnorm vereist draagvlak bij werkgevers, werknemers en andere partijen.</p>	①	<ul style="list-style-type: none"> Samenwerken met werkgevers, werknemers en de sociale omgeving voor een integrale aanpak gesteund door het consortium. Aansluiten bij en leren van bestaande initiatieven, die al op draagvlak kunnen rekenen.
<p>Gedragsverandering bij stakeholders</p> <p>Onvoldoende commitment vanuit de betrokken partners.</p>	②	<ul style="list-style-type: none"> Ervoor zorgen dat een breed consortium zich aan het voorstel committeert. Vroegtijdige uitwerking van een aantal concrete voorstellen. Bij uitwerking voorstel en honorering was/is er ruimte voor <i>community of practice</i>.
<p>Schaal is te ambitieus</p> <p>We vinden niet voldoende organisaties die aan de slag willen met de pilots.</p>	②	<ul style="list-style-type: none"> Interventies toepassen in sectoren met grote krapte. Acquisitie laten plaatsvinden via bekende regionale en landelijke koepelorganisaties met een gemotiveerde achterban.
<p>Werving van interventiepartners lukt onvoldoende</p> <p>Onvoldoende geschikte partners melden zich voor de uitvoer van interventies.</p>	③	<ul style="list-style-type: none"> Veel commitment bij consortiumpartners en reeds partijen in het veld die hiervoor geschikt zijn, willen bijdragen en de menskracht is aanwezig.
<p>Werving van onderzoekers lukt onvoldoende</p> <p>Dit zou kunnen gebeuren vanwege de krappe arbeidsmarkt.</p>	③	<ul style="list-style-type: none"> Bij betrokken partijen met een groot track record willen nieuwe onderzoekers graag aansluiten. Planning aanpassen: onderzoekondersteuning en coördinator zijn beschikbaar en nemen taken over. Uitwisseling PhDs met postdocs of senior onderzoekers.
<p>Te lage respons bij onderzoeksactiviteiten</p> <p>Bij een te lage respons kunnen resultaten niet goed evidence-based vastgesteld worden.</p>	③	<ul style="list-style-type: none"> Invullen van surveys of meedoen aan kwalitatieve interviews belonen met een onvoorwaardelijke incentive (bijvoorbeeld een klein geldbedrag). Met betrokken arbeidsorganisatie nagaan wat de beste manier is om medewerkers te bereiken. Dit vergt maatwerk, zeker bij de start van de interventies. Gaandeweg wordt duidelijk wat het beste werkt.
<p>Interventies blijken niet succesvol</p>	④	<ul style="list-style-type: none"> Toetsen van de pilots in meerdere rondes, zodat ruimte is om benodigde randvoorwaarden voor toepassing van een interventie te verfijnen en door te ontwikkelen. Evaluatie van inhoud en proces, zodat wanneer een interventie na de eerste pilotronde niet direct tot meer uren werk leidt (wellicht omdat er praktische knelpunten speelden), deze wordt aangepast voor de tweede ronde.
<p>Inclusiviteit en diversiteit is onvoldoende</p> <p>Onder deeltijders bevindt zich een grote groep Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond. Deze mensen worden misschien onvoldoende betrokken in de interventies.</p>	④	<ul style="list-style-type: none"> Kwalitatieve interviews met Nederlanders met een niet-westerse achtergrond om ervoor te zorgen dat interventies voldoende sensitief zijn en rekening houden met bijvoorbeeld culturele aspecten. Bij onderzoek en uitvoering mensen betrekken met een niet-westerse migratieachtergrond, om te helpen bij culturele en taalaspecten.
<p>Opschaling is niet mogelijk</p> <p>De kleinschalige realisatiefase is onvoldoende succesvol om tot opschaling over te gaan.</p>	④	<ul style="list-style-type: none"> Het model biedt inzichten in hoeverre een interventie succesvol zal zijn. Als dat niet zo is, biedt het model nieuwe inzichten over welke factoren daarbij een rol speelden. Hiermee ontwikkelen we nieuwe interventies.

* Het donkere segment van het bolletje geeft aan hoe hoog het betreffende risico is.

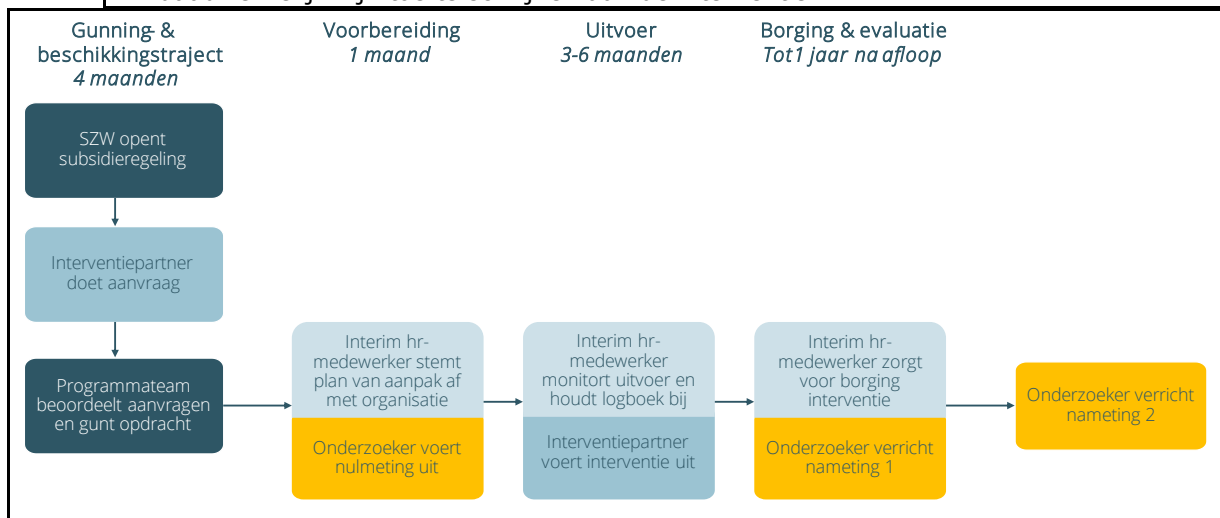
d) Hoe ziet de voorgenomen [monitoring en evaluatie](#) eruit?

We kiezen ervoor om onderzoek te integreren in het programma. Voor elk van de vijf interventies waar direct mee wordt gestart, wordt een onderzoeker aangenomen die zich richt op de effect- en procesevaluaties. De effectevaluatie richt zich vooral op het aantal deeltijders dat meer gaat werken en met hoeveel uren zij hun contract uitbreiden. Ook wordt er onderzocht welke groepen deeltijders meer gaan werken, en wat de rol van hun motivatie en sociale omgeving daarbij is. De procesevaluatie richt zich op de mate waarin aard van het werk, organisatiecultuur en arbeidsvoorwaarden een rol spelen bij de uitvoering en effectiviteit van de interventie.

Voor elke interventie is een vast interventieteam beschikbaar, dat bestaat uit de interventiepartner (verantwoordelijk voor de uitvoer van de interventie), een hr-medewerker (ondersteunt de organisatie bij de uitvoer en fungeert als aanspreekpunt) en een onderzoeker (verantwoordelijk voor de evaluatie). Samen doorlopen zij in elke deelnemende organisatie de volgende stappen:

De interim hr-medewerker bespreekt het plan van aanpak met de contactpersoon van de organisatie. De sessies worden gepland, de deelnemers bepaald en praktische zaken geregeld.

- De onderzoeker voert de nulmeting uit. Voor elke interventie wordt een basisvragenlijst gebruikt die zich richt op aantal uren werk, maar ook op de werkbeleving en tijdbesteding buiten het werk (zoals zorg voor kinderen en naasten). Ook motivatie en de steun van de sociale omgeving komen aan de orde.
- De interventiepartner voert de interventie uit. De interim hr-medewerker zorgt dat de interventie wordt geïmplementeerd zoals beoogd en houdt een logboek bij met ervaringen met de implementatie. Dit wordt gebruikt voor de procesevaluatie.
- Na afloop van de interventie voert de onderzoeker de eerste nameting uit, waarin een aantal soortgelijke vragen worden gesteld als in de nulmeting. Dit wordt gebruikt voor de effectevaluatie.
- De hr-medewerker zorgt voor borging van de interventie in de organisatie.
- Een jaar na afloop voert de onderzoeker de tweede nameting uit om langetermijneffecten te monitoren: blijven mensen inderdaad structureel meer werken?
- Voor een goede effectevaluatie worden de diverse metingen ook uitgevoerd bij een controlegroep die niet deelneemt aan de interventie. Zo stellen we vast of effecten daadwerkelijk zijn toe te schrijven aan de interventie.



Verder is een uitvoerige procesevaluatie onderdeel van de regeling. Vanaf de eerste openstelling evalueren we deze op aantrekkelijkheid, haalbaarheid en kwaliteit van de aanvragen. Doel hiervan is zowel praktische als inhoudelijke belemmeringen voor aanvragers snel in beeld te hebben zodat dit kan worden meegenomen in het volgende aanvraagtijdvak. Naar aanleiding van de evaluatie passen we het aanvraagproces en de regeling indien nodig aan. Op deze manier wordt onder andere geborgd dat de regeling voldoende aantrekkelijk is voor interventiepartners en werkgevers, en dus op een zo groot mogelijk bereik kan rekenen.

-
- ⁱ Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2022). *Emancipatie: een opdracht voor ons allen*. Emancipatienota 2022-2025.; Liefbroer, A. & Van der Lippe, T. (2020). *Wetenschappelijke toets van Wetsvoorstel Wet betaald ouderschapsverlof*.
- ⁱⁱ Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2022). Start werving kopgroep voltijdbonus/meerurenbonus in sector onderwijs.
- ⁱⁱⁱ CBS (2022). *Werken en zorgen*. Emancipatiemonitor 2022.
- ^{iv} Van Elk, R. & Koot, P. (2020). *Doorrekening scenario's kindvoorzieningen*. CPB: Den Haag.
- ^v Siddiquee, A., Sixsmith, J., Lawthom, R., & Haworth, J. (2016). Paid work, life-work and leisure: A study of wellbeing in the context of academic lives in higher education. *Leisure Studies*, 35(1), 36-45.
- ^{vi} Taskforce Deeltijdplus (2010). *De discussie voorbij. Eindrapport Taskforce DeeltijdPlus*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: Den Haag.
- ^{vii} Van der Lippe, T., Jager, A., & Kops, Y. (2006). Combination pressure: The paid work-family balance of men and women in European countries. *Acta Sociologica*, 49(3), 303-319; Abendroth, A. K., Van der Lippe, T., & Maas, I. (2012). Social support and the working hours of employed mothers in Europe: The relevance of the state, the workplace, and the family. *Social science research*, 41(3), 581-597; Aarntzen, L., Derks, B., van Steenberghe, E., & van der Lippe, T. (2022). When work-family guilt becomes a women's issue: Internalized gender stereotypes predict high guilt in working mothers but low guilt in working fathers. *British Journal of Social Psychology*, 62(1), 12-29; Van den Berg, A., & Poortman, A. R. (2021). De werk-privé balans van gescheiden ouders: De rol van werkeisen, privé-eisen en hun combinatie. *Mens & Maatschappij*, 96(1), 67-90; Poortman, A. R., & Van Der Lippe, T. (2009). Attitudes toward housework and child care and the gendered division of labor. *Journal of Marriage and Family*, 71(3), 526-541; Verbakel, E. (2010). Partner's resources and adjusting working hours in the Netherlands: Differences over time, between levels of human capital, and over the family-cycle. *Journal of Family Issues*, 31(10): 1324-1362; Jaspers, E. & Verbakel, E. (2013). The division of paid labor in same-sex couples in the Netherlands. *Sex Roles*, 68(5): 335-348.
- ^{viii} Van der Lippe, T., Treas, J., & Norbutas, L. (2018). Unemployment and the division of housework in Europe. *Work, employment and society*, 32(4), 650-669.
- Boer, A. de, Klerk, M. de, Verbeek-Oudijk, D. & Plaisier, I. (2020). *Blijvende bron van zorg. Ontwikkelingen in het geven van informele hulp 2014-2019*. SCP: Den Haag.
- ^x De Pleijt, A. & De Goede, J. (2022). Vrouwen minder vaak economisch zelfstandig door verdeling zorgtaken. *Economisch Statistische Berichten*, 107 (4811), 295-297.
- ^{xi} CBS (2022). *Materiële welvaart in Nederland*.
- ^{xii} CBS (2022). *Materiële welvaart in Nederland*.
- ^{xiii} Kooiman, N. (2022). *Trends in (echt)scheidingen*. CBS: Den Haag.
- ^{xiv} Adema, Y., Folmer, K., Rabaté, S., Visser, D. & Vlekke, M. (2019). *Arbeidsparticipatie, gewerkte uren en economische zelfstandigheid van vrouwen*. CPB: Den Haag.
- ^{xv} Vernet (2021). *Meer werken, minder verzuim: wens of werkelijkheid..*
- ^{xvi} Vernet (2021). *Meer werken, minder verzuim: wens of werkelijkheid.*
- ^{xvii} TNO (2020). *Factsheet week van de werkstress 2020*.
- ^{xviii} Rijksoverheid (n.d.) *Vrouwen aan het werk*.
- ^{xix} Merens, A. & Idema, J. (2020). *Verskillende wegen naar leidinggeven. Doorstroom van vrouwen en mannen naar leidinggevende functies*. SCP: Den Haag.
- ^{xx} Merens, A. & Idema, J. (2020). *Verskillende wegen naar leidinggeven. Doorstroom van vrouwen en mannen naar leidinggevende functies*. SCP: Den Haag.
- ^{xxi} SER (2022). *Arbeidsmarktproblematiek maatschappelijke sectoren*.
- ^{xxii} WRR (2019). *Kiezen voor houdbare zorg. Mensen, middelen en maatschappelijk draagvlak*.
- ^{xxiii} Linckens, D., Van Hulle, R., Marchal, B. & Veen, A. (2022). *Arbeidsmarktprognose Kinderopvang*. ABF Research.
- ^{xxiv} CBS (2017). *Deeltijders met zorgtaken doen vaak vrijwilligerswerk*.
- ^{xxv} Roeters, A., De Boer, A., Portegijs, W., Maslowski, R. & Omlo, J. (2021). *De werkende duizendpoot. Hulpbronnen en barrières voor werkenden die zorgen en leren*. SCP: Den Haag.
- ^{xxvi} Kobayashi, E., Sugihara, Y., Fukaya, T., & Liang, J. (2019). Volunteering among Japanese older adults: how are hours of paid work and unpaid work for family associated with volunteer participation?. *Ageing & Society*, 39(11), 2420-2442.
- ^{xxvii} CBS (2022). *Werken en zorgen*. Emancipatiemonitor 2022.
- ^{xxviii} Ritsema van Eck, J., Groot, J., Tennekes, J., Raspe O. & Harms, L. (2020). *Dagelijkse verplaatsingspatronen: intensivering van stedelijke netwerken?* Planbureau voor de Leefomgeving: Den Haag.