

Wie wil er meer werken, en wie minder?

Een inventarisatie



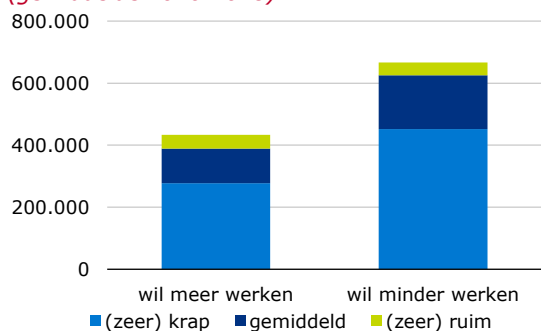
Op dit moment kampen veel werkgevers met personeelstekorten. De overzichten van UUV met beroepen met moeilijk vervulbare vacatures worden ieder jaar langer.¹ Eén van de oplossingen waar beleidsmakers en onderzoekers vaak naar verwijzen is de groep die nu in deeltijd werkt en meer zou willen werken, door CBS aangeduid als 'onderbenutte deeltijdwerkers'. Om te weten of deze groep inderdaad een oplossing kan bieden voor personeelstekorten moeten we meer weten over deze mensen. Werken ze bijvoorbeeld in een beroep wat te maken heeft met personeelstekorten, en kan het uitbreiden van de uren in deze beroepen een oplossing vormen? En hoe zit het in deze beroepen met de mensen die juist minder willen werken? Hiertoe heeft CBS op verzoek van UUV cijfers geleverd over de beroepen van deeltijdwerkenden die meer willen werken én beschikbaar zijn². Dit maakt het mogelijk om te kijken naar alle beroepsgroepen in Nederland. Er is gebruik gemaakt van een 3 jaarsgemiddelde over de jaren 2016-2018. Ook voor de groep die juist minder wil werken is het beroep opgevraagd. Vervolgens zijn deze cijfers gecombineerd met de spanningsindicator van UUV naar beroep.

Wat blijkt? Bij een deel van de tekortberoepen zijn er weinig deeltijders die meer willen werken: in technische tekortberoepen werkt bijvoorbeeld een grote meerderheid al fulltime. In de beroepen waar juist veel mensen meer willen werken beperkt het werk zich ook vaak tot een aantal uur per dag. In zorg en onderwijs is sprake van grote tekorten én wordt veel in deeltijd gewerkt. In beide sectoren werken veel mensen bewust in deeltijd, maar lijkt het gesprek over de wens tot meer werken nog weinig te worden gevoerd. Daar liggen dus misschien meer mogelijkheden dan nu worden benut. Belangrijke randvoorwaarden zijn financiële vooruitgang, combinatie werk en privé, roosters en de zwaarte en inhoud van het werk.

Groot deel 'onderbenutte deeltijders' werkt in een krapteberoep

Meer en minder willen werken

(gemiddelde 2016-2018)



Bron: maatwerk CBS op basis van EBB, Spanningsindicator UUV

In totaal waren er in de onderzochte periode jaarlijks bijna 450.000 mensen die meer zouden willen werken en ook daadwerkelijk beschikbaar waren. Bijna tweederde van deze groep, een kleine 280.000, werkte in een beroep waarvoor de arbeidsmarkt het afgelopen jaar krap was volgens onze spanningsindicator³. Dat lijkt kansen te bieden. Er waren in die jaren gemiddeld 685.000 werkenden die juist minder wilden werken. En hiervan werkt ook twee derde in een krapteberoep.⁴

De helft van de groep die meer wil werken werkte maximaal 20 uur per werk, ruim een kwart zelfs minder dan 12 uur. Van de groep die minder wil werken werkt juist tweederde voltijd.

¹ Moeilijk vervulbare vacatures. Landelijk overzicht van beroepen. UUV, 6 september 2019.

² Gebaseerd op de Enquête Beroepsbevolking. Deze groep bestaat uit mensen die deeltijd werken in hun eerste werkkring en binnen zes maanden meer uren willen gaan werken, aangenomen dat hun verdiensten dan ook veranderen. Zij zijn hiervoor direct beschikbaar.

³ De spanningsindicator deelt het geschatte aantal vacatures in een beroep door het aantal mensen dat op hetzelfde moment korter dan 6 maanden WW ontvangt. Gekeken is naar het gemiddelde over de kwartalen 2018 III en IV en 2019 I en II.

⁴ We weten niet hoe urgent deze wens tot minder werken wordt gevoeld en hoeveel uur de ene groep meer en de andere groep minder zou willen werken, dus het is niet zomaar mogelijk om bijvoorbeeld een saldo te berekenen.

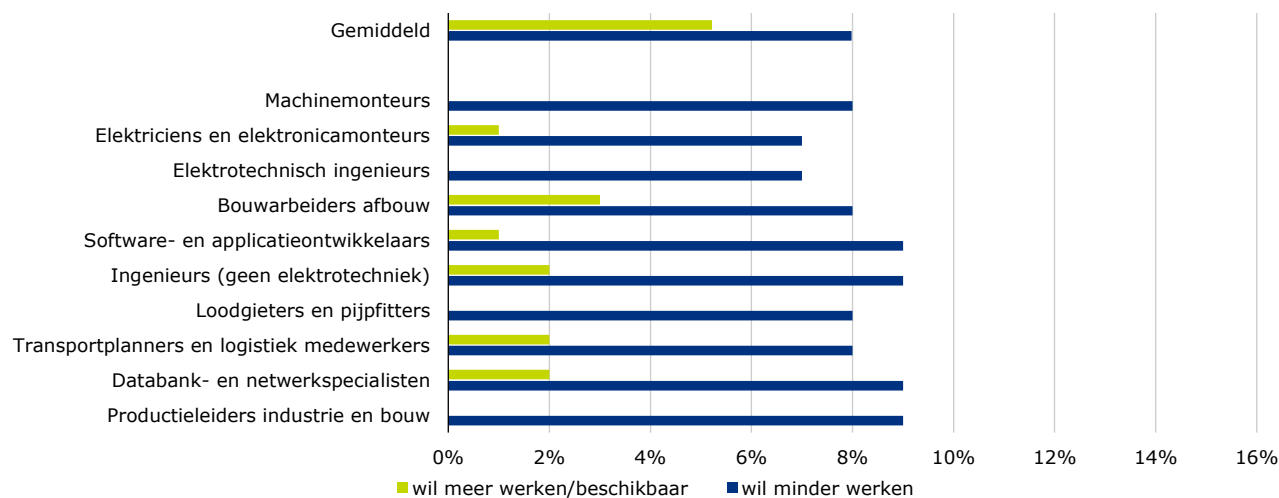
De cijfers in de grafiek geven een gemiddelde over de jaren 2016-2018. De omvang van de groepen die meer en minder willen werken lijkt echter conjunctuurgevoelig. De afgelopen jaren is de groep 'onderbenutte deeltijdwerkers' kleiner geworden: van 607 duizend in het vierde kwartaal van 2013 tot 316 duizend in het vierde kwartaal van 2019⁵. Mogelijk is hun potentieel de afgelopen jaren dus al steeds meer benut. Tegelijkertijd groeide de groep die minder wil werken juist sterk. De omvang van de groep lijkt ook samen te hangen met de levensfase. Met name jongeren willen graag meer werken. Het aandeel onderbenutte deeltijdwerkers neemt af tot ongeveer 45 jaar, daarna neemt het weer iets toe onder 45 tot 55 jarigen.

Bij de 10 grootste krapteberoepen wordt al vooral fulltime gewerkt

Het potentieel van de groep die meer wil werken verschilt van beroep tot beroep. Daartoe berekenden we het aandeel 'onderbenutte deeltijdwerkers' per beroep: gemiddeld ongeveer 5% van alle werkenden⁶. Maar het aandeel varieert van minder dan 1% voor bijvoorbeeld managers en bepaalde groepen technici tot 15% voor schoonmakers. In onderstaande figuur kijken we naar de 10 beroepen met de krapste arbeidsmarkt: daar ervaren werkgevers dus veel problemen bij het aantrekken van nieuw personeel. Het gaat hier voornamelijk om technische beroepen, waar fulltimewerk al vaak de norm is: in de meeste van deze beroepen werkt 8 op de 10 werkenden fulltime.

Top 10 beroepen met de meest krappe arbeidsmarkt: wens tot meer en minder werken

Aandeel op de totale beroepsgroep (2016-2018)



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

Onder machinemonteurs, loodgieters, elektrotechnisch ingenieurs en productieleiders zijn er (vrijwel) geen mensen die meer willen werken. Ook in de andere beroepen in de figuur blijft het aandeel onderbenutte deeltijdwerkers relatief laag. Er zijn bovendien in deze beroepen veel meer mensen die juist minder willen werken. Wat valt op? Het lijkt juist deze laatste groep te lukken om hun wensen te realiseren: het aandeel fulltimers onder machinemonteurs en elektriciens lijkt sinds 2016 bijvoorbeeld wat gedaald.⁷

Het gaat hierboven om de volgens de spanningsindicator grootste tekortberoepen. Ook in sectoren als het onderwijs en de zorg is de problematiek rond de personeelstekorten groot. Hierop wordt later in de notitie ingegaan.

Soms beperkt het werk zich tot een aantal uur per dag

Andersom kunnen we natuurlijk ook kijken naar de beroepen waar juist veel deeltijders meer willen werken. De volgende figuur geeft de top 10 van beroepen met het grootste aandeel onderbenutte deeltijdwerkers (samen ongeveer een derde van de groep die meer wil werken). Bij deze beroepsgroepen is de groep die meer wil werken ook groter dan de groep die minder wil werken. Wat dat betreft lijken er meer mogelijkheden tot extra inzet. In een aantal van deze beroepen is op dit moment ook sprake van personeelstekorten, bijvoorbeeld in de schoonmaak en de horeca. Toch is het realiseren van de wens tot meer werken in deze gevallen niet per se een gemakkelijke oplossing voor personeelstekorten.

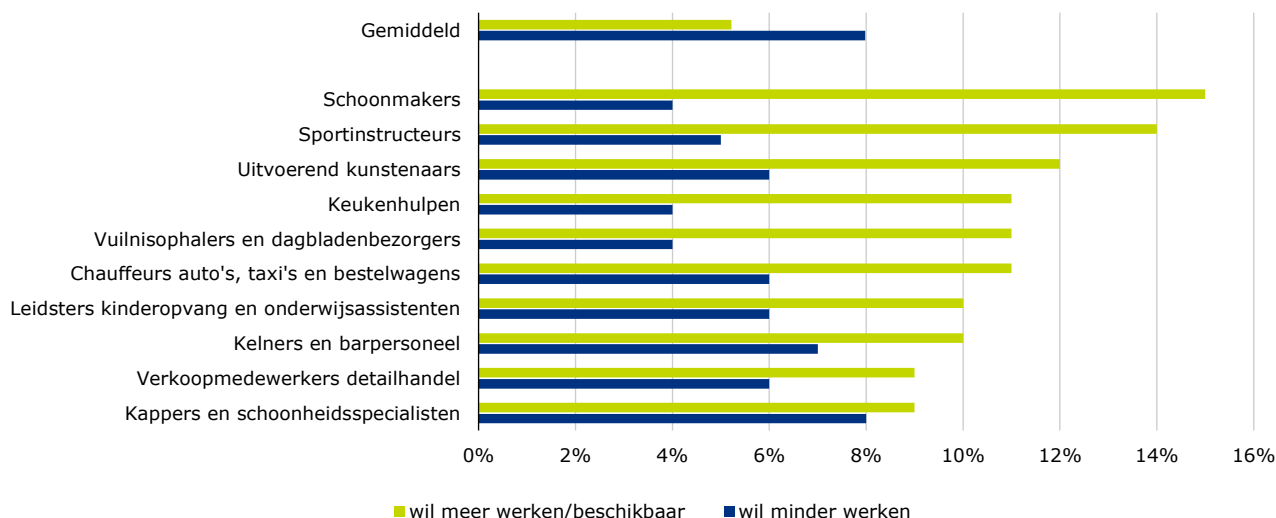
⁵ CBS Statline. Arbeidsdeelname, binding met de arbeidsmarkt.

⁶ Dit aandeel is berekend door het aantal te delen op het totale aantal werkenden per beroep. Het is een benadering omdat we alleen de beschikking hadden over afgeronde aantallen. Bij beroepen waar de grafiek uitkomt op nul onderbenutte deeltijdwerkers gaat het dus om erg kleine aantallen.

⁷ Bron: CBS Statline.

Beroepen met het grootste aandeel onderbenutte deeltijdwerkers

Aandeel op het totaal werkenden (2016-2018)



Bron: maatwerk CBS op basis van EBB, bewerking UWV. Kleine beroepsgroepen zijn in deze top 10 buiten beschouwing gelaten omdat het aandeel daar erg kan fluctueren vanwege afrondingsverschillen.

Binnen deze top 10 zijn er een aantal beroepsgroepen waarin het werk zich vaak beperkt tot een aantal uur per dag. Zo werkt ongeveer 3 op de 10 schoonmakers minder dan 12 uur per week. De kleine contracten zijn hier misschien juist mede *oorzaak* van de personeelstekorten in de schoonmaak. Veel vacatures voor schoonmakers hebben betrekking op enkele uren per dag. Uitbreiden van het aantal uur kan alleen door bijvoorbeeld het invoeren van dag schoonmaak of door schoonmaakwerk te combineren met andere facilitaire taken zoals catering of de postkamer⁸. Ook bij andere beroepsgroepen in deze top 10 concentreert het werk zich nogal eens tot bepaalde momenten op de dag. Denk aan kelners en barpersoneel, keukenhulpen, dagbladenbezorgers, taxichauffeurs in het doelgroepenvervoer en pedagogisch medewerkers in de buitenschoolse opvang. Bij een aantal van deze beroepen wordt bij de werving ook regelmatig aangegeven dat het bijbanen (kunnen) zijn. Maar bijvoorbeeld in de buitenschoolse opvang wordt wel gekeken naar manieren om combinatiebanen in te richten⁹.

Daarnaast zien we een aantal beroepen waarin juist veel zelfstandigen werkzaam zijn: kunstenaars, reguliere taxichauffeurs en kappers en schoonheidsspecialisten. Mogelijk zouden zij graag meer inkomsten hebben, maar hebben zij moeite om daarvoor voldoende werk of opdrachten te genereren. Geen van deze beroepen met veel zelfstandigen komen overigens voor in de lijst van moeilijk vervulbare vacatures van UWV.

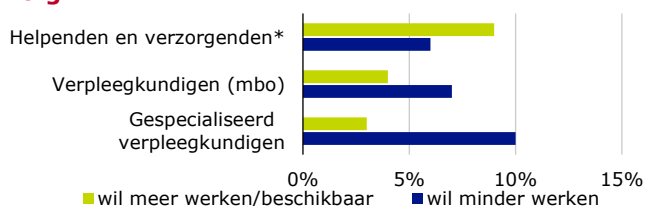
In zorg en onderwijs kan het bespreekbaar maken misschien meer potentieel opleveren

In twee publieke sectoren wordt veel in deeltijd gewerkt en is er ook sprake van grote personeelstekorten: de zorg en het onderwijs. Met name voor deze sectoren zijn er pleidooien om deeltijders te stimuleren langer te werken¹⁰.

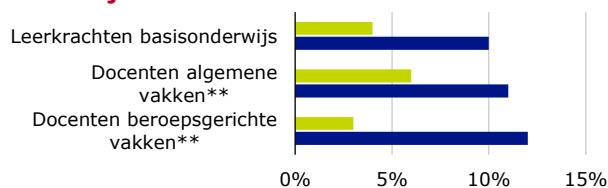
Wens tot meer en minder werken in zorg en onderwijs

Gemiddelde 2016-2018

Zorg



Onderwijs



Bron: maatwerk CBS op basis van EBB, bewerking UWV

*We hanteren de BRC-beroepsindeling. Voor de duidelijkheid wordt het BRC-beroep 'Verzorgenden' hier aangeduid met 'Helpenden en verzorgenden' omdat de afbakening breder is dan de officiële naam doet vermoeden.

**Het gaat hier om docenten in het secundair onderwijs: voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs

⁸ Nieuwe verkeersregelaars en schoonmakers zijn lastig te vinden. NOS, 6 september 2019.

⁹ Zie het e-book *Combinatiebanen in de kinderopvang*, Kinderopvang werkt, november 2019.

¹⁰ Hoezo personeelstekort? Als we allemaal 5 uur langer werken zijn alle problemen opgelost. Algemeen dagblad, 7 november 2019.

Minder dan de helft van de docenten werkt fulltime, van de leerkrachten basisonderwijs zelfs minder dan een op de drie. De meeste docenten werken tussen 20 en 35 uur per week¹¹. De afgelopen jaren wilde 4% van alle leerkrachten basisonderwijs meer werken (en was beschikbaar), 10% wilde juist minder werken. Ook bij de docenten in het voortgezet- en middelbaar beroepsonderwijs zijn er meer mensen die juist minder willen werken. Een verkenning door de sector zelf bevestigt dat leerkrachten in het primair onderwijs eerder minder dan meer willen werken¹². Een groot deel kiest heel bewust voor deeltijd: vanwege de zorg voor kinderen en huishouden of de wens om vrije tijd te hebben voor bijvoorbeeld hobby's of sociale contacten. Een op de drie vindt het leraarschap te veel eisen voor een voltijd baan. Ze verwachten het werk langer vol te houden als ze in deeltijd werken. Bij ziekte van een collega zijn ze vaker bereid tijdelijk hun uren uit te breiden. Voor een langdurige uitbreiding van hun aanstellingsomvang lijken leraren minder makkelijk te motiveren. Voor de groep die dit wel wil zijn voldoende financiële vooruitgang, interessante taken en de combinatie van werk en privé de belangrijkste randvoorwaarden. Maar een op de drie leerkrachten is overigens door de werkgever gevraagd om het aantal uren uit te breiden, voornamelijk voor een tijdelijke periode. Er liggen dus misschien meer mogelijkheden dan nu worden benut door vaker over het thema in gesprek te gaan, als het lukt om aan de randvoorwaarden te voldoen.

In de tekortberoepen in de zorg werkt minder dan een kwart fulltime, (bijna) tweederde werkt 20 tot 35 uur. Toch zien we ook hier dat de algemeen en gespecialiseerd verpleegkundigen eerder minder dan meer willen werken. Onder de helpenden en verzorgenden is het potentieel aan mensen dat meer uren wil werken en beschikbaar is het grootst (9%), en zelfs groter dan de groep die minder uren wil werken. Uit onderzoek in de branche Verpleging, verzorging en thuiszorg komt naar voren dat ongeveer een kwart van de werknemers graag het contract zou vergroten.¹³ Hierbij gaat het vooral om huishoudelijk medewerkers en helpenden – terwijl de tekorten eerder bij de andere beroepsgroepen zitten. Veel werknemers werken al regelmatig meer dan afgesproken in het contract. Van de werkgevers geeft driekwart aan contractuitbreiding te willen. Bij ruim een kwart (28%) van de werkgevers lukt het ook om dit gestalte te geven. In ruim een derde van de organisaties is er wel behoefte bij beide partijen maar gebeurt het (nog) niet. Een belangrijke drempel is 'werk en thuis' of de zwaarte van het werk. Ander knelpunt is bijvoorbeeld dat grotere contracten zich moeilijk combineren met de vaste piekmomenten op een dag, of dat werknemers liever niet op meerdere locaties of in gebroken diensten werken. Daarnaast voorzien kleinere contracten in een behoefte aan flexibiliteit voor werkgevers. Ook uit onderzoek van de stichting Het Potentieel Pakken komt naar voren dat 1 op de 4 zorgmedewerkers meer zou willen werken.¹⁴¹⁵ Roostering, flexibiliteit, beloning en een prettige organisatiecultuur zijn de belangrijkste voorwaarden om meer te willen/kunnen werken. Er wordt gepleit voor meer mogelijkheden tot het op- en afschalen van de arbeidsomvang in verschillende levensfasen. Maar ook in dit onderzoek wordt opgemerkt dat het gesprek over de wens tot meer werken meer structureel kan worden gevoerd.

Conclusie

Bij een deel van de tekortberoepen zijn er dus weinig deeltijders die meer willen werken omdat men daar al vrijwel altijd fulltime werkt, bijvoorbeeld in de techniek. In de beroepen waar juist veel mensen meer willen werken beperkt het werk zich vaak tot een aantal uur per dag, bijvoorbeeld in de schoonmaak. Alleen door het werk anders te organiseren of door het te combineren met andere taken, zou het mogelijk kunnen zijn om mensen meer uren te bieden. In zorg en onderwijs is sprake van grote tekorten én wordt veel in deeltijd gewerkt. Ook hier is het aandeel (direct beschikbare) onderbenutte deeltijdwerkers niet heel groot. Veel mensen werken in deze sectoren bewust in deeltijd. Hier geldt wel een nuanciering: het CBS vraagt niet of er voorwaarden zijn waarbij deeltijdwerkers wel meer willen werken. In beide sectoren lijkt het gesprek over de wens tot meer werken nog weinig te worden gevoerd. Werknemers die wel meer zouden willen werken noemen in ander onderzoek voorwaarden als het realiseren van financiële vooruitgang, de combinatie werk en privé, roosters en de zwaarte en inhoud van het werk. Er liggen dus misschien nog mogelijkheden om de hier gepresenteerde aandelen onderbenutte deeltijdwerkers te vergroten wanneer aan dit soort randvoorwaarden wordt voldaan.

Het stimuleren van deeltijders om meer uren te werken vergt individuele aandacht, creativiteit en maatwerk, zo blijkt ook uit de analyses in het onderwijs en de zorg. Dat betekent niet dat het nooit een oplossing zou kunnen zijn. Misschien is het ook een kwestie van vragen en goed kijken naar de wensen en mogelijkheden van beide partijen. Het voorbeeld uit de zorg laat immers zien dat bij een op de vier werkgevers wel lukt.

Tenslotte verdient de grotere groep die juist minder zou willen werken ook aandacht. Naarmate de wens tot minder werken namelijk sterker wordt, ontstaat het risico dat werknemers op een gegeven moment de organisatie verlaten om die wens te realiseren. Individuele aandacht voor de wensen van deze groep kan mogelijk personeelsverloop voorkomen, en er misschien zelfs voor zorgen dat het aantal contracturen gelijk blijft. Denk bijvoorbeeld aan de balans werk en privé of het verminderen van werkdruk.

¹¹ Bron: CBS Statline.

¹² Deeltijdwerk nader bekeken. Verkenning naar motieven voor deeltijdwerk in het primair onderwijs. Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs, 2019.

¹³ Onderzoek contractuitbreiding VVT. ICSB, mei 2018.

¹⁴ Voortgangsrapportage Werken in de Zorg. Ministerie van VWS, december 2019. www.hetpotentieelpakken.nl

¹⁵ Beide onderzoeken in de zorg komen dus uit op een hoger aandeel dat meer zou willen werken dan bovenstaande berekeningen. De CBS cijfers in dit artikel hebben betrekking op degenen die meer willen werken en beschikbaar zijn. Vervolgens zijn deze geperceenteerd op alle werkenden: werknemer en zelfstandige, deeltijd en voltijd.

Colofon

Uitgave maart 2020

UWV [Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies]

Postadres

Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

Mechelien.vanderaalst@uwv.nl

Auteurs

Mechelien van der Aalst

Volg ons






Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

UWV © 2020

De kennispUBLICATIES van UWV hebben betrekking op vier gebieden. Deze kennen een eigen kleurcodering. Zo kunt u snel zien op welk gebied een publicatie betrekking heeft:

 ontwikkelingen in de sociale zekerheid
 arbeidsmarkt en arbeidsparticipatie

 verder professionaliseren van de dienstverlening
 financiële aspecten van de sociale zekerheid

