Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer der
Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

2500 EA

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
T 070 333 44 44

**Onze referentie**
2026-0000426897

**Bijlage(n)**
Fiches uitwerking onorthodoxe maatregelen

Datum 27 november 2026
Betreft Meer uren werken

De arbeidsparticipatie in Nederland is hoog. Nederland kent daarbij een unieke deeltijdcultuur. Dit patroon is niet toevallig ontstaan, maar mede het gevolg van beleid in de tweede helft van de vorige eeuw om de arbeidsdeelname te verhogen en de instroom van nieuwe groepen op de arbeidsmarkt te stimuleren. Inmiddels hebben veel mensen de stap naar de arbeidsmarkt gezet, waarbij velen in deeltijd werken.

De keerzijde van deze deeltijdcultuur is dat we arbeidspotentieel laten liggen. Het gemiddelde aantal gewerkte uren ligt in Nederland het laagst van Europa. Economische groei is de komende jaren hard nodig om de toekomstige welvaart op peil te houden en publieke voorzieningen betaalbaar te houden. In het licht van geopolitieke instabiliteit, verdere vergrijzing en aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt hebben we iedereen hard nodig, zeker in tekortsectoren. Daarom moeten we mensen die meer willen en kunnen werken in staat stellen dat te doen.

Er is een grote groep deeltijders die ervoor openstaat om meer uren te werken, maar daar nu niet in slaagt. Dat is een gemiste kans, voor henzelf én voor de samenleving. Als zij enkele uren meer zouden werken, levert dat voor henzelf direct voordeel op, zoals een hoger inkomen, een beter pensioen en extra financiële zekerheid. Voor veel deeltijders kan dat een groot verschil maken voor hun financiële onafhankelijkheid. Ook kan meer uren werken een rol spelen bij het verkleinen van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Voor de samenleving als geheel betekent het dat iedereen kan rekenen op publieke diensten en voorzieningen wanneer dat nodig is, en op een toenemende welvaart. Daarom is het stimuleren van meer uren werk ook een onderdeel van de derde lijn in de kabinetsbreed gedragen Talentstrategie.[1]

De drempels die mensen momenteel ervaren om meer uren te gaan werken zijn divers. Soms loont het onder de streep te weinig om meer uren te werken, door een samenloop van belastingheffing, pensioenopbouw, en de afbouw van heffingskortingen en toeslagen. In andere gevallen loont het wel om meer uren te werken, maar zorgt de veelheid aan (inkomensafhankelijke) regelingen dat het ondoorzichtig en onvoorspelbaar is wat er onder de streep overblijft.

[1] Kamerstukken II 2024/25, 25 883, nr. 524

Naast financiële drempels lopen mensen soms ook vast op het ontbreken van mogelijkheden om in de huidige baan meer te werken, het combineren van werk met de zorg voor kinderen of naasten, beperkte flexibiliteit in werktijden of werkplek, of andere praktische belemmeringen.

Het wegnemen van deze uiteenlopende drempels vraagt om een brede aanpak met inzet vanuit de overheid, werkgevers én werkenden. Deze drempels zijn niet weg te nemen met één simpele maatregel. Het kabinet kijkt daarom met een brede blik naar dit vraagstuk, waarbij we aandacht hebben voor de balans tussen werken, ontwikkelen, zorgen en ontspannen. Het raakt daarom ook aan beleid rondom kinderopvang, verlof en het tegengaan van zwangerschapsdiscriminatie. Bij het stimuleren van meer uren werk staat het kabinet open voor creatieve, vernieuwende ideeën. Dat is ook de reden dat het coalitieakkoord een onderzoek aankondigt naar onorthodoxe maatregelen om meer werken lonender te maken, dat het kabinet met het Groeifondsprogramma *Meer uren werkt!* onderzoekt hoe belemmeringen om meer uren te werken, weggenomen kunnen worden, en dat het kabinet met de pilot *Meerurenmaatwerk* leraren in het primair onderwijs stimuleert meer uren te werken. Naast een rol voor de overheid, is er ook een belangrijke rol voor werkgevers en werknemers. Het is aan hen om op de werkvloer het goede gesprek met elkaar aan te gaan.

Met deze brief informeren we de Kamer over de concrete stappen die dit kabinet zet om meer uren werken te stimuleren, en over de mogelijkheden die er zijn om hier verdere stappen op te zetten indien de Tweede Kamer dat wenst. Daarmee voldoen we aan de toezegging aan het lid Michon-Derkzen tijdens het Commissiedebat Arbeidsmarktbeleid en arbeidsmarktdiscriminatie van 24 juni jl. Daarnaast worden met deze brief ook een aantal moties afgedaan.[2]

Het vervolg van deze brief gaat eerst in op de uitkomsten van onderzoek naar de voltijdsbonus en concrete invullingen voor een arbeidskorting per gewerkt uur en een meerurenvoordeel. Vervolgens gaat de brief in op andere belangrijke maatregelen om meer werken aantrekkelijker te maken, te weten de herziening van het financieringsstelsel van kinderopvang, combinatiebanen en het Nationaal Groeifondsprogramma *Meer uren werkt!*. De Kamer heeft op 20 november jongstleden de brief *Naar een Participatiewet die werkt* ontvangen, waarin het kabinet onder andere ingaat op het wegnemen van belemmeringen voor de stap naar werk en meedoen voor mensen met een bijstandsuitkering.

**Voltijdsbonus**

Een voltijdsbonus geeft werkgevers de mogelijkheid om werknemers die voltijds werken (financieel dan wel niet-financieel) extra te belonen.[3] Dit instrument kan een bijdrage leveren aan een hoger aantal gewerkte uren en kan eraan bijdragen dat voltijdswerk vaker als de sociale norm wordt gezien. Daarnaast zou een voltijdsbonus tot een andere

[2] De motie-Vijlbrief (Kamerstukken II 2024/25, 36 600 XV nr. 51), de motie-Vijlbrief/Aartsen (Kamerstukken II 2024/25, 36 600 XV nr. 53) en de motie-Mulder (Kamerstukken II 2026/27, 29 544, nr. 1329).

[3] Dit brengt dus geen directe budgettaire kosten voor de overheid met zich mee. Indien de overheid als werkgever besluit om een voltijdsbonus aan te bieden, dan kan dit uiteraard wel tot hogere loonkosten leiden.

verdeling van het aantal gewerkte uren tussen mannen en vrouwen kunnen leiden, waarbij op voorhand niet duidelijk is of de verdeling gelijker of minder gelijk wordt. Enerzijds zou een voltijdsbonus ertoe kunnen leiden dat meer vrouwen in voltijd gaan werken, omdat zij nu relatief vaak in deeltijd werken. In dat geval wordt de verdeling van het aantal gewerkte uren gelijker.
Anderzijds zou een voltijdsbonus ertoe kunnen leiden dat meer mannen in voltijd gaan werken, omdat zij nu al vaak al relatief veel uren werken. In dat geval wordt de verdeling van het aantal gewerkte uren ongelijker. De Staatssecretaris van Onderwijs en Emancipatie experimenteert momenteel met een bonus (zowel in financiële als niet-financiële vorm) in de pilot *Meerurenmaatwerk*. In het najaar van 2027 worden de eerste resultaten van deze pilot verwacht en wordt de Kamer hierover geïnformeerd.

De huidige wet- en regelgeving biedt op dit moment ruimte voor werkgevers om een voltijdsbonus aan te bieden hoewel die ruimte beperkt is. Er dient rekening gehouden te worden met (inter)nationale rechtsbeginselen zoals gelijke behandeling. In het Burgerlijk Wetboek (artikel 7:648) is vastgelegd dat een werkgever geen onderscheid mag maken tussen werknemers op grond van een verschil in arbeidsduur, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Zo moet er een legitiem doel zijn en moet de maatregel geschikt, noodzakelijk en evenredig zijn om dat doel te bereiken.[4] Hierbij valt te denken aan dat moet worden aangetoond dat een voltijdsbonus daadwerkelijk leidt tot meer gewerkte uren, dat meer gewerkte uren in het specifieke bedrijf noodzakelijk zijn voor de bedrijfsvoering, en de voltijdsbonus daarbij de minst ingrijpende maatregel is. Het opnemen van afspraken in een cao kan bijdragen aan de objectieve rechtvaardiging, bijvoorbeeld door te specificeren voor welke functies er krapte op de arbeidsmarkt is. Of een voltijdsbonus gerechtvaardigd is, moet van geval tot geval worden beoordeeld. Daarnaast bestaat ook een risico op indirect onderscheid naar geslacht. Als daar sprake van is moet ook dat onderscheid moet objectief gerechtvaardigd worden. Een uitgebreidere onderbouwing hiervan is te vinden in de bijlage bij deze brief.

**Fiscale maatregelen om meer uren werken lonender te maken**
Ons belastingstelsel maakt de stap van niet-werken naar een deeltijdbaan aantrekkelijk, maar stimuleert deeltijders niet altijd voldoende om meer uren te gaan werken.[5] Dit hangt samen met de inkomensafhankelijke vormgeving van de belangrijkste regelingen om werken lonender te maken. De vormgeving van de arbeidskorting en de IACK leiden er momenteel bijvoorbeeld toe dat een deeltijder die drie dagen werkt voor een gemiddeld uurloon ongeveer het maximale bedrag aan belastingkortingen ontvangt. Indien deze deeltijder een extra dag gaat werken, dan leveren de arbeidskorting of de IACK geen bijdrage meer aan een lagere marginale druk, en vanaf het inkomen dat de arbeidskorting wordt afgebouwd verhoogt deze zelfs de marginale druk. Zie onderstaande box.

[4] Zie hiervoor onder andere Richtlijn 97/81/EG betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid en de juridische handreiking voltijds- en meerurenbonus (update), bijlage bij Kamerbrief *meer uren stimuleren in het po* (Kamerstukken II 2023/24, 31 293, nr. 747)

[5] OESO (2019): Part-time and party equal? Gender inequality and part-time work in the Netherlands (link)

**Arbeidskorting en IACK**
De belangrijkste regelingen om werken lonender te maken zijn de arbeidskorting en de inkomensafhankelijke combinatiekorting (IACK). De arbeidskorting is een regeling voor alle werkenden. De arbeidskorting loopt sterk op vanaf een laag inkomen tot ongeveer € 25.800 op jaarbasis, stijgt vanaf dat punt langzaam verder tot een inkomen van ongeveer € 46.000, en wordt vervolgens weer afgebouwd naar € 0. De arbeidskorting maakt de stap van niet-werken naar werk aantrekkelijk, en stimuleert werkenden met een lager inkomen ook om meer uren te werken (met name werkenden met een inkomen lager dan € 25.800). Vanaf een inkomen hoger dan € 25.800 is het effect van de arbeidskorting op de marginale druk echter beperkt, en vanaf een inkomen hoger dan € 46.000 ontmoedigt de arbeidskorting juist om meer uren te werken. De IACK is een regeling voor werkende ouders die alleenstaand of minstverdienende partner zijn én een kind onder de 12 jaar hebben. De IACK loopt op tot een inkomen van ongeveer € 32.700 en blijft vervolgens op hetzelfde niveau. De IACK maakt de stap van niet-werken naar werk aantrekkelijk voor werkende ouders met jonge kinderen, en stimuleert ook om meer uren te werken bij een inkomen lager dan € 32.700. Vanaf een inkomen hoger dan € 32.700 heeft de IACK geen effect meer op de marginale druk. De IACK wordt, in het kader van het nagenoeg gratis maken van de kinderopvang, vanaf 2027 stapsgewijs afgebouwd naar € 0 in 2035.

Vanuit het oogpunt van arbeidsparticipatie is het verstandig om fiscale regelingen te baseren op het aantal gewerkte uren. Dit maakt het voor veel deeltijders – ook deeltijders met een gemiddeld uurloon of hoger uurloon – aantrekkelijker om meer uren te werken. Hun extra inkomen wordt namelijk minder belast. Daarom heeft het kabinet onderzoek gedaan naar de mogelijkheden voor een arbeidskorting per gewerkt uur, en een meerurenvoordeel. In de bijlage bij deze brief is de arbeidskorting per gewerkt uur budgetneutraal uitgewerkt waarbij de huidige arbeidskorting wordt vervangen door een arbeidskorting die gelijkmatig oploopt voor elk gewerkt uur tot maximaal € 5.700 bij een voltijds arbeidsduur. Het meerurenvoordeel is budgetneutraal uitgewerkt in de vorm van een fiscale aftrekpost van € 2.500 voor alle werkenden die meer dan 0,6 fte werken, die wordt gedekt met een algemene verlaging van de arbeidskorting. Voor beide maatregelen is een inschatting gemaakt van de doeltreffendheid, doelmatigheid, juridische haalbaarheid, uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid. Daarnaast zijn inkomenseffecten berekend, en is er een inschatting gemaakt van de effecten op marginale druk en hoe de maatregelen zich verhouden tot de vereenvoudigingsdoelen van dit kabinet (o.a. eenvoud in de uitvoering, duidelijkheid en voorspelbaarheid voor mensen, en werken
moet lonen). Deze gedetailleerde uitwerking is bijgevoegd bij deze brief.

*Arbeidskorting per gewerkt uur*
Een arbeidskorting per gewerkt uur verbetert de prikkels om meer uren te werken voor deeltijders met een inkomen hoger dan € 26.900 op jaarbasis. Dit zijn vooral deeltijders met een grote deeltijdbaan en deeltijders met een hoger uurloon. Daar staat tegenover dat de prikkel om meer uren te werken verslechtert voor deeltijders met een inkomen lager dan € 26.900 op jaarbasis. De stap van niet-werk naar werk wordt op minimumloonniveau in de meeste gevallen lonender. Bij een hoger uurloon wordt de stap naar werk in de meeste gevallen echter minder lonend. Het is lastig om te duiden welk effect de maatregel per saldo heeft op het totale aantal gewerkte uren. Een eerdere doorrekening van het CPB van een enigszins vergelijkbare maatregel suggereert dat er

een beperkt positief effect is van deze maatregel. Dat maakt een arbeidskorting per gewerkt uur naar verwachting doelmatiger dan de huidige arbeidskorting. Zonder gedragseffecten leidt de maatregel tot een positief mediaan inkomenseffect voor de hoogste inkomensgroep, en negatieve mediane inkomenseffecten voor de overige inkomensgroepen.

Er zijn juridische risico's bij een arbeidskorting per gewerkt uur. Het kan leiden tot een indirect onderscheid naar geslacht, omdat vrouwen vaker minder uur werken. Verder is het van belang dat de maatregel handhaafbaar en fraudebestendig is. Momenteel beschikt de Belastingdienst niet over gegevens van het daadwerkelijk aantal gewerkte uren. Controle hierop is bewerkelijk en niet mogelijk door de Belastingdienst. Het uitvragen van het daadwerkelijk aantal gewerkte uren gaat gepaard met hogere administratieve lasten voor burgers en bedrijven, uitvoeringskosten bij de Belastingdienst en blijft fraudegevoelig. Daarnaast is de maatregel tot in ieder geval 2029 niet inpasbaar voor de Belastingdienst, omdat het een structuurwijziging is.

*Meerurenvoordeel*
Het effect van een meerurenvoordeel op het aantal gewerkte uren is ook niet eenduidig. Het meerurenvoordeel zorgt ervoor dat het voor mensen die minder dan 0,6 fte werken aantrekkelijker wordt om meer dan 0,6 fte te gaan werken. De stap van niet-werken naar werk wordt aantrekkelijker als mensen minstens 0,6 fte gaan werken, maar minder aantrekkelijk als mensen minder dan 0,6 fte gaan werken. Verder zijn er vergelijkbare juridische risico's en uitvoeringsaspecten bij het meerurenvoordeel als bij de arbeidskorting per gewerkt uur.

*Vergroten inzicht in de werkelijke marginale druk*
Beter inzicht in de werkelijke marginale druk kan mogelijk ook bijdragen aan een hoger aantal gewerkte uren. De marginale druk is het deel van een extra verdiende euro dat wordt afgedragen aan belastingen en premies of de afbouw van toeslagen en heffingskortingen – en dus niet in het besteedbaar inkomen terechtkomt. 5 op de 6 werkenden (83%) heeft een marginale druk van 60% of lager in 2027.[6] Een (zeer) hoge marginale druk komt ook voor, maar niet vaak: zo is de marginale druk bij 3% van de werkenden hoger dan 80%. Voor arbeidsmarktbeslissingen is echter niet alleen de feitelijke marginale druk van belang, maar ook de perceptie van de marginale druk. Veel mensen weten niet hoe hoog hun marginale druk is, en kunnen dus niet goed inschatten hoeveel ze overhouden als zij meer uren gaan werken. Recent onderzoek laat zien dat vooral mensen met lagere inkomens hun marginale druk vaak overschatten.[7] Hierdoor werken ze minder dan wanneer ze hun marginale druk beter kunnen inschatten. Bij hogere inkomens is het tegenovergestelde patroon zichtbaar, maar is de misperceptie en de resulterende verstoring van de arbeidsaanbodbeslissing een stuk kleiner. Communicatie over de marginale druk kan helpen om deze mispercepties weg te nemen en eraan bijdragen dat mensen sneller de stap zetten om meer uren te werken wanneer zij hun marginale druk niet langer overschatten. Het kabinet zal verder onderzoeken hoe overheidscommunicatie hier een rol in kan spelen.

**Nieuw financieringsstelsel kinderopvang**

[6] Bijlage *Marginale druk en gemiddelde druk* bij Belastingplan 2027 (Kamerstukken II 2025/26, 37.022, nr. 5) (link)
[7] Dur, Harms & Non (2025) Loont het om meer te werken? (link)

Het kabinet werkt aan de herziening van het financieringsstelsel van de kinderopvang. Vanaf 2029 wordt de inkomensafhankelijke kinderopvangtoeslag vervangen door een hoge, inkomensonafhankelijke subsidieregeling voor kinderopvang. De overheid betaalt met deze subsidie voor alle werkende ouders een groot deel van de opvangkosten. Het nieuwe financieringsstelsel is daarnaast veel eenvoudiger voor ouders en biedt hun veel meer zekerheid over waar zij recht op hebben dan het huidige stelsel met de kinderopvangtoeslag. Dankzij het nieuwe stelsel houden veel werkende ouders onder de streep meer over als zij (meer uren) gaan werken. Ook kan de eenvoud en zekerheid van het nieuwe financieringsstelsel en de beter betaalbare opvang op langere termijn bijdragen aan een verandering van de sociale en culturele normen rond het gebruik van kinderopvang, waardoor ouders de ruimte ervaren om meer te werken. Dat hier ruimte voor is blijkt uit de cijfers: op dit moment gaan kinderen onder de 4 gemiddeld ongeveer twee dagen per week naar de dagopvang.[8] Hiervoor zijn ook voldoende pedagogisch professionals in de kinderopvang nodig. De Tweede Kamer is op 21 september 2026 geïnformeerd over de voortgang van de het nieuwe financieringsstelsel.[9] In de afgelopen jaren zijn de vergoedingspercentages al stapsgewijs verhoogd, als onderdeel van een ingroeipad naar het nieuwe financieringsstelsel. In 2027 wordt hiervoor de volgende stap gezet, waarna naar verwachting de laatste stappen in 2028 en 2029 volgen.

Onderstaande tabel illustreert aan de hand van drie voorbeeldhuishoudens met verschillende inkomensniveaus in hoeverre ouders meer overhouden als zij een dag extra gaan werken. Het uitgangspunt is steeds een huishouden met twee werkende ouders, waarvan de ene ouder voltijds werkt en de andere ouder in deeltijd (0,6 fte), met twee kinderen jonger dan vier jaar die allebei drie dagen naar de opvang gaan. De tabel toont vervolgens de extra kinderopvangkosten als de in deeltijd werkende ouder een dag extra gaat werken (van 0,6 naar 0,8 fte), waardoor voor beide kinderen een extra dag opvang nodig is. De tabel toont de extra kinderopvangkosten voor aanvang van de hervorming (dus met de vergoedingspercentages uit 2024) en nadat de stelselherziening is voltooid (dus met een vergoeding van 95,6% van de maximumuurprijs voor alle werkende ouders). De tabel laat zien dat de extra kinderopvangkosten voor deze huishoudens zonder de stelselwijziging ruim € 2.600 tot ruim € 6.000 euro op jaarbasis zijn, terwijl dit na afronding van de stelselwijziging ongeveer € 1.250 op jaarbasis is. Dat betekent dat werkende ouders in deze voorbeeldhuishoudens ongeveer € 1.400 tot € 4.800 op jaarbasis meer overhouden, wat neerkomt op een substantieel lagere marginale druk (20 tot 60 procentpunt lager).

*Tabel 1: Extra kosten kinderopvang voor en na de stelstelwijziging voor 3 huishoudtypen op jaarbasis*

| **Extra kosten kinderopvang als de minstverdienende partner 1 dag extra gaat werken** | **Extra kosten KO zonder stelselwijziging** | **Extra kosten KO na stelselwijziging** | **Verschil** |
|---|---|---|---|
| Partner 1 verdient minimumloon | € 2.641 | € 1.247 | - € 1.393 |
| Partner 2 gaat van 0,6 naar 0,8 fte, op minimumloonniveau | | | |
| Partner 1 verdient modaal | € 3.915 | € 1.247 | - € 2.667 |
| Partner 2 gaat van 0,6 naar 0,8 fte en | | | |

[8] SZW (2026): Tweede kwartaalrapportage kinderopvang 2026 (link)

[9] Kamerstukken II 2025/26, 32 322, nr. 593

| | | | |
|---|---|---|---|
| gaat van 50% naar 67% modaal | | | |
| Partner 1 verdient 200% modaal | € 6.071 | € 1.247 | € 4.824 |
| Partner 2 gaat van 0,6 naar 0,8 fte en gaat van 50% naar 67% modaal | | | |

**Combinatiebanen**

Vorig jaar hadden 859 duizend mensen een tweede baan naast hun hoofdbaan. Dat is 8,7% van alle werkenden.[10] Het aantal mensen dat banen combineert is in de afgelopen tien jaar ook fors gegroeid.[11]

Combinatiebanen, waarbij twee banen gecombineerd worden, kunnen een mogelijke uitkomst zijn voor meerdere kraptesectoren.[12] Werkgevers noemen combinatiebanen vaak als oplossing voor het personeelstekort. Ook de SER heeft een dergelijke oproep gedaan met haar verkenning *De vele kanten van banen combineren* uit 2016. De groei van de afgelopen jaren valt in die zin alleen maar toe te juichen. Het combineren van banen kan mensen afwisseling en ontwikkelkansen in hun werk geven. Daarnaast kunnen combinatiebanen mensen met een klein contract ook helpen bij meer uren werken, als dat binnen één baan niet mogelijk is. Er komen vaak wel praktische obstakels kijken bij het combineren van banen. Denk aan extra reistijd, werkroosters en verschillende arbeidsvoorwaarden. Ook binnen de fiscaliteit kan het leiden tot obstakels. Om mensen daarover beter te informeren, heeft de Belastingdienst informatie op haar website gezet.[13]

Mensen combineren banen vanuit verschillende motieven, en hebben daarbij verschillende ervaringen. Zo zijn er mensen die graag banen combineren vanwege de afwisseling van en de ontwikkeling in het werk. Maar uit de verkenning van de SER blijkt ook dat mensen die banen combineren omdat zij onvoldoende uren kunnen werken in hun hoofdbaan, of om financieel rond te komen. Voor deze mensen is het vergroten van het aantal uren in één baan vaak aantrekkelijker.[14] Het is dus ook van belang dat werknemers niet onnodig met meerdere kleine contracten aan het werk zijn. Het blijft dan ook onze inzet om de deeltijdfactor van banen vergroten.

Voor de mensen die het willen, zou het combineren van banen ondersteund moeten worden. Er zijn een aantal initiatieven die hier invulling aangeven. Zo zijn er al een aantal jaren mooie initiatieven van combinatiebanen in het onderwijs, waar veel interesse in is en vanuit het Nationaal Programma Onderwijs mooie voorbeelden zijn ontstaan. Daarnaast zijn er in de zorg- en kinderopvangsector goede initiatieven. Door deze meer aantrekkelijke functies wordt uitstroom tegengegaan en biedt het extra handen aan twee sectoren met krapte. Het is belangrijk dat werknemers met een combinatiebaan ook daadwerkelijk de ruimte krijgen om twee functies goed met elkaar te combineren.[15]

Voor de kinderopvang heeft de organisatie *Kinderopvang werkt!* reeds kwantitatief onderzoek gedaan naar combinatiebanen en goede voorbeelden verzameld. [16] Op basis daarvan heeft *Kinderopvang werkt!* informatiematerialen (persona's, visuals en een handreiking) gemaakt over het aanbieden van combinatiebanen. Werkgevers kunnen hiermee concreet aan de slag. In 2026 is het arbeidsmarktkraptebeleid voor de

[10] CBS (2026): Combineren flexwerkers meerdere banen? (link)

[11] Kamerstukken II 2017/18, 29 544, nr. 838

[12] Kamerstukken II 2021/22, 29 544, nr. 1115

[13] Ik heb verschillende banen | Belastingdienst

[14] SER (2018): De vele kanten van banen combineren (link)

[15] Kamerstukken II 2021/22, 29 544, nr. 1115

[16] Kinderopvang werkt (2021): In vijf stappen naar combinatiebanen in jouw organisatie

kinderopvang geëvalueerd.[17] Uit die evaluatie blijkt dat de urenmismatch in de buitenschoolse opvang (BSO) één van de veroorzakers is van krapte in de kinderopvang. In de BSO bieden organisaties vaak slechts contracten aan van twaalf tot achttien uur per week, terwijl sollicitanten een groter contract zoeken. Deze mismatch ontstaat door de structuur van de BSO waarbij opvang wordt aangeboden voor en na schooltijd. Zoals toegelicht in de brief van 26 mei 2026 kijkt de minister van Werk en Participatie desondanks naar mogelijk creatieve oplossingen voor de urenmismatch in de BSO.[18]

Daarnaast is er een interventie over combinatiebanen in het Groeifondsprogramma *Meer uren werkt!*.

**Nationaal Groeifondsprogramma *Meer Uren Werkt!***
Met het Nationaal Groeifondsprogramma *Meer uren werkt!* (juni 2024 – juni 2034) zet het ministerie van SZW zich – in samenwerking met OCW en VWS – in voor het overkoepelende beleidsdoel om deeltijders te stimuleren meer uren te werken. Het programma test, in samenwerking met de Universiteit Utrecht, in de praktijk wat werkt. Meer uren werken begint bij het wegnemen van belemmeringen voor mensen die dat zelf willen. Als werk beter aansluit op het leven van mensen, ontstaat er ruimte om die wens wel mogelijk te maken. Dat vraagt om aandacht van werkgevers en werknemers om samen belemmeringen weg te nemen, juist in sectoren waar de personeelstekorten groot zijn. Zo kunnen meer mensen werken op een manier die bij hen past.

*Voortgang Meer uren werkt – fase 1 (juni 2024 – juni 2029)*
Het programma is in juni 2024 gestart en is nu bijna halverwege de looptijd van fase 1. Voor fase 1 heeft het Nationaal Groeifonds € 30 miljoen toegekend gekregen. Voor fase 2 (van juni 2029 tot juni 2034) is € 45 miljoen voorwaardelijk toegekend.

Fase 1 van het programma *Meer uren werkt!* bestaat uit drie lijnen: interventies, onderzoek en opschaling. In pilotprojecten in de sectoren onderwijs, zorg en welzijn, en kinderopvang worden zeven interventies op de werkvloer getest. Daarbij volgen onderzoekers van de Universiteit Utrecht in diezelfde pilots hoe deeltijders voor en na de interventie ruimte ervaren om, als zij dat willen, meer uren te werken.

De volgende zeven interventies worden op dit moment getest in elf pilots. Gekeken wordt naar wat werkt en naar wat niet werkt.

| **Zeven interventies programma *Meer uren werkt!*** | |
|---|---|
| 1. *Alternatieve roostersessies:* werken met flexibelere werktijden, afgestemd op de wensen van medewerkers.<br>2. *Herstructureren van taken:* taken anders verdelen zodat functies beter aansluiten bij langere werktijden.<br>3. *Het goede gesprek:* werkgevers en werknemers gaan samen in gesprek over wensen en mogelijkheden voor | 5. *Mantelzorgvriendelijke organisaties:* ondersteuning voor werknemers met zorgtaken, zodat zij werk en zorg beter kunnen combineren.<br>6. *Oudervriendelijke organisaties:* beleid en voorzieningen die ouders ondersteunen om werk en zorg te combineren, ongeacht geslacht. |

[17] Kamerstukken II 2025/26, 31 322, nr. 585

[18] Kamerstukken II 2025/26, 31 322, nr. 585

| | |
|---|---|
| meer uren.<br>4. *Combinatiebanen:* het combineren van verschillende taken of functies, binnen of buiten de eigen organisatie. | 7. *Financiële inzichten:* werknemers laten zien wat zij netto overhouden als zij meer uren gaan werken. |

In het najaar van 2026 is het programma gewijzigd om zorg te dragen voor zo groot mogelijke impact in de praktijk. Er is ten eerste gekozen het programma in de resterende tijd van fase 1 volledig te richten op de lopende zeven interventies.

Daarnaast is er gekozen om verdere opschaling te laten plaatsvinden in fase 2. Uit de marktconsultatie van april 2026 is gebleken dat opschaling complex is. Meerdere partijen geven aan dat het niet mogelijk is om op te schalen als interventies onvoldoende zijn doorontwikkeld of gevalideerd. Zij benadrukken daarnaast dat niet alle interventies geschikt zijn voor bredere implementatie.

Er wordt momenteel subsidie beschikbaar gesteld voor negen nieuwe pilots (binnen de lopende interventies) die begin 2027 gaan starten. Op dit moment zijn de eerste elf pilotprojecten net afgerond. De eerste uitkomsten van het onderzoek van de Universiteit Utrecht naar de pilots komen in de loop van 2027 beschikbaar.
De kennis die we lopende de uitvoering van de in totaal circa twintig pilots verzamelen, zullen we daarom delen met de relevante sectoren (zorg, het onderwijs en de kinderopvang).

*Voorbereiding fase 2*
Er komt een tussenstap voor de opschaling. In het voorjaar van 2027 wordt op basis van eerste resultaten uit de pilots beoordeeld of er succesvolle interventies zijn die opgeschaald zouden kunnen worden. Dan wordt besloten of er een kwartiermaker wordt aangesteld, die zal onderzoeken of opschaling opportuun is en hoe de opschaling in fase 2 het beste kan worden vormgegeven.

**Conclusie**
Met deze brief hebben we de concrete stappen toegelicht die het kabinet zet om meer uren werken te stimuleren. Dat is niet gemakkelijk, maar wel hard nodig om onze samenleving en economie draaiende te houden. Dit vergt inzet vanuit de overheid, werkgevers én werkenden. Het kabinet zoekt daarbij buiten gebaande paden naar onorthodoxe en creatieve manieren om werk aantrekkelijker te maken, onder meer in de hervormingsagenda voor het belasting- en toeslagenstelsel. Ook de fiscale maatregelen die in de bijlages bij deze brief zijn uitgewerkt kunnen hier bijvoorbeeld deel van uitmaken. Daarnaast wil het kabinet misvattingen over de marginale druk wegnemen, bijvoorbeeld door deze mispercepties en de communicatie hierover mee te nemen in de hervormingsagenda. Uiteraard hangen verdere vervolgstappen mede af van de richting die de Kamer hieraan wil geven. De komende periode gaat het kabinet hierover graag verder in gesprek.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

De Minister van Werk
en Participatie,

J.A. Vijlbrief

A.A. Aartsen

**Datum**
27 november 2026

**Onze referentie**
2026-0000426897

De Staatssecretaris van Financiën,

E. Eerenberg