

Symposium Meer tijd voor deeltijders – Hoe deeltijders meer uren kunnen werken | Dinsdag 12 januari 2010, SER Den Haag

Een vrouw moet economisch zelfstandig zijn, dat staat voor staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Jetta Klijnsma als een paal boven water. Bovendien moet de voorspelde krapte op de arbeidsmarkt het hoofd geboden worden. Twee belangrijke redenen om mensen die in deeltijd werken, en dat zijn vooral vrouwen, aan te moedigen hun uren uit te breiden.

Klijnsma wordt geïnterviewd door dagvoorzitter Inge Diepman op het symposium *Meer tijd voor deeltijders – Hoe deeltijders meer uren kunnen werken*, georganiseerd door de Taskforce DeeltijdPlus en de Stichting van de Arbeid. De zaal van het SER-gebouw zit gevuld met mannen en vrouwen uit het bedrijfsleven, de overheid, de zorg, het onderwijs en de detailhandel. Doel van de dag is te komen tot een tussenevaluatie van de inspanningen van de Taskforce DeeltijdPlus. De Taskforce is door het kabinet en sociale partners in het leven geroepen om het debat over meer uren werken te voeren, onderzoek te doen en pilots uit te zetten in diverse sectoren. Vandaag zullen enkele resultaten de revue passeren.

Staatssecretaris Klijnsma zegt de eindrapportage van de Taskforce DeeltijdPlus eind maart af te wachten alvorens te beginnen met het uitstippelen van beleid. Ze geeft aan dat er verschillende ingrepen op overheidsniveau nodig zijn om ervoor te zorgen dat deeltijders hun werk zullen uitbreiden – op het gebied van kinderopvang, brede scholen, ouderschapsverlof. Toverwoord is flexibilisering: werknemers invloed geven op hun werktijden en manier van werken. Klijnsma: 'Die nadruk op flexibiliteit moet steeds onder de aandacht worden gebracht bij de werkgevers en de sociale partners, en ook bij de overheid zelf als werkgever.'

Op de vraag van Diepman of de overheid bereid is om, bijvoorbeeld, geld uit te trekken voor langer ouderschapsverlof voor vaders, antwoordt Klijnsma dat iedereen het erover eens is dat de rol van de vader in het huishouden en de zorg voor kinderen groter moet worden zodat de vrouw meer ruimte krijgt zich te ontwikkelen. Welke maatregelen er verder getroffen worden, is zeer afhankelijk van de sector, benadrukt Klijnsma. Maar wat voor alle sectoren geldt, is dat het van belang is ervoor te zorgen dat het werk leuk is. Klijnsma: 'Werken maakt een groot deel uit van je leven, dus is het belangrijk dat je door je werk een beetje plezier hebt in het bestaan.'

Het woord is nu aan Pia Dijkstra, voorzitter van de Taskforce Deeltijd Plus. Ook zij onderstreept het belang van economische zelfstandigheid van vrouwen. Slechts 45 % van de vrouwen in Nederland is economisch onafhankelijk. Bedroevend laag, aldus Dijkstra. Helemaal wanneer je bedenkt dat een op de drie huwelijken strandt. Ook de cijfers met betrekking tot de arbeidsmarkt onderbouwen de noodzaak mensen meer te laten werken. Bijvoorbeeld in de zorg zullen over vijftien jaar 450.000 arbeidsplaatsen ongevuld blijven. Dijkstra: 'En morgen is het opeens 2025.'

Vervolgens presenteert Dijkstra in vogelvlucht de bevindingen van de Taskforce tot nu toe. Een van de pijlers was het onderzoeken van de verschillende mythes rondom vrouwen en werk. Een van die mythes is dat vrouwen simpelweg niet meer willen werken. Maar, zegt Dijkstra, wat blijkt: vrouwen zouden wel willen, mits ze meer invloed krijgen op tijd en plaats, waardoor zorg en werk beter te combineren zijn. Een andere mythe is dat vrouwen geen ambitie hebben. Ook niet waar, blijkt uit onderzoek van de Taskforce. Vrouwen hebben wel degelijk ambitie. Het gaat hen echter niet alleen om salaris en status, maar ook om zelfontplooiing en inhoudelijk interessant werk. En ook hierbij geldt: wanneer het vrouwen makkelijker gemaakt wordt zorg en werk te combineren, dan zouden ze hun ambities meer de ruimte geven.

Een voorbeeld van een pilot waarbij gekeken is naar de economische zelfstandigheid van vrouwen is gedaan binnen de kappersbranche. Vrouwen beginnen gemiddeld jong als kapper en krijgen jong kinderen. De uitdaging binnen het kappersvak is deze vrouwen te behouden na hun zwangerschap, vertelt Peta Klaassen van brancheorganisatie *Wave International*. Een maatregel is dat er meer nadruk wordt gelegd op de communicatie: gesprekken over zwangerschap en de mogelijkheden om daarna weer, in deeltijd, aan het werk te gaan, moeten in een vroeg stadium worden gevoerd.

Dijkstra besluit haar betoog met een hoopvol stemmend percentage: 31% van de ondervraagde vrouwen die in deeltijd werkt, wil meer werken. De voorwaarden die genoemd worden hebben te maken met een betere afstemming tussen werk en privé, de mogelijkheid om thuis te werken, leuker werk, en: dat de werkgever gewoonweg vrouwen ernaar vraagt. Wat dat laatste betreft is er nog een boel te winnen: het blijkt dat twee op de vijf vrouwen geen functioneringsgesprek krijgt, en dat in die gesprekken lang niet altijd over de uitbreiding van de arbeidsduur wordt gesproken. 43% van de werkgevers vroeg er een enkele keer naar, slechts 6% regelmatig.

De genodigden mogen zich vervolgens buigen over verschillende pilots, men splitst zich op in vier groepen.

Sessie 1 – Organiseren van urgentie: Zicht op de toekomst.

Om tot een actief beleid te komen ten aanzien van het vergroten van deeltijdarbeid moeten alle betrokken partijen hiervan het belang en de urgentie inzien. In de huidige economische situatie zijn personeelstekorten voor veel organisaties nog niet aan de orde. In vrijwel alle sectoren zijn echter in de (nabije) toekomst tekorten op de arbeidsmarkt te verwachten, in zorg en onderwijs zijn deze nooit weggeweest.

Uit deze sessie met presentaties van Hetty Bolt van Zorggroep Oude en Nieuwe Land en Hans Wilmink van het Fioretti College blijkt dat er parallellen bestaan tussen beide organisaties en de sectoren onderwijs en zorg. De loyaliteit aan de werkgever is groot en in beide sectoren stellen medewerkers aan een structurele uitbreiding van het aantal uren forse voorwaarden op het gebied van werktijden, roosters en flexibiliteit. Werkgevers lopen bij het vergroten van deeltijdbanen tegen praktische bezwaren aan: afspraken in cao's en personeelsreglementen kunnen flexibiliteit in de weg zitten.

Wilmink en Bolt benadrukken dat elke organisatie zelf moet concretiseren op wat voor manieren het vergroten van deeltijdbanen werkgevers en werknemers ten goede komt. Oude en Nieuwe Land heeft om dit te bewerkstelligen een werkgroep opgericht die concrete, tastbare voorstellen aan de directie doet. Het Fioretti College heeft aan de hand van de eigen cijfers de conclusie getrokken dat er grote veranderingen op stapel staan: binnenkort gaat een significant deel van de mannelijke werknemers met een voltijd baan met pensioen. Daar zullen vrouwelijke deeltijders voor in de plaats komen.

Sessie 2 – Personeelsbeleid: Dialoog en perspectief.

Leidinggevenden moeten werknemers aanmoedigen bestaande deeltijdbanen uit te breiden en hun perspectief bieden binnen de organisatie. De dialoog over het aantal werkuren zou een vast onderdeel moeten worden in het functioneringsgesprek. Door interne opleiding en ontwikkeling kunnen werkgevers medewerkers in wie geïnvesteerd is behouden.

Lenke van der Jagt en Wilma Peters van de Rabobank hebben hier ervaring mee en stellen in deze sessie het personeelsbeleid van de bank ten voorbeeld. Tijd-en plaatsafhankelijk werken, dat is de toekomst volgens de Rabobank. De medewerkers zijn daar waar en wanneer de klant hen nodig heeft.

Met het oog op de toekomstige arbeidskrapte is het voor zowel werkgever, werknemer als klant van belang om nu al zoveel mogelijk deeltijdcontracten te verhogen. Om dit voor elkaar te krijgen ontvangen alle managers van de Rabobank een gesprekshandleiding om met werknemers te praten over meer uren werken. Uitgangspunt is hierbij steeds de klantbehoefte, waardoor de klassieke tegenstelling tussen werkgever en werknemer op de achtergrond raakt, hetgeen de dialoog ten goede komt. De wensen van klant, werkgever en werknemer worden gecombineerd.

Sessie 3 – Organisatie van de arbeid: Werk anders organiseren.

Door buiten de bestaande kaders te denken en werk anders te organiseren kunnen

werkgevers voor werknemers mogelijkheden creëren om meer uren te werken. Bovendien kan door nieuwe taakcombinaties of het delen van taken met collega's het werk aantrekkelijker worden gemaakt, waarmee voorkomen wordt dat medewerkers de organisatie vroegtijdig verlaten.

Een goed voorbeeld hiervan heeft Irene van Haren van Amarant. Het is in de gehandicaptenzorg gebruikelijk dat cliënten op een bepaalde plek wonen en elke dag worden opgehaald om naar de dagbesteding te gaan. Door deze twee onderdelen uit elkaar te halen wordt het veel makkelijker om grotere deeltijdbanen te creëren, iets dat vooral de jongere medewerkers graag willen. De dagbesteding wordt bij de cliënten thuis ingevuld, waardoor de werknemers geen last meer hebben van piekuren en naast 24 uur op een vaste plek ook nog enkele uren per week flexibel inzetbaar zijn. Op managementsniveau zijn dagbesteding en wonen al geïntegreerd, op termijn wil Amarant dit ook op lager niveau bewerkstelligen. Breed inzetbare werknemers die flexibel zijn in hun uren, dat is het doel.

Sessie 4 – Organisatie van de arbeid: Flexibel werken.

Uit onderzoek van de Taskforce DeeltijdPlus blijkt 'flexibel werken' het nummer één antwoord te zijn van vrouwen in kleine deeltijdbanen als oplossing om meer uren te werken.

Annette Righolt vertelt in deze sessie over Het Nieuwe Werken van KPN. Alle werknemers mogen zelfroosteren en kiezen of ze thuis of op kantoor werken. De voordelen zijn groot: de reistijd neemt af, files worden minder, privé en werk zijn beter te combineren, het ziekteverzuim gaat omlaag en het werkt stress verlagend. Bovendien is uit onderzoek van KPN gebleken dat werknemers productiever zijn door Het Nieuwe Werken; mensen zijn meer geïnspireerd en gemotiveerd als ze zelf tijd en plaats mogen bepalen. Toch zijn er ook nadelen. Voor thuiswerken zijn veel faciliteiten nodig en persoonlijke aanwezigheid is bij sommige organisaties onmisbaar. Righolt merkt dan ook op dat het het meest effectief lijkt flexibel werken niet vast te leggen in de cao.

Aan het afsluitende plenaire gedeelte nemen Agnes Jongerius (FNV), Loek Hermans (MKB Nederland) en Pia Dijkstra deel, onder leiding van de dagvoorzitter Inge Diepman. Alledrie zijn ze het erover eens dat deeltijdwerk een gezamenlijk issue is van werkgevers en werknemers. Hamvraag is wat er vastgelegd kan worden in de cao's om de vereiste flexibilisering te verwezenlijken. Punt bij de detailhandel is bijvoorbeeld dat deeltijders die aangeven meer te willen werken, worden gepasseerd door jonger, goedkoper personeel. In het onderwijs zorgt de beschikbaarheidsplicht er voor dat mensen hun uren niet uitbreiden – voor twee uur extra werk moeten ze een hele dag extra beschikbaar zijn.

Volgens Jongerius moeten en kunnen dit soort belemmeringen uit de weg geruimd worden, en kun je afspraken over thuiswerken, voorkeur voor deeltijders bij nieuwe functie en flexibel werken, zo opnemen in de cao. Het is belangrijk om feit en fictie uit elkaar te halen. Waar zitten de echte praktische problemen? Ondanks dat er bij verschillende organisaties een slag gemaakt moet worden heeft de overheid ook iets te doen zoals het opzetten van brede scholen.

Loek Hermans is wars van allerlei nieuwe verplichtingen, volgens hem is het van belang werkgevers te informeren en goede voorbeelden te stellen zodat ze zien wat de mogelijkheden zijn. De overheid moet niet aankomen met verplichtingen en regelgeving, maar rolmodellen laten zien, dat zegt de werkgever wat. Als een bedrijfsman ziet dat het niet goed is voor zijn bedrijf dan doet hij het niet. Ook volgens Hermans is het Nieuwe werken één van de speerpunten. Langzaam aan moeten er stappen worden gezet.

Dijkstra pleit voor hardere maatregelen: iedereen is er inmiddels over uit dat het nodig is mensen meer te laten werken, en er is bekend wat de blokkades zijn voor vrouwen die in deeltijd werken. Zaak is daar nu mee aan de slag te gaan. We kunnen nog een hele tijd discussiëren, maar het is nu tijd voor actie. We hebben een heel scala aan onderwerpen zoals kinderopvang dat niet goed geregeld is. Daar moeten we mee aan de slag. Als we dat nu niet doen dan komt Europa straks met maatregelen. Dijkstra: 'Werkgevers moeten zichzelf opleggen dat ze overgaan op het flexibele, nieuwe werken.' Daarbij moet de overheid ook over de brug komen, benadrukt Dijkstra nog eens. 'Je kunt als overheid niet komen met een aanrechtsubsidie en vrouwen tegelijkertijd aanmoedigen om meer te werken.'