

Verslag Rondetafelbijeenkomst Zakelijke Dienstverlening op 1 april 2009

Op 1 april 2009 vond een rondetafelbijeenkomst plaats met 17 vertegenwoordigers vanuit de zakelijke dienstverlening. Vanuit de organisatie was de Taskforce DeeltijdPlus, waaronder Pia Dijkstra, Déhora Consultancy Group en OSA Institute for Labour Studies vertegenwoordigd. Doel van de bijeenkomst was het gezamenlijk brainstormen over maatregelen die vrouwen met kleine deeltijdcontracten stimuleren om meer te gaan werken. Deze maatregelen dienen als belangrijke input voor de pilots die in de zakelijke dienstverlening van start gaan.

Doel Taskforce DeeltijdPlus

Nederland vergrijsst: in 2011 gaan de babyboomers met pensioen. Het is derhalve duidelijk dat gezocht dient te worden naar nieuw potentieel op de arbeidsmarkt. Dit nieuwe potentieel is onder andere aanwezig bij vrouwen: in Nederland werken, in vergelijking met andere landen, weliswaar veel vrouwen maar het aantal uren dat zij werken ligt in vergelijking met andere landen laag. Het doel van de Taskforce DeeltijdPlus is te zorgen dat vrouwen met kleine deeltijdbanen meer uren gaan werken. Met een toename van een dagdeel per week, is Nederland al geholpen.

De Taskforce DeeltijdPlus is op 1 april 2008 in het leven geroepen en presenteert in april 2010 haar bevindingen aan het kabinet. Om het doel te bereiken heeft de Taskforce DeeltijdPlus verschillende sporen uitgezet. Zo wordt gebruik gemaakt van verschillende onderzoeken. Naast onderzoek wil de Taskforce in debat gaan met vrouwen over het vergroten van deeltijdbanen. Tevens vindt in oktober van dit jaar een inspiratiecongres plaats. De pilots, waarvoor de uitkomsten van de rondetafelbijeenkomst als input dienen, zijn de *Pièce de résistance*. Zij dienen inzicht te geven hoe het in de praktijk werkt en wat de knelpunten zijn: wat hebben werkgevers en werknemers nu nodig?

Waarom werken vrouwen niet meer uren?

Tijdens de rondetafelbijeenkomst zijn vanuit het publiek verschillende redenen aangedragen waarom vrouwen niet meer uren werken. Deze inzichten kunnen bijdragen aan het inrichten van succesvolle pilots. Hieronder wordt een opsomming gegeven:

- Vrouwen vinden het eng om een contract te tekenen waarbij meer uren moet worden gewerkt. Zij werken liever minder uren, omdat zij zeker weten dat zij die uren kunnen 'waarmaken'. In de praktijk werken zij vaak toch meer uren.
- Het is nog vaak zo dat vrouwen in de top van de organisatie ondervertegenwoordigd zijn. Dit heeft ook invloed op de vrouwen in lagere functies. Deze vrouwen hebben geen rolmodellen die laten zien hoe het anders kan.
- Mannen zijn handiger in het indelen van tijd dan vrouwen. Zij gaan makkelijker om met het indelen van werktijden, privé-zaken en hobby's en vullen de dag onbezorgd in.
- Vrouwen gaan minder werken als zij kinderen krijgen, maar gaan vervolgens niet meer werken als de kinderen ouder worden of het huis uitgaan.
- Vanuit de samenleving wordt het klassieke rolpatroon bevestigd. Zo wordt nu bijvoorbeeld nog vaak de vrouw gebeld bij ziekte van een kind.

- Hoger opgeleiden vrouwen lopen, voor wat betreft het combineren van arbeid en zorg, voor op lager opgeleide vrouwen. Lager opgeleide vrouwen zitten vaker dan hoog opgeleide vrouwen vast in klassieke rolpatronen.
- Over het algemeen wordt weinig gepraat met vrouwen in kleine deeltijdcontracten over wat zij nu willen en worden op die manier kansen gemist voor het vergroten van het deeltijdcontract.
- De aard van het werk kan ervoor zorgen dat bepaalde oplossingen niet mogelijk zijn. Zo is het voor een receptioniste niet mogelijk om thuis te werken. Voor de zakelijke dienstverlening kan geconstateerd worden dat de aard van het werk tussen organisaties en functiegroepen wat dit betreft, behoorlijk verschilt.
- In bepaalde takken van de zakelijk dienstverlening heerst een cultuur dat het werk alleen gedaan kan worden door veel uren te werken. Hierdoor haken vrouwen af als zij kinderen krijgen: het aantal uren dat gewerkt hoort te worden, is niet te combineren met de zorg voor kinderen.
- In bepaalde takken van de zakelijke dienstverlening heerst een cultuur dat de klant gelijk geholpen moet worden. Dit hoeft niet altijd het geval te zijn: in overleg met de klant kan soms ruimte worden gecreëerd. Een andere oplossing is dat het werk anders ingericht wordt: de klant wordt wel gelijk geholpen maar door bijvoorbeeld een andere collega. Dit dient dan wel organisatorisch geregeld te worden.
- In een aantal sectoren is het zo dat op het moment dat vrouwen beginnen met werken zij meegaan in de bestaande cultuur van veel werken. Vervolgens komen zij erachter dat kinderen niet passen bij de sfeer van de organisatie waarin zij groot zijn geworden en verlaten zij de organisatie.
- In een aantal sectoren zijn weinig doorgroeimogelijkheden. Dit kan dus niet als tool worden gebruikt bij het verhogen van de contracturen.

Economische crisis: knelpunten maar juist ook mogelijkheden

Vanwege de economische crisis willen veel organisaties nu niet investeren in projecten die ervoor kunnen zorgen dat vrouwen met kleine deeltijdbanen meer uren gaan werken. Willen organisaties echter anticiperen op de vergrijzing die zich in 2011 voltrekt, dan is het nu de tijd om actie te ondernemen. Daarnaast kan de economische crisis in dit licht ook voordelen hebben. Zo zijn het vooral de banen van mannen die op de tocht staan en niet de banen van vrouwen. Daarnaast is er nu ruimte en tijd om met het onderwerp aan de slag te gaan.

Maatregelen om deeltijdfactor te vergroten

In de bijeenkomst zijn allerlei maatregelen aan de orde gekomen die de deeltijdfactor zouden kunnen vergroten. Deze maatregelen kunnen in vier hoofdcategorieën worden ingedeeld, namelijk: het beter kunnen combineren van arbeid en zorg, het bespreekbaar maken voor betrokkenen, functieverrijking voor de werknemer en financiële prikkels.

Maatregelen van 'best practices'

Voor de rondetafelbijeenkomst zijn twee organisaties uitgenodigd als 'best practice' organisatie, namelijk PWC en IBM. Vanuit deze organisaties zijn een aantal maatregelen aangedragen die binnen hun organisatie succesvol zijn gebleken.

Beter kunnen combineren van arbeid en zorg

- Nanny-vergoeding: als een werknemer op verzoek van de werkgever op een parttime dag komt werken, dan worden de kosten voor de opvang van kinderen door de werkgever vergoed.
- Op resultaat sturen en niet op aanwezigheid. Door medewerkers het vertrouwen te geven, gedragen zij zich ook in lijn met de verwachting. Het is bijvoorbeeld geen probleem als een medewerker een ziek kind gaat ophalen, zolang hij of zij maar resultaten boekt.

Bespreekbaar maken voor betrokkenen

- Het vormgeven van een vrouwen netwerk binnen de organisatie. Dit zorgt ervoor dat vrouwen de zaken waar zij tegenaan lopen kunnen bespreken met anderen. Ook kunnen de vrouwen in het netwerk elkaar helpen indien noodzakelijk (bijvoorbeeld ziekte van een kind).
- Het voeren van gesprekken met de, in dit licht, kwetsbare groepen. Dit zijn bijvoorbeeld vrouwen die een aantal jaren werkzaam zijn en voor een keuze over de inrichting van hun privéleven komen te staan.
- Diversity awareness training: deze training heeft als doel medewerkers bewust te laten worden van de verschillen die bestaan. In praktijk blijkt het lastig om de cultuur van de oude garde te doorbreken.

Financiële prikkels

- Kinderverzorgingsregeling: als werknemers na het krijgen van kinderen in plaats van 100 procent, 80 procent willen gaan werken, dan krijgen zij 90 procent uitbetaald. Dit geldt overigens zowel voor vrouwen als voor mannen. Hierdoor zijn werknemers minder geneigd om minder dan vier dagen te gaan werken.

Maatregelen vanuit discussies

Uit de tafeldiscussies en de plenaire discussie zijn verschillende maatregelen naar voren gekomen.

Beter kunnen combineren van arbeid en zorg

- Mogelijk maken en stimuleren van tele- en thuiswerken, zodat werknemers gebruik maken van deze mogelijkheden.
- Experimenteren met vormen van individueel roosteren. Door werknemers meer invloed te geven op hun werktijden, kunnen zij arbeid en zorg beter afstemmen.
- Het wijzigen van de openingstijden van een bedrijf kan meer mogelijkheden geven voor het inrichten van de werktijden.

- Anders omgaan met werktijden en het werkaanbod kan ruimte voor vrouwen creëren, die het mogelijk maakt om meer uren te werken. Zo stelt bijvoorbeeld een 7 tot 7 samenleving andere eisen dan een 9 tot 5 samenleving.
- Door rekening te houden met de verschillende levensfasen waarin vrouwen zich bevinden, kunnen kansen worden geschept. Zo kan bijvoorbeeld het aantal uren dat een vrouw werkt, 'mee ademen' met de levensfase waarin de vrouw zich bevindt.

Bespreekbaar maken voor betrokkenen

- Het gesprek aangaan met de vrouw over de balans tussen werk en privé.
- Het creëren van vrouwelijke rolmodellen binnen de organisatie. Deze rolmodellen kunnen als voorbeeld dienen voor andere vrouwen in de organisatie en kunnen ervoor zorgen dat vrouwen anders naar hun eigen mogelijkheden kijken.
- Beelden van werkgevers en werknemers sluiten niet altijd bij elkaar aan. Het op gang brengen van de dialoog tussen werkgever en werknemer kan ervoor zorgen dat vooroordelen worden uitgesproken en mogelijkheden worden gecreëerd. Daarbij helpt het om zowel de beelden van werknemers en werkgevers in kaart te brengen: waar zit het verschil, wat zijn de ideeën en consequenties?
- Empowerment: door middel van vrouwen-netwerken stimuleren dat over dit onderwerp meer gesproken wordt. Dit kan bijdragen aan de beeldvorming van vrouwen over het aantal uren dat zij werken en de combinatie van arbeid en zorg.

Functieverrijking voor werknemer

- Oudere werknemers hun ervaring laten 'teruggeven'. In dit licht kan een maatregel zijn om oudere vrouwen de mogelijkheid te geven om te coachen (advisering van jongere collega's) als zij extra uren gaan werken.

Of maatregelen werken, is in sterke mate afhankelijk van de specifieke situatie en randvoorwaarden van de afzonderlijke organisaties. Ook kan het werken van de maatregelen afhangen van de functiegroep of de achtergrondkenmerken van een groep vrouwen. Qua functiegroepen kan bijvoorbeeld telewerken voor de ene functie wel mogelijk zijn (bijvoorbeeld consultant) maar voor de andere functie niet (bijvoorbeeld receptioniste). Hetzelfde geldt voor achtergrondkenmerken waarbij een maatregel bijvoorbeeld voor jonge moeders wel werkt maar oudere vrouwen niet.

Afsluitend roept Pia Dijkstra de deelnemers van de rondetafelbijeenkomst op om eens 'iets gek's' te doen, want 'we leren het meest van iets ingrijpends'. Zij dankt een ieder voor zijn/haar aanwezigheid.