

De discussie voorbij

Eindrapport Taskforce DeeltijdPlus

Inhoud



Voorwoord

5

Hoofdstuk 1

De noodzakelijke cultuurverandering

7

Hoofdstuk 2

De verlamme viciuze cirkel

17

Hoofdstuk 3

Een cocktail aan maatregelen

25

Bijlagen

Twee jaar Taskforce DeeltijdPlus

51

De leden van de Taskforce DeeltijdPlus

61

Noten

70

Colofon

72

Argumentenkaarten

Voorwoord

4



Werkgevers, werknemers en sociale partners spraken tijdens het Symposium 'Meer tijd voor deeltijders' over de mogelijkheden om deeltijdbanen in uren uit te breiden (januari 2010).

5

Voor u ligt het eindrapport van de Taskforce DeeltijdPlus. De afgelopen twee jaar hebben we het debat rond meer uren werk aangezwengeld en gevoerd, kennis en ervaring verzameld en met betrokken partijen gedeeld. Daarnaast hebben we actie ondernomen door het organiseren van pilot projecten. De resultaten van deze activiteiten en onze conclusies en aanbevelingen presenteert de Taskforce DeeltijdPlus in dit rapport.

In hoofdstuk 1 *De noodzakelijke cultuurverandering* beschrijven wij waarom het nodig is dat de Nederlandse samenleving zich ontdoet van blokkerende erfenissen en wat er moet veranderen om de merites uit het verleden te behouden. Belangrijke aandachtspunten daarbij zijn de keuzes die wel of niet gemaakt worden en de consequenties daarvan.

In hoofdstuk 2 *De verlamme vicieuze cirkel* omschrijven we wat de barrières zijn voor vrouwen om meer te gaan werken. Deze zijn praktisch, cultureel en vaak moreel van aard.

In hoofdstuk 3 *Een cocktail aan maatregelen* verwoorden we tot slot wat de adviezen en oplossingsrichtingen zijn om de vicieuze cirkel te doorbreken die maakt dat vrouwen onvoldoende deelnemen aan het arbeidsproces. Deze oplossingen zijn de verantwoordelijkheid van velen. Dat maakt het complex maar zeker niet onhaalbaar. Van belang is dat de oplossingen consistent en eenduidig zijn.

Onze taak zit erop. Na twee jaar constateren wij dat er veel gepraat wordt over dit onderwerp. Maar de tijd van praten is voorbij. De noodzakelijke cultuurverandering zal alleen tot stand komen als de verantwoordelijke partijen hun woorden in daden weten om te zetten. Wij geven het stokje door aan de mensen die er in de praktijk voor moeten gaan zorgen dat de arbeidsparticipatie van vrouwen daadwerkelijk wordt vergroot; sociale partners, overheid, werkgevers, vrouwen en hun partners.

Den Haag, 30 maart 2010

Pia Dijkstra
Voorzitter Taskforce DeeltijdPlus



Hoofdstuk 1

De noodzakelijke cultuurverandering

Onze maatschappij vraagt in toenemende mate om maatwerk op het gebied van sociale voorzieningen en maatschappelijke inrichting.

Collectiviteit is een belangrijk fundament van onze maatschappij. Het uitgangspunt is dat het nemen van verantwoordelijkheid en het delen van de lusten en lasten samen gaan. Dit model is gebaseerd op de gedachte dat iedereen in ons land gelijke kansen moet krijgen en er een stevig vangnet moet zijn voor mensen die (tijdelijk) een steuntje in de rug nodig hebben. Nu vraagt onze maatschappij in toenemende mate om maatwerk, toegesneden op de individuele behoefte. Niet alleen op het gebied van vrijetijdsbesteding, kleding, auto's of mobiele apparatuur; ook op het gebied van sociale voorzieningen en maatschappelijke inrichting. Waar vroegere generaties hun leven lang bij één werkgever werkten, wisselen mensen tegenwoordig regelmatig van werkgever, werken ze steeds vaker in losse verbanden voor verschillende werkgevers, starten ze als zelfstandig ondernemer

of zoeken ze een combinatie van loondienst en zelfstandigheid. En dat heeft implicaties voor alle maatregelen die onze collectiviteit vormen, zoals fiscaliteit, openbare voorzieningen, afspraken tussen sociale partners, arbeidsvoorwaarden en afspraken binnen het huishouden.

Belangrijk uitgangspunt van de huidige generaties is dat werken en privé een goede balans kent. Dat betekent onherroepelijk dat de tijd die beschikbaar is om te werken niet op alle momenten van het leven gelijk is. Zo hebben jongvolwassenen zonder kinderen meer uren op een dag beschikbaar om te werken dan in de jaren met jonge kinderen. Dat geldt ook voor de fase in het leven waarin ouders niet meer in staat zijn om voor zichzelf te zorgen en dus mantelzorg nodig hebben. Iedere levensfase vraagt daarom om een andere verdeling van arbeid en zorg, werk en vrije tijd, inspanning en ontspanning.

Willen we de voordelen van de collectiviteit behouden in een tijd die vraagt om maatwerk, dan is het nodig om onze maatschappelijke infrastructuur op een andere manier in te richten. De merites van de collectiviteit willen we niet verliezen. Zij bracht ons sociale zekerheid en welvaart op hoog niveau. Dat willen we niet kwijt. We willen een samenleving houden die gebaseerd is op de gedachte dat iedereen gelijke kansen heeft en iedereen recht heeft op noodzakelijke voorzieningen van hoge kwaliteit. De manier echter waarop we die voorzieningen tot stand brengen, zal flexibeler moeten. Het statische karakter van die collectiviteit is een erfenis uit een verleden waar we afscheid van dienen te nemen. Omdat het niet meer voldoet aan de eisen en wensen die de toekomstige maatschappij aan ons stelt.

Iedere levensfase vraagt om een andere verdeling van arbeid en zorg, werk en vrije tijd, inspanning en ontspanning.



Werken in deeltijd wordt in ons land gezien als de ideale manier voor vrouwen om arbeid en zorg te combineren.

Een economie gebouwd op flexibiliteit

We hebben een diensteneconomie nodig die niet langer gebonden is aan de negen-tot-vijfnorm. Mensen kunnen 's avonds naar de dokter of hun paspoort verlengen en dagopvang voor kinderen is aangepast aan deze tijden. Kinderen gaan overdag naar een voorziening waar leren, spelen, sporten, cultuur en ontspannen zijn geïntegreerd. De dagopvang voor kinderen vormt een wezenlijke bijdrage aan de opvoeding. De organisatie van arbeid is gebaseerd op flexibiliteit. Enerzijds maakt flexibel werken de combinatie van werk en privé gemakkelijker aangezien een medewerker zelf meer invloed krijgt op tijdstip en plaats van werken. Anderzijds houden organisaties rekening met de verschillende levensfasen van werknemers. Als je zorgtaken vervult, werk je tijdelijk wat minder. Man of vrouw. Een loopbaan na het vijfenvestigste levensjaar is geen uitzondering. Werk en zorg zijn voor vrouwen én mannen optimaal te combineren.

Nederland Deeltijdland

De vraag is of Nederland in staat is om deze cultuurverandering te realiseren. Het goede nieuws is dat geen enkel land betere papieren heeft om die verandering snel en soepel door te maken dan Nederland. Nergens ter wereld werken zoveel vrouwen parttime als in Nederland. Werken in deeltijd wordt in ons land gezien als de ideale manier voor vrouwen om arbeid en zorg te combineren. Met als gevolg dat ons land kampioen deeltijdwerken is.¹

Een cultuur die parttime werken op zo'n grote schaal heeft omarmd, zou klaar moeten zijn voor een volgende stap naar flexibiliteit, diversiteit en maatwerk. Op onze deeltijdcultuur lijkt echter de wet van de remmende voorsprong van kracht. We kunnen niet langer achterover leunen in de ogenschijnlijk comfortabele positie dat hier zoveel vrouwen aan het werk zijn. Het overgrote deel van de parttime werkende vrouwen werkt namelijk 24 uur of minder.



Met als gevolg dat de Nederlandse vrouwen – in uren gemeten – nagenoeg het minste werken in heel Europa. En dat nog niet de helft van de Nederlandse vrouwen economisch zelfstandig is; zij verdienen minder dan de bijstandsnorm.²

Urgentie om te handelen

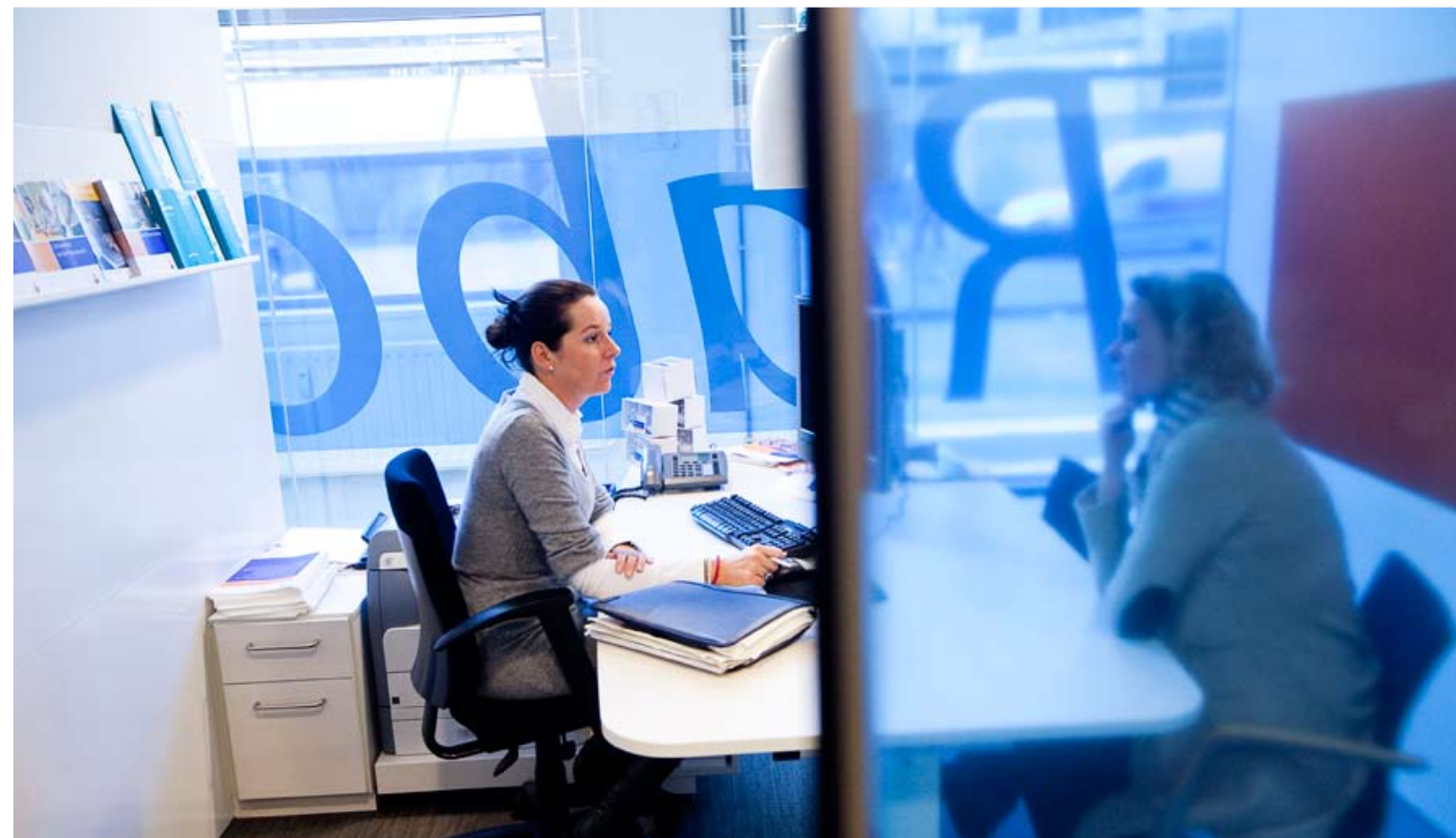
In een land waar één op de drie huwelijken strandt, is dat in zichzelf voldoende reden om een einde aan deze achterstandspositie te maken. Maar dat is niet alles. Voor het eerst in onze geschiedenis zal de bevolkingssamenstelling binnen een aantal jaren kantelen. Door de vergrijzing zullen er meer mensen zijn die aanspraak maken op de maatschappelijke voorzieningen dan er mensen zijn die de voorzieningen financieren. De ontgroening – het gegeven dat er steeds minder kinderen worden geboren – zorgt er bovendien voor dat er onvoldoende aanwas is om de benodigde arbeidsplaatsen op te vullen.³ Met name zorg en onderwijs zullen in mindere mate beschikbaar zijn. Schoolklassen met veertig kinderen, nog verder oplopende wachtlijsten in de zorg en één huisarts per 4.000 patiënten worden dan realiteit. Alleen al in de zorg groeit bij ongewijzigd beleid de behoefte aan werkenden tot 470.000 extra mensen in 2025.⁴ Als we onze welvaart op hetzelfde niveau willen houden, dan zullen we op korte termijn een grote hoeveelheid handen en hersenen nodig hebben om de komende vacatures in te vullen. Een verhoogde arbeidsparticipatie van vrouwen is hiervoor essentieel. Essentieel om onze welvaart en sociale zekerheid te behouden en aan volgende generaties door te kunnen geven.

Kansen van de kenniseconomie

Een verhoogde arbeidsparticipatie van vrouwen is niet alleen hét antwoord op de zich wijzigende bevolkingssamenstelling; het is ook een belangrijke manier om de veranderende macro-economische structuur van de Westerse wereld tegemoet te treden.

De kenniseconomie biedt ongeken- de kansen om het onbenut arbeidspotentieel van vrouwen aan te spreken.

De groei van de kenniseconomie, die het einde van het industriële tijdperk inluidt, betekent een daling van de hoeveelheid lichamelijk zware arbeid in ons land en de ons omringende landen. Terwijl de lichamelijk zware beroepen niet als eerste door vrouwen worden ingevuld, zet de toenemende vraag naar kenniswerkers vrouwen op gelijke voet met mannen. De kenniseconomie biedt daardoor ongeken- de kansen om het onbenut arbeidspotentieel van vrouwen aan te spreken. Een ontwikkeling die al gaande is. De groei in de arbeidsdeelname van vrouwen in Nederland laat dat zien. Tussen 2000 en 2008 groeide die van 63,5 procent naar 71,1 procent.⁵





Om op de internationale arbeidsmarkt te concurreren, is het voor Nederland belangrijk om een omvangrijke en adequaat opgeleide beroepsbevolking te hebben.

Naast de nationale ontwikkelingen is het ook vanuit internationaal perspectief urgent om de arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen. De wereld wordt in toenemende mate gekenmerkt door migrantenstromen en het verplaatsen van activiteiten naar het buitenland door bedrijven. Bovendien nemen mensen door het vervagen van grenzen makkelijker banen aan in het buitenland. Om op die internationale arbeidsmarkt te concurreren, is het voor Nederland belangrijk om een omvangrijke en adequaat opgeleide beroepsbevolking te hebben en daar kan het onbenut arbeidspotentieel van vrouwen een belangrijke bijdrage aan leveren.

Keuzes en consequenties

Het vraagstuk van de arbeidsparticipatie van vrouwen – en dus van de vrouwenemancipatie – doet van oudsher de gemoederen hoog oplopen. Conservatief en progressief, gelovig en seculier, man en vrouw, jong en oud verschillen van mening over de rol, taak en verantwoordelijkheid van de vrouw in onze samenleving. Tot nu toe was de arbeidsparticipatie van vrouwen – als onderdeel van het emancipatievraagstuk – vooral een vraagstuk van waarden en normen. Het is echter niet langer de vraag of vrouwen meer willen werken, maar noodzaak dat vrouwen met kleine deeltijdbanen meer gaan werken. Het is essentieel dat overheid, bedrijfsleven, vrouwen en mannen beseffen wat de consequentie is van de keuze om dat wel of niet te doen. Alleen als we nu ingrijpen door van kleine deeltijdbanen grotere banen te maken, zijn we als samenleving in staat om de verworvenheden van de collectiviteit en de sociale zekerheid aan volgende generaties door te geven. Een samenleving die deze kans niet benut, is een dief van de eigen toekomst.



Hoofdstuk 2

De verlammmende viciieuze cirkel

Om tot oplossingen te komen, zullen we eerst de vraag moeten beantwoorden waarom vrouwen nu niet meer dan gemiddeld 25 uur per week werken.⁶ De Taskforce DeeltijdPlus onderscheidt vier barrières.

Tegenstrijdige wetgeving en een verouderde infrastructuur

Hoewel de overheid al enige decennia met succes een aantal maatregelen heeft getroffen om de arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen, houdt diezelfde overheid fiscale regelingen in stand die vrouwen stimuleren om thuis te blijven en niet actief de arbeidsmarkt op te gaan.

Deze tegenstrijdigheid in beleid zorgt voor verwarring. Op dit moment is er voor elk wat wils. Zo wil de overheid de algemene heffingskorting, die fiscale voordelen biedt aan vrouwen (en mannen) die thuisblijven – de zogenaamde aanrechtsubsidie – pas over vijftien jaar volledig afschaffen. Tegelijk biedt diezelfde overheid een inkomens- afhankelijke combinatiekorting, waarmee partners die allebei werken juist fiscale voordelen krijgen. Deze tegenstrijdigheid aan maatregelen moet tot het verleden gaan behoren. Niet in het minst omdat de tegenstrijdigheid in beleid bij vrouwen het zicht wegneemt op de consequenties van hun eigen individuele keuzes. Nu worden die consequenties pas zichtbaar als het leven anders loopt dan verwacht, bijvoorbeeld door een financiële crisis, een scheiding of het anderszins wegvallen van een partner.

Ook loopt de huidige maatschappelijke infrastructuur achter op de ontwikkelingen in onze maatschappij. Zomervakanties die gebaseerd zijn op de tijd dat kinderen moesten helpen om de oogst binnen te halen, passen niet langer in een economie die drijft op kenniswerkers. Hoe kunnen we van vrouwen verwachten dat ze de energie opbrengen om een grote deeltijdbaan te combineren met de zorg voor kinderen als hun



kind de enige is die tussen de middag op school overblijft? Als ze voordat ze op hun werk aankomen al op drie verschillende locaties de kinderen hebben afgeleverd en om drie uur de spits van clubjes en sporten van de kinderen begint? Als ze naast een grote deeltijdbaan twee huishoudens moeten runnen, omdat (schoon)ouders niet meer volledig in staat zijn om voor zichzelf te zorgen? En hoe kunnen we van mannen verwachten dat ze deze zorgtaken met vrouwen delen als het opnemen van ouderschapsverlof een negatieve invloed heeft op hun carrière?

Hoewel het traditionele kostwinnersmodel plaats heeft gemaakt voor het anderhalfverdienersmodel, is de infrastructuur vaak niet meegegroeid. Winkeltijden, openingstijden van medische voorzieningen en overheidsloketten zijn nog teveel ingericht op de situatie waarin een lid van het gezin tussen negen en vijf tijd heeft om boodschappen te doen, met de kinderen naar de tandarts te gaan of officiële documenten af te halen.

Zomervakanties die gebaseerd zijn op de tijd dat kinderen moesten helpen om de oogst binnen te halen, passen niet langer in een economie die drijft op kenniswerkers.



Het zoeken naar nieuwe verhoudingen tussen individuele en collectieve regelingen en tussen werkgevers en werknemers moet hoger op de prioriteitenlijst komen te staan.

Statisch georganiseerde arbeid

Een belangrijke barrière voor werknemers vormt de huidige cultuur binnen organisaties, die onvoldoende mogelijkheden biedt om zorg en werk naar voldoening te combineren. De arbeidsmarkt van negen tot vijf, inflexibele roostertijden, verplichte aanwezigheid op kantoor en lange files in het spitsuur, zijn niet te combineren met de ambities om het gezin goed te laten functioneren, kinderen de zorg te geven die ze verdienen of ouders te ondersteunen waar zij dat nodig hebben.

De cultuur binnen het gros van de organisaties is er bovendien niet op gericht om vrouwelijke ambities waar te maken. Waar mannen en vrouwen beiden hechten aan een goed salaris en status, willen vrouwen méér. Vrouwen zijn in hun werk sterker dan mannen gericht op horizontale groei en verdieping. Van oudsher zijn bedrijven echter gericht op het invullen van typisch mannelijke ambities die hiërarchisch van aard zijn. Typisch vrouwelijke ambities, zoals zelfontplooiing, komen nog onvoldoende naar voren in de bedrijfscultuur. Ook het bespreekbaar maken van meer uren werk, zelfs als vrouwen dat graag willen, gebeurt nog lang niet altijd.⁷

Ontbreken van maatwerk

Hoewel de sociale partners al veel doen aan flexibilisering en het mogelijk maken van de combinatie van arbeid en zorg, is de vrijblijvendheid nog veel te groot. Beide partijen willen ondernemende werknemers en betrokken werkgevers, die in staat zijn om elkaar maatwerk te bieden. In de praktijk blijkt de ruimte voor individuele afspraken en flexibiliteit vaak in de kiem te worden gesmoord met een verwijzing naar de collectieve voorzieningen uit de cao's. Het zoeken naar nieuwe verhoudingen tussen individuele en collectieve regelingen en tussen werkgevers en werknemers moet hoger op de prioriteitenlijst komen te staan.

Vrouwen die zijn opgegroeid met een werkende moeder werken gemiddeld anderhalf tot twee uur per week meer dan vrouwen die zijn opgegroeid met een moeder die niet werkte.

Daarnaast wordt in onderhandelingen en in de communicatie over die onderhandelingen nog teveel uitgegaan van oude waarheden. Het is essentieel dat zowel de vakbonden als de werkgeversorganisaties een nieuwe rol aannemen. Niet langer zou de aandacht voornamelijk gericht moeten zijn op loonsverhoging en loonmatiging. Gezamenlijk zouden zij - ook in het openbaar - nadrukkelijker moeten pleiten voor de inhoud van het werk, de wijze waarop het werk is georganiseerd, een meer evenwichtige verdeling van arbeid en zorg en de noodzaak tot meer flexibilisering. Dit vraagt om een andere focus in cao-onderhandelingen en onderhandelingen op de werkvloer, waarbij de verdeling van arbeid en zorg als een primaire arbeidsvoorwaarde wordt gezien.

Traditioneel rollenpatroon

Ondanks alle verworven vrijheden van vrouwen in Nederland, is het nog volstrekt vanzelfsprekend dat zij minder uren werken dan mannen, zonder dat de consequenties van die keuze voor hun loopbaan en financiële toekomst goed worden doordacht. Het gevolg is dat veel vrouwen in ons land een baan hebben 'voor erbij'. De hoofdtaak van deze vrouwen is de zorg voor de kinderen, mantelzorg en het huishouden. Ook in huishoudens waar vrouwen geen zorgtaken (meer) vervullen, komt het veelvuldig voor dat de vrouw slechts een beperkt aantal uren buitenshuis werkt. Dit in tegenstelling tot ons omringende landen waar vrouwen hun arbeidsuren wel uitbreiden, als zij geen of minder zorgtaken hebben.⁸ Nederlandse echtparen van wie de kinderen reeds lang het huis hebben verlaten, zien dat nog altijd niet als kans voor de vrouw om aan haar eigen carrière en ontwikkeling te gaan werken. Integendeel, veel vrouwen zien dat als het moment om 'eindelijk aan zichzelf toe te komen'.

Mannen die thuis niet of nauwelijks zorgtaken vervullen, beseffen onvoldoende wat de langetermijnconsequenties daarvan zijn voor hun gezin en de maatschappij als geheel. Hetzelfde geldt voor vrouwen die de zorg voor de kinderen en het huishouden niet willen delen, omdat zij ervan overtuigd zijn dat de man het niet zo (goed) doet als zichzelf. Ouders zijn belangrijke rolmodellen voor hun kinderen. Jongens met vaders die zorgen, zullen later zelf ook meer zorgtaken op zich nemen. Vrouwen die zijn opgegroeid met een werkende moeder werken gemiddeld anderhalf tot twee uur per week meer dan vrouwen die zijn opgegroeid met een moeder die niet werkte.⁹ Vaders die hun dochters dit voorbeeld niet gunnen, zetten hun kinderen in de toekomstige maatschappij - waarin de norm is dat óók vrouwen carrière maken - op achterstand. Bovendien is de kans dat mannen een hechte band met hun kinderen opbouwen groter wanneer ze een wezenlijke en autonome bijdrage leveren aan de opvoeding van hun kinderen.

Conclusie: gedeelde verantwoordelijkheid

Doordat er meerdere barrières liggen bij verschillende spelers, die niet in actie komen, verkeren we in een vicieuze cirkel. Mannen, vrouwen, bedrijven, overheid en sociale partners zijn allemaal verantwoordelijk voor een deel van de oplossing. En daarin schuilt het grootste probleem. Door die gedeelde verantwoordelijkheid voelt niemand zich geroepen om in actie te komen. Het is vergelijkbaar met het voorbeeld van het kind dat niet kan zwemmen en per ongeluk in een zwembad valt. De kans dat het wordt gered als er één iemand bij staat, is groter dan de kans dat het wordt gered als er heel veel mensen omheen staan. Deze verlamme werking van meerdere verantwoordelijke partijen, die geen actie ondernemen, mogen we niet over onze welvaartsstaat afroepen.



Hoofdstuk 3 Een cocktail aan maatregelen

De tijd van praten en nadenken over en het overwegen van grotere arbeidsparticipatie van vrouwen ligt achter ons. In alle gevoerde gesprekken en onderzoeken van de Taskforce DeeltijdPlus komen bekende oplossingen herhaaldelijk terug. De uitdaging is dan ook niet langer om de juiste oplossing te ontwerpen. De uitdaging ligt in het maken van eenduidige en consistente keuzes, waarbij het principe van 'werken loont' leidend moet zijn. De focus moet nu liggen op het implementeren van deze keuzes. Allereerst door te beseffen dat velen verantwoordelijk zijn, maar niet langer in afwachting van elkaar mogen blijven. Vervolgens door eigen verantwoordelijkheid om te zetten in daden. De gewenste cultuurverandering die de opdrachtgevers van de Taskforce DeeltijdPlus voor ogen hebben, zal alleen tot stand komen als alle verantwoordelijke partijen individueel beseffen dat het uiteindelijk in het eigen belang is om te veranderen. De cultuurverandering is de resultante en niet de aanjager.

Opdracht aan de overheid: eenduidig wettelijk kader en de juiste voorzieningen

De overheid heeft de laatste decennia niet stilgezeten om de arbeidsparticipatie te vergroten en de verhouding arbeid en zorg beter te verdelen over mannen en vrouwen. Regelingen op het gebied van ouderschapsverlof en de Wet Aanpassing Arbeidsduur zijn daar voorbeelden van. Maar hiermee zijn we er nog niet. Willen we daadwerkelijk dat de arbeidsparticipatie van vrouwen stijgt, dan dienen we ook in versneld tempo afscheid durven te nemen van erfenissen uit het verleden die dat blokkeren. Het is dan ook van belang dat er een eenduidig wettelijk kader komt waarbinnen Nederlandse burgers zich op de arbeidsmarkt begeven. Want hoe kunnen burgers begrijpen wat de maatschappij van hen nodig heeft, als de overheid daar op haar beurt niet duidelijk in is? Om daar verandering in te brengen, dient de overheid de volgende maatregelen door te voeren.

Flexibiliteit wordt het leidende principe voor alle wet- en regelgeving.

'Werken loont' als norm

Alle maatregelen en voorzieningen moeten worden getoetst aan de norm 'werken loont'. De voorzieningen en het wetgevend kader moeten aansluiten op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en niet andersom. Flexibiliteit wordt het leidende principe voor alle wet- en regelgeving. Dat betekent onherroepelijk dat sommige maatregelen anders zullen worden ingericht. Middels het herschikken van gelden is het tot op grote hoogte mogelijk om deze wijzigingen door te voeren zonder al te veel beroep te doen op de schatkist.





- Net als het recht op aanpassing arbeidsduur zouden werknemers ook een wettelijk recht op flexibele werktijden moeten krijgen. Gevraagd naar de voorkeur voor regelingen voor het combineren van arbeid en zorg, geven zowel mannen als vrouwen aan dat flexibele werktijden de prioriteit hebben.¹⁰ De overheid zou dit bij wetgeving moeten regelen. Met de herziene Europese richtlijn ouderschapsverlof wordt een recht op flexibele arbeidstijden geïntroduceerd, zij het uitsluitend als de werknemer zijn recht op ouderschapsverlof geheel heeft gebruikt. Niet valt in te zien waarom flexibele arbeidstijden wel voor die situatie wettelijk kan worden geregeld en niet als een algemeen recht kan gelden.
- De overheid moet onderzoeken of het mogelijk is om betaald ouderschapsverlof te financieren door andere prioriteiten aan te brengen in het huidige stelsel aan inkomensvoorzieningen voor gezinnen, bijvoorbeeld door de kinderbijslag inkomensafhankelijk te maken. Met name voor ouders van kinderen tot een half jaar is het cruciaal dat het betaald ouderschapsverlof ingevoerd wordt.
- De algemene heffingskorting – ook wel de aanrechtsubsidie genoemd, die niet-werkende vrouwen (en mannen) fiscale voordelen biedt en die momenteel jaarlijks 900 miljoen euro kost – moet versneld, namelijk binnen vijf jaar, worden stopgezet en niet worden afgebouwd in 15 jaar tijd. De structurele uitzondering voor gezinnen met kinderen jonger dan vijf jaar dient te vervallen. Van deze uitzondering gaat immers de suggestie uit dat de zorg voor jonge kinderen niet kan worden gecombineerd met werk, ook niet als dat beperkt in omvang zou zijn.
- Het onderzoek dat de overheid recentelijk op verzoek van de Tweede Kamer heeft uitgevoerd naar de effecten van fiscale maatregelen op economische zelfstandigheid¹¹ dient uitgebreid te worden. Niet alleen de effecten van fiscale maatregelen moeten onderzocht worden; de effecten van alle maatregelen en voorzieningen horen in dat onderzoek thuis. Denk bijvoorbeeld aan partneralimentatie die ervan uitgaat dat na de scheiding de vrouw door de man moet worden onderhouden en aan het partnerpensioen.

- De overheid investeert met studiefinanciering aanzienlijk in de arbeidsmarktmogelijkheden van jongeren. Het is niet meer dan logisch dat mensen dat naar vermogen terugbetalen. Een vrijwillige keuze om minder te werken zou niet moeten worden gehonoreerd met een lagere aflossing. Bij een herziening van het huidige stelsel zou moeten worden onderzocht op welke wijze de aflossing kan worden vormgegeven zodat een grotere arbeidsparticipatie wordt bevorderd.
- Vrouwen mogen flexibel invulling geven aan het zwangerschapsverlof, door bijvoorbeeld eerder te beginnen met werken en zo een maand verlof over twee maanden te spreiden. Dit sluit aan op de discussie die op dit moment in het Europees Parlement wordt gevoerd.¹² Dezelfde flexibiliteit geldt ook voor andere verlofregelingen, zoals adoptieverlof, zorgverlof of calamiteitsverlof.
- Op dit moment is de verantwoordelijkheid voor het beleid ten aanzien van het vergroten van de de arbeidsparticipatie van vrouwen verdeeld over drie ministeries. De overheid zou er goed aan doen om dit te beleggen bij één ministerie. Het ligt voor de hand dat dit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is. Dit zal een positief effect hebben op de verlamme vicieuze cirkel waar dit onderwerp zich in bevindt.
- Bij het loslaten van de negen-tot-vijfnorm is het belangrijk dat de openbare en commerciële voorzieningen daarop zijn afgestemd. De overheid moet de winkeltijdenwet verruimen zodat winkels ruime en flexibele openingstijden krijgen. Dat geldt ook voor de openingstijden van overheidsloketten en medische voorzieningen. Onderzocht moet worden of overheidsdiensten digitaal kunnen worden aangeboden in alle provincies in het land. Een paspoort halen om negen uur 's avonds is niet uitzonderlijk, evenmin als boodschappen doen na de nachtdienst om zeven uur 's ochtends.
- Om flexibel werken voor bedrijven en organisaties aantrekkelijk te maken, zou de overheid moeten bezien op welke wijze de arboregels zo eenvoudig mogelijk kunnen worden toegepast en daarover praktische voorlichting geven. Nu worden de arboregels door werkgevers als een belemmering ervaren en weerhoudt dat hen ervan flexibiliteit in organisaties door te voeren.



- De overheid dient een actief communicatiebeleid te voeren om mensen duidelijk te maken dat werken loont. Zo heeft de Taskforce DeeltijdPlus de webwijzer Werk en Geld ontwikkeld, die de overheid voor dit doel kan gebruiken. Daarnaast zou de overheid ervoor moeten zorgen dat fiscale regelingen een voor burgers begrijpelijke en aansprekende naam meekrijgen. De inkomensafhankelijke combinatiekorting, die sinds 2009 bestaat, is vrijwel niet bekend in Nederland terwijl er € 1,3 miljard per jaar in omgaat. Ook is het belangrijk dat de overheid een actief communicatiebeleid voert over het recht op ouderschapsverlof en het belang dat ook mannen hier gebruik van maken.

We hebben één publieke voorziening nodig waar kinderen van 0 tot 12 jaar verblijven.

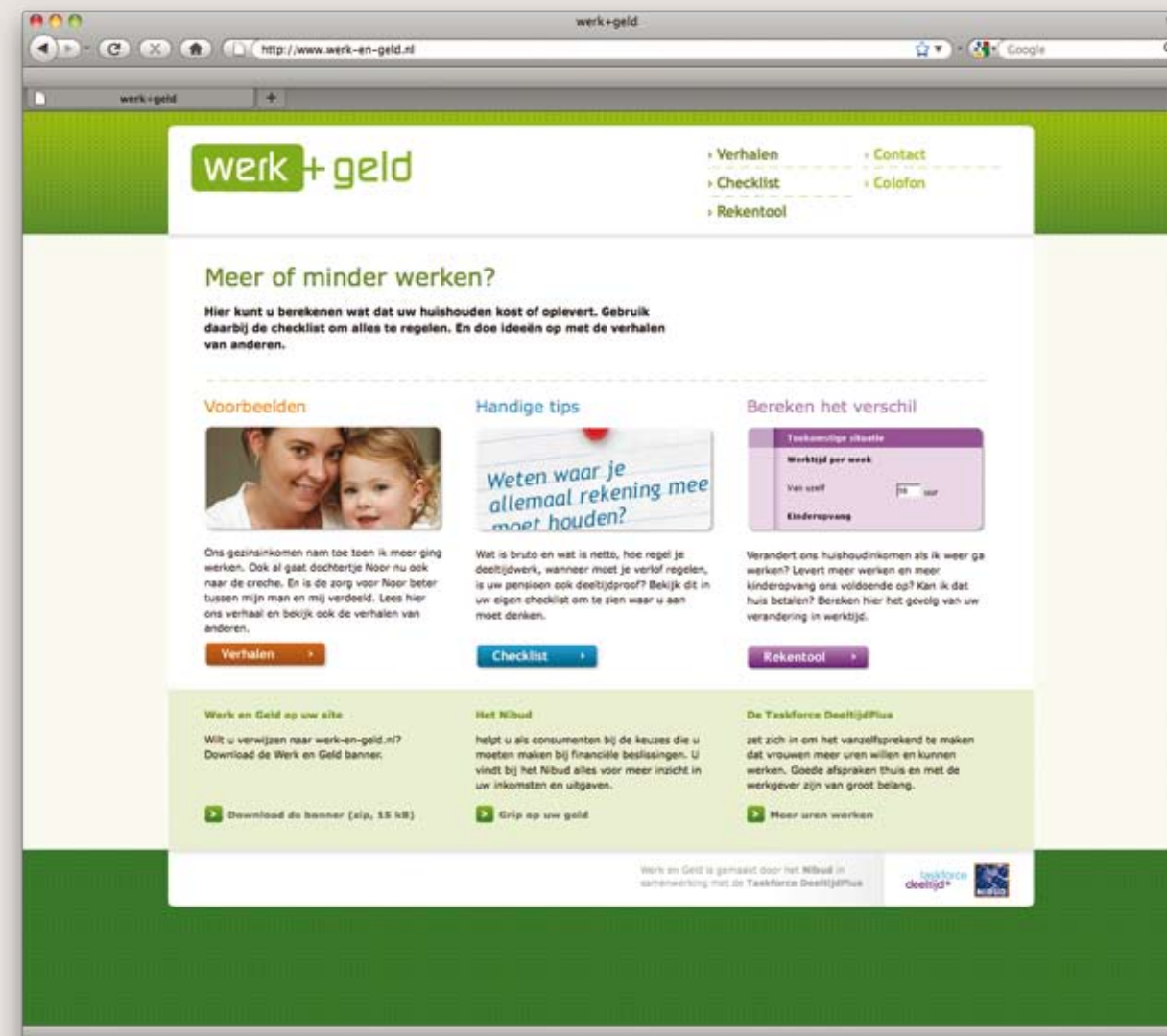
De juiste collectieve voorzieningen

Naast een eenduidige norm voor wet- en regelgeving is het belangrijk dat de overheid de maatschappelijke voorzieningen zo inricht dat vrouwen ook meer uren kunnen werken. Aanpassingen in de kinderopvang en het onderwijs zijn daarbij van cruciaal belang. Tevens is essentieel dat deze maatregelen op een consistente manier in onze maatschappij worden verankerd, onafhankelijk van de politieke kleur van een kabinet.

Geïntegreerde dagopvang voor kinderen moet de norm worden. Het overheidsbeleid zou gericht moeten zijn op één publieke voorziening waar kinderen van 0 tot 12 jaar verblijven. Daartoe dienen kinderopvang en scholen geïntegreerd te worden, zoveel mogelijk op één locatie. De dagopvang heeft een continurooster waarbij alle kinderen tijdens de lunch op school kunnen blijven. Als eerste stap zou de tussenschoolse opvang moeten worden geregeld. Het zou over vijf jaar niet meer mogen voorkomen dat een school wettelijke regels en cao-regelingen moet overtreden om een geïntegreerd pakket van onderwijs en kinderopvang te kunnen aanbieden om van acht tot zes open te zijn en niet langer dan twee weken per jaar dicht te zijn.

De motie Van Aartsen/Bos die bepaalt dat scholen vanaf 1 januari 2007 verplicht zijn om van 07.30 uur tot 18.30 uur voor- en naschoolse opvang te regelen als ouders daarom vragen, moet worden uitgevoerd. In de praktijk komt van deze motie nog te weinig terecht. Het is de taak van de overheid om toe te zien op de daadwerkelijke implementatie van deze maatregel in de samenleving.

Het zou voorts goed zijn als de overheid zou stimuleren dat kinderen ook in de vakanties kunnen worden opgevangen, zodat beide ouders kunnen doorwerken. Op dit moment biedt de buitenschoolse opvang te weinig plaatsen om kinderen tijdens vakanties op te vangen en ook scholen bieden onvoldoende oplossingen.



De Webwijzer Werk en Geld berekent wat meer uren werken écht oplevert.



Uit onderzoek van de Taskforce DeeltijdPlus blijkt dat als werkgevers vrouwen in kleine deeltijdbanen vragen om meer uren te werken, veel vrouwen daartoe bereid zijn.

Opdracht aan bedrijven, organisaties en instellingen¹³: flexibiliteit en diversiteit als norm

Terwijl de overheid de randvoorwaarden schept, moeten organisaties in de praktijk het verschil gaan maken. Om een aantrekkelijke werkgever te blijven in een wereld waarin het de norm is dat arbeid en zorg door alle werknemers worden gedeeld, dienen organisaties een aantal wezenlijke veranderingen door te voeren. Organisaties die dit nalaten zijn niet op de toekomst voorbereid.

Om in het toekomstig concurrentieveld te blijven excelleren, beveelt de Taskforce DeeltijdPlus organisaties aan diverse wijzigingen door te voeren. Deze hebben betrekking op drie gebieden.

Strategische personeelsplanning

Om te voorkomen dat organisaties plotseling worden geconfronteerd met grote uitstroom, is voor (middel)grote organisaties strategische personeelsplanning van cruciaal belang. Middels strategische personeelsplanning krijgen organisaties zicht op de (middel)lange termijn-effecten van de eigen personeelssamenstelling. Zo zijn er veel organisaties die geen zicht hebben op de leeftijdsamenstelling van het voltallige personeel, waardoor het kan voorkomen dat zij plotseling te maken krijgen met een hoge uitstroom. Door de ontgroening zullen zij bovendien worden geconfronteerd met hevige concurrentie op de arbeidsmarkt. Voor de continuïteit van de organisatie is het belangrijk om te kunnen anticiperen op de uitstroom en ontgroening. In sectoren waar veel in deeltijd wordt gewerkt, is het vergroten van het aantal arbeidsuren van het huidige personeel daar een effectieve methode voor. Uit onderzoek¹⁴ van de Taskforce DeeltijdPlus blijkt dat als werkgevers vrouwen in kleine deeltijdbanen vragen om meer uren te werken, veel vrouwen daartoe bereid zijn.

Personeelsbeleid op maat

Om ervoor te zorgen dat organisaties aantrekkelijke werkgevers worden voor vrouwen en mannen die zorg en arbeid willen combineren met een (grote deeltijd)baan, moet ook het personeelsbeleid aangepast worden.

Het voeren van levensfasegericht personeelsbeleid helpt organisaties om de juiste medewerkers aan te trekken en te behouden.

- **Levensfase**
Personeelsbeleid op maat betekent dat het mogelijk wordt om loopbanen te plannen op basis van levensfasen. Tijdens bepaalde levensfasen – als kinderen klein zijn of veel mantelzorg is vereist – kunnen organisatie en werknemer ervoor kiezen het aantal uren af te bouwen. Tijdens de minder drukke perioden van het leven hebben beide partijen dan de flexibiliteit om het aantal uren weer uit te breiden.

Levensfasegericht personeelsbeleid is gericht op de vraag: op welke wijze kunnen medewerkers in alle levensfasen gemotiveerd en productief blijven werken voor de organisatie? Dit zorgt voor tevredenheid bij medewerkers en een duurzame en optimale inzetbaarheid van medewerkers voor de organisatie.

Het voeren van levensfasegericht personeelsbeleid helpt organisaties om de juiste medewerkers aan te trekken en te behouden. Daarnaast kan levensfasegericht personeelsbeleid bijdragen aan organisatie-doelstellingen zoals het reduceren van ziekteverzuim en verloop. Voor medewerkers zorgt levensfasegericht personeelsbeleid voor meer flexibiliteit in het verminderen of vermeerderen van hun uren wanneer hun levensfase daarom vraagt en dit binnen de bedrijfsvoering past. Organisaties die bovendien bereid zijn om (extra) betaald vaderschapsverlof¹⁵ aan te bieden, zullen zich als werkgever onderscheiden ten opzichte van partijen die dat niet doen. En dat betaalt zich terug in beter en gemotiveerder personeel.

- **Dialog**
Het aantal uren dat iemand werkt, moet standaard besproken worden in functioneringsgesprekken. Het bespreken van de verhouding werk-privé hoort daarbij. Binnen het personeelsbeleid moet er bovendien meer aandacht zijn voor de ambities van vrouwen. Vrouwelijke rolmodellen binnen de organisatie moeten een coachende rol krijgen, zodat (jong) talent wordt begeleid.



Geld en tijd vrijmaken voor het verbeteren van de kwaliteit van werknemers is in een kenniseconomie noodzakelijk om talent binnen te halen en te houden.

- **Vacatures**
Organisaties met een vacature zullen eerst moeten zoeken naar meer beschikbare uren bij het eigen personeel. Nieuwe mensen aantrekken is altijd duurder dan bestaande werknemers meer uren laten werken. Een proactieve houding van de werkgever is daarbij van belang; vrouwen geven in onderzoek¹⁶ van de Taskforce DeeltijdPlus aan dat ze – indien de werkgever het vraagt – bereid zijn om meer uren te werken. Dit gegeven onderstreept het belang van het voeren van een dialoog over dit onderwerp.
- **Talent**
Om talent in de organisatie op alle niveaus te koesteren en te ontwikkelen, is het belangrijk dat organisaties meer nadruk leggen op de professionele en persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. Geld en tijd vrijmaken voor het verbeteren van de kwaliteit van werknemers is in een kenniseconomie noodzakelijk om talent binnen te halen en te houden.



De groei van het aantal zelfstandigen zonder personeel wijst erop dat het voor huidige generaties aantrekkelijk is om zelf te bepalen waar en wanneer iemand werkt.

Flexibel werken

Door het invoeren van flexibel werken zullen bedrijven beter voorbereid zijn op toekomstige ontwikkelingen. De groei van het aantal zelfstandigen zonder personeel wijst erop dat het voor huidige generaties aantrekkelijk is om zelf te bepalen waar en wanneer iemand werkt. Bovendien geven zowel mannen als vrouwen aan dat flexibele werktijden de voorkeur verdienen als maatregel om arbeid en zorg te combineren.¹⁷ Als bedrijven talentvolle medewerkers aan zich willen binden en willen behouden, zullen zij zich op deze nieuwe toekomst moeten voorbereiden. Er zijn voldoende instrumenten voorhanden om deze veranderingen snel en soepel in te voeren.

- **Meer invloed op tijd en plaats van werken**
Bij flexibel werken heeft de werknemer zoveel mogelijk invloed op de tijd en plaats van werken, voor zover de functie dat toelaat. Het betekent dat de verplichte aanwezigheid tussen negen en vijf wordt vervangen door verantwoordelijkheid van iedere individuele medewerker om de afgesproken resultaten te behalen. Waar en wanneer hij of zij dat werk uitvoert, wordt dan van ondergeschikt belang. Op deze manier zijn zorgtaken voor kinderen of mantelzorgtaken beter te combineren met het gewenste aantal uren werk. Bepaalde functies, zoals bijvoorbeeld die van verpleegkundige, baliemedewerker of schoonmaker blijven plaatsafhankelijk. Ook voor deze functies geldt dat er wel invloed uitgeoefend kan worden op de tijd van arbeid, bijvoorbeeld door zelfroosteren.
- **Combineren en verrijken**
Flexibel werken betekent ook dat er meer ruimte komt voor combinatiefuncties en duobanen. Een baan in de thuiszorg en de kinderopvang is goed te combineren. Door taakverrijking en meer diversiteit aan werkzaamheden blijft het werk uitdagend en zullen werknemers sneller bereid zijn meer uren te werken.

Flexibiliteit, eigen verantwoordelijkheid en meer maatwerk zijn geen synoniem voor vrijblijvendheid en meer maatwerk zijn geen synoniem voor vrijblijvendheid.

Flexibiliteit, eigen verantwoordelijkheid en meer maatwerk zijn geen synoniem voor vrijblijvendheid. Het betekent niet dat de beslissingsbevoegdheid van leidinggevend wordt opgegeven. Of dat er 'ja' wordt gezegd tegen ieder verzoek. Het betekent wel dat organisaties een verandering doormaken op het gebied van organisatiecultuur, kantoorinrichting en technologie. Niet voor iedereen een laptop, maar wel voor de mensen die beter functioneren als ze ook onderweg of thuis door kunnen werken. Teleconferencing voor de mensen die anders tijd verliezen door uren in de file te staan. Organisatieculturen zullen niet langer gedomineerd worden door een hiërarchisch organisatie-model, waarbij managers vooral sturen op fysieke aanwezigheid en de managementstijl wordt gekenmerkt door een hoge mate van 'command and control'. In plaats daarvan zullen er organisatieculturen ontstaan die meer verantwoordelijkheid bij de werknemers leggen, resultaat-gestuurd zijn en waar knellende collectieve regels zijn vervangen door individuele afspraken.

Ook de overheid en de sociale partners moeten als werkgever het goede voorbeeld geven. Dat betekent dat flexibel werken in versneld tempo moet worden doorgevoerd bij alle lokale, regionale en landelijke overheidsinstanties alsmede bij alle werkgevers- en werknemersorganisaties.

In een economie die wordt gekenmerkt door flexibiliteit en maatwerk op de werkvloer zal geen plaats meer zijn voor organisatieculturen waar de deeltijder niet als volwaardige medewerker wordt beschouwd. Mensen die om vijf uur naar huis gaan, krijgen dan niet grappend te horen dat ze halve dagen werken en collega's die om half tien binnenkomen omdat ze de kinderen naar de crèche hebben gebracht, horen geen 'goedemiddag'. Omdat het volstrekt normaal wordt gevonden dat mensen hun werk goed kunnen combineren met het zorgen voor hun gezin. En dat heeft maatwerk nodig.

Het is de taak en de rol van de sociale partners om zelf het goede voorbeeld te geven en om dat in bedrijven uit te dragen.

Opdracht aan sociale partners: dogma's wijken voor diversiteit

De sociale partners spelen een belangrijke rol bij het wegnemen van barrières en het aanjagen van de noodzakelijke wijzigingen binnen organisaties. De Taskforce DeeltijdPlus ziet een viertal taken weggelegd voor de sociale partners.

Goed voorbeeld doet goed volgen

Het is de taak en de rol van de sociale partners om zelf het goede voorbeeld te geven en om dat in bedrijven uit te dragen. Strategische personeelsplanning, personeelsbeleid op maat en flexibel werken horen de norm te zijn bij zowel werkgevers- als werknemersorganisaties. Het is aan de sociale partners om organisaties hier continu op te wijzen. Om dit effectief te doen, beschikken de sociale partners over de volgende mogelijkheden:

- *Opleiding en ondersteuning*
De sociale partners zouden gelden beschikbaar moeten stellen om organisaties te ondersteunen bij het invoeren van flexibel werken en een personeelsbeleid op maat. De sociale partners beschikken over A+O Fondsen,¹⁸ die uitermate geschikt zijn om in deze gelden te voorzien. A+O Fondsen kunnen middelen beschikbaar stellen voor het vrijmaken van coaches binnen organisaties, experimenten met duobanen of voor organisaties die zelfroosteren willen doorvoeren. Ook is het mogelijk om gelden vrij te maken voor opleidingen die managers bekend maken met flexibel werken en anders leidinggeven of om te investeren in de praktische organisatie van flexibel werken.

- **Een nieuw speerpunt**

Cao-onderhandelaars van zowel werkgevers- als werknemerszijde dienen in branches, die te maken hebben met veel kleine deeltijdbanen, het opplussen van arbeidsuren als speerpunt te hebben. De focus van de onderhandelingen – en van de communicatie over die onderhandelingen – moet niet langer voornamelijk op de hoogte van lonen liggen. Hiertoe beschikt de onderhandelaar over de volgende mogelijkheden:

- Binnen de cao afspraken maken over en financiële ruimte inbouwen voor experimenten met flexibel werken.
- Praktische instrumenten meenemen naar de onderhandelings-tafel die organisaties kunnen gebruiken om flexibel werken door te voeren in de eigen organisatie. De Taskforce DeeltijdPlus heeft hiertoe het *Handboek grotere deeltijdbanen* samengesteld.
- Stimuleren dat bij het invullen van functies eerst intern gekeken wordt naar de mogelijkheid om kleine deeltijders meer uren te laten werken, pas daarna naar nieuwe krachten van buiten omzien. Op dit moment bepaalt de Wet Aanpassing Arbeidsduur dat werkgevers voorrang moeten geven aan interne verzoeken om meer uren. Het zou goed zijn als werkgevers nog een stapje verder gaan en zelf actief naar mogelijkheden op zoek gaan om vacatures op te vullen door kleine deeltijders meer uren te laten werken.
- Stimuleren dat jaarlijks het aantal werkbare uren met de werknemer besproken wordt in relatie tot de levensfase, bijvoorbeeld in functioneringsgesprekken.
- Het gemiddelde salaris van de vrouw is lager dan van de man. In de Europese Unie loopt Nederland met een verschil in uurloon van nagenoeg 25 procent ver uit de pas.¹⁹ Dit is absoluut onwenselijk. Sociale partners dienen erop toe te zien dat deze kloof herkenbaar kleiner wordt.

Voor de onderhandelaars is het daarbij van belang dat zij beschikken over voorbeelden van cao-afspraken die betrekking hebben op het opplussen van arbeidsuren. Het is de verantwoordelijkheid van de



sociale partners om deze voorbeelden te inventariseren, om ze ter beschikking te stellen aan hun onderhandelaars en om te monitoren of zij deze voorbeelden gebruiken tijdens de onderhandelingen.

De cao als vangnet

Afspraken tussen een leidinggevende en een werknemer zijn in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van die leidinggevende en die werknemer. De cao is het raamwerk dat gespreksruimte biedt. Hoewel de cao ook zo bedoeld is, wordt hij in de praktijk lang niet altijd zo gebruikt. Zolang de leidinggevende en de werknemer beiden hun verantwoordelijkheid nemen en elkaar daarop aanspreken, komt de cao nauwelijks in beeld. Het beeld dat iedere letter van de cao het uitgangspunt van de afspraken is, moet veranderen. Alleen zo organiseer je flexibiliteit in de afspraken tussen leidinggevende en werknemer. De cao dient dan vooral als vangnet als beide partijen er niet uitkomen.

Voor de onderhandelaars is het van belang dat zij beschikken over voorbeelden van cao-afspraken die betrekking hebben op het opplussen van arbeidsuren.



Aanbeveling van de Stichting van de Arbeid²⁰

Om deze maatregelen het karakter te geven dat ze verdienen, is het essentieel dat de Stichting van de Arbeid een aanbeveling uitbrengt. De aanbeveling zal ervoor zorgen dat de cao-onderhandelingen daadwerkelijk een nieuw speerpunt, het opplussen van arbeidsuren, krijgen. Deze aanbeveling is belangrijk zodat de sociale partners hun eigen achterban ook daadwerkelijk dwingen om de noodzakelijke stappen te zetten.

Advies van de Stichting van de Arbeid²¹

In aanvulling op de aanbeveling aan de achterban, dient de Stichting van de Arbeid een advies uit te brengen aan de regering om de arbo-wetgeving ten aanzien van thuiswerken zo in te richten dat er geen belemmeringen zijn om thuis te werken. Op deze manier wordt het introduceren van flexibel werken voor organisaties makkelijker gemaakt.

Opdracht aan mannen en vrouwen: doorbreek het traditionele rollenpatroon

Willen we het welstandniveau behouden dat we nu hebben, dan zullen vrouwen en mannen ook zelf in actie moeten komen. Thuis, op het werk en op het schoolplein. Want uiteindelijk moeten zij het doen.

Vrouwen

In een land waar één op de drie huwelijken strandt, is het niet langer verdedigbaar dat de helft van de vrouwen een inkomen heeft dat onder het bijstandsniveau van rond de duizend euro ligt.²² Het is te meer opvallend aangezien vrouwen aangeven dat ze gemiddeld wel een paar uur meer willen werken dan ze nu doen. Dus wel in deeltijd, maar in grotere deeltijd. Als de vrouwen die nu in kleine deeltijdbanen werken allemaal twee uur meer gaan werken dan levert dat ons land meer dan 83.000 fte op.²³ Iedere moeder in Nederland met een kleine deeltijd baan zou zich moeten afvragen of die twee uur meer daadwerkelijk schade aan de kinderen toebrengt. Onderzoek dat gepresenteerd werd tijdens de internationale conferentie 24orMore van de Taskforce DeeltijdPlus bewijst dat vrouwen die werken meer tijd besteden aan hun kinderen dan vrouwen dertig jaar geleden, toen veel minder vrouwen werkten. Bovendien blijkt uit een vergelijking van tijdsbestedingsonderzoeken²⁴ – gepresenteerd tijdens dezelfde conferentie – dat vrouwen in Nederland minder uren werken dan in de Verenigde Staten, maar ook minder tijd aan de kinderen besteden.

Het is belangrijk dat vrouwen onderling stoppen elkaar de maat te nemen. Afgunst, mythes en dogma's moeten ruimte maken voor solidariteit en steun voor elkaar. Vrouwen die in grote parttime of fulltime banen werken, spreken over de 'schoolpleinmaffia', die hen intimideert omdat vrouwen die minder werken er geen vertrouwen in hebben dat ook zij goed voor hun kinderen zorgen.

Afgunst, mythes en dogma's moeten ruimte maken voor solidariteit en steun voor elkaar.



Het gaat overigens niet alleen over de vrouwen met kinderen of mantelzorgers. Integendeel. De groep vrouwen zonder zorgtaken heeft desondanks een lagere arbeidsparticipatie dan mannen. Hierin wijkt Nederland in negatieve zin af van andere landen.²⁵ Dat is des te opmerkelijker omdat de kenniseconomie volop mogelijkheden biedt aan vrouwen. Vrouwen die geen jonge kinderen (meer) hebben, werken in Nederland nauwelijks meer uren buitenshuis dan vrouwen met de zorg voor een kind van 0 tot 17 jaar. Zij zijn zo gehecht aan hun vrije tijd dat zij hun eigen arbeidsparticipatie niet vergroten. Dit terwijl nog geen 17 procent van deze vrouwen mantelzorg biedt. Juist deze vrouwen zouden zich meer bewust moeten zijn van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid. Het aantal uren dat een vrouw werkt, blijft nu het hele leven grotendeels gelijk. Het zou beter zijn als vrouwen, afhankelijk van hun levensfase, meer of minder uren werken. Een veelgehoord argument om geen grotere deeltijd baan te ambiëren, is de overtuiging dat de baan op zich zo uitdagend nog niet is. Dat is echter een vicieuze cirkel; uitdaging en perspectief in een loopbaan zijn veel moeilijker te vinden in een baan van minder dan 24 uur. Eigen initiatief en eigen verantwoordelijkheid zijn van wezenlijk belang, want leuke banen komen niet vanzelf.

Mannen

Mannen zouden op hun beurt hun verantwoordelijkheid moeten nemen door zorgtaken met hun partner te delen; dit geldt voor zowel mantelzorg, zorg voor kinderen als voor huishoudelijke taken. Opvallend is dat in de discussie over de verdeling van deze taken deze stilzwijgend tot de verantwoordelijkheid van vrouwen worden gerekend. Als het al wordt besproken aan de keukentafel pakt dat niet onverdeeld positief uit voor vrouwen. Mannen moeten zich afvragen of ze hun partner de trots, het plezier, de persoonlijke, professionele en sociale ontwikkeling en de uitdaging van een gezonde loopbaan willen ontzeggen. Goede afspraken tussen mannen en vrouwen over een betere verdeling van de zorgtaken en het huishoudelijk werk zijn een noodzakelijke stap om tot een betere verdeling van arbeid en zorg te komen.

De oplossingen zijn voorhanden en het is duidelijk welke partijen de handschoen op moeten pakken.

In Nederland nemen bijna twee keer zoveel vrouwen ouderschapsverlof op als mannen.²⁶ Ouderschapsverlof is een wettelijk recht en kan worden opgenomen door mannen én vrouwen die zorgen voor thuiswonende kinderen jonger dan acht jaar. Per kind heeft iedere ouder één keer recht op ouderschapsverlof. Mannen moeten beseffen dat het opnemen van ouderschapsverlof kansen schept voor hun partners, een hechte band bewerkstelligt met hun kinderen en een beter vangnet in stand houdt als zij bijvoorbeeld zelf (tijdelijk) zonder baan komen te zitten.

Hoe veilig en onbezorgd het huidige rollenpatroon ook voelt, het is belangrijk dat mannen en vrouwen zich realiseren hoe kwetsbaar een gezin is als het voornamelijk afhankelijk is van één inkomen. Het is voor alle partijen beter om zelf verantwoordelijk te zijn voor het eigen inkomen, het eigen pensioen en de eigen noodzakelijke voorzieningen. Wanneer de hoofdkostwinner in economisch slechte tijden of om andere redenen de baan verliest, is er weinig om op terug te vallen. De partner heeft immers geen inkomen dat als financieel vangnet kan dienen en staat vaak te ver van de arbeidsmarkt om die leemte snel in te vullen door aan het werk te gaan. De huidige crisis kent inmiddels een aantal schrijnende voorbeelden. Maar de crisis kent ook voorbeelden van financieel veerkrachtige gezinnen, waar de lasten en de lusten van het huishouden op twee paar schouders rusten.

Van denken naar doen

Alle veranderingen die nodig zijn, zijn mogelijk. Er zijn geen goede argumenten voor organisaties om flexibel werken niet door te voeren. Er zijn geen goede argumenten voor kabinetten om niet een eenduidige keuze te maken. Er zijn geen obstakels voor de sociale partners om de juiste uitgangspunten te formuleren bij de onderhandelingen. De oplossingen zijn voorhanden en het is duidelijk welke partijen de handschoen op moeten pakken.





Prinses Máxima en voormalig staatssecretaris van SZW Jetta Klijnsma wonen in Leiden één van de DeeltijdCafés bij en vertellen over hun eigen ervaring met het combineren van werk en privé (februari 2010).

Twee jaar Taskforce DeeltijdPlus

Introductie en een korte terugblik

Tijdens de Participatietop in 2007 hebben het kabinet, werkgevers- en werknemersorganisaties afgesproken om de arbeidsparticipatie te verhogen naar 80 procent in 2016. Een belangrijke motivatie hiervoor vormt de vergrijzing. De kosten van maatschappelijke voorzieningen stijgen bij een ouder wordende bevolking, terwijl het aantal werkenden dat die kosten moet dragen, afneemt. Bovendien draagt een hogere participatie bij aan de emancipatiedoelstellingen doordat individuen economisch zelfstandig worden. Een belangrijke groep burgers die nu onvoldoende aan het arbeidsproces deelneemt, zijn vrouwen. Zestig procent van de vrouwen werkt maximaal 30 uur per week. Gemiddeld werken Nederlandse vrouwen 25 uur per week. Hierdoor blijft een groot arbeidspotentieel en talent onbenut en zijn deze vrouwen bovendien economisch niet zelfstandig. Hoewel het aantal werkende vrouwen in Nederland relatief hoog is, werkt het merendeel minder uren dan vrouwen in vrijwel alle andere Europese landen. Kabinet en sociale partners hebben daarom het initiatief genomen om de Taskforce DeeltijdPlus in te stellen. De taskforce heeft de opdracht gekregen om een aanzet te geven tot een cultuuromslag, in eerste instantie bij vrouwen en werkgevers, en uiteindelijk in de samenleving als geheel.

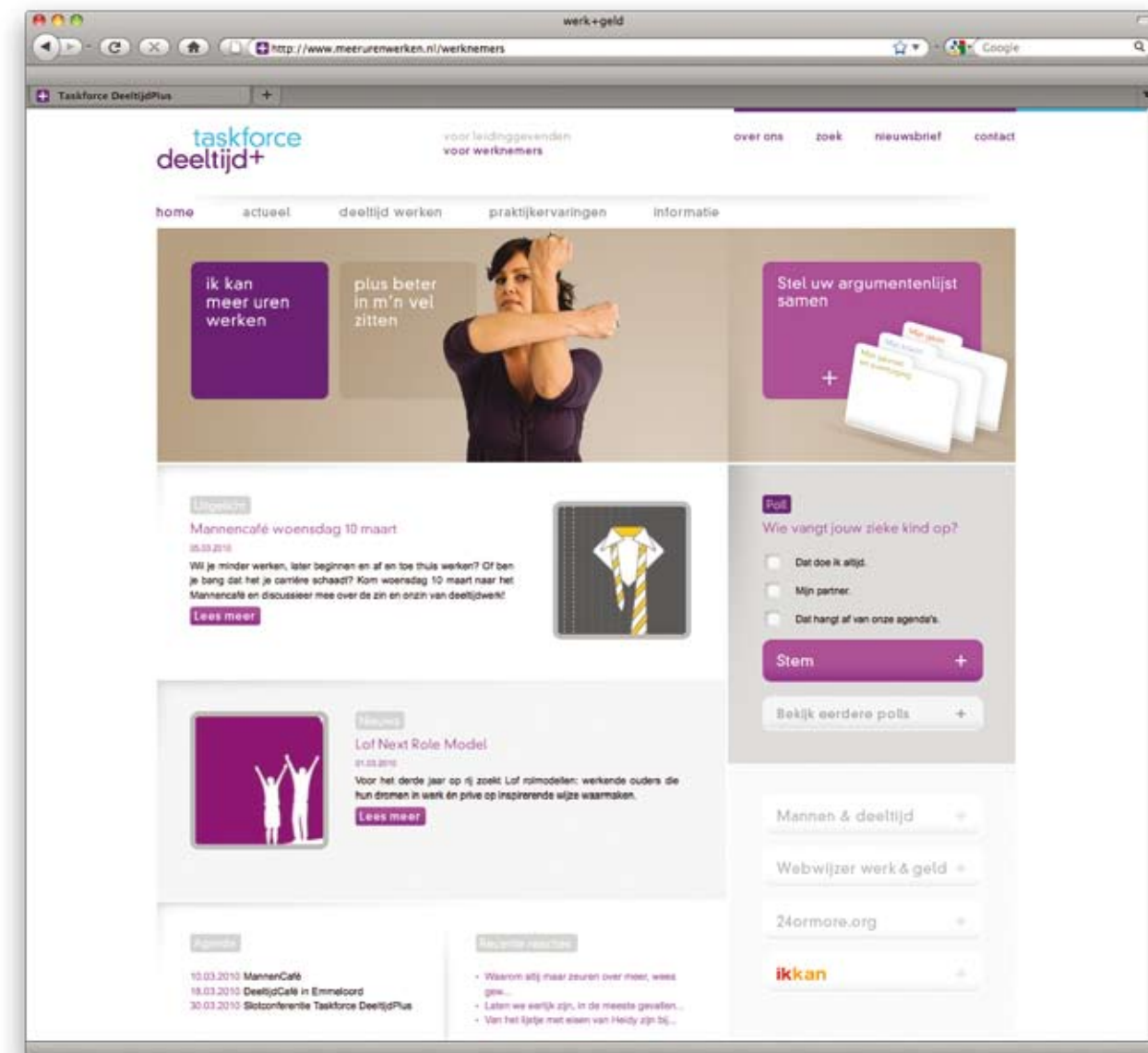
De taskforce heeft zich bij zijn oprichting in 2008 tot doel gesteld om het vanzelfsprekender te maken dat vrouwen in grote (deeltijd-)banen werken. Voor de aanzet tot deze cultuuromslag heeft de taskforce de volgende activiteiten ontwikkeld:

- 1 Kennis en ervaring verzamelen en delen
- 2 Debat voeren
- 3 Pilot projecten organiseren met overdraagbare resultaten

De taskforce heeft er steeds op gelet dat de uitkomsten van alle activiteiten zoveel mogelijk in praktische middelen werden vertaald. De praktische middelen zijn erop gericht om barrières voor meer uren werken te slechten en veranderprocessen overzichtelijk te maken. Door burgers, overheden en bedrijven praktische instrumenten te geven om te veranderen, zal wat we belijden ook in de praktijk toegepast kunnen worden. En zal het mogelijk zijn om het stokje van de Taskforce DeeltijdPlus door te geven aan de partijen die het uiteindelijk moeten gaan doen.

Ad 1 Kennis en ervaring verzamelen en delen

Over de arbeidsparticipatie van vrouwen, hun ambities en economische zelfstandigheid bestaan veel mythen en onduidelijkheden. Het scheiden van feiten en mythen is dan ook een belangrijk onderdeel geweest van de aanpak van de taskforce. Om de feiten op tafel te krijgen was het belangrijk om een aantal onderzoeken uit te laten voeren. Bovendien wees een eerste inventarisatie uit dat met name vrouwen niet of te laat de consequenties van het werken in kleine deeltijdbanen zien voor hun sociale netwerk, financiële onafhankelijkheid en professionele ontwikkeling. Het is daarom dat de taskforce zich tot



De website www.meerurenwerken.nl biedt werknemers en leidinggevendenden informatie over en ervaringen met (grotere) deeltijdbanen.

'24orMore', de internationale wetenschappelijke conferentie over de toename van vrouwenarbeidsparticipatie.



taak heeft gesteld om op basis van onderzoek instrumenten te ontwikkelen en discussies te voeren. Dit met als doel om de keuzes en consequenties rond het aantal uren werk duidelijk te maken, zodat mannen en vrouwen, maar ook hun werkgevers, meer gefundeerde beslissingen kunnen nemen.

1.1 Vrouwen net zo ambitieus als mannen

Een van de hardnekkige culturele beelden op het terrein van vrouwen en werk is dat ze minder ambitie hebben dan mannen. De taskforce heeft een onderzoek uit laten voeren waarin de ambitie van mannen en vrouwen nader is onderzocht. Tevens is in dit onderzoek gekeken naar de vertaling van ambitie in het aantal uren dat mannen en vrouwen werken. In het rapport 'Ambitie kent geen tijd' worden de resultaten gepresenteerd. De hoogte van ambitie vertaalt zich voor vrouwen niet automatisch in een hoger aantal uren deeltijdwerken. Er wordt in het onderzoek een onderscheid gemaakt tussen intrinsieke en extrinsieke ambitie. Intrinsieke ambitie refereert aan zaken als persoonlijke ontwikkeling en verdieping. Extrinsieke ambitie houdt verband met zaken als de hoogte van het salaris en externe profilering. Vrouwen en mannen blijken gelijk te scoren op extrinsieke ambitie. Vrouwen scoren echter hoger dan mannen op intrinsieke ambitie. Organisaties en met name leidinggevenden houden echter onvoldoende rekening met deze vorm van ambitie. Hierdoor kunnen vrouwen hun ambities op de werkvloer onvoldoende waarmaken. Het onderzoek onderstreept het belang van een helder beeld bij leidinggevenden over ambitie.

1.2 Meer mogelijkheden voor grotere deeltijdbanen

Uiteindelijk is het belangrijk om inzicht te krijgen aan welke knoppen gedraaid kan worden om werknemers te laten kiezen voor grotere deeltijdbanen. Hiertoe heeft de Taskforce DeeltijdPlus het onderzoek 'Deeltijd (g)een probleem' uit laten voeren. Hiermee is in kaart gebracht wat de mogelijkheden en belemmeringen zijn voor het vergroten van kleine deeltijdbanen bij werknemers en werkgevers. Resultaten van dit onderzoek leren ons dat zes op de tien vrouwen het aantal uren willen uitbreiden als de werkgevers een beroep op hen doen; als ze meer thuis kunnen werken; en als ze werktijden en privésituatie beter op elkaar kunnen afstemmen. Het bespreekbaar maken van en oog hebben voor het vergroten van het aantal uren is een taak van werkgevers, leidinggevenden en werknemers. Een proactieve houding van werkgevers kan op deze manier bijdragen aan het aanspreken van met name het onbenut arbeidspotentieel van vrouwen. Zo kunnen functioneringsgesprekken een uitgelezen moment zijn waarop eventuele uitbreiding van de arbeidsduur aan de orde komt.

1.3 Delen van kennis en ervaring over de grenzen heen

Om onderzoek en ervaringen met elkaar te delen in internationaal verband is de internationale conferentie 24orMore georganiseerd. Ook al is de situatie in andere landen niet hetzelfde, toch blijkt dat veel van elkaars kennis en ervaringen geleerd kan worden. In essentie blijkt de problematiek en het zoeken naar oplossingen in verschillende landen vergelijkbaar te zijn. Een aantal landen dat altijd voorop heeft

gelopen, lijkt nu aan de wet van de remmende voor-
sprong, terwijl nieuwkomers op het gebied van deel-
tijd juist bezig zijn om een inhaalslag te maken.

De vijf hoofdconclusies van de conferentie zijn:

- Maatregelen ter stimulering van arbeidsparticipatie zouden verplicht en niet vrijwillig moeten zijn.
- Het is belangrijk dat er een duidelijke en blijvende boodschap in de media is, gericht op arbeidsparticipatie van vrouwen en de gevolgen daarvan voor hun sociale, economische en professionele ontwikkeling.
- Gebruik en implementeer uitkomsten van in de praktijk gefundeerd onderzoek in de verschillende sectoren van de arbeidsmarkt.
- Onderstreep het belang van flexibiliteit op de werkvloer die resulteert 1) in een betere verdeling van arbeid en zorg in de privé situatie; en 2) in een netto resultaat van een hoger aantal gewerkte uren.
- Het gaat over de integratie van arbeid en zorg in plaats van de combinatie ervan. Arbeid en zorg zijn niet concurrerend, maar versterken elkaar juist. De uitkomsten van de conferentie zijn vastgelegd in de conference proceedings van '24orMore'.

Ad 2 Debat voeren

Belangrijk voor het bewerkstelligen van een cultuuromslag is de publieke opinie. Of het nu in de media of op het schoolplein is, mensen hebben een mening en soms diepgewortelde ideeën over onderwerpen gerelateerd aan deeltijdwerken, zoals de combinatie van arbeid en zorg, de rol van mannen, vrouwen, werkge-

vers en de maatschappij als geheel. De taskforce heeft zich daarom op allerlei manieren in het debat gemengd om het een andere wending te geven en gaande te houden, ook na het bestaan van de Taskforce DeeltijdPlus.

2.1 ... en dan wel op basis van argumenten

In dat debat komen veelvuldig de argumenten aan de orde om kleine deeltijdbanen wel of niet uit te breiden. De taskforce heeft deze argumenten pro en contra grotere deeltijdbanen voor de verschillende betrokken partijen geïnventariseerd. Door het in kaart brengen van de argumenten en deze breed te delen, kan het debat in de samenleving blijvend gevoerd en verder aangescherpt worden. Tevens kan een verdieping van de discussie plaatsvinden. Door samen het debat aan te gaan kan over de grenzen van de eigen argumenten heen gestapt worden. De taskforce heeft daartoe drie argumentenkaarten opgesteld. Deze zijn opgenomen in het Magazine 'Tijd Delen', tezamen met feiten, cijfers en inspirerende verhalen over meer uren werk.

Het is zoals hiervoor gesteld van belang om op basis van steekhoudende argumenten beslissingen over al dan niet meer uren werk te nemen. Zo bleek al aan het begin van het bestaan van de taskforce dat bij veel mannen en vrouwen het inzicht ontbrak in financiële onafhankelijkheid en in wat meer uren werk in individuele gevallen oplevert. De taskforce heeft daarom in samenwerking met het NIBUD een webwijzer (www.werk-en-geld.nl) ontwikkeld. Het doel van de webwijzer is om vrouwen en mannen van een praktisch instrument te voorzien, waarmee ze kunnen uitrekenen hoeveel ze netto overhouden wanneer

**KOM MEE
NAAR HET
DEELTIJDCAFÉ!**

Talkshow en Quiz **Reserveer op tijd**



Voormalig minister van Emancipatie Ronald Plasterk bezoekt de Taskforce DeeltijdPlus op de Huishoudbeurs (februari 2010).

ze meer uren gaan werken. De combinatie van steekhoudende argumenten en feiten en cijfers leidt tot gefundeerde keuzes rondom meer uren werk.

2.2 Kennis en ervaring rond meer uren werk met elkaar verbinden

De Taskforce heeft de website www.meerurenwerken.nl gelanceerd. Deze website is vooral gericht op twee doelgroepen: werkgevers en werknemers. Zowel de website als de maandelijkse nieuwsbrief boden een platform voor discussie en waren een bron van informatie voor geïnteresseerden. Om het grote publiek te stimuleren om na te denken over meer uren werk, heeft de taskforce ingezet op een publiciteitscampagne.

2.3 Debat in de breedte van de samenleving

De taskforce heeft zich actief in het debat over vrouwen en werk gemengd: in de media, op conferenties en bijeenkomsten, in de regio en op internet. Om de expertise, ervaring en inzichten van betrokken organisaties en individuen te bundelen, heeft de taskforce een aantal expertmeetings en een werkconferentie georganiseerd. Tevens heeft de taskforce verschillende zogenaamde *diners pensant* georganiseerd. Deze hadden tot doel om op een informele manier in gesprek te gaan met steeds kleine groepen innovatieve denkers. Denkers vanuit de overheid, media, wetenschap en bedrijfsleven; vrouwen én mannen. Thema's daarbij waren onder meer de invloed van rolmodellen, de rol van de man en het tijdenbeleid als instrument om kleine deeltijd-banen te vergroten.

2.4 Deeltijdcafés

Om het debat in alle poriën van de samenleving te laten doordringen, is de taskforce met de zogenaamde Deeltijdcafés het land in gegaan. De zeven Deeltijdcafés bleken in de praktijk een succesformule te zijn, omdat ze een platform boden aan vrouwen om de discussie over meer werken te verdiepen en op humoristische wijze met elkaar te voeren. Ook op de Huishoudbeurs 2010, waar de taskforce met een stand aanwezig was, hebben Deeltijdcafés plaatsgevonden.

2.5 Impact meten is weten

Om de impact van de deelname van de taskforce aan het debat te meten is een onderzoek verricht naar de *tone of voice* van het debat over vrouwen en werk. De nulmeting heeft aan het begin van het bestaan van de taskforce plaatsgevonden. De nulmeting laat een overwegend gunstig mediabeeld zien: de steun voor (grotere) deeltijdbanen overheerst. De meting aan het einde van de taskforceperiode laat een vergelijkbaar positief mediabeeld zien. De argumenten voor grotere deeltijdbanen blijven overheersen. Er is wel sprake van een accentverschuiving: van belemmeringen waar vrouwen in de praktijk tegenaan lopen naar de roep om meer flexibiliteit.

Ad 3 Pilot projecten organiseren met overdraagbare resultaten

Een combinatie van woorden en daden moet uiteindelijk bijdragen aan een cultuuromslag. Daarom heeft de taskforce samen met een grote verscheidenheid aan organisaties 28 pilotprojecten uitgevoerd in de sectoren overheid, zorg, onderwijs, zakelijke dienstverlening en detailhandel. In deze proefprojecten hebben werkgevers, HR-adviseurs en deeltijdmedewerkers praktische mogelijkheden aangedragen voor (grotere) deeltijdbanen. Om het verspreiden en borgen van de resultaten van deze projecten vanaf het eerste uur te stimuleren, is per sector een klankbordgroep ingesteld met daarin vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties. Deze klankbordgroepen vervullen een belangrijke functie richting de sector en achterban. Samen met de Stichting van de Arbeid heeft de taskforce tijdens het symposium 'Meer Tijd voor Deeltijders' de eerste resultaten met een breed publiek gedeeld. De ervaringen zijn vertaald in overdraagbare en toepasbare instrumenten en handleidingen over de mogelijkheden om de deeltijdbanen van medewerkers te vergroten. Deze instrumenten zijn samengebracht in het *Handboek grotere deeltijdbanen* dat werkgevers en hoofden P&O als handleiding kunnen gebruiken voor strategische personeelsplanning, de invoering van flexibel werken en het aangaan van de dialoog met werknemers.



De leden van de Taskforce DeeltijdPlus

Pia Dijkstra

Presentator AVRO



Pia is sinds 2000 als radio- en televisiepresentator verbonden aan de AVRO. Daarnaast is ze bestuurslid van NICTIZ, het Nationaal ICT Instituut in de Zorg, en maakt ze deel uit van de Stuurgroep Aanpak Kindermishandeling. Verder verricht Pia ambassadeursactiviteiten voor Save the Children, Oogzorg Wereldwijd en de Stichting ALS (een spier- en zenuw-aandoening).

Pia Dijkstra heeft altijd voor de publieke omroep gewerkt. In 1978 trad ze in dienst bij de IKON als woordvoerder. In 1984 maakte ze de overstap naar de Wereldomroep om programmamaker te worden.

Twee jaar later werd ze verslaggever bij Hier&Nu Radio van de NCRV. In 1988 werd Pia een van de vaste gezichten van het NOS Journaal. En vanaf 2000 dus van de AVRO.

Daarnaast was Pia lid van de Stuurgroep Dagindeling (1998-2002), die sturing gaf aan experimenten, gericht op een samenleving waarin mensen privéleven en werk beter kunnen combineren.

Pia Dijkstra is voorzitter van de Taskforce DeeltijdPlus.

Désirée van Gorp

**Directeur Internationaal
Department en universitair
hoofddocent International
Business Nyenrode Business
Universiteit.**



Désirée is sinds 1999 verbonden aan Nyenrode Business Universiteit en op dit moment universitair hoofddocent international business. Ze is tevens directeur van Nyenrodes international department en het internationaal MBA programma. Zij is gepromoveerd aan Nyenrode op het gebied van global sourcing, offshoring en outsourcing. Vanaf 1995 adviseert ze de private en publieke sector over het vertalen van internationale maatschappelijke en economische ontwikkelingen in strategie. In 1991 werd Désirée hoofd internationale zaken van MKB Nederland. In die hoedanigheid werd ze tevens lid van onder andere de RCO-Commissie Internationale

Economische Betrekkingen, het Export Adviescollege van het Ministerie van Economische Zaken en het bestuur van de Stichting Exportraad Midden- en Kleinbedrijf. Ze studeerde rechten aan de Universiteit Leiden en was werkzaam als medewerker van een van de speciale rapporteurs bij de Commissie Mensenrechten van de Verenigde Naties in Genève. Désirée is voorzitter van de jury Expat of the Year en heeft onder andere zitting in de raad van advies van ECP.NL (platform voor e-Nederland), de raad van commissarissen van Madurodam, de raad van toezicht van AMREF en het bestuur van de Stichting Lezen & Schrijven.

Martijn de Wildt

Directeur en mede-eigenaar van Qidos



Martijn is directeur en mede-eigenaar van Qidos. Qidos is een organisatieadviesbureau dat werkgevers ondersteunt bij hedendaagse onderwerpen rond personeelsbeleid. Qidos heeft zich gespecialiseerd in thema's als levensfasegericht personeelsbeleid, werk-privé beleid, flexibel werken en inzetbaarheid. Bij Qidos is Martijn verantwoordelijk voor de algemene bedrijfsvoering, het ontwikkelen van innovatieve dienstverlening en het onderhouden van relaties met zowel nationale als internationale samenwerkingspartners.

In 1998 rondde Martijn zijn studie bedrijfskunde aan de Rijksuniversiteit Groningen af. Na een managementtraineeship bij de KLM bekleedde hij binnen het bedrijf diverse managementfuncties. In 2002 werd Martijn directeur en mede-eigenaar van HomeRun. Dit bedrijf biedt via werkgevers 'gemaksdiensten' aan om medewerkers op de werkplek te helpen bij het creëren van een goede balans tussen werk en privé. Voorbeelden van deze gemaksdiensten zijn een boodschappen-, stomerij-, maaltijd- en cadeau-service. Inmiddels is het HomeRun-concept verkocht aan een internationale cateringorganisatie.

Judith Ploegman

Directeur van VNB/FNV



Judith is directeur van VNB/FNV, de stichting die zorg draagt voor de naleving van de cao in het beroepsgoederenvervoer. Ook is Judith lid van de raad van commissarissen van Jobcircle, een webbedrijf dat nieuwe werknemers wijzer wil maken. Eerder adviseerde ze het congres van de FNV over vernieuwingen op de arbeidsmarkt. Judith was de eerste voorzitter van FNV Jong en lid van de Sociaal Economische Raad (SER). Daar nam ze het

initiatief tot een advies over het verbeteren van de positie van allochtone jongeren. Ook initieerde en ontwikkelde ze - in co-productie met organisatievernieuwer Cirkels BV - STEF, een trainingsprogramma voor bestuurders van lokale studentenvakbonden. Judith studeerde filosofie aan de Vrije Universiteit Amsterdam en specialiseerde zich eerder in de jeugdhulpverlening.

Ndo Ntoane

**Diversiteitsmanager en
adviseur management
development bij NS**



Ndo is werkzaam als diversiteitsmanager en adviseur management development bij NS. Als diversiteitsmanager is zij (mede)verantwoordelijk voor het diversiteitsbeleid. Dit beleid heeft onder andere tot een groter aandeel vrouwen in het bedrijf geleid en heeft ervoor gezorgd dat het aantal vrouwen in hogere managementfuncties steeg. In 2008 werd NS door ondernemersorganisatie VNO-NCW daarom beloond met de Diversity Award.

Van 2002 tot en met 2007 was Ndo hoofd Job Support & Projecten bij het University Assistance

Fund (UAF), een organisatie die zich inzet voor de positie van hoogopgeleide vluchtelingen op het gebied van scholing en werk. Ook is ze in 2007 en 2008 bestuurslid geweest van de Kamer van Koophandel Midden-Nederland. Na haar afstuderen in 1990 aan de Hogeschool van Amsterdam heeft ze diverse functies bekleed op het gebied van human resources, zowel in Nederland als Zuid-Afrika. In haar vrije tijd was Ndo lid van de Denktank Sociale Cohesie De Baarsjes in Amsterdam, een groep buurtbewoners die projecten bedenkt om sociale cohesie en integratie in de eigen buurt te bevorderen.

Marjan van Noort

**Directeur van De Burcht
Centrum voor
Arbeidsverhoudingen**



Marjan is sinds 2008 directeur van De Burcht, Centrum voor Arbeidsverhoudingen, in Amsterdam. De Burcht onderzoekt arbeidsvraagstukken en organiseert debatten en symposia rondom de thema's werk en samenleving. Daarnaast is Marjan sinds augustus 2009 voor twee dagen in de week verbonden aan Altersum, een bureau dat adviseert over arbeidsverhoudingen.

Tot 2008 was Marjan directeur van FNV Zelfstandigen, een belangenvereniging voor zelfstandig ondernemers zonder personeel. In deze functie was ze verantwoordelijk voor het ontwikkelen, aansturen en uitvoeren van het (strategisch) beleid. In haar periode bij FNV

Zelfstandigen is de vereniging geprofessionaliseerd en is het ledenaantal van 1.500 naar 11.000 gegroeid. In haar functies heeft Marjan een netwerk opgebouwd binnen werkgevers- en werknemersorganisaties, overheden en belangenorganisaties. Marjan heeft na de afronding van de HEAO haar propedeuse rechten gehaald, waarna ze werkzaam was bij Arbeidsvoorziening (voorloper Werkbedrijf). In 1990 begon ze als vakbondsbestuurder bij de FNV. In cao-onderhandelingen zijn deeltijdwerk, kinderopvang en werkroosters vaak onderwerp van gesprek geweest. In 2000 maakte ze de overstap naar het organisatieadvieswerk bij het organisatieadviesbureau Basis & Beleid. Eind 2001 genoot Marjan van een sabbatical.

Samira Boucetta

**Directeur/oprichter Oemnia
en Motifa**



Samira is eigenaar van het bedrijf Motifa. Motifa creëert werkgelegenheid voor de werkzoekende vrouw die moeilijk aansluiting kan vinden op de Nederlandse arbeidsmarkt. Motifa richt zich op het benutten van de kwaliteiten en talenten van deze vrouwen. Door hun vaardigheden toe te passen in een professionele omgeving, kunnen deze vrouwen een constructieve stap zetten op weg naar economische zelfstandigheid. In het najaar van 2006 werd Motifa in aanwezigheid van prinses Máxima officieel geopend. In maart 2001 heeft Samira de Stichting Oemnia opgericht. De stichting is ontstaan vanuit de sociale doelstelling om met name (allochtone) vrouwen de mogelijkheid te bieden om hun kansen te vergroten en volledig deel te kunnen nemen aan het participatieproces. Het is de uitdaging van Samira om vrouwen een beter toekomstperspectief te bieden. Naast haar studie hbo welzijn in 1997 werkte ze als opbouwwerkster in wijkcentrum Oostelijke Binnenstad in

Amsterdam. Zij begeleidde daar onder andere een groep mensen bij het opzetten van verschillende activiteiten en een stichting in de buurt. Naast haar eigen bedrijven heeft Samira verschillende bestuurs- en adviesfuncties (gehad), gericht op het verbeteren van de leefwereld van vrouwen zowel op nationaal als internationaal vlak. In 2005-2006 nam Samira deel aan de begeleidingscommissie van een landelijke campagne tegen huiselijk geweld. Daarnaast heeft Samira in 2006 deelgenomen aan de sollicitatiecommissie voor de Adviesraad Diversiteit en Integratie van de Gemeente Amsterdam. Hierin fungeerde ze samen met Paul Scheffer en Anil Ramdas als jurylid. Tevens was ze lid van de Commissie Participatie van Vrouwen uit Etnische Minderheden (PaVEM), beter bekend als de Commissie Rosenmöller en Máxima. Momenteel is Samira commissielid van de Rotary Westertoren in Amsterdam.

Noten

1. Sociaal en Cultureel Planbureau. *Verdeelde tijd. Waarom vrouwen in deeltijd werken*. Den Haag, november 2008.
2. Economische zelfstandigheid: iemand is aangemerkt als economisch zelfstandig wanneer zijn/haar netto jaarinkomen, bestaande uit inkomen uit arbeid en eigen onderneming hoger is dan de netto bijstand die een alleenstaande ontvangt. In 2000 bedroeg de netto bijstand € 8.130, in 2005 € 9.300 en in 2007 € 9.850 per jaar. Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek. *Webmagazine; Economische zelfstandigheid*. Heerlen, mei 2009. <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/publicaties/webpublicaties/webmagazine/default.htm>
3. In 1980 was slechts 12 procent van de Nederlandse bevolking ouder dan 65 jaar. In 2025 zal dit 22 procent zijn. De flinke groei van 65-plussers is te verklaren door de babyboom na de Tweede Wereldoorlog. Tussen 1945 en 1955 zijn er meer kinderen geboren dan ervoor en erna. De komende jaren wordt de babyboomgeneratie 65 jaar. Daarnaast wordt de gemiddelde leeftijd in Nederland steeds hoger, waardoor de groep ouderen ook groeit. Tegelijkertijd is er sprake van ontgroening; het aantal jongeren groeit niet. De daling van het aantal jongeren is ingezet sinds de jaren zestig en zeventig. Het geboortecijfer is gedaald van 2,6 kinderen per vrouw in 1970 naar 1,7 kinderen per vrouw in 2010. Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek. *Bevolkingstrends, 4e kwartaal 2009. Regionale prognose 2009-2040: vergrijzing en omslag van groei naar krimp*. Heerlen, januari 2010. <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/publicaties/periodieken/bevolkingstrends/archief/2010/2009-k4-b15-pub.htm>
4. Zorginnovatieplatform. *Zorg voor mensen, mensen voor de zorg: Arbeidsmarktbeleid voor de zorgsector richting 2025*. Den Haag, november 2009.
5. Eurostat. Gebruikte zoektermen: *Selected Statistics -> Structural Indicators -> Employment -> Employment rate by gender*. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>
6. Sociaal en Cultureel Planbureau. *Deeltijd (g)leen probleem. Mogelijkheden om de arbeidsduur van vrouwen met een kleine deeltijdbaan te vergroten*. Den Haag, oktober 2009.
7. Sociaal en Cultureel Planbureau. *Deeltijd (g)leen probleem. Mogelijkheden om de arbeidsduur van vrouwen met een kleine deeltijdbaan te vergroten*. Den Haag, oktober 2009.
8. Sociaal en Cultureel Planbureau. *Nederland deeltijdland. Vrouwen en deeltijdwerk*. Den Haag, februari 2008.
9. Putten, van, A. *The role of intergenerational transfers in gendered labour patterns*. Utrecht, juni 2009.
10. Intomart GfK bv. *Oplossingen voor een betere combinatie van Werk en Zorg. Een onderzoek onder werkenden met kinderen naar de knelpunten bij het combineren van werk en zorg, in opdracht van de Dienst Publiek en Communicatie*. Hilversum, maart 2009.
11. Ministeries van SZW en OCW. *Effect fiscale- en inkomensondersteunende regelingen op economische zelfstandigheid*. Den Haag, februari 2010.
12. Met een amendement op de door de Europese Commissie voorgestelde wijziging van de bestaande zogeheten Zwangerschapsrichtlijn, die momenteel in procedure is, beoogt de Commissie Werkgelegenheid en Sociale Zaken van het Europees Parlement grenzen te stellen aan de periode van zwangerschapsverlof die de lidstaten verplicht kunnen stellen. Doel hiervan is vrouwen een vrije keus te geven voor het gebruiken van een deel van het zwangerschapsverlof.
13. Voor de leesbaarheid worden hierna alleen organisaties genoemd, waarmee bedoeld wordt bedrijven, organisaties en instellingen.
14. Sociaal en Cultureel Planbureau. *Deeltijd (g)leen probleem. Mogelijkheden om de arbeidsduur van vrouwen met een kleine deeltijdbaan te vergroten*. Den Haag, oktober 2009.
15. Vaders hebben nu recht op twee dagen betaald verlof na de geboorte van hun kind. Bron: Wet arbeid en zorg. *Wet van 16 november 2001 tot vaststelling van regels voor het tot stand brengen van een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg in de ruimste zin*. Den Haag, november 2001. http://wetten.overheid.nl/BWBR0013008/geldigheidsdatum_24-02-2010
16. Sociaal en Cultureel Planbureau. *Deeltijd (g)leen probleem. Mogelijkheden om de arbeidsduur van vrouwen met kleine deeltijdbanen te vergroten*. Den Haag, oktober 2009.
17. Intomart GfK bv. *Oplossingen voor een betere combinatie van Werk en Zorg. Een onderzoek onder werkenden met kinderen naar de knelpunten bij het combineren van werk en zorg, in opdracht van de Dienst Publiek en Communicatie*. Hilversum, maart 2009.
18. A+O Fondsen worden opgericht door sociale partners voor specifieke sectoren. Met het A+O Fonds ondersteunen de sociale partners vernieuwende activiteiten op het gebied van arbeidsmarkt, werkgelegenheid en HRM-beleid. De activiteiten zijn gericht op het optimaal laten functioneren van organisaties en personen in een sector.
19. Eurostat. *Gender pay gap in unadjusted form*. Luxemburg, februari 2010.
20. Een aanbeveling van de Stichting van de Arbeid wordt aan werkgevers- en werknemersorganisaties (VNO-NCW, MKB NL, LTO NL, FNV, CNV en MHP) aangeboden. Het doel hiervan is dat de aanbeveling wordt opgenomen in de arbeidsvoorwaardennota. Deze nota wordt ieder jaar opgesteld door de werkgevers- en werknemersorganisaties en dient als input voor de cao-onderhandelingen. De cao-onderhandelaars werken de aanbeveling verder uit in cao-voorstellen, gespecificeerd naar branche of organisatie.
21. Een advies van de Stichting van de Arbeid bevat de opvattingen van de Stichting over een bepaald onderwerp, voorzien van een toelichting. Meestal wordt een advies geschreven op verzoek van de overheid of de Tweede Kamer. Soms schrijft de Stichting op eigen initiatief een advies.
22. Centraal Bureau voor de Statistiek. *Webmagazine; Economische zelfstandigheid*. Heerlen, mei 2009. <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/publicaties/webpublicaties/webmagazine/default.htm>
23. De doelgroep van de taskforce omvatte afgerond 1,5 miljoen vrouwen, zoals in Eén plus één is drie, Werkplan Taskforce DeeltijdPlus is geformuleerd. Dit aantal maal gemiddeld 2 uur per week extra werken, impliceert een groei van 83.333 fte, uitgaande van een werkweek van 36 uur.
24. Versantvoort, M. *How work affects care: A comparative analysis for the Netherlands, Norway, and the United States, in: 24orMore, International conference on increasing female labour participation, Conference proceedings*. Den Haag, februari 2010.
25. Sociaal en Cultureel Planbureau. *Nederland deeltijdland. Vrouwen en deeltijdwerk*. Den Haag, februari 2008.
26. In 2008 namen 43.000 vrouwen ouderschapsverlof op, tegenover 24.000 mannen. In 2007 waren dit 50.000 vrouwen en 25.000 mannen. Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek. *Webmagazine; Minder werknemers met ouderschapsverlof*. Heerlen, juli 2009. <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themes/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2009/2009-2841-wm.htm>

Colofon

Het Eindrapport DeeltijdPlus is een uitgave van de Taskforce DeeltijdPlus. Meer informatie over de Taskforce DeeltijdPlus, het eindrapport en het *Handboek grotere deeltijdbanen* vindt u ook op www.meerurenwerken.nl.

Concept en vormgeving

Tigges, Rijswijk

Tekst

Capita, Amsterdam

Fotografie

Paul Voorham, Voorburg; Bram Saeys/Hollandse Hoogte;
ANP FOTO/Vincent Jannink; Stockfoto's Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Drukwerk

Spinhex & Industrie Drukkerij, Amsterdam

Oplage

1.500 exemplaren

Disclaimer

Het Eindrapport Taskforce DeeltijdPlus is niet bestemd voor commerciële doeleinden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar worden gemaakt zonder de bronvermelding: Taskforce DeeltijdPlus (maart 2010). *De discussie voorbij*. Eindrapport Taskforce DeeltijdPlus. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Maart 2010