

Persbericht

Werk en gezin combineren vanuit een uitkeringssituatie; wat is daar voor nodig?!

Donderdag 27 maart 2008 te Nieuwegein vond er een expert meeting plaats te Nieuwegein met als doelstelling

Concrete oplossingen en handvatten aanreiken voor de verhoging van de arbeidsparticipatie van werkende moeders en vaders vanuit een uitkeringssituatie, georganiseerd door Career & Kids.

POSITIEVE BENADERING

Annemie Schuitemaker, initiator & organisator van de expert meeting (directeur van Career & Kids) opent samen met de dagvoorzitter Martijn de Greve de expert meeting met een krachtige nadruk op het positief benaderen van werk en gezin combineren in zijn algemeenheid en met name reïntegratie vanuit een uitkeringssituatie. Dat er na de vorige expert meeting (6 november 2007) al daad bij woord is gevoegd blijkt uit de oprichting van Stichting Werkende Ouders. Deze stichting is, zoals Schuitemaker het zegt, een vakbond of community voor werkende ouders. Het uitgangspunt van de stichting is het faciliteren van de wensen van ouders voor een optimale combinatie van werk en gezin met als doel 'een cultuuromslag teweeg te brengen om werkgevers, werknemers en de overheid ervan te laten doordringen dat de nieuwe werknemer zorgt en de nieuwe ouder werkt'.

Een aantal sprekers geeft tijdens de meeting voorbeelden van positieve effecten van het combineren van gezin en werk. Dat er daarvoor nog een aantal hindernissen uit de weg moeten worden geruimd wordt in de loop van de middag duidelijk.

PRIVÉ EN WERK;SAMEN STERK

Sociaal en organisatiepsycholoog Elianne van Steenberghe geeft een toelichting op haar promotie onderzoek over de positieve kant van het combineren van werk- en thuisrollen.

Zij laat zien dat er (in tegenstelling tot veel media uitingen) veel positieve elementen en voordelen zitten aan het combineren van werk en gezin. Het onderzoek wijst uit dat mensen met meerdere rollen in het leven over het algemeen stabiel zijn, meer genieten van hun vrije tijd en vaak efficiënter werken. Ook het opdoen van nieuwe kennis en vaardigheden draagt bij aan een grotere levensvreugde. Voorwaarde voor werktevredenheid is echter het bespreekbaar maken van de thuissituatie op de werkvloer. Het is jammer dat veel managers de privé-situatie van een werknemer nog vaak als afleidend zien. Een positieve benadering, bijvoorbeeld het afstemmen van projecten op de situatie van de werknemer, voorkomt stress. Stabiele werknemers zijn meer betrokken bij het bedrijf en presteren beter. Niet alleen binnen organisaties, maar ook binnen de maatschappij is cultuuromslag nodig

REGELTANTE LINDA WOULDSTRA REGELT TANTE MARTHA

Of werknemers ontspannen naar hun werk kunnen gaan, hangt ook af van de kinderopvang. Tijdens de meeting blijkt met name dit onderwerp een heet hangijzer.

Linda Woudstra voorziet met Regeltante.nl in 'tante Martha's' die kinderen opvangen na school, tijdens school en zelfs 's avonds. Deze tante Martha's komen uit de buurt van het kind, zodat het in de eigen sociale context kan blijven. Het mes snijdt aan twee kanten: het legale gastouderschap kan vrouwen verleiden om zich vanuit een uitkeringssituatie sneller op de arbeidsmarkt te begeven. Bovendien kunnen met vier opvangkinderen al snel acht volwassenen geholpen worden, die zich vervolgens met een gerust hart kunnen concentreren op hun werk buitenshuis. Regeltante verzorgt daarnaast ook andere vormen van hulp aan huis. Het is absoluut van belang om de wetgeving aan te passen en het makkelijker te maken voor deze tante Martha's (en alle ZZPers) om te starten als zelfstandig ondernemer. Regeltante zorgt daarna voor coaching, netwerk en coördinatie.

OP TIJD REINTEGREREN

Ook een reïntegratie traject in de gemeente Steenwijkerland laat zien dat er, door creatief en betrokken handelen, positieve resultaten geboekt kunnen worden. Samen met Career & Kids is er bij deze gemeente een proeftraject gestart, waarbij alleenstaande moeders vrijstelling krijgen van sollicitatieplicht tijdens de eerste jaren van zorg voor hun kind. Echter blijft er wel een reïntegratieverplichting bestaan. De gemeente zorgt voor de randvoorwaarden, zoals kinderopvang tijdens de reïntegratieactiviteiten. De vrouwen moeten in deze periode actief meewerken aan het bijhouden van hun competenties en het aanvullen van hun cv met zorg en regeltaken. Ze worden bovendien gestimuleerd om zich bij te scholen en een netwerk bij te houden. Van de vrouwen die meedoen is er al een aantal parttime aan de slag. Kernpunt van de proef: herintreding blijft een probleem als niet op tijd wordt gereïntegreerd. Maar ook hier is het nodig dat de overheid de instanties meer vrijheid geeft in de besteding van het geld dat beschikbaar is voor reïntegratie. De instanties moeten creatieve oplossingen kunnen zoeken zonder voortdurende verantwoording af te hoeven leggen.

PARTTIME - FULLTIME

Naast het opvangvraagstuk blijft ook de kwestie wel of niet parttime werken de gemoederen bezighouden. Een bedrijf als DHL neemt graag parttimers in dienst of op basis van Overeenkomst van Opdracht, post rondbrengen tijdens schooltijden is goed te doen. Deze vorm van Overeenkomst van Opdracht heeft een onduidelijke status en het is voor veel mensen moeilijk te overzien wat dit betekent voor hun uitkering, de regelgeving vanuit de overheid is niet eenduidig. Mede daarom blijft dit werk meer een bijverdienste dan een baan. DHL geeft aan dat het werk als postbesteller in een behoefte voorziet van veel uitkeringsgerechtigden die hun sociale contacten willen onderhouden, een zinvolle tijdsbesteding zoeken tijdens schooltijd, een inkomen willen generen en vooral ook weer een stap op de arbeidsmarkt willen zetten.

Echte banen voor hoger opgeleiden zijn er wél bij Yacht, een dochteronderneming van Randstad. Echter soms blijkt dat het inzetten van parttimers voor de opdrachtgevers op weerstand stuit. Er is een omslag in het denken nodig van de werkgever. De gedachte dat parttimers minder betrokken zouden zijn is inmiddels minder gangbaar, de vraag naar fysieke aanwezigheid van de werknemer en de administratieve rompslomp bij het creëren van duobanen houdt bedrijven echter nog op het conservatieve 9 tot 5 spoor. Output inplaats van input van uren moet gaan tellen!

SUCCESVOLLE MOEDERS

Positieve voorbeelden van vrouwen die na een uitkeringsperiode werk en gezin weer combineren, laten ook de obstakels zien die zij tegenkwamen in hun zoektocht naar werk. Desiree Pernot schreef er zelfs een boek over: "SAM (Succesvolle Alleenstaande Moeders) in Business."*

Liesbeth Morcus had het geluk dat zij tijdens haar uitkeringsperiode de BSO voor haar kinderen kon laten doorlopen. Als Morcus uiteindelijk een baan vindt, moet ze daarvoor wel een dag extra opvang boeken. Bij het UWV krijgt zij geen medewerking, de instantie had deze vraag zelfs nog nooit voorgelegd gekregen. Hulp bij de opvang kwam uiteindelijk uit haar eigen netwerk. Annemieke de Jong, tenslotte, ondervond als alleenstaande moeder problemen op het moment dat een Hbo-opleiding niet tot de mogelijkheden bleek te horen tijdens haar reïntegratieperiode. Terwijl zij haar kansen op de arbeidsmarkt daarmee kon verhogen. De Jong liet zich niet uit het veld slaan, en zocht zelf een weg om haar bijscholing te kunnen verwezenlijken. Ten behoeve van andere alleenstaande moeders bundelde zij haar bevindingen in de Stichting Steunpunt Studerende Moeders* en sprak zelfs met minister Plasterk. Haar vraag aan de minister was duidelijk: 'Het kabinet pleit voor meer vrouwen aan het werk en voor het krijgen van kinderen voor je dertigste. Hoe moet je dat dan combineren?' Belangrijk punt in haar pleidooi is een betere aansluiting van onderwijsinstellingen bij studerende ouders en de mogelijkheid van het volgen van een Hbo-opleiding met behoud van uitkering. Met positief resultaat: een samenwerkingstraject van de gemeente Rotterdam met de Hogeschool van Rotterdam is al van start gegaan.

KNELPUNTEN

Tijdens de meeting kwamen de verschillende vertegenwoordigers van de instanties al snel tot een opsomming van de grootste knelpunten. Zo blijkt dat het niet doorlopen van de kinderopvang tijdens de reïntegratieperiode de werkzoekende ouders voor een 'kip of ei situatie' stelt. Het regelen van kinderopvang voordat men een baan heeft gevonden is in veel gevallen (ondanks de vooruitgang die de laatste jaren hierin is geboekt) toch nog te duur. Anderzijds is het, vanwege de wachtlijsten, meestal te laat voor opvang als men effectief een baan gevonden heeft. Op het platteland zijn niet de wachtlijsten het probleem, maar het totale gebrek aan kinderopvang. Ook de afstand woon-werkverkeer gekoppeld aan de files en onvoorspelbare reistijden zijn een probleem, mede gekoppeld het gebrek aan parttime banen. Voor alleenstaande ouders zijn deze items nog een grotere kwestie.

ACTIEPUNTEN

Laten zien dat werken en gezin combineren iets positiefs oplevert op velerlei vlakken is het allerbelangrijkste. Niet de problemen laten zien, maar de leuke aspecten. De vrouwen in beeld brengen die laten zien dat het wel kan, met succes en met plezier! Het moet voor werkgevers makkelijker worden gemaakt om mensen met een uitkering die parttime willen werken in dienst te nemen. Veel bedrijven schrikken daar nu nog voor terug. Uitkeringsinstanties zouden daarom meer directe informatie moeten geven om onwetendheid hierover weg te nemen. Vereenvoudiging van het papierwerk kan de werkgever over de streep trekken. Daarnaast moet er beter maatwerk komen om de werkzoekende ouder te helpen. De overheid zou meer verantwoordelijkheid kunnen geven aan de persoon die reïntegreert en de ondernemerskwaliteit van de mensen meer moeten stimuleren. Daarvoor is het belangrijk dat de wetgeving een goede reïntegratie niet in de weg staat. Positieve

resultaten die de Gemeenten afzonderlijk behalen moeten worden doorgevoerd in het hele land. Tenslotte is het creëren van meer kinderopvang door heel Nederland en vooral ook meer mogelijkheden tijdens de reïntegratieperiode van groot belang om terugkeer naar de werkvloer te bevorderen.

Met het toelichten van deze actiepunten aan o.a. de Taskforce Deeltijd Plus en het concretiseren van de actiepunten via de onlangs opgerichte Stichting Werkende Ouders, wil Annemie Schuitemaker een concrete en positieve bijdrage leveren aan een betere reïntegratie van vaders en moeders op de arbeidsmarkt, vanuit de uitkeringssituatie.

Actiepunten concreet genoemd aan het einde van de expert meeting door alle aanwezige experts

1. Werkgevers
2. Uitkeringsinstanties
3. Taskforce Deeltijd Plus
4. Werkzoekenden

Ad 1. Hoe kun je de werkgever meer verleiden tot het aannemen van mensen in parttime?

- Werkgevers kunnen gevraagd worden om een percentage duobanen in het leven te roepen. Duo's kunnen zich gezamenlijk aanmelden op de markt en garantie geven voor 40 uur bezetting.
- Kijken waar het probleem zit voor de werkgevers om geen parttimers aan te nemen, en daar een oplossing voor vinden.
- Werkgevers meer informeren over de mogelijkheden bij het aannemen van parttimers. Uitkeringsinstanties zouden persoonlijk contact op moeten kunnen nemen met werkgevers om onwetendheid weg te nemen en te informeren.
- Op dit moment is het zo dat veel vrouwen niet eens op de werkvloer durven te beginnen over de zorg voor kinderen in combinatie met werk. De werkgever zou de privé-situatie van de werknemers moeten durven bespreken en een sfeer creëren waarin dit mogelijk is. Aan de hand daarvan moet er overlegd worden hoe het werk passend gemaakt kan worden en zou de werkgever tools moeten aanbieden.
- Flexibilisering van de arbeidstijden. Met een cultuuromslag kan er meer arbeidsparticipatie gecreëerd worden en kan tegelijk het fileprobleem worden opgelost. Mensen kunnen bijvoorbeeld om zes uur 's morgens beginnen, of doorwerken tot acht uur 's avonds. Kleinschalig onderzoek heeft uitgewezen dat 60% van de werknemers best op zaterdag wilde werken of op andere tijden in plaats van de reguliere werktijden.
- Loonkostensubsidie stimuleert werkgevers om mensen in deeltijd aan te nemen. Bedrijven schrikken echter terug voor de administratieve rompslomp. In Steenwijk gaat het wel goed. Bedrijven krijgen een vast bedrag en hoeven maar één formulier in te vullen. Blijkbaar is het naast de subsidie, ook belangrijk om aannemen van parttimers voor de werkgever administratief aantrekkelijk te maken.

Ad 2. Wat kunnen de uitkeringsinstanties doen aan het doorlopen van de kinderopvang tijdens een re-integratietraject?

- Men kan het werkgeversdeel van de kinderopvang door laten lopen. Dit gebeurt al bij enkele gemeenten op proef, gedurende zes maanden. Er wordt nog gekeken of dit een positief effect heeft op het weer deelnemen aan de arbeidsparticipatie.
- Flexibele (in dit geval onregelmatige) arbeidstijden zijn niet altijd een oplossing. Een project om alleenstaande werkloze ouders aan het werk te krijgen in de zorg ondervond moeilijkheden, juist omdat de tijden te onregelmatig zijn. Dat is met de actuele kinderopvangtijden lastig te combineren als je thuis geen achtervang hebt. Zoals bij ad 1. genoemd is er een groep die gebaat zou kunnen zijn bij flexibele in dit geval onregelmatige werktijden. Voor alleenstaande ouders moeten er andere oplossingen worden gezocht.
- Waarom komt er geen interne opvang op het werk? Hierover is veel discussie in de zaal. De ene helft vindt dit veel te anoniem, en associeert het met het wegstoppen van de kinderen. Bovendien is het ook prettig om op het werk even los te zijn van de thuissituatie. Het is prettig als de kinderen in een van het werk onafhankelijke plek zitten, zodat bijvoorbeeld na het werk nog boodschappen kunnen worden gedaan, zonder direct de kinderen mee te moeten nemen. Deze groep pleit voor kinderopvang op kleine schaal zodat het kind in de sociale context kan blijven waar hij opgroeit en met vriendjes kan spelen en naar clubjes kan gaan. De andere helft vindt kinderopvang op het werk wel een goed idee, maar met name voor ouders met kinderen tussen de 0 en 4 jaar. De vraag is of het voor het kind iets uitmaakt of hij op het werk wordt opgevangen of op een plek in de buurt. Het grootste probleem blijkt niet de opvang voor kinderen van 0-4 jaar, het (logistieke) probleem komt pas als het eerste kind op de basisschool zit en het andere nog op de opvang.

Ad. 3 Wat kan de overheid doen om reïntegratie te vergemakkelijken?

- Begeleiding is maatwerk. Iedere omstandigheid is weer anders, standaardoplossingen werken niet. Daarom is het van belang veel decentraal ruimte te creëren om preventieve maatregelen te nemen. De consequentie daarvan is dat de één een potje krijgt voor studie en/of coaching en de ander niet. Dus zijn er geen gelijke kansen. Oplossing: er zou gekeken moeten worden naar de positieve resultaten bij gemeentes en die weer doorvoeren/stimuleren bij andere gemeentes. Op verschillende plaatsen gebeuren er goede dingen, maar daar wordt nu landelijk nog weinig mee gedaan. Een voorbeeld dat dit goed kan werken zijn de toonkamerprojecten: budgetten worden ontschot, de klant heeft één aanspreekpunt voor werk, reïntegratie en inkomen. De resultaten zijn positief. Het plan is om dit landelijk in te voeren.
- Vrijheid van een persoonlijk reïntegratie budget: de overheid moet verantwoordelijkheid durven geven aan de persoon die reïntegreert. Zij moet de ondernemerskwaliteit van de mensen stimuleren. Het geeft vaak het zelfvertrouwen terug en daarmee de stimulans voor meer arbeidsparticipatie.
- Voor klanten die de weg niet weten is een coach erg belangrijk, maar de coaches lopen aan tegen de regelgeving. Dus ook daar zou de overheid meer

flexibel moeten zijn. Coaches zoeken ruimte en creatieve mogelijkheden, maar het is ook belangrijk dat zij daarin voorzien en bijgestaan worden door de eigen organisatie.

Ad. 4 Wat kunnen werkzoekenden zelf doen?

- Belangrijk punt is dat ouders met jonge kinderen actief met hun reïntegratie bezig blijven tijdens de werkloze periode, zoals het volgen van cursussen, bijscholing. (Mits kinderopvang goed geregeld wordt).
- Blijven netwerken.
- Voor de periode dat men thuis is: CV bijwerken met competenties die belangrijk zijn in het bedrijfsleven (maar vaak niet zo worden gezien) zoals managen van het gezin en regelen van dagelijkse logistiek (rijden van en naar clubjes, opvang andere kinderen, hulp op school).
- NUGGERS (niet uitkerings gerechtigden) willen vaak hulp ontvangen bij het herinreden, maar de hulp die ze kunnen krijgen verschilt enorm per gemeente en in veel gemeentes is er geen of nauwelijks een potje om ze te ondersteunen, waardoor deze doelgroep wel wil werken, maar de weg naar werk niet vindt.

WAARDERING

Ruim 95% van de bezoekers gaf aan tevreden te zijn over de vorm en de inhoud van het programma en de organisatie. Ruim 85% gaf aan tevreden te zijn over de organisatie en de gelegenheid tot het stellen van vragen. Bij een even groot aantal heeft de expert meeting aan de verwachtingen voldaan. Meer dan 90% zou volgende keer zeker weer naar een dergelijke expert meeting komen over dit thema. Het gemiddeld rapportcijfer dat de bezoekers geven aan de bijeenkomst is een 7,78.

De volgende punten gaven de bezoekers aan als goed en waardevol: de diversiteit van het programma en de sprekers, de presentatie van de 3 cliënten (de echte ervaringsdeskundigen), het benadrukken van de positieve effecten van arbeid en zorg, de discussies en uitwisseling van meningen, de gasthost/leiding en coördinatie, de concrete acties, de opening met een overzicht van de enquête resultaten en de aandacht voor de alleenstaande vrouwen. De volgende punten gaven de bezoekers aan als verbeterpunten voor een volgende expert meeting: meer tijd voor discussie en brainstorm(een middag is te kort), meer denken vanuit “hoe kunnen we elkaar versterken”, meer werken in subgroepen

Bijlage I

Oplossingen aan de hand van een vragenlijst ingevuld door de participerende instanties en betrokkenen voor aanvang van de meeting

1. Wat is volgens u, vanuit uw vakgebied, kennis en ervaring, de grootste uitdaging om werkende moeders en/of vaders vanuit een uitkeringssituatie weer te laten reïntegreren in de arbeidsmarkt?

1. Laten zien dat het voordelen oplevert voor hen om werk en gezin combineren
2. Overtuigen en laten zien dat werk en gezin combineren goed mogelijk is

3. Meer parttime banen op alle niveaus en met name voor hoger opgeleiden
4. Sluitende kinderopvang
5. Mensen helpen duurzaam aan werk te komen

2. Wat is volgens u de beste manier om bovengenoemde groep weer te laten instromen?

1. Maatwerk reïntegratie, dat past bij deze doelgroep
2. Kids al naar bso of kinderdagverblijf tijdens re-integratie fase normaal
3. Meer mogelijkheden voor kinderopvang
4. Positieve kanten benadrukken
5. Goede begeleiding bij zoeken balans/wegwerken schuldgevoel e.d.

3. Wat kan de overheid hieraan bijdragen?

1. Handhaven wet kinderopvang en extra investering voor voldoende plaatsen OVERAL, ook op platteland niet alleen in grote steden
2. Meer financiering/goedkopere opvang
3. Betere faciliteiten kinderopvang zonder wachtlijsten
4. Flexibele werktijden en thuiswerk
5. Schooltijden aanpassen aan werkende ouders incl. vakanties/brede school

4. Wat kan het bedrijfsleven hieraan bijdragen?

1. Duobanen stimuleren
2. Openstaan voor de doelgroep
3. Rekening houden met werkende ouders
4. Kijken naar output i.p.v. input van uren

5. Wat moet er volgens u in Nederland gebeuren?

1. Meer kinderopvang in kleine dorpen
2. Oplossingsgericht i.p.v. probleemgericht denken/cultuuromslag
3. Meer banen voor 20 uur of minder
4. Continuroosters op scholen

6. Wat is volgens u het grootste probleem om werkende moeders en vaders vanuit een uitkeringssituatie weer te laten instromen op de arbeidsmarkt?

1. Kip ei; opvang of werk
2. Wachtijden kinderopvang
3. Betere kinderopvang vanaf begin reïntegratie
4. File en reistijd

www.parttimebank.nl

www.werkendeouders.nl

www.desireepurnot.nl

www.regeltante.nl

www.studerendemoeders.nl

www.yacht.nl

www.dhl.nl

Tekst: Annette Verspoor
30 maart 2008