

Wieteke Graven: Kansen te over, maar stamina vereist

De polder lijkt eindelijk wakker te zijn geworden. In de afgelopen weken noemden meerdere partijen meer werken als oplossing voor een aantal grote uitdagingen waar Nederland voor staat: de WRR voor de personeelstekorten in de zorg, de SER voor werkende armen en pensioendenktank Netspar voor het dichten van het pensioengat tussen mannen en vrouwen. Langzamerhand is het besef gekomen dat deeltijdwerken niet alleen een verworvenheid is en een vrije keuze, maar tevens een onhoudbaar model is geworden in een steeds krappere arbeidsmarkt en bij een situatie waarin meer dan de helft van de vrouwen niet financieel zelfstandig is.

Iedereen fulltime

Meer werken biedt voordelen voor alle partijen: meer inkomen en pensioen voor werknemers, een oplossing voor openstaande vacatures voor werkgevers en economische groei voor BV Nederland. Laten we daarbij het begrip meer werken nuanceren. Meer werken is niet een kwestie van “iedereen fulltime”. Sterker nog, de door het CNV geambieerde werkweek van 30 uur is voor een aanzienlijke groep werknemers al een stevige ambitie. Een Nederlandse vrouw werkt gemiddeld 27 uur. De gemiddelde contractgrootte in de zorgsector is 23,6 uur waarbij meer dan de helft van de vrouwelijk medewerkers een contract van 25 uur of minder heeft. De gemiddelde contractomvang in het primair onderwijs is 28,8 uur. De kansen liggen vooral bij kleine deeltijdbanen, waarbij 4 uur meer werken al een verschil maakt. En, tegen populaire geloof in, is de wil om te werken is er wel degelijk. 8 op de 10 vrouwen zouden volgens het SCP best meer willen werken. Ook in ons werk in de zorg zien we consistent terug dat een grote groep medewerkers, zij het onder de juiste voorwaarden, openstaat voor een groter contract.

Gaten dichten

Kansen te over, nu deze alleen nog daadwerkelijk realiseren. Uit ervaring weten wij, als organisatie actief op contractuitbreiding in de zorg en het onderwijs, hoe weerbarstig de praktijk is. De realiteit is dat bij de meeste zorgorganisaties de focus vooral op werving van nieuwe medewerkers ligt. Gaten in het rooster vooral gedicht worden met dure flexkrachten in plaats van het benutten van het potentieel onder het eigen personeel. Ons onderzoek onder meer dan 17.500 zorgmedewerkers in samenwerking met PGGM&CO liet zien dat bijna de helft van de medewerkers nooit over meer werken met zijn werkgever spreekt. Daarnaast zijn er praktische belemmeringen die grotere contracten in de weg staan zoals vervelende roosters of een gebrek aan flexibiliteit. En door dit alles speelt het thema beloning. Veel vrouwen zijn maar weinig bezig met hun inkomen en pensioen. Het is vaak onduidelijk hoeveel meer werken oplevert. Uiteraard zijn er nog steeds gevallen waarin meer werken, door het wegvallen van toeslagen en heffingskortingen, marginaal meer oplevert

Deeltijdprinsesjes

Maar de grootste uitdaging in de praktijk blijkt de diep ingesleten deeltijdnorm. Een norm die heeft geresulteerd in tal van overtuigingen, aan de kant van werkgevers én werknemers: dat “vrouwen toch niet willen werken”, dat “meer werken toch niks oplevert”, “dat het toch niet kan binnen de roosters”. Een norm waar we als land lange tijd ons hele systeem om heen hebben geoptimaliseerd: van de kinderopvang tot aan verlofregelingen. Die hoefden niet al te genereus te zijn omdat de aanname was dat moeders toch in deeltijd gingen werken. Een norm die nog versterkt wordt door onliners in de media zoals “deeltijdprinsesjes”. Genoeg potentieel om te pakken,

maar dat is helaas geen kwestie van een druk op de knop. Meer werken vraagt om een ware cultuuromslag bij werkgevers en werknemers en veranderingen binnen “het systeem”. Meer werken is hard werken en een kwestie van focus, tijd, energie en een hele lange adem. Maar het kan wél.

Wieteke Graven is ambassadeur voor het Actie Leer Netwerk thema Meer Uren Werken. Daarnaast is zij oprichter en voorzitter bij stichting Het Potentieel Pakken met als missie het optimaal benutten van vrouwelijk talent op de arbeidsmarkt. Na het behalen van haar masters degree in Economie aan de Universiteit Maastricht (2001), werkte zij in Nederland en het buitenland in de financiële sector, bij Shell en de afgelopen jaren als partner bij strategisch adviesbureau McKinsey & Company. Graven is onlangs haar PhD aan de Vrije Universiteit Amsterdam gestart op het onderwerpkeuze van arbeidsuren.

Deze blog verscheen ook op [skipr.nl](https://www.skipr.nl).