

+

# taskforce deeltijd+

## EEN PLUS EEN IS DRIE

Werkplan Taskforce DeeltijdPlus

## INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	5
Samenvatting	7
1 Inleiding	9
2 Visie, doel en positionering	11
3 Doelgroepen	12
4 Activiteiten	16
4.1 Onderzoek	16
4.2 Debat	18
4.3 Pilots	19
4.4 Webwijzer vrouw, werk en geld	20
5 Communicatie	21
5.1 Doelstellingen	21
5.2 Strategie	21
5.3 Communicatiemiddelen	22
6 Evaluatie en borging	23
7 Planning	24
8 Organisatie	25
9 Begroting	26
Bijlage I Tabellen en figuren	27



## VOORWOORD

‘Eén plus één is drie’, luidt de titel van dit werkplan van de Taskforce DeeltijdPlus. Ons idee is dat werk en privé-leven elkaar versterken; het totaal van deze twee aspecten van ons leven is meer dan de som der delen. Naast financieel voordeel ontstaan bijvoorbeeld reële kansen voor zowel persoonlijke als professionele ontwikkeling en groei, zelfstandigheid en onafhankelijkheid, het over en weer benutten van zowel thuis als op het werk gewonnen inzichten, het bieden van een voorbeeldrol aan eventuele kinderen. Vanuit deze visie heeft de Taskforce zijn opdracht verder uitgewerkt in doelstellingen, prioriteiten en activiteiten. Het plan weerspiegelt tot nu toe bekend onderzoek op het terrein van arbeidsdeelname van vrouwen in Nederland, en beschrijft voorgenomen onderzoek. Het bevat noties en ideeën uit gesprekken die met wetenschappers en vertegenwoordigers van de initiatiefnemers van de Taskforce DeeltijdPlus zijn gevoerd (werkgevers en werknemers), en die waar mogelijk zijn doorvertaald naar activiteiten op het gebied van bijvoorbeeld communicatie. Het reflecteert de inspiratie die is opgedaan tijdens de deelname aan congressen en symposia tot nu toe, de ideeën en voorstellen uit gesprekken met organisaties die dit thema tot onderwerp hebben: de arbeidsdeelname van vrouwen. Een onderwerp dat, met wie je het ook maar bespreekt, direct wordt geïllustreerd met persoonlijke ervaringen. Want het leeft sterk in Nederland!

Vanuit die achtergrond is de betrokkenheid van ons als leden van de Taskforce DeeltijdPlus te verklaren: een levendig tafereel van opvattingen en meningen, van een krachtenveld waar we allen deel van uit maken. U als lezer van dit werkplan, evenals uw buurman, uw buurvrouw, uw partner, uw werkgever, kortom: de samenleving. Maar niet in de laatste plaats door een persoonlijke interesse en dito overtuiging en ervaring.

Wij willen dan ook een aanzet geven tot een cultuuromslag in ideeën over de arbeidsdeelname van vrouwen met juist dat doel: dat met name vrouwen in kleine deeltijdbanen voor een grotere arbeidsparticipatie kiezen.

De basis voor die cultuuromslag kan alleen worden gelegd als we gezamenlijk optrekken: vrouwelijke en mannelijke werknemers, werkgevers, de samenleving als geheel. Het volstaat niet als genoemde partijen uitsluitend naar elkaar wijzen om het doel te bereiken. Er is namelijk voor allen winst te behalen: persoonlijke winst, organisatiewinst, maatschappelijke winst. Dat willen we benadrukken door het land in te gaan en het debat aan te jagen over onderwerpen als flexibiliteit, persoonlijke ambitie, diversiteit, heroverwegen van de organisatie van werk en werktijden, schooltijden en nieuwe contractvormen.

Het is zonder meer duidelijk dat een cultuurverandering in het denken bij dit onderwerp een kwestie van lange adem is, dat koersveranderingen tijd vergen. Wij zien de Taskforce DeeltijdPlus als een aanjager daartoe. Met een eigen gezicht, een eigen geluid, en eigen opvattingen, want ook wij behoren tot dat levendig tafereel waar ik eerder aan refereerde. We doen dat vanuit opbouwend perspectief, vanuit het besef dat het kan. Daartoe dienen de activiteiten uit dit werkplan. Op die basis gaan we met alle betrokken partijen in de komende twee jaar samenwerken aan een grotere arbeidsdeelname van vrouwen in Nederland.

Pia Dijkstra, voorzitter Taskforce DeeltijdPlus



## **SAMENVATTING**

### **Inleiding**

Tijdens de Participatietop van 27 juni 2007 hebben het kabinet, werkgevers- en werknemersorganisaties het initiatief genomen om een Taskforce DeeltijdPlus op te richten. Doel van deze Taskforce is het vergroten van de arbeidsdeelname in uren van vrouwen. Een hogere arbeidsdeelname in uren is belangrijk en levert voor iedereen winst op: meer kansen en economische zelfstandigheid voor werknemers (vrouwen), meer benutting van talent voor werkgevers en meer arbeidspotentieel voor de samenleving als geheel.

### **Culturele dimensie staat centraal**

De Taskforce vindt het belangrijk dat mensen keuzes rond hun arbeidsdeelname en aantal uren bewust maken en de gevolgen van deze keuzes overzien, ook op langere termijn. Financiële overwegingen en de aanwezigheid van voorzieningen (kinderopvang, verlof) spelen hierbij een rol. Maar ook culturele opvattingen bepalen in hoge mate het aantal uren dat vrouwen willen werken. De cultuur op de werkvloer, betrokkenheid van de partner thuis, ideeën van familie of vrienden, aanspraken door de school van de kinderen, beelden van 'goede moeders' in de media – dit alles heeft invloed op keuzeprocessen van individuele vrouwen.

Ook bij werkgevers is een cultuurverandering nodig. Werkgevers hebben er belang bij dat vrouwen meer uren willen werken. Bijna de helft van de vrouwen geeft aan dat te willen als werkgevers bereid zijn meer rekening te houden met hun wensen op het gebied van arbeidstijden. Zij hebben vooral behoefte aan grotere flexibiliteit. De inrichting van het bedrijfsproces is dus een belangrijke sleutel tot vergroting van de arbeidsparticipatie van vrouwen. Niet alle werkgevers zijn zich hiervan bewust of zien mogelijkheden tot meer flexibiliteit. Daarnaast is het aantal uren dat men werkt in veel gevallen geen onderwerp van gesprek tussen werkgever en werknemer.

### **Doel en activiteiten Taskforce DeeltijdPlus**

De Taskforce DeeltijdPlus is ingesteld voor een periode van twee jaar en gestart op 1 april 2008. Hij maakt mogelijkheden en belemmeringen inzichtelijk met betrekking tot de arbeidsparticipatie van vrouwen op de arbeidsmarkt, zet deze inzichten in om bij te dragen aan een cultuurverandering in het doen en denken rond de arbeidsdeelname van vrouwen om zo de deelname in uren te verhogen.

De Taskforce DeeltijdPlus is zich er zeer van bewust dat cultuurveranderingen langzaam tot stand komen; meer dan een aanzet is in twee jaar niet mogelijk. De Taskforce beoogt dat er de komende twee jaar in Nederland in de media, op de werkvloer, op scholen en in de politiek besproken wordt wat het voor iedereen persoonlijk betekent om meer uren te gaan werken en om betaald werk te combineren met onbetaald werk en zorg voor anderen. Ambitie van de Taskforce DeeltijdPlus is om het accent te verschuiven van moeizaam naar vanzelfsprekend.

Hiertoe zal hij activiteiten uitvoeren op het gebied van onderzoek, debat, pilots, een webwijzer en communicatie. Omdat de Taskforce maar twee jaar bestaat, zal hij expliciet aandacht besteden aan het uit- en overdragen van aanbevelingen en resultaten aan partijen die 'het stokje kunnen overnemen'.

De combinatie van werk en privé hoeft niet problematisch te zijn, maar kan juist ook positief werken en elkaar versterken: één plus één is drie.



## 1 INLEIDING

In Nederland werken relatief veel vrouwen. Het aantal uren dat ze werken is echter minder dan in vrijwel alle andere Europese landen. Om de arbeidsparticipatie in uren van vrouwen te stimuleren, hebben het kabinet, werkgevers en werknemers tijdens de Participatietop van 27 juni 2007 het initiatief genomen om de Taskforce DeeltijdPlus in te stellen.

Een hogere arbeidsparticipatie betekent dat meer mensen volwaardig meedoen in de samenleving, hun opleiding en capaciteiten beter benutten en economisch zelfstandig worden. Slechts een kleine 40 procent van de vrouwen in Nederland kan momenteel financieel op eigen benen staan. Het merendeel van de vrouwen verdient minder dan 70 procent van het netto minimumloon.

Tevens vormt de vergrijzing een belangrijke reden om de arbeidsparticipatie te verhogen. De kosten van sociale voorzieningen, van zorg, onderwijs, infrastructuur enzovoorts blijven stijgen. Bij een ouder wordende bevolking neemt het aantal werkenden af dat die kosten moet dragen. Door de vergrijzing ontstaat ook krapte op de arbeidsmarkt, die door een grotere arbeidsparticipatie kan worden opgevangen. Sectoren als de zorg en het onderwijs kampen nu al met personeelstekorten. We hebben iedereen hard nodig om de samenleving draaiende te houden.

In tegenstelling tot in veel van de ons omringende landen, is deeltijdwerk voor vrouwen in Nederland breed geaccepteerd. Dit is op zichzelf een groot goed. Het maakt dat vrouwen weloverwogen afwegingen kunnen maken over de manier waarop ze hun werk en hun privé-situatie op elkaar willen afstemmen. De Taskforce is er niet op gericht om iedereen voltijds aan het werk te krijgen. Het is echter wél van belang dat mensen keuzes rond hun arbeidsdeelname en aantal uren bewust maken en de gevolgen ervan overzien, ook op langere termijn. Financiële overwegingen en de aanwezigheid van voorzieningen (kinderopvang, verlof) spelen hierbij natuurlijk mee. Maar ook culturele belemmeringen kunnen verhinderen dat vrouwen meer gaan werken dan zij nu doen. Culturele opvattingen bepalen in hoge mate het aantal uren dat vrouwen willen werken. De cultuur op de werkvloer, de taakverdeling met de partner, ideeën van familie of vrienden, aanspraken door de school van de kinderen, beelden van 'goede moeders' in de media – dit alles heeft invloed op keuzeprocessen van individuele vrouwen.

Culturele opvattingen bepalen ook dat vaders van jonge kinderen in veel gevallen aangeven wel iets minder te willen werken, maar dit moeilijk kunnen verwezenlijken. Voor vrouwen is deeltijd vanzelfsprekend, voor mannen is dit veel minder het geval. Ouders van jonge kinderen, of bijvoorbeeld mensen die voor hun (schoon-)ouders moeten zorgen, komen daarom al snel uit op stereotype keuzes: zij gaat minder werken, hij blijft evenveel werken of zelfs meer uren dan voorheen. Een andere verdeling wordt maar moeilijk geaccepteerd.

Ook bij werkgevers is een cultuurverandering nodig. Werkgevers hebben er belang bij dat vrouwen meer uren willen werken. Het beter/meer kunnen benutten van het aanwezige talent levert voordelen op, niet in de minste plaats omdat het in de krappe arbeidsmarkt steeds moeilijker is om voldoende – gekwalificeerd – personeel te krijgen. Bijna de helft van de vrouwen geeft aan meer uren te willen als werkgevers bereid zijn meer rekening te houden met hun wensen op het gebied van arbeidstijden. Zij hebben vooral behoefte aan grotere flexibiliteit. De inrichting van het bedrijfsproces is dus een belangrijke sleutel tot vergroting van de arbeidsparticipatie van vrouwen. Niet alle werkgevers zijn zich hiervan bewust of zien mogelijkheden tot meer flexibiliteit. Daarnaast is het aantal uren dat men werkt in veel gevallen geen onderwerp van gesprek tussen werkgever en werknemer.

Deze culturele dimensie staat centraal in het werk van de Taskforce Deeltijdplus.

De Taskforce DeeltijdPlus is ingesteld voor een periode van twee jaar en gestart op 1 april 2008. In deze periode zal hij trachten inzicht te krijgen in de achterliggende overwegingen voor arbeidsdeelname. De Taskforce DeeltijdPlus onderzoekt waar mogelijkheden en belemmeringen ervaren worden en brengt deze actief onder de aandacht van alle betrokkenen.



Hoofdstuk 2 bevat de visie en doelstelling van de Taskforce DeeltijdPlus. In hoofdstuk 3 wordt een analyse gemaakt van de doelgroepen. Hoofdstuk 4 geeft een overzicht van de activiteiten van de Taskforce DeeltijdPlus. In hoofdstuk 5 worden de communicatiedoelstellingen, -strategie en middelen beschreven en wordt kort iets toegelicht over de positionering van de Taskforce. In hoofdstuk 6 wordt aangegeven op welke wijze de Taskforce DeeltijdPlus zijn doelstelling en activiteiten zal evalueren en hoe de bereikte resultaten te borgen. In hoofdstuk 7 wordt een globale planning gegeven voor de komende twee jaar. Hoofdstuk 8 bevat een korte toelichting op de interne organisatie van de Taskforce DeeltijdPlus. In hoofdstuk 9 ten slotte zijn de uitgangspunten voor de begroting op hoofdlijnen opgenomen.

## 2 VISIE, DOEL EN POSITIONERING

De taakopdracht van de Taskforce DeeltijdPlus is te stimuleren dat met name vrouwen in kleine deeltijdbanen meer uren gaan werken. Daarvoor is een cultuuromslag nodig bij zowel de vrouwen zelf, bij werkgevers en de samenleving als geheel.

### Lange termijn visie Taskforce DeeltijdPlus:

Het is vanzelfsprekend dat vrouwen in grotere mate deelnemen aan het arbeidsproces. Omdat vrouwen op basis van feiten en argumenten zelf daarvoor kiezen en daartoe gestimuleerd worden, omdat werkgevers dat mogelijk maken (noodzakelijke voorwaarden scheppen) en omdat de overheid prikkelende regelingen heeft.

### Doel Taskforce DeeltijdPlus:

De Taskforce DeeltijdPlus maakt in zijn bestaansperiode van twee jaar mogelijkheden en belemmeringen inzichtelijk met betrekking tot de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt en zet deze inzichten in om de arbeidsdeelname van vrouwen in uren te verhogen.

De Taskforce DeeltijdPlus is zich er zeer van bewust dat cultuurveranderingen langzaam tot stand komen en niet in een periode van twee jaar gerealiseerd kunnen worden. Er kan echter wel een belangrijke aanzet tot een cultuurverandering worden gegeven, die vervolgens door andere partijen voortgezet en in praktijk gebracht kan worden. De Taskforce beoogt daarom dat er de komende twee jaar in Nederland in de media, op de werkvloer, op scholen en in de politiek besproken wordt wat het voor iedereen persoonlijk betekent om meer uren te gaan werken en om betaald werk te combineren met onbetaald werk en zorg voor anderen. De ambitie van de Taskforce DeeltijdPlus is om het accent te verschuiven van moeizaam naar vanzelfsprekend en daarmee een cultuurverandering in gang te zetten rond de arbeidsdeelname van vrouwen. De combinatie van werk en privé hoeft niet problematisch te zijn, maar kan juist ook positief werken en elkaar versterken. Vandaar de '1 + 1 = 3-gedachte'.

Zoals hiervoor vermeld is het uitdrukkelijk niet de bedoeling van de Taskforce DeeltijdPlus dat alle vrouwen fulltime gaan werken en staat keuzevrijheid voorop. Een aantal uren erbij door vrouwen in kleine deeltijdbanen betekent veel meer kansen voor deze vrouwen en lost al een flink deel van bijvoorbeeld de personeelsproblemen in de zorg op. Bovendien is Nederland uniek in zijn deeltijdcultuur. Waar in andere landen de mogelijkheid van deeltijdwerk vaak is beperkt tot banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, is het in Nederland in de meeste sectoren en op veel niveaus mogelijk in deeltijd te werken. Ook is typisch Nederlands dat er grote flexibiliteit bestaat in de omvang van de baan (meer of minder gaan werken). Deeltijdwerk als zodanig is van groot belang en toegevoegde waarde in onze maatschappij. De deeltijdformule maakt het voor veel vrouwen, ook degenen met jonge kinderen, mogelijk aan het arbeidsproces deel te nemen. Vanwege dit evidente belang voor de arbeidsparticipatie van vrouwen wenst de Taskforce ten genen dele deeltijdarbeid als zodanig ter discussie te stellen. De Taskforce wil vooral vrouwen met kleine deeltijdbanen stimuleren bewuste afwegingen te maken over de omvang van hun werkweek.

### **Positionering**

De Taskforce profileert zich als makelaar van de samenwerking tussen verschillende betrokken partijen en wil verbinden en stimuleren. De Taskforce fungeert als aanjager en initiatiefnemer van het debat. De Taskforce wil zich bovendien presenteren als belangrijke gesprekspartner als het gaat om deeltijdwerk voor alle werkende Nederlanders. De Taskforce opereert in opdracht van en gelijktijdig onafhankelijk van de Staatssecretaris van SZW (opdrachtgever) en de Minister van OCW (mede betrokken). De Taskforce presenteert zich met een eigen beeldmerk en stijl van communiceren.

### 3 DOELGROEPEN

#### Inleiding

Om het in de vorige paragraaf geformuleerde doel te bereiken, zal de Taskforce DeeltijdPlus zich op drie doelgroepen richten: vrouwen in kleine deeltijdbanen, hun werkgevers en hun maatschappelijke omgeving. De gedachte achter deze driedeling is dat de keuze van vrouwen om meer uren te gaan werken niet in een vacuüm tot stand komt. Vrouwen kiezen zelf de lengte van hun werkweek, maar deze keuze wordt direct beïnvloed door enerzijds de mogelijkheden die werkgevers bieden en anderzijds de maatschappelijke omgeving waar vrouwen in verkeren. In deze omgeving speelt de partner van de vrouw natuurlijk een belangrijke rol, maar ook bijvoorbeeld bureaus, kinderen, (schoon-)ouders, et cetera op microniveau; en media, politiek, et cetera op macroniveau. In dit hoofdstuk passeren de doelgroepen van de Taskforce kort de revue.<sup>1</sup>

#### Vrouwen met kleine deeltijdbanen

De gemiddelde Nederlandse vrouw van 25 jaar en ouder besteedde in 2005 13,3 uur aan betaalde arbeid. Hierbij zijn vrouwen zonder baan (die dus 0 uren werken, ca. 35% van de vrouwen) inbegrepen. Als we deze buiten beschouwing laten, werken vrouwen gemiddeld 24,9 uur per week (zie Bijlage I tabel 1).

De primaire groep waar de Taskforce zich op richt zijn vrouwen met kleine deeltijdbanen. Onder 'kleine deeltijdbaan' verstaan we banen van 24 uur per week of minder. Vrouwen in grotere deeltijdbanen, en vrouwen die nu nog geen betaalde arbeid verrichten, kunnen zeker ook profiteren van de werkzaamheden van de Taskforce. Ze zijn echter niet de primaire doelgroep.

Volgens deze definities zou de primaire doelgroep bestaan uit ruim anderhalf miljoen vrouwen:

Vrouwen met een baan van 12 uur of minder per week	577.000
Vrouwen met een baan van 12-19 uur per week	551.000
Vrouwen met een baan van 20-24 uur per week <sup>2</sup>	<u>400.000</u>
Totaal	1.528.000

Het SCP concludeert in 'Nederland Deeltijdland' dat vrouwen gemiddeld ongeveer twee uur per week meer zouden willen werken dan de omvang van hun huidige werkweek.<sup>3</sup> Als alle vrouwen uit de doelgroep deze wens zouden verwezenlijken, zou dit in Nederland ongeveer 3,5 miljoen uur, dat wil zeggen 87.000 fte extra werktijd opleveren.

Overigens – in het verlengde van vrouwen in kleine deeltijdbanen – is ook de arbeidsparticipatie van vrouwen die wel willen en kunnen werken, maar dat momenteel nog niet doen aan de orde. Van de 1,3 miljoen niet uitkeringsgerechtigden (nuggers), willen er 453.000 werken (2006). Ook al is de arbeidsmarkt krap, toch komt deze groep moeilijk aan een baan. De vraag van werkgevers en het arbeidsaanbod van vrouwen is blijkbaar onvoldoende op elkaar afgestemd. Nuggers horen niet tot de primaire doelgroep van de Taskforce DeeltijdPlus, maar dit probleem van vraag en aanbod zal wel door de Taskforce worden bekeken.

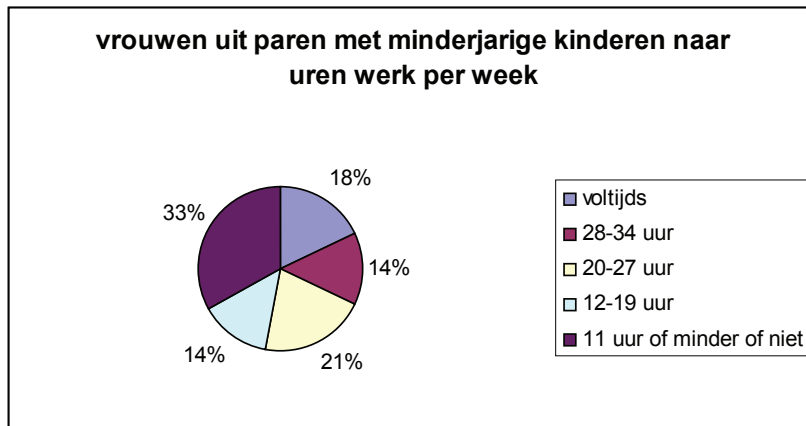
1 Geïnteresseerden wordt aangeraden de Emancipatiemonitor 2006 en het rapport Nederland Deeltijdland (zie noot 3) te lezen.

2 Dit cijfer is een schatting. Het CBS hanteert '20-27 uur per week' als categorie. Hieronder vallen 794.000 vrouwen.

De TDP vindt 25 uur en meer een grotere deeltijdbaan; deze mensen vallen dus buiten de doelgroep.

3 Nederland Deeltijdland; vrouwen en deeltijdwerk. Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag, 2008.

Bij vrouwen met kleine deeltijdbanen, denkt men al snel aan moeders van jonge kinderen. Inderdaad blijkt meer dan de helft van de vrouwen uit deze groep minder dan 24 uur te werken:

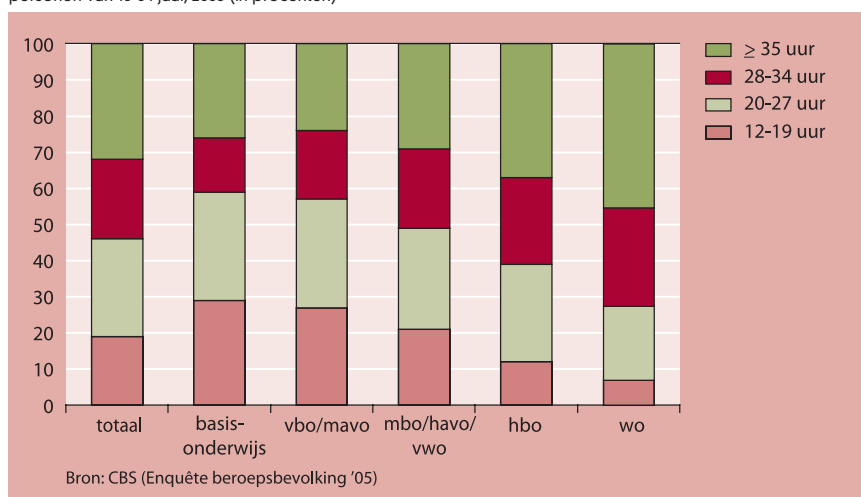


Het zijn echter niet alleen de vrouwen met kinderen die in een kleine deeltijdbaan werken. Ook veel vrouwen die geen of niet meer de zorg voor kinderen hebben, werken in een beperkte deeltijdbaan. Ook in het buitenland gaan vrouwen vaak minder werken, of stoppen helemaal, als ze kinderen krijgen. Maar als de kinderen groter worden, gaan de meeste vrouwen weer meer werken. Dit in tegenstelling tot Nederland, waar vrouwen in kleine deeltijdbanen blijven, ook als ze geen jonge kinderen (meer) hebben (Bijlage I, figuur 1). Voor de werkzaamheden van de Taskforce is het belangrijk te achterhalen of hierbij andere (zorg-) verantwoordelijkheden (zoals mantelzorg) een rol spelen. Het Sociaal en Cultureel Planbureau is dat op dit moment aan het onderzoeken en zal in de loop van 2008 de resultaten presenteren.

Culturele achtergrond blijkt geen grote invloed te hebben op de omvang van de werkweek; Turkse en Marokkaanse vrouwen werken bijvoorbeeld niet vaker in kleine deeltijdbanen dan autochtone vrouwen (Bijlage I, figuur 2).

Wel van groot belang is het opleidingsniveau van vrouwen. Van de vrouwen met een wetenschappelijke opleiding werkt meer dan 80% 24 uur of meer. Van de vrouwen met een mbo-opleiding is dit minder dan de helft, terwijl in deze groep ook nog eens 36% niet op de arbeidsmarkt actief is:<sup>4</sup>

Vrouwelijke werkzame beroepsbevolking, naar wekelijkse arbeidsduur en onderwijsniveau, personen van 15-64 jaar, 2005 (in procenten)



<sup>4</sup> Overigens is deze grafiek licht vertekend, omdat vrouwen vanaf 15 jaar worden meegeteld. Dit betekent dat in de eerste drie categorieën ook studenten met kleine deeltijdbanen worden meegerekend.

Tot slot: het grootste deel van de Nederlandse vrouwen is werknemer (92%) en heeft daarbij een vaste arbeidsrelatie (83%) – vrouwen vaker dan mannen. 7% van de vrouwen heeft een eigen bedrijf (14% mannen), 1% is meewerkend partner.

### **Werkgevers**

In sommige sectoren werken relatief veel meer vrouwen dan in andere (Bijlage I, figuur 3). 80% van het personeel in gezondheid- en verzorging is vrouw, tegen 8% van het personeel in de bouw. Dit beeld wordt nog duidelijker als de spreiding van (werkende) vrouwen over sectoren wordt bekeken. Dan blijkt dat van alle werkzame vrouwen in Nederland maar liefst 30% in de zorg werkt, 20% in de detailhandel en zakelijke dienstverlening, 10% in het onderwijs en 7% in bij de overheid. Deze verdeling bepaalt voor een belangrijk deel de sectoren waarop de Taskforce zich zal gaan richten (Bijlage I, tabel 2 en figuur 4).

Op zichzelf is deze 'horizontale segregatie' (scheiding tussen 'mannenberoepen' en 'vrouwenberoepen') geen thema voor de Taskforce. Wel is het goed om er rekening mee te houden dat in bepaalde beroepen en sectoren heel veel meer vrouwen werken dan in andere en dat juist deze beroepen en sectoren zich dus goed lenen voor activiteiten van de Taskforce.

Tot slot is het belangrijk stil te staan bij de sectoren waar de personeelstekorten op korte termijn het meest nijpend worden. Eind 2006 waren er volgens het CBS in Nederland ruim 200.000 vacatures. Ruim een kwart hiervan, 51.000 betrof de sector 'onroerend goed en zakelijke dienstverlening'. Daarnaast zijn er veel vacatures in de gezondheidszorg, de handel en de industrie.

### **Maatschappelijke omgeving**

Voor de cultuurverandering die de Taskforce voorstaat zijn niet alleen de vrouwen zelf en hun werkgevers van belang. Ook de maatschappelijke omgeving speelt een grote rol, te beginnen bij de partners van vrouwen. Naarmate zorgtaken - zowel voor jonge kinderen, als voor bijvoorbeeld ouders of anderen die van de zorg afhankelijk zijn - thuis eerlijker verdeeld zijn, wordt het voor vrouwen gemakkelijker een baan van meer uren te ambiëren. Momenteel is de gemiddelde arbeidsduur van Nederlandse mannen 29 uur, ruim twee keer zo veel uur als voor vrouwen (Bijlage I, tabel 1). Als mensen zonder betaald werk buiten beschouwing blijven, werken mannen gemiddeld 37,2 uur. Tien procent van hen heeft een deeltijdbaan, meestal van vier dagen per week.<sup>5</sup>

Ook de publieke opinie speelt een rol in de keuze van vrouwen. Zo vindt ruim 40% van de bevolking in 2006 dat peuters het best alleen door hun eigen ouders kunnen worden verzorgd en zelfs ruim de helft dat kinderen na schooltijd door hun eigen ouders moeten worden opgevangen (SCP 2006, Bijlage I, figuur 5). En ruim 30% onderschrijft de stelling dat vrouwen beter voor kleine kinderen kunnen zorgen dan mannen. Als deze opvattingen in de omgeving van vrouwen zelf (door hun familie, vrienden, op het schoolplein, in bladen et cetera) ruim worden gedeeld, zullen vrouwen minder snel kiezen voor grotere deeltijdbanen of voltijdbanen.

---

<sup>5</sup> Nog geen 5% van de mannelijke beroepsbevolking valt onder de primaire doelgroep van de Taskforce (werknemers met banen van minder dan 24 uur per week).

## Conclusies

Uit de hier opgenomen cijfers ontstaat het volgende beeld:

- De groep waarop de Taskforce zich richt bestaat uit ca. 1,5 miljoen vrouwen; dit zijn vrouwen met banen tot 25 uur per week.
- Vrouwen zonder betaald werk (nuggers), of met grotere deeltijdbanen, kunnen wel profiteren van activiteiten van de Taskforce, maar behoren niet tot de primaire doelgroep.
- Niet alleen moeders van jonge kinderen werken in deeltijd; ook moeders van volwassen kinderen en vrouwen zonder kinderen. Mogelijk speelt bijvoorbeeld mantelzorg hierbij een rol.
- De belangrijkste doelgroep betreft vrouwen met een opleiding van mbo3 tot en met hbo-niveau. Vrouwen met een wetenschappelijke opleiding werken vrijwel altijd in grotere deeltijdbanen of voltijds.
- De doelgroep vrouwen is relatief oververtegenwoordigd in zorg en onderwijs.
- Voor zover de sociale omgeving van vrouwen een rol speelt in hun beslissing om wel of niet meer uren te gaan werken (bijvoorbeeld partners die actiever betrokken raken bij zorgtaken), valt deze ook onder de doelgroepen van de Taskforce.

## 4 ACTIVITEITEN

In het vorige hoofdstuk werd duidelijk dat de Taskforce DeeltijdPlus zich op drie doelgroepen gaat richten: vrouwen met kleine deeltijdbanen, hun werkgevers, en hun maatschappelijke omgeving (voor zover deze van invloed is op hun beslissing om meer uren te gaan werken). Tevens heeft de Taskforce zich tot doel gesteld om mogelijkheden en belemmeringen inzichtelijk te maken met betrekking tot de arbeidsparticipatie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Om bovenstaande te kunnen realiseren, zal de Taskforce allereerst in beeld moeten brengen welke ideeën en beelden er bij deze doelgroepen leven ten aanzien van vrouwen en werk. Hiervoor is onderzoek noodzakelijk.

### 4.1 ONDERZOEK

De laatste jaren is veel onderzoek verschenen over vrouwen op de arbeidsmarkt, de combinatie van arbeid en zorg, deeltijdarbeid, ideeën over kinderopvang, over de zorg voor kinderen, flexibel werken, thuis- en telewerk. Om aan deze veelheid recht te doen, nieuwe ontwikkelingen op dit gebied te volgen en ook een uitwisseling tussen diverse onderwerpen tot stand te brengen, is de Taskforce voornemens een internationale conferentie te organiseren. Meer hierover in onderdeel 4.2.

De Taskforce wil bij zijn werkzaamheden zo veel mogelijk gebruik maken van resultaten van (nu) nog lopend onderzoek. Hij zal daarom universiteiten en onderzoeksscholen aanschrijven met het verzoek relevant lopend onderzoek te melden.

Resultaten van lopend en recent afgerond onderzoek zullen gedurende de hele looptijd van de Taskforce zo veel mogelijk worden 'vertaald' en aan een breed publiek worden gecommuniceerd, bijvoorbeeld via vrouwenbladen, relevante websites, bijeenkomsten et cetera.

Daarnaast zijn de volgende activiteiten met betrekking tot onderzoek gepland.

#### 1. Onderzoek SCP

In oktober 2008 zal een groot onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) naar deeltijdwerk in Nederland verschijnen. Een voorproefje hiervan verscheen begin dit jaar: 'Nederland Deeltijdland'. Daarin werden de cijfers over deeltijdwerk in Nederland en in de ons omringende landen op een rij gezet, en gerelateerd aan opvattingen over zorg. In het aanvullende rapport, zal dieper ingegaan worden op deze materie. Tevens wordt er in beschreven waarom vrouwen kiezen voor (kleine) deeltijdbanen en wat hen kan bewegen om meer uren te gaan werken.

#### 2. Argumentenkaarten

Op verzoek van de Taskforce heeft de Argumentenfabriek zogeheten Argumentenkaarten ontwikkeld over de positie die verschillende "spelers" innemen op het onderwerp van de arbeidsparticipatie van vrouwen. Op een Argumentenkaart zijn de argumenten voor en tegen bepaalde ontwikkelingen geïnventariseerd en systematisch geordend. Dit op basis van uitgebreide groeps gesprekken met betrokkenen.

Van de op deze wijze geschetste argumentatie kunnen de leden van de Taskforce en andere betrokken partijen gebruik maken in publieke debatten. De volgende drie vragen worden behandeld:

- Deeltijdkaart werknemers: Wat zijn voor mij als werknemer de argumenten voor en tegen meer uren per week werken?
- Deeltijdkaart werkgevers: Deeltijd medewerkers gaan meer uren werken: wat zijn voor mij als werkgever de voor- en nadelen?
- Deeltijdkaart samenleving: Vrouwen gaan meer werken: wat zijn de voor- en nadelen voor de samenleving?

### 3. Tone of voice onderzoek

Hoofddoel van de Taskforce is het in gang zetten van een cultuurverandering op het terrein van werkende vrouwen in Nederland; het zou vanzelfsprekend moeten worden dat vrouwen in grotere deeltijdbanen werken. De Taskforce wil discussies entameren, zodat er over twee jaar op een andere manier over dit onderwerp wordt gesproken dan bij het van start gaan van de Taskforce. Allereerst zal daarom in kaart gebracht moeten worden op welke manier het debat nu wordt gevoerd. Hiertoe laat de Taskforce een 'tone of voice'-onderzoek uitvoeren, gericht op de eerste helft van 2008. Daarin wordt de toonzetting en inhoud geanalyseerd van gevoerde discussies in die periode over vrouwen op de arbeidsmarkt. Op basis van dit onderzoek worden concrete punten geformuleerd waarvan de Taskforce er naar streeft dat de 'tone of voice' over twee jaar veranderd is. Hetzelfde onderzoek zal dan begin 2010 herhaald worden, zodat bepaald kan worden of er verschuivingen en/of accentveranderingen hebben plaatsgevonden tussen 2008 en 2010.

### 4. Behoeftedonderzoek werknemers – werkgevers

Uit onderzoek blijkt dat vrouwen in kleine deeltijdbanen vaak zelf meer uren willen werken. Op dit moment wordt die wens echter lang niet altijd geëffectueerd. De Taskforce laat onderzoeken in hoeverre vraag en aanbod op elkaar aansluiten en welke instrumenten kunnen worden ingezet om deze aansluiting beter te effectueren. Gekeken wordt onder meer naar omvang van de werkweek, (omvang van) eventueel personeelstekort, functieniveau, werktijden, loopbaanontwikkeling, huidig gebruik en wensen bijvoorbeeld ten aanzien van 'LifeTimeCareer development', de inhoud van het werk of de manier van werken. In het onderzoek zal aandacht worden besteed aan vrouwen die hun wens tot meer uren werken tot nu toe niet effectueren, aan vrouwen met een latente wens om meer uren te werken en aan mannen die hun wens om in deeltijd te werken niet effectueren. Tevens worden goede voorbeelden geïnventariseerd. Het onderzoek wordt sectorgericht uitgevoerd in de profit-sector (zowel het groot als midden- en kleinbedrijf), zorg, onderwijs en overheid. Voor deze sectoren is om verscheidene redenen gekozen. Het zijn sectoren waar relatief veel vrouwen werken (zie hoofdstuk 3). Het zijn aansprekende organisaties, waardoor een belangrijk uitstralingseffect kan ontstaan. Zorg en onderwijs hebben de komende jaren met grote tekorten aan arbeidskracht te kampen, mede vanwege het grote aantal kleine deeltijdbanen. Ook is voor het verkrijgen van inzicht in behoeften en middelen om deeltijdbanen te vergroten een goede spreiding over sectoren van belang. Het onderzoek zal een representatief beeld voor deze sectoren opleveren. Tevens zal een inventarisatie worden gemaakt van goede voorbeelden. De resultaten van dit onderzoek dienen als input voor de pilots die in deze sectoren uitgevoerd zullen gaan worden – zie onderdeel 4.3.

### 5. Onderzoek ambitieniveau m/v

Werkgevers merken op dat vrouwen de kansen die hen worden geboden vaak onvoldoende benutten. In verkennende gesprekken met wetenschappers kwam naar voren dat één van de hardnekkige culturele beelden op het terrein van vrouwen op de werkvloer is dat ze minder ambitie ten toon spreiden dan mannen. Maar: wat is ambitie precies? Hoe verhoudt het zich tot uren werk, en inzet tijdens die uren? Naar dit verschijnsel is, in elk geval in Nederland, nog nauwelijks onderzoek gedaan. Uit onderzoek blijkt dat afwijken van een standaard voltijds loopbaan, ook al betreft het een tijdelijke stap, verstrekkende gevolgen heeft voor de loopbaancontinuïteit, de hoogte van het loon, de sociaal-economische status en het functieniveau.<sup>6</sup> Zijn vrouwen werkelijk minder ambitieus dan mannen en is dit één van de redenen waarom vrouwen in Nederland zo veel in deeltijd werken? Realiseren vrouwen (en hun mannelijke partners) zich de gevolgen voor hun loopbaan? Speelt er een omgekeerd effect: wordt de keuze voor deeltijd door werkgevers en collega's gezien als gebrek aan ambitie, en ontstaat zo een 'selffulfilling prophecy'? Of hebben vrouwen wellicht nog andere ambities in hun leven dan betaald werk, en werken ze daarom minder uren? De Taskforce DeeltijdPlus wil de relatie tussen ambitieniveau en deeltijdwerk in Nederland laten onderzoeken.

---

<sup>6</sup> Deviating from the standard: effects on labour continuity and career pattern. Amelia Roman, Utrecht, 2006.



## 6. Peilingen publieke opinie

Eén van de doelstellingen van de Taskforce is het entameren van publiek debat. In dit kader zullen regelmatig peilingen worden gehouden rond vragen als: 'Zou u (wanneer u in deeltijd werkt) willen overwegen twee uur extra te gaan werken, wanneer de omstandigheden dit toelaten?'. Actuele ontwikkelingen geven regelmatig aanleiding tot het formuleren van nieuwe vragen. Vervolgens wordt met de resultaten van deze peilingen het debat gezocht. Deze peilingen bevinden zich gezien hun aard op het grensvlak van onderzoek en communicatie.

## 4.2 DEBAT

De Taskforce fungeert als **aanjager** en **initiatiefnemer** van het debat en wil zich presenteren als belangrijke **gesprekspartner** als het gaat om deeltijdwerk voor alle werkende Nederlanders. De Taskforce zal de komende twee jaar dan ook veelvuldig het land in gaan om het gesprek aan te gaan met werknemers, werkgevers en de samenleving als geheel. Om de discussie aan te jagen tussen partners ('aan de keukentafel'), tussen werkgevers en werknemers ('aan de vergadertafel') en de discussie in de maatschappij te bevorderen. De Taskforce zal bij deze debatten ook gebruik maken van de in 4.1 genoemde Argumentenkaarten.

De Taskforce zal deelnemen aan bijeenkomsten en bijvoorbeeld samen met de Taskforce Mobiliteitsmanagement (initiatiefnemer) in het najaar een conferentie over werktijden en schooltijden organiseren. Daarnaast zal de Taskforce het initiatief nemen voor de volgende conferenties.

### **Werkconferentie met geïnteresseerden die hulp actief hebben aangeboden**

Vele geïnteresseerden hebben spontaan gereageerd op het instellen van de Taskforce DeeltijdPlus, hetgeen aangeeft hoe zeer in Nederland het onderwerp leeft waarmee de Taskforce aan de slag gaat. De Taskforce wil graag zijn voordeel doen met de expertise, ervaring en inzichten van deze enthousiaste organisaties en individuen. In de aanloop naar het schrijven van dit werkplan heeft de Taskforce al een beperkt aantal gesprekken gevoerd met experts op het thema van de arbeidsparticipatie van vrouwen. Daarnaast organiseert de Taskforce in het najaar van 2008 een werkconferentie om met meer geïnteresseerden van gedachten te wisselen. Hoe zetten we met z'n allen een cultuuromslag in gang rondom de arbeidsdeelname in uren van vrouwen?

### **Internationale wetenschappelijke conferentie**

Bij de voorbereidingen van dit werkplan werd duidelijk dat er in binnen- en buitenland veel wetenschappelijk onderzoek gedaan wordt naar onderwerpen die voor de Taskforce van belang zijn. De Taskforce wil de resultaten van deze onderzoeken graag betrekken in zijn werk en in de discussies die in het land gevoerd zullen worden.

Uitgangspunt is dat voor veel (westerse) landen het evenwicht tussen arbeidsparticipatie en maatschappelijke participatie (zorg voor gezin, mantelzorg, vrijwilligerswerk et cetera) één van de belangrijke vraagstukken van deze tijd is. Afhankelijk van hun sociaal-economische systeem zoeken landen een oplossing hiervoor (vgl. Esping-Andersen).<sup>7</sup> In sommige landen (zoals de Scandinavische) zijn zorgtaken vrijwel geheel de verantwoordelijkheid van de overheid. In andere landen (VS) wordt veel overgelaten aan privé-initiatief. Nederland heeft de oplossing gezocht in een patroon waarin vrouwen in kleine deeltijdbanen werken en daarnaast de informele zorg voor hun rekening nemen.

Op deze conferentie zullen recente inzichten uit lopend internationaal wetenschappelijk onderzoek worden gepresenteerd. Wat kunnen landen onderling van elkaar leren? Wat kunnen we met onderzoeksresultaten op korte, middellange en lange termijn? Vervolgens zullen deze inzichten geconfronteerd worden met good practices uit het bedrijfsleven, beleidsstrategieën, economische modellen et cetera. Betrokken stakeholders uit de praktijk zal worden gevraagd de praktische waarde van het onderzoek voor een breed publiek neer te zetten. De focus zal liggen op de praktische vertaling van onderzoeksresultaten. De presentaties zullen worden gebundeld en zo breed mogelijk worden

<sup>7</sup> The Three Worlds of Welfare Capitalism. Gøsta Esping Andersen, Cambridge: Polity Press & Princeton: Princeton University Press, 1990.

verspreid in wetenschappelijke, vak- én populaire bladen. Gepresenteerde bevindingen zullen, indien mogelijk, worden meegenomen in de werkzaamheden van de Taskforce in het tweede deel van de looptijd.

### **Slotconferentie Taskforce DeeltijdPlus**

Als afsluiting van de werkzaamheden zal de Taskforce DeeltijdPlus een conferentie organiseren, waar wetenschappelijke en maatschappelijke oplossingen voor problemen op het terrein van de balans tussen werk en privé door een breed publiek kunnen worden uitgewisseld. Doel van deze conferentie is het breed verspreiden en borgen van wetenschappelijke ideeën, oplossingen en good practices. De conferentie zal voor een breed publiek toegankelijk zijn, uit alle doelgroepen van de Taskforce. Ook zullen aanbevelingen ten aanzien van de borging van resultaten worden aangeboden aan betreffende stakeholders.

## **4.3 PILOTS**

### **Inleiding**

De Taskforce DeeltijdPlus zet zich in om met name vrouwen van kleine naar grotere deeltijdbanen te ondersteunen. Met behulp van pilots willen we inspirerende en herkenbare voorbeelden geven van manieren waarop werkgevers en werknemers die kleine deeltijdbanen willen 'vergroten' te werk kunnen gaan. Ook zullen we instrumenten aanreiken om dit doel gemakkelijker te bereiken. Hiertoe hebben we een driestappenplan voor ogen:

1. Representatief behoefte onderzoek naar wensen en mogelijkheden rond vergroten kleine deeltijdbanen in vijf sectoren.
2. Met de resultaten van dit onderzoek in ca. 25 bedrijven en instellingen werknemers en werkgevers adviseren over en ondersteunen bij het vergroten van kleine deeltijdbanen.
3. De resultaten van deze pilots breed verspreiden onder werkgevers en werknemers binnen en buiten deze sectoren.

Hieronder worden deze drie onderdelen verder uitgewerkt.

### **Behoefteonderzoek werknemers- werkgevers**

In paragraaf 4.1 over onderzoek staat onder 4 het geplande behoefteonderzoek onder werknemers en werkgevers beschreven. Om te voorkomen dat oplossingen op een te algemeen niveau geformuleerd worden en daardoor moeilijk toepasbaar zijn in specifieke situaties, wordt dit onderzoek sectorspecifiek uitgevoerd. De resultaten zijn vervolgens bruikbaar als input voor pilots binnen deze sectoren.

### **Pilots: het vergroten van kleine deeltijdbanen naar grotere deeltijdbanen of voltijdbanen**

Met de uitkomsten van het sectorbrede onderzoek worden in elk van de betrokken sectoren werknemers en werkgevers gezocht die bereid zijn de gevonden resultaten te implementeren in hun situatie. Concreet gaat het dan dus om werknemers die onder bepaalde voorwaarden meer uren willen gaan werken dan ze nu doen en om werkgevers die elementen van de manier van werken of de cultuur binnen hun bedrijf of instelling met het oog daarop willen aanpassen. De Taskforce levert professionele ondersteuning aan werkgever en werknemer om de specifieke wensen en mogelijkheden te verkennen, vorm te geven en te implementeren. Het proces wordt geëvalueerd en op basis hiervan worden de resultaten van de pilot geborgd binnen het HRM-beleid van de organisatie. Doel is het verkrijgen van praktische en herkenbare oplossingen. Onderdeel van de evaluatie is een praktische en herkenbare beschrijving van geïmplementeerde maatregelen, voorzien van een kosten/baten overzicht. Maatwerkafspraken die hun effectiviteit hebben bewezen zullen door de Taskforce worden uitgewerkt en aanbevolen bij gelijksoortige bedrijven en organisaties.

Voordelen voor de werkgever: effectiever gebruik van aanwezig arbeidspotentieel, minder wervings-, selectie- en scholingskosten en publiciteit als goede werkgever. Voordelen voor de werknemer: beter werk-privé evenwicht, betere financiële situatie, meer mogelijkheden om specifieke wensen over omvang van de werkweek te realiseren en meer carrièremogelijkheden.

De Taskforce zal zorgen voor (ingehuurde) professionele ondersteuning bij dit proces. De looptijd van een pilot is twee tot zes maanden. Gedurende heel 2009 zullen pilots worden opgestart en afgerond, zodat ook van voorgaande pilots kan worden geleerd.

#### **Breed verspreiden resultaten pilots onder werkgevers en werknemers binnen en buiten genoemde sectoren**

De resultaten van de pilots worden breed verspreid, zodat ook werknemers en werkgevers die niet hebben deelgenomen inzicht krijgen in de gehanteerde methoden voor het vergroten van kleine deeltijdbanen en de kosten en baten daarvan. De precieze vorm van verspreiding (bijvoorbeeld via websites, folders, conferentie, adviseurs et cetera) wordt in de loop van 2009 bepaald.

### **4.4 WEBWIJZER VROUW, WERK EN GELD**

De financiële consequenties van meer uren werken spelen een rol bij de beslissing van vrouwen om een grotere deeltijdbaan te ambiëren; werk moet lonen. Nu blijken hierover veel ideeën te leven die niet altijd in overeenstemming zijn met de werkelijkheid. Uit reacties in de media of op bijeenkomsten blijkt bijvoorbeeld dat vrouwen denken dat kinderopvang slecht betaalbaar is, of dat een groot deel van hun inkomsten naar de belasting gaat omdat hun partner goed verdient. Soms zit er een kern van waarheid in deze beelden, soms zijn ze ronduit onjuist. In de praktijk is het vaak behoorlijk ingewikkeld om financiële consequenties goed op een rij te krijgen. Door een veelheid aan inkomensafhankelijke fiscale regelingen en toeslagen, die soms afhankelijk zijn van het gezinsinkomen, maar soms ook van het individuele inkomen, zien mensen soms door de bomen het bos niet meer. Vaak denken mensen ten onrechte dat meer gaan werken (te) weinig oplevert; ze zijn bijvoorbeeld bang voor de consequenties voor hun huurtoeslag of de kosten van de kinderopvang. Ook neemt men te vanzelfsprekend aan dat de meest voordelige verdeling tussen partners is dat de man voltijds werkt en de vrouw een kleine deeltijdbaan heeft. Dit is lang niet altijd het geval, waarbij ook de lange termijn in ogenschouw genomen dient te worden.

Ondersteund door de Taskforce en in samenwerking met de ministeries van SZW en OCW zal het Nibud in 2008 een web-/internet-based instrument gaan ontwikkelen specifiek gericht op huishoudens waarin een vrouw meer/weer wil gaan werken. Daarnaast zal er ook aandacht zijn voor de gevolgen van de financiële positie van vrouwen als er sprake is van een scheiding, uitval inkomen partner, pensioensituatie bij één inkomen et cetera.

Opzet is om informatie en digitale instrumenten aan te bieden. De informatie is gekoppeld aan de momenten in het leven, zoals starten met werk, het krijgen van kinderen, kinderen naar basisschool, kinderen naar middelbare school, kinderen de deur uit, mantelzorgtaken of met pensioen gaan, en strekt zich dus uit over een periode die een groot deel van het leven omvat. Door het invoeren van simpele gegevens kan via internet bekeken worden wat de financiële gevolgen van bepaalde keuzes zijn op het huishoudinkomen. Voor bezoekers van die site met vragen die niet met die aanwezige informatie en tools te beantwoorden zijn, wordt een telefonische helpdesk ingericht.

## 5 COMMUNICATIE

Communicatie heeft een belangrijke ondersteunende functie bij het realiseren van de doelstelling van de Taskforce DeeltijdPlus. De communicatie richt zich primair op de doelgroepen van de Taskforce: vrouwen in kleine deeltijdbanen, werkgevers en de maatschappelijke omgeving.

### 5.1 DOELSTELLINGEN

De communicatie richting vrouwen in kleine deeltijdbanen en de bijbehorende intermediairs is erop gericht hen te stimuleren meer uren te gaan werken.

- Vrouwen realiseren zich dat zij vallen in de categorie 'kleine deeltijdbaan'.
- Vrouwen weten welke voordelen een grotere deeltijdbaan heeft.
- Vrouwen heroverwegen het aantal uren dat ze werken.
- Vrouwen tonen initiatief om regisseur te zijn van hun eigen arbeidsdeelname.

De communicatie richting organisaties (directie, lijnmanagement, P&O, bijbehorende intermediairs) is erop gericht hen te stimuleren dat hun huidige werknemers meer uren gaan werken.

- Werkgevers (h)erkennen dat (grote) deeltijdbanen voordelen bieden voor de organisatie (bijvoorbeeld minder wervingskosten).
- Binnen organisaties zijn werktijden en -uren een vanzelfsprekend onderwerp van gesprek.
- Organisaties herkennen het potentieel van de huidige deeltijders.

De communicatie richting de omgeving (politiek, media, sociale partners, mannen, sociale omgeving van vrouwen) is erop gericht de houding ten opzichte van werkende vrouwen te veranderen.

- Nederlanders zijn ervan overtuigd dat werk en privé elkaar versterken; één plus één is drie.
- Mannen en vrouwen worden creatiever in het vinden van een goede verdeling van zorgtaken en werk.

### 5.2 STRATEGIE

De Taskforce wil de beeldvorming rondom werkende vrouwen ontrafelen, argumenten van en belemmeringen bij de doelgroepen in kaart brengen en van daaruit werken aan een cultuurverandering. Die cultuurverandering wil de Taskforce ondersteunen door de beeldvorming te beïnvloeden. Dit doet de Taskforce door twee dingen te combineren die op het eerste gezicht tegenstrijdig lijken: in je werk succesvol zijn en tegelijkertijd privé succesvol zijn. De communicatie is erop gericht de doelgroepen (vrouwen én mannen) ervan te overtuigen dat deze twee elkaar versterken. Dit kan door aan te haken op microniveau: bij de persoonlijke situaties van werkende vrouwen, werkgevers, mannen, moeder, kinderen, vaders, grootouders et cetera. Persoonlijke verhalen, voorbeelden en rolmodellen spelen hierbij een belangrijke rol.

De nadruk ligt op het communiceren van mogelijkheden in plaats van problemen. Die mogelijkheden verschillen per persoon en per levensfase. Uitgangspunt zijn de persoonlijke mogelijkheden, de vakliefde en de waardering en voldoening die mensen halen uit een goede balans tussen werk en privé.

### 5.3 COMMUNICATIEMIDDELEN

Om de communicatiedoelstellingen te realiseren zet de Taskforce communicatiemiddelen in die zijn onder te verdelen in vier categorieën.

- a. De (onderwerpen van de) Taskforce zichtbaar in de media (publiciteitsplan)
- b. Discussie stimuleren  
Specifieke communicatiemiddelen die zich richten op het aanjagen van de discussie tussen partners ('aan de keukentafel'), tussen werkgevers en werknemers ('aan de vergadertafel') en het bevorderen van de discussie in de samenleving (via de media, zie ook het publiciteitsplan) zijn:
  - Actief het land in gaan en het debat aangaan.
  - Filmpjes: beeldvorming richting geven en discussie stimuleren.
  - Gesprekken met intermediairen.
- c. Informeren
  - Website voor werkgevers met toegankelijke en downloadbare informatie
  - Website voor vrouwen in kleine deeltijdbanen, met toegankelijke en downloadbare informatie
  - Publicatie met resultaten pilots
  - Publicatie met resultaten internationale wetenschappelijke conferentie
  - (ervaringen van) Rolmodellen zichtbaar maken
  - Chat-sessies met rolmodellen voor zowel vrouwen als werkgevers.
- d. Deelname aan campagne Iedereen Doet Mee  
Het ministerie van SZW ontwikkelt een landelijke campagne in het kader van het beleidsprogramma 'Iedereen Doet Mee' (IDM). De doelgroepen 'vrouwen', 'werkgevers' en 'omgeving' zijn ook doelgroepen van deze campagne. De Taskforce volgt de ontwikkeling van de campagne nauwgezet en beslist na de zomer van 2008 op welke manier er samengewerkt kan worden tussen de Taskforce en het campagneteam van IDM.

## 6 EVALUATIE EN BORGING

De Taskforce DeeltijdPlus staat een cultuurverandering voor ogen: op langere termijn zou het voor vrouwen en mannen vanzelfsprekend moeten zijn dat betaald werk en zorg voor kinderen of anderen in verschillende levensfasen elkaar vanzelfsprekend aanvullen en versterken. Dit is een ingrijpende verandering. Op dit moment wordt de combinatie van zorgtaken met betaald werk nog vaak als zwaar of problematisch gezien; vanzelfsprekendheid is nog ver weg. Het is daarom onwaarschijnlijk dat over twee jaar gezegd kan worden dat er wat dit betreft een definitieve omwenteling heeft plaatsgevonden.

Door de inherente traagheid van cultuurveranderingen kan het succes van de Taskforce niet worden afgemeten aan het bereiken van deze lange termijn doelstelling. In plaats daarvan zal bij elke concrete activiteit die in dit werkplan is opgenomen, worden bekeken in hoeverre deze bijdraagt aan de te behalen doelstelling en in hoeverre deze activiteit bij afronding als succesvol bestempeld kan worden. Hiervoor worden bij aanvang ervan – naast een duidelijk projectplan en een begroting – evaluatiecriteria opgesteld. Evaluatie van het totale werk van de Taskforce kan dan in 2010 plaatsvinden op grond van de evaluatie van deze afzonderlijke activiteiten.

De Taskforce geeft een aanzet tot cultuurverandering. Dat is zijn taakopdracht en de tijd die daarvoor beschikbaar is, is kort, terwijl cultuurveranderingen een lange adem vergen. Het is daarom van het grootste belang dat ons werk beklijft na 2010. Daartoe zoekt de Taskforce samenwerking en zet hij sterk in op het toegankelijk maken van informatie en het verspreiden daarvan. De aanzet die door ons wordt gedaan, moet door andere partijen worden voortgezet. In de eindrapportage zullen voorstellen worden opgenomen voor het zekerstellen van de behaalde resultaten.

Voor borging zullen verschillende middelen worden ingezet. Inzichten en resultaten zullen worden verspreid onder een breed publiek: onder vrouwen en hun eventuele partners, onder werkgevers, wetenschappers en media; onder beleidsmakers en -beslissers. Voor verschillende doeleinden zal gezocht worden naar de meest effectieve communicatiestrategie.

Zo streven we naar verandering. Op termijn, maar wel door grote stappen voorwaarts te zetten in de komende twee jaar.

## 7 PLANNING

Zoals in de twee voorgaande hoofdstukken is beschreven, bestaan de activiteiten van de Taskforce DeeltijdPlus uit onderzoek, conferenties, pilots, een webwijzer en communicatie. Een deel van deze activiteiten zal doorlopend gedurende de gehele bestaansperiode van de Taskforce plaatsvinden. Voor een deel van de activiteiten geldt dat ze in een specifieke periode worden uitgevoerd; de planning van de activiteiten wordt hieronder in hoofdlijnen schematisch weergegeven.

	2008	2009	2010
<b>Onderzoek</b>			
inventarisatie lopend onderzoek			
onderzoek SCP deeltijdwerk			
Argumentenkaarten			
tone of voice onderzoek			
behoefteonderzoek werknemer – werkgevers			
onderzoek ambitieniveau			
<b>Debat</b>			
debat aangaan			
gesprekken met intermediairen			
werkconferentie geïnteresseerden			
internationale wetenschappelijke conferentie			
slotconferentie			
<b>Pilots</b>			
Onderzoek vergroten kleine deeltijdbanen in vijf sectoren			
Pilots: het vergroten van kleine deeltijdbanen			
Verspreiden resultaten pilots			
<b>Webwijzer</b>			
Webwijzer vrouw, werk en geld			
<b>Communicatie</b>			
publiciteitsplan			
filmpjes			
website			
publicatie resultaten pilots			
publicatie resultaten conferentie			
chat-sessies met rolmodellen			

## 8 ORGANISATIE

De Taskforce DeeltijdPlus bestaat uit:

- Pia Dijkstra (voorzitter Taskforce), televisiepresentator
- Désirée van Gorp, directeur Nyenrode Institute for Competition en universitair docent
- Judith Ploegman, VNB/FNV, stichting voor naleving van de cao in het beroepsgoederenvervoer
- Senay Özdemir, journaliste en bladenmaker
- Martijn de Wildt, directeur en mede-eigenaar Qidos

De Taskforce wordt ondersteund door een secretariaat vanuit de Ministeries van SZW en OCW.

De formatie in 2008 bestaat uit:

- 1 fte secretaris  
De secretaris is verantwoordelijk voor de ondersteuning van de Taskforce door het secretariaat.
- 1,8 fte beleidsadviseurs  
De beleidsadviseurs ondersteunen en adviseren de Taskforce, onder meer op het gebied van informatievoorziening en onderzoek, organisatie en proces, beleid en communicatie.
- 0,6 fte communicatieadviseur  
De communicatieadviseur ondersteunt en adviseert de Taskforce op het gebied van woordvoering en communicatie en is verantwoordelijk voor de aansturing van het externe communicatiebureau.

Op basis van de benoemde activiteiten in het werkplan wordt waar nodig externe capaciteit ingehuurd.



## 9 BEGROTING

Voor de werkzaamheden van de Taskforce DeeltijdPlus heeft het kabinet een bedrag van € 5 miljoen beschikbaar gesteld. De uitgaven zullen worden verantwoord via de reguliere begrotingscyclus van het departement van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Verdeeld over de jaren is het beeld het volgende:

Jaar	2008	2009	2010
€ x 1 mln	1	3	1

Voorzitter en leden van de Taskforce DeeltijdPlus ontvangen een vergoeding voor de werkzaamheden uit deze middelen. Zie daartoe het Koninklijk Besluit houdende vaststelling beloning van de voorzitter en leden Taskforce DeeltijdPlus (gepubliceerd in de Staatscourant, 21 mei 2008).

## BIJLAGE I TABELLEN EN FIGUREN

### TABEL 1

Nederlandse beroepsbevolking 2005. (bron: CBS)

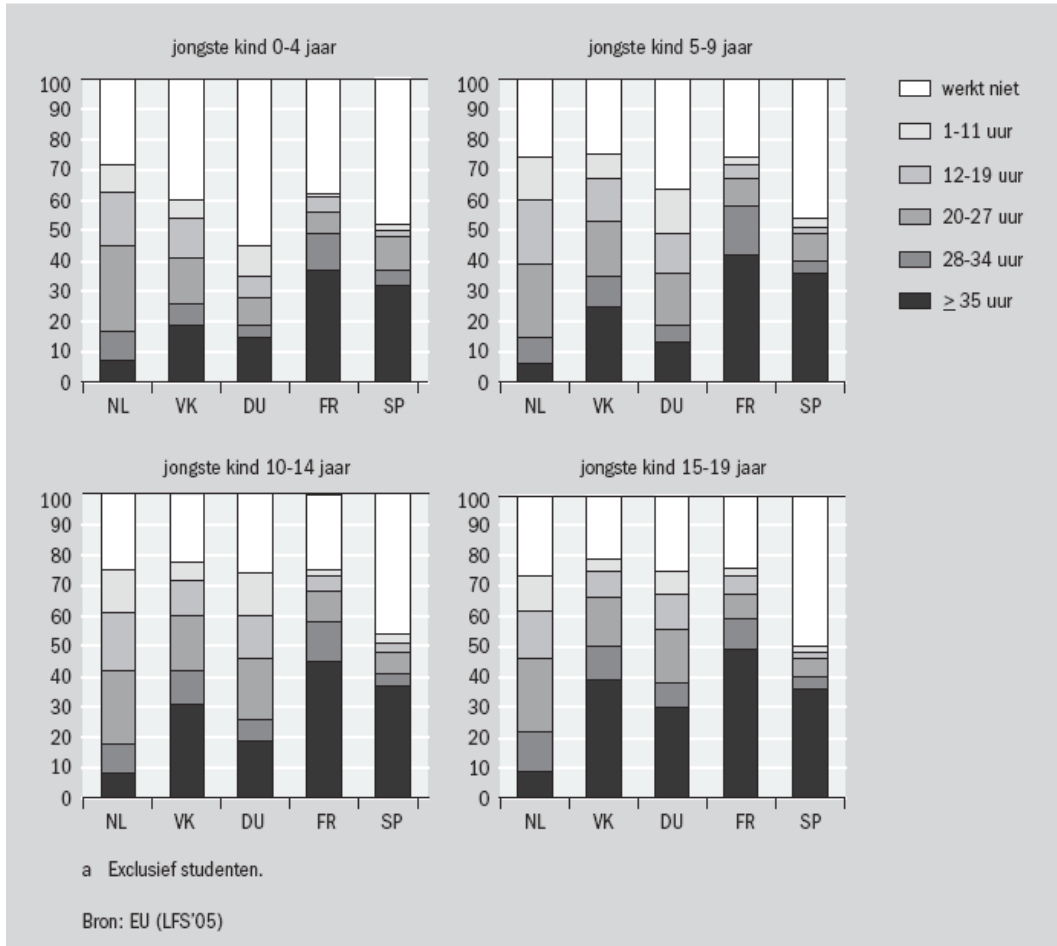
	Vrouwen N x 1000	Vrouwen %	Mannen N x 1000	Mannen %
Totaal werkzame personen	3514		4270	
gemiddelde arbeidsduur < 12 uur per week	577	16%	289	7%
Werkzame beroepsbevolking (>12 u per week), Waarvan:	2937	(84%)	3981	(93%)
12-19 uur	551	19%	110	3%
20-27 uur	794	27%	133	3%
28-34 uur	646	22%	325	8%
> 35 uur	946	32%	3413	86%
Werkloze beroepsbevolking	245	7%	238	6%
Niet - beroepsbevolking	2243	41%	1299	24%

Onder de **werkloze** beroepsbevolking worden mensen gerekend die geen baan hebben, of een baan van minder dan 12 uur per week, terwijl ze actief op zoek zijn naar een baan en op korte termijn beschikbaar.

De niet-beroepsbevolking bestaat uit mensen die niet willen of kunnen werken. Omdat de leeftijdsgrens van 15 jaar wordt gehanteerd, vallen ook alle studenten en scholieren vanaf deze leeftijd in deze categorie. Daarnaast gaat het onder meer om arbeidsongeschikten, vervroegd gepensioneerden, gedetineerden en huisvrouwen. Het verschil tussen de omvang van deze categorie onder mannen en vrouwen wordt vooral door de laatste groep bepaald.

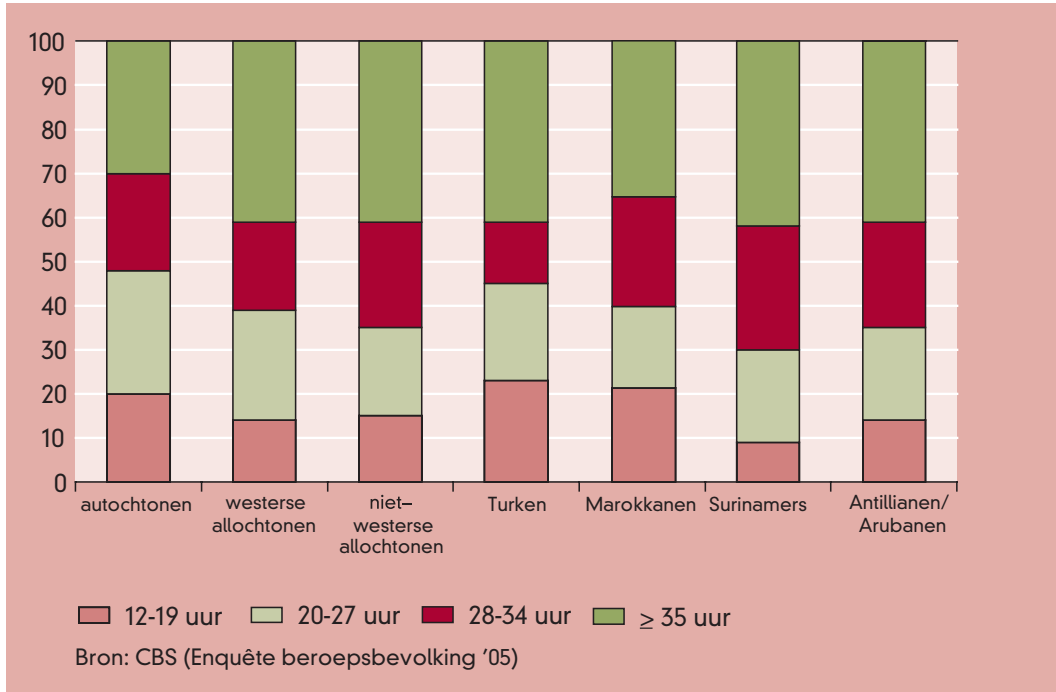
FIGUUR 1

Arbeidsduur van samenwonende vrouwen<sup>a</sup> met kinderen, naar leeftijd van het jongste kind, 2005  
(in uren per week)



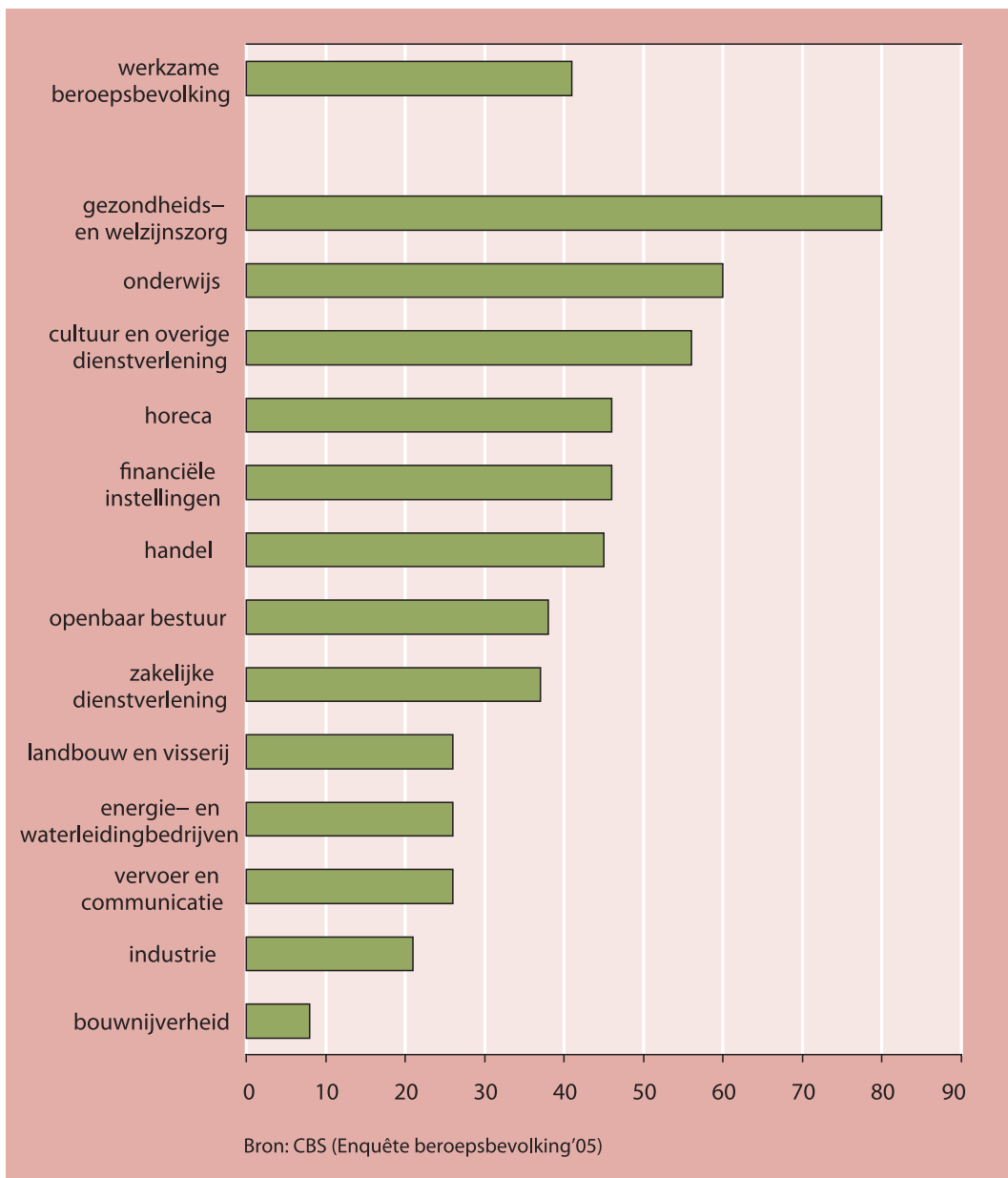
**FIGUUR 2**

Vrouwelijke werkzame beroepsbevolking, naar wekelijkse arbeidsduur en herkomstgroepering, personen van 15-64 jaar, 2005 (in procenten).



### FIGUUR 3

Aandeel van vrouwen in de werkzame beroepsbevolking van 15-64 jaar naar bedrijfstak, personen van 15-64 jaar, 2005 (in procenten)



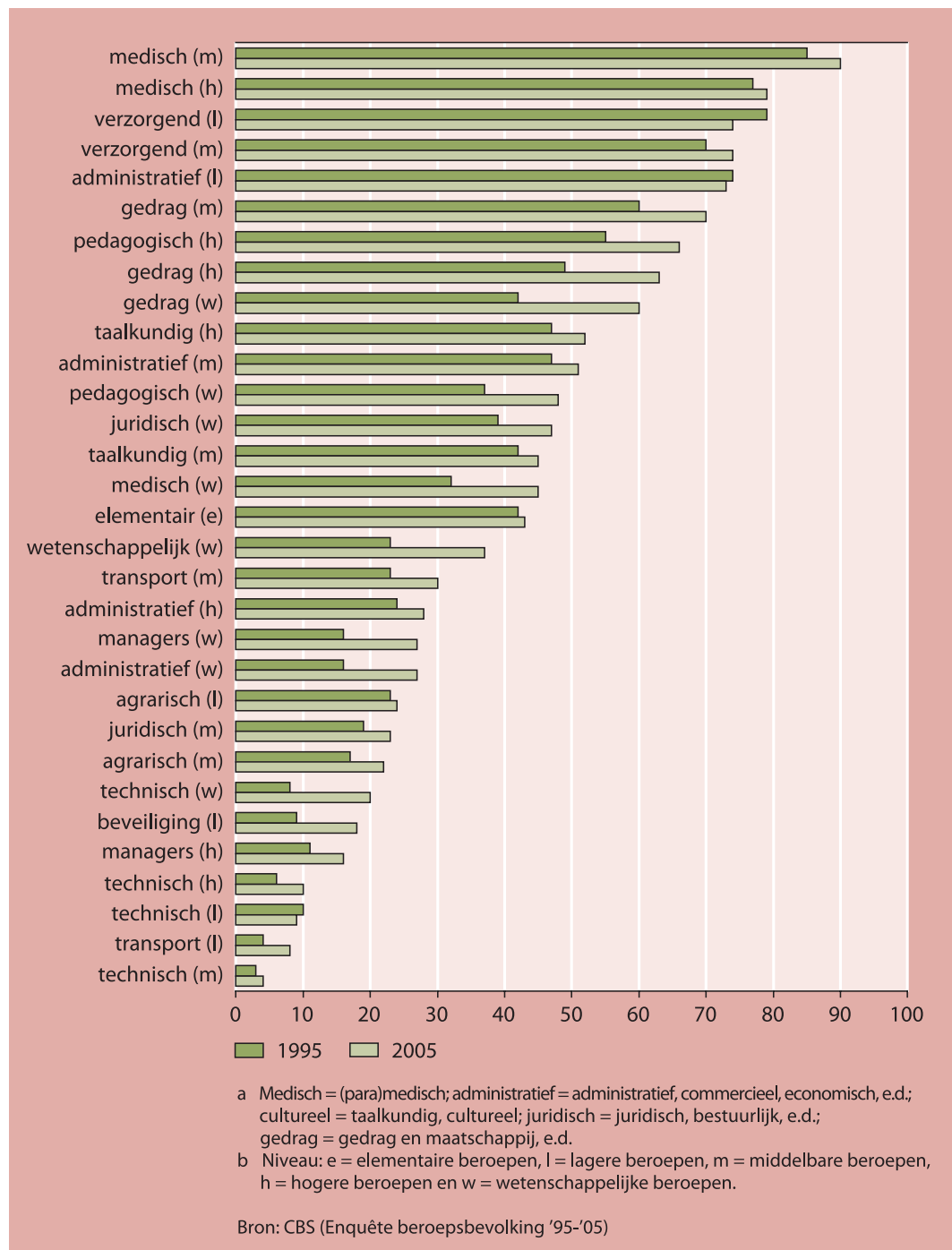
**TABEL 2****Spreiding werkende vrouwen over diverse sectoren\***

<b>SECTOR</b>	<b>Totaal x 1000</b>	<b>Vrouwen x 1000</b>	<b>% van totaal werkzame vrouwen</b>
Landbouw, bosbouw en visserij	194	51	2%
Voedings- en genotmiddelenindustrie	142	38	1%
Papierindustrie, drukken, uitgeven	106	34	1%
Vervaardiging v producten van metaal	113	12	-
Verv meubels ov.ind voorber recycl	207	49	2%
Bouwnijverheid	470	35	1%
Handel in en rep. van auto's en motorf. Benzine	114	17	-
Groothandel en handelsbemiddeling	267	77	3%
Detailhandel en reparatie	562	312	10%
Logies maaltijden en drankenverstrekking	238	119	4%
Vervoer over land	194	34	1%
Post en telecommunicatie	109	33	1%
Financiële instellingen	142	71	2%
Computerservice	144	24	1%
Overige zakelijke dienstverlening	584	252	8%
Openbaar bestuur overheid etc	534	209	7%
Onderwijs	510	310	10%
Gezondheids- en welzijnszorg	1101	893	30%
Cultuur sport en recreatie	148	69	2%
Overig	1195	395	13%
Totaal	7074	3034	100%

Bron: CBS. \*afgeronde percentages

## FIGUUR 4

Aandeel vrouwen in de werkzame beroepsbevolking, naar beroepsklasse en -niveau (> 30.000 werkenden), personen van 15-64 jaar, 1995 en 2005 (in procenten)



## FIGUUR 5

Antwoorden op de stelling: 'Een kind kan het beste door de eigen ouders worden verzorgd', bevolking van 16 jaar en ouder, 2006 (in procenten '(sterk) mee eens')

	<b>vrouwen</b>	<b>mannen</b>
'een baby van 0 jaar kan het beste alleen door de eigen ouders worden verzorgd'	61	74
'een baby van 1 jaar kan het beste alleen door de eigen ouders worden verzorgd'	54	68
'een peuter (2-3 jaar) kan het beste alleen door de eigen ouders worden verzorgd'	38	48
'een kind (4-12 jaar) dat uit school komt, heeft aandacht nodig van de eigen ouders' <sup>a</sup>	55	63

a Omdat 'verzorgen' minder van toepassing is op basisschoolleerlingen, is de stelling voor die categorie anders geformuleerd.

Bron: SCP (EMOP'06)