

Volgende crisis: arbeidsmarkttekort

Glazen voordeur houdt meer vrouwen tegen dan glazen plafond

DIEMEN, 20 augustus 2009 – De volgende crisis is wél voorspelbaar: door ontgroening en vergrijzing ontstaat een groot tekort aan arbeidskrachten, vooral in de dienstverlening. Nieuwe groepen moeten bereid gevonden worden aan het werk te gaan en parttimers moeten meer uren draaien. Dat geldt ook voor vrouwen en moeders. Uit onderzoek van Manpower over oplossingen voor de krapte blijkt dat daarbij het doorbreken van de glazen voordeur minstens zo belangrijk is als het doorbreken van het glazen plafond.

Houdt het glazen plafond ambitieuze werkende vrouwen op weg naar de top tegen, de glazen voordeur, de thuissituatie inclusief de culturele opvattingen daarover, belemmert veel vrouwen om überhaupt te gaan werken of om meer uren te werken dan het in Nederland magische aantal van 24,3 uur per week. Veel vrouwen, vaak degenen met jonge kinderen, doen geen beroep op een uitkering en zijn daarom onttrokken aan de statistieken, maar hun aantal wordt geschat op zo'n 200.000! In Nederland wordt deze groep vaak aangeduid met de term 'nuggers', de afkorting voor niet-uitkeringsgerechtigden zonder werk. "Wij spreken liever in positieve zin over 'thuisalent', een enorm potentieel voor onze economische toekomst." aldus Jilko Andringa, algemeen directeur van Manpower Nederland.

Onderzoek: het onbenutte thuisalent

Verhoging van de arbeidsparticipatie van vrouwen levert een belangrijke oplossing voor de onontkoombare krapte op de arbeidsmarkt. Voor werkgevers is het daarom interessant om - ook al is er recessie - te anticiperen op de wensen van het nog onbenutte thuisalent. Manpower onderzocht hoe overheid en bedrijfsleven de arbeidsmarkt voor vrouwen aantrekkelijker kunnen maken en publiceerde daar een Witboek over. 800 vrouwen, de helft werkend, deden aan het onderzoek mee.

Nederland, deeltijdland

Onder Nederlandse vrouwen is parttime werken de norm geworden. In veel functies kunnen vrouwen parttime aan de slag. Dat is vooral te danken aan het roemruchte Akkoord van Wassenaar: de afspraken die werkgevers en werknemers maakten in 1982, toen de economie in een diep dal zat en de werkloosheid historisch hoog was. In het akkoord werden onder meer afspraken gemaakt over deeltijdwerk en arbeidstijdverkorting: de traditionele 40-urige werkweek ging op de schop. Dankzij deze maatregelen konden vrouwen blijven werken nadat ze kinderen hadden gekregen. In enkele decennia tijd is het typisch Nederlandse anderhalfverdienersmodel de manier geworden waarop stellen met kinderen het werkende leven tegemoet treden: de man werkt fulltime, de vrouw parttime. Zij neemt tevens het leeuwendeel van de zorgtaken op zich. In 85,5% van de huishoudens met kinderen is dit de huidige norm.

Beeldvorming kinderopvang belemmert arbeidsparticipatie

Vrouwen die gebruikmaken van kinderopvang, vinden dat dit een positief effect heeft op hun kinderen. In Nederland is de weerstand tegen fulltime kinderopvang echter groot: slechts 4% van de moeders vindt fulltime opvang goed voor de kinderen. Bovendien vinden veel vrouwen dat kinderopvang eigenlijk niet geschikt is voor heel jonge kinderen (onder de twee jaar). Maatregelen die de kinderopvang toegankelijker maken, kunnen een positief effect hebben op de arbeidsparticipatie van vrouwen. Een betere kwaliteit tegen een lagere prijs en een betere bereikbaarheid sorteren het meeste effect, zo toont het onderzoek aan. Toch staan culturele opvattingen dit resultaat nog in de weg. Te vaak wordt verbeterde formele kinderopvang slechts een substituut voor informele opvang; de grens van drie dagen is in Nederland tamelijk hard.

Conclusies Witboek

Het verhogen van de arbeidsdeelname van vooral moeders vergt inzet van zowel de overheid als het bedrijfsleven. Werkgevers kunnen werving en behoud van vrouwen aanzienlijk makkelijker maken door hun meer flexibiliteit in werktijden en werkplek te bieden. Ook een andere wijze van belonen, namelijk naar prestatie in plaats van naar aanwezigheid, zet zoden aan de dijk. Meer uitdaging, betere carrièreperspectieven (glazen plafond!) en een goede werksfeer kunnen eveneens helpen om meer vrouwen voor de arbeidsmarkt te winnen. De overheid kan zorgen voor een betere afstemming van de kinderopvang op de wensen van vrouwen met kinderen, maar ook invloed uitoefenen op de culturele opvattingen rondom kinderopvang en op de beeldvorming over werkende vrouwen en moeders.

Voorbereid op arbeidsmarkttekort

Manpower roept werkgevers en de overheid op om - ook in deze tijd van crisis - toekomstgericht te zijn. Met de volgende maatregelen zijn zij goed voorbereid op de volgende crisis: die van het arbeidsmarkttekort.

1. Bied meer flexibiliteit
2. Faciliteer thuiswerken
3. Maak kinderopvang aantrekkelijker
4. Bied meer uitdaging en betere carrièremogelijkheden
5. Verbeter de beeldvorming over vrouwen die werken
6. Kijk kritisch naar belonings- en beoordelingssystemen

Noot voor de redactie:

Het Manpower Witboek *Het onbenutte thuis talent* is te downloaden op www.manpower.nl onder Nieuws & Onderzoek.

Voor relevante afbeeldingen, een interview of nadere informatie kunt u contact opnemen met Manpower, Nicole van Eldik - de Bièvre, nicole.van.eldik@manpower.nl of via 020 – 660 2222.

Over Manpower Nederland

Manpower is een full-service organisatie in de wereld van werk, voor grote en kleine, lokale, nationale en internationale ondernemingen. De eigentijdse dienstverlening omvat de werving van personeel op vaste, tijdelijke en contractbasis, assessment en selectie, training, outplacement, outsourcing en consulting. In Nederland heeft Manpower 150 kantoren, waar in totaal 750 consultants werken. Iedere vestiging vormt dankzij het nationale en internationale Manpower-netwerk een kennisbank en vraagbaak voor zowel werkgevers als kandidaten. Manpower is actief onder vijf merknamen: Manpower, Manpower Professional, Right Management, Jefferson Wells en Elan. Het hoofdkantoor van Manpower bevindt zich in Diemen. Algemeen Directeur is Jilko Andringa. Voor meer informatie over Manpower kunt u terecht op www.manpower.nl.