

Verslag workshop 3 NVA-congres

Balans werk en privé

Workshopleiders en voorbereiding:

- Dr. Pascale Peters (RU)
- Prof. Dr. Tanja vd Lippe (UU)
- Dhr. Laurens Hartevelde (AWVN)
- Dhr. Thomas van Dijk (CNV)

De workshop was opgebouwd langs de volgende hoofdlijnen:

1. Alle aanwezigen zicht laten krijgen op het maatschappelijk en sociaal-economische belang van het onderwerp (toenemende belang van arbeidsparticipatie van alle bevolkingsgroepen).
2. Zicht krijgen op hoe de praktijk zich nu ontwikkelt (neemt participatie toe en wat betekent dit voor de combinatie werk en privé) en een discussie over de wenselijkheid van deze ontwikkelingen.
3. Wat zijn belemmeringen/ weerstanden die in de praktijk ondervonden worden
4. Discussie over mogelijke aanbevelingen ter verbetering van de balans werk-privé. Is er meer behoefte aan overheidsregulering of juist niet?

De workshop werd geopend met een inleidende presentatie met facts&figures. Overzicht van onderzoeksgegevens naar wensen en voorkeuren van werknemers (zie sheets).

De workshop werd vervolgens verder ingevuld aan de hand van een aantal stellingen waarop aanwezigen met groene en rode kaartjes hun mening kenbaar konden maken. De workshopleiders daagden deelnemers daarna uit om hun stemgedrag te motiveren.

Stelling 1: De economische dynamiek vergroot de behoefte aan grotere arbeidsparticipatie en daarmee aan positieve flexibiliteit. Werkgevers en werknemers moeten verplicht hier in mee! Dit moet via wet- en regelgeving worden bewerkstelligd.

De aanpak van de Taskforce Deeltijd Plus is te soft (cultuurverandering)

De constatering dat de economische dynamiek vraagt om een grotere arbeidsparticipatie werd in meerderheid door de aanwezigen gesteund. Wel werd door enkelen betwijfeld of het creëren van meer flexibilisering per saldo inderdaad leidt tot meer arbeidsaanbod. Gebruiken delen van de beroepsbevolking deze mogelijkheden nu juist niet om minder te gaan werken? En wat is de invloed op de gemiddelde productiviteit, wanneer de totaaldruk op werknemers toeneemt? Hier tegenover stond het gegeven dat onderzoek tot op heden aantoont dat *per saldo* werkenden in deeltijdbanen aangeven meer arbeid aan te zullen bieden wanneer de mogelijkheden voor het combineren van werk en privé (flexibilisering) toenemen.

Een meerderheid van de aanwezigen stelde dat men wel behoefte heeft aan regulering, maar er wordt door een meerderheid betwijfeld of dat via dwingende wetgeving gerealiseerd moet worden. De eerste workshopronde was in meerderheid tegen harde regulering, de tweede workshopronde pleitte meer voor harde regulering als ondersteuning voor de softe aanpak. Wel acht een belangrijk deel van de sprekers het van belang dat er meer sturende kaders gerealiseerd worden op cao-niveau of anderszins via georganiseerd overleg op bedrijfsniveau. Eventuele vastgelegde rechten/aanspraken voor werknemers om het werk flexibeler in te mogen richten stuitte op verzet, omdat hiermee onrecht wordt gedaan aan de diversiteit in bedrijven en sectoren. De aard van het werk heeft invloed op wat wel of niet mogelijk is. De mate waarin aanwezigen uiteindelijk pleitten voor meer rechten voor werknemers (in wetgeving of in cao's) verschilde overigens enigszins in de twee workshoprondes.

Stelling 2: Positieve flexibiliteit is niet zo positief als het klinkt. Het gaat gepaard met taakverzwaring.

Werk-privé-integratie leidt eerder tot een binnendringen van werk in het privéleven dan anders om! Echte vrijetijd verdwijnt!

Werk-privé-arrangementen zijn juist bedoeld om privé uit de werksfeer te houden en werk binnen de privésfeer te halen?

Is integratie wel wenselijk?

Hoe bewaak je je echte vrijheid?

Wat is de rol van organisaties?

Wat is de rol van de sociale partners?

Aanwezigen stelden in meerderheid dat verdere integratie tussen werk en privé positief gewaardeerd moet worden. Bovendien werd door enkelen gewezen op de onontkoombaarheid ervan: technologische ontwikkelingen en verschuiving naar dienstverlening maken dat werk anders van inhoud wordt en op een andere manier georganiseerd zal worden. Aanwezigen hechten aan de eigen verantwoordelijkheid hierin van werknemers, anderen wezen op een extra taak voor leidinggevenden of HRM. Deze moeten werknemers in dat leerproces begeleiden en soms ook tegen zichzelf beschermen. Het veronderstelde nadeel van taakverzwaring werd wel onderkend, maar door een meerderheid als onontkoombaar gezien. Door een enkeling werd gepleit voor extra beschermende regelgeving. Een spreker pleitte ook voor een "test" om te beoordelen of werknemers de toenemende vermenging van werk en privé aankunnen.

Stelling 3: Flexibilisering leidt tot verder gaande segmentering:

A) Deeltijdwerken zorgt ervoor dat vrouwen niet hoger op komen.

B) Positieve flexibilisering blijft voorbehouden aan hoger opgeleide 'core workers', terwijl lager opgeleiden in toenemende mate te maken krijgen met negatieve flexibilisering gepaard gaande met minder zekerheid.

Hoe kan segmentering worden voorkomen?

De meningen op bovenstaande stellingen waren uiteenlopend. Een groot deel (meerderheid) achtte het gevaar groot dat flexibilisering in positieve zin vooral voorbehouden blijft aan hoger opgeleiden (vaak kern-) werknemers. Hoewel door anderen juist weer werd beargumenteerd dat ook bij lager opgeleiden nu al een toenemende mate van positieve flexibiliteit zichtbaar is. Een aantal aanwezigen stelden dat hier niet zozeer sprake zal zijn van een segmentering langs hoog vs. laagopgeleiden, maar dat de aard van het werk het meest bepalend zal zijn. Door één spreker werd in het bijzonder gewezen op initiatieven rondom zelfroosteren op teamniveau. Ook bij lageropgeleiden of in productiecontext kan op teamniveau gezocht worden naar een evenwicht tussen individuele en bedrijfsbelangen. Vraag die door de meeste aanwezigen onderstreept werd is: hoe kom je tot volwassen arbeidsverhoudingen? Want dat is nodig om een context te creëren waarbinnen dergelijke vormen van flexibilisering tot stand kunnen komen. Door anderen werd volgehouden dat lageropgeleiden gemiddeld genomen in een meer afhankelijke situatie verkeren, waardoor beschermende regelgeving wenselijk is. Door anderen werd onderstreept dat hoger opgeleiden doorgaans een sterkere intrinsieke motivatie kennen, waardoor flexibilisering eerder aan deze groep wordt "toevertrouwd".

Ten aanzien van de in de stelling veronderstelde onevenwichtigheid in posities tussen mannen en vrouwen werd door een aantal sprekers gesteld dat segmentering niet per definitie onwenselijk is. Wel als het gaat om kansen (die moeten voor iedereen gelijk zijn), maar de mogelijkheid om in een krappe arbeidsmarkt je speciaal te richten op in deeltijd werkende vrouwen wordt als iets positiefs gezien. De reden voor het onvoldoende doorbreken van vrouwen in hogere posities moet volgens aanwezigen niet in verband gezien worden met flexibilisering. Hiervoor zijn andere (culturele) barrières te noemen.

De laatste stelling is wegens tijdgebrek niet aan de orde geweest:

Stelling 4: Wanneer iedereen gebruik kan maken van positieve flexibiliteit zal het leiden tot een gebrek aan sociale cohesie en uiteindelijk tot chaos en een daling van de productiviteit.

Welke grenzen zijn er aan positieve flexibiliteit?

En hoe reguleer je dat?

Voor de gepresenteerde onderzoeksgegevens wordt verwezen naar de bijgevoegde PowerPoint presentatie.