

GEEF ONS DE TIJD

Pleidooi voor gezins-
vriendelijk werken

Er zijn bedrijven die snappen dat een jong gezin een enorme impact op je leven heeft, en dus passen ze zich daarop aan. En er zijn bedrijven die totaal nog niet family friendly zijn. Wat houdt dat in, en waarom maakt het ons zo gelukkig?

TEKST FEMKE ZULEMA BEELD GETTY IMAGES

Wie werkt wanneer? Wie haalt de kinderen op? Wie gaat naar de afspraak op het consultatiebureau? Wie haalt de boodschappen, de luiers? Wie kookt? Wie kan wanneer sporten? Of een avondje wijnen/bieren/naar de film? Een afspraak bij de kapper, de tandarts. Tijd voor jezelf? Shit, avondvergadering van je werk. Afscheidsborrel van een collega. Peutergym, babyzwemmen, stukken inlezen, presentatie voorbereiden.... Plannen is, sinds jullie een gezin zijn geworden, aan de orde van de dag. Maar ondanks al dat geplan, zijn al die ballen toch lastig in de lucht te houden, lopen jullie regelmatig tegen een planningsfout aan en is er te vaak een snauw, slapeloosheid, stress.

Planningstalenten, opvangmogelijkheden en zorgverdeling daargelaten: werkgevers kunnen een grote rol spelen in het leven makkelijker maken voor gezinnen. En dat is nodig. De cijfers: bijna 670.000 werkende ouders met jonge kinderen hebben moeite met het combineren van werk en privé, 1 op de 8 (met een kind tot 4 jaar) ervaart zelfs problemen, zoals een negatief zelfbeeld, oververmoeidheid, angstklachten en stress. En dat raakt iedereen: de werkgever, de ouders, maar óók het kind.

ALLEEN MAAR WINNAARS Door de lockdown kwamen we massaal thuis te zitten. Naast de stress die dat met zich meebracht (wie werkt welke uren, en op welke werkplek kun je rustig werken?), gaf thuiswerken ook rust. Want: je kon je uren veel meer zelf indelen, er was geen haast en stress om de hele bups op tijd af te leveren en zelf ergens op tijd te verschijnen. Daarmee gaf corona het gezinsvriendelijke werkgeverschap onbedoeld een goeie impuls, al bestond de beweging om een betere balans tussen gezin en privé te vinden al langer. Gelukkig. Want al langer vragen steeds meer bedrijven zich af hoe ze gezinsvriendelijker bezig kunnen zijn. Zodat ouders goed werk kunnen leveren én daarnaast meer tijd hebben met de kinderen.

Intermediair en Ouders van Nu deden een onderzoek naar welke bedrijven oog hebben voor de gezinssituatie van werkgevers, hoe ze dat invullen en wat je er nou precies aan hebt. Eerlijk is eerlijk: een heleboel. Gezinsvriendelijk werken is in veel gevallen en voor iedereen een gelukzalige ontwikkeling. Zo kunnen family friendly-werkgevers rekenen op een hogere loyaliteit van werknemers, minder verzuim, het doorbreken van traditionele gendernormen en gelijke kansen voor mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Want nog steeds zijn het vaak de vrouwen die minder gaan werken na de komst van de kinderen. Kijk nog maar weer eens naar het hoge noorden, waar de Scandinavische vaders en moeders, dankzij gezamenlijk verlof en gratis kinderopvang, een rustige start met hun gezin kunnen maken. En dan zijn we aanbeland bij de laatste winnaar van dat gezinsvriendelijke werkgeverschap: het gezin, beter gezegd: de kinderen. Want niet →

alleen kunnen ouders zo meer tijd aan hun kinderen besteden, er is rust om samen op te starten, te hechten en te wennen aan de nieuwe situatie.

ALTIJD SPITSUUR Wat de coronacrisis ook duidelijk maakte, is hoe fijn het is als werkgevers met je meedenken. Helemaal als de kinderopvang dicht is, net als de scholen. Ook wettelijk worden jonge ouders steeds iets meer gesteund in een betere werk-privébalans. Zo is in 2020 het geboorteverlof voor partners uitgebreid. De Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) geeft partners vijf weken extra geboorteverlof dat voor zeventig procent wordt uitbetaald door het UWV. Recent werd ook bekend dat ouders vanaf augustus 2022 negen weken deels doorbetaald ouderschapsverlof kunnen opnemen. In de verkiezingsprogramma's in maart stond 'gratis kinderopvang voor iedereen' ineens op de kaart. Maar er is meer nodig. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) publiceerde samen met Pro Parents en TNO de factsheet 'Goed werkgeven aan ouders met jonge kinderen'. Ze 'waarschuwen' daarin onder andere voor psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Arboned omschrijft het zo: 'Omstandigheden op het werk of thuis, of een combinatie hiervan, kunnen ervoor zorgen dat uw werknemer tijdelijk niet in staat is te werken.' Dit wordt PSA als de werkgever er bijvoorbeeld geen begrip voor kan opbrengen en er geen goede afspraken gemaakt kunnen worden om de persoon in 'balans' te houden.' Op kruispunten in het leven, zo staat geschreven in de factsheet, is de psychosociale arbeidsbe-

lasting extra groot. 'Jonge ouders zitten op zo'n kruispunt, in het spitsuur van het professionele en privéleven. Het grootste risico op uitval en verzuim ligt in de periode na de geboorte van het eerste kind.' De cultuur van een bedrijf kan een belangrijke rol spelen bij PSA en uitval. Een van de adviezen is dat bedrijven zich afvragen: waar lopen jonge ouders tegenaan en wat hebben ze nodig? 'Zet coaching in, ga voor betere begeleiding. Zorg voor een gezinsvriendelijke bedrijfscultuur en veranker deze in strategie, beleid en leiderschap. Verschillende fasen in het leven brengen andere behoeften, beperkingen én mogelijkheden met zich mee.'

WIN-WIN Misschien denk je nu: leuk, al die aandacht voor het gezin, maar mijn baas niet gezien. Wat is er dan familywise allemaal mogelijk? Gelukkig doet goed voorbeeld volgen, dus wie weet gaat er bij jouw baas dankzij deze bedrijven wel een lichtje branden. Neem Het Wereldnatuurfonds, dat bij het onderzoek van Ouders van Nu en Intermediair als meest gezinsvriendelijke werkgever van het jaar uit de bus kwam. Naast dat ze zich actief bezighouden met werknemers en hun gezin, heeft WNF een aanvullende verlofregeling voor vrouwen die een miskraam hebben gehad. En is er veel ruimte om flexibel te werken. Carolien Bijen is chief people officer bij het WNF: 'Als je bij ons in dienst komt, laat je je privéleven niet achter. We respecteren de levensfasen van onze werknemers en kijken samen hoe we daar op kunnen inspelen. Wij denken namelijk dat als jij goed voor je gezin kunt zorgen en de ruimte krijgt om dit ook daadwerkelijk te doen, je ook een betere medewerker bent.' Ook verzekeringsmaatschappij a.s.r. houdt veel rekening met ouders. Anderhalf jaar geleden, voordat het wettelijk verplicht werd, hebben ze zelf hun geboorteverlof voor partners uitgebreid. Ook betalen ze o.a. salarissen tijdens de verschillende vormen van verlof volledig uit, in plaats van gedeeltelijk of niet, en werken ze al jaren tijd- en plaatsafhankelijk. Als het kan, kunnen werknemers er zelfs voor kiezen om bepaalde periodes wat meer en in andere periodes wat minder te werken.

REGENBOOGVERLOF Als de Nederlandse wet ouders 'vergeet', dan regelen wij het zelf wel, dachten ze bij Hema. Alle medewerkers van Hema die ouders worden dankzij bijvoorbeeld een draagmoeder of adoptie kunnen van Hema vier extra verlofweken krijgen, bovenop het bestaande (adoptie)verlof van standaard 6 weken. Daarmee is het minimale verlof van 10 weken na de geboorte voor alle medewerkers gelijkgetrokken en hebben alle gezinnen even lang de tijd om samen te hechten.

Bij pr-bureau Blyde bieden ze naast vakantie-dagen de mogelijkheid om zelf je tijd in te delen, als je er maar voor zorgt dat je je werk afmaakt. Ook als je in het weekend een paar uur wilt pakken, mag dat. Een verademing, aldus deze jonge moeder en werknemer van Blyde: 'Soms zit ik in een spagaat tussen een goede collega en een goede moeder zijn. Het zelf invullen van mijn tijd helpt om die balans te vinden.' Bij het IT-dienstverleningsbedrijf Ictivity mochten medewerkers al voor de coronacrisis thuiswerken. Yvon Kleindorst, die op de communicatieafdeling van Ictivity werkt, woont op een uur rijden van het

kantoor: 'Ik werk altijd al een paar dagen thuis. Op die manier werk ik 32 uur verspreid over 5 dagen en kan ik nog steeds af en toe m'n kinderen van school halen.'

EVEN PAUZE EN WEER DOOR Dit allemaal op een rijtje zettend: waarom zou je als bedrijf géén rekening houden met werknemers met gezinnen? Het lijkt bijna ouderwets om het niet te doen, want de tijd waarin vrouwen voor het huishouden zorgden en mannen op zondag het vlees sneden ligt al ver achter ons. Vrouwen werken inmiddels ook, mannen koken en vlees op zondag is ingehaald door zondag vega-gehakt-dag.

'Kleine' aanpassingen voor werknemers met een gezin kunnen al een groot verschil maken, denk aan flexibele werktijden of thuiswerkmogelijkheden. Dat laatste heeft corona inmiddels al afgedwongen. Maar als ze dan toch bezig zijn: een dagopvang voor kinderen van medewerkers, een zwangerschapscoach, speciale trainingen voor (aanstaande) ouders of een platform waarop werknemers kunnen sparren over werk- en kindgerelateerde zaken. Een dagje vrij als je wallen tot de grond reiken omdat je baby al nachtenlang loopt te spoken, of vrije dagen als je een miskraam hebt gehad. Of straks, als we weer naar kantoor mogen: voor de spits naar huis, dan rustig je kinderen ophalen, koken en samen een gezellige maaltijd aan tafel. Ondertussen gaat je werk lekker én aan prestatie geen gebrek. Klinkt als de ideale situatie. Klinkt als utopia. Het is even wennen, maar als je een family friendly werkgever hebt, kan dat dus. Sterker nog: zou dat niet de normaalste zaak van de wereld moeten zijn? ♦

DE INHOUD VAN DIT ARTIKEL IS GEBASEERD OP 'GEZINSVRIENDELIJK WERKGEVERSCHAP IN NEDERLAND', EEN ONDERZOEK IN OPDRACHT VAN INTERMEDIAIR & OUDERS VAN NU, 24 MAART 2021. SOPHIE DUVEKOT EN MATHILDE DE JEU AAN DE SCHOOL VOOR JOURNALISTIEK. VOOR HET ONDERZOEK IS CONTACT OPGENOMEN MET DE TOP 100 FAVORIETE WERKGEVERS VAN 2020 UIT HET JAARLIJKSE INTERMEDIAIR IMAGO-ONDERZOEK. AAN HET ONDERZOEK HEBBEN VEERTIG WERKGEVERS DEELGENOMEN. ZIJ HEBBEN VRAGEN BEANTWOORD OVER ONDERWERPEN ALS VERLOF, FLEXIBELE WERKREGELINGEN, DE BEGELEIDING VAN OUDERS OP HET WERK EN DE BEDRIJFS-CULTUUR. HET WNF KWAM ALS MEEST GEZINSVRIENDELIJKE WERKGEVER UIT HET ONDERZOEK. GEBRUIKTE BRONNEN: ARBONED.NL EN FACTSHEET 'GOED WERKGEVEN AAN OUDERS MET JONGE KINDEREN' EEN SAMENWERKING VAN PRO PARENTS - WWW.PROPARENTS.NL EN TNO - WWW.TNO.NL. AUTEURS: J. KNAPPE, N. VAN KESTEREN, W. HOOFTMAN, 2020

Hoe werkt Nederland?

Nederland telt 1,3 miljoen huishoudens met kinderen onder de 12 jaar, 96% daarvan heeft minstens één werkende ouder, in 66% van de gevallen werken beiden ouders. 25% is een eenoudergezin. Zodra er kinderen komen, gaan 4 van de 10 vrouwen minder werken, bij mannen is dat 6%. Driekwart van de vrouwen die in deeltijd werkt, zou meer willen werken, als dat te combineren is met hun privéleven.

BRON: FACTSHEET 'GOED WERKGEVEN AAN OUDERS MET JONGE KINDEREN'

Het goede voorbeeld

Deze werkgevers zijn al family friendly.

- * Wereld Natuur Fonds
- * a.s.r.
- * Tony's Chocolonely
- * Hema
- * Deloitte
- * ING
- * Unilever
- * Ministerie van Buitenlandse Zaken
- * Avans
- * Rijkswaterstaat

Kijk voor de complete lijst van gezinsvriendelijke werkgevers op oudersvannu.nl