

43%

HET AANDEEL VROUWELIJKE
PROMOVENDI WAS 43% IN 2006

Bron: Emancipatiemonitor 2008

MEISJES IN HET ONDERWIJS

Saskia de Hoog, onderzoeker E-Quality

Hoe is het gesteld met het emancipatieproces in Nederland? In februari verscheen alweer de vijfde Emancipatiemonitor. Hierin wordt geconcludeerd dat het emancipatieproces zich langzamerhand weer in de gewenste richting ontwikkelt. Een van de onderwerpen in de monitor is het onderwijs.

Het gaat goed met meisjes in het onderwijs. Meisjes doen het zelfs beter dan jongens. Hoewel meisjes gemiddeld iets lager scoren op de Cito-toets, valt het voorlopig advies vaak hoger uit dan bij jongens. Daarnaast gaan er meer meisjes dan jongens naar het vwo, is er minder uitval onder meisjes en vinden we meer vrouwen dan mannen in het hoger onderwijs. Binnen het hbo zijn vrouwen bijvoorbeeld al sinds 1997 in de meerderheid, in het vwo sinds 2006. Ook het aandeel vrouwen in academische promoties is sinds 1985 sterk gestegen, van nog geen 10 procent naar 43 procent in 2006. Uit de cijfers blijkt dat de schoolloopbanen van meisjes uit etnische minderheden ook gunstig verlopen. Meisjes van Surinaamse en Antilliaanse afkomst komen vaker dan autochtone meisjes in het hoger beroepsonderwijs terecht en bijna even vaak op de universiteit. Meisjes met een Turkse of Marokkaanse achtergrond hebben vooralsnog een achterstand, maar vooral de tweede generatie is bezig met een inhaalslag.

Seksesegregatie

Hoewel meisjes en jongens sinds 1990 iets minder seksespecifiek kiezen, zijn er nog steeds grote verschillen. Meer dan de helft van de meisjes in het vmbo kiest voor de richting zorg en welzijn en bijna de helft van de jongens voor techniek. Op havo- en vwo-niveau kiezen meisjes iets minder seksespecifiek, toch zijn hier ook

duidelijke verschillen. Vrouwen zijn daardoor ook ondervertegenwoordigd in bètastudies. In de EU is gemiddeld 37 procent van de bètastudenten vrouw, in Nederland is dat maar 15 procent. Zo promoveerden de meeste vrouwen in de richting gezondheidszorg en welzijn en de minste in de richting techniek, industrie en bouwkunde.

Feminisering van het onderwijs

De Emancipatiemonitor besteedt ook aandacht aan de 'feminisering van het onderwijs'. Het zou niet goed zijn voor jongens om alleen vrouwelijke leerkrachten te hebben; dit zou een negatieve invloed hebben op hun schoolprestaties. In de monitor wordt deze veronderstelling weerlegt: alleen op de basisschool werken meer vrouwelijke leerkrachten dan mannelijke. Op de basisschool zijn de prestaties van jongens en meisjes echter nagenoeg hetzelfde. Pas na de basisschool ontstaan de verschillen en zijn meisjes koplopers. Conclusie is dan ook dat de feminisering van het onderwijs geen aanwijsbare invloed heeft op de schoolprestaties van jongens.

E-Quality voert voor het ministerie van OCW een onderzoek uit naar de schoolloopbanen van meisjes uit etnische minderheden. Het rapport verschijnt in het voorjaar van 2009.

Pagina 3

WE CAN CAMPAGNE

Pagina 4-5

E-TEAM ROTTERDAM
MANNEN EN EMANCIPATIE

Pagina 6-7

WERKENDE GEZINNEN
INTERVIEW YVON VAN HOUDT

NIEUWS

Afscheid bestuursleden

Begin januari heeft E-Quality afscheid genomen van drie bestuursleden. Hun drukke werkzaamheden zijn niet meer te combineren met hun bestuurslidmaatschap van E-Quality. Peter Kouwenberg is voorzitter van de Raad van Bestuur van de William Schrikkergroep geworden, Sandra Lutchman voorzitter van Amnesty International en Khalid Boutachekourt directievoorzitter van Van de Bunt. E-Quality dankt hen hartelijk voor hun inspirerende en kritische bijdragen bij de veranderingsprocessen die E-Quality de afgelopen jaren hebben omgevormd tot hét kenniscentrum voor emancipatie, gezin en diversiteit.

15%

15% VAN DE EUROPEANEN
GEEFT AAN HET AFGELOPEN JAAR
GEDISCRIMINEERD TE ZIJN.

Bron: factsheet Brede Europese Richtlijn Gelijke Behandeling.

PUBLICATIES

Verslag expertmeeting gelijke behandeling

Het Platform Artikel 13, een samenwerkingsverband tussen ANBO, Art. 1, Chronisch zieken en Gehandicapten Raad, E-Quality en Movisie homo- en lesbisch emancipatiebeleid, organiseerde voor de derde keer een expertmeeting over het voorstel van de Europese Commissie voor een nieuwe richtlijn op grond van artikel 13. Deze richtlijn gelijke behandeling van personen ongeacht godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele voorkeur gaat over allerlei zaken die niet met werk te maken hebben. In het verslag over de expertmeeting staat het (concept-)rapport over de richtlijn van Europarlementariër Kathalijne Buitenweg centraal.

Factsheet Brede Europese Richtlijn Gelijke Behandeling

De Europese Commissie heeft in juli 2008 een voorstel voor een nieuwe richtlijn ingediend over de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele voorkeur. De richtlijn gaat over allerlei zaken die niet met werk te maken hebben, zoals onderwijs, goederen en diensten en huisvesting. In de factsheet 'Brede Europese Richtlijn Gelijke behandeling. Vrouwen op achterstand' kunt u lezen wat er door het Nederlands parlement en het Europees parlement gezegd en besloten is over deze richtlijn en welke aanbevelingen ngo's hebben voor de Nederlandse Europarlementariërs.

Factsheets en verslagen kunt u downloaden via de website van E-Quality: www.e-quality.nl>Publicaties, of aanvragen via (070) 3659 777 of info@e-quality.nl.

WEBDOSSIERS

Arbeidsmigratie, gender en gezin

Er is brede overeenstemming dat de Nederlandse arbeidsmarkt arbeidsmigranten nodig heeft, met name hoogopgeleide migranten en migranten voor tijdelijke tekorten op de arbeidsmarkt. Het webdossier 'Arbeidsmigratie, gender en gezin' bevat informatie over de verschillen in maatschappelijke positie van mannelijke en vrouwelijke arbeidsmigranten, cijfers over vrouwelijke arbeidsmigranten, aanbevelingen voor beleidsmakers en een overzicht van interessante (internationale) publicaties over gender en arbeidsmigratie.

Werkende gezinnen in beleid en bedrijf

Gezinsvriendelijk beleid dat ouders beter in staat stelt om arbeid en zorg te combineren staat politiek en maatschappelijk steeds meer in de belangstelling. Zowel de rijksoverheid als werkgevers- en werknemersorganisaties ontwikkelen nieuwe initiatieven en beleidsvoorstellen. Het webdossier 'Werkende gezinnen in beleid en bedrijf' bevat *good practices* van werkgevers, feiten en cijfers en verschillende visies op gezinsvriendelijk beleid.

AGENDA

Vrouw&Geld Café

- 26 maart: Den Haag
- 16 april: Leeuwarden
- 14 mei: Maastricht

28 mei, Den Haag

Voorjaarsbijeenkomst E-Quality

Vieringen Internationale Vrouwendag:**4 maart, 14.00 – 17.00 uur, Den Haag**

Yavaş Yavaş
Organisatie: E-Quality en stichting Yasmin
Bijeenkomst gericht op inspiratie, participatie en economische zelfstandigheid van Haagse vrouwen.

5 maart, 15.30 – 17.30 uur, Tilburg

Symposium Diversiteit (z)onder dwang
Organisatie: o.a. IVA Beleidsonderzoek en Advies, Universiteit van Tilburg
Dit symposium gaat in op de voor- en mogelijke nadelen van diversiteit op de werkvloer. Met medewerking van o.a. Joan Ferrier (directeur E-Quality) en Ciska Dresselhuys.

6 maart, 9.00 – 12.00 uur, Den Haag

Workshops 'Hoe word ik een povrouw?'
Viering van Internationale Vrouwendag, geopend door Joan Ferrier, directeur E-Quality.

6 maart, 19.30 – 21.30 uur, Amsterdam

Debatcafé Emancipatie of frustratie? Aan jou de keus!

Luister, denk en praat mee over actuele en controverse (vrouwen)thema's als FeMANisme, Vrouwen aan de top: top of flop? En Emancipatie: een geval apart?!
Gast sprekers: o.a. Willemien Ruygrok (senior beleidsmedewerker E-Quality), Roos Wouters (politiciologe/publiciste) en diverse Europarlementariërs.

8 maart, 10.30 – 17.30 uur, Utrecht

Startmanifestatie WE CAN Nederland
Organisatie: Movisie, E-Quality e.a.
Met onder andere: talkshows en workshops: zie pagina 3.

Kijk op www.e-quality.nl in de Agenda voor meer informatie.

Redactie

Agnes Jansen
(eindredactie)
Sabine Kraus
Gerla van Ophem
Saskia de Hoog

E-Quality
Postbus 85808
2508 CM Den Haag
T (070) 3659777
F (070) 3469047
www.e-quality.nl
redactie@e-quality.nl

Beeldmateriaal

Mieke Schlaman (p. 4-5)
Erik Kottier (p. 6-7)

ISSN-nr: 1389-9430

Vormgeving en druk
VormVijf, Den Haag
Opmeer Drukkerij BV
Den Haag

Informatie opgenomen tot en met 10 februari 2009.
Overname van artikelen is toegestaan, mits met bronvermelding.

Opplage
4.500

WE CAN CAMPAGNE

Sheila Kroes en El Batoul Zembib, beleidsmedewerkers E-Quality

In landen als India en Bangladesh is ongelijkheid tussen mannen en vrouwen zeer expliciet zichtbaar en lijkt geweld tegen vrouwen breed geaccepteerd. Oxfam Novib voert daartegen een internationale campagne met de naam WE CAN. In Nederland is juridische gelijkheid wel bijna helemaal bereikt, maar ook hier is er nog sprake van feitelijke ongelijkheid en van geweld tegen vrouwen. Vandaar dat nu het initiatief is genomen om ook in Nederland te starten met de WE CAN campagne.

WE CAN mobiliseert mensen en organisaties om zich in te zetten tegen geweld tegen vrouwen, en verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen gedrag en geweld in hun omgeving. De startconferentie vindt op Internationale Vrouwendag 8 maart plaats, in het Spoorwegmuseum in Utrecht. Allerlei organisaties die een bijdrage willen leveren aan het realiseren van gelijkheid tussen mannen en vrouwen vullen op die dag een deel van het programma. E-Quality richt zich op vrouwen met een islamitische achtergrond en de rol van mannen bij emancipatie.

We Can Talk Nisa

E-Quality presenteert samen met Talent Connection en ondersteund door Forum en MOVISIE de kick off van We Can Talk Nisa, een project gericht op moslima's. Hoe zij als moslima's volwaardig kunnen participeren in de Nederlandse samenleving staat centraal. Doel van het project is om te benoemen welke barrières vrouwen met een islamitische achtergrond op hun pad vinden, maar ook wat juist stimulerende en ondersteunende factoren zijn. In het voorjaar zijn er lokale bijeenkomsten in verschillende steden, zowel in de randstad als daarbuiten. Bijeenkomsten voor verschillende groepen, zoals werkende moslima's, eerste generatie moslima's en tweede generatie moslima's. Op een afsluitende landelijke conferentie eind 2009 worden de uitkomsten gepresenteerd. Op 8 maart zal in Utrecht de eerste lokale bijeenkomst plaatsvinden. De deelnemers zullen hier aangeven wat zij tegenkomen op weg naar realisering van hun integratie en het vergroten van hun



WE CAN end all violence against women

Campagne Nederland

participatie. Een belangrijk instrument kan de inzet van rolmodellen zijn. Die zijn er in Nederland, maar ook daarbuiten. In het plenaire programma laten E-Quality, Talent Connection en MOVISIE islamitische rolmodellen aan het woord: één van de meiden van Halal en Rania Barghout, presentatrice van de talkshow 'Kalam Nawaem'. Zij worden geïnterviewd over de positie van vrouwen met een islamitische achtergrond, hun eigen carrière en de verschillen tussen het Verenigd Koninkrijk (waar Rania woonachtig is) en Nederland.

ROLMODELLEN 'KALAM NAWAEM'

De talkshow 'Kalam Nawaem' (letterlijk: 'vrouwenpraat') van MBC wordt op de Arabische zender uitgezonden. De vier vrouwelijke talkshowhosts bespreken sociaal-maatschappelijke, soms heikele, kwesties voor een kijkerspubliek van miljoenen vrouwen en mannen. De presentatrices hebben inmiddels een sterrenstatus bereikt. Met hun internationale carrière zijn zij bij uitstek het voorbeeld van hoe je in een westerse samenleving succesvol kan zijn als moslima.

Mannen en Emancipatie

Een ander thema waaraan E-Quality in het kader van WE CAN aandacht besteedt is de rol van de man in het emancipatieproces. Dit onderwerp staat hoog op de agenda van het rijk, gemeenten en maatschappelijke organisaties. Het Ministerie van OCW heeft in de emancipatienota de emancipatie van jongens en mannen uit etnische minderheden als speerpunt opgenomen, en op verzoek van de Tweede Kamer zijn er inmiddels ook diverse plannen om mannen in het algemeen te stimuleren meer tijd te besteden aan zorgtaken. Ook gemeenten hebben aandacht voor de rol van mannen bij emancipatie. Zij zijn actief op zoek naar goede methodieken, werkvormen en voorbeelden om hier verder gestalte aan te geven.

Op de E-Quality-expertmeeting 'Mannen en Emancipatie in Nederland' van 8 januari jl., bleek dat er veel behoefte is aan een podium om ervaringen en kennis uit te wisselen.

Voor de WE CAN startconferentie presenteren E-Quality, FORUM, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling, Vizyon en MOVISIE onder de noemer 'Man-zijn in Nederland' vier verschillende activiteiten:

- Workshop 'Man Actief: activering van zwarte, migranten- en vluchtelingenmannen in een kwetsbare positie'. Vizyon en MOVISIE ontwikkelden deze methodiek in de praktijk, samen met pilotorganisaties in de vier grote steden.
- Het E-Quality-onderhandelingspel. Samen met de zaal speelt E-Quality dit spel, waarin mannen en vrouwen kunnen leren om beter te onderhandelen over de verdeling van taken in zorg en arbeid.
- Presentatie en debat over 'mannelikhedscoderingen' (MOVISIE/FORUM/E-Quality).
- Presentatie en discussie over 'huismannen' en 'de man internationaal' (E-Quality).

MANNEN ALS ROLMODEL

In Rotterdam spoort het E-team mannen met verschillende etnische achtergronden aan om mee te werken aan de emancipatie van vrouwen. Meer hierover kunt u lezen in de Reportage op pagina 4-5.

Voor meer informatie over de WE CAN campagne: www.wecan.nl.

MANNEN VAN ROTTERDAMS E-TEAM STIMULEREN EMANCIPATIE VAN VROUWEN

‘MET ÉÉN HAND KUN JE NIET KLAPPEN’

Leonie van den Schoor

Het emancipatieproces van zowel mannen als vrouwen bevorderen. Dat is het doel van het Rotterdamse E-team. Het team bestaat uit 12 mannelijke vrijwilligers met uiteenlopende culturele achtergrond die de discussie over gelijkwaardigheid van mannen en vrouwen aangaan. “Vrouwen hoeven niet alles alleen te doen.”

Opruimen, boodschappen doen, koken en afwassen. Veel mannen doen het huishouden af als vrouwenwerk. Zo niet de Rotterdammer Edward Wireko. Hij vindt het leuk om thuis zijn handen uit de mouwen te steken. “Ik ben bij mijn moeder in Ghana opgegroeid en zij heeft me veel huishoudelijke dingen geleerd. Ze stuurde niet alleen mijn zusjes de keuken in. Daar heb ik later toen ik zelfstandig ging wonen, veel profijt van gehad.” Huishoudelijk werk is een taak voor iedereen, niet alleen voor vrouwen, vindt Wireko. Net zoals het opvoeden van kinderen overigens. “Een kind heeft ook een vader nodig.”

Vorig jaar zag Wireko een oproep in de plaatselijke krant om lid te worden van het E-team, een groep mannen die zich inzet voor de emancipatie van de vrouw. Zijn interesse was meteen gewekt en hij meldde zich aan. Sindsdien roept hij mannen uit de Ghanese en Afrikaanse gemeenschap op om niet al het huishoudelijk werk aan hun vrouwen over te laten. “Er staat nergens in het wetboek dat alleen vrouwen de keuken in mogen. Je moet het samen doen, vrouwen ook de kans geven zich te ontwikkelen.”

Belangrijke rol

Mannen spelen een belangrijke rol bij de emancipatie van vrouwen. Die rol wordt de laatste tijd steeds vaker benadrukt. Zo lanceerde de PvdA vorig jaar het ‘Plan van de Man’ met daarin tien concrete maatregelen om mannen de kans te geven meer tijd te besteden aan het vaderschap. GroenLinks stelde voor het kraamverlof voor partners bij de geboorte van een kind uit te breiden van twee dagen naar twee weken. Minister Plasterk stelde geld beschikbaar voor het oprichten van vadercentra in verschillende gemeenten.

En ook internationaal staat de bijdrage van mannen in de emancipatie op de agenda: het hoofdthema van de VN-commissie over de status van de vrouw (CSW) is dit jaar ‘een gelijke verdeling van verantwoordelijkheden tussen mannen en vrouwen’. Kortom, mannen krijgen van alle kanten de oproep en stimulans om partner te worden in het emancipatieproces.

In Rotterdam spoort het E-team mannen uit allerlei culturen aan om mee te werken aan de emancipatie van vrouwen. De 12 vrijwilligers van het E-team gaan discussies aan met mannen uit hun etnische gemeenschap, ze doen mee aan workshops, bezoeken middelbare scholen, buurthuizen en zelforganisaties, staan op het podium bij festivals en verkondigen hun boodschap via radio en andere media. Het E-team is een initiatief van het Platform Buitenlanders Rijnmond (PBR). “Emancipatie is te lang beschouwd als een zaak van vrouwen alleen”, zegt Mohamed Bibi, coördinator van het PBR. “Maar met één hand kun je niet klappen. We wilden de emancipatie een duwtje geven. Daarom besloten we een club van actieve, betrokken mannen op te richten, die de boodschap kon overdragen op allerlei doelgroepen in de stad.”

Het E-team is erg divers samengesteld. Zo zijn er leden van Nederlandse, Marokkaanse, Turkse, Antilliaanse, Surinaamse, Iraanse, Ghanese en Soedanese afkomst, leden die werkzaam zijn in de politiek, reclassering en openbaar bestuur, leden die nog studeren of al met pensioen zijn. Die diversiteit is bewust nagestreefd, want, zo zegt Mohamed Bibi, “alleen zo kun je de verschillende bevolkingsgroepen in de stad Rotterdam bereiken.”

Meer begrip

De gemeente Rotterdam is blij met het initiatief van het PBR en ondersteunt het E-team met een subsidie. “Het inschakelen van mannen is van wezenlijk belang voor de emancipatie van vrouwen”, zegt Erika Nemeth, beleidsadviseur integratie en emancipatie van de gemeente Rotterdam. “Je kunt vrouwen wel iets aanbieden, maar als haar omgeving daarin niet meegaat, beklijft het niet. Dan komt ze terug van een activiteit en zit er een man thuis op haar te wachten met de

E-team Rotterdam: partners in emancipatie. Geheel re



vraag: wanneer is het eten klaar?"

Nemeth vergelijkt het E-team met de P-teams die her en der in het land actief zijn: de participatieteams die bestaan uit geslaagde vrouwen met verschillende etnische achtergronden en die fungeren als rolmodel voor andere vrouwen. "Het E-team kan ervoor zorgen dat de attitude van mannen verandert, dat er meer begrip ontstaat voor en behoefte is aan vrouwen die zelfstandig zijn."

Evenwicht

Het E-team richt zich niet alleen op mannen van buitenlandse afkomst, ook autochtone mannen hebben nog een weg te gaan. Voormalig boksschoolhouder Johan Hartog (65) probeert daar een steentje aan bij te dragen: "Het gaat erom dat je het met elkaar, als man en vrouw, beter krijgt. Je moet samen een goed evenwicht zien te vinden. Zeker als je jong bent moet je afspraken maken met elkaar.

Niet alleen over wie de afwas doet, dat is *peanuts*, maar over hoe je het werk en de zorg gaat verdelen als er kinderen komen. Dat gebeurt nu veel te weinig."

Omdat Hartog is getrouwd met een Mexicaanse, probeert hij onder andere de Zuid-Amerikaanse gemeenschap in Rotterdam te bereiken. "Dat is best moeilijk, het zijn echte macho's. Sommige mannen maken een paar kinderen bij een vrouw en zijn dan weer weg. Die mannen moet je aanspreken op hun gedrag." Op verjaardagsfeesten en andere bijeenkomsten snijdt hij het onderwerp regelmatig aan, de reacties zijn lacherig. "Ze maken het een beetje belachelijk. 'Vrouwen hebben het toch goed hier', zeggen ze dan. Veel mannen vinden het vreemd om over emancipatie van de vrouw na te denken."

Ook Edward Wireko stuit nog op weerstand in discussies over gelijkwaardigheid tussen mannen en vrouwen. "Het botst

met onze Afrikaanse cultuur, zeggen veel mannen. Ik houd hen dan voor dat we nu in een andere tijd en omgeving leven. We moeten de fouten van onze ouders corrigeren. Die boodschap probeer ik over te brengen. Dat begint nu, na een paar maanden, langzaam door te dringen." Beide mannen zouden het een goed idee vinden als het Rotterdamse E-team navolging krijgt in andere gemeentes. Jan Hartog: "Eigenlijk zouden er E-teams in het hele land moeten zijn. Dit is pas het begin."

Heeft u *good practices* op het gebied van mannen en emancipatie? E-Quality hoort ze graag van u. U kunt uw reactie mailen naar redactie@e-quality.nl.

rechts in beeld: Edward Wireko.



TIPS

Waar aan moet je denken als je een mannenteam voor emancipatie wilt opzetten? Enkele tips en adviezen van Mohamed Bibi van het PBR:

- zorg voor een divers team (culturele achtergrond, leeftijd, talenkennis, milieu) zodat hun bereik groot is;
- investeer in eenheid binnen het team, begin met een training zodat alle neuzen één kant op wijzen;
- zorg voor een centraal aanspreekpunt in de groep;
- plan de activiteiten goed, belast de mannen niet teveel, het zijn immers vrijwilligers;
- blijf het team onderhouden;
- zorg voor goede faciliteiten (o.a. plek waar ze kunnen samenkomen/vergaderen);
- zorg voor publiciteit;
- laat een professioneel coördinator het team ondersteunen;
- een kleinschalig team van bijvoorbeeld drie mannen is ook al voldoende om een discussie op te starten;
- tot slot: geloof erin dat een mannenteam de emancipatie kan bevorderen.

CNV-BESTUURDER YVON VAN HOUDT OVER COMBINATIE GEZIN EN WERK: 'VERLOFREGELINGEN MOETEN RUIMER'

Leonie van den Schoor

Hoe kun je de combinatie arbeid en zorg verbeteren? Die vraag staat centraal op de conferentie 'Werkende gezinnen'. Vakbond CNV zat ter voorbereiding in een klankbordgroep en is een van de deelnemers aan de conferentie. CNV-bestuurder Yvon van Houdt: "Wij zijn voor keuzevrijheid van ouders, zonder daarin normatief te zijn."

Veel werkende ouders worstelen ermee: hoe kun je je werk goed doen zonder dat je gezin eronder lijdt, en vice versa? Het is permanent zoeken naar het juiste evenwicht. Tijdens de conferentie 'Werkende gezinnen' op 9 maart passeert een aantal good practices en slimme combinaties van werk en privé de revue. Drie ministeries tekenden samen voor de organisatie van de conferentie: Jeugd en Gezin, Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Doel van de conferentie is te komen tot een gemeenschappelijke werkagenda om de combinatie arbeid en zorg te verbeteren.

Ook de vakbond CNV is vrij actief op het terrein van arbeid en zorg. Zo biedt de bond hun leden trainingen en workshops over balans in gezin en werk. Vorig jaar lanceerde het CNV een website met overzichtelijke, handige informatie over bestaande verlofregelingen, subsidies en mogelijke belastingvoordelen.

Waarom heeft het CNV zoveel belangstelling voor het gezin?

"Het gezin is voor veel mensen de basis van waaruit ze keuzes maken. De tijd dat je een gezin vormt is voor ouders met een of meer kinderen toch al gauw zo'n 20 tot 25 jaar. Dat is een lange periode. In die tijd krijg je onherroepelijk te maken met de combinatie gezin en werk.

Jarenlang was 'het gezin' min of meer taboe. Op zich is het daarom al positief dat de overheid het gezin nu in combi-

natie brengt met werk. Dat de conferentie van de drie ministeries 'werkende gezinnen' wordt genoemd vind ik positief. Nu wordt er eindelijk erkend dat deel uitmaken van een gezin consequenties heeft voor je werksituatie."

Wat doet het CNV om de combinatie arbeid en zorg makkelijker te maken?

"Op de eerste plaats pakken we dat aan via de cao's. Daarin willen we steeds meer maatwerk: werknemers moeten zelf kunnen bepalen hoe ze hun verlofdagen inzetten. Ook willen we afspraken die werknemers op individueel niveau hebben gemaakt om gezin en werk beter te kunnen combineren, naar een collectief

niveau tillen. Stel dat een werknemer met zijn leidinggevende heeft afgesproken dat hij 's ochtends pas om half 10 begint met werken, omdat hij zijn kinderen eerst naar school wil brengen. Dan zou je die mogelijkheid misschien voor iedereen kunnen afspreken.

Verder lobbyen we voor wettelijke regelingen. Zo zou het recht op schooltijdbanen opgenomen moeten worden in de Wet aanpassing arbeidsduur. Werknemers kunnen dan hun werktijden laten samenvallen met de schooltijden van hun kinderen. Het zijn overigens niet alleen regels waar het om gaat, ook de cultuur moet veranderen. Om die cultuuromslag te bereiken, maken we het onderwerp bespreekbaar. Niet alleen aan de keukentafels moeten ouders overleggen hoe ze het organiseren, ook aan directietafels moet er over dit thema worden gesproken."



Yvon van Houdt: "Niet alleen aan de keukentafels moeten ouders overleggen hoe ze arbeid en zorg organiseren, ook aan directietafels moet er over dit thema worden gesproken."

Welke concrete voorstellen heeft het CNV dan?

“De helft van de ouders geeft de voorkeur aan kinderopvang door gastouders. Daarom pleiten wij voor een vergoeding voor volwaardige, informele kinderopvang. Ook willen we meer aandacht voor ouders met kinderen in de leeftijd van 12 tot 15 jaar, dat is een kwetsbare leeftijd. Het verbaast me dat niet meer mensen het erover hebben. Verder zijn we voor een verruiming van verlofregelingen, zoals het kraamverlof voor de partner (van twee dagen naar twee weken) en het zwangerschapsverlof voor de vrouw (van 16 naar 20 weken). Het ouderschapsverlof is nu wel verdubbeld, maar nog niet of slechts gedeeltelijk betaald. Wij hebben daarom voorgesteld om bij elk kind een bedrag van tienduizend euro beschikbaar te stellen, zodat het inkomensverlies van ouders die ouderschapsverlof opnemen beperkt blijft. Daarmee zou een modale werknemer 17 weken ouderschapsverlof kunnen opnemen en volledig doorbetaald krijgen. Of 34 weken 50% werken. Het voordeel van ons voorstel is dat ook voor lagere inkomensgroepen ouderschapsverlof mogelijk wordt.”



Er zijn veel partijen betrokken bij het thema arbeid en zorg: vaders, moeders, werkgevers, de overheid, vakbonden. Wie heeft welke verantwoordelijkheid?

“Alle partijen hebben er belang bij dat de combinatie tussen gezin en werk goed is geregeld, zowel de werknemers als de werkgevers en de overheid. Ouders moeten hierin hun eigen keuze kunnen maken, qua financiering en regelgeving. Zij weten zelf als geen ander wat het beste bij hun situatie past. Voor de man betekent dit dat hij goed kijkt of hij ook tijd aan de zorg voor de kinderen kan besteden. Mannen moeten er niet bij voorbaat al vanuit gaan dat vier in plaats van vijf dagen werken onmogelijk is. Werkgevers moeten meewerken aan een goede regelgeving op cao-niveau, zodat verlof en werktijden goed zijn geregeld. In bedrijven bestaat er vaak koudwatervrees. Ze gaan over het algemeen niet zo vernieuwend om met het thema gezin en werk, het staat niet op hun agenda. Toch kunnen werkgevers in tijden van krapte heel creatief zijn. Neem nou het voorbeeld van de ‘moedercontracten’ in de zorgsector. Wegens een tekort aan verpleegkundigen en anesthesiemedewerkers is een aantal ziekenhuizen overgestapt op deze vorm van flexibel werken. Met een ‘moedercontract’ kunnen moeders, en vaders trouwens ook, hun werktijden afstemmen op de schooltijden van hun kinderen.”

Wat vindt u van het 2x4-model, waarin beide partners vier dagen werken? Dit model wordt de laatste tijd van verschillende kanten gepromoot.

“Het 2x4-model kan inderdaad een doorbraak zijn voor de vrouw om meer te gaan werken. Als de man een stapje terug doet op het werk en meer gaat zorgen voor het gezin, kan de vrouw meer werken. De Taskforce DeeltijdPlus hamert erop dat vrouwen meer gaan werken, maar eigenlijk zouden ze ook mannen moeten stimuleren minder te gaan werken.

In mijn generatie zie ik al dat veel mannen een dag minder gaan werken als ze een kind krijgen. Zelf werk ik ook volgens het 2x4-model. Mijn man en ik hebben twee schoolgaande kinderen en werken allebei vier dagen. Maar of het nu gaat om een kostwinnersmodel, een anderhalfverdienersmodel, een model waarin iemand vier dagen van negen uur werkt, of welk model dan ook, geen enkel

model is heilig. De een doet het zus, de ander zo. Het is voor het CNV geen must dat vrouwen en mannen hetzelfde aantal uren werken. Net zomin als we vinden dat iedereen altijd economisch zelfstandig moet zijn. Ik zou het mooi vinden als meerdere patronen gebruikelijk worden. Het is goed als ouders zelf keuzes kunnen maken waarmee ze tevreden zijn. Wij zijn voor keuzevrijheid, zonder daarin normatief te zijn.”

Niet elk gezin ziet er hetzelfde uit. Besteedt het CNV ook aandacht aan diversiteit?

“Uiteraard moet je rekening houden met verschillende situaties. Zo moet je oppassen dat je niet alleen aandacht besteedt aan een betere gezin/werkcombinatie voor hoger opgeleide banen. Telewerken, thuiswerken en flexibele werktijden zijn maatregelen die juist in hogere functies goed van toepassing kunnen zijn. Maar de werknemers die ploegdiensten draaien, zitten in een vast stramien, daar is het moeilijker te regelen. En vrouwen werken vaak in functies waar het juist belangrijk is dat ze aanwezig zijn: de verpleging, de thuiszorg, de detailhandel. Daar biedt thuiswerken ook geen uitkomst. Aan eenoudergezinnen besteden we niet specifiek aandacht. We vinden het goed dat alleenstaande ouders die in de bijstand zitten met kinderen in de leeftijd tot vijf jaar geen sollicitatieplicht hebben. Schop mensen niet de arbeidsmarkt op, maar kijk of je het mogelijk hebt gemaakt dat ze weer de arbeidsmarkt op kunnen. Daarom zijn we wel voor een scholingsverplichting voor deze bijstandsvrouwen.”

CONFERENTIE ‘WERKENDE GEZINNEN’

De conferentie ‘Werkende gezinnen’ is gratis toegankelijk. Plaats: Schiecentrale Studio’s in Rotterdam.

Datum: maandag 9 maart.

Tijd: 12.30 tot 17.30 uur.

Voor meer informatie en aanmelden: www.werkendegezinnen.nl.

WEBDOSSIERS

- **Werkende gezinnen in beleid en bedrijf,** www.e-quality.nl.
- **Gezin en werk,** www.cnv.nl/gezinenwerk.

WIE IS ER WERKLOOS?

Tim de Jong, statistisch medewerker E-Quality

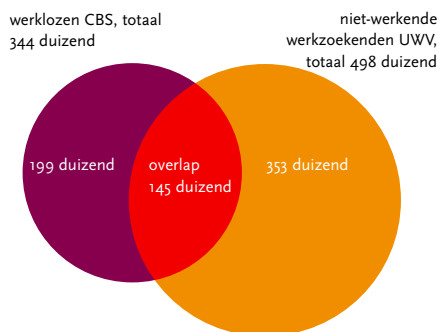
In januari berichtte het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) dat een einde is gekomen aan ruim drie jaar daling van de werkloosheid. Uit voorlopige maandcijfers van eind 2008 blijkt dat de werkloosheid vooral onder jongeren weer in omvang toeneemt. Behalve het CBS publiceert ook het UWV WERKbedrijf (voorheen Centrum voor Werk en Inkomen) werkloosheidspercentages. Eurostat vergelijkt werkloosheidscijfers in Europees verband. Al deze cijfers blijken niet gelijk aan elkaar: verschillende definities leiden tot andere uitkomsten. Wat zijn de belangrijkste verschillen en hoe pakt dit uit voor mensen van verschillende herkomst, leeftijd en geslacht?

De maandcijfers van het CBS zijn gebaseerd op een steekproefenquête onder de beroepsbevolking. Om de ontwikkelingen te volgen zijn de jaarcijfers betrouwbaarder: gemiddeld waren er 304 duizend werklozen in 2008, 40 duizend minder dan in 2007. Op jaarbasis is dus nog geen kentering waarneembaar.

De ‘werkloze beroepsbevolking’ van het CBS verschilt van de populatie ‘niet-werkende werkzoekenden’ van het UWV. In 2008 telde het UWV 417 duizend niet-werkende werkzoekenden. Het verschil is te verklaren uit de gehanteerde definities: ‘Werklozen’ CBS: personen van 15-64 jaar zonder werk of minder dan 12 uur per week werkzaam, die direct beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en actief zoeken naar werk voor minimaal 12 uur per week. ‘Niet-werkende werkzoekenden’ UWV: bij UWV ingeschreven werkzoekenden van 15-64 jaar zonder werk of minder dan 12 uur per week werkzaam. Het gaat dus (deels) om verschillende mensen:

- Niet elke werkloze (volgens de CBS-definitie) staat ingeschreven bij het UWV. Dit zijn vooral mensen die geen uitkering (kunnen) krijgen, zoals herintreders en schoolverlaters. Ook zijn het mensen die tijdelijk werk zoeken.
- Niet iedere bij het UWV ingeschreven werkzoekende is direct beschikbaar en actief zoekend naar een baan van minimaal 12 uur per week. Dit zijn bijvoorbeeld mensen die niet direct beschikbaar zijn (zoals arbeidsgehandicapten), mensen die werk zoeken voor minder dan 12 uur per week, of mensen die langdurig werkloos zijn en het niet meer kunnen opbrengen om elke maand actief te solliciteren.

Aantal werklozen (CBS) en niet-werkende werkzoekenden (UWV), 2007



De overlap tussen de CBS- en UWV-cijfers is relatief klein. Hoe pakt dit uit voor verschillende groepen werklozen?

- Werkloze vrouwen staan vaker dan mannen niet ingeschreven als werkzoekende. Het gaat vooral om herintredende vrouwen die geen recht hebben op een uitkering.
- Ook werkloze jongeren staan lang niet altijd ingeschreven bij het UWV. Een deel van hen is schoolgaand en zoekt een bijbaan of vakantiebaan. Maar ook veel niet-schoolgaande jongeren schrijven zich niet in. Voor veel ouderen geldt de omgekeerde situatie: zij behoren niet tot de werkloze beroepsbevolking maar staan wel als werkzoekende ingeschreven. Dit zijn naast arbeidsgehandicapten ook mensen in een reïntegratietraject.
- Bij mensen met een niet-Nederlandse herkomst is de overlap tussen niet-werkende werkzoekenden (UWV) en de werkloze beroepsbevolking (CBS) nog kleiner. Dit komt onder meer omdat zij vaak niet bij het UWV ingeschreven staan.

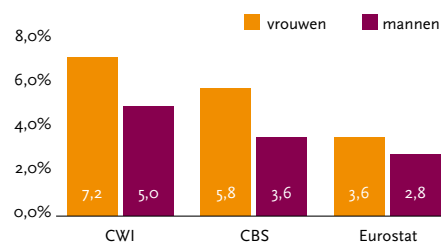
Naast een landelijk beeld geven de cijfers van het UWV vooral informatie op regionaal niveau en per beroepsgroep, om vraag/aanbodontwikkelingen op de arbeidsmarkt te volgen. De cijfers van het

CBS gelden als officiële werkloosheids-indicatoren en worden gebruikt voor landelijke beleidsanalyses en internationale vergelijkingen.

Internationaal

In Europees verband wordt overigens een andere definitie van werkloosheid gebruikt dan in Nederland. De International Labour Organisation (ILO) hanteert een leeftijdsgrens van 15-74 jaar in plaats van 15-64 jaar. Een tweede verschil is de urengrens: iedereen die minimaal 1 uur per week werkt wordt tot de werkende beroepsbevolking gerekend. Het werkloosheidspercentage voor Nederland komt daarmee lager uit dan in de berekeningen van CBS en UWV, en is een van de laagste van Europa (EU-gemiddeld: 7,8% voor vrouwen, 6,6% voor mannen).

Werkloosheidspercentages volgens verschillende definities (2007)



Kwetsbaar

Zowel het UWV als het CBS signaleren sinds eind 2008 een toename van de werkloosheid, vooral onder jongeren. Uit cijfers van de afgelopen jaren is gebleken dat de arbeidsdeelname van mensen met een niet-Nederlandse herkomst meer fluctueert met de conjunctuur dan die van autochtonen. Vrouwen (uit alle herkomstgroepen) zijn vaker werkloos dan mannen. Meisjes met een niet-westerse achtergrond hebben gemiddeld al jarenlang de laagste arbeidsparticipatie (en hoogste werkloosheid). Met de cijfers van het CBS kunnen beleidsmakers de risico's van de economische crisis voor kwetsbare groepen in kaart brengen en hierop gericht werkgelegenheidsbeleid inzetten.

Bronnen:

- Persbericht ‘Werkloosheid begint op te lopen’ (CBS, 2009).
- ‘Maandelijks cijfers over de werklozen en werkzoekenden van het CBS en CWI’ (CBS/CWI, 2008).
- Nieuwsflits arbeidsmarkt (CWI, december 2008).
- Arbeidsmarktjournaal (CWI, november 2008).
- www.eurostat.nl.