



Factsheet

De werkende duizendpoot: Hulpbronnen en barrières voor werkenden die zorgen en leren

In Nederland combineren veel werkenden betaald werk met zorgen of leren. Vaak gaat dit goed, maar soms ervaren werkenden barrières op het werk waardoor ze minder kunnen zorgen en leren dan ze zouden willen of nodig is. Om ervoor te zorgen dat mensen nu, maar ook in de toekomst, kunnen werken, zorgen én een leven lang leren moet worden ingezet op de kwaliteit van werk en is er een combinatie van structurele en culturele veranderingen nodig. Alleen op die manier kunnen werkenden duurzaam en breed inzetbaar blijven. Werkgevers, werkenden en de overheid zijn hiervoor gezamenlijk aan zet.

Werken, zorgen én leren

- In de serie *De veranderende wereld van werk* brengen we in kaart hoe de kwaliteit van werk zich ontwikkelt en welke kansen en risico's er in de loop der tijd voor werkenden kunnen ontstaan op de arbeidsmarkt. We doen dit vanuit het perspectief van de burger, wat betekent dat we oog hebben voor dat wat er voor burgers toe doet. En dat is niet alleen het betaalde werk dat ze doen. De kwaliteit van leven wordt immers bepaald door de optelsom van activiteiten in een breed scala aan domeinen. Omdat veel werkenden kinderen hebben voor wie ze zorgen, mantelzorg geven of zich in en naast het werk ontwikkelen, richt dit rapport zich dan ook op de vraag hoe werk zo ingericht kan worden dat werkenden in staat worden gesteld om op een duurzame manier in deze activiteiten te kunnen participeren.
- De combinatie van betaald werk, zorg en een leven lang ontwikkelen kan knellen omdat tijd, energie en aandacht eindig zijn. Maar onder de juiste omstandigheden kunnen deze activiteiten elkaar juist verrijken. Om inzicht te krijgen in de

omstandigheden waaronder werkenden kunnen zorgen en leren, kijken we daarom naar de hulpbronnen en barrières op het werk die de ruimte hiervoor vergroten en verkleinen. We doen dit op basis van een uitgebreide literatuurstudie en diepte-interviews met experts met een achtergrond in de wetenschap, beleid en praktijk.

De relevantie van brede participatie: nu en in de toekomst

- Kennis over hulpbronnen en barrières kan helpen bij het maken van beleidskeuzes voor het faciliteren van een gezonde, duurzame en brede participatie van burgers. Dit is nu relevant, onder andere doordat de combinatie van betaald werk en zorg bij veel mensen knelt en bij- en herscholing achterblijft, maar wordt in de toekomst nog relevanter.
- De toekomstige samenleving vraagt veel van mensen; om de economie draaiende te kunnen houden, de zorg voor de vergrijzende bevolking op te kunnen vangen en ons te kunnen blijven aanpassen aan veranderende

technologische mogelijkheden is het volgens velen wenselijk dat burgers én meer gaan werken, én meer gaan zorgen én meer blijven leren.

- De vergrijzing betekent bijvoorbeeld dat er meer mantelzorg moet worden gegeven. En naarmate de pensioenleeftijd door de vergrijzing later komt te liggen, omvat de loopbaan van mensen een grotere leeftijdsspanne en neemt de kans toe dat er op meerdere momenten tijdens de loopbaan gezorgd en geleerd wordt. Daarnaast leiden technologische ontwikkelingen en de openheid van de Nederlandse economie naar verwachting tot een dynamische arbeidsmarkt waardoor werkenden continu nieuwe vaardigheden en kennis moeten aanleren.
- Het bij elkaar komen van deze ontwikkelingen kan betekenen dat de combinatie van werk, zorg en scholing nog meer gaat knellen omdat al deze activiteiten tijd, energie en aandacht vragen. Met het oog op de toekomst is het daarom belangrijk te achterhalen hoe we ervoor kunnen zorgen dat mensen deze rollen en taken op een duurzame manier kunnen combineren. Kwaliteitsvol werk dat mensen ondersteunt en ruimte biedt bij het combineren van rollen en taken, kan hierbij een sleutelrol spelen.

Het grensvlak van werken, zorgen en leren

- Voor ongeveer twee derde van de werkenden geldt dat zij naast hun betaalde baan zorgverantwoordelijkheden hebben en/of scholing volgen. Een deel van de werkenden geeft aan het combineren van arbeid en zorg zwaar te vinden. Dit aandeel ligt hoger voor werkenden die mantelzorg geven dan voor werkenden die voor kinderen zorgen. Daarnaast weerhouden werkdruk en zorgverplichtingen sommige werkenden ervan om zich te blijven ontwikkelen.
- Werkenden hebben toegang tot verschillende vormen van ondersteuning waar het de zorg voor anderen en de deelname aan scholing betreft. Zo hebben werkenden recht op ouderschaps- en zorgverlof en zijn er regelingen die scholing stimuleren. Formele mogelijkheden vertalen zich echter niet altijd in daadwerkelijk gebruik.

Barrières en hulpbronnen met betrekking tot de ruimte om te zorgen

- De ruimte om voor anderen te zorgen hangt af van een breed scala aan werkkenmerken. Zo is zeggenschap over hoe men tijd verdeelt belangrijk, maar kent dit tegelijkertijd ook een keerzijde. Bij een deel van de werkenden leidt deze zeggenschap tot vagere grenzen tussen het werk- en thuisdomein, omdat het minder duidelijk is wanneer werk ophoudt en het privéleven begint. De druk die dit met zich meebrengt lijkt zich met name bij hogeropgeleide werkenden te concentreren.

- Ook het contact met leidinggevend en collega's doet ertoe. Zij kunnen praktische en emotionele steun geven, bijvoorbeeld door tijdelijk iemands takenpakket te verlichten of taken over te nemen. Ook voorbeeldgedrag is belangrijk: op het moment dat een leidinggevende open is over de eigen zorgverantwoordelijkheden, is het makkelijker voor werkenden om knelpunten bespreekbaar te maken. Sociale steun lijkt echter onder druk te komen staan op het moment dat er sprake is van korte contracten en lossere werkverbanden.
- Positieve werkervaringen vergroten het welzijn van werkenden en hebben als effect dat zij meer energie overhouden voor zorgtaken. Werkdruk heeft het omgekeerde effect. Er zijn wel tekenen dat werkenden werkdruk beter op kunnen vangen als zij meer hulpbronnen (zoals sociale steun van leidinggevend en collega's) hebben.
- In tegenstelling tot wat vaak wordt verondersteld, is het niet zo dat ieder werkuur direct ten koste gaat van de zorg voor kinderen en mantelzorg. Dit komt onder andere doordat werkenden (en met name vrouwen) de tijd met kinderen sterk beschermen, ouders en mantelzorgers niet de volledige week voor kinderen en zieke naasten klaar hoeven te staan en zorgende werkenden ook op andere activiteiten kunnen 'bezuinigen', zoals vrije tijd.

Barrières en hulpbronnen met betrekking tot de ruimte om te leren

- Een groot deel van de leeractiviteiten van werknemers vindt plaats op de werkplek. Door andere werkwijzen of het uitvoeren van aanvullende taken of een andere functie doen werknemers al werkende nieuwe kennis en vaardigheden op. Werk dat door hen als uitdagend, interessant en afwisselend wordt ervaren, bevordert dit zogenaemde informeel leren. Organisaties kunnen hier voorwaarden voor scheppen door taakverbreding en taakverrijking, waarin werknemers meer verantwoordelijkheid voor de uitvoering van hun taken krijgen. Werknemers worden daardoor breder inzetbaar binnen de organisatie, maar maken zich ook vaardigheden eigen die de overstap naar een andere baan kunnen vergemakkelijken.
- Bij formele scholing spelen direct leidinggevend een belangrijke rol. Een deel van de cursussen en workshops die werkenden volgen wordt door de werkgever betaald of georganiseerd. Werkenden zien vaker af van scholing wanneer ze deze volledig in hun eigen tijd moeten volgen, omdat ze na hun werk te moe zijn, of geen tijd vrij kunnen maken vanwege bijvoorbeeld gezinsverplichtingen. De prikkel om aan scholing te doen is daarom groter als dit onder werktijd plaats kan vinden.

- Ook de achtergrondkenmerken van collega's doen ertoe: mensen die in organisaties en teams werken met meer diversiteit, komen zo in aanraking met meer zienswijzen, kennis en vaardigheden en kunnen hiervan leren.

Verschillen tussen groepen

- Verschillende groepen werkkenden kunnen, willen én mogen andere dingen waar het zorgtaken en leren betreft. Zo geldt voor zowel zorgen als leren dat hogeropgeleide werkkenden en werkkenden met een hogere beroepsstatus zich in veel opzichten in de gunstigste positie bevinden. Om deze groepen aan te trekken en te behouden investeren werkgevers relatief veel in hen, onder andere door hun gunstige arbeidsvoorwaarden en scholingsmogelijkheden te bieden.
- Voor vrouwelijke werkkenden is het makkelijker om naast het werk te zorgen dan voor mannen. Mogelijke verklaringen daarvoor zijn dat zij vaak minder lange dagen en weken maken, ze minder worden aangekeken op het gebruik van regelingen als verlof en leidinggevend en collega's meer begrip hebben voor hun verantwoordelijkheden buiten het werk. Dit verschil hangt samen met een bredere sociale norm waarbij nog altijd van vrouwen wordt verwacht dat zij zorg prioriteren, terwijl van mannen wordt verwacht dat zij hun werk prioriteren.
- De uitgangspositie van werkkenden met een vast contract is gunstiger dan die van werkkenden met een tijdelijk of flexibel contract omdat de duurzame relaties die zij op het werk hebben ervoor zorgen dat er in hen geïnvesteerd wordt en dat ze op meer steun van collega's en leidinggevend kunnen rekenen. Werkgevers investeren minder in de scholing van tijdelijke werknemers vanwege het lage rendement hiervan. Zelfstandigen ervaren onzekerheid, maar hebben ook relatief veel flexibiliteit die zij kunnen inzetten om werk en privé op elkaar af te stemmen en leerzame uitdagende klussen op te pakken.

Toekomstige kansen en knelpunten

- Als de arbeidsmarkt als gevolg van de uitstroom van grote groepen ouderen krappert wordt, dan vergroot dat in principe de onderhandelingsmacht van werkkenden. Werkgevers zullen dan meer geneigd zijn om aan de wensen van werknemers met betrekking tot de ruimte om te zorgen en leren tegemoet te komen.
- Technologisering biedt veel mogelijkheden om werk makkelijker te combineren met zorgen en leren. Zo kan meer op afstand worden gewerkt, gezorgd en geleerd. Tegelijkertijd kan het vervagen van de grenzen tussen domeinen ook voor stress zorgen omdat werkkenden altijd en overal bereikbaar zijn.

- Een steeds groter deel van de werkkenden in Nederland is zzp'er of heeft een flexibel dienstverband. Mocht flexibilisering van de arbeidsmarkt doorzetten, dan kan dit ten koste gaan van de ondersteuning bij zorgen en leren die werkkenden vanuit het werk krijgen.
- Ervaringen bij eerdere crises suggereren dat de ondersteuning op het gebied van zorgtaken en scholing afneemt in economisch onzekere tijden en oplopende werkloosheid. De coronacrisis zou daardoor de ruimte die door werkgevers aan werknemers geboden wordt om te zorgen en leren kunnen inperken. Tegelijkertijd maakt de toegenomen werkonzekerheid de urgentie en het belang van her- en bijscholing duidelijker en zou dit kunnen betekenen dat met name de overheid en werkkenden zelf hier meer op in gaan zetten. Ook is het denkbaar dat de ervaringen die met thuiswerken zijn opgedaan ertoe zullen leiden dat werkkenden en werkgevers hier ook na de coronacrisis aan willen vasthouden. Dit vergroot de ruimte om tijd naar eigen inzicht te verdelen over werk, zorgen en leren.

Handelingsperspectieven

- Deze kennissynthese laat zien dat hetgeen individuele werkkenden kunnen en mogen waar het zorgtaken en (informeel) leren betreft, afhangt van een combinatie van eigen gedrag, hulpbronnen en ondersteuning vanuit de werkgever. Daarnaast vindt dit alles niet in een vacuüm plaats maar grijpt de bredere maatschappelijke context – met zijn formele instituties en informele spelregels – eveneens in op deze dynamiek. Uit deze constatering volgt dat er gezamenlijk en vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid moet worden nagedacht over het faciliteren van duurzaam en breed participeren in (onder andere) betaald werk, zorg en een leven lang ontwikkelen.
- Indien er interventies op het grensvlak van werken, zorgen en leren worden (door)ontwikkeld, is het aan te raden in te zetten op een combinatie van structurele en culturele veranderingen. Structurele veranderingen kunnen teweeg worden gebracht door bestaande regelingen te optimaliseren en – daar waar deze tekortschieten – aan te vullen. Hierbij kan gedacht worden aan het aantrekkelijker en toegankelijker maken van verlofregelingen en het formaliseren van ondersteuning op het gebied van scholing. De effectiviteit van dergelijke structurele veranderingen zal naar verwachting echter beperkt zijn als er niet parallel wordt ingezet op culturele veranderingen. Op het moment dat het gebruik van (oude en nieuwe) formele vormen van ondersteuning niet geaccepteerd wordt – door de samenleving, werkgever, collega's of de werkkenden zelf – zal het gebruik achterblijven en zal de daadwerkelijke ruimte om te zorgen en leren in zeer beperkte mate toenemen.

De veranderende wereld van werk-reeks

- Deze publicatie maakt deel uit van de scp-reeks getiteld *De veranderende wereld van werk*, die de kwaliteit van werk in de toekomst verkent. Arbeidsmarktontwikkelingen en de kansen en risico's voor de kwaliteit van werk in het verlengde hiervan moeten goed gevolgd worden, omdat zij ingrijpen op het welzijn van individuen, het functioneren van organisaties én de kwaliteit van de samenleving. Kwaliteitsvol werk kan naast een inkomen ook betekenis geven en mensen in staat stellen zich te ontwikkelen. Ook stelt dit mensen in staat hun leven zo in te richten dat ze op een duurzame manier kunnen werken, zorgen én leren.
- Door bestaande kennis over de gevolgen van arbeidsmarktontwikkelingen voor werkenden bij elkaar te brengen, draagt het scp bij aan een kennisbasis voor toekomstbestendig arbeidsmarktbeleid dat zowel werkenden als de samenleving als geheel ten goede komt. Deze kennissynthese is de derde publicatie in deze serie en richt zich op het verband tussen de kwaliteit van werk en de ruimte om te kunnen zorgen en leren. Hierbij wordt ook stilgestaan bij mogelijke kansen en risico's die onder invloed van arbeidsmarktontwikkelingen kunnen ontstaan. Eerder verschenen in deze reeks onderzoeken naar de effecten van platformisering en robotisering voor de kwaliteit van werk.

Zie voor meer informatie ons dossier *De veranderende wereld van werk* op www.scp.nl.

Colofon

Auteurs: Anne Roeters, Alice de Boer, Wil Portegijs, Ralf Maslowski en Jurriaan Omlo
Met medewerking van Ian Koper, Ingrid Ooms, Aukje Smit, Leen Sterckx en Ab van der Torre

Contactpersoon: Anne Roeters, a.roeters@scp.nl, 06-11 41 82 23

U kunt ook contact opnemen met communicatie via pers@scp.nl.