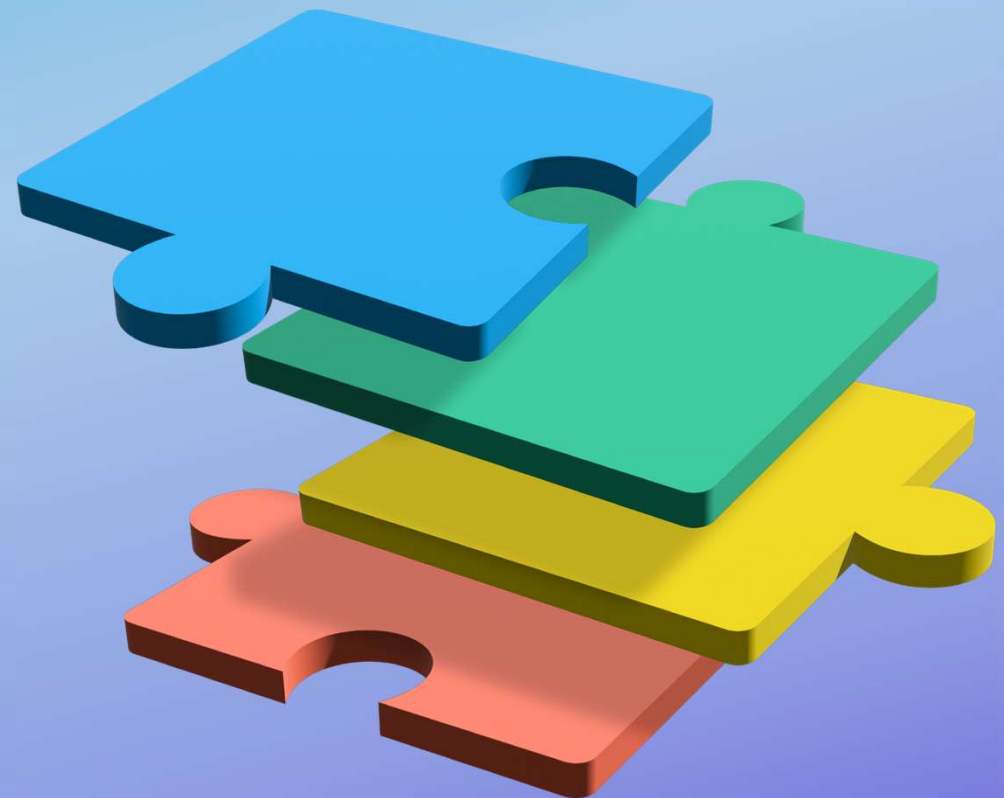


Bouwstenen voor de toekomst

Project Arbeid en Zorg
december 2022

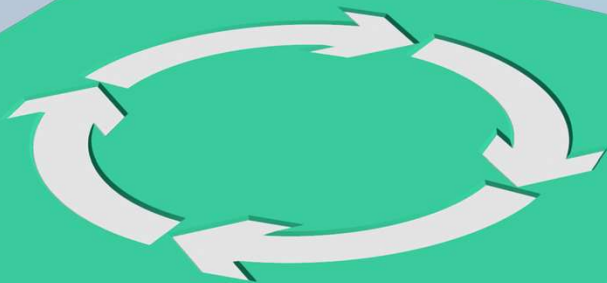


Ontwikkelingen

Context

Noodzaak

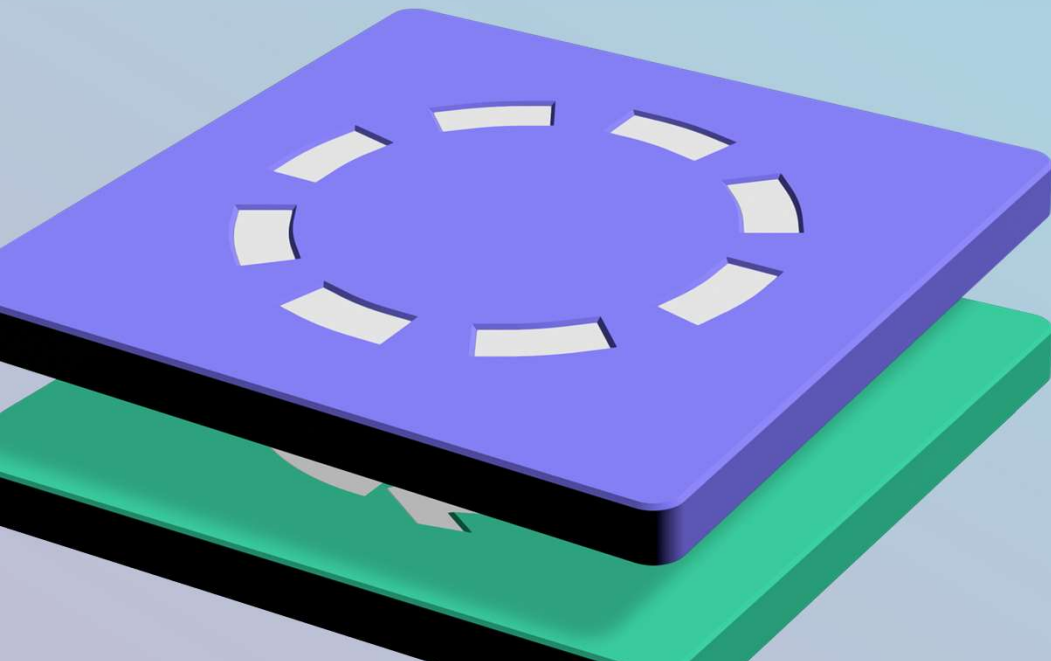
- De vergrijzing, geen/minder verzorgingstehuizen, mensen willen langer thuis blijven wonen, de zorg wordt teruggeschaald en een vermaatschappelijking van de zorg.
- De participatiewet, langer doorwerken, steeds meer mensen (vrouwen) die (willen) werken.
- Er is krapte op de arbeidsmarkt.
- Technologische ontwikkelingen, robotisering en platformisering.



Ontwikkelingen

Context

Noodzaak

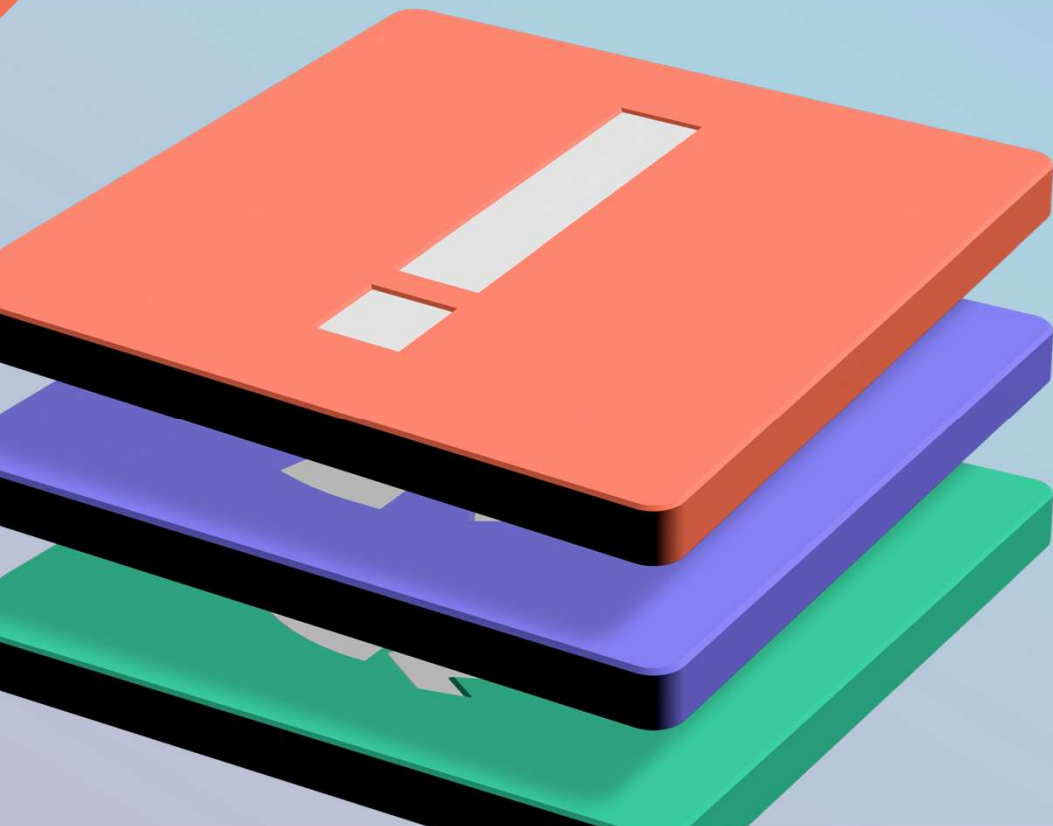


- (Vooral) jongeren combineren volop allerlei taken en hechten belang aan ruimte hiervoor.
- Het aantal werkende ouders neemt toe.
- Het aantal werkende mantelzorgers neemt toe.
- Het is een uitdaging om beide belangrijke activiteiten (werk en zorg) mogelijk te maken naast elkaar.
- Een leven lang leren is steeds meer nodig om inzetbaar te blijven.

Ontwikkelingen

Context

Noodzaak



- Voorkomen van overbelasting, stress, burn-out, verzuim en uitval.
- Aantrekkelijk werkgeverschap.
- Productieve, gemotiveerde en loyale medewerkers.
- Werkgevers/ leidinggevenden hebben hierbij een essentiële rol.

Hoe leggen we SAMEN de puzzel?



Shift vereist bij stakeholders – 1. Werknemers

Uitdagingen

Overbelasting door meerdere taken

Hoge werkdruk

Vermenging werk en privé

Doorbreken van rolpatronen

Werkende principes

Bespreken op het werk

Bespreken aan de keukentafel



Shift vereist bij stakeholders – 2. Werkgevers

Uitdagingen

Scheiding werk-privé bestaat niet meer

Arbeidsmarktkrapte

Burn-out en verzuim

Personeelstekorten

Autonomie vergroten

Werkende principes

Bewustwording is belangrijk

Bespreekbaarheid via 'een goed gesprek'

Maatwerkoplossingen bieden

Leidinggevenden (informereren + equiperen)

Werk en privé verstrengeld

Begeleiding bij terugkeer na verlof

Coaching/ mantelzorgmakelaar

Faciliteren van flexibiliteit in tijd en plaats van werk

Werk maken van maatwerk



Werkgevers

Shift vereist bij stakeholders – 3. Overheid

Uitdagingen

Arbeidsmarktkrapte

Vergrijzing; er is meer zorg nodig

Personeelstekorten in zorg + kinderopvang

Stimuleren

Juiste voorzieningen

Werkende principes

Verlof (ook voor vaders/partners)

Kinderopvang (gratis?)

Eenduidig en stimulerend wettelijk kader

Vereenvoudigen van verlof



Shift vereist bij stakeholders – 4. Sociale partners

Uitdagingen

Maatwerk bieden

Verlof vereenvoudigen

Levensfasedenken

Expertimenteren

Werkende principes

Agenderen

Wederzijdse verantwoordelijkheid van
werknemer en werkgever



Blik op de toekomst



1. Onze visie/overtuiging m.b.t. Arbeid&Zorg is: Een goede werk-zorg balans is essentieel voor het behoud van talent en het aantrekken van nieuwe mensen. Om versnelling te brengen op dit onderwerp zijn verschillende partijen aan zet. Te beginnen met de overheid. Wij zien een enorm belang in het faciliteren van werk-zorg balans door verlofregelingen die de stereotype rolverdeling tussen vrouwen en mannen doorbreken. Ook zijn werkgevers een cruciale schakel. Zolang er vanuit de overheid geen verlofregelingen zijn voor 100% doorbetaling voor partners kunnen werkgevers hier een rol in pakken door dit zelf aan te vullen. Tot slot is het van belang dat mensen weten waar ze recht op hebben, de afgelopen jaren zijn de verlofregelingen uitgebreid, maar we zien in de praktijk dat er nog niet altijd (optimaal) gebruik van wordt gemaakt.
2. Onze missie/doel voor de komende jaren is; gelijke kansen voor iedereen, ongeacht gender of sekse. Hier zetten wij ons voor in bij verschillende onderwerpen. In 2023 ligt de focus op zwangerschapsdiscriminatie.
3. We bieden hiervoor al:
 - het platform www.inclusiefwerkgeverschap.nl met kennisartikelen, good practices en handelingsperspectief
 - ook voor werknemers bieden wij concreet handelingsperspectief en tools. Denk daarbij aan de Werkurenberekenaar die inzicht geeft in het financiële plaatje bij het verhogen of verlagen van werkuren per week. De Werkurenberekenaar kan [hier gebruikt worden](#). Daarnaast zijn er op www.ditwerktwel.nl ervaringsverhalen en nog meer tools voor werknemers te vinden.
 - tot slot publiceren wij werkgeversmagazines over verschillende onderwerpen die invloed hebben op een goede werk-zorg balans, deze zijn gratis online te lezen [via deze website](#).

Blik op de toekomst



1. Werk, gezin en zorg combineren is de uitdaging van veel ouders. Nu, maar ook in de toekomst. Dat moet gemakkelijker worden. Het draait om de juiste voorwaarden zoals verlofregelingen en toegankelijke kinderopvang om werk, gezin en zorg te kunnen combineren. Er wordt nog steeds teveel alleen naar de 'vrouw' gekeken in het huidige systeem van schooltijden, toeslagen en het gebrek aan ondersteuning. Wij denken dat we nu het verschil kunnen maken voor volgende generaties.
2. Ons doel is het combineren van werk, gezin en zorg gemakkelijker maken voor gezinnen. Thuis, maar ook in de landelijke politiek, media en maatschappij.
3. We bieden hiervoor onder andere WatOudersWillenWeten, een online adressenboek met ruim 300 websites vol informatie voor ouders. Op deze site vinden ouders ook een stoomcursus ouderschap. Gouden tips van experts krijgen ouders ook via onze podcast Wat Ouders Willen Weten. Ook [TijdBaas.nl](https://www.tijdbaas.nl) geeft inzicht. Het is een eenvoudige test die inzage geeft in iemands tijdskeuzes en ondersteunt met tips. Speciaal voor werkgevers bieden we ook de TijdBaas training voor werknemers.

Blik op de toekomst

De maatschappij verandert in razendsnel tempo. Dit biedt kansen en uitdagingen voor iedereen. De scheiding tussen werk en privé vervaagt en loopt steeds meer in elkaar over. Met locatie onafhankelijk werken zien we dat ouders hun leven anders inrichten. (levens)fasen, andere taken en (digitale) mogelijkheden bieden steeds andere behoeften, zowel bij vaders en moeders, maar ook bij werkgevers. Daarin moet het uitgangspunt van een gelijkere verdeling tussen werk en zorg meegenomen worden en alle partijen daarin uitdagen.

Visie

- Er moet gewerkt worden aan een betere werk privé balans en ook een betere scheiding tussen beide.
- Wij geloven in het apart benaderen en stimuleren van vaders in het afbakenen van werk en privé zodat zorgtaken beter verdeeld kunnen worden en de aparte rol die een vader heeft in het gezin beter gespeeld kan worden.

Doel:

- Ieder kind een betrokken vader/partner.
- Vaders in de gelegenheid stellen hun ouderschap vorm te geven.

Learnings

- Informatie vooral op de 'harde' kant. Feiten en cijfers. Er is niet altijd aansluiting bij de doelgroep bij het gebruik van voorbeelden.
- De 'wat' is vaak bekend. Vragen gaan over de 'hoe' (richt ik het in, vraag ik het aan, ga ik het gesprek aan?). Tools, maar ook inspirerende voorbeelden helpen daarbij.

What's next?

- We zijn er nog niet. Het is belangrijk de bestaande middelen te blijven onderhouden, te actualiseren en aan te vullen in ieder geval de komende 2 jaar.
- De meeste winst valt nog te halen bij de werkgevers; nog meer werkgevers overtuigen om aan te vullen tot 100% van het salaris.
- Werkgevers ondersteunen met tools, workshops en advies.
- Voor het nieuwe ouderschapsverlof is min of meer eenzelfde 'klus te klaren'. Het is goed om te kijken of we binnen de al ontwikkelde middelen hier meer aandacht aan kunnen geven.

Tools:

[Vaderzoektverlof](#)

[Cultuurtrajecten bij organisaties](#)

Blik op de toekomst



Het leven bestaat (meer dan ooit) uit verschillende onderdelen waar we aandacht (tijd en energie) aan willen besteden. Vaak vormt werk hier een groot aandeel van. Door verschillende fasen, rollen en gebeurtenissen in het leven, kan de behoefte m.b.t. de verdeling (tijdelijk) veranderen.

Visie

Wij geloven dat als er ruimte is voor mensen om hun werk te kunnen combineren met andere belangrijke onderdelen van het leven, dit een positieve impact heeft op zowel het individu, als de organisaties waarvoor zij werken en de maatschappij waarin zij leven.

Ons doel

Dat mensen de ruimte ervaren...
om invulling te geven aan hun werk (en daarmee hun leven)...
op de manier die bij hen past...
gedurende verschillende fasen, rollen en/of gebeurtenissen in het leven.

Learnings

- Maatwerk in flexibel werken is de grootste behoefte.
- Bespreekbaarheid op de werkvloer is het startpunt.
- Steun en begrip zijn essentieel.
- Zet levensfase en levensgebeurtenissen centraal.

Tools

- [Platform Werk&](#)
- [Podcast Ruimte voor Werk&](#)
- [Werk& Visie Carroussel](#)
- [Werk& Weekly Workout](#)
- [Good practices werkgevers](#)

Blik op de toekomst



Werk& sprak met Alexander Lammerts (Jurist – Legal Counsel) en Alette Ducro (Strategisch HRD Adviseur) bij Oost NL.

[Luister podcast](#)



Werk& sprak Carolien Bijen, Chief People Officer bij WNF.

[Luister podcast](#)



Werk& sprak Gert-Jan Aleman, manager van het Arbo Centrum en Vitaliteitsmanager bij Gemeente Den Haag.

[Luister podcast](#)



Werk& sprak Robert Boulogne, Adviseur toekomst van werken bij Achmea.

[Luister podcast](#)

maak een keuze en start de carroussel!



Ambitie



Aanpak



Actie

[Naar Carrousel](#)



[Naar Weekly Workout](#)