

**Martijn de Wildt,**  
**organisatieadviseur en**  
**Taskforcelid: veel talent**  
**blijft onnodig onbenut**



## 'Weinig werkgevers praten met hun werknemers over deeltijdwerk'

# Taskforce wil dat deeltijders meer gaan werken

In de jaren negentig nam de werkgelegenheid in de horecabranche fors toe. De recessie gooit nu even roet in het eten, maar naar verwachting zal de werkgelegenheid zich weer positief ontwikkelen als de economie aantrekt. De bedrijfstak zet de komende jaren in op meer scholing en opleiding om het grote aantal ongediplomeerde medewerkers terug te dringen. 'We willen de bekwaamheden van onze werknemers verzilveren.'

*Elke van Riel*

'Nederland kent een hoge arbeidsparticipatie, maar vrouwen werken slechts weinig uren. Dat betekent dat veel talent onbenut blijft', zegt organisatieadviseur Martijn de Wildt. De Taskforce waarvan hij deel uitmaakt startte op 1 april 2008 en wil vrouwen met kleine deeltijdbanen (minder dan 25 uur per week) stimuleren meer te werken. Dat is niet alleen nodig om vergrijzing en ontgroening het hoofd te bieden, maar ook om de economische zelfstandigheid van vrouwen te vergroten.

### Kansen

Veel vrouwen in kleine deeltijdbanen geven aan dat ze vijf uur per week meer willen werken, zo blijkt uit het afgelopen november verschenen rapport *Verdeelde tijd* van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). De Taskforce heeft berekend dat hiermee ruim een half miljoen voltijdbanen kunnen worden ingevuld. Daarvoor moet wel het nodige veranderen.

'Flexibiliteit in werktijden en carrièrepatronen is van groot belang', zegt De Wildt, directeur/mede-eigenaar van organisatieadviesbureau Qidos en expert op dit gebied. 'Nu wordt van werknemers verwacht dat ze voor hun vijfenveertigste, dus in de spitsuurtijd van hun leven, carrière maken. Maar de periode tussen 25 en 45 jaar is even lang als de periode tussen 45 en 65 jaar. Daar liggen veel kansen. In die spitsuurperiode zouden ouders van jonge kinderen beiden vier dagen kunnen werken.'

### Debat

De Taskforce wil bovenal een maatschappelijk debat aanjagen. De Wildt is teleurgesteld in de mannen van zijn generatie. 'Nog altijd geven veel mannen aan dat parttime werken niet kan in hun baan, vooral in de commerciële sector. Vervolgens hebben ze wel tijd om een intensieve cursus van een dag per week te doen.' Zelf heeft hij twee jonge kinderen (acht maanden en bijna drie jaar).

Hij werkt veertig uur per week, maar is iedere maandag thuis. Zijn vrouw, ook organisatieadviseur, is twee dagen thuis en werkt 32 uur. Ze werken regelmatig 's avonds, 's ochtends vroeg, of in het weekend. De Wildt pleit ervoor om meer te denken in termen van klussen en minder in termen van aanwezigheid. Maar hij realiseert zich dat dit voor hoogopgeleiden makkelijker is en dat iedere situatie om zijn eigen oplossing vraagt. 'Wanneer aanwezigheid op de werkvloer vereist is, zoals in de thuiszorg, kun je mensen invloed geven op hun roosters. KLM doet dat. Ikea laat leidinggevende functies als duobaan vervullen. Ook mogen medewerkers hun zwangerschapsverlof met twee maanden onbetaald verlengen.'

Het werkplan *Een en één is drie*, dat de Taskforce in juli publiceerde, bevat voorstellen over onder meer flexibilisering van werktijden, zelfroosteren en telewerken. Er komen pilots in bedrijven, belastingmaatregelen om meer werken aantrekkelijker te maken en een webwijzer waarmee mensen kunnen uitrekenen wat dat oplevert. De Wildt: 'We gaan ook onderzoek doen, onder meer in de sectoren onderwijs en zorg. Hier wordt veel parttime gewerkt en ontstaat de komende jaren grote krapte. Werkgevers blijken echter nog weinig met hun huidige werknemers om de tafel te gaan zitten om antwoord te krijgen op de vraag: wat heb je nodig om meer uren te gaan werken?'