

Vergaderjaar 2009–2010

**30 420**

## **Emancipatiebeleid**

**Nr. 155**

### **BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 6 september 2010

Op 17 december 2009 heeft de Tweede Kamer tijdens een overleg over vrouwenemancipatiebeleid de gewijzigde motie Bouchibti/Van Gent (TK 2009–2010, 30 420, nr. 149) aangenomen. In deze motie wordt de regering verzocht om te onderzoeken op welke wijze haar eigen werkgeverschap meer gezinsvriendelijk kan worden en de Kamer daarover te informeren voor 1 juli 2010.

Ik kan u mededelen dat het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties samen met Jeugd en Gezin eind februari 2010 een rijksbreed onderzoek is gestart naar de gezinsvriendelijkheid van het Rijk als werkgever. Het onderzoek is inmiddels afgerond. Ik wil u hierbij graag informeren over de bevindingen van het onderzoek en de vervolgacties die worden ondernomen.

Het is helaas niet mogelijk gebleken om u voor 1 juli te informeren over de resultaten van het onderzoek.

#### **Resultaten onderzoek**

Het genoemde onderzoek is uitgevoerd in de vorm van een enquête die is uitgezet bij 1 500 leden van het Flitspanel die werkzaam zijn bij het Rijk. De respons bedroeg 43%.

In het onderzoek is gekeken naar de tevredenheid van rijksmedewerkers over hun werk-privé balans en eventuele wensen om deze balans te verbeteren. Ook is gekeken naar de opinie van leidinggevenden ten aanzien van de combinatie werk-privé van hun medewerkers.

Over het algemeen laat het onderzoek een positief beeld zien. 80% van de respondenten geeft aan tevreden (51%) tot zeer tevreden (29%) te zijn met de wijze waarop hij of zij momenteel werk en privé kan combineren. Er blijkt weinig verschil te zijn in tevredenheid tussen werknemers met kinderen (79%) en werknemers zonder kinderen (80%).

Ondanks de hoge mate van tevredenheid overweegt 12% van de respondenten echter om een andere baan te zoeken, minder te gaan werken of te stoppen met werken voor een betere balans tussen werk en gezin/privé. Werknemers met kinderen geven iets vaker aan vanwege de werk-privé balans minder te willen gaan werken. Nog eens 11% van de respondenten overweegt om meer uren te gaan werken als de combinatie werk-privé beter te maken is. Het zijn vooral werknemers met kinderen die dit aangeven.

Overige kanttekeningen van de kant van de ondervraagde werknemers zijn:

- Men heeft meer behoefte aan mogelijkheden om flexibel te werken (o.a. flexibele werktijden, thuis- en telewerken) dan aan verlofregelingen.
- Gebleken is dat tele- of thuiswerken nog onvoldoende mogelijk wordt gemaakt, terwijl dit voor veel respondenten een belangrijke voorwaarde is om werk en gezin goed te kunnen combineren.
- De combinatie werk-privé komt vrijwel niet ter sprake tijdens de sollicitatieprocedure of bij de aanstelling. 62% van de respondenten geeft aan dat de diverse faciliteiten om privé/gezin en werk te combineren niet besproken zijn.
- 11% van de respondenten kan de werk-privé balans niet gemakkelijk bespreekbaar maken met de leidinggevende.
- 10% van de respondenten ervaart geen begrip van de leidinggevende wat betreft de combinatie werk-privé en 6% ervaart geen begrip van collega's.
- Dit terwijl 83% resp. 73% van de respondenten aangeeft dat steun en vertrouwen van de leidinggevende of collega's van groot belang is voor het goed kunnen combineren van werk en privé.
- Respondenten hebben verschillende redenen om geen gebruik te maken van formeel aangeboden voorzieningen.
- Belangrijkste reden is dat zij «er nog niet aan toe zijn gekomen hierom te vragen». Andere redenen die vaak genoemd worden zijn: «het is geen gewoonte hierom te vragen» en «de leidinggevende zal er niet blij mee zijn». Cultuur lijkt een belangrijke belemmering te zijn om van bepaalde voorzieningen gebruik te maken.
- Een groot deel van de respondenten is van mening dat gezinsvriendelijke regelingen ten goede komen aan hun productiviteit (67%), hun loyaliteit (69%) en hun inzet (68%).

### **Conclusies en vervolgacties**

Over het geheel genomen kan worden vastgesteld dat het Rijk al in grote mate tegemoet komt in de mogelijkheden voor zijn werknemers om werk en privé/gezin te combineren.

Twee aandachtspunten kunnen echter worden benoemd. Allereerst is het nodig de ondersteunende organisatiecultuur te versterken. Steun en vertrouwen van de leidinggevende is cruciaal in het goed kunnen combineren van gezin en werk. Het is echter niet altijd een onderwerp van gesprek tussen leidinggevende en werknemer. Ten behoeve van het versterken van de ondersteunende cultuur zal het ministerie van BZK samen met VWS en Jeugd en Gezin dit najaar een rijksbrede bewustwordingscampagne starten onder de noemer «Werken in balans». Hierin wordt aandacht besteed aan (het bespreekbaar maken van) de combinatie werk en privé. Het gaat dan vooral om de combinatie werk en zorg, zowel de zorg voor kinderen als mantelzorg.

Tweede aandachtspunt betreft flexibel werken (mogelijkheid van flexibele werktijden en om plaatsafhankelijk of thuis te werken). Werknemers

geven aan dat dit in belangrijke mate bijdraagt aan het beter in balans kunnen combineren van werk en privé. Flexibel werken is echter nog niet overal binnen het Rijk gemeengoed; het is vanzelfsprekend ook niet voor al het werk binnen de sector mogelijk. Dat neemt niet weg dat het belangrijk is dat waar dat wel mogelijk is flexibel werken wordt toegestaan. Dit is onderwerp van gesprek met de vakbonden, waarbij ook aan de orde is of en op welke wijze de mogelijkheden om flexibel te kunnen werken (ook in formele zin) kunnen worden vergroot. Ik sluit niet uit dat daarover in de komende CAO-Rijk afspraken zullen worden gemaakt.

Ik hoop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd. Tot slot wil ik nog benadrukken dat het Rijk als werkgever (ook) hier een voorbeeld wil zijn voor andere werkgevers. Vandaar dat ik het van belang vind dat het Rijk een goed werkgever is voor werkende ouders en dat het Rijk zich ook als zodanig naar buiten profileert.

De Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,  
A. Th. B. Bijleveld-Schouten