

## Roundtable Sustainability in Career and Care



Voor degenen die er niet bij konden zijn en voor de deelnemers die een samenvatting van deze bijeenkomst willen delen met hun collega's, ontvangt u het verslag over de roundtable Sustainability in Career and Care, georganiseerd door het People Management Center in samenwerking met Tranzo, CSR en Gender Policy op 7 maart 2016 in het kader van het evenement 'Gender Unlimited'.

De middag startte met een inspirerende presentatie van Mary Blair-Loy, associate professor aan de UC San Diego en directrice van het Center for Research on Gender in the Professions, over hoe we huidige normen kunnen buigen. Binnen organisaties bestaan er sociale en culturele structuren die bepalend zijn voor de man-vrouw verdeling op de werkvloer. Culturele modellen over werk devotie en flexibiliteit kunnen moeders in het werkveld benadelen. Ondanks gelijkheidswaarden zijn vrouwen in veel beroepen vaak nog ondervertegenwoordigd en ondergewaardeerd. Vrouwen hebben bijvoorbeeld minder vaak posities met winst en impact verantwoordelijkheid. Hierdoor wordt ongelijkheid versterkt, talent niet gebruikt, en is excellentie en innovatie in gevaar. Sociale structurele patronen zorgen ervoor dat dit gerechtvaardigd lijkt en deze patronen worden ook nog eens versterkt door culturele schema's. Twee van dergelijke schema's zijn bijvoorbeeld werk devotie en flexibiliteit. Het werk devotie schema houdt in dat werk



een roeping is. Mensen gaan met plezier naar hun werk en geven meer dan 100% om zich voor hun baan in te zetten. In eerste instantie lijkt dat dus zeer positief, maar uiteindelijk verminderd dat het aantal uren voor andere dimensies in het leven. Zo hoort bij het werk devotie schema ook het minimaliseren van het zorgen voor een gezin. Wanneer mensen toch uiten dat het zorgen voor een gezin belangrijk voor ze is, worden zij gestigmatiseerd en dit wordt niet gezien als economisch rationeel. Uit een eigen onderzoek van Mary Blair-Loy blijkt ook dat werknemers die kinderen hebben dat zoveel mogelijk verbergen in de US. Vanuit het flexibiliteit stigma wordt dit nog verder versterkt. Mensen willen niet toegeven dat ze steun nodig hebben bij het combineren van werk en familie. Als zij wel gebruik maken van een werk-privé ondersteuningsbeleid, worden deze personen gezien als minder betrokken bij hun carrière. Doordat deze stigma tegenhoudt dat mensen hun privé kant laten zien, wordt er een verkeerde cultuur gecreëerd die stress oplevert. Door een dergelijke cultuur werken moeders erg hard en wanneer ze dan bij de kinderen zijn, bestaat nog steeds het gevoel dat ze niet de volledige aandacht op de kinderen kunnen richten. De take-away message van Mary Blair-Loy is dat we door mythes heen moeten prikken om een positieve verandering aan te brengen. Zij stelt dat we mensen niet moeten straffen, maar juist moeten aanmoedigen om tijd aan het gezin te schenken. Dat blijkt juist goed te zijn voor de productiviteit. Ze noemt het voorbeeld van een team waarbij elk teamlid verplicht 1 avond vrij moet zijn. Er is dus elke avond één teamlid niet bereikbaar, waardoor het team zelf met oplossingen moet komen en daardoor productiever wordt. Dus doorbreek bestaande stigma's en moedig werknemers juist aan om niet alleen op het werk te focussen!

Na deze plenaire presentatie zijn we uiteen gegaan en hebben we plaatsgenomen bij één van de drie workshops waarbij dieper ingegaan werd op specifieke zorgkwesties die in organisaties kunnen

spelen; werk en zorg voor anderen, werk en zorg voor jezelf, of werk en zorg voor kinderen. Jeanet van Lieshout, werkzaam bij Stichting Werk en Mantelzorg, en Nicolien van Duin en Erica Buis, werkzaam bij Renault, hebben de workshop 'werk en zorg voor anderen' verzorgd. Zij zijn ingegaan op de vraag hoe arbeid en mantelzorg gecombineerd kan worden vanuit een werkgeversperspectief waarbij Renault een real life case presenteerde vanuit de eigen organisatie. De conclusies uit deze workshop waren dat vooral bekendheid, openheid en bewustwording in de organisatie van belang zijn. Mantelzorg moet bespreekbaar zijn in het team waarbij vertrouwen een belangrijke rol speelt. Verder zal de organisatie verlofregelingen mogelijk moeten maken en ervoor waken dat dit beleid voor mantelzorg passend is bij het bestaande beleid. De tweede workshop over 'werk en zorgen voor jezelf' werd verzorgd door Jac van der Klink, hoogleraar aan Tilburg University, en Helen Mijnaerds, werkzaam bij Centrum Chronisch Ziek en Werk als ervaringsdeskundig job coach. In deze sessie stond centraal wat werknemers in het algemeen en kwetsbare groepen in het bijzonder, zoals (jong) volwassenen met aangeboren of chronische gezondheidsproblemen, mensen met psychische problemen of werknemers die tot op hogere leeftijd doorwerken, nodig hebben om duurzaam inzetbaar te blijven, wat hun eigen rol hierin is en welke rol de (werk)omgeving hierin speelt. Eén van de conclusies uit deze workshop was ook dat er een open cultuur gecreëerd moet worden waarin mensen over mogelijke beperkingen kunnen praten en kunnen aangeven wat ze nodig hebben. De communicatie met collega's is hierin eveneens belangrijk om begrip te creëren voor aanpassingen die een collega nodig heeft en hoe dit mogelijk effect kan hebben op het werk van de andere collega's. De boodschap was dat er een cultuur nodig is waarin geaccepteerd wordt dat sommige werknemers meer ondersteuning nodig hebben om dezelfde kansen te krijgen om hun werk te kunnen uitvoeren en hun waarden in werk te kunnen realiseren. In de derde workshop over 'werk en zorgen voor kinderen' presenteerde Claartje Vinkenburg van de VU Amsterdam samen met Sander Asma van &Samhoud over hoe werk gecombineerd kan worden met het zorgen voor kinderen. &Samhoud heeft al 11 jaar verplicht vaderschapsverlof, een persoonlijk ontwikkelingsprogramma en zomerbonussen (een bonus als je *niet* werkt tijdens je vakantie). Zij hebben hun business en people strategie hierin op elkaar afgestemd en kan als voorbeeld voor andere organisaties dienen. De conclusies uit deze workshop waren dat vertrouwen en openheid ook weer een belangrijke rol spelen in het combineren van werk en gezinsleven. Daarnaast bleek dat er op dit moment bij sommige organisaties een mismatch bestaat tussen de organisatiedoelen en persoonlijke doelen. Geconcludeerd werd dat het van belang is deze doelen op elkaar af te stemmen zodat zowel organisatie als individu kunnen groeien. Hierin kwam ook het verhaal van Mary Blair-Loy naar voren dat werknemers inderdaad het gevoel hebben veel te moeten presteren waardoor weinig tijd voor het gezin over blijft. Hieruit werd geconcludeerd dat de focus niet altijd op 'presteren op alle dimensies' moet liggen, maar dat er ook ruimte geboden moet worden voor bijvoorbeeld het gezinsleven. De oplossing van de zomerbonus die bij &Samhoud geboden wordt, wordt daarom door meerdere deelnemers als vernieuwend ervaren en mogelijke oplossing voor andere organisaties.



Nadat deze inzichten ook gezamenlijk zijn teruggekoppeld, ging de discussie verder tijdens het diner buffet aangeboden door TIAS. We hopen u een volgende keer weer te mogen begroeten bij een Roundtable!

Mocht u nog vragen of opmerkingen hebben naar aanleiding van dit thema, dan kunt u contact opnemen met Marloes van Engen ([M.L.vEngen@uvt.nl](mailto:M.L.vEngen@uvt.nl)).