

CBS:
Vanaf volgend
jaar een tekort
van 300.000
arbeidskrachten

396 antwoorden
Ruim 160
toelichtingen

Resultaten Enquête 3 maart 2011

Gaan vrouwen meer uren aan de slag of halen we 'morgen' kenniswerkers uit het buitenland?

Het serieuze probleem

Op de arbeidsmarkt zal binnenkort een groot tekort zijn aan goed opgeleide medewerkers. Het CPB heeft berekend dat er vanaf volgend jaar een tekort van 300.000 arbeidskrachten zal ontstaan. Uiterst opportuun is dan ook de vraag hoe gaan we dit oplossen?

Gaan we kenniswerkers halen uit het buitenland? Of kunnen we een beroep doen op de groep van bijna 1 miljoen hoogopgeleide talentvolle vrouwen die niet (meer) of in deeltijd werken?

Professor dr. Van Dijk (Hoogleraar Regionale Arbeidsmarktanalyse) gelooft niet dat je vrouwen kunt motiveren. Hij schrijft: *'De meest voor de hand liggende oplossing is dat we minder in deeltijd gaan werken. Er is geen ander land waar zoveel mensen in deeltijd werken als in Nederland. Dat geldt voor maar liefst 75 procent van de vrouwen. Door meer te werken vang je het tekort aan arbeidskrachten relatief eenvoudig op.'* Toch denkt Van Dijk dat dit niet de oplossing is waar uiteindelijk voor wordt gekozen. *'Werknemers in Nederland zijn heel tevreden met het aantal werkuren, ook omdat het hier 'not done' is om je kind vijf dagen naar de crèche te brengen.'* (bron: Rijksuniversiteit Groningen)

Echter, ons gevoel (en ervaring) zegt dat het anders ligt.

- Dat hoogopgeleide vrouwen meer willen en kunnen werken.
- Dat er veel vrouwen zijn, die ambitieus zijn; ze hebben toch niet voor niets gestudeerd,
- Maar er moet dan wel wat veranderen. Maar wat dan?

De vraag was dus :

Hoe zouden we dat het arbeidstekort van 'morgen' moeten oplossen?

Op 1 maart jl. hebben we onder onze relaties een enquête gehouden. We hebben per mail zes vragen gesteld.

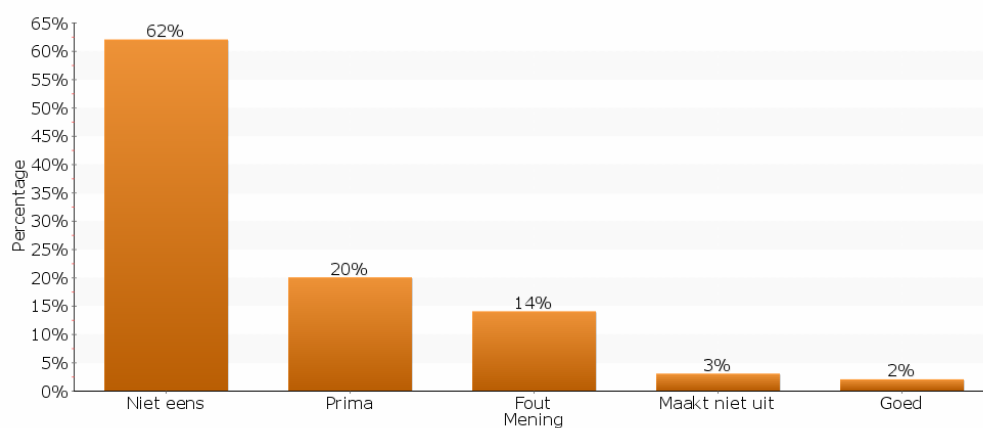
420 respondenten, merendeel hoogopgeleid en vrouw, hebben de enquête ingevuld. De respondenten zijn anoniem.

De eerste vraag luidde :

**19% van de Nederlandse vrouwen werkt 35 uur of meer per week.
81% werkt in deeltijd of niet.**

We vroegen: 'Wat vindt u daarvan?'

- **63%** van de respondenten vindt dit geen wenselijke situatie. Ze kiezen voor de oplossing: **Het moet zo worden geregeld dat meer vrouwen meer uren willen/kunnen werken.**
- **20%** vindt dat de huidige situatie geen probleem is. Ze kozen voor de stelling: **PRIMA. Het is een prachtige verworvenheid dat we deze luxe hebben.**
- **14%** koos voor de stelling: **FOUT. Als afgestudeerde heb je toch ook een verantwoordelijkheid.**



OORZAAK

We vroegen ook:

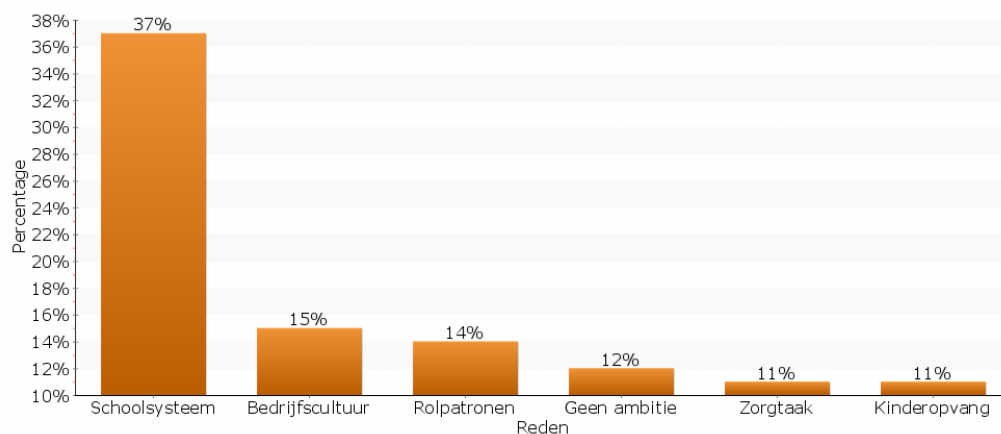
Wat is de oorzaak van de relatief lage arbeidsparticipatie in uren van hoogopgeleide vrouwen in ons land.

- **37%** van de respondenten vindt dat het ontbreken van een, op werkende ouders anticiperend schoolstelsel de belangrijkste oorzaak is.
- **15%** vindt dat het probleem anders ligt. Ze kozen voor de stelling: *Komst van kinderen; vrouwen moeten zorgen, mannen willen niet, past niet in onze cultuur.*
- **15%** Een bijna gedeelde plaats. Deze respondenten kiezen voor de stelling: *Vrouwen vinden hun werk niet meer plezierig, door b.v. een te masculiene bedrijfscultuur.*

14% vindt dat het ligt aan gebrek aan ambitie van vrouwen.

Zo'n **10%** vindt dat het ligt aan de natuur. Die is verantwoordelijk voor het feit dat het vooral vrouwen zijn die voor de kinderen zorgen.

Bijna **11%** legt de oorzaak bij een te dure kinderopvang.



OVERHEID

We vroegen:

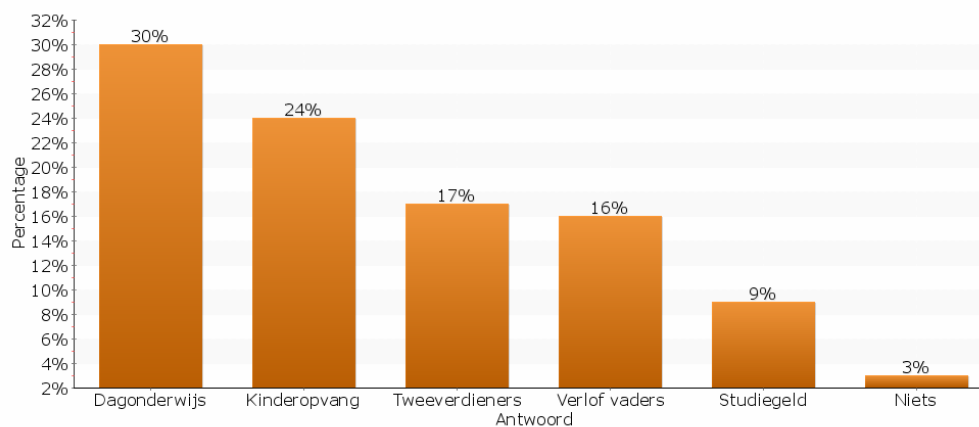
Wat zou de overheid kunnen doen?

- **31%** vindt dat er dagonderwijs moet komen waar leerlingen de gehele dag op school zijn, analoog aan het buitenland (brede school).
- **24%** Vindt een betere en gesubsidieerde kinderopvang wenselijk.
- **18%** zoekt de oplossing in het fiscaal bevoordelen van tweeverdieners.

Zo'n **18%** vindt dat het belangrijk is om jonge vaders een langer zwangerschapsverlof te geven (start ontdekken zorgrol).

Ongeveer **9%** van de respondenten vindt dat de overheid moet zorgen dat hoogopgeleiden hun studiegeld ten dele terug betalen, wanneer er geen of weinig arbeidparticipatie is na de afgeronde studie.

Totaal vindt bijna iedereen (**ca.96%**) dat hier een taak ligt voor de overheid.

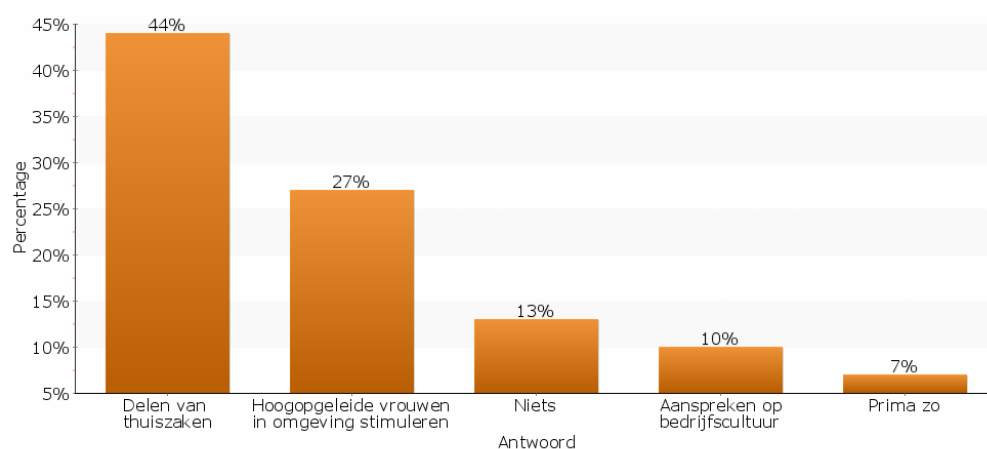


Bij de vraag:

Wat zouden bedrijven kunnen doen, waren dit de meningen:

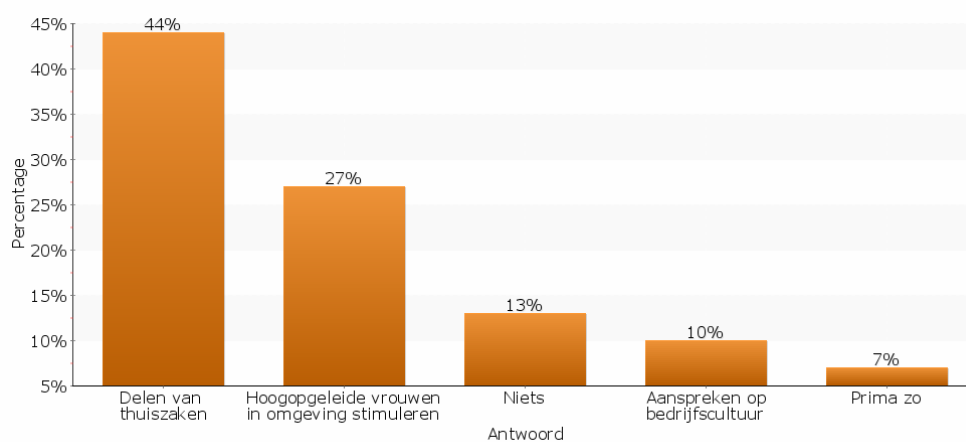
- **29%** vindt dat ondernemend Nederland beter flexibel werken en thuiswerk moeten faciliteren.
- **21%** vindt dat bedrijven meer moeten doen aan talentmanagement gericht op vrouwen met twee banen. (werk en zorgtaken)
- **19%** vindt dat er gewerkt moet worden aan een meer vrouwvriendelijke bedrijfscultuur.

Meer vrouwen benoemen in topposities werd genoemd door **18%** van de respondenten. De noodzaak van kinderopvang door bedrijven wordt door **12%** genoemd.



Thuis goed geregeld

- Op de vraag wat de respondenten zelf zouden kunnen doen antwoordde **44%** dat ze zelf het goede voorbeeld geven door met de partner ook thuiszaken goed te verdelen.
- **27%** geeft aan te trachten hoogopgeleide vrouwen in hun omgeving te stimuleren meer te gaan werken.



Fantastische toelichtingen

We vonden het zeer verrassend dat zoveel respondenten de moeite hebben genomen een persoonlijke toelichting te schrijven. Het geeft een indringend beeld van de praktijk. Na het lezen van die meer dan 160 visies, ervaringen en praktijk cases is het duidelijk:

Er moet echt wat gebeuren.

We hebben al die interessante tekstblokken op de site van SheBusinessConsult geplaatst.

www.SheBusinessConsult.nl >[kennis](#)>[Onderzoek](#)>[Enquête vrouwendag](#)

Enkele voorbeelden van de persoonlijke reacties:

"Allerbelangrijkste is ons schoolsysteem dat ongelijkheid op het schoolplein faciliteert (welke kinderen blijven wel/niet over en gaan na school wel/niet met het busje mee naar de nso) wat op het schuldgevoel inwerkt van werkende moeders."

"Vaak is deze discussie gericht op de opvang van kinderen en/of andere zorgtaken. Wat mij betreft gaat het om de innerlijke motivatie van de mens zelf en de angst om veroordeeld te worden door de omgeving of je eigen kinderen. Als vrouw mogen we best meer masculien reageren. Mijn motto was toen de kinderen klein waren en mopperden over de naschoolse opvang: "tja jongens, papa moet werken. Ik kan er ook niks aan doen!"

"Vooral het meer gelijkrekken van zwangerschapsverlof en ouderschapsverlof-voor-mannen, verkleint de kloof tussen het "risico" dat werkgevers ervaren om vrouwen "in de gevaarlijke leeftijd" in dienst te nemen. Want als men spreekt over buitenlandse kenniswerkers worden daar vooral ook mannen mee bedoeld, die nl. ook geen gevaar van een mogelijk zwangerschapsverlof opleveren!"

"Ik merk dat het loopbaan pad nog erg traditioneel verloopt. Werkgevers nemen geen vrouwen boven de 45 die weer meer energie in hun carrière kunnen en willen steken aan, of laten ze doorstromen."

"Richt ook eens een campagne op mannen. Zij krijgen het steeds zwaarder als zij (lees mannen in leidinggevende functies) het vrouwelijk potentieel niet beter gaan benutten."

"Onlangs is in Amerika, Nederland als gidsland uitgeroepen voor de mogelijkheden van deeltijd werk. De zegeningen van hoogopgeleide moeders voor de opvoeding van hun kinderen was daarvoor de reden. Verruiming van werkmogelijkheden zijn absoluut een must, maar laten wij niet het kind met het badwater weggooien door vrouwen, die naast hun baan het belang van hun opvoedkundige taak in hun gezin hoog in het vaandel hebben, te verketteren."

"Ik ben hoogopgeleid, heb twee universitaire studies, ik solliciteer me suf, op parttime en fulltime banen. Waarom kennis uit het buitenland halen? Het is hier al, maar de arbeidsmarkt wil niet. En als je boven de 40 bent, gaan alle deuren op slot. Het is een starre, onflexibele arbeidsmarkt. Ligt niet per se aan deeltijdwerken. "

"Ik ben 63 jaar, spreek zeven talen, heb elf universitaire studies gedaan (PhD-studies in Leiden), toch geen baan! Waarom? De vooroordelen over vrouwen van 60+ en de machocultuur aan de top in privé sector en overheid! "

EPILOOG

Vrouwen willen meer werken!

In de periode 2002/2008 wilde 6 procent van de mannen in de werkzame beroepsbevolking meer gaan werken, tegen 11 procent van de vrouwen. Vooral deeltijdwerkers die minder dan 28 uur per week werken, willen vaak hun arbeidsduur uitbreiden. Onder deeltijdwerkers wil van de mannen een groter deel meer werken dan van de vrouwen. Zo willen mannen met een middelgrote deeltijdbaan (20 tot 28 uur per week) twee keer zo vaak hun arbeidsduur uitbreiden dan vrouwen.

Omdat vrouwen veel vaker dan mannen in deeltijd werken, is het totale aandeel van vrouwen dat meer wil werken groter dan dat van mannen.

(bron CBS)

We komen dus mensen te kort. Veel mensen. Dat geven de cijfers aan.

Dat lijkt nog niet bij iedereen doorgedrongen te zijn. Om die reden stuurden vorig jaar kopstukken uit wetenschap en bedrijfsleven een brandbrief aan politiek en ondernemend Nederland. In deze brief werd gesteld dat het bedrijfsleven niet goed is voorbereid op de vergrijzing en gevolg van een tekort aan personeel op de arbeidsmarkt. Kortom: we krijgen een probleem. *Als we niets doen.*

We hebben genoeg talent beschikbaar

Nederland telt ca 1,1 miljoen hoogopgeleide vrouwen (HBO en WO).

Het is onzin te denken dat die groep weinig of niet meer wil werken. Ze hebben toch niet voor niets gestudeerd. CBS onderzoek geeft dat ook aan (zie kader). Een grote groep vrouwen wil meer gaan werken.

Ook vanuit economisch oogpunt zul je als maatschappij gebruik moeten maken van dit belangrijke arbeidspotentieel. Niet in de laatste plaats omdat we als maatschappij vinden dat de miljarden die we in het onderwijs investeren ook moeten renderen.

Hét probleem is onze cultuur. Een cultuur waarin mannen en vrouwen bepaalde rollen hebben. En dat is al eeuwen zo. Het grootste deel van de tijd achter ons, waren die rollen zelfs per wet geregeld. Het kost generaties om dat te veranderen. Je ziet wel verschuivingen. Bijvoorbeeld op universiteiten zie je vandaag de dag meer vrouwen afstuderen en met betere cijfers. Maar de weg is nog lang.

Overheid moet sturen

Het rollenpatroon zit (nog) vast. Wanneer we meer vrouwen, meer willen laten werken moeten we wel een omgeving ontwikkelen waarin dat ook makkelijker kan. Dat begint bij de overheid. Ook deze enquête geeft aan, dat meer dan 60% van de respondenten vind, dat wij net zoals in andere landen onze kinderen naar een brede school moeten kunnen sturen. Leuk voor de kids (leren, spelen, sporten) en het geeft beide ouders de ruimte en rust. Ook belastingmaatregelen voor tweeverdieners en betaalbare kinderopvang wordt als belangrijk stuurinstrument gezien.

Bedrijven kunnen/moeten beter anticiperen

Ook uit deze enquête blijkt dat, wanneer je als werkgever een beroep wilt doen op vrouwelijk talent, je meer moet anticiperen op de verschillen. Je hebt, als in een sportteam mensen nodig met verschillende talenten; aanvallers, middenvelders en verdedigers. Je wilt niet dat de één de kloon is van de ander. Vrouwen zijn anders zijn. Ze denken anders, ze reageren anders, ze handelen anders. Dat moet je (willen) gebruiken.

Talentmanagement

De enquête geeft aan dat werkgevers daar meer aandacht voor zouden moeten hebben. Het wordt wenselijk geacht, dat er meer mogelijkheden komen voor flexibel werken. Dat thuiswerken beter wordt gefaciliteerd. De respondenten vinden talentmanagement van belang. Wij merken het ook in onze praktijk. Zo is het niet eenvoudig voor bijvoorbeeld als vrouwelijke accountant of jurist om door te dringen tot de overwegend, mannelijke partnerlaag van hun werkgever. Daar zitten veel haken en ogen aan. Het begeleiden van deze talenten rendeert. Voor de medewerkers en voor de organisatie. Zo is onze ervaring.

Kortom, deze enquête maakt zaken weer eens helder. *Er is nog veel te doen.*

Als we willen en....handelen kunnen de kenniswerkers uit het buitenland de komende jaren dus gewoon thuis blijven.

Drs Vreneli Stadelmaier

Directeur SheBusinessConsult, initiatiefneemster van de SheTalentbank.

SheTalentbank.com

De SheTalentbank is de CV- en vacaturebank van/voor hoogopgeleide vrouwen.
Een initiatief van SheBusinessConsult, Zwarteweg 6e, 1214 GD, Naarden, 035-6923306