

'FLEXIBILISERING VAN WERK IS GOED VOOR VROUWEN ÉN MANNEN'

TASKFORCE MOBILITEITSMANAGEMENT STIMULEERT CULTUUROMSLAG OP WERKVLOER

Leonie van den Schoor

Eind dit jaar rondt de Taskforce Mobiliteitsmanagement zijn werk af. Wat in 2008 begon als een actie om files terug te dringen, is inmiddels verbreed tot een cultuuromslag die streeft naar een manier van werken die niet aan plaats of tijd is gebonden. Een dergelijke flexibilisering van werk maakt de combinatie van arbeid en zorg een stuk makkelijker. Voor vrouwen én mannen.

Twee jaar lang heeft de Taskforce Mobiliteitsmanagement, onder voorzitterschap van Lodewijk de Waal, gewerkt aan 'duurzame mobiliteit'. Het doel was om zoveel mogelijk organisaties bewust te laten omgaan met woon-werkverkeer. Flexibilisering van werk en slimmere reiskostenregelingen moesten leiden tot minder files, betere bereikbaarheid en een hogere productiviteit. De Taskforce Mobiliteitsmanagement (TFMM) vervulde de rol van aanjager en begeleider van dit proces.

De TFMM bestaat uit vertegenwoordigers van het bedrijfsleven, sociale partners en de overheid. Verspreid door het land hebben werkgevers en lokale overheden regionale convenanten afgesloten met afspraken over structurele verbetering van bereikbaarheid en leefbaarheid. In de regio Eindhoven/Den Bosch bijvoorbeeld hebben dertig werkgevers afgesproken om het vracht- en autoverkeer in de spits met 10 procent te verminderen. Ook elders gingen er proeven van start om autoforensen te verleiden voor een ander vervoermiddel te kiezen of om buiten de spits naar kantoor te gaan.

Het Nieuwe Werken

Maar het draait niet alléén om filebestrijding, benadrukt Lars Lutje Schipholt, secretaris van de TFMM. "In 2008 zijn we begonnen met mensen uit de auto te krijgen. Dat hebben we al vrij snel

verbreed naar het 'Nieuwe Werken'. Dat is een containerbegrip dat door iedereen weer anders wordt uitgelegd. Wij definiëren het als plaats en tijd ongebonden werken. Thuiswerken, op flexibele tijden werken of onderweg werken maken er deel van uit. Maar het Nieuwe Werken is méér dan dat, het is ook een cultuuromslag, een verandering in het denken

"Het Nieuwe Werken is een nieuwe manier van met elkaar omgaan"

over wie verantwoordelijk is voor het werk. De traditionele manier van werken is gebaseerd op het top down principe, waarbij de baas de verantwoording draagt. Dat paste bij het industriële tijdperk en de daarbijkorende mechanisatie, waarin de mens het verlengstuk van machines was. Bij het Nieuwe Werken staat de mens centraal, werknemers zijn het grootste kapitaalgoed. Het gaat erom dat zij maximaal tot ontplooiing kunnen komen."

Het Nieuwe Werken gaat uit van een gelijkwaardiger manier van omgaan met elkaar. Werkgevers sturen hun werknemers niet op hun aanwezigheid (input), maar op het werk dat ze afleveren (output). Lars Lutje Schipholt: "Het maakt niet uit hoe en wanneer je je werk doet – overdag, 's avonds of in het weekend – als het werk maar op tijd afkomt en het resultaat goed is. Dat is de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer. Het Nieuwe Werken is een nieuwe manier van met elkaar omgaan: meer gebaseerd op vertrouwen

en gelijkwaardigheid. Ik denk dat vooral vrouwen zich daarin prettiger zullen voelen en er beter in zullen gedijen." Het Nieuwe Werken strookt volgens Lars Lutje Schipholt met de emancipatieagenda. Door flexibilisering van werk wordt het makkelijker om arbeid en zorg te combineren. "Werknemers die flexibel kunnen werken zijn meer de baas over hun eigen agenda. Als een kind ziek is kunnen ze zelf bepalen of ze een afspraak verzetten, dat is hun eigen verantwoordelijkheid. Die betere combinatie van werk en privéleven komt niet alleen vrouwen ten goede, maar ook mannen. Dat zie je al bij de nieuwe generatie, die heeft de zorgtaken beter verdeeld. Hoog opgeleide jongeren vinden het al normaler dat zowel de man als de vrouw vier dagen werkt."

De boot missen

De Taskforce Mobiliteitsmanagement stimuleert het bedrijfsleven om in te spelen op de flexibilisering van werk. Flexibilisering is volgens Lars Lutje Schipholt een must, bedrijven moeten die slag maken anders missen ze de boot. "Jongeren stellen heel andere eisen aan werk: ze hechten meer aan vrijheid, zelfstandigheid, een platte organisatie die mensgericht is. Dat vergt van werkgevers dat ze hun werknemers vertrouwen, los laten. Soms leidt dat loslaten zelfs tot 20 procent meer productiviteit." Flexibilisering van werk lijkt veel voordelen te kennen, maar is dat plaats en tijd ongebonden werken niet alleen iets voor hoger opgeleiden? Wat hebben vrouwen in de thuiszorg of schoonmaakbranche eraan? Of fabrieksarbeiders? Die móeten toch op bepaalde tijden en plekken werken? Lars Lutje Schipholt: "Je ziet inderdaad dat het Nieuwe Werken als eerste wordt opgepikt door hoogopgeleide kenniswerkers. Een sector die daarin voorop loopt is de consultancy, daar staat de mens immers centraal. Bij advieswerk is deze



Lars Lutje Schipholt: “Een betere combinatie van werk en privéleven komt niet alleen vrouwen ten goede, maar ook mannen.”

nieuwe manier van werken makkelijker toe te passen. Maar flexibilisering krijgt ook navolging in andere sectoren. Neem nou de zorginstellingen, daar is zelf-roosteren in opkomst. Vrouwen die in de thuiszorg werken kunnen daardoor makkelijker schuiven met hun diensten en ruilen als er een kind ziek is bijvoorbeeld. Of het in een traditionele fabriek zal aanslaan weet ik niet, dat soort werk zal waarschijnlijk steeds meer naar het buitenland verdwijnen.”

Huiverig

De TFMM is vooral initiërend en conditionerend bezig, onder andere door kennis over mobiliteitsmanagement te ontwikkelen en te verspreiden. Lutje Schipholt vertelt dat het veel tijd heeft gekost om het proces op gang te krijgen. Een remmende factor is de interpretatie van bestaande regelgeving, zoals de Arbwet. “Werkgevers zijn huiverig voor thuiswerken gezien de ergonomische eisen die aan een

thuiswerkplek worden gesteld. Op kantoor kunnen ze wel zorgen voor goed afgestelde bureaus en stoelen, maar op de thuissituatie hebben werkgevers minder zicht. Terwijl ze wel verantwoordelijk blijven voor een goede werkplek. Hier zie je dat de belangen van overheid en bedrijfsleven botsen, het zijn werelden die nog ver uit elkaar staan. Daarin kunnen wij, de taskforce, onze kracht laten zien: wij zien de dwarsverbanden. De overheid wil iets bereiken op het ene gebied (flexibilisering en filebestrijding), maar werkt zichzelf tegen op het andere gebied (door tegenstrijdigheid en onduidelijkheid in de regelgeving). Nu de overheid zelf met het nieuwe werken aan de slag gaat, merkt ze opeens: wat zitten we onszelf toch in de weg.”

De Taskforce heeft zijn initiërende werk eind dit jaar afgerond, maar dat wil niet zeggen dat de klus nu ook geklaard is. Daarom komt er mogelijk een vervolg. Er zijn plannen voor een platform met

de naam ‘Slimmer werken, slimmer reizen’. Dit wordt een samenwerkingsverband van bedrijven en organisaties die ervaringen met elkaar gaan uitwisselen. “De politiek heeft de neiging om de focus te veel op de korte termijn te leggen. Maar dit is niet een project dat je in twee jaar kunt afronden, het is een langdurig transitieproces waar een generatie overheen gaat. Daarom moet je ook oppassen dat je zegt: ‘o, de doelstelling is niet gehaald, het is mislukt, dus we stoppen ermee.’ Korte termijn doelstellingen moeten niet dermate leidend worden dat ze de lange termijn doelstellingen frustreren.”

Meer informatie over de Taskforce Mobiliteitsmanagement en de opvolger ‘Slimmer werken, slimmer reizen’ is te vinden op www.tfmm.nl.