

FNV Vrouwen magazine

UITGAVE VAN DE
FNV VROUWENBOND
juni 2007 nummer 26

HELEEN MEES:

'Vrouwen hier verkwansen hun talenten'

Buitenschoolse opvang

**Van half 8 tot half 7
naar school?**

Pensioenparty

**Pensioenadviseur op
de thee**

Wet Vazalo

**Met een deeltijdbaan
uit de bijstand**

3 Met een deeltijdbaan uit de bijstand

Saskia Noorman den Uyl maakte hier in overleg met de Vrouwenbond een wet voor.

14 Zo kan het ook!

Drie voorbeelden van goed werkgeverschap.

7 Twee weken betaald kraamverlof voor vaders?

FNV VrouwenMagazine peilt de meningen.

18 Pensioen? 'Stom, nooit aan gedacht!'

Pensioenparty moet vrouwen van hun pensioenaversie af helpen.

8 Van half 8 tot half 7 naar school?

In Almere kan het al, straks overal?

12 'Vrouwen hier verkwanselen hun talenten'

Heleen Mees van Women on Top roept vrouwen op meer ambitie te tonen. Een interview.

En verder:

- 4 Column: Judith Ploegman
- 4 In 't Kort: berichten
- 11 De mening: Linde Gonggrijp over succesvolle werving van zwarte- migranten- en vluchtelingenvrouwen
- 17 Waar blijft de tijd: Gifty Manukure over werk, zorg, vrije tijd en pensioen
- 21 Service: nieuws uit de Vrouwenbond
- 22 Service: nieuws uit de FNV
- 23 Anya Wiersma: van de voorzitter
- 23 Colofon + VAT-vrouwen
- 24 Nieuw lid

'Nederland is pas écht geëmancipeerd als het woord emancipatie vergeten is. Als niemand er meer van opkijkt als een vrouw op een toppositie wordt benoemd.'

BIRGIT DONKER, HOOFDREDACTEUR NRC
HANDELSBLAD, IN LIBELLE, MAART 2007

'En man hoeft nooit uit te leggen waarom hij de baas wil worden. Maar wanneer een vrouw dat wil, is de houding: wie denkt ze wel dat ze is? Ze moet zich er veel meer dan een man voor verantwoorden.'

DE FRANSE JOURNALISTE CHRISTINE OCKRENT, AUTEUR VAN
EEN BOEK OVER VROUWELIJKE REGERINGSLEIDERS, IN DE
VOLKSKRANT, APRIL 2007

PRIKKELS

'Het aanzien van het beroep daalt, omdat vrouwen het anders invullen. Ze werken vaker parttime. De salarissen gaan omlaag. Mannen willen carrièreperspectieven. Als ze die niet in de geneeskunde vinden, gaan ze die ergens anders zoeken.'

GERDA CROISET, HOOGLERAAR
MEDISCHE ONDERWIJSKUNDE, MAAKT
ZICH ZORGEN DAT STEEDS MINDER
JONGENS ARTS WORDEN, IN HET NRC
HANDELSBLAD, APRIL 2007

Saskia Noorman den Uyl

VIJF VRAGEN AAN

'Ik wilde investeren in wat moeders in de bijstand wél kunnen'

tekst Irma Slootweg
fotografie Martine Sprangers



'DE OPVOEDING VAN JE KINDEREN DOE JE – ZEKER IN JE EENTJE – NIET IN EEN UURTJE PER DAG'

Het wordt voor alleenstaande ouders mogelijk om met een kleine deeltijdbaan uit de bijstand te komen. Dit is te danken aan voormalig PvdA-kamerlid Saskia Noorman den Uyl, die hiertoe, in nauw overleg met de FNV Vrouwenbond, een wetsvoorstel maakte. Net na haar pensionering werd deze wet, de wet Vazalo, aangenomen door de Eerste Kamer. Een overwinning na jarenlange strijd.

U zal wel blij zijn.

'Na alle inspanning voor deze wet ben ik heel blij dat die eindelijk is aangenomen. Lange tijd zag het er niet naar uit dat het zou lukken, want in de vorige bezetting was eerst een meerderheid van de Tweede Kamer tegen. Op de valreep in oktober, vlak voor de verkiezingen, bleek er een meerderheid voor te zijn in de Tweede Kamer. In de Eerste Kamer stemde het CDA, met dank aan Hannie van Leeuwen, uiteindelijk ook voor. Een mooiere afsluiting van mijn taak als volksvertegenwoordiger is voor mij niet denkbaar.'

Wat is in een paar zinnen de kern van de wet?

'Dat het voor alleenstaande ouders mogelijk wordt om via deeltijdwerk voldoende te verdienen om uit de bijstand te komen. Als een alleenstaande ouder met (deeltijd)werk meer dan € 4475 per jaar verdient, komt zij in aanmerking voor een Vazalo-toeslag. Totaal is een inkomen nodig van 55% van het minimumloon. Op deze manier kunnen alleenstaande ouders dus werk met de zorg voor hun kinderen combineren. Daarnaast is ook geld voor scholing, kinderopvang en subsidie voor extra arbeidsondersteuning in de wet opgenomen.'

Waarom heeft u zo hard geknokt voor deze wet?

'Ik wilde mij er niet bij neerleggen dat éénderde van de alleenstaande ouders, waarvan 95% vrouw, in de bijstand zit waardoor ook zo'n 40.000 kinderen opgroeien in armoede. Ik kwam erachter dat alleenstaande ouders wel willen werken, maar dat dit niet ten koste moet gaan van de zorg voor hun kinderen. Zij zijn daardoor aangewezen op deeltijdwerk en daarmee 'gedwongen' tot een langdurig verblijf in de bijstand en dat is echt geen pretje. Ik wilde investeren in wat die bijstandsmoeders wél kunnen. Het belangrijkste is dat ook zorg gezien moet worden als werk, want de opvoeding van je kinderen doe je – zeker in je eentje – niet in een uurtje per dag. Via de wet Vazalo krijgen alleenstaande ouders de mogelijkheid om wél financieel onafhankelijk te worden. Met goede deeltijdbanen en goede kinderopvang kunnen ze boven het bestaansminimum uitkomen en zo ook de leefsituatie en toekomst van hun kinderen verbeteren.'

Verwacht u dat in de toekomst veel alleenstaande moeders gebruik zullen maken van de Vazalo-toeslag?

'De meest optimistische verwachting is dat tweederde van de alleenstaande ouders in de bijstand uiteindelijk gebruik zal maken van de toeslag. Dat zijn er zo'n 55.000.'

Er gaat eerst geëxperimenteerd worden in verschillende gemeenten voordat de wet wordt ingevoerd. Wat vindt u daarvan?

'Ik vind deze experimenten geen slecht idee. Daarmee kunnen gemeenten bijvoorbeeld onderzoeken of en hoe er goede deeltijdbanen voor deze vrouwen gecreëerd kunnen worden, bijvoorbeeld in de zorg of de kinderopvang. Daarnaast moet er gekeken worden naar goede kinderopvangmogelijkheden. In 2008 kunnen de gemeenten als voorwerk op de wet alleenstaande ouders al voorbereiden via scholing of stage en heeft de belastingdienst de tijd haar systeem aan te passen. De wet kan dan op 1 januari 2009 gelijk goed worden ingevoerd.'



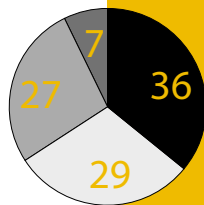
Dag van de arbeid

FNV Jong heeft onderzocht hoe jongeren tot 35 jaar denken over hun toekomst op de arbeidsmarkt. Feestelijke resultaten, gepresenteerd op de Dag van de Arbeid. Jongeren zijn optimistisch over hun toekomst. Ja, ze zien de dreiging van minder ontslagbescherming en van internationale overnames, maar ze zien ook mogelijkheden. Op een arbeidsmarkt die binnen afzienbare tijd gaat schreeuwen om jonge werknemers zien zij hun kansen schoon om arbeidsvoorwaarden af te stemmen op hun wensen. Meer zeggenschap over werktijden! Zowel mannen als vrouwen vinden het in meerderheid belangrijk om werk en sociale omgeving met elkaar te kunnen combineren. Uit het onderzoek blijkt dat minder dan 1% denkt straks fulltime huismoeder of –vader te zijn. Toen ik die 1% terloops noemde in een gesprek met I., die eindeloos veel gepubliceerd en bestudeerd heeft over de arbeidsmarktpositie van vrouwen, was ze erg verrast. Eerst dacht ze dat ze me verkeerd begreep. Maar dat was niet zo. Toen dacht ze dat het wellicht aan het opleidingsniveau van de ondervraagden lag. Maar ook dat is niet het geval. Het onderzoek is een representatieve steekproef. Dan is er sprake van een grote kentering, concludeerde ze. En ze glimachte breed. Dit belooft vooruitgang in de economische positie van vrouwen.

Mij was die grote kentering niet opgevallen. Ik maak immers deel uit van die klaarblijkelijk optimistische generatie vrouwen met enthousiast meevaderende partners. Maar achteraf, na mijn gesprek met I., besepte ik: dit is misschien wel de mooiste uitkomst voor de Dag van de Arbeid. Precies het soort kentering waar zo'n feestdag om vraagt.

Webpoll: prioriteiten van emancipatiebeleid?

In september komt minister Plasterk met een nieuwe emancipatienota. Wat moet volgens u prioriteit krijgen in het nieuwe emancipatiebeleid? Gelijke beloning wordt door 36% van de respondenten op één gezet, gevolgd door economische zelfstandigheid (29%). 27% pleit voor goede betaalbare kinderopvang inclusief tussen- en naschoolse opvang als prioriteit en tot slot zet 7% van de respondenten 'vrouwen aan de top' bovenaan hun verlanglijstje.



Wil je ook je mening geven?
Kijk voor de meest recente webpoll op:
www.fnnvrouwenbond.nl

'Vrouwen willen een papa-dag'

Het is mogelijk om veel meer vrouwen dan nu te interesseren voor een betaalde baan, maar dan moet het wel gemakkelijker worden om werk met de zorg voor kinderen te combineren. Vrouwen willen daarvoor niet meer kinderopvang, maar vooral dat vaders meer gaan zorgen. Daarvoor is vooral een betere ouderschapsverlofregeling nodig. Dat blijkt uit het onderzoek Vrouwenparticipatie 2007, uitgevoerd in opdracht van de FNV. De FNV pleit er dan ook voor dat ouders tijdens ouderschapsverlof 70 procent van het loon doorbetaald krijgen. Nu hebben veel ouders alleen recht op onbetaald verlof. 'Met name vaders voelen zich zo niet aangemoedigd om ouderschapsverlof te nemen', aldus federatiebestuurder Wilna Wind. 'Dat helpt de emancipatie natuurlijk niet veel verder.'

Foto Arenda Oomen



Museum voor vrouwelijke kunstenaars in oprichting

Vrouwelijke kunstenaars zijn in de musea vrijwel niet te zien, ontdekte kunstliefhebber en oud-docente vrouwenstudies Freda Droës. Naar schatting is slechts vier procent van alle kunstwerken die wereldwijd in musea worden tentoongesteld van vrouwelijke kunstenaars.

Uit onvrede hierover werkt Droës, samen met een groot aantal andere vrouwen, aan de oprichting van een museum voor vrouwelijke beeldende kunstenaars in Amsterdam: FemArtMuseum. Kijk voor meer informatie op: www.femartmuseum.nl

Zwartboek. De positie van vrouwen wereldwijd

'Zwartboek is een aangrijpend boek over de wanhopige en vernederende situatie waarin vrouwen zich vaak bevinden. Met indrukwekkende voorbeelden van dat lijden uit alle delen van de wereld, waarbij je echter niet door apathie maar door strijdlust bevangen wordt', aldus Hedy D'Ancona in het voorwoord van dit lijvige boekwerk (473 pagina's). Zwartboek biedt een indrukwekkend overzicht van de situatie van vrouwen aan de hand van vooral indringende reportages en portretten. In vijftig bijdragen, geschreven door journalisten, antropologen, sociologen en andere deskundigen, worden de vijf fundamentele rechten van de mens – veiligheid, integriteit, vrijheid, respect en gelijkheid – getoetst aan die van vrouwen uit alle delen van de wereld en dat stemt niet vrolijk.

Zwartboek – de positie van vrouwen wereldwijd van Christine Ockrent (redactie) kost € 25,- en is te koop in de boekhandel.

Handboek voor werkende moeders

Hollen, rennen, vliegen, altijd haast. De zelfopgelegde dubbele ambitie drukt zwaar op werkende moeders, schrijft Martine Borgdorff, journaliste en moeder van drie kinderen, in het voorwoord van het boek: 'Mama moet werken!' 'Maar', zegt ze, 'dit boek gaat niet over zielige vrouwen, maar over 'happy working moms.' Anders dan de titel doet vermoeden, biedt het geen oplossingen of recepten voor het combineren van werk en zorg. Het boek bevat vooral feiten en meningen over en tips en anekdotes van werkende moeders. 'Ter lering, herkenning en vermaak.'

Mama moet werken kost € 9,90 en is verkrijgbaar in de boekhandel of via www.swpbook.com/926.

Nieuw genderplatform WO=MEN

Met een debat over de rechten van vrouwen wereldwijd is 15 mei een nieuw 'genderplatform' gelanceerd: WO=MEN (women equals men). WO=Men is een vereniging van ruim 40 organisaties en individuen die o.a. wil zorgen voor meer aandacht voor vrouwenrechten en gendergelijkheid bij de Nederlandse overheid, de politiek en ontwikkelingsorganisaties opdat de beloften die ruim tien jaar geleden op de vierde VN wereldvrouwenconferentie in Beijing zijn gemaakt eindelijk ook waar worden gemaakt.

Kijk voor meer informatie op: www.wo-men.nl

De stem van kledingarbeidsters

Grote kans dat de kleren die u draagt onder erbarmelijke omstandigheden zijn gemaakt door vrouwenhanden. 85% van de arbeidskrachten in de mondiale kledingindustrie is vrouw en deze miljoenen vrouwen staan vaak bloot aan buitensporig overwerk, lage lonen en (seksuele)intimidatie. Een arbeidscontract hebben ze meestal niet en vakbonden zijn in veel van de producerende landen verboden. Werken aan verbetering van deze arbeidsomstandigheden, betekent werken aan de empowerment van deze vrouwen. Het boekje 'Made by Women' schetst een beeld van de arbeidsomstandigheden van kledingarbeidsters wereldwijd en laat talloze moedige vrouwelijke activisten aan het woord – in het Westen én in de producerende landen – die vechten tegen deze onderdrukking en uitbuiting. Het boekje 'Made by Women' is gratis en te bestellen bij de Schone Kleren Kampagne, tel. 020 4122785, e-mail: info@schonekleren.nl

Op de foto: Sportschoenenproductie in Thailand



Steunpunt voor studerende moeders

De overheid probeert vrouwen te stimuleren jonger moeder te worden, maar wie zwanger wordt tijdens haar studie loopt vaak aan tegen negatieve reacties, gebrekkige voorlichting en financiële problemen met studievertraging of zelfs uitval als gevolg. Zonde, vindt Annemiek de Jong (27), zelf studerende moeder. 'Als je zwanger bent, kun je nog wel lezen en dus ook studeren.' Zij richtte de Stichting Steunpunt voor Studerende moeders op. Hier kunnen zwangere studenten en studerende moeders terecht voor informatie over bijvoorbeeld wet- en regelgeving en voor lotgenotencontact. De stichting is bereikbaar via tel. 010 2067559 of mail: info@studerendemoeders.nl Kijk voor meer informatie op: www.studerendemoeders.nl



Gereedschapskist voor oudere werkzoekende

Ondanks een groeiende behoefte aan personeel, profiteren ouderen nauwelijks van de aantrekkende economie. Daarom hebben WerkWijzer, Expertisecentrum LEEftijd en het CWI een digitale gereedschapskist ontwikkeld voor werkzoekenden van 45 jaar en ouder. De kist geeft werkzoekenden praktische handreikingen en bevat oefeningen die inzicht geven in verworven competenties en vaardigheden. Ook leert de werkzoekende netwerken en een goed cv opstellen. De oefeningen en informatie zijn gericht op zowel het vinden van een baan in loondienst als op het starten van een eigen bedrijf. De digitale handleiding 'Gereedschap naar werk voor 45-plussers' is te vinden op www.leeftijd.nl

Bewust kinderloos

'Zoals je intuïtief een oermoedergevoel kunt hebben, had ik altijd een niet-oermoedergevoel', aldus één van de geïnterviewde vrouwen in het boek 'Geen kinderen geen bezwaar.' Emily Nobis, redactiefchef bij *Opzij*, laat in dit boek bewust kinderloze vrouwen aan het woord.

Nobis schreef het boek uit verbazing en ergernis over de eeuwige koppeling tussen vrouwelijkheid en moederschap en de vaak negatieve reacties op vrouwen die geen kinderen hebben of willen. Zo gaat vrijwel elk emancipatiedebat over de vraag hoe vrouwen werk en kinderen beter kunnen combineren. In 'Geen kinderen geen bezwaar' laat ze zien dat de vrouwelijke identiteit door veel meer wordt bepaald dan het vermogen te kunnen baren en dat kinderloosheid niet

– zoals vaak wordt verondersteld – de prijs is die vrouwen voor hun emancipatie betalen. Het is juist vaak een bewuste keus die vrouwen nu kunnen maken, dankzij de emancipatie.

'Geen kinderen geen bezwaar' kost € 19,90 en is te koop in de boekhandel.



IN 'T KORT

'Kinderopvang dat gun je elk kind'

Kinderen vinden kinderopvang leuk, het is goed voor hun ontwikkeling en een goede aanvulling op de opvoeding. Met deze boodschap wil de overheid het gebruik van kinderopvang stimuleren. Overigens niet omdat het zo goed is voor de kinderen, maar vooral omdat ze hoopt en verwacht dat daardoor meer vrouwen meer betaald werk zullen gaan doen. Kijk voor meer informatie op: www.datgunjeiederkind.nl

Foto Liesbeth Dinnissen

Marokkaanse moeders over hun migratie

'Trouwen met een man die ons meenam naar het buitenland, kinderen krijgen en nooit meer werken. Dat was alles wat we wilden.' Zo vat Fatima ('56) haar meisjesdroom samen. Fatima is één van de zes Marokkaanse moeders wier levensverhaal wordt beschreven in het boekje 'Land van werk en honing' van Hanina Ajarai en Marjolijn van Heemstra. Het zijn de verhalen van de eerste generatie emigrantes, vrouwen over wie veel wordt gepraat, maar die zelf eigenlijk nauwelijks aan het woord komen. Het is de verdienste van Hanina en Marjolijn dat ze deze vrouwen een stem geven. In het boekje laten ze bovendien ook de dochters aan het woord, waardoor mooi zichtbaar wordt wat er in één generatie vrouwenlevens is veranderd. Zo vertelt Warda, de 26-jarige dochter van Fatima: 'Mijn moeder vindt het erg dat ik niet huishoudelijk begaafd zijn en ik merk dat ze onzeker is over mijn toekomst als echtgenote en moeder. Ik leg haar uit dat ik veel liever mijn best doe op school om daarna een leuke baan te vinden en dat ik in mijn vrije tijd liever boeken lees dan broden bak. Ze heeft zich erbij neergelegd op voorwaarde dat ik een paar Marokkaanse gerechten leer maken.' 'Land van werk en honing' kost € 14,50 en is te koop in de boekhandel.

STELLIG

GroenLinks wil voor kersverse vaders een wettelijke regeling voor twee weken betaald kraamverlof invoeren in plaats van de karige twee dagen die ze nu hebben. Een goed idee? Het FNV VrouwenMagazine peilde enkele meningen.

Vaders hebben recht op twee weken betaald kraamverlof

tekst Hilke Molenaar en Eva Prins

Standpunt Groen Links

'Snel weer aan het werk, voor kleine baby's zorgen is immers vrouwenwerk, zo lijkt de achterhaalde redenering. GroenLinks is het daar niet mee eens. Ook voor vaders én hun kind is het van belang in de prille babytijd uitgebreid kennis te kunnen maken met elkaar. Bovendien kunnen vaders er zijn voor hun partner die zo kort na de bevalling nog herstellende is van die zware klus. Het is niet meer van deze tijd om te verwachten dat oma, de buurvrouw of een vriendin wel even kan bijspringen.'

'Voor welk probleem is dit de oplossing? De noodzaak hiervoor zie ik niet en naar mijn idee heb je toch een heel dringende noodzaak nodig voor je iets wettelijk gaat regelen. In het algemeen vindt VNO-NCW dat verlofregelingen iets zijn dat sociale partners onderling moeten regelen of werkgevers en werknemers zelf moeten uit onderhandelen, zeker omdat er al een wettelijk minimumpakket ligt. In dit geval lijken me de wettelijke regelingen die er zijn voldoende. Een vader kan de twee dagen kraamverlof uitbreiden door ouderschapsverlof op te nemen of eventueel vakantiedagen.'

Guusje Dolsma

secretaris sociale zaken van
werkgeversorganisatie VNO-NCW

Tim Valentijn (38)

werkt in een kledingzaak en is net voor het
eerst vader geworden

'Ik was stikjaloers op mijn vrouw. Ik werk maar drie dagen en heb dus nog een hele week vrij gehad, maar zij kon zich helemaal op Jorre richten. Ik moest mezelf echt los trekken om weer in de winkel kleren te gaan verkopen. Nee, dat was niks. Hoeveel weken hebben vaders verlof in Noorwegen zei je? 7 weken! Nou dat wil ik ook wel.'

'Mijn man heeft ongeveer twee weken vrij genomen. Wij vonden het belangrijk dat hij die eerste tijd thuis was. Dus ja, het zou fijn zijn als daar een verlofregeling voor komt, maar ik vond die eerste weken ook wel erg druk: mijn man thuis, de kraamhulp, iedereen die langs wil komen om de baby te zien. Ik was zelf nogal in de war en moest wennen aan de nieuwe situatie. Achteraf had ik toch graag wat meer tijd voor mezelf gehad. Dus misschien had het mij juist geholpen als mijn man zijn werkritme meteen weer had opgepakt, maar ik wil hem die eerste weken ook niet ontnemen. Die waren voor ons als gezin ook erg belangrijk.'

Agaath Beuk

senior-beleidsmedewerkster bij E-Quality,
kenniscentrum voor emancipatie, gezin en
diversiteit

'Ik denk dat de ervaring van die eerste twee weken heel waardevol kan zijn voor een vader en eraan bij kan dragen dat hij ook daarna meer wil en gaat zorgen. De zorgparticipatie van mannen is al jaren rond de 35%. Het streven is 40%, dus daar moet nog wel wat gebeuren. Uitbreiding van het kraamverlof - in duur en betaling - is daarvoor een goed begin. Maar om te zorgen voor een langdurige verandering in taakverdeling tussen mannen en vrouwen, moet uiteraard meer gebeuren, zoals uitbreiding van het betaalde ouderschapsverlof.'

Van half 8 tot half 7 naar school?

Vanaf komend schooljaar zou het voorbij moeten zijn met het gesleep van kinderen tussen huis, school en opvang. Scholen moeten dan opvang bieden van half 8 's ochtends tot half 7 's avonds. Goed nieuws voor ouders en kinderen of een dooie mus? Het FNV VrouwenMagazine maakt de stand van zaken op en nam een kijkje bij basisschool het Meesterwerk in Almere waar dit al werkelijkheid is.



tekst Eva Prins
fotografie Martine Sprangers

‘Een groot deel van de ouders zal er waarschijnlijk niets mee opschieten.’ Gjalt Jellesma, voorzitter van de belangenvereniging ouders in de kinderopvang (BOINK) valt maar gelijk met de deur in huis. ‘Recht op een plek in de opvang, zal voor veel ouders waarschijnlijk neerkomen op recht op een plek op een wachtlijst.’

‘Het gesleep blijft’

Vanaf 1 augustus 2007 worden scholen verantwoordelijk voor de voor- en naschoolse opvang. Als ouders daarom vragen, moeten scholen opvang bieden van half 8 's ochtends tot half 7 's avonds. Krijgen kinderen daarmee de mogelijkheid tot een ononderbroken schooldag, waar de Vrouwenbond al zo lang voor ijvert? Een ‘sluitende dagindeling’ met een professioneel aanbod van school, tussen- en buitenschoolse opvang?

Nee, zover is het nog lang niet, zegt Jellesma. Zo zal om te beginnen van die ene locatie nog weinig terecht komen. Verreweg de meeste scholen hebben afspraken gemaakt met bestaande kinderopvangorganisaties om de opvang voor hen te regelen. Dat is prima en ook logisch, meent Jellesma. ‘School is er voor onderwijs, niet voor opvang. Dat is een apart vak dat je moet overlaten aan professionals.’ Spijtiger is dat die opvang voorlopig in de meeste gevallen plaats zal blijven vinden op de huidige locaties. Daarmee blijft ‘het gesleep’, erkent Michiel

Wigman, directeur van de AVS, de Algemene Vereniging van Schoolleiders. Veel schoolleiders wilden volgens hem wel anders, maar geld en tijd ontbraken om de schoolgebouwen zelf al geschikt te maken voor kinderopvang.

Groeiende wachtlijsten

Ook voor ouders die hun kind nu nog niet, maar straks wel voor en/of na school willen laten opvangen, zal er waarschijnlijk nog weinig veranderen. Kinderopvangorganisaties gaan er weliswaar van uit dat de vraag door deze wet toe zal nemen, maar velen kampen met te weinig ruimte en een tekort aan personeel om flink uit te kunnen breiden. In de sector wordt dan ook rekening gehouden met een groei van de wachtlijsten.

Gaat mama meer werken?

Buitenschoolse opvang is in Nederland (nog) niet erg populair. Op dit moment maakt nog geen tien procent van de kinderen er – incidenteel – gebruik van. Dat heeft verschillende redenen. Zo is er soms helemaal geen buitenschoolse opvang aanwezig en soms zijn er wachtlijsten. Daarnaast vinden veel – met name oudere – kinderen de bso niet leuk, waardoor ouders ander oplossingen zoeken. Ze regelen opvang in het informele circuit (de buurvrouw of oma) of één van de ouders – meestal de moeder – gaat minder werken. Gaat dit door de nieuwe wet veranderen? Wordt de combinatie werk en zorg hiermee

voor ouders makkelijker, waardoor vrouwen (weer) meer zullen gaan werken?

Daar zal tijd over heen gaan, verwachten alle betrokkenen. ‘Kwaliteit is voor ouders het belangrijkste’, zegt Linda Rigters, beleidsmedewerker kinderopvang bij de FNV. De buitenschoolse opvang heeft nu geen goede naam. Een goed aanbod óp school, waar veel kinderen gebruik van maken, kan dat zeker veranderen, maar zover is het dus nog niet. Tineke van der Kraan, directeur van de FNV Vrouwenbond, verwacht meer effect van professionalisering van de tussenschoolse opvang. Dat de tso nu nog buiten de Wet Kinderopvang valt noemt ze ‘een gemiste kans’. Daardoor moeten ouders veel betalen voor slechte kwaliteit. ‘Dus haalt mama de kinderen zelf tussen de middag maar van school en zie dan nog maar eens een fatsoenlijke werkdag te maken.’

Eerste stap

Is er dan niets goeds over de wetswijziging te melden? Toch wel. Het is een begin, een eerste stap in de goede richting, zeggen alle betrokkenen. Gjalt Jellesma: ‘Doordat deze wet er nu ligt, is Nederland weer een beetje meer van deze tijd geworden.’



Veilig onder één dak

Op het Meesterwerk in Almere zijn ze de wet ver vooruit. Hier zitten school, voor- en naschoolse opvang, peuterspeelsaal en kinderdagverblijf niet alleen onder één dak, maar werken ze ook nauw samen. Kinderen van 0 tot 12 jaar kunnen er van 7 tot 7 terecht en wie zo lang blijft, krijgt ook een warme maaltijd. Portret van pioniers in de polder.

Maandagmiddag drie uur. Net als overal in Nederland rond dit tijdstip, verzamelen zich voor basisschool het Meesterwerk in Almere voornamelijk moeders die hun kind(eren) komen halen. Maar niet alle kinderen gaan naar huis. Een kleine dertig – van de 260 – leerlingen gaan vandaag naar de naschoolse opvang (nso). Daarvoor komt hier geen busje voor rijden en hoeven de kinderen ook niet in colonne over straat. Slechts op enkele meters van hun lokalen, in hetzelfde gebouw, heeft de nso haar eigen open ruimten met onder andere een zitbank, een grote houten tafel en kasten vol boekjes en speelgoed. Het grote raam kijkt uit op een binnenplaatsje waar konijnen, cavia's en kippen scharrelen.

Één team

Het Meesterwerk, een gloednieuw gebouw dat in januari 2004 haar deuren opende, herbergt een school, een voor- en naschoolse opvang, een peuterspeelsaal en een kinderdagverblijf. Het Meesterwerk is echter meer dan een ‘bedrijfsverzamelgebouw’, zoals schooldirecteur Job van Velsen de meeste ‘brede scholen’ typeert. Daar zitten voorzieningen weliswaar bij elkaar, maar blijft ieder op z'n eigen eilandje. Het Meesterwerk is daarentegen echt één organisatie met één team. Zo wordt er gewerkt vanuit dezelfde pedagogische visie, gaan leidsters samen met leerkrachten op cursus en werken school en bso met dezelfde thema's. Van Velsen vindt de samenwerking tussen



educatie en opvang een heel logische. 'Het is praktisch voor ouders en heel veilig voor de kinderen.' Niet dat hij vindt dat elk kind van 7 tot 7 op school zou moeten zitten of dat kinderopvang voor een kind beter is dan thuis. Daarover laat de schooldirecteur zich niet uit. Hij vindt enkel dat er in deze tijd, voor ouders die daar behoefte aan hebben, goede voorzieningen voor hun kinderen moeten zijn.

Vrije tijd

In 'de speelkuil', een open recreatieruimte in de school, zitten alle kinderen in een grote kring. Tijmen zit in het midden met een feestmuts op. Hij is vandaag zes geworden en wordt door de andere kinderen toegezongen. Na het zingen en klappen is het tijd voor chips en daarna snel de jas aan en lekker buiten spelen.

Normaal is er een iets gestructureerder aanbod, zegt bso-leidster Eefje de Boorder. Maar omdat ze vandaag met twee invalsters moet werken, laat ze de kinderen vrij buiten spelen. Meestal kunnen de kinderen uit twee activiteiten kiezen en wie echt geen van beide wil, mag in overleg iets anders doen. 'We proberen ze te stimuleren met een gevarieerd aanbod, maar er moet niet te veel', zegt ze. 'Het is wel hun vrije tijd.'

Eefje die eerder op een 'gewone' buitenschoolse opvang werkte, vindt op het Meesterwerk vooral het nauwe contact met de leerkrachten een groot pluspunt. 'Je weet daardoor meer over en van de kinderen en kan het aanbod daardoor beter 'op maat' maken en opvallend gedrag sneller signaleren.'

Stiefkindje

'Ik vind het hier heel tof', zegt Kenza (6) die rond vijf uur door moeder Winnie wordt opgehaald. Kenza en haar broer David (9) gaan drie keer per week naar de naschoolse en vijf keer per week naar de voorschoolse opvang, vertelt Winnie. 'Het is echt harstikke fijn dat dat allemaal in één gebouw zit.' Tussen de

middag blijven haar kinderen echter niet op school. 'Ik ben een alleenstaande moeder met een matig betaalde baan. Dat is te duur.' Kenza gaat nu in de middagpauze met een buurvrouw mee en David alleen naar huis. 'Daar ben ik eigenlijk niet zo blij mee, maar ja, wat moet ik dan?'

'Voor de continuïteit en de onderlinge band, zou het ook Van Velsens ideaal zijn als alle kinderen tussen de middag op school bleven voor een (warme) maaltijd. Overblijven wil hij echter niet verplichten omdat hij daarmee ouders op kosten jaagt. De tso valt immers niet onder de Wet Kinderopvang en moeten ouders dus zelf betalen. 'Heel onlogisch', vindt de schooldirecteur. 'Het is echt een stiefkindje.'

Bah, witlof!

Rond half 6 krijgen de kinderen op het Meesterwerk wel een warme maaltijd, een unicum in Nederland. De huishoudelijk medewerkster van de school kookt elke dag een door een diëtiste samengesteld menu, vertelt Eefje. De leidsters hoeven dat vervolgens alleen nog op te warmen. Op het menu staat vandaag: gekookte aardappelen, witlof met kaassaus en een kipburger met alternatieven voor kinderen die wegens allergie of religie een speciaal dieet hebben. Vooral de witlof leidt tot vieze gezichten, maar als 'de juf' het klein heeft gesneden en soms goed geprakt, gaat het bij de meeste kinderen uiteindelijk toch makkelijk naar binnen.

Nog tijdens het toetje druppelen de eerste ouders, onder wie opvallend veel vaders, binnen. Yvonne (5) springt blij in de armen van vader Robbert die, strak in het pak, rechtstreeks van zijn werk komt. Hij en zijn vrouw hebben beiden een 'vee-eisende fulltime baan' vertelt hij. Drie keer per week eet Yvonne daarom op school. Robbert: 'Het is fijn te weten dat je dochter goed onder de pannen is en op tijd en goed eet. Dat geeft rust.' □

'Spreek zwarte- migranten- en vluchtelingenvrouwen aan op hun kracht, kennis en ambitie'

Zwarte-, migranten- en vluchtelingenvrouwen moeilijk te betrekken bij de vakbeweging? Onzin, meent **Linde Gonggrijp, projectleider bij de FNV**

Vrouwenbond. Voor het project 'Een plek binnen de FNV' wist ze ruim tachtig gemotiveerde zmv-vrouwen bij elkaar te krijgen. 'Je moet ze opzoeken, eerlijk zijn en helder communiceren waar je ze op aanspreekt.'

'Wil je deze vrouwen bereiken dan is het allereerst van belang dat je ze niet op één grote hoop gooit, want dé zmv-vrouw bestaat niet. Zeker, ze hebben overeenkomsten maar ook heel veel verschillen. Niet alle zmv-vrouwen hebben te maken met taalproblemen, eerwraak, huiselijk geweld of vrouwenbesnijdenis, zoals de dominante beeldvorming vaak is. Veel zmv-vrouwen spreken perfect Nederlands en zijn goed opgeleid. Ze maken carrière of zijn op zoek naar betaald werk. Het zijn sterke vrouwen die een bijdrage willen leveren aan de samenleving. Deze vrouwen zijn niet zielig of slachtoffer. **Spreek ze aan op hun kracht, hun kennis, ambitie en hun maatschappelijke betrokkenheid.**

Voor de werving voor het project 'Een plek binnen de FNV' hebben we een folder ontwikkeld. De tekst van deze folder ging in op de kracht van zmv-vrouwen, hun expertise en hun talenten. Maar ook hun onderlinge verschillen werden genoemd. Dat werd mede duidelijk door de samenwerkingspartners: organisaties die Antilliaanse, Surinaamse, Marokkaanse, Turkse en vluchtelingenvrouwen vertegenwoordigden.

Persoonlijk

Deze samenwerkingspartners zijn ook een deel van het succesverhaal. **Om met zmv-vrouwen in contact te komen, is het handig gebruik te maken van intermediairs: persoonlijke contacten, netwerken en/of zelforganisaties.** Zmv-vrouwen zijn perfecte netwerkers en veel zmv-vrouwen zijn georganiseerd. Werk samen met deze organisaties en organiseer samen met hen informele bijeenkomsten waar ruimte is voor persoonlijke verhalen en uitwisseling. **Een persoonlijke benadering is belangrijk.** Zoek de vrouwen op en ga als vakbeweging het gesprek aan om erachter te komen wie deze vrouwen

zijn en waar hun behoeftes liggen. Leg uit wat de FNV doet en voor hen kan betekenen. We hebben samen met zelforganisaties en netwerken bijeenkomsten georganiseerd in Rotterdam, Amsterdam, Amsterdam Zuidoost en Utrecht. Soms werden deze bijeenkomsten gekoppeld aan een inhoudelijk onderwerp, zoals pensioenen, soms was het vooral een informele netwerkbijeenkomst met lekker eten en veel thee. **Wees persoonlijk en eerlijk.** Laat horen dat je weet dat het – alle goede bedoelingen ten spijt – de FNV maar mondjesmaat lukt om ook voor zmv-vrouwen de belangenbehartiger te zijn.

Een brug

Ga uit van wederkerigheid en laat weten dat de FNV een bondgenoot wil zijn. Communi-ceer dat de vakbeweging zmv-vrouwen niet alleen nodig heeft als betalende leden, maar vooral om hun inhoudelijke kennis en inbreng, om een brug te slaan naar andere vrouwen, om aandacht te geven aan onderwerpen die voor zmv-vrouwen belangrijk zijn, om de dienstverlening van de FNV beter af te stemmen op hun wensen en om de FNV van een blanke, door mannen gedomineerde, organisatie te veranderen in een organisatie waar diversiteit vanzelfsprekend is.

Kortom: als je vrouwen persoonlijk benadert, ze aanspreekt op hun kracht en eerlijk en oprecht je verhaal vertelt, is de kans heel groot dat je terecht komt in een zaal vol met gemotiveerde zmv-vrouwen, die heel graag betrokken willen worden bij de vakbeweging.'

HELEEN MEES:

'Mannen aan de top hebben ook kinderen'

Vrouwen doen zichzelf, de samenleving en elkaar tekort door te blijven hangen in deeltijdbanen onder hun niveau, vindt columniste Heleen Mees (38), mede-oprichtster van de 'actiegroep' Women on Top. De juriste/econome roept vrouwen op om meer ambitie te tonen. 'Mannen zullen niet uit zichzelf macht afstaan, daar zal je als vrouw voor moeten strijden.'

tekst Eva Prins
fotografie Liesbeth Sluiter

De koppen van haar columns in het NRC Handelsblad spreken duidelijke taal: 'Ga het huis uit, de straat op', 'Meer vrouwen nodig aan de top' en 'Vrouwen zouden nu eindelijk eens écht aan het werk moeten gaan.' Met laatstgenoemde column, gepubliceerd in januari 2006, zette Mees zichzelf in één klap op de kaart als 'powerfeministe', zoals de Volkskrant haar onlangs omschreef. Ze mocht haar visie uiteen zetten in het maandagavondcafé van Women Inc. en daarna ging het snel. 'Ik ben nooit zo'n activiste geweest', zegt ze, 'maar na die bijeenkomst dacht ik: waarom niet proberen om echt iets te veranderen?' Ze richtte met een aantal gelijkgestemde vrouwen de actiegroep Women on Top op en deze wist met acties als een open brief aan de informatrice en het vrouwenkabinet de aandacht op zich te vestigen. Vrijwel alle media – van Nova tot Viva – wisten Mees de afgelopen maanden te vinden. De columniste staat dan ook garant voor pittige uitspraken, die haar – met name door vrouwen – niet altijd in dank worden afgenomen.

In uw columns, gebundeld in het boek 'Weg met het deeltijdfeminisme' geeft u af op zogenaamde 'keuzefeministen'. Wat verstaat u daaronder? 'Ik omschrijf keuzefeministen of deeltijdfeministen als hoogopgeleide vrouwen die geen waardige carrière nastreven, maar genoegen nemen met een deeltijdbaan onder hun niveau. Ik maak me daar boos over omdat ze daarmee niet alleen zichzelf en de samenleving tekort doen, maar ook de positie van andere vrouwen verkwanzelen, inclusief hun dochters en hun dochters dochters. Als vrouwen in kleine deeltijdbanen blijven hangen, blijven ze de tweede sekse, die niet voor vol aan wordt gezien.'

Dus alle vrouwen moeten volgens u gaan voor carrière en topbaan?

'Het is mijn doel om de achterstelling van vrouwen op te heffen, om te zorgen dat vrouwen gelijkelijk deel uit maken van de macht, dat de rol van mannen en vrouwen gelijk is. Ik heb niets tegen het anderhalfverdienersmodel als het even vaak de man is die die 'halve verdiener' is. Niet elke vrouw zal en kan, net zo min als elke man, de top kunnen bereiken. Mijn pleidooi om te gaan voor die top, geldt dan ook vooral hoogopgeleide vrouwen. Maar ik focus daarop omdat ik oprecht geloof dat als er meer vrouwen aan de top de dienst uitmaken, dat ten goede komt aan alle vrouwen.'

Uit diverse onderzoeken blijkt steeds hetzelfde: Nederlandse vrouwen zijn tevreden met hun deeltijdbaan.

'Ik wantrouw die tevredenheid. Vrouwen denken dat ze daar zelf voor kiezen, maar die keuze maken ze niet los van allerlei factoren zoals de verwachtingen van de maatschappij, het voorbeeld van hun eigen moeder, het stereotype beeld dat vrouwen primair verantwoordelijk zijn voor de kinderen en het huishouden. Daarbij geloof ik dat veel vrouwen – mede door die beelden en verwachtingen – lijden aan een gebrekkig zelfbeeld en zichzelf onderschatten.'

Opvallend is dat u zich met uw pleidooien niet of nauwelijks tot mannen richt. Vrouwen moeten het zelf doen, is uw boodschap?

'Mannen zullen niet uit zichzelf macht afstaan, dus daar zal je als vrouw zelf voor moeten strijden. Daar spreek ik vrouwen op aan, maar we hebben met Women on Top ook een aanklacht ingediend bij de Nederlandse Me-

dedingsautoriteit tegen het 'mannenkartel'. Dat was een enigszins ludieke actie, maar ik ben er van overtuigd dat er zo'n mannenkartel is: een old boys-network dat elkaar de beste baantjes toeschuift. Daarom pleiten wij ook voor een quotumregeling als in Noorwegen, waar minimaal 40% van de mensen aan de top vrouw moet zijn, want vanzelf verandert het niet.

En natuurlijk zou het helpen als mannen meer tijd aan de kinderen en het huishouden zouden besteden. Dat heb ik ook herhaaldelijk gezegd en geschreven, maar uit Amerikaans en Canadees onderzoek blijkt dat als vrouwen meer buitenshuis gaan werken, mannen vanzelf meer zullen gaan doen in het huishouden en de zorg.'

En vrouwen zouden volgens u de zorg voor kinderen en huishouden veel meer uit kunnen én moeten besteden.

'Absoluut. Daarmee creëer je bovendien banen in de persoonlijke dienstverlening.'

Wat mij opvalt, is dat u zo negatief schrijft over het huishouden en de zorg voor kinderen. U noemt het 'onbeduidende, triviale zaken' en schrijft: 'Vrouwen zouden zich met wezenlijker zaken bezig moeten houden.' Kinderen opvoeden is toch ook heel wezenlijk en belangrijk werk? 'Als zorg voor het huishouden en de kinderen gelijkwaardig zou zijn aan een carrière, zouden vrouwen niet de tweede sekse zijn. Dat werk wordt maatschappelijk nou eenmaal minder gewaardeerd, het levert geen economische zelfstandigheid op en biedt minder mogelijkheden je talenten te ontplooien, laat staan tot een invloedrijke maatschappelijke positie.'

'VROUWEN HIER
VERKWANSELEN HUN
TALENTEN.'

Uit onderzoek blijkt keer op keer dat Nederlandse vrouwen dat niet zo zien. Zij willen graag zelf voor hun kinderen zorgen.

'Ook dat heeft volgens mij weer alles te maken met dat negatieve zelfbeeld van vrouwen en met de maatschappelijke norm die nog altijd voorschrijft dat vrouwen de natuurlijke of morele verantwoordelijkheid hebben voor het huishouden en de kinderen. Daar verzet ik me tegen. Moeders hebben geen aangeboren gen voor zorg. Daarom focust Women on Top zich ook niet op verlofregelingen of kinderopvang. Natuurlijk is dat ook belangrijk, maar daarmee bevestig je het stereotype dat dat de verantwoordelijkheid van vrouwen is. Mannen aan de top hebben ook kinderen. Daar hoor je nooit iemand over.'

Waarom maakt u zich zo druk over de emancipatie van Nederlandse vrouwen? U woont zelf het grootste deel van het jaar in Amerika.

'Omdat de positie en macht van vrouwen hier, van vrouwen in het Westen, ook grote invloed heeft op de positie van vrouwen wereldwijd. Vrouwen als Angela Merkel, Neelie Smit Kroes, Agnes Jongerius maken verschil. Zij hebben meer oog voor de belangen van vrouwen. Vrijwel overal ter wereld is de positie van vrouwen vele malen slechter dan die van mannen. In Nederland hebben vrouwen de kansen en de mogelijkheden om aan de top, om aan de macht te komen en zo – ook wereldwijd – het beeld en de positie van vrouwen te veranderen, maar ze grijpen die kansen onvoldoende. Vrouwen hier verkwanzelen hun talenten en houden daarmee de bestaande machtsstructuren in stand. Daar maak ik me boos over. Dat is mijn drijfveer.' □

• • • • •

BON

€ 2,50 korting

Tegen inlevering van deze bon betaalt u voor het boek 'Weg met het deeltijdfeminisme' van Heleen Mees, geen € 12,50 maar € 10,-. Deze kortingsactie loopt tot 3 juli 2007.

Actienummer: 901-34142

• • • • •

Vanuit de vakbond wordt er vaak gemopperd op werkgevers. Zij zijn te weinig flexibel waardoor werknemers in de knel komen met hun zorgtaken thuis, hebben te weinig aandacht voor diversiteit en voor oudere werknemers enz. Ongetwijfeld allemaal waar, maar gelukkig zijn er ook veel goede voorbeelden van werkgevers die bijvoorbeeld werk maken van leeftijdsbewust personeelsbeleid of die vrouwen op weg naar de top een extra zetje geven. Het FNV VrouwenMagazine zet drie van zulke goede voorbeelden op een rijtje.

Zo kan het ook

tekst Daniëlle Robben en Eva Prins
illustratie Jenny Lindhout

Telewerken



Wat?

Binnen het zogenaamde E-papa-project bieden twee waterschappen, het Wetterskip Fryslan en Waterschap Rivierenland, een aantal van hun (vooral) mannelijke werknemers de mogelijkheid één dag in de week thuis te (tele-)werken.

Doel?

Het doel van het project is om mannelijke werknemers door middel van telewerken meer te laten 'zorgen' in huis waardoor hun vrouwelijke partner eventueel meer uren betaald buitenshuis zou kunnen gaan werken.

Praktijk?

Bij Waterschap Rivierenland in Tiel doen 24 van de 700 werknemers mee aan het project. De animo was groter, maar niet alle belangstellenden voldeden aan de eisen van deze pilot. Zo mochten alleen mannen met zorg-

taken meedoen die een kantoorfunctie hebben van minimaal vier dagen per week en op meer dan 40 kilometer van hun werk wonen. De 24 telewerkers werken sinds september 2006 één dag in de week thuis. Zij hebben o.a. een mobieltje gekregen en een computerverbinding met hun werk.

Motivatie?

Het Waterschap Rivierenland doet vooral mee om te kijken of er behoefte is aan telewerken en of het praktisch haalbaar is en daarmee mogelijk een goede 'secundaire arbeidsvoorwaarde' zou kunnen zijn in de slag om hoog opgeleid personeel. Daarnaast neemt door telewerken het autoverkeer af wat beter is voor het milieu. Tot slot kan een betere balans tussen werk en privé positieve gevolgen hebben voor het ziekteverzuim.

Eerste ervaringen

Tijdens een feedbacksessie in januari van dit jaar waren voornamelijk positieve geluiden te horen, zowel van de telewerkers als vanuit de organisatie. Telewerken is ontspannen werken, vinden de telewerkers. Ze werken thuis geconcentreerder en daardoor efficiënter en hebben daardoor – plus door de vrijgekomen reistijd – meer tijd voor hun gezin en het huishouden.

Het E-Papa project wordt uitgevoerd door de Stichting Nederlands EwerkForum (EWF). Projectleider is Lydeke Leurink van DFF Organisatieadvies. Het project wordt gefinancierd vanuit de dagindelingssubsidies van het ministerie van OCW. Kijk voor meer informatie op: www.telewerkforum.nl of www.dagindeling.nl

Meer vrouwen aan de top

Wat?

De ING Groep werd in 2006 door werkgeversorganisatie VNO/NCW beloond met de Diversity Award. Deze prijs wordt jaarlijks uitgereikt aan bedrijven die veel werk maken van gelijke kansen voor hun personeelsleden.

Commentaar jury

De jury, die onder leiding stond van Femke Halsema, roemde het diversiteitsbeleid waardoor er bij ING de laatste jaren steeds meer vrouwen op hoge posities zijn gekomen. De jury koos ING vanwege 'de voorlopersrol, de motivatie en de vasthoudende en consistente manier waarop binnen dit bedrijf wordt gewerkt aan diversiteitsbeleid.'

Hoe?

Via het Diversity Mentoring Program zijn topmanagers, waaronder de leden van de Raad van Bestuur, mentor van een mannelijk en een vrouwelijk talent. Verder is er net een project gestart om door flexibilisering van de werktijden een betere werk-privé-balans werk te krijgen. Dit project is eveneens bedoeld voor zowel mannen als vrouwen. Tenslotte is



'Het geeft meer rust'

Eric Marsman (44), vader van drie kinderen (15), (12) en (8), werkt als medewerker emissiebeheer vier dagen van 9 uur. Per dag was hij daarbovenop ook nog eens ruim twee uur aan reistijd kwijt. Dat betekende 's ochtends om kwart voor zeven de deur uit en 's avonds ruim na zessen er weer in.

Op zijn telewerkdag kruipt hij nu, net als op een kantoordag, om acht uur achter de computer. 'Maar dan heb ik voor die tijd al met mijn vrouw en kinderen kunnen ontbijten, de tafel afgeruimd en de hond uitgelaten.' Verder werkt hij geconcentreerd door tot een uur of half 5, waarna hij tijd heeft voor de kinderen, een boodschap en het avondeten. 'Het geeft meer rust en het is een fijn gevoel om thuis meer te kunnen doen, de kinderen eens te helpen met hun huiswerk bijvoorbeeld.'

Een dag van tevoren bespreekt Eric met zijn leidinggevende welke klussen hij op zijn thuiswerkdag gaat doen. Zijn die aan het eind van de middag nog niet af, dan werkt hij 's avonds soms nog even of op zijn vrije dag. Maar over het algemeen krijgt hij zijn werk op zijn telewerkdag goed af. Zijn vrouw is blij met de extra hulp in huis, zegt hij. Zij werkt daardoor nu drie in plaats van twee ochtenden in de week als freelance docente.

Kijk voor meer informatie over diversiteitsbeleid op: www.opportunity.nl
Opportunity in bedrijf is een landelijk netwerk en kenniscentrum voor diversiteit.

er het Female Development Program waarbij vrouwen van het hogere management met een externe coach leren hoe zij moeten netwerken en zichtbaarder kunnen worden in de organisatie.

Motivatie?

Uit onderzoek blijkt dat personeel tevredener is over zijn/haar leven, dat de gezondheid van werknemers verbetert en dat de betrokkenheid bij het werk groter is. Bedrijfsresultaten worden positief beïnvloed als een werknemer lekker op zijn werkplek zit.

Resultaten

Het percentage vrouwen in de hoogste salarisschalen steeg van 12,6% in 2001 naar 16,4% in 2006 en de gemiddelde functieschaal van vrouwen steeg het afgelopen jaar meer dan van mannen. Van de leidinggevenden bij ING Groep is 22% vrouw. Inmiddels staan er 17 vrouwen op de lijst van 200 hoogste managementfuncties binnen de ING Groep. 'Dat is nog altijd een grote minderheid,' erkent 'diversity manager' Mirjam ten Cate. 'Maar een paar jaar geleden waren het er nog 2.' Het is volgens Ten Cate overigens óók de verantwoordelijkheid van de vrouwen zélf om hogerop te komen. 'Bij het Diversity Mentoring Program zijn er veertig mannen en veertig vrouwen gekozen uit onze talentpool. Drie vrouwen hebben nee gezegd omdat ze het te druk hadden met hun werk. Mannen twijfelen niet eens; die zien alleen de unieke kans die het hen biedt om in gesprek te komen met een topmanager.'

'Beter zichtbaar'

Nicolý Vermeulen, getrouwd en moeder van twee zoontjes van 3 jaar en 4 maanden maakt als COO (Chief Operations Officer) deel uit van de directie van ING Real Estate, de vastgoedpoot van ING. Per week werkt zij 50 tot 60 uur. Ze deed mee aan het Female Development Program. Deelname betekent sowieso al meer zichtbaarheid', zegt ze. 'Verder heb ik vooral geleerd niet te veel op mijn vooroordeel af te gaan en tegen mensen op te kijken. Zo had ik een gesprek met iemand van de Raad van Bestuur. Ik dacht dat hij weinig interesse zou hebben in het thema vrouwen en carrière, maar het tegendeel bleek waar. Verder leer je met een coach hoe je het gesprek met een topmanager in moet gaan; wil je informatie of wil je je juist profileren? Ook heb ik veel geleerd van de ervaringen van de andere vrouwen. Ik voel me nu als vrouw op een seniorpositie minder geïsoleerd.' (DR)



Meer ouderen aan het werk

Wat?

Schoonmaakbedrijf De Zwart Lisse (inmiddels opgesplitst) won vorig jaar de Senior Power Prijs, een prijs voor leeftijdsbewust personeelsbeleid. Deze prijs wordt jaarlijks door de regiegroep 'Grijs Werkt', een initiatief van het Ministerie van Sociale Zaken, uitgereikt aan bedrijven die bijzondere aandacht hebben voor oudere werknemers.

Commentaar jury

'Een sieraad voor de branche', meldt het juryrapport over het schoonmaakbedrijf. De jury, onder leiding van Trude Maas, vindt het vooral verassend dat een bedrijf waar mensen fysiek zulk zwaar werk doen, zulke goede resultaten haalt.

Motivatie

De toenemende vergrijzing en verminderde aanwas van jonge mensen waren de aanleiding om 'gezond doorwerken tot je 65ste' tot speerpunt te maken en om ook weer ouderen (50- en 60-plussers) in dienst te gaan nemen, vertelt Lucienne Terlouw, P&O-manager bij De Zwart Facilitaire Diensten. Het familiebedrijf heeft nu 60 mensen in dienst, van wie vijftien tussen de 50 en 63 jaar. 'Het arbeids-ethos van ouderen is vaak groter', is Terlouw's ervaring.

Hoe?

Het bedrijf maakt gebruik van de microvezelmethode, een schoonmaakmethode waarbij het sjouwen met emmers water tot de verleden tijd behoort. Daarnaast is er een lichtgewicht rugstofzuiger, ergonomische spuitbusen en in hoogte verstelbare schoonmaakkarren. En als het echt niet meer gaat, doet Terlouw veel moeite voor omscholingstrategieën of herplaatsing in een andere functie, bijvoorbeeld in de technische dienst, de catering of de groenvoorziening. Daarnaast is er veel aandacht voor scholing en ook voor persoonlijke problemen van het personeel is er

een luisterend oor en waar nodig een doorverwijzing naar hulp. Terlouw: 'In deze branche hebben we nu eenmaal vaak te maken met sociaal wat kwetsbare mensen.'

Ervaringen

Met een ziekteverzuim van 2% ligt het schoonmaakbedrijf ruim onder het landelijk gemiddelde van 7%, vertelt Terlouw trots. 'En geen enkele werknemer zit in de WAO.' Weliswaar hebben ouderen recht op een maand extra vakantiedagen, maar daar staat tegenover dat een bedrijf voor haar ouderen bepaalde premies niet hoeft te betalen. Terlouw: 'Belangrijk is dat je mensen kansen geeft, dat is veel prettiger werken en levert uiteindelijk meer tevreden werknemers én klanten op.'

'Ik ben nooit moe'

Yvonne van Hassel (62) is de oudste werknemer van De Zwart en volgens Terlouw ook 'de fitste'. Ze werkt elke dag 5,5 uur: 's ochtends van kwart voor 7 tot kwart over 9 uur en 's avonds van 5 tot 8 uur. Zwaar? 'Ik ben nooit moe', zegt ze. 'Maar misschien heb ik nog een ouderwetse instelling: niet zeuren, doorgaan.' Van Hassel werkt al sinds haar 14^e. 36 jaar lang was ze administratief medewerkster op een verzekeringskantoor. Toen kwam ze door een reorganisatie op straat te staan. Vijf jaar lang had ze een ww-uitkering en solliciteerde ze op tientallen functies: in de catering, in de administratie. Tevergeefs. 'Ik denk dat mijn leeftijd wel meespeelde', zegt ze. Inmiddels werkt ze ruim vier jaar bij De Zwart. Het is haar tweede schoonmaakbedrijf. Ze is blij dat ze op haar 57ste bij De Zwart nog aan de slag kon. 'Niks doen is niets voor mij en ik vind dit heel fijn werk. Het geeft voldoening om te zien dat een ruimte door jou schonere en netter wordt.' (DR)

Werk, zorg, vrije tijd, pensioen. Hoe regelen anderen het?

tekst Priscilla Sharon Thé
fotografie Martine Sprangers

Gifty Manukure (50), samenwonend, moeder van drie kinderen (27, 18 en 14) is oprichtster en voorzitter van de Ghanese vrouwenorganisatie Women in Positive Social Action (WIPSA) en directeur van het 24-uurs kinderdagverblijf WIPSA KIDS in Amsterdam Zuidoost. Vorig jaar won ze de New Horizons Award waarmee ze zich de meest succesvolle nieuwe ondernemer van niet-Nederlandse afkomst mag noemen.



Hoeveel uur werkt u?

'Ik denk niet in uren, soms ben ik al om 4 uur 's ochtends op de zaak als de eerste ouders hun kinderen brengen. Soms slaap ik hier 's nachts met de kinderen. Ik werk net zoals mijn medewerkers gewoon mee. We hebben officieel 24 uur per dag; daarvan werk ik er ongeveer 20.'

En 4 uur slaap is voldoende voor u?

'Ja, ik heb niet veel slaap nodig, maar het hangt er van af wat voor dienst ik hier heb gehad. Als ik een nachtdienst heb gedraaid en overdag geen afspraken heb, dan slaap ik soms eventjes overdag.'

Hoe combineert u uw werk met de zorg voor uw kinderen en het huishouden?

'Toen ik vier jaar geleden begon met WIPSA KIDS was het soms best moeilijk. Zowel mijn partner als ik hadden wisselend een nachtbaan en daardoor moesten we soms noodgedwongen de kinderen alleen laten. Nu is de situatie anders. De oudste woont niet meer thuis en mijn man zorgt vaak voor het eten en de kinderen en helpt me met de boekhouding.'

Heeft u nog wel eens vrije tijd?

'Ik heb niet echt vrije tijd, maar dat vind ik niet zo erg. Ik vind het leuk om in en voor de crèche te werken. In de weekenden organiseer ik met WIPSA bijeenkomsten en activiteiten voor Afrikaanse vrouwen en jongeren om hen hun weg te helpen vinden in de Nederlandse samenleving. Dat zie ik als mijn hobby, het ontspant me.'

Wat schiet er bij in?

'Familiebezoeken in Ghana. Afgelopen kerst heb ik bijvoorbeeld niet echt gevierd. Mijn man ging naar familie in Ghana, maar ik kon niet mee. Het jaar was bijna voorbij en ik moest nog veel dingen regelen voor de jaarafsluiting. Dit jaar ben ik een week geweest, maar ik weet nu al dat ik de rest van dit jaar niet kan gaan en volgend jaar ook niet. WIPSA KIDS gaat binnenkort verhuizen en fuseren met een school. Ik wil dat goed geregeld hebben, eerder ga ik niet weg.'

Heeft u wel eens een sabbatical overwogen?

'Nee, mijn belangrijkste doel is om mensen te helpen en dat doe ik met WIPSA en met WIPSA KIDS. Door de 24-uurs crèche kunnen veel vrouwen 's avonds en 's nachts geld verdienen voor hun gezin.'

Heeft u uw pensioen geregeld?

'Ik heb geld opzij gezet voor mijn pensioen. Ik wil hier nog zo'n 10 tot 15 jaar werken en dan terug naar mijn geboorteland. Ik wil daar een nieuw project starten: voor mensen met geestelijke problemen wil ik een plek creëren met goede doktoren die hen kunnen helpen. Mijn moeder heeft al 40 jaar last van depressies. Zij krijgt de juiste medicatie en daarom merk je er niet veel van, maar dat is voor de meeste mensen in Ghana niet weg gelegd.'

Kijk voor meer informatie over de regiegroep Grijs Werkt en de Senior Power Prijs op: www.senior-power.nl. Veel informatie over leeftijdsbewust beleid is ook te vinden op: www.leeftijd.nl, de site van de Expertisebureau LEEftijd.

Pensioen? 'Stom, nooit aan gedacht'

tekst Mariken Smit en Eva Prins
fotografie Jean-Pierre Jans

De Vrouwenbond werkt ondermeer samen met de verzekeringsmaatschappij RVS om het 'pensioenbewustzijn' bij vrouwen te vergroten. De helft van de vrouwen heeft nog nooit over haar pensioen nagedacht, terwijl ze vaak flinke pensioengaten hebben. Daarom organiseert RVS sinds begin dit jaar pensioenparty's. Mariken Smit, verslaggeefster bij Volkskrant Banen, nam een kijkje bij zo'n party in Zeist. 'Als mijn man wegloopt, heb ik een probleem.'

'Informeert u zich over je pensioen.'

'Om er zeker van te zijn dat je ook na je 65e jaar geld genoeg hebt om van te leven, is het belangrijk je goed te informeren en na te denken over je wensen en mogelijkheden', zegt Tineke van der Kraan, directeur van de FNV Vrouwenbond. Stel je zelf de vraag wanneer je zou willen stoppen met werken en wat je na je pensioen wilt gaan doen. Van der Kraan: 'Lang niet iedereen heeft behoefte aan een "Zwitserleven". En het maakt nogal verschil of je bijvoorbeeld een koophuis hebt waarvan je tegen je pensioen waarschijnlijk de hypotheek hebt afbetaald of dat je een huurhuis hebt waarvan de lasten blijven oplopen.' Om een goede beoordeling te maken, moet je niet alleen kijken naar de hoogte van je pensioen en eventuele andere inkomsten, maar ook naar je uitgaven die je verwacht te hebben na je 65e. 'Zijn de verwachte uitgaven hoger dan de verwachte inkomsten, dan heb je een pensioengat en is het handig om maatregelen te nemen.'



RVS-ADVISEUR MONIQUE VAN GERREVINK: 'EEN GROOT DEEL VAN DE VROUWEN VERTROUW OP HET PENSIOEN VAN HUN PARTNER. DAT IS NAÏEF'

Mijn pensioenoverzicht stop ik ieder jaar keurig in een grote map met gaatjes. Vervolgens kijk ik er nooit meer naar.' Er klinkt gelach. 'Ik heb niet eens een map. Ik prop alles in een doos.' Tien hoogopgeleide vrouwen van in de dertig giechelen als kleine meisjes over hoe ze hun pensioen hebben geregeld. Ze zijn bijeen op een 'pensioenparty' in Zeist, die verzekeringsmaatschappij RVS speciaal voor vrouwen heeft georganiseerd. Gastvrouw is interim-manager Maike Koster (38) die haar vriendinnen en collega-moeders van het schoolplein heeft opgetrommeld voor een gezellig avondje vragen stellen over een serieuze zaak: hun pensioen. Ondanks de emancipatie op de arbeidsmarkt, lopen vrouwen nog altijd met een grote boog om dit onderwerp heen.

Ingewikkeld en saai

In de huiskamer van Koster klinkt instemmend gemompel als een dvd wordt vertoond met een jonge vrouw die vertelt dat ze pensioen 'iets van zo ver weg' vindt en ingewikkeld en saai. 'Dat had mijn zus kunnen zijn', roept commercieel manager Caroline van Ga-

len (38). 'Ik was er helemaal niet mee bezig. Heel stom, dat weet ik ook wel.' De pensioenparty van de RVS, afgekeken van de tupperware en lingeerieparty's waarbij vriendinnen zich in de huiskamer plastic bakjes of ondergoed laten verkopen, is nieuw. Uit onderzoek dat de verzekeringsmaatschappij vorig jaar liet doen door Intomart GfK bleek dat de helft van de ondervraagde vrouwen nog nooit over haar pensioen had nagedacht. Voor mannen is dat 34%. De Stichting Pensioenkijker.nl – opgericht door onder meer vakbonden en werkgevers – constateerde al eerder dat negen op de tien vrouwen geen idee heeft van hun inkomen als ze stoppen met werken.

Groot probleem is de achterstand in pensioenopbouw die veel vrouwen oplopen omdat ze parttime gaan werken of zelfs tijdelijk stoppen als er kinderen komen. 'Veel vrouwen realiseren zich niet dat dit een pensioengat oplevert', zegt RVS-adviseur Monique van Gerrevink die deze avond in Zeist de pensioenparty leidt. 'Ook vertrouwt een groot deel van de vrouwen volledig op het pensioen van hun partner. Dat is naïef, want één op de drie huwelijken loopt spaak.' Bij een scheiding of

als de partner komt te overlijden, kan dit tot grote financiële problemen leiden. De AOW alleen is geen vetpot. Gek genoeg maken vrouwen zich wel zorgen over hun pensioen, zo blijkt uit de Intomartstudie, maar ondernemen ze geen actie. 'Door zo'n avond alleen voor vrouwen te organiseren, bij iemand thuis en met een vrouwelijke adviseur, hopen we de drempel te verlagen', zegt Van Gerrevink. De avond is met name bedoeld voor algemene vragen over pensioen. En natuurlijk om klanten binnen te halen. Wie een persoonlijk financieel advies wil, kan zich hiervoor later op de avond aanmelden bij Van Gerrevink. 'Zo'n advies is gratis en vrijblijvend.'

Flink pensioengat

De aanwezige vrouwen, inmiddels verhuisd van de huiskamer naar een lange keukentafel met thee en chocolaatjes, luisteren naar haar uitleg over de AOW, verschillende pensioenstelsels bij werkgevers en lijfrentepolissen. Ze hebben allemaal een goed verdienende man, maar door de komst van hun kinderen en de eerste scheidingen in hun omgeving zijn ze toch over hun pensioenaversie heen gestapt.

Op je 60ste nog op zoek naar een baan?

In Nederland krijgt iedereen vanaf 65 jaar een AOW-uitkering. Als je op je 65ste een jongere partner hebt die geen of heel weinig inkomsten heeft, krijg je nu nog een partnertoeslag. Als de jongere partner (vaak de vrouw) eigen inkomsten heeft, worden die geheel of gedeeltelijk gekort op de toeslag. Vanaf 2015 wordt deze toeslag afgeschaft. Straks zullen dus grote groepen vrouwen tussen de 60 en 65 extra uren moeten gaan werken of op zoek moeten naar een baan om het gezinsinkomen op peil te houden!

Deze regelgeving werd destijds ingegeven door het idee dat vrouwen steeds meer buitenshuis zouden gaan werken en dus hun eigen inkomen zouden gaan verdienen, vertelt Tineke van der Kraan, directeur van de FNV Vrouwenbond. Het ideaal dat elke vrouw economisch zelfstandig is, is echter nog ver weg en dat geldt helemaal voor de oudere generatie (geboren tussen 1950 en 1960). Zij hebben vaak minder kansen en mogelijkheden gehad om buitenshuis te werken en worden daarvan straks dus de dupe. Onrechtvaardig, vindt de Vrouwenbond. Samen met een aantal organisaties is de bond daarom bezig met een lobby voor een voorlichtingscampagne en voor het behoud van de toeslag voor vrouwen die geboren zijn tussen 1950 en 1960.



Surfen

* Pensioenspel

Weten hoe jij er later voorstaat? Kijk op www.vrouwenpensioen.nl en speel het pensioenspel.

* Eigen pensioenfonds

Ook op de website van je eigen pensioenfonds kun je vaak precies berekenen hoeveel pensioen je opbouwt.

* Stichting Pensioenkijs

Op www.pensioenkijs.nl vind je veel niet-commerciële en onafhankelijke informatie over pensioenen.

Brochure

Onder de titel 'Vrouw en pensioen: hoe sta jij er voor' heeft de FNV Vrouwenbond een brochure uitgegeven met veel informatie over pensioen, AOW, nabestaandenpensioen enz. met nadruk op aspecten, die op vrouwen betrekking hebben.

De brochure kost € 5,- en is te bestellen bij de FNV Vrouwenbond, tel. 020 5816398 of e-mail: post@fnvvrouwenbond.nl

'Je vraagt je toch af of je bij tegenslag bijvoorbeeld in je huis kunt blijven wonen', zegt Caroline van Galen. Ze heeft een lijfrentepolis maar vermoedt ondanks dat een flink pensioengat. 'De eerste vijf jaar van mijn carrière heb ik niets opgebouwd, want mijn werkgever was niet aangesloten bij een pensioenfonds. Destijds kon me dat niets schelen, nu vind ik het heel vervelend. Verder heb ik maar drie jaar fulltime gewerkt en daarna altijd parttime, omdat ik kinderen kreeg.'

Vijftien werkgevers

Zelfstandig ondernemer Freeke Knaud (39) weet wel zeker dat ze een pensioengat heeft. Ze begon samen met Irene Postema (39) 2,5 jaar geleden een eigen personeelsadviesbureau en is zich 'rot geschrokken' na een eerste inventarisatie van haar financiële vooruitzichten. 'Ik heb hiervoor voor vijftien verschillende werkgevers gewerkt en sommige bedrijven bestaan helemaal niet meer. Ik hoop dat ik mijn pensioen nog kan opsporen. Verder heb ik een aantal jaren helemaal niet gewerkt toen ik kinderen kreeg en dus ook niets opgebouwd.' Haar zakenpartner Postema vult aan: 'We hebben berekend dat we ieder jaar 20.000 euro opzij moeten leggen, willen we op het hetzelfde inkomensniveau blijven als we 65 zijn. Dat redden we dus niet, dus moeten we iets anders verzinnen.' Ze denken erover om een lijfrentepolis te nemen. Weliswaar niet bij Van Gerrevink, maar die is toch tevreden. 'Zo'n avond neemt de eerste drempel weg. Ze deelt de pensioenbrochure van de FNV Vrouwenbond uit en dan is het tijd voor wijn. Voorlopige conclusie? Knaud lacht: 'Als mijn man komt te overlijden, ben ik goed verzekerd. Als hij wegloopt, heb ik een probleem.'

Pensioenbewust of ongerust?

In september organiseert de FNV Vrouwenbond samen met de RVS een expertmeeting met pensioendeskundigen. Zij zullen zich buigen over de vraag hoe vrouwen het beste benaderd kunnen worden als het gaat over hun pensioen en financiën en wat de rol en de verantwoordelijkheid is van de diverse partijen. Daarnaast worden de resultaten bekend gemaakt van nieuw onderzoek over pensioenbewustzijn van vrouwen en de gevolgen van afschaffing van de partnertoeslag. Aan dit onderzoek hebben ook leden van de Vrouwenbond meegewerkt.

Wil je ook een pensioenparty organiseren?

Surf naar www.rvs.nl

Tenzij anders vermeld, kunt u voor meer informatie en bestellingen contact opnemen met de FNV Vrouwenbond, tel. 020 5816398, e-mail: post@fnvvrouwenbond.nl

Lobby voor '18-plus-regeling'

De Vrouwenbond gaat een lobby voeren voor een landelijke '18 Plus regeling' Nu is het zo dat als het jongste kind van een alleenstaande ouder in de bijstand 18 jaar wordt, de ouder als alleenstaande wordt beschouwd en dus een lagere uitkering krijgt, ook al blijft het kind thuis wonen. Het kind wordt geacht mee te betalen in de kosten van levensonderhoud, ook al heeft hij/zij alleen studiefinanciering. Ook worden bijverdiensten van de studerende zoon of dochter vaak geheel of gedeeltelijk gekort op de uitkering van de ouder (meestal de moeder) terwijl andere studenten rond € 10.000 per jaar mogen bijverdienen. Zo krijgen kinderen uit een gezin waar de moeder een uitkering heeft, minder kansen en dat vindt de Vrouwenbond oneerlijk. De bond gaat daarom lobbyen voor een landelijke '18-plus regeling' waarbij de studiefinanciering en evt. bijverdiensten van het studerende kind buiten beschouwing worden gelaten bij het bepalen van de hoogte van de (bijstands)uitkering van de moeder. Een werkgroepje is bezig informatie uit verschillende gemeenten te verzamelen, met als doel een goede gemeentelijke regeling als voorbeeld te gebruiken voor een landelijke regeling.

Studiedag voor lokale beleidsmakers

De gemeente maakt beleid en realiseert lokale voorzieningen, maar dragen die bij aan een goede afstemming van werk en privé? Zorgt het beleid van de gemeente ervoor dat de arbeidsparticipatie toeneemt? Deze vragen staan centraal op een studiedag die de Vrouwenbond op 22 juni organiseert voor raadsleden en lokale beleidsmakers: 'Werk en privé. De gemeente als spin in t web.' Tijdens deze dag worden zij geïnformeerd over de bestaande mogelijkheden, kunnen ze leren van elkaars ervaringen en worden ze in workshops uitgedaagd oplossingen te bedenken voor hun eigen gemeente. De studiedag is een onderdeel van het project 'Dagindeling van onderop.' Meer weten of je aanmelden? FNV Vrouwenbond, tel. 020 58 16 398 of mail naar linde.gonggrijp@fnvvrouwenbond.nl. Deelname is gratis, maar aanmelden is verplicht.

Reïntegratie van alleenstaande moeders

De FNV Vrouwenbond heeft een nieuwe methode ontwikkeld voor de begeleiding en reïntegratie van alleenstaande moeders. Hierin wordt uitgegaan van de eigen kracht, kwaliteiten en motivatie van de vrouwen. Deze methode wordt beschreven in de brochure 'Met een andere blik. Reïntegratie van alleenstaande ouders.' (prijs: € 7,50) Bij de methode hoort de – gratis – brochure 'Maak je eigen trajectplan'. Alleenstaande ouders kunnen met behulp van deze brochure hun eigen trajectplan maken en zo het heft van hun reïntegratie meer in eigen hand nemen.



Adviesteam gemeente Bronckhorst van start

In de gemeente Bronckhorst in Gelderland heeft de FNV Vrouwenbond afgelopen april een Adviesteam Dagindeling opgericht. Het is het vierde team in het project 'Dagindeling van onderop.' Het team in Bronckhorst, dat bestaat uit bestuurders van vrijwilligersverenigingen uit de sport, zorg, welzijn en cultuur, zal de gemeente adviseren over het vrijwilligersbeleid. Het team zal daarbij extra aandacht besteden aan ouders met jonge kinderen, mantelzorgers en jongeren. In september zal het team haar advies presenteren. Meer weten? Mail naar linde.gonggrijp@fnvvrouwenbond.nl

illustratie Jenny Lindhout

Alles over de WMO

Wat is de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) en wat betekent de WMO voor u? In de brochure Wet Maatschappelijke Ondersteuning geeft de FNV Vrouwenbond antwoord op de meest gestelde vragen over de wet, de voorzieningen voor gehandicapten, huishoudelijke hulp, eigen bijdrage, persoonsgebonden budget, inspraak en de rol van de gemeente. De brochure kost € 7,50 en is te bestellen bij de Vrouwenbond.

Activiteitenplan 2006

2006 was voor de Vrouwenbond weer een jaar boordevol activiteiten met diversiteit als rode draad. Wil je weten wat de bond afgelopen jaar allemaal heeft gedaan? Vraag dan het gratis activiteitenverslag 2006 aan.

Onderhandelen met effect

Hoe regel je werk en zorg als je kinderen krijgt? Ga je minder werken, wil je vrij nemen in de vakanties van de kinderen, aangepaste werktijden of een dag thuiswerken? Hoe maak je daarover goede afspraken met je werkgever? In de brochure 'Onderhandelen met effect' worden aan de hand van voorbeelden tips gegeven om effectief te onderhandelen met je leidinggevende. De brochure bevat ook literatuursuggesties en de visie van de FNV Vrouwenbond op arbeid en zorg. De brochure kost € 3,50.

Zie voor de agenda:
www.fnvvrouwenbond.nl

FNV pleit voor Taskforce Vrouwen

Zo'n anderhalf miljoen vrouwen zonder betaald werk zouden aan de slag willen mits het gemakkelijker wordt om werk en kinderen te combineren.

Vrouwen willen niet meer kinderopvang, maar vooral dat vaders meer gaan zorgen. Daarvoor is vooral een betere ouderschapsverlofregeling nodig. Dat blijkt uit het Vrouwen Participatie-onderzoek 2007 dat in opdracht van de FNV is uitgevoerd. Met vijf aanbevelingen roept de FNV kabinet en werkgevers op om dat potentieel niet onbenut te laten en meer vrouwen meer mogelijkheden te bieden deel te nemen aan het arbeidsproces.

De vakcentrale pleit onder andere voor langer én betaald bevallings- en ouderschapsverlof, zodat vaders meer zullen gaan zorgen. Daarnaast zal de FNV op de komende participatietop met het kabinet aandringen op het instellen van een Taskforce Vrouwen. Deze Taskforce zou er voor moeten zorgen dat het kabinetsdoel dat in 2010 65% van de vrouwen betaald werk heeft, werkelijkheid wordt.



HOE HET JUISTE EVENWICHT TUSSEN
ARBEIDS- EN GEZINSLEVEN TE VINDEN?

Focus op drie lidstaten

Werk en zorg bij de bure

Hoe het juiste evenwicht tussen werk en gezinsleven te vinden? Op 8 en 9 maart organiseerde de FNV in samenwerking met de Belgische vakbond ABVV en de Luxemburgse vakbond LCGB een seminar over die vraag.

Voor dit seminar is een brochure gemaakt: 'Hoe het juiste evenwicht te vinden tussen arbeids- en gezinsleven. Focus op drie lidstaten.' Hierin wordt beschreven wat op Europees niveau is geregeld om de combinatie van werk en privéleven makkelijker te maken en hoe dit is geregeld in België, Nederland en Luxemburg.

Meldpunt tussenschoolse opvang

Om klachten over en ideeën voor verbetering van de tussenschoolse opvang te inventariseren, gaat de FNV een meldpunt openen. De tussenschoolse opvang is al jaren een stiefkindje van de politiek. Voorheen waren ouders er zelf verantwoordelijk voor dat hun kinderen tussen de middag goed werden opgevangen, nu ligt die verantwoordelijkheid bij de schoolbesturen. Dat heeft er toe geleid dat steeds meer scholen met professionele opvangorganisaties in zee gaan. Daarmee werd de opvang vooral duurder, maar niet altijd beter. Bovendien: op de meeste scholen worden de kinderen tussen de middag nog altijd door niet opgeleide vrijwilligers opgevangen. Die doen vaak enorm hun best, maar kunnen niet voorkomen dat de middagpauze op veel scholen chaotisch verloopt. De FNV pleit er voor dat de tussenschoolse opvang onder de Wet Kinderopvang komt te vallen. Het meldpunt is bereikbaar via e-mail: kinderopvang@vc.fnv.nl

FNV en ANBO zoeken aansluiting

Een projectgroep gaat onderzoeken of en eventueel hoe de ouderenbond ANBO zich zou kunnen aansluiten bij de FNV. Deze mogelijkheid kwam eind vorig jaar in beeld toen de FNV en de ANBO gezamenlijk actie voerden rond de no claim, het AOW-hiaat en de ouderenhuisvesting. Werkgroepen met vertegenwoordigers van de FNV en de ANBO gaan de komende maanden een groot aantal praktische, juridische en organisatorische zaken uitwerken. Op zijn vroegst zou de ANBO, die 180.000 leden heeft, op 1 januari 2008 toe kunnen treden.

'Marktwerving? Time-out!

De Europese vakbonden roepen de Europese Commissie op zich te bezinnen op marktwerving. Zij eisen dat diensten die van algemeen belang zijn, zoals vervoer, zorg en onderwijs, worden beschermd. Om die eis kracht bij te zetten willen ze via internet één miljoen handtekeningen verzamelen. De FNV steunt deze oproep. De gevolgen van een economie die draait om vraag en aanbod moeten volgens de FNV eerst nader worden onderzocht. Dus: Time-out voor de marktwerving! Kijk voor meer informatie over de actie en voor het ondertekenen van de petitie op: www.tekennu.nl.

Superpapa

Op vaderdag lanceert de FNV de campagne 'Superpapa': een pleidooi voor langer kraamverlof voor vaders (zie ook pagina 7). Vaders – en moeders uiteraard – kunnen de petitie ondertekenen op: www.fnv.nl/superpapa



Eten en emancipatie

Laatst was ik op bezoek bij een vrouw uit Afghanistan. Ik ging bij haar langs omdat zij actief wilde worden bij 'mijn' politieke partij op het gebied van emancipatie. Ze woonde nu zo'n 15 jaar in Nederland, vertelde ze. Toen ze in Amersfoort kwam wonen, had ze een lesprogramma Afghaans opgezet voor met name Afghaanse kinderen. Maar sinds ze negen jaar geleden ziek werd, zit ze thuis. Dit frustrert haar. In Afghanistan had ze biologie gestudeerd en jaren gewerkt als docent op middelbare scholen, maar hier lukte het haar niet om een baan te vinden. Haar Nederlands is niet goed genoeg. Ze wil graag weer actief worden, het huis uit, iets nuttigs doen en zo meldde ze zich aan bij de SP. De enorme gastvrijheid van deze vrouw (53), getrouwd en moeder van drie dochters, overviel me. Ik was naar haar toegegaan met de gedachte even met haar te praten over emancipatie en wat zij in de partij zou kunnen doen. Maar ik zat nog niet of er werd al gevraagd of ik rijst lustte. Na mijn aarzelend ja, werd de hele tafel gedekt en kwamen allerlei lekkernijen tevoorschijn. En zo zaten we een half uur later uitgebreid samen te eten en te praten. Het klikte meteen en de volgende dag belde ze al om door te geven dat ze er tijdens de eerstvolgende emancipatiebijeenkomst zeker bij zal zijn!

ANYA WIERSMA

FNV Vrouwen magazine

Het FNV VrouwenMagazine is een uitgave van de FNV Vrouwenbond en verschijnt vier keer per jaar. Leden van de FNV Vrouwenbond krijgen het FNV VrouwenMagazine automatisch toegestuurd. Een abonnement op het FNV VrouwenMagazine kost € 12,50 per jaar. Een cadeauabonnement kost ook € 12,50 voor één jaar.

Hoofd- en eindredactie Met medewerking van	Eva Prins Any Wiersma, Daniëlle Robben, Judith Ploegman, Hilke Molenaar, Nelleke van Oosterhout, Priscilla Sharon Thé, Irma Slootweg, Linde Gonggrijp en Mariken Smit
Foto's	Liesbeth Dinnissen, Liesbeth Sluiter, Martine Sprangers, Arenda Oomen en Jean-Pierre Jans
Illustraties	Jenny Lindhout
Foto voorkant	Liesbeth Sluiter
Vormgeving	Ida Rouwenhorst, design@webunie.nl
Zetwerk en druk	Boom Planeta Graphics Haarlem
Redactie-secretariaat	FNV Vrouwenbond, Postbus 8576, 1005 AN Amsterdam Tel. 020-5816398, fax 020-5816392
ISSN-nummer	1569-6278 Niets uit deze uitgave mag op welke wijze dan ook worden overgenomen zonder voorafgaande toestemming van de auteursrecht hebbende.
FNV Vrouwenbond	Landelijk kantoor Naritaweg 10 Amsterdam Postbus 8576, 1005 AN Amsterdam
Telefoon	020-5816398, fax 020-5816392
e-mail	post@fnvvrouwenbond.nl
website	www.fnnvrouwenbond.nl
Regioactiviteiten	Voor inlichtingen over activiteiten bij u in de buurt, kunt u contact opnemen met Truus Mesland, 020-5816398.

Het VrouwenAdviesTeam (VAT) van de FNV Vrouwenbond geeft informatie en advies over uitkeringen, sociale voorzieningen, huurrecht, Wet Voorzieningen Gehandicapten, pensioenen, nabestaandenuitkeringen, huursubsidie, eigen bijdragen, thuiswerk, deeltijdwerk en flexibele contracten, zwangerschaps- en ouderschapsverlof en vrijwilligerswerk. Ook beantwoordt het VAT vragen over wetwijzigingen, gelijke behandeling en ongewenste intimiteiten. De Vrouwenbond kan echter niet helpen bij een conflict met de werkgever. Alleen sectorbonden mogen individuele hulp bieden bij arbeidszaken. De VAT vrouwen zijn:

NAAM	TELEFOON	DESKUNDIGE OP GEBIED
uiterlijk tot 21.00 uur bellen en niet in het weekend		
Rika Baauw	0345 – 501551	Sociale wetgeving
Tony Biesterveld	020 – 6225759	Belastingen
Emmy Bouwens	070 – 5111825	WWB
Ine de Bresser	073 – 6137383	WAO begeleiding, Sociale Zekerheid, Alimentatie, WWB
Marthie Cruijff-de Boer	0522 – 261911	WAO-begeleiding, Sociale Wetgeving
Jannie Donders	013 – 5358249	WAO, WWB, AOW, Pensioenen Reïntegratie, Sociale Wetgeving, Alimentatie
Nel van Esseveld	0113 – 223684	WWB, Reïntegratie, WMO
Elis van der Heijden	040 – 2868363	WWB
Leny van Heugten	0493 – 695509 (na 20.00 uur)	WWB, WW, WAO, Sociale Wetgeving
Ria Holtrop	033 – 4951476	Algemeen
Piety Imminga	0599 – 618908	Sociale wetgeving (uitkeringen), Subsidieaanvragen Bezwaarschriften
Sandrina Jagers	030 – 6379273 06-13377752	Schuldhelpverlening, Schuldsanering, Bewindvoering, Berekening aflossingscapaciteit
Janna Klad	0598 – 618762	Sociale Dienst
Elly Kloot	010- 4168607 (alleen 's avonds bereikbaar)	Reïntegratie
Christel te Kolste	030 – 2712764	WWB, Uitkeringen
Tiny Koppens	020 – 6975145	Arbeid, WMO, Pensioenen
Ineke van Leijden-Renes	06-30728507 (maandag- en dinsdagavond van 19.00 – 21.00 uur)	Belastingvragen
Wieke Marinus	050 – 5531713	Begeleiding voorzieningen WVG, Belastingen
Jopie van der Nat	010 – 4812011 (niet in weekend)	Belastingen, Pensioenen, Sociale wetgeving, Alimentatie
Roos van Oorschoot-Abbink	0165-541624	Sociale Wetgeving, Huursubsidie
Sjaan Pronk-Linkerhof	034 – 4611771	Belastingen – ook voorgaande jaren
Sylvia Postema	0224 – 552735	WAO, WIA, Herkeuringen
Siska de Rijke	06 – 41506445	WMO
Wil van Spanje	0342 – 414339	WAO, WWB, Sociale Zekerheid
Jopie Zasburg	0168 – 484276	WMO
Tineke van der Kraan	020-5816398	Landelijk coördinator

Sandra Brug (38), Professional Organizer, vrijgezel

tekst Nelleke van Oosterhout
fotografie Liesbeth Sluiter



24

Werk

'Ik ben Professional Organizer. Sinds drie jaar run ik mijn eigen bedrijf: Brug Organizing & Support (BOS). Als trainer/coach begeleid ik mensen van een ongestructureerde naar een gestructureerde situatie op het gebied van administratie, tijd en geld oftewel: organiseren, timemanagement en budgetteren. Ik hou van dit werk. Iedere dag is anders en het geeft me voldoening om anderen te kunnen helpen.'

Toekomst

'Ik wil eerst bestuurslid worden van de Kamer van Koophandel en uiteindelijk in de Tweede Kamer terecht komen om mee te kunnen meebeslissen over de koers van dit land. Momenteel ben ik me op stadsdeelniveau aan het oriënteren en bezig om mijn netwerk op te bouwen. Zo ben ik bestuurslid van Entre Jeunes, een landelijke netwerkorganisatie voor ondernemers.'

Emancipatie

'De Nederlandse autochtone vrouw vind ik de minst geëmancipeerde van de wereld. Ze hebben wel de naam, maar ik zie het niet. Emancipatie

wordt gezien als van alles en iedereen onafhankelijk zijn. Maar het is nog altijd vanzelfsprekend dat zodra een vrouw, ongeacht haar opleidingsniveau, moeder wordt zij (en niet haar man) haar baan opzegt. Zij grijpen niet de kansen, zoals ik dat allochtone vrouwen wel vaak zie doen. In andere culturen en landen helpen familieleden elkaar ook meer zodat ook moeders carrière kunnen maken.'

Vrouwenbond

'Ik ben bij de Vrouwenbond terecht gekomen via het project 'Een plek binnen de FNV'. Dat is een project waarin allochtone vrouwen getraind worden om actief te worden binnen de FNV. Dat was een nuttige ervaring. Mijn moeder is kaderlid van FNV Bondgenoten, in de sector metaal. Ze is daar één van de weinige vrouwen. Ze is mijn grote voorbeeld, een echte 'selfmade woman.' Zij heeft altijd gezegd dat ik lid moest worden van een vakbond, maar ik doe dingen pas als ik er het nut van inzie.'

BON & MACHTIGING

invullen met hoofletters s.v.p.

IK WORD LID VAN DE FNV VROUWENBOND, met ingang van

Naam

Geboortedatum

Adres

PC + Woonplaats

Telefoon

(Post)bankrekeningnummer

Kruis aan hoe u wenst te betalen:

☐ Ik machtig tot wederopzegging hierbij de FNV Vrouwenbond om de contributie van bovengenoemde (giro)rekening af te schrijven: ☐ € 6,25 per maand ☐ € 18,75 per kwartaal ☐ € 37,50 per half jaar ☐ € 75,- per jaar

☐ Stuur mij elk kwartaal een acceptgirokaart 4 x per jaar € 19,80 (betalen per acceptgiro kost € 0,35 per maand meer)

☐ Ik wil euro per maand meer betalen (alleen bij automatische incasso)

Datum

Handtekening

Sturen naar FNV Vrouwenbond, Antwoordnummer 250, 1005 PW Amsterdam