

Vergaderjaar 2011–2012

29 544

Arbeidsmarktbeleid

31 289

Voortgezet Onderwijs

Nr. 355

BRIEF VAN DE MINISTERS VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP EN VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 7 november 2011

In deze kabinetsreactie geeft het kabinet zijn visie op het advies «Tijden van de Samenleving» dat de Sociaal-Economische Raad (SER) op 15 april 2011 heeft gepubliceerd.

De toenmalige minister van OCW had de SER om het advies gevraagd, omdat veel burgers arbeid en zorg niet goed kunnen combineren doordat de tijd en plaats van arbeid en dienstverlening nog niet altijd optimaal zijn georganiseerd. Het gevolg hiervan is dat het aantal werkenden dat grote tijdsdruk en tijdsgebrek ervaart, toeneemt. Het kabinet vindt het van groot belang om in de toekomst de arbeidsparticipatie verder te verhogen zonder dat de tijdsdruk toeneemt.

Met deze kabinetsreactie wordt tevens uitwerking gegeven aan de toezegging van het vorige kabinet over de school van de toekomst (Kamerstukken 2010–2011, 31 289 nr. 99).

1. Hoofdpijnen SER-advies

Het advies van de SER gaat in op de verschillende manieren om de tijd en plaats van arbeid en dienstverlening slimmer te organiseren met als uiteindelijk doel:

- een betere combineerbaarheid van werk en privé over de gehele levensloop;
- een grotere arbeidsdeelname en duurzame, optimale arbeidsinzet van werkenden;
- duurzame economische groei, met behoorlijke perspectieven (banen, bedrijvigheid) voor alle betrokkenen.

De SER benadrukt in zijn advies dat Nederland verandert. Een toenemend aantal werkenden ervaart grote tijdsdruk en tijdsgebrek. Dit komt doordat steeds meer mensen meerdere verantwoordelijkheden dragen en daardoor hun tijd verdelen over betaald werk, (mantel)zorg, vrijwilli-

gerswerk en andere bezigheden. De Nederlandse maatschappij is er een van taakcombineerders geworden.

Werktijden en tijden waarop mensen een beroep kunnen doen op faciliteiten en hulp in de maatschappelijke omgeving zijn, zo constateert de SER, echter niet optimaal op elkaar afgestemd. De kosten van de huidige tijdsindeling voor de samenleving zijn evident. Dat zorgt voor tijdsdruk en gejaagdheid onder burgers, onderbenutting van arbeidspotentieel, fileleed en onderbenutting van gebouwen en apparatuur buiten spitsuurtijden.

De Raad stelt dat er momenteel maar één oplossing lijkt te bestaan om met tijdsdruk om te gaan: vrouwen werken massaal in deeltijd. Het nadeel van het in deeltijd werken is volgens de SER echter dat daarmee het traditionele tijdsarrangement – dat juist een van de oorzaken van de tijdsknelpunten vormt – in stand wordt gehouden. De SER noemt dat de deeltijdparadox.

De SER stelt op hoofdlijnen twee oplossingsrichtingen centraal: het vergroten van de flexibiliteit in tijd en plaats van arbeid, en het beter afstemmen van de maatschappelijke voorzieningen op werkenden. Voor het laatste ziet de SER vooral een rol weggelegd voor het onderwijs en de kinderopvang, de gezondheidszorg en gemeenten. Kwalitatief goede dagarrangementen zullen niet alleen de combinatie van werk en zorg voor ouders verbeteren, maar ook het welzijn en de leerprestaties van de kinderen, doordat zij minder wisselingen van begeleiding en pedagogisch klimaat ondervinden.

2. Visie van het kabinet

Het kabinet vindt het van groot maatschappelijk belang dat mensen een goede balans kunnen vinden tussen betaald werk, zorgtaken en vrijwilligerswerk, en dat zij de arbeidsduur de komende jaren kunnen uitbreiden.

Een toenemende arbeidsparticipatie met minder tijdsdruk

De afgelopen decennia is de arbeidsparticipatie van vrouwen aanzienlijk toegenomen.

Het alleenverdienersmodel is hierdoor niet langer dominant. In nog slechts een derde van de huishoudens werkt slechts één van de partners. Dit betekent dat het merendeel van de huishoudens voor de vraag komt te staan op welke wijze werk kan worden gecombineerd met (mantel)zorgtaken, vrijwilligerswerk en voldoende vrije tijd. Deze trend zal zich met de aanwas van nieuwe generaties, voor wie blijven werken vanzelfsprekend is, verder doorzetten. Hoezeer deze ontwikkeling vanuit het perspectief van de arbeidsmarkt en de emancipatie noodzakelijk en wenselijk is, het leidt er wel toe dat huishoudens onder grotere tijdsdruk komen te staan. Diverse onderzoeken¹ laten zien dat grote groepen werkenden vinden dat er te weinig tijd is voor familie of vrienden, dat zij te weinig aandacht aan de kinderen kunnen besteden, en dat het 's ochtends bij het vertrek naar werk en school en 's avonds bij thuiskomst druk is.

Het kabinet zet in op het vergroten van de arbeidsparticipatie en -duur zonder dat die gepaard gaat met een toename van de tijdsdruk. De uitdaging is de tijd en plaats van arbeid en de bestaande maatschappelijke voorzieningen zo in te richten dat dit kan. Daarbij is het belangrijk dat ook mantelzorg en vrijwilligerswerk kunnen worden gecombineerd met betaalde arbeid.

¹ Tijd op orde? (SCP, 2010); Oplossingen voor een betere combinatie van werk en zorg (Intomart, 2009).

Het is van essentieel belang dat de mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren verbeteren, omdat dat op termijn eraan kan bijdragen dat vrouwen de omvang van hun arbeidsparticipatie vergroten. 76% van de vrouwen werkt nu in deeltijd. Hun gemiddelde arbeidsduur ligt met 25 uur per week ver onder het Europese gemiddelde van 34 uur.

Het is belangrijk dat zowel mannen als vrouwen meer waarde hechten aan een eigen loopbaan en inkomen voor vrouwen waardoor hun arbeidsparticipatie omhoog kan. Dit houdt automatisch in dat hun partners een groter deel van de verzorging van jonge kinderen en het huishouden op zich nemen. Mannen en vrouwen kunnen gelijkwaardige taakcombineerders worden. De bereidheid van deeltijdwerkende vrouwen om voltijd te gaan werken is op dit moment laag. Onder anderhalfverdieners zegt 2 procent van de vrouwen met een deeltijdbaas graag voltijd te willen werken. Driekwart van de vrouwen zou echter meer uren gaan werken of weer aan het werk gaan als arbeid en zorg beter te combineren zijn. Daar staat tegenover dat een aanzienlijk deel van de vrouwen met (nagenoeg) een voltijdsbaan de voorkeur geeft aan een kortere werkweek.¹ Gezien de huidige sterke voorkeuren van vrouwen voor deeltijdarbeid, waarbij de verwachtingen uit de omgeving uiteraard ook een belangrijke rol spelen, zullen zij niet van de ene op de andere dag veel meer uren gaan werken. Dat maakt het echter des te belangrijker om het onderwerp hoog op de agenda te zetten.

De Taskforce DeeltijdPlus (2008–2010) heeft een belangrijke aanzet gegeven voor een cultuurverandering om de vanzelfsprekendheid te vergroten dat vrouwen in grote deeltijd- of voltijdbanen werken. In het eindrapport² bepleit de taskforce een «cocktail aan maatregelen» die vrouwen moeten stimuleren en ondersteunen in het vergroten van hun arbeidsdeelname. Tot de voorgestelde maatregelen behoren grotere flexibiliteit van de arbeidstijden, ruimere openingstijden van winkels, overheidsloketten en medische voorzieningen, en betere afstemming tussen kinderopvang en onderwijs. In de kabinetsreactie op het eindrapport van september 2010³ en de hoofdlijnenbrief emancipatiebeleid van afgelopen voorjaar, is het kabinet ingegaan op deze en andere voorstellen van de taskforce en heeft het uiteengezet hoe het deze cultuurverandering verder wil stimuleren. Naast deze cultuurverandering kunnen werk, school en voorzieningen zodanig worden ingericht dat beide partners beter worden ondersteund bij hun ruimere arbeidsdeelname.

Flexibiliteit in tijd en plaats van arbeid en de afstemming van voorzieningen

Om de arbeidsparticipatie te verhogen zonder dat de tijdsdruk toeneemt zet het kabinet in op het vergroten van de flexibiliteit in tijd en plaats van arbeid en het stimuleren van sluitende dagarrangementen voor 4- tot 12-jarigen. Het kabinet onderschrijft het pleidooi van de SER om de deeltijdparadox te doorbreken.

Het kabinet richt zich op de grootste dagelijkse knelpunten. De tijden van werk, onderwijs en opvang hebben dagelijks invloed op de tijdsbesteding van miljoenen werkenden. Uit onderzoek⁴ blijkt dat voor werkenden zelf de belangrijkste voorwaarden om meer te gaan werken de mogelijkheid tot flexibel werken en thuiswerken zijn en het verbeteren van de flexibiliteit en kwaliteit van kinderopvang, buitenschoolse opvang en schooltijden.

¹ SCP/CBS (2010) Emancipatiemonitor 2010; SCP (2010) Tijd op orde?

² Eindrapport Taskforce DeeltijdPlus (2010) De discussie voorbij?

³ Kamerstukken II 2009/10, 29 544, nr. 260.

⁴ Intomart (2009) Onderzoek werk en zorg; SCP (2010) Tijd op Orde?; BOinK (2011) Jonge ouders over schooltijden.

Van belang is ook dat gemeenten, provincies, uitvoeringsorganisaties, waterschappen en het Rijk reeds de ambitie hebben vastgelegd om de mogelijkheden tot online contact te verruimen, zodat burgers en bedrijven steeds vaker digitale kanalen kunnen gebruiken en voor veel zaken 7 dagen per week en 24 uur per dag bij de overheid terecht kunnen. Voor de gezondheidszorg geldt dat werkgevers en werknemers zelf afspraken kunnen maken over plaats- en tijdsafhankelijk(e) werken en dienstverlening, waarbij de gezondheidszorg als sector onder het generieke stimulerende beleid van de rijksoverheid valt dat hieronder beschreven wordt. Voor de klant van de gezondheidszorg geldt dat de marktwerking die daar gecreëerd is, zal bijdragen aan een betere dienstverlening. Tijdstip en plaats van de dienstverlening is daarvan uiteraard onderdeel.

Net als de SER vindt het kabinet dat bedrijven, werkgevers, werknemers, scholen, zorginstellingen, gemeenten en burgers eerst aan zet zijn. Zij bepalen in grote mate hun eigen tijden en zullen die moeten aanpassen aan de huidige behoeften. Het kabinet steunt hen zoveel mogelijk en regelt de wettelijke aspecten van werk-, school- en openingstijden.

3. Flexibiliteit in tijd en plaats van arbeid

Flexibele werktijden en thuiswerken zijn effectieve manieren om een betere balans tussen werk en privé te realiseren.¹ Flexibele werktijden en thuiswerken dragen ook bij aan een duurzame en efficiënte bedrijfsvoering en grotere tevredenheid van werknemers. Ze kunnen immers beter taken combineren, hebben minder reistijd en zijn vaak productiever.² Bovendien leiden flexibelere werktijden tot een betere benutting van de weginfrastructuur en het openbaar vervoer. Flexibele arbeidsarrangementen, waaronder werktijden, kunnen ook onderdeel zijn van een beleid gericht op duurzame inzetbaarheid van werkenden.

De sociale partners zijn in eerste instantie verantwoordelijk voor de totstandkoming van meer flexibele arbeidspatronen. Zij zijn in staat te beoordelen welk evenwicht kan worden gebracht tussen de behoeften aan meer flexibiliteit en de mogelijkheden die daartoe binnen specifieke sectoren en individuele bedrijven bestaan. De noodzaak van meer flexibiliteit in de arbeidspatronen, zowel van de kant van werkgevers als werknemers, werkt in toenemende mate door in de cao's, waarin steeds vaker afspraken gemaakt worden over flexibele begin- en eindtijden (53% in 2007, 67% in 2009) en thuiswerken (12% in 2007, 22% in 2009).³

Het kabinet zorgt er voor dat wet- en regelgeving geen onnodige beperkingen bevatten en flexibiliteit verder wordt gestimuleerd. Het kabinet onderneemt daartoe de volgende initiatieven.

Wetgeving

Het kabinet wil belemmeringen voor thuiswerken in de regelgeving verwijderen. In opdracht van het ministerie van SZW heeft het Hugo Sinzheimer Instituut van de Universiteit van Amsterdam een onderzoek verricht waarin is uitgezocht of de huidige arbeidsrechtelijke regelgeving nog voldoende is toegesneden op de maatschappelijke trend om meer plaats- en tijdsongebonden te werken. Het onderzoeksrapport is met gelegenheid tot commentaar en advies door SZW aangeboden aan de sociale partners in de Stichting van de Arbeid en is in oktober 2011 aan de Tweede Kamer aangeboden.

Het kabinet vindt het van belang dat de regelingen in de Wet arbeid en zorg en de Wet aanpassing arbeidsduur zo goed mogelijk aansluiten bij de behoeften op de werkvloer. Om deze reden stelt het kabinet voor onnodig beperkende procedurele en andere bepalingen te schrappen, zodat

¹ SCP (2010) Tijd op Orde?

² TNO/Novay (2011) Het Nieuwe Werken bij het Rijk: Ervaringen uit de praktijk.

³ SCP/CBS (2010) Emancipatiemonitor 2010

mogelijkheden voor verlof en aanpassing van de arbeidsduur, in onderling overleg tussen werkgever en werknemer, effectiever kunnen worden gebruikt. Het daartoe strekkende wetsvoorstel is door de minister van SZW op 8 augustus jl. aan de Kamer aangeboden (Kamerstukken II 2011/12, 32 855).

De nieuwe Europese Richtlijn inzake ouderschapsverlof (2010/18/EU), die uiterlijk 8 maart 2012 dient te zijn geïmplementeerd, geeft werknemers het recht om na gebruik van hun wettelijke aanspraken op ouderschapsverlof de werkgever te verzoeken om een tijdelijke aanpassing van hun arbeidstijden.

Maatwerken

Onderzoek¹ toont aan dat werkgevers steeds meer ervan overtuigd raken dat investeringen in «goed werkgeverschap» zich terugbetalen. Vooruitziende werkgevers waarderen de loyaliteit en motivatie van hun personeel en denken mee over individuele oplossingen voor flexibiliteit. Het ministerie van OCW heeft LOF Media en Qidos ondersteund om een erkenning voor modern werkgeverschap te ontwikkelen. Daarmee worden werkgevers beloond die voorop lopen met flexibele regelingen en hun werknemers in staat stellen hun eigen balans tussen werk, gezin en zorg te vinden; op *maat* en dus flexibel. Werkgevers die de erkenning behalen, mogen het beeldmerk voor «maatwerken» voeren. Zo kunnen zij zich positief profileren bij talent op de arbeidsmarkt. De eerste erkenningen zijn op 3 oktober 2011 uitgereikt.

Het Nieuwe Werken

Het ministerie van Infrastructuur en Milieu stimuleert flexibel werken met «Het Nieuwe Werken» (HNW). De activiteiten daarvoor worden uitgevoerd door het Platform Slim Werken Slim Reizen. Een belangrijk onderdeel van het platform is de B50, een samenwerkingsverband van 50 beeldbepalende bedrijven die in een eigen uitvoeringsprogramma een belangrijke stimulans willen geven aan HNW. Zo stimuleren zij in eigen kring de kennisverzameling en -verspreiding. Ook is het Kenniscentrum Werk&Vervoer opgericht dat vooral werknemersorganisaties ondersteunt bij het maken van afspraken over HNW in arbeidsvoorwaarden. Het kenniscentrum steunt ondernemingsraden en vakbonden met zijn expertise. In 2010 heeft de Stichting Natuur en Milieu, met steun van het platform, een succesvolle Week van Het Nieuwe Werken georganiseerd, die gezorgd heeft voor een grotere bekendheid van het begrip. In het najaar van 2011 wordt de Week van Het Nieuwe Werken herhaald, waaraan ook andere departementen een bijdrage zullen leveren. Waar de afgelopen campagne voornamelijk als doel had om de begripsbekendheid te vergroten zal dit jaar bijzondere aandacht worden gegeven aan het aanreiken van een concreet handelingsperspectief.

Uit recent onderzoek² blijkt dat er, naast de voordelen die HNW biedt ten aanzien van onder meer medewerkerstevredenheid, ook obstakels zijn die overwonnen moeten worden bij de invoering van HNW. De grootste zijn volgens het onderzoek het kwijtraken van vastigheden, ontbrekende vaardigheden voor zelfsturing, het potentiële verlies van sociale cohesie en een hedendaagse managementstijl die niet past bij HNW. Daarnaast wordt ook ontoereikende ICT-ondersteuning genoemd. Ook voor deze factoren ligt de verantwoordelijkheid primair bij werkgevers en werknemers, waaraan veelal op ondernemingsniveau de nodige aandacht geschonken dient te worden.

¹ OSA (2009) Kosten/baten gezinsvriendelijk beleid.

² Rotterdam School of Management (2011) Het Nieuwe Werken Barometer. Inzicht in adoptie en effecten van HNW in Nederland.

In het kader van ESF-actie E sociale innovatie kunnen arbeidsorganisaties sinds 2008 subsidie aanvragen voor sociaal innovatieve projecten, onder andere op het terrein van arbeidstijdenmanagement. Daaronder vallen ook projecten gericht op ondersteuning van werkgevers bij de ontwikkeling en introductie van Het Nieuwe Werken, plaats- en tijd onafhankelijk werken, zelfroosteren en dergelijke. Achtergrond van deze subsidieregeling is dat innovatief arbeidstijdenmanagement de afstemming tussen werkaanbod en bezetting optimaliseert, waarbij tevens rekening wordt gehouden met de individuele wensen van werknemers bij de combinatie van arbeid en zorg.

In het programma 2007–2013 van ESF-actie E is in totaal € 42 miljoen beschikbaar gesteld. De ESF-acties sociale innovatie 2008, 2009 en 2010 zijn succesvol afgesloten. De belangrijkste resultaten en effecten zijn dat meer afwisseling en verdieping in het werk tot stand is gekomen, dat de organisaties een beter beeld of imago bij de werknemers hebben gekregen, de competenties en vaardigheden van de werknemers beter zijn benut en dat de efficiëntie is verhoogd. Voor de periode 2011–2013 zal het resterende bedrag van € 24 miljoen ter beschikking worden gesteld. De bestaande thema's procesverbetering en arbeidstijdenmanagement zijn uitgebreid met het thema «duurzame inzetbaarheid». Het thema «arbeidstijdenmanagement» is daarbij onder «duurzame inzetbaarheid» gebracht. De financiële bijdrage is daarbij bepaald op maximaal € 18 000 per project.

Met deze subsidieregeling en het daarbij beschikbaar gestelde bedrag wordt invulling gegeven aan het voorstel van D66 dat er op gericht is meer flexibel werken mogelijk te maken. Na afronding van de subsidieregeling zal MKB Nederland moeten bezien wat er eventueel aan aanvullende maatregelen nodig is.

Flexibel werken en Slimmer werken in de publieke sector

Het kabinet roept niet alleen werkgevers in het land op om flexibel werken in te voeren, maar geeft ook zelf als grote werkgever (met ruim 120 000 werknemers) het goede voorbeeld. De meeste ministeries en grote uitvoeringsdiensten hebben eigen programma's voor het invoeren van meer flexibiliteit in werktijden en werklocatie. Er is in het kader van de nieuwe CAO Rijk een rijksbrede regeling voor plaats- en tijdonafhankelijk werken voorgesteld. In afwachting van de hervatting van de onderhandelingen voor de nieuwe CAO Rijk zijn de directeuren bedrijfsvoering van de ministeries en de HRM-directeuren intern het gesprek gestart over de mogelijke invulling hiervan. Flexibeler werken wordt gezien als een belangrijke trend die niet alleen zorgt voor een betere balans tussen werk en privé en daarmee aantrekkelijk werknemerschap, maar ook als bijdrage aan een doelmatigere en slagvaardigere Rijksdienst. Het Rijk als werkgever wil, vanuit de voorbeeldrol, serieus bezien of het mogelijk is om de erkenning voor «maatwerken» te bemachtigen en is zelf ook nauw betrokken bij het proces van de 50 beeldbepalende werkgevers die onder het Platform Slim werken Slim reizen samenwerken aan het invoeren van flexibel werken.

Het ministerie van BZK zal als systeemverantwoordelijke voor het openbaar bestuur flexibel werken als onderdeel van het bredere concept «slimmer werken» stimuleren bij medeoverheden. Het bevorderen van slimmer werken draagt bij aan het creëren van een toekomstbestendig openbaar bestuur. Het stimuleren van slimmer werken wordt vorm gegeven in het bredere programma «beter werken in het openbaar bestuur». Het kabinet stuurt hierbij op het creëren van goede randvoorwaarden door het faciliteren van kennisdeling en netwerkorganisaties,

onderzoeken naar de effecten van slimmer werken op de arbeidsproductiviteit in de publieke sector (Institute for Public Efficiency Studies), en het bevorderen van keuzevrijheid van werknemers voor flexibel werken in CAO's in de publieke sector.

Mantelzorg en vrijwilligerswerk

Een betere combineerbaarheid van mantelzorg en vrijwilligerswerk met betaalde arbeid is mogelijk. De sociale en economische waarde hiervan voor de samenleving is groot en deze inzet hoeft niet ten koste te gaan van de arbeidsparticipatie. Uit onderzoek¹ blijkt dat mensen met een baan zelfs iets vaker vrijwilligerswerk doen dan niet-werkenden, en dat hun deelname aan mantelzorg vrijwel gelijk is. Om het mogelijk verborgen potentieel zichtbaar te maken zal een vooronderzoek uitgevoerd worden naar de causaliteit van die relatie waardoor tevens mogelijkheden voor beleidsmatige beïnvloeding daarvan in beeld komen. De uitkomsten worden gebruikt voor het maken van een plan van aanpak. Omdat werkende mensen veel (mantel)zorg en vrijwilligerswerk verrichten is samenwerking met het bedrijfsleven op dit terrein zeer belangrijk.

In het kader van Maatschappelijk Betrokken Ondernemen geven steeds meer bedrijven hun werknemers de ruimte om enkele dagdelen per jaar vrijwilligerswerk te verrichten. Vaak kiezen bedrijven en werknemers voor inzet ten behoeve van zorginstellingen, kinderopvang en jeugdwerk. Dit werknemersvrijwilligerswerk vormt een waardevolle verbinding tussen het bedrijfsleven en de samenleving. De samenwerking die met MVO-Nederland is aangegaan op het gebied van het bevorderen en verder ontwikkelen van werknemersvrijwilligerswerk wordt daarom doorgezet. Gemeenten zijn volgens de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) verantwoordelijk voor de ondersteuning van de mantelzorg en het vrijwilligerswerk. In het kader van de ontwikkeling en implementatie van basisfuncties voor de mantelzorg en het vrijwilligerswerk wordt in gemeenten ook de aandacht voor samenwerking met het bedrijfsleven bevorderd.

Ook het (beter) benutten en ondersteunen van het potentieel voor (mantel)zorg en vrijwilligerswerk van de groep post-actieven is belangrijk. Als post-actieven meer vrijwilligerswerk en mantelzorg verrichten, kan dit de tijdsdruk van de groep werkenden verlagen. In haar brief aan de Tweede Kamer «Vertrouwen in de zorg» (Kamerstukken 2010–2011, II, 32 620 nr. 2) heeft de staatssecretaris van VWS de grote waarde onderstreept van de eigen kracht van de samenleving in de vorm van vrijwillige maatschappelijke inzet en mantelzorg. Voor het einde van het jaar stuurt zij een brief naar de Kamer waarin het beleid op het gebied van deze informele zorg en dienstverlening wordt gepresenteerd.

4. Dagarrangementen in onderwijs en kinderopvang

Basisscholen hebben als gevolg van de motie-Van Aartsen/Bos de wettelijke verplichting om te zorgen voor de organisatie van opvang van leerlingen tussen 7.30 en 18.30 uur. Dit heeft ervoor gezorgd dat de mogelijkheden voor het combineren van arbeid en zorg voor ouders aanzienlijk zijn verbeterd. Steeds meer scholen streven naar een geïntegreerd dagarrangement van onderwijs en opvang, waarbij onderwijs en opvang elkaar aanvullen en verrijken. Inmiddels heeft bijna 100% van de scholen aansluiting gezocht met de buitenschoolse opvang (bso). De intensiteit van de samenwerking varieert echter: van de schooldirecteur die eenmaal per jaar belt met de bso en contactgegevens doorgeeft aan ouders tot de school- en bso-directeur die in hetzelfde gebouw werken aan een samenhangend programma.

¹ Vrijwillige Inzet (CBS 2010) M. Houben-van Herten en S. te Riele.

Het aantal brede scholen neemt nog steeds toe. In 2009 waren er ongeveer 1 200 brede basisscholen, dit is 15% van het totaal aantal basisscholen. Bijna de helft van de brede scholen (41%, dus 6% van het totaal aantal scholen) biedt dagelijks een doorlopend aanbod aan van 's ochtends vroeg (vóór- of vanaf aanvang van de school) tot het eind van de dag.

Gemeenten kunnen een belangrijke rol spelen in het bevorderen van deze intensieve vormen van samenwerking tussen scholen en kinderopvangorganisaties. Zo heeft de gemeente Amsterdam onlangs het initiatief genomen om in samenwerking met het onderwijs, de kinderopvangsector en het Amsterdamse bedrijfsleven een extra impuls te geven aan de totstandkoming van geïntegreerde kindcentra, waarin zowel een doorgaande ontwikkellijn als een sluitend dagarrangement wordt gerealiseerd.

Steeds meer scholen variëren met de tijdsindeling in de week. 15% van de scholen heeft onlangs de schooltijden aangepast en 11% wil dat op korte termijn doen. Nog eens 55% van de scholen wil op (wat) langere termijn naar andere schooltijden overstappen. 19% van de scholen wil de traditionele schooltijden blijven hanteren.¹ Het aantal andere schooltijden groeit dus snel, waarbij vooral het continuurooster (5 gelijke dagen met een kortere lunchpauze) populair is. In de praktijk blijft de woensdagmiddag echter vaak vrij, waardoor gesproken kan worden over 4 gelijke dagen.

Problemen en knelpunten

Verdergaande samenwerking tussen de school en de buitenschoolse opvang komt niet vanzelf tot stand. De SER geeft aan dat dit als consequentie heeft dat voor veel schoolgaande kinderen iedere dag weer anders is, terwijl jonge kinderen juist zijn gebaat bij regelmaat. Ze ervaren nu veel momenten van wisseling in begeleiding (verschillende gezichten) en pedagogisch klimaat. Per dag wisselen de schooltijden en de deelname aan tussenschoolse opvang en buitenschoolse opvang (verschillende locaties). Voor de realisatie van een gezamenlijk arrangement is het noodzakelijk dat bij alle betrokkenen de wil tot verandering aanwezig is en dat ze elkaar respecteren en waarderen. Als deze wens er is, zijn de verschillen in financiering, wet- en regelgeving, organisatie en historisch gegroeide doelstellingen te overbruggen. Hetzelfde geldt voor praktische problemen door verschillende cao's, kwaliteitsnormen, opleidingen, huisvesting, etc. Tegelijkertijd zou de samenwerking makkelijker tot stand komen, als deze barrières worden geslecht. Dat is zeker geen zaak van het Rijk alleen. Cao-partijen zijn verantwoordelijk voor cao-bepalingen en voor opleidingseisen, terwijl huisvesting een zaak van de gemeente is. Gemeenten hebben tot nu toe steeds de regie gehad en zij zorgen nu nog voor het geld, ondersteuning en coördinatie.

Ambitie

Voor het kabinet is het helder dat een onomkeerbare trend in gang is gezet naar een logisch sluitend dagarrangement voor werkende ouders met schoolgaande kinderen.

Het kabinet hecht zeer aan de initiatieven vanuit scholen om via verdergaande functiedifferentiatie invulling te geven aan een sluitend dagarrangement. De inzet door zowel de school als de kinderopvangorganisaties van hetzelfde personeel op de voorschoolse opvang, voor werkzaamheden als klassenassistent, tijdens de lunch en bij het naschoolse aanbod, maakt deze banen inhoudelijk aantrekkelijker, vermindert het aantal verschillende gezichten voor kinderen tijdens de dag en kan ook financieel voordelig zijn. De leerkrachten kunnen hiermee immers worden ontlast en beter worden ingezet op hun kerncompetenties.

¹ Oberon (2011) Factsheet Monitor nieuwe schooltijden 2011.

Het model voor de toekomst is dan ook een in tijd en inhoud aaneensluitend arrangement van onderwijs, opvang en ontspanning, waarmee de combinatie van arbeid en zorg voor ouders wordt vereenvoudigd, de opbrengsten van de scholen worden verhoogd en een positieve bijdrage wordt geleverd aan de ontwikkeling van kinderen. Het kabinet wil hierbij niet aan de zijlijn staan maar proactief bijdragen aan deze ontwikkeling. Vanuit deze gedachte formuleert het kabinet de ambitie dat zoveel mogelijk scholen een in tijd en inhoud sluitend dagarrangement gaan bieden. De ambitie zal worden gerealiseerd binnen het huidige stelsel en binnen de budgettaire kaders. Het kabinet ondersteunt daarom verschillende experimenten, verlengt de subsidie voor het Landelijk Steunpunt Brede Scholen en stelt een agenda voor de toekomst op.

Experimenten dagarrangementen

- Het kabinet wil met enkele gemeenten aan de slag om binnen de bestaande mogelijkheden in de gehele gemeente in tijd en inhoud sluitende arrangementen te realiseren. Hierbij wordt ook contact gezocht met de werkgevers in de regio. Op deze wijze kunnen de voor- en nadelen van een volledig sluitend aanbod van dagarrangementen binnen een gemeente worden gemonitord en wordt op kleine schaal een situatie gecreëerd die in de toekomst mogelijk in heel Nederland toepasbaar is.
- In het experiment flexibilisering onderwijstijd (Kamerstukken 2010–2011, 31 289 nr. 99) kunnen de deelnemende scholen ook tijdens de verplichte zomervakantie onderwijs geven. Dit maakt het mogelijk jaararrangementen aan te bieden waarmee knelpunten voor ouders tijdens de zomervakantie kunnen worden weggenomen.
- In een nog te starten experiment onder de Wet Kinderopvang wil het kabinet het makkelijker maken een sluitend dagprogramma te bieden waarbij onderwijs en buitenschoolse opvang (bso) elkaar afwisselen. Op dit moment komt de bso die plaats vindt tussen onderwijsblokken juridisch gezien niet in aanmerking voor vergoeding vanuit de Wet Kinderopvang. De Kamer zal over dit experiment nader worden geïnformeerd.

Landelijk Steunpunt Brede Scholen

In veel gevallen zijn basisscholen die een sluitend dagarrangement in de vorm van voor-, tussen- en naschoolse opvang bieden, zogeheten brede basisscholen. Het aantal brede scholen neemt nog steeds toe. Om op lokaal niveau ondersteuning te bieden is in 2009 het Landelijk Steunpunt Brede Scholen opgericht. De subsidie voor het Landelijk Steunpunt Brede Scholen wordt door de ministeries van OCW en van SZW met drie jaar verlengd. Het steunpunt fungeert als centraal kenniscentrum op het gebied van brede scholen en het stimuleert en ondersteunt scholen, kinderopvangorganisaties, gemeenten en andere partners bij de ontwikkeling van brede scholen.

Een agenda voor de toekomst

Het kabinet gaat de bestaande rapporten van onder andere de Taskforce Onderwijs/Opvang en de Heroverwegingswerkgroep kindregelingen verrijken met ervaringen uit de experimenten en met onderzoek gericht op de budgettaire en juridische mogelijkheden en belemmeringen. Ook zal het «5-gelijke dagenmodel», dat door de SER wordt gezien als een stimulans voor de arbeidsparticipatie, de komende jaren worden gemonitord. Hiermee verwacht het kabinet belangrijke informatie te verzamelen over de manieren waarop succesvolle uitkomsten in de

toekomst verder kunnen worden uitgerold. Uitgangspunt is dat dit inpasbaar moet zijn binnen de afgesproken budgettaire kaders. Op basis hiervan zal een agenda voor de toekomst worden opgesteld.

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
J. M. van Bijsterveldt-Vliegenthart

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
H. G. J. Kamp