

Vergaderjaar 2016–2017

**32 855**

## **Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden**

**Nr. 33**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 december 2016

#### *Inleiding*

Tijdens de plenaire behandeling van de Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden op 9 oktober 2014, heb ik u op voorstel van het lid Heerma (CDA) toegezegd een arbeid- en zorgbijeenkoms t te organiseren.<sup>1</sup> Ik heb daarbij tevens toegezegd u te informeren over de resultaten van deze bijeenkomst die op 31 oktober jl. heeft plaatsgevonden en het standpunt van het kabinet op dit beleidsthema. In dit kader doe ik u, mede namens de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en de Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) deze brief toekomen.

Dit kabinet heeft op het gebied van de combinatie van arbeid en zorg veel verbeterd. Zo is er nu onder meer een wettelijk stelsel dat beter aansluit bij de veranderende behoeften in de maatschappij. Met de Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden zijn verlofvormen breder toepasbaar gemaakt, zijn nieuwe verlofvormen geïntroduceerd en zijn praktische belemmeringen weggenomen. De Wet flexibel werken maakt het voor een werknemer mogelijk om zijn werkgever te verzoeken de arbeidstijden en de arbeidsplaats aan te passen. Ook heeft het kabinet besloten om middelen beschikbaar te stellen voor uitbreiding van het kraamverlof met drie dagen gedurende welke de vader of partner van de moeder een uitkering krijgt ter hoogte van zijn loon.

Tegen deze achtergrond heeft het kabinet op 29 mei 2015 de SER gevraagd om een advies uit te brengen rond het thema werken en leven in de toekomst. De voorzitter van de SER heeft tijdens de arbeid- en zorgbijeenkoms t op 31 oktober jl. het advies *Een werkende combinatie*.

<sup>1</sup> Handelingen II 2014/15, nr. 12, item 9.

*Advies over het combineren van werken, leren en zorgen in de toekomst* aan het kabinet aangeboden. Dit advies en de reactie van het kabinet op de aanbevelingen van de SER vormen een belangrijk bestanddeel van de voorliggende brief.

Met inachtneming van het SER advies kijkt het kabinet vooruit en worden nieuwe initiatieven aangekondigd. Nu dit kabinet delen van het stelsel heeft gemoderniseerd en de basis is gelegd om ook in de komende jaren beter aan te sluiten bij de toegenomen verantwoordelijkheden op het terrein van arbeid en zorg, is er in deze laatste fase van de kabinetsperiode aandacht voor verschillende ondersteunende maatregelen die het gesprek tussen werkgever en werknemer op de werkvloer en tussen beide partners aan de keukentafel faciliteren. In deze brief zal onder meer de cultuurcampagne, de uitbreiding van het project werk en mantelzorg voor werknemers en de scan voor zorgvriendelijk werkgeverschap worden toegelicht.

In deze brief zal ik derhalve achtereenvolgend de volgende punten behandelen:

1. Terugblik
2. SER advies en de arbeid- en zorgbijeenkoms 2016
3. Vooruitblik en nieuwe acties van het kabinet.

## **1. Terugblik**

Sinds de vorige arbeid- en zorgbijeenkoms op 18 november 2013 en de brief van het kabinet van 12 december 2013<sup>2</sup> is op verschillende terreinen een groot aantal initiatieven ondernomen om mensen in staat te stellen een betere invulling te geven aan de combinatie van arbeid, zorg en andere verantwoordelijkheden.

### *1.1. Modernisering verlofregelingen en stimuleren flexibel werken*

In 2015 is de Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden<sup>3</sup> in werking getreden. Daarmee is het wettelijke stelsel van verlofregelingen beter inzetbaar en toegankelijker gemaakt door verlofmogelijkheden uit te breiden en administratieve vereisten te schrappen. Hiermee bewerkstelligt het kabinet dat het wettelijk verlofinstrumentarium beter aansluit op de veranderende behoeften van de samenleving. Rond de geboorte zijn de verlofmogelijkheden uitgebreid voor specifieke situaties, zoals het verlof bij langdurige ziekenhuisopname van het kind, in het geval van kraambedsterfte en bij de zwangerschap van een meerling. De laatste weken van het bevallingsverlof kunnen ook in deeltijd worden opgenomen, zodat de pas bevallen moeder meer mogelijkheden heeft om in haar eigen tempo haar werk te hervatten. Partners hebben een onvoorwaardelijk recht op 3 dagen ouderschapsverlof binnen 4 weken na de geboorte gekregen. Een wetsvoorstel dat voorziet in uitbreiding van het kraamverlof voor de partner met 3 dagen waarbij een uitkering door UWV wordt verstrekt, is inmiddels aan uw kamer aangeboden.

Meer gericht op het verlenen van mantelzorg zijn de aanpassingen van het kort- en langdurend zorgverlof. Beide verlofvormen zijn niet meer beperkt tot het verlenen aan zorg voor ouder, partner of kind, maar kunnen sinds 1 juli 2015 ook worden benut voor de zorg aan andere familieleden en personen uit de sociale omgeving. Langdurend zorgverlof is sindsdien ook mogelijk voor ondersteuning van hulpbehoevenden. Voor het zorgverlof zijn administratieve vereisten geschrapt zodat dit beter kan

<sup>2</sup> Kamerstuk 32 855, nr. 15.

<sup>3</sup> Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden, Stb. 2014, nr. 565.

worden toegespitst op de behoeften van de werknemer die het verlof op wil nemen. Ten aanzien van het calamiteiten- en kort verzuimverlof is nu in de wet geëxpliciteerd waarvoor dit verlof kan worden opgenomen, zoals voor noodzakelijk en niet buiten werktijd te plannen arts- of ziekenhuisbezoek en de begeleiding van anderen daarbij.

De combineerbaarheid van werk en privé is ook gebaat bij goede randvoorwaarden, zoals flexibele arbeidstijden, arbeidsplaats en arbeidsduur. Op 1 januari 2016 is de Wet flexibel werken in werking getreden. Deze wet geeft de werknemer het recht om de werkgever te verzoeken de overeengekomen arbeidstijden tijdelijk of permanent te verminderen of te vermeerderen en om het werkrooster aan te passen. Ook kan men verzoeken om de arbeidsplaats te wijzigen en zo bijvoorbeeld een of enkele dagen thuis te werken.

Door de modernisering van de verlofregelingen en de mogelijkheden voor flexibel werken zijn mannen en vrouwen beter in staat om arbeid en zorg naar hun eigen behoeften en op verantwoorde wijze te combineren. Op deze «maatwerkwijze» wordt tevens bijgedragen aan het streven van het kabinet naar een evenwichtige verdeling van arbeid en zorg tussen mannen en vrouwen, waarbij beide partners zorgtaken op zich nemen en door participatie op de arbeidsmarkt economische zelfstandigheid kunnen verwerven.

### *1.2. Voorlichting verlofregelingen*

Het is voor iedereen van belang om te weten van welke verlofmogelijkheden hij gebruik kan maken. Daarom heeft het Ministerie van SZW in het voorjaar van 2015, voorafgaande aan de uitbreiding van de mogelijkheden voor kort- en langdurend zorgverlof per 1 juli 2015, een brede voorlichtingscampagne gehouden over de verlofmogelijkheden die het combineren van arbeid en zorg ondersteunen. In dezelfde periode is een voorlichtingscampagne gehouden met praktische informatie over de verlofregelingen via o.a. dagbladen, huis-aan-huisbladen, tijdschriften en radio. Van de werknemers weet 47 procent dat hierover een campagne is geweest en circa 86 procent van hen vindt dat de campagne erin is geslaagd om de gewenste boodschappen geheel of gedeeltelijk over te brengen.

### *1.3. Werk en Mantelzorg*

Met het *Programma Werk & Mantelzorg*<sup>4</sup> (2014–2016), dat Mezzo en Qidos in opdracht van de Ministeries VWS en SZW hebben uitgevoerd, is beoogd een stimulans te geven aan de bewustwording van het belang van mantelzorg vanuit werkgeversperspectief en daarmee te komen tot een verbreding en borging van werk en mantelzorg. De drie pijlers van deze aanpak waren maatschappelijke agendering middels voorlichting, bekendheid van verlofregelingen en maatwerkoplossingen in de branche en ondersteuning van relevante lokale partijen zoals gemeenten. Daarnaast is het programma M-power ontwikkeld.<sup>5</sup> M-power is een online platform dat werkende mantelzorgers ondersteunt met informatie en praktische tips. Werkgevers kunnen de zogenoemde M-power module inzetten om de werkende mantelzorger een ondersteuningpakket op maat te kunnen bieden.

Mantelzorgvriendelijk werkgeverschap is niet het enige terrein waarop de mantelzorger ondersteuning geboden kan worden. De inzet van het kabinet op het gebied van mantelzorg kan niet los worden gezien van de

<sup>4</sup> [www.werkenmantelzorg.nl](http://www.werkenmantelzorg.nl).

<sup>5</sup> [www.mantelzorgpower.nl](http://www.mantelzorgpower.nl).

hervorming van de langdurige zorg. Wanneer mensen langer thuis blijven wonen, wordt er meer van hun omgeving gevraagd. Betere ondersteuning voor die groep is dan cruciaal. Het versterken van de positie van mantelzorgers en vrijwilligers en het verbeteren van hun ondersteuning zijn vanaf begin af aan belangrijke pijlers onder de hervorming. Met de invoering van de Wmo in 2007 is een beweging in gang gezet om de individuele mantelzorger te ondersteunen en met de decentralisatie naar het gemeentelijke domein in de Wmo 2015 is de positie van de mantelzorger verder verstevigd. Samen met anderen is de afgelopen jaren stevig ingezet op het versterken, verlichten en verbinden van mantelzorgers.<sup>6</sup> U bent via voortgangsrapportages geïnformeerd over ontwikkelingen en activiteiten, zoals de toekomstagenda informele zorg en het programma *In voor mantelzorg*. Omdat vrouwen vaker mantelzorg geven dan mannen (58%-42%) is tijdens de expertmeeting gendersensitief beleid bij gemeenten van 11 juni 2015 bekeken hoe gemeenten eraan kunnen bijdragen dat arbeid en (mantel)zorgtaken meer gelijkelijk tussen mannen en vrouwen worden verdeeld.

Er is inmiddels brede erkenning dat de mantelzorger een waardevol onderdeel is van de driehoek met de cliënt en professionele zorgverlener. Ook vrijwilligers spelen daarbij een belangrijke rol. Het besef dat mantelzorgers waardering verdienen is gegroeid en heeft een plaats gekregen in de Wmo. Veel aandacht is uitgegaan naar mogelijkheden om de mantelzorger zo goed mogelijk te ondersteunen. Gemeenten kunnen hierin veel betekenen door oog te hebben voor de persoonlijke situatie van de mantelzorger. Dat kan onder meer door laagdrempelige respijtzorg aan te bieden die aansluit bij de behoeften van zowel cliënt als mantelzorger. Het maatwerk ligt soms buiten het zorgterrein door oog te hebben voor de financiële situatie, door mogelijkheden van bijzondere bijstand te bezien of door een uitzondering te maken op een sollicitatieplicht of tegenprestatie voor een uitkering.

#### *1.4. Werk en opvoeding*

Goede toegankelijkheid van kinderopvang betekent dat ouders geen drempels ervaren als zij hun kind naar de kinderopvang willen brengen, waardoor de opvoeding van kinderen beter is te combineren met werk. Dit werkt met name door in het aantal uren arbeidsdeelname van vrouwen. Betaalbare kinderopvang is daarvoor een belangrijke voorwaarde. Dit kabinet heeft sterk geïnvesteerd in kinderopvang. In 2014 is de kinderopvangtoeslag met € 100 mln. structureel verhoogd en in 2016 is nog eens € 290 mln. structureel geïnvesteerd in de kinderopvangtoeslag. Tevens is in 2015 het recht op kinderopvangtoeslag bij werkloosheid tijdelijk verlengd van aanvankelijk drie naar zes maanden; zo krijgen ouders die in een onzekere werksituatie zitten enige mate van stabiliteit ten aanzien van de opvang voor hun kinderen.

In navolging op het SER advies *Tijden van de samenleving* heeft het kabinet verschillende pilots uitgevoerd met als doel inzicht te verkrijgen in de verschillende mogelijkheden waarop een in tijd en inhoud aaneensluitend arrangement van onderwijs, opvang en ontspanning kan worden gerealiseerd. Sluitende dagarrangementen op school bieden ouders meer flexibiliteit om arbeid en zorg te combineren, maar zorgen ook dat de opbrengsten van de scholen worden verhoogd en een positieve bijdrage wordt geleverd aan de ontwikkeling van kinderen.<sup>7</sup> Met de uitvoering van deze pilots is veel informatie beschikbaar gekomen over de vormgeving

<sup>6</sup> Kamerstuk 30 169, nr. 28.

<sup>7</sup> Experiment Flexibele onderwijstijd, Monitor van het 5-gelijkedagenmodel en de pilot Gemeentebrede dagarrangementen.

en de invulling van dag-, week-, en jaararrangementen. Over de uitkomsten is uw Kamer reeds geïnformeerd.<sup>8 9</sup>

### 1.5. Verdeling arbeid- en zorgtaken

Wanneer vrouwen en mannen arbeid- en zorgtaken evenrediger verdelen komen beiden beter tot hun recht. Het stelt vrouwen in staat hun economische zelfstandigheid te vergroten en het bevordert de betrokkenheid van mannen bij het gezin en hun naasten. Het thema vraagt om een cultuurverandering, waarbij overheid, werkgevers en werknemers gezamenlijk de verantwoordelijkheid dragen voor oplossingen en mogelijkheden om de combinatie van arbeid en zorg te vergemakkelijken.

Het Ministerie van OCW levert daaraan een bijdrage met het project *Kracht on Tour* (looptijd t/m 2016). Dit project richt zich op het maken van regionale afspraken tussen gemeenten, werkgevers en onderwijsinstellingen voor de re-integratie van niet werkende vrouwen, op het vergroten van het bewustzijn over economische zelfstandigheid en op het stimuleren van vrouwen om (meer) te gaan werken. Tijdens de Grande Finale van *Kracht on Tour* is een aantal afspraken gemaakt met grote landelijk georganiseerde werkgevers over hun rol bij het bespreekbaar maken en faciliteren van een gezonde werk-privé balans en over het met jonge ouders bespreken van gelijkwaardige zorgafspraken. In vervolg op de eerder genoemde NVR-expertmeeting gendersensitief beleid wordt aandacht besteed aan genderaspecten in het kader van de deskundigheidsbevordering van de gesprekvoerders van het keukentafelgesprek. Tot slot heeft er een breed publiek debat plaatsgevonden over de uitkomsten van het onderzoek *Lekker Vrij?* door SCP en Atria. Uit dit onderzoek blijkt dat vrouwen meer tijdsdruk ervaren in hun vrije tijd. Om de kennis over dit onderzoek verder te verspreiden is door het Ministerie van OCW ook een expertmeeting voor wetenschappers en beleidsmakers ondersteund.

## 2. SER advies en arbeid- en zorgbijeenkoms

### 2.1. SER advies

Op 31 oktober jl. heeft de voorzitter van de SER het advies *Een werkende combinatie* aan het kabinet aangeboden. De SER gaat in zijn advies in op de vraag wat er na de recente stelselwijzigingen voor werkenden in de verschillende levensfasen nodig is om op de langere termijn de meervoudige verantwoordelijkheden op het gebied van werk, zorg en scholing op een goede en gezonde manier te combineren. Op verzoek van het kabinet gaat de SER in op:

- de huidige situatie en de wijze waarop beter gebruik gemaakt kan worden van de mogelijkheden om de verschillende verantwoordelijkheden te combineren;
- de toekomstige ontwikkelingen en de betekenis daarvan voor de meervoudige verantwoordelijkheden in de verschillende levensfasen en
- de toerusting en facilitering nu en in de toekomst.

<sup>8</sup> Kamerstuk 31 322, nr. 281.

<sup>9</sup> Kamerstuk 31 293, nr. 233.

In het advies zijn ook de toezeggingen verwerkt die ik heb gedaan aan de Eerste Kamer om specifieke onderwerpen in het advies te betrekken.<sup>10 11 12</sup>

### 2.1.1. Analyse

Het advies van de SER bevat een uitgebreide en gedegen analyse van de taken en verantwoordelijken die mensen op dit moment combineren en de hulpbronnen die zij daarbij gebruiken. Daarbij maakt de SER een onderscheid naar levensfase. Het benoemen van de verantwoordelijken per levensfase geeft een reëel beeld van de taken en de combinatie van druk die men in de diverse stadia van het leven ervaart. Deze analyse laat zien dat met name in de gezinsfase en mid-careerfase de combinatie van druk hoog is en veel uren worden besteed aan werken, zorgen en leren.<sup>13</sup> In de gezinsfase gaat het wat zorg betreft vooral om de zorg aan kinderen. In de daaropvolgende mid-careerfase verschuift de zorg voor kinderen naar mantelzorgtaken. Verder stelt de SER belangrijke verschillen vast tussen opleidingsniveaus – hoogopgeleiden hebben gemiddeld te maken met de grootste combinatie van druk omdat zij meer uren arbeid en zorg combineren – en in de taakverdeling tussen partners. De SER verwacht daarbij dat de combinatie van druk alleen nog maar zal toenemen. Er komen meer ouderen en de periode waarin deze ouderen zorgbehoevend zijn wordt langer. Per saldo zullen meer en meer werkenden verschillende taken en rollen gaan combineren.

De raad benoemt een aantal hulpbronnen, die mensen kunnen helpen om taken en verantwoordelijken te combineren, zoals tijd, financiële middelen en informele steun uit het sociale netwerk. Van belang hierbij is de notie dat de mogelijkheden en regelvaardigheden om deze hulpbronnen te benutten variëren tussen burgers. Niet iedere baan biedt flexibiliteit en niet iedereen heeft de vaardigheden en mogelijkheden om zelf een balans in het leven te creëren en te behouden.

Het kabinet concludeert hieruit dat volgens de SER algemene maatregelen alleen niet genoeg zijn om mensen in staat te stellen hun verantwoordelijken op een goede manier te combineren. Maatwerk is nodig om mannen en vrouwen in de dagelijkse praktijk echt te bereiken en te faciliteren.

Een laatste notie uit de analyse die het kabinet met name wil noemen betreft het onbenutte arbeidspotentieel van (met name) vrouwen. Veel vrouwen werken in deeltijd en de raad spreekt van de «deeltijdparadox»: enerzijds stelt deeltijdarbeid ouders in staat om werk te combineren met de zorg voor kinderen. Anderzijds draagt deeltijdarbeid eraan bij dat de «traditionele» taakverdeling in stand blijft. Vanuit het streven naar een zo groot mogelijke arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid van vrouwen acht de SER op dit punt een cultuuromslag nodig.

### 2.1.2. Oplossingsrichtingen en aanbevelingen

De SER benoemt een aantal oplossingsrichtingen voor een goede en toekomstbestendige toerusting en facilitering van ieder die arbeid- en zorgtaken combineert en een evenwichtige verdeling van taken tussen mannen en vrouwen met aandacht voor de economische zelfstandigheid

<sup>10</sup> Handelingen I 2014/15, nr. 27, item 6 over mogelijkheden om publieke voorzieningen te verbeteren.

<sup>11</sup> Handelingen I 2015/16, nr. 1, item 10, over het Duitse model voor zorgverlof.

<sup>12</sup> Handelingen I 2015/16, nr. 4, item 7, over de combinatie van arbeid en zorg.

<sup>13</sup> Grafiek gebaseerd op analyse SER (2016) Een werkende combinatie.

van vrouwen. Hieronder worden de volgende oplossingsrichtingen kort beschreven met de reactie van het kabinet daarop.

*a. Het slimmer organiseren van tijden*

Het slimmer organiseren van tijden kan substantieel bijdragen aan het verminderen van combinatiedruk en gejaagdheid en mogelijkheden vergroten. De SER heeft eerder al een advies uitgebracht rond dit thema.<sup>14</sup> Met genoeg stelt het kabinet vast dat de raad concludeert dat op dit terrein veel vooruitgang is geboekt door aanpassingen van de vergeving voor meer flexibiliteit in verlof, werktijden en werklocatie, dat openingstijden van winkels en in de gezondheidszorg zijn verruimd en de digitale dienstverlening van de overheid is toegenomen. Maar verdere vooruitgang is nodig. Functies zijn immers in een aantal gevallen juist wel plaats en/of tijdgebonden. Het kabinet schaart zich achter de aanbeveling van de raad om het zelfroosteren in de arbeidsorganisaties verder te ontwikkelen en het belang van samenwerking hierbij tussen werkgevers en werknemers.

*b. Het realiseren van sluitende dagarrangementen voor schoolgaande kinderen*

De raad wijst op het belang van eigentijdse en sluitende dagarrangementen voor 4–12-jarigen, zodat ouders betaald werk met de zorg voor kinderen kunnen combineren. Zoals de raad opmerkt zijn scholen sinds de motie Van Aartsen/Bos verantwoordelijk om een arrangement te (laten) maken voor ouders die voor- en na de schooltijden opvang wensen voor hun kinderen.<sup>15</sup> Deze verplichting geldt ook voor de tussenschoolse opvang. Ook hebben scholen de mogelijkheid om hun onderwijstijden aan te passen. Eind 2014 hanteerde 42 procent van de scholen alternatieve schooltijden.<sup>16</sup>

De SER wijst bij het vormgeven van dagarrangementen op belemmeringen in de samenwerking tussen opvang en onderwijs. Het kabinet hecht sterk aan goede samenwerking tussen basisscholen, kinderopvang en peuterspeelzalen voor een samenhangend, doorlopend aanbod van onderwijs en opvang en constateert dat de samenwerking al geruime tijd in ontwikkeling is.<sup>17</sup> Uit recent onderzoek blijkt dat de aard en de intensiteit van de samenwerking heel divers is.<sup>18</sup> Het kabinet deelt daarbij de analyse van de raad dat diversiteit in het aanbod van voorzieningen van groot belang is; keuzevrijheid is en blijft een belangrijk kenmerk van ons onderwijs- en kinderopvangsysteem. Om de samenwerking tussen onderwijs en kinderopvang verder te vergemakkelijken heeft het kabinet de Taskforce samenwerking onderwijs en kinderopvang ingesteld waarin de knelpunten gesignaleerd door de SER worden meegenomen.<sup>19</sup> Het advies van de Taskforce wordt uiterlijk 1 april 2017 verwacht.

*c. Het optimaliseren van verloffaciliteiten in het eerste jaar na de geboorte van het kind*

De SER geeft specifiek aandacht aan het verlof in de periode na de geboorte van een kind. Het eerste jaar na de geboorte van een kind wordt gezien als een cruciale fase voor de betrokkenheid van mannen bij de opvoeding nu en in de toekomst en de arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid van vrouwen. De raad heeft gekeken naar de modellen voor verlof in ons omringende landen en is voornemens in een vervolgstudie de verschillende varianten nader te bestuderen.

<sup>14</sup> SER (2011) Tijden van de samenleving.

<sup>15</sup> Kamerstuk 30 300 VIII, nr. 250.

<sup>16</sup> Regioplan (2014), Indeling schooltijden; Inventarisatie onder basisscholen en besturen.

<sup>17</sup> Kamerstuk 31 322, nr. 308.

<sup>18</sup> Oberon (2016) Samenwerking in beeld.

<sup>19</sup> Kamerstuk 31 322, nr. 308.



Het kabinet onderschrijft het belang dat mensen bewuste keuzes maken over de verdeling van taken na de geboorte van een kind en stelt een verdere studie door de SER op prijs. Het kabinet draagt bij aan het bevorderen van dit inzicht door een cultuurcampagne ter bevordering van dit bewustzijn te starten en door de ontwikkeling van de budgettool om inzicht te geven in de financiële consequenties van een wijziging in de verdeling van arbeid- en zorgtaken. Beide initiatieven worden beschreven in paragraaf 3 van deze brief.

*d. Het verbeteren van de combinatie van betaalde arbeid en mantelzorg*

De SER benadrukt het belang van wederkerige flexibiliteit op de werkvloer waardoor de werkende mantelzorger beter in staat wordt gesteld om werk en zorgtaken op elkaar af te stemmen. Voor verdere ondersteuning van mantelzorgers vraagt de SER aandacht voor:

- het spreiden van mantelzorgtaken in het persoonlijke netwerk;
- het potentieel van technologische ontwikkelingen van robotica, domotica en platforms voor persoonlijke dienstverlening en
- kredietfaciliteiten en (fiscaalvriendelijke) spaarregelingen, als aanvulling op de huidige verlofmogelijkheden.

In het onderstrepen door de SER van het belang van een palet aan oplossingen en maatwerk ziet het kabinet erkenning voor het gevoerde beleid, waarbij met de hervorming van de langdurige zorg de positie van de mantelzorgers is verstevigd en de nadruk is gelegd op het bieden van maatwerk. In voortgangsrapportages en recent met de brief *Integrale blik op mantelzorg* van 8 juli 2016 is uw Kamer daarover geïnformeerd.<sup>20</sup> Ten aanzien van het spreiden van mantelzorgtaken wijst het kabinet op de met de Wmo bij de gemeenten gelegde verantwoordelijkheid om mantelzorgers waar nodig te ondersteunen. Mantelzorgers kunnen zelf een ondersteuningsvraag indienen, maar ook kan de positie van de mantelzorger tijdens het zogeheten «keukentafelgesprek» van een hulpvrager expliciet aan de orde komen, bijvoorbeeld door verbinding te leggen met ondersteuning vanuit respijtoorzieningen, vrijwilligerswerk en formele zorg. Zoals in de brief *Informatie- en Communicatietechnologie in de Zorg* op 6 oktober jl aan uw Kamer is aangekondigd, wordt van 21 tot en met 27 januari 2017 de Nationale e-health week georganiseerd om aandacht te vragen voor technologische ondersteuning van onder meer mantelzorgers.<sup>21</sup> Ten aanzien van (her)introductie van financieringsvarianten zoals spaarregelingen is het kabinet terughoudend gezien de tegenvalende resultaten van de levensloopregeling in 2011.<sup>22</sup>

*e. Leven lang leren*

Het kabinet erkent het belang van een leven lang leren en ontwikkelen voor de duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking en ziet dan ook uit naar de aanbevelingen in het kader van het SER-traject *Leren in de toekomst*. In de voortgangsrapportage *Leven Lang Leren* van 20 september 2016<sup>23</sup> heeft het kabinet de voortgang en actuele ontwikkelingen weergegeven rondom de verschillende beleidsmaatregelen om een Leven Lang Leren te stimuleren.

*f. Het verbeteren van de markt voor persoonlijke dienstverlening.*

De SER stelt dat naast de bestaande facilitering van taakcombineerders in de vorm van tijd en geld er meer aandacht zou moeten komen voor de ontwikkeling van de markt van persoonlijke dienstverlening. Met het uitbesteden van diensten kunnen mensen worden ondersteund bij hun

<sup>20</sup> Kamerstuk 30 169, nr. 54.

<sup>21</sup> Kamerstuk 27 529, nr. 141.

<sup>22</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 329.

<sup>23</sup> Kamerstuk 30 012, nr. 72.



zorgtaken en andere verantwoordelijkheden en biedt de markt voor persoonlijke diensten volgens de SER ook kansen voor het creëren van werkgelegenheid en het inschakelen van onbenut arbeidspotentieel. In het verlengde van het advies *Een werkende combinatie* heeft de SER aangekondigd om op korte termijn een internationale conferentie over dit onderwerp te organiseren.

Ook het kabinet signaleert dat de markt voor persoonlijke dienstverlening toenemende aandacht geniet, en geeft net als de SER aan dat kwaliteit van de werkgelegenheid, de toegankelijkheid en publieke verantwoordelijkheden daarbij in het oog dienen te worden gehouden. Het kabinet kijkt daarom met veel belangstelling uit naar de internationale conferentie die de SER voornemens is te organiseren en de uitkomsten daarvan.

## 2.2. Arbeid- en zorgbijeenkomst

Op 31 oktober 2016 heeft de arbeid- en zorgbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij naast de Minister van OCW, de Staatssecretaris van VWS en ikzelf experts uit het bedrijfsleven, belangenorganisaties, onderzoek en overheid bijeen kwamen om vanuit verschillende perspectieven de combinatie van arbeid en zorg te belichten. Naast aandacht voor het SER advies *Een werkende combinatie* werden op een Ideeënmarkt tien vernieuwende ideeën op het gebied van arbeid en zorg gepresenteerd. De helft hiervan komt voort uit een battle of concepts arbeid en zorg, een wedstrijd onder studenten en young professionals. De andere vijf ideeën zijn ingezonden door deelnemers van de bijeenkomst. Het winnende idee *Towards lifecycle neighbourhoods* betreft het inrichten van de fysieke omgeving op zo'n manier dat het de sociale betrokkenheid vergroot tussen verschillende generaties, werkenden en niet-werkenden, zorgbehoevenden en (professionele) zorgverleners.<sup>24</sup> Op deze wijze ontstaat er een natuurlijke omgeving om voor elkaar te zorgen. Door het delen van faciliteiten en diensten binnen de sociale buurtgemeenschap wordt de combinatie arbeid en zorg eenvoudiger. De andere twee winnaars betreffen het bespreekbaar maken van het thema ouderschap op de werkvloer opdat de gezondheid en welzijn van zowel werkende ouders als hun kind worden bevorderd, en het plaatsen van lokale middenstand – «de warme bakker» – in de buurt in een maatschappelijke functie.<sup>25</sup> Ambtelijk zal contact worden opgenomen om te bezien of en op welke wijze deze initiatieven verder worden ondersteund.

Rode draad bij deze drie en ook de andere ideeën is de betrokkenheid van mensen bij elkaar, als burger, dienstverlener of werkgever. Dit past bij het beeld van het kabinet dat samenwerking op praktisch niveau en in de eigen omgeving van wezenlijk belang is voor het tot stand brengen van een goede en gezonde combinatie van arbeid en zorg.

Ook werden tijdens de bijeenkomst enkele technologische innovaties gepresenteerd, die mantelzorgers en cliënten kunnen ondersteunen. Door de ondersteuning bij praktische taken houdt de mantelzorger meer tijd over voor persoonlijke aandacht voor de hulpbehoevende.

---

<sup>24</sup> Het idee *Towards lifecycle neighborhoods* is van Wendy van Kessel en komt voort uit de Battle of concepts arbeid en zorg.

<sup>25</sup> Het idee *Ouderschap op de werkvloer* is ingediend door Joyce Knappe van ProParents en het idee *De warme bakker* door Lionel van den Berg en Ruben Spelier via de Battle of concepts arbeid en zorg.

### 3. Vooruitblik en nieuwe acties van het kabinet

In mijn voornoemde brief van 12 december 2013 heb ik aangegeven dat het kabinet zich in wilde zetten op de volgende thema's<sup>26</sup>: afspraken op de werkvloer over het combineren van arbeid en (mantel)zorg; een wettelijk stelsel dat aansluit bij de veranderende behoeften in de maatschappij; randvoorwaarden zoals goede en betaalbare kinderopvang en flexibele openingstijden en de verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen. Met de maatregelen die de afgelopen periode zijn genomen is invulling gegeven aan deze beleidsagenda. Nu grote delen van het stelsel zijn gemoderniseerd en beter aansluiten op de toegenomen arbeid- en zorgverantwoordelijkheden, zal de aandacht in deze laatste fase van de kabinetsperiode verschuiven naar ondersteunende maatregelen om maatwerkafspraken tussen werkgever en werknemer op de werkvloer en tussen beide partners aan de keukentafel te faciliteren. De volgende nieuwe stappen worden gezet met als streven dat uiteindelijk niemand hoeft te kiezen tussen de zorg voor naasten of werk.

#### 3.1. Verder bevorderen van economische zelfstandigheid vrouwen

Hoewel het verschil in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen afneemt, blijft dit verschil groot. Vrouwen werken gemiddeld 26,4 uur per week, terwijl dit voor mannen 37,6 uur is<sup>27</sup>, en daarmee blijft het anderhalfverdienersmodel populair. Mede door het hoge deeltijdpercentage is het aandeel economisch zelfstandigen onder vrouwen beduidend lager dan onder mannen: 53% tegenover 73%.<sup>28</sup> Bij vrouwen is dit aandeel de laatste jaren ongeveer stabiel.

Ook blijkt dat in de periode 2004 tot 2012 het aantal werkende mantelzorgers met name onder vrouwen is toegenomen en dat vrouwen nog steeds twee keer zo veel tijd besteden aan de zorg voor kinderen als mannen.<sup>29 30</sup> Na ziekte of arbeidsongeschiktheid is het hebben van een zorgtaak de meest voorkomende reden om niet te kunnen of willen werken.<sup>31</sup> Het gaat hierbij in de driekwart van de gevallen om de zorg voor kinderen.

Er is een volgende stap nodig om de vanzelfsprekendheid van het anderhalfverdienersmodel tegen te gaan en belemmeringen weg te nemen in de keuzes die mannen en vrouwen maken als het gaat om het combineren van werken, opvoeding, scholing, mantelzorg, vrijwilligerswerk en andere taken. Naast de aanpassingen in het wettelijk stelsel kan een bewuste en goed geïnformeerde keuze ten aanzien van de verdeling van werk en zorg mannen helpen meer betrokken te zijn bij het gezin en vrouwen meer ruimte bieden om zich op hun carrière te richten. Het kabinet draagt hier met de navolgende initiatieven aan bij.

#### *Cultuurcampagne en budgettool*

Om werk en zorgtaken goed te kunnen combineren is het gesprek tussen partners, maar ook familieleden, van groot belang. Ten opzichte van eenoudergezinnen en alleenstaanden hebben huishoudens met twee of meer volwassenen meer mogelijkheden om werk en zorgtaken op elkaar

<sup>26</sup> Kamerstuk 32 855, nr. 15.

<sup>27</sup> SCP/CBS (2014) Emancipatiemonitor.

<sup>28</sup> Iemand wordt als economisch zelfstandig beschouwd als het individuele netto-inkomen gelijk of hoger is dan 70% van het wettelijk minimumloon. Emancipatiemonitor 2014, SCP CBS.

<sup>29</sup> SCP (2015) Concurrentie tussen mantelzorg en betaald werk.

<sup>30</sup> SCP/CBS (2014) Emancipatiemonitor.

<sup>31</sup> CBS (2016) Monitor Arbeid, Zorg en Kinderopvang.

af te stemmen door afspraken te maken over de taakverdeling en zo nodig bijspringen als overbelasting dreigt. Voorwaarde is dat taken weloverwogen en in gesprek met elkaar worden verdeeld en dat beide partners zich bewust zijn van de (financiële) gevolgen, ook op de lange termijn. Vanaf begin 2017 zal als onderdeel van de campagne «Hoe werkt Nederland?» aandacht worden gevraagd voor de verdeling van werk- en zorgtaken. De campagne is gericht op het delen van voorbeelden waar arbeid- en zorgtaken volgens de betrokkenen goed zijn geregeld. Dit gebeurt door middel van filmpjes die onder relevante doelgroepen worden verspreid via sociale media.

De keuze om de meeste verdienende partner het meeste uren te laten werken ligt voor veel mensen voor de hand, maar is niet altijd financieel het meest gunstig en kan gevolgen hebben voor de economische zelfstandigheid van de partner die minder werkt, veelal de vrouw. Het is belangrijk dat partners hierover goed geïnformeerd en weloverwogen keuzes maken. In aansluiting op de cultuurexcursie laat het Ministerie van OCW een online budgettool door WOMEN Inc en NIBUD ontwikkelen om ouders inzicht te geven in de financiële mogelijkheden en consequenties van de door hun gekozen arbeid- en zorgverdeling. Dit kan leiden tot een meer evenwichtige verdeling met een positief effect op economische zelfstandigheid. Als start voor deze tool is tijdens de arbeid- en zorgbijeenkomst van 31 oktober jl. een video getoond die financieel inzicht geeft in verschillende verdelingsscenario's.

#### *Financiering regionale projecten*

In navolging van de financiering die de afgelopen jaren beschikbaar is gesteld voor de uitvoering van projecten gericht op het verhogen van de economische zelfstandigheid van vrouwen (waaronder de verdeling van arbeid- en zorgtaken), zoals Eigen Kracht en Kracht on Tour, stelt het Ministerie van OCW nogmaals financiering beschikbaar voor gemeenten die programma's uitvoeren gericht op het vergroten van economische zelfstandigheid van vrouwen, voor de periode januari tot en met december 2017. In juli 2016 zijn de 35 centrumgemeenten van de arbeidsmarktregio's hierover geïnformeerd. De programma's moeten stimuleren dat vrouwen stappen zetten richting de arbeidsmarkt en bijdragen aan een betere samenwerking met regionale stakeholders.

#### *Kraamverlof voor partners*

Zoals eerder in deze brief is aangekondigd, wordt momenteel een wetsvoorstel voorbereid dat voorziet in de uitbreiding van 3 dagen betaald kraamverlof voor partners/vaders via UWV. Dit is aanvullend op de 2 reeds bestaande dagen kraamverlof die door de werkgever worden betaald. Daarnaast hebben partners/vaders recht op betaald calamiteitenverlof op de dag(en) van de bevalling alsmede een onvoorwaardelijk recht op 3 dagen ouderschapsverlof binnen 4 weken na de geboorte. Ik heb al meerdere keren aangegeven dat verdere uitbreiding van het kraamverlof wenselijk is omdat partners niet vroeg genoeg bij het leven en de opvoeding van een kind betrokken kunnen zijn<sup>32</sup>, maar dat de financiële mogelijkheden om een dergelijke verdere uitbreiding gepaard te laten gaan met behoud van inkomen voor partners op dit moment ontbreken. Desalniettemin zal ik mij blijven inzetten voor een stelsel dat aansluit bij de behoeften van werknemers en werkgevers en past bij een moderne verdeling van arbeid en zorg tussen partners.

---

<sup>32</sup> Zoals wordt beschreven in de oratie van hoogleraar vaderschap Renske Keizer op 15 april 2016.

Ook volgend jaar, in deze laatste fase van de kabinetsperiode, zal vol worden ingezet op het verbeteren van kwaliteit en toegankelijkheid van de kinderopvang. Zo investeert het kabinet per 2017 structureel € 200 mln. in de kinderopvang. Hiervan wordt € 136 mln. structureel geïnvesteerd in verhoging van de kinderopvangtoeslag. Tevens krijgen werkloze ouders in 2017 zes maanden recht op kinderopvangtoeslag. Hierdoor wordt de kinderopvang voor iedereen beter betaalbaar, waardoor ouders de opvoeding van kinderen beter kunnen combineren met werk. Om ouders eerder zekerheid te bieden over het recht en hoogte van de financiering van kinderopvang, is het kabinet bezig met de uitwerking van een nieuw financieringsstelsel. Op diverse momenten heb ik uw Kamer geïnformeerd over de voortgang van het wetsvoorstel.<sup>33 34</sup> Met het kabinet wil ik vaart maken met het oplossen van de huidige problemen rond de kinderopvangtoeslag en heb ik het voornemen om het wetsvoorstel voor de nieuwe financieringssysteem nog voor de Tweede Kamerverkiezingen door de Koning bij uw Kamer in te laten dienen.

Met het wetsvoorstel innovatie en kwaliteit kinderopvang<sup>35</sup> wordt een stevige impuls gegeven aan de aandacht voor de ontwikkeling van kinderen binnen kinderopvangorganisaties. Dit wetsvoorstel is een uitwerking van het akkoord met partijen uit de kinderopvangsector.<sup>36</sup>

Tot slot werkt het kabinet momenteel aan het Wetsvoorstel harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk.<sup>37</sup> Dit wetsvoorstel regelt dat werkende ouders wiens kinderen gebruik maken van het peuterspeelzaalwerk aanspraak kunnen maken op kinderopvangtoeslag. Zo kunnen werkende ouders in het vervolg de keuze voor kinderopvang en/of peuterspeelzaalwerk baseren op de belangen van het kind en hun eigen behoefte in de combinatie van arbeid en zorg.

### *3.2. Faciliteren arbeid en (mantel)zorgtaken*

Als werk, de opvoeding van kinderen en de zorg voor naasten meer tijd vragen dan iemand beschikbaar heeft of als taken lastig te plannen of onvoldoende flexibel zijn dreigt overbelasting. De analyse van de SER laat zien dat de combinatie van taken het hoogst is onder hoogopgeleiden waardoor deze groep zich vaker gejaagd voelt. Die combinatie van taken betreft dan met name werkende mensen met kinderen die aanvankelijk dagelijkse zorg nodig hebben en die tegen de tijd dat de zorg voor de kinderen minder intensief wordt, te maken krijgen met mantelzorg. In zijn algemeenheid geven vrouwen vaker mantelzorg (58% vrouw, 42% man), hoewel het gemiddeld aantal uur tussen mannen en vrouwen dat mantelzorg geeft gelijk is. Het aantal werkenden met mantelzorgtaken is in de periode 2004–2012 gegroeid van 13% tot bijna 18%. De groei was het grootst onder vrouwen van 45 jaar en ouder en onder mensen met een werkweek van 28 uur per week of minder.

Overbelasting kan leiden tot fysieke of geestelijke gezondheidsklachten. Uit onderzoek van het SCP komt naar voren dat de combinatie van mantelzorg met werk eerder leidt tot combinatie van taken dan het combineren van kindzorg en werk.<sup>38</sup> Dit verschil is verklaarbaar, omdat zorg voor

<sup>33</sup> Kamerstuk 31 322, nr. 304.

<sup>34</sup> Kamerstuk 32 322, nr. 310.

<sup>35</sup> Kamerstuk 34 597, nr. 2.

<sup>36</sup> Bijlage bij Kamerstuk 31 322, nr. 303.

<sup>37</sup> Kamerstuk 34 596, nr. 2.

<sup>38</sup> SCP (2016) Aanbod van arbeid.

kinderen meestal voorzien is en beter te plannen en uit te besteden. Mantelzorg is vaak iets wat iemand overkomt en wat men – vaak ook op verzoek van de naaste – uit liefde en betrokkenheid op zich neemt. Bovendien hangt mantelzorg samen met een situatie waarin een naaste gezondheidsklachten heeft, wat emotioneel belastend kan zijn voor de mantelzorger. Met name mensen die werk combineren met intensieve mantelzorg krijgen eerder last van symptomen die wijzen op een depressie. Bij hen neemt bij langdurige mantelzorg de kans op langdurig ziekte toe.<sup>39 40</sup> Ten opzichte van de zorg voor kinderen dienen mantelzorg-taken zich vaak op latere leeftijd aan, wanneer de zorgdraagkracht aan het afnemen is.<sup>41</sup>

Omdat geen werk- en zorgsituatie hetzelfde is, komt het aan op maatwerkafspraken die passen bij de werksituatie en aansluiten bij de persoonlijke behoeften. Werk is door technologische ontwikkeling en de wettelijke mogelijkheden voor flexibel werken steeds minder gebonden aan plaats of tijd en door de modernisering van de verlofregelingen zijn er meer mogelijkheden om werk en zorgtaken beter op elkaar af te stemmen. Of dit in de praktijk tot een betere afstemming van taken leidt hangt voor een groot deel af van de bespreekbaarheid op de werkvloer en in de privéomgeving. Naast afspraken over werktijden en thuiswerken, is begrip en ondersteuning van de werkgever, collega's en de sociale omgeving van grote waarde.

Het kabinet heeft eerder besloten om de invoering van de kostendelersnorm in de AOW uit te stellen naar 2019<sup>42</sup>. Dat betekent dat dit kabinet de kostendelersnorm niet invoert. Onderzoek van het CBS moet meer inzicht geven in de relatie tussen mantelzorg, huishoudensvorming en inkomensvoorzieningen.

#### *Zorgvriendelijk werkgeverschap*

Op de arbeid- en zorgbijeenkomst is de quick scan voor zorgvriendelijk werkgeverschap gelanceerd. Via de website [www.zorgvriendelijk.nl](http://www.zorgvriendelijk.nl) kunnen werkgevers de eigen organisatie en het personeelsbeleid doorlichten op het terrein van arbeid en zorg. Na het beantwoorden van een vragenlijst ontvangt de werkgever een rapportage met uitkomsten en tips over zorgvriendelijk werkgeverschap. De quick is uitgevoerd en ontwikkeld door trainings- en adviesbureau Qidos en WOMEN Inc.

#### *De Verlofregelaar*

Op 31 oktober 2016 is een campagne gestart om werknemers te informeren over verlofregelingen. De Verlofregelaar werd gelanceerd naar aanleiding van de toezegging die is gedaan in het algemeen overleg op 30 september 2015. Het doel van de Verlofregelaar is de bekendheid van de regelingen te vergroten.<sup>43</sup> Centraal in de campagne staat de site [verlofregelaar.nl](http://verlofregelaar.nl), waar mensen snel kunnen zien welk verlof zij in hun situatie kunnen gebruiken en hoe zij dat met hun werkgever moeten regelen. Via radiospots, korte filmpjes op veel bezochte internetkanalen en folders in wachtkamers van huisartsen worden mensen geïnformeerd over de website en de verlofregelingen.

<sup>39</sup> Tilburg University (2016) Mantelzorg, Arbeidsparticipatie en Gezondheid.

<sup>40</sup> SCP (2015) Concurrentie tussen mantelzorg en werk.

<sup>41</sup> SCP (2016) Aanbod van arbeid.

<sup>42</sup> Kamerstuk 33 801, G.

<sup>43</sup> Kamerstuk 25 883, nr. 264.

Ter ondersteuning van de werkende mantelzorgers heb ik uw Kamer onlangs op de hoogte gebracht van de voortzetting van het programma Werk&Mantelzorg (2014–2016) onder de naam Next Step (2016–2018), dat wordt ondersteund door de Ministeries van SZW, VWS en OCW. Het thema mantelzorg is in de eerste twee jaar van het programma geagendeerd en er zijn instrumenten ontwikkeld waarmee bedrijven, gemeenten en organisaties aan de slag kunnen. We zien echter ook dat er nog veel taboes en vooroordelen zijn. Werkgevers en werknemers vinden het moeilijk om met elkaar het gesprek aan te gaan over thema's die de privésfeer raken. Het programma de Next Step richt zich op het doorbreken van taboes en vooroordelen waarmee werkende mantelzorgers te maken krijgen door werkgevers op hun verantwoordelijkheid te wijzen in het mogelijk maken van de combinatie werk en mantelzorg. Vrouwen geven vaker mantelzorg dan mannen (58 procent – 42 procent). Door betere toerusting van HR-functionarissen, bedrijfsartsen en verzuimcoaches krijgen zij een belangrijke rol in signalering en advisering van zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers en hun leidinggevende. Daarnaast komen steeds meer werkgevers in aanmerking voor de erkenning van mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid. Het aantal erkende werkgevers is opgelopen tot 185. Sinds de arbeid- en zorgbijeenkomst mag ook de rijksoverheid zich mantelzorgvriendelijke organisatie noemen.

#### *Verlof delen*

Afgelopen mei heb ik werkgevers opgeroepen om binnen hun organisatie het delen van verlof mogelijk te maken. Organisaties die verlof delen mogelijk maken bieden niet alleen een directe en concrete oplossing voor werknemers met mantelzorgtaken, maar helpen ook om het gesprek op de werkvloer over de afstemming tussen werk en privé op gang te brengen. In 2017 zal binnen het rijk met een proef worden gestart die vervolgens zal worden geëvalueerd. Het delen van verlof is ook onder de aandacht gebracht van sociale partners en het netwerk van werkgevers van Werk&Mantelzorg. Daarnaast is via [rijksoverheid.nl](http://rijksoverheid.nl) informatie beschikbaar gesteld zodat meer werkgevers dit binnen de eigen organisatie mogelijk gaan maken.

#### **Slot**

Arbeid en zorg in een veranderende samenleving verdient voortdurend onze aandacht. Dit moeten we samen aanpakken; werkgevers en werknemers, ouders, kinderen en anderen in de maatschappij. Wanneer mannen en vrouwen arbeid- en zorgtaken evenredig verdelen, komen beiden beter tot hun recht. Dan hoeft niemand meer te kiezen tussen gezin, familie en werk. Door thuis en op het werk afspraken te maken die waar nodig ontlasten, door flexibiliteit in te bouwen in onze levens en tijdig na te denken over wat voor leven we over 10 jaar willen leiden. Dat is geen luxe, maar de noodzakelijke basis voor een moderne samenleving waarin je voor elkaar zorgt en waarin iedereen mee kan doen.

Sinds de vorige arbeid- en zorgbijeenkomst in 2013 zijn er onder meer met de Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden en de Wet flexibel werken belangrijke stappen gezet waardoor het stelsel beter aansluit op de toegenomen arbeid- en zorgverantwoordelijkheden van mensen. Hierdoor heeft men meer wettelijke mogelijkheden gekregen om werk af te stemmen op de zorg voor anderen. De aankondigde nadere analyse van de SER over de toepassing en het gebruik van de verlofregelingen rond de geboorte kan de basis vormen voor verdere uitbreiding met betrekking tot kraamverlof voor partners.

Hoewel er veel is gebeurd zijn we er nog niet. Naast de wettelijke mogelijkheden is er behoefte aan maatwerkafspraken die optimaal aansluiten op iemands persoonlijke arbeid- en zorgsituatie en zo goed mogelijk passen bij de werksituatie. De aandacht wordt daarom nu verlegd naar maatregelen die leiden tot maatwerkafspraken die goed aansluiten op de individuele wensen en behoeften van mensen. Hierbij wordt ingezet op een grotere economische zelfstandigheid van vrouwen en moeten duidelijke afspraken op de werkvloer tussen de werkende en zijn leidinggevende worden gestimuleerd. De maatregelen van dit kabinet die zijn aangekondigd in deze brief zijn hiervoor de eerste aanzet, maar ook in de toekomst zal hier continu aandacht aan moeten worden besteed opdat iedereen in onze samenleving maximale mogelijkheden heeft en benut om de werk- en privéambities met elkaar in balans te brengen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
L.F. Asscher