

GEACTUALISEERD PLAN VAN AANPAK HERINTREDENDE VROUWEN

1. Inleiding

1.1. Definitie

Om verwarring en onduidelijkheid te voorkomen wordt in dit geactualiseerde plan van aanpak een herintreedster gedefinieerd aan de hand van de werkinstructie die het Centrum voor Werk en Inkomen bij inschrijving hanteert van vrouwen die – opnieuw – op zoek zijn naar betaald werk:

“een vrouwelijke niet-werkende werkzoekende van 23 jaar of ouder zonder uitkering die geen schoolverlater is”.

Wanneer het kabinet afspraken maakt met andere partijen, zoals bijvoorbeeld vastgelegd in convenanten, wordt bovenomschreven begrip gehanteerd.

1.2. Opbouw en werkwijze

Het plan van aanpak Herintredende Vrouwen van juli 2001 bevatte drie nieuwe maatregelen om de arbeidsdeelname van herintredende vrouwen te stimuleren. De eerste maatregel die fiscale stimulering voor herintreedsters behelsde is vervangen door een verlaging van de inkomensgrens voor de belastingaftrek van uitgaven voor kinderopvang en voor verhoging van de combinatiekorting. Van de tweede maatregel waarin via de motie Schimmel is voorzien in een voorlichtingscampagne, wordt in paragraaf twee beschreven hoe deze is uitgevoerd. De derde maatregel – de aanpak via afspraken in convenanten - is in de uitvoering al een eind op streek. De resultaten tot nu toe worden in paragraaf twee en de bijlage als tussenrapportage weergegeven.

Ter voorbereiding op dit geactualiseerde plan van aanpak is er dit voorjaar op een werkconferentie waaraan een breed scala van betrokkenen deelnam vruchtbaar van gedachten gewisseld over ervaringen met herintreedsters en beleid dat herintreden kan stimuleren. De lering die hieruit is getrokken aan de hand van bijdragen van FNV, CNV, MKB-Nederland, CWI, VNG, Vrouwenvakscholen en andere deskundigen is door het kabinet betrokken bij de aanpak die in de nabije toekomst het herintreden van vrouwen moet bevorderen. Zie daarvoor paragraaf drie, waarin eveneens recente onderzoeken en grote projecten voor herintreedsters aan bod komen. Tot slot worden in paragraaf vier de concrete maatregelen uiteengezet die in de komende jaren worden genomen.

2. Resultaten tot nu toe

Om een extra impuls te geven aan de participatie van herintredende vrouwen, zijn in het kader van het plan van aanpak Herintredende Vrouwen 2001 aanvullende instrumenten ingezet, te weten: (1) een landelijke voorlichtingscampagne gericht op herintreedsters en werkgevers, en (2) convenanten herintredende vrouwen tussen het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en diverse partijen. De voorlichtingscampagne liep van januari tot april 2002. De eerste convenanten dateren van eind mei 2002. In deze paragraaf wordt inzicht gegeven in de resultaten tot nu toe van beide instrumenten.

2.1. Voorlichtingscampagne

Een belangrijk deel van de vrouwen dat weer aan de slag wil schrijft zich niet in als werkzoekende bij de Centra voor Werk en Inkomen. Veel vrouwen vinden zelfstandig via andere kanalen werk, maar een ander deel is zich niet bewust van de kansen en mogelijkheden en van de route via het CWI. Ter uitvoering van de motie Schimmel is daarom begin vorig jaar een landelijke voorlichtingscampagne gestart, opgezet in samenwerking met de CWI, VNG en het Servicepunt Arbeidsmarkt (een samenwerkingsverband van MKB-Nederland, CWI en SZW).

De landelijke campagne richtte zich op potentiële herintreedsters en werkgevers. Potentiële herintreedsters werden in zogenaamde vrouwenbladen opgeroepen zich te melden bij het CWI om weer aan betaald werk te komen ("Toe aan een baan"). Daarnaast werden werkgevers in diverse dag- en vakbladen gewezen op herintreedsters als arbeidspotentieel. Het streven was werkgevers te stimuleren vacatures voor herintreedsters bij het CWI te melden. In de tweede fase van de campagne werden de advertenties ondersteund met affiches en folders, die werden verstuurd naar alle CWI's, gemeenten en brancheorganisaties van het Midden- en Kleinbedrijf. De voorlichtingscampagne diende ter ondersteuning van het beleid voor herintreedsters en van de convenantaanpak.

Een landelijke voorlichtingscampagne was de aangewezen manier om herintreedsters en werkgevers over elkaar en over het CWI te informeren en bewustwording te stimuleren. Omdat lokale arbeidsmarktsituatie bepalend is voor de feitelijke 'match' zullen toekomstige voorlichtingsactiviteiten vooral regionaal zijn georiënteerd.

2.2. Convenanten

Ter stimulering van de participatie van herintredende vrouwen is voor een aanvullende impuls via de convenantaanpak gekozen. Tijdens de behandeling van het plan van aanpak Herintredende Vrouwen in januari 2002 en november 2002, is gebleken hoe belangrijk de Kamer dit instrument acht.

Met het instrument 'convenant' kunnen – in navolging van het succesvolle MKB-convenant - concrete afspraken worden gemaakt met relevante partijen zoals individuele gemeenten, werkgevers of branche-organisaties, scholingsinstituten en CWI over inspanningen en resultaten. De meerwaarde ervan is dat regionale en branche-specifieke spanningen tussen vraag en aanbod gericht, snel en in samenwerking kunnen worden opgelost.

2.2.1. Resultaten convenantpartijen per ultimo 2002

Eind maart 2002 is door diverse partijen - waaronder SZW, de VNG, de CWI - een "Intentieverklaring inzake de arbeidsparticipatie van herintredende vrouwen" getekend. Daarin is toen afgesproken dat de partijen een gezamenlijke aanpak ontwikkelen die in de periode 2002 tot en met 2005 zou moeten leiden tot plaatsing van 70.000 herintreedsters op een baan. Inmiddels is deze doelstelling bijgesteld tot 50.000. Op basis van de intentieverklaring zijn op 30 mei 2002 de eerste drie convenanten gesloten. Eén met landelijke partijen: de Centrale Organisatie werk en Inkomen, het Kenniscentrum Bedrijfsleven Beroepsonderwijs ECABO, de Stichting O&O-fonds Call Centers, de Nationale Winkelraad van MKB-Nederland, en het Nederland Verbond van Groothandel. Daarnaast zijn er twee regionale convenanten overeengekomen met respectievelijk de gemeente Nijmegen

e.o. en het CWI Nijmegen, en met de gemeente Den Haag en het CWI Den Haag. Er is inmiddels een vierde (regionale) convenant getekend op 26 maart 2003 met de regio Zuidelijk Noord-Holland en in mei 2003 is de Stichtingen Contractcatering als partij toegetreden tot het convenant met landelijke partijen.

Met iedere partij zijn afspraken gemaakt die aan het bereiken van de doelstelling een bijdrage leveren. De afspraken zijn zowel kwantitatief als kwalitatief van aard. Een volledig overzicht van alle afspraken, met de stand van zaken tot nu toe, is opgenomen in *bijlage 1*. Resultaten van de beide recentelijk toegetreden partijen zijn vanzelfsprekend nog niet te geven. In de volgende paragraaf wordt dieper ingegaan op de *kwantificeerbare* resultaten van de convenantafspraken.

2.2.2. Kwantificeerbare resultaten convenantpartijen

De meeste convenantafspraken gelden voor meerdere jaren. Alleen met de CWI worden jaarlijks resultaatafspraken gemaakt. De tot dusverre bereikte resultaten van de CWI in 2002 zijn onderstaand weergegeven in tabel 1.

Tabel 1. Resultaten CWI per ultimo 2002

	Raming 2002	Resultaat
Instroom herintredende vrouwen	4000	3003*
Waarvan instroom fase 1	2400 (60%)	908 (30%)
Instroom overige fases	1600 (40%)	2095 (70%)
Uitstroom naar werk fase 1	70% (1680)	60% **
Totale uitstroom uit bestand CWI (uit alle fases)		1016
w.v. minderheden	15%	373

* uitsluitend gemeten in de periode van 1-9-2002 t/m 31-12-2002

** De uitstroom naar werk is geschat op basis van ervaringscijfers uit Nijmegen. Vanaf 2003 wordt de uitstroom gepresenteerd naar fases en wordt er naar gestreefd op basis van onderzoek c.q. bestandsvergelijking met het UWV de landelijke uitstroom naar werk te meten

Opvallend in de resultaten is het lager percentage fase-1 vrouwen dan verwacht. In de convenantafspraken met de CWI van 2002 werd aangenomen dat 60% van de herintredende vrouwen zou behoren tot fase 1. In werkelijkheid blijkt dat slechts 30 % te zijn.

BOX 1

Voor het lopende jaar (2003) heeft de Centrale Organisatie Werk en Inkom en de volgende activiteiten gepland in het kader van het convenant Herintredende Vrouwen:

- Er worden 57 fte's ingezet voor de doelgroep herintredende vrouwen, verdeeld over de districten en CWI's. De dienstverlening aan herintredende vrouwen wordt op elk CWI aangeboden.
- Op de beursvloer wordt gestimuleerd dat herintreedsters zich inschrijven bij het CWI

(met specifieke aandacht voor allochtone herintreedsters) o.a. met behulp van een herkenbaar informatiepunt voor herintreedsters.

- Om vrouwen te stimuleren zich te melden op het CWI, zal CWI, samen met de Nationale Winkelraad van MKB Nederland, aanwezig zijn op de Libelle Zomerweek, een evenement waar 77.000 vrouwen worden verwacht, van wie een groot deel behoort tot de doelgroep.
- In april brengt het vrouwenblad Margriet een special uit over Vrouw & Werk. Het CWI zal hierin adverteren.
- Er zal een tv- en radiospot worden gemaakt voor uitzending op regionale omroepen, ter ondersteuning van regionale wervingsactiviteiten.
- Samen met gemeenten zullen wervingsactiviteiten worden opgepakt in de vorm van informatiemarkten, banenmarkten, workshops etc.
- Werkgevers worden geïnformeerd over de mogelijkheden van het in dienst nemen van herintredende vrouwen. Met hen wordt zondig de dialoog gevoerd over het tegemoet komen aan de wensen van herintreedsters met betrekking tot werktijden.
- De informatiemodule voor herintreedsters op www.werk.nl is vanaf 21 mei 2003 operationeel. De informatiebehoefte van de herintreedster staat daarin centraal. De module zal de volgende informatieclusters bevatten:
 - Oriëntatieprogramma voor herintreedsters
 - Informatie over kinderopvang en zorgtaken
 - Rekenprogramma: inkomstenconsequenties
 - Voorbereiden op werk
 - Zoekinstructies / zoekkanalen voor herintreedsters

De overeengekomen resultaatafspraken met de CWI voor 2003 zijn:

- Uitstroom naar werk van 70% van de fase 1 werkzoekenden, binnen zes maanden, waarvan 15% plaatsing van herintreedsters uit etnische minderheidsgroepen
- Het in 90% van de gevallen uitbrengen van reïntegratieadviezen binnen de gestelde termijnen
- Een rapportcijfer 7 voor klanttevredenheid eind 2003

In tabel 2 zijn de kwantificeerbare resultaten van de overige convenantpartijen opgenomen. Het gaat hierbij om meerjarige inspanningsafspraken.

Tabel 2. Overzicht kwantitatieve resultaten overige convenantpartners

	AFSPRAAK	RESULTAAT
<i>Stichting O en O-fonds call centers:</i>	<u>2002-2005</u>	Per 06-05-03: 20
• Te bemiddelen herintreedsters	150	herintreedsters in opleiding
<i>Winkelraad van MKB Nederland</i>	<u>2002-2003</u>	
• Melding vacatures	5000	
<i>Nederlands Verbond van de Groothandel</i>	<u>2002-2005</u>	
• Instroom project Rotterdam	50	
• Project 40-plus herintreedsters	40	120
<i>Gemeente en CWI Den Haag</i>	<u>2002-2003</u>	
• Trajecten per jaar	250	per 01-02-03: 89
<i>Gemeente Nijmegen e.o. en CWI Nijmegen</i>	<u>2002-2004</u>	
• Arbeidsparticipatie vrouwen in Nijmegen	56%	Voor 2002 nog niet bekend
• Verhoging inschrijving CWI 2002	750	Met 15%, 300

• Plaatsing reïntegratietraject p.j.	250	Per 01-02-03: 129
• Plaatsing baan	200	60

2.2.3. Resultaten convenantafspraken ministerie van SZW

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is steeds partner in een convenant. In deze hoedanigheid zijn de volgende acties uitgevoerd.

Ontwikkeling communicatiestrategie

Voor de wijze waarop voorlichting moet worden ingericht (bijvoorbeeld brochures, bijeenkomsten) is door een communicatiebureau in opdracht een communicatiestrategie opgezet. Het is bedoeld ter ondersteuning van convenantpartijen. De wensen en behoeften van de partners zijn vooraf geïnventariseerd. De strategie benoemt de mogelijke “boodschap” voor de verschillende actoren, de middelen die kunnen worden ingezet en de media die kunnen worden gebruikt.

Vastgesteld is dat communicatie de volgende rollen kan vervullen:

- richting convenantpartijen: voorlichting en het bevorderen van de samenwerking;
- richting werkgevers: het stimuleren van “actiebereidheid”, positieve beeldvorming over herintreedsters en ondersteuning bij de werving;
- richting herintreedsters: positieve beeldvorming over weer werken, voorlichting over de kansen op de arbeidsmarkt, ondersteuning bij oriëntatie op de arbeidsmarkt en bekendheid met het CWI.

Voor deze drie doelgroepen zijn communicatiedoelstellingen geformuleerd en, daarvan afgeleid, communicatiemiddelen benoemd. De communicatiestrategie is en wordt elke convenantpartner ter beschikking gesteld.

Ondersteuning bij voorlichtingsactiviteiten

Op basis van de communicatiestrategie herintredende vrouwen kunnen convenantpartners sinds april j.l. voorstellen indienen voor eigen voorlichtings- en/of wervingscampagnes. Deze campagnes kunnen gericht zijn op de eigen achterban (bijvoorbeeld op werkgevers binnen een bepaalde sector of branche) of op het voorlichten en/of werven van herintreedsters. De randvoorwaarden, procedure en wijze van inhoudelijke toetsing van voorstellen zijn aan de convenantpartners bekend gemaakt. Gezien het belang van goede communicatie en voorlichting is het geld hiervoor geormerkt.

Elke partij van het landelijke convenant en alle partijen tezamen binnen een regionaal convenant kunnen gedurende de convenantperiode eenmaal een voorstel indienen. Elk goedgekeurd voorstel wordt voor 80% gesubsidieerd tot een maximumbedrag van €75.000.

Het is de bedoeling dat wervingsacties voor herintreedsters vooral regionaal, in gezamenlijkheid met andere partijen, worden ontwikkeld. Daarboven zal van 20 tot 25 mei 2003 een landelijke wervingsactie worden uitgevoerd door het CWI en 10 branches van de MKB-Winkelraad op de Libelle Zomerweek in Almere. Dit grootscheepse evenement trekt naar verwachting ruim 75.000 bezoekers van wie een derde bestaat uit potentiële herintreedsters.

Inrichten internetsite

Begin februari is www.ruimbaanvoorvrouwen.nl opengesteld. Al in een vroeg stadium werd het belang van een website over herintreedsters onderkend. Uw Kamer vroeg er ook naar. De site richt zich op convenantpartijen en werkgevers. Vanwege de laatste doelgroep is ervan afgezien de term “herintreedsters” in de domeinnaam te gebruiken. Uit onderzoek blijkt een negatieve connotatie met de term. De site heeft drie functies: informeren, faciliteren en enthousiasmeren. Het is bedoeld als ontmoetingsplaats en bron van informatie voor (potentiële) convenantpartners en wil tevens de geïnteresseerde werkgevers buiten de convenanten bedienen. Tussen begin februari en eind april werden 1574 “hits” genoteerd. Binnenkort zal de stand van zaken van de uitvoering van de convenantafspraken op deze site zichtbaar worden gemaakt.

Het CWI opent mei 2003 een site gericht op potentiële herintreedsters in de vorm van een informatiemodule op www.werk.nl. De informatiebehoefte van de herintreedster staat daarin centraal.

Monitor en convenant volgsysteem

Er is een systeem ontwikkeld waarin alle kwalitatieve en kwantitatieve convenantafspraken kunnen worden opgeslagen, het zogenaamde Convenant Volg Systeem (CVS). Daarin worden ook knelpunten en benodigde acties opgeslagen. De stand van zaken van de uitvoering wordt in geaggregeerde vorm op korte termijn opgenomen in de site www.ruimbaanvoorvrouwen.nl.

Evaluatie en overleg

Regelmatig vindt door het ministerie van SZW georganiseerd overleg plaats met de convenantpartijen. Oogmerk daarvan is de (onderlinge) betrokkenheid verzekeren en de wisseling van knelpunten en oplossingen. Een keer per jaar heeft dat de vorm van bestuurlijk overleg.

Werven nieuwe convenantpartijen

Eerder is aangegeven dat recent een nieuw convenant is afgesloten met de regio Zuidelijk Noord-Holland. Dit omvat de gemeenten Amsterdam, Haarlem, Haarlemmermeer, Purmerend en Zaanstad, de vijf CWI's daarbinnen en zeven werkgeverspartijen (overwegend in de zorg) en het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Zuidelijk Noord-Holland (RPA ZNH). Afgesproken is dat de gemeenten zorgdragen dat 1400 herintreedsters in een traject worden geplaatst en dat de werkgevers ca. 800 vacatures voor herintreedsters beschikbaar stellen. Gezamenlijk dient dat te leiden tot plaatsing van ten minste 2000 herintreedsters op een betaalde baan. De afgesproken taakstellingen zullen opnieuw aan de orde worden gesteld als de lokale beschikbaarheid van kinderopvang, vooral die van tussen- en naschoolse opvang, verbetert. Twee maanden na ondertekening van het convenant zullen alle partijen een actieplan voor de uitvoering hebben opgesteld. Het RPA ZNH heeft een initiërende rol gespeeld bij de totstandkoming van het convenant en blijft ondersteuning bieden in de uitvoering.

De Stichtingen Contractcatering (SCC) is in mei als partner toegetreden tot het convenant met de landelijke partijen. Afgesproken is dat in de periode mei 2003 tot mei 2004 voor 50 vacatures herintreedsters voor een stageplaats worden geworven, waarvan de helft is bedoeld voor allochtone vrouwen. Daarnaast zal SCC voorlichtingbijeenkomsten organiseren waarbij enerzijds medewerkers van het CWI een introductie over de contractcateringbranche ontvangen en anderzijds cateringorganisaties inzicht wordt geboden in de dienstverlening van het CWI.

2.3. Adviezen convenantpartners

Met het oog op dit geactualiseerde plan van aanpak is de huidige convenantpartners tijdens de laatste gezamenlijke bijeenkomst op 11 februari 2003 gevraagd om op grond van hun ervaringen het kabinet te voorzien van adviezen voor toekomstige acties. De volgende adviezen worden ter harte genomen:

- Verdeel de verantwoordelijkheid voor werving van herintreedsters duidelijk. De gemeente heeft hierbij een taak op basis van reïntegratie, het CWI vanuit haar taak vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen.
- Stimuleer een gezamenlijke aanpak op regionaal/lokaal niveau tussen gemeenten en CWI.
- Stimuleer een integrale aanpak op regionaal niveau, bijvoorbeeld een combinatie van (1) integratiebeleid en arbeidsparticipatie, (2) economisch beleid en werkgelegenheidsbeleid, (3) arbeidsmarkt- en onderwijsbeleid.
- Stimuleer uitwisseling van goede voorbeelden van projecten die zijn gericht op herintreedsters onder gemeenten en werkgevers
- Versterk de communicatie richting doelgroep en werkgever.

2.4. Resultaten tot nu toe

Er is veel in gang gezet. De kwantitatieve resultaten blijven weliswaar achter bij de verwachtingen, maar de convenanten zijn van start gegaan bij een snel oplopende werkloosheid en een afnemende vraag. Voorts blijkt een aantal verwachtingen niet bewaarheid. In de convenanten met Den Haag en Nijmegen zijn afspraken gemaakt over een aantal trajecten voor niet-uitkeringsgerechtigden. In 2002 werd er vanuit gegaan dat niet-uitkeringsgerechtigden die zich bij het CWI of de gemeente melden, overwegend herintreedsters zouden zijn. Dat blijkt niet het geval; het is een minderheid van rond de 40%. Den Haag en Nijmegen hebben daarin een overeenkomstige ervaring. Onderzoeken van de Raad voor Werk en Inkomen en NYFER bevestigen dit beeld. Een andere verwachting was dat 60% van de herintreedsters die zich bij het CWI melden, tot fase 1 behoort. Zoals genoemd onder de resultaten van de CWI blijkt in de periode van september tot en met december 2002 als landelijk beeld, dat slechts 30% van de geregistreerde herintreedsters onder fase 1 valt. Het gevolg is dat het aantal plaatsingen achterloopt bij de verwachtingen.

Kijkend naar hetgeen in de periode van 1 juni 2002 tot 1 februari 2003 tot stand is gebracht, kan worden geconcludeerd dat sprake is geweest van een opbouwfase. De doelgroep is beter in beeld gekomen, mede door ervaringen en onderzoek. Acht partijen zijn als 'voorlopers' aan de slag gegaan. Zij hebben zich gecommitteerd aan een gezamenlijke aanpak. De interactie tussen de partijen onderling is verbeterd; men heeft elkaar leren kennen en zoekt elkaar op. Van deze interactie kan lering worden getrokken.

3. Leerpunten en nieuwe inzichten

Naast de ervaringen en onderzoek in het verlengde van de convenantafspraken zijn er recent meer onderzoeken en enkele grote projecten voor herintreedsters uitgevoerd die tot inzichten hebben geleid. Ook de uitkomsten hiervan gebruikt het kabinet bij de toekomstige aanpak van het bevorderen van arbeidsdeelname van herintreedsters.

Instituut NYFER concludeert in “*Werkzoekenden zonder uitkering, de positie van nuggers op de arbeidsmarkt*” (2003) dat niet-uitkeringsgerechtigden lang niet altijd, potentiële herintreedsters zijn. De Raad voor werk en Inkomen komt in “*Zonder werk, zonder uitkering en werkzoekend*” (2003) tot dezelfde conclusie.

Hoewel het aantal vrouwen dat stopt met werken na de geboorte van de kinderen daalt, zullen er in de toekomst altijd herintreedsters blijven, is het algemene beeld. Met alleen het instrument Sluitende Aanpak wordt de gewenste stijging van de participatie van herintreedsters niet gehaald, aldus NYFER. Aanvullende maatregelen zijn nodig. Naast Nederland heeft het instituut nog drie landen gevonden waar specifiek beleid voor herintreedsters is geformuleerd; Duitsland, Frankrijk en Oostenrijk. Voorbeelden van initiatieven daar zijn: een specifiek begeleidingsbureau voor vrouwen, financiële prikkels voor werkgevers en voor herintreedsters, en begeleiding van vrouwen tijdens het ouderschapsverlof.

3.1 Profiel, wensen en belemmeringen van herintreedsters

Uit het onderzoek: “*(Potentiële) herintreedsters onder de loep genomen*”, uitgevoerd door B&A-groep in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, blijkt dat herintredende vrouwen gemiddeld tussen 35 jaar en 45 jaar oud zijn, gehuwd zijn (geweest), kinderen hebben, gemotiveerd en enthousiast zijn, maar onzeker over de eigen vaardigheden. Ook zijn zij vaak onvoldoende gekwalificeerd en stellen zij zich passief op bij het zoeken naar een baan. Dat verklaart wellicht de groter dan verwachte indeling van herintreedsters in de fases 2 tot 4. De doelgroep heeft geen arbeids- en sollicitatieplicht en moet als het ware ‘verleid’ worden. Op basis van de door de B&A-groep gevonden percentages zou de groep *potentiële* herintreedsters uit 103.000 vrouwen bestaan.

De voorkeur van een herintreedster gaat uit naar werktijden die afgestemd zijn op de schooltijden van de kinderen. Het overgrote deel van de vrouwen dat weer aan de slag wil, is op zoek naar een baan van maximaal 25 uur. Autochtone herintreedsters willen over het algemeen tussen de twaalf en twintig uur per week werken. Allochtone vrouwen willen gemiddeld twintig of meer uur per week werken. Avond- of nachtdiensten vormen voor allochtone vrouwen vaker een probleem.

Daar waar vrouwen de werktijden niet 100% af (kunnen) stemmen op de schooltijden en er geen beroep wordt gedaan op familie en bekenden voor de opvang, is voldoende en betaalbare kinderopvang essentieel. Voor lager opgeleide vrouwen die na een periode van zorg overwegen weer te gaan werken, kunnen de kosten voor kinderopvang een belemmering zijn, met name als de werkgever geen bijdrage geeft.

De meeste vrouwen die weer aan de slag willen zijn onvoldoende gekwalificeerd. Herintreedsters realiseren zich dat hun kennis verouderd is. De bereidheid om bij te leren is groot, waarbij de voorkeur uitgaat naar korte, praktijkgerichte cursussen en trainingen. Onzekerheid over het eigen ‘kennen en kunnen’ is voor veel vrouwen die weer aan de slag willen een blokkade om de stap naar de arbeidsmarkt te wagen.

Op basis van het profiel en wensen van herintreedsters kunnen de volgende succesfactoren worden genoemd bij het stimuleren van de participatie van herintreedsters:

- Voorlichting over opleidingen, afstemming zorg en arbeid en financiële consequenties;
- Actieve werving;
- Scholing;
- Moedervriendelijke arbeidsvoorwaarden.

3.2 Wensen en belemmeringen van werkgevers

NYFER (2003) concludeert dat Nederlandse bedrijven en instellingen in vergelijking met Zweedse, Britse en Italiaanse relatief veel gezinsvriendelijke arbeidsvoorwaarden aanbieden. Nederlandse bedrijven ondersteunen de combinatie van werk en zorg vooral om hun jonge vrouwelijke werknemers te behouden en niet om er specifiek herintreedsters mee te verleiden. Veel bedrijven waarderen herintreedsters wel. Ze vinden ze sterker gemotiveerd en klantvriendelijker dan andere werknemers

Onderzoeksbureau SEOR (Sociaal Economisch Onderzoek Rotterdam) heeft in opdracht van het ministerie van SZW, medegefinancierd door het Servicepunt Arbeidsmarkt MKB en in overleg met de convenantpartijen van werkgeverszijde, een onderzoek naar de wensen van werkgevers bij de inzet van herintredende vrouwen uitgevoerd. Het rapport is getiteld: *“Meer vrouwen aan het werk? Wat zijn de randvoorwaarden voor werkgevers?”* Het onderzoek is bijgevoegd.

Uit de resultaten blijkt dat er – naast belemmeringen vanuit herintreedsters zelf - belangrijke vraaggerelateerde belemmeringen zijn bij herintreding. Van de zijde van werkgevers worden de volgende knelpunten onderscheiden: de relatief hoge leeftijd van herintreedsters, een verouderde opleiding, de opleidingsrichting en – niveau, het gebrek aan recente werkervaring, het gebrek aan parttime banen die aansluiten bij de wensen van herintreedsters wat betreft arbeidstijden en het gebrek aan medewerking van instanties.

Het zijn vooral werkgevers die nog geen ervaring hebben met herintredende vrouwen die dit soort problemen zien. Zij zijn vaak huiverig om herintredende vrouwen in dienst te nemen. Doorgaans is dit gebaseerd op – ongegronde - vooroordelen en percepties, bijvoorbeeld over productiviteit, arbeidskosten en verzuim.

Werkgevers die ervaring hebben met herintreedsters zijn overwegend positief en zien als positieve elementen: de levenservaring, motivatie en evenwichtigheid die herintredende vrouwen uitstralen, en hun organisatietalent. Herintredende vrouwen blijken in de praktijk vaak over capaciteiten en vaardigheden te beschikken die niet in diploma's of certificaten tot uiting komen.

Sleutels tot het wegnemen van de geconstateerde vraaggerelateerde belemmeringen zijn:

- realistische voorlichting aan werkgevers en verspreiding van best practices;
- een goede scholings-infrastructuur, waaraan ook de branches zelf via hun O&O-fondsen een bijdrage leveren;
- capaciteiten en vaardigheden van herintreedsters zichtbaar maken door middel van erkenning van Elders Verworven Competenties (EVC);
- een levensloopregeling waardoor uittrekking wordt voorkomen en de investeringsbereidheid wordt vergroot van zowel vrouwen als werkgevers in scholing en loopbaanontwikkeling.

3.3. Ervaringen met projecten

De projecten “Terug voor de klas” in het onderwijs, “Hard nodig” in de zorg en ‘Herintreedsters in de kinderopvang’ in welzijn, hadden tot doel een impuls te geven aan de instroom van herintreders in deze sectoren. De projecten zijn niet volledig vergelijkbaar omdat er voor een deel andere uitgangspunten golden. Alleen het project in de welzijn richtte zich specifiek op vrouwen. De projecten zijn ontstaan vanwege de grote hoeveelheid openstaande vacatures in onderwijs, zorg en welzijn. Met de resultaten van Terug voor de klas is men tevreden. Bij Hard nodig en het project in de kinderopvang bleven de resultaten achter bij de verwachtingen. De oorzaak blijkt vooral te liggen bij de kwalitatieve ‘mismatch’ tussen vraag en aanbod. De meeste vrouwen die zich aanmeldden waren ongekwalificeerd. Daarnaast vormden de eisen van herintreedsters over werktijden etc. een knelpunt. Belangrijke lessen zijn dat scholing, een adequaat beeld van vraag en aanbod, ‘moedervriendelijke’ arbeidsvoorwaarden en de regionale situatie uitgangspunten moeten zijn van wervingsacties voor herintreedsters.

Terug voor de klas en Hard Nodig

Het project ‘Terug voor de klas’ benaderde 150.000 potentiële herintreders. Voormalig leraren (herintreders) en mensen met een onderwijsbevoegdheid maar zonder ervaring in het primair onderwijs, werden ondersteund bij het vinden van een baan in het onderwijs. Afhankelijk van ervaring en mogelijkheden konden deelnemers een opfriscursus volgen. Ook konden zij gebruikmaken van de bemiddelingsorganisatie Career Center Onderwijs (CCO) om zich naar een baan te laten begeleiden. Regioconsulenten zochten kandidaten voor vacatures, opgegeven door schoolbesturen. Na een intakegesprek stelde de kandidaat samen met de regioconsulent een trajectplan op voor de vervolgstappen, zoals aanvullende scholing. Het project kende geen concreet streefresultaat. In de periode 1998-2002 zijn 8000 herintreders geplaatst, waarvan 6000 direct door middel van de bemiddelingsorganisatie Career Center Onderwijs, en 2000 indirect. Indirecte plaatsing betreft mensen die zijn aangeschreven in het kader van het project, en vervolgens op eigen kracht weer aan de slag zijn gegaan in het primair onderwijs.

Het project ‘Hard Nodig’ is gestart in mei 2001 met de bedoeling extra herintreders en zij-instromers (mensen zonder zorgdiploma) te werven voor de zorgsector. Het gaat vooral om verplegende en verzorgende functies, sociaal-agogische en medisch ondersteunende functies. Bijna 300.000 mensen zijn met behulp van bestanden van twee pensioenfondsen aangeschreven. Begin 2003 zijn 1000 kandidaten geplaatst. Het project eindigt ultimo 2003.

Leerpunten (tot nu toe) uit beide projecten zijn:

- de regionale situatie moet het uitgangspunt zijn
- werkgevers bepalen het succes
- herintreedsters willen snel bemiddeld worden zonder dat valse verwachtingen worden gewekt.

Herintreedsters in de kinderopvang

Aanleiding voor het project ‘herintreedsters in de kinderopvang’ was het verwachte personeelstekort in de sector vanwege de forse uitbreiding van het aantal opvangplaatsen. De politieke wens om de participatie van herintreedsters te stimuleren maakte een ‘match’ mogelijk. Het project werd mede gefinancierd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en uitgevoerd door het Sectorfonds Welzijn. De volgende doelstellingen stonden centraal:

- Instroom van in totaal 1200 herintreders, waarvan 500 via landelijke pilots en de overige 700 na overdracht van de resultaten van de pilots naar andere regio's;
- Inzicht krijgen in kansen en belemmeringen voor de instroom en het behoud van herintreders in de kinderopvang;
- Adviezen om kansen beter te benutten en belemmeringen op te lossen.

Na afloop van het project, eind 2002, was de kwantitatieve doelstelling in de pilots voor ruim 70% bereikt. Door de relatief lange opstartfase was er onvoldoende tijd om op basis van de ervaringen met de pilots in andere regio's aan de slag te gaan. De arbeidsmarktsituatie bij de verschillende pilots was zo divers, dat een landelijke campagne niet zinvol was geweest.

3.4. Werkconferentie

Op 14 februari 2003 heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een werkconferentie over herintreedsters georganiseerd met deskundigen uit het veld. Hen is gevraagd actief mee te denken. Belangrijke noties daaruit zijn dat met de convenanten een kansrijke weg is ingeslagen, mits afspraken concreet worden geformuleerd en er een tijdpad aan wordt gekoppeld. Meer nadruk moet worden gelegd op *preventie*. Behoud van de band tussen uittreedende vrouwen en werkgevers voorkomt dat de afstand tussen herintreedsters en de arbeidsmarkt te groot wordt. De werkconferentie bevestigde de inmiddels opgedane ervaring dat de *regionale arbeidsmarktsituatie* het uitgangspunt moet zijn van initiatieven. Een landelijke aanpak is alleen zinvol als er sprake is van vergelijkbare situaties binnen regio's. Dat is hier niet het geval. Deze notie heeft gevolgen voor de toekomstige inrichting van convenanten en de daarbij ondersteunende voorlichting. Om meer zuigkracht vanuit de markt tot stand te brengen, adviseerden de aanwezigen tijdens de werkconferentie werkgevers op *meerdere niveaus* (van branche tot vestigingsmanager) te betrekken bij eventuele convenantafspraken. Voor gemeenten zijn de herintreedsters een relatief nieuwe doelgroep binnen het reïntegratiebeleid. Een aanbeveling was om via verspreiding van *goede voorbeelden* gemeenten te ondersteunen en te stimuleren bij het ontwikkelen van *beleidsplannen*. Ten slotte was het algemene beeld dat de *match* tussen werkgever en herintreedster zo veel mogelijk op het CWI plaats moet vinden, ondanks de noodzaak tot bijscholing. Het CWI zou daarbij aansluiting kunnen zoeken bij projecten of bij initiatieven van O&O-fondsen.

3.5. Conclusie

Ondanks het grote potentieel vrouwen dat wil werken dan wel verleid kan worden zich te melden bij het CWI, blijkt het in de praktijk niet eenvoudig de afstemming met de arbeidsmarkt tot stand te brengen. Zowel uit de ervaring van de partijen binnen de convenanten Herintredende Vrouwen als uit ervaringen met grote projecten in zorg, onderwijs en welzijn komt dit beeld naar voren. Verwachtingen worden niet bewaarheid en de knelpunten in de mogelijkheden en wensen van herintreedsters en de wensen en het aanbod van werkgevers blijken taai. De praktijk leert dat een regionale aanpak effectiever is dan een landelijke. Op basis van alle inzichten worden in de volgende paragraaf concrete acties voor de toekomst benoemd.

4. Actieplan voor de komende jaren

4.1. Uitgangspunten

Het doel van het kabinet is om ultimo 2005 een aantal van 50.000 herintreedsters op betaalde banen te hebben geplaatst. Tevens wil het kabinet voorkomen dat vrouwen deelname aan betaalde arbeid onderbreken en de afstand tot de arbeidsmarkt zoveel mogelijk beperken als zij toch uittreden.

Er is vastgesteld dat de mogelijkheden en wensen van vrouwen die weer aan de slag willen veelal niet sporen met het aanbod en de wensen van werkgevers. De obstakels die een snelle, goede afstemming tussen herintreedster en werkgever nog veelal in de weg staan liggen op het gebied van kinderopvang, arbeidstijden, scholing, werving, bemiddeling en voorlichting. Ook is geconstateerd dat er regionaal grote verschillen zijn tussen aanbod en vraag op de arbeidsmarkt. De partijen die hierbij zijn betrokken zijn de herintreedsters zelf, CWI, gemeenten, lokale werkgevers, scholingsinstellingen en sociale partners.

Aan de hand van de opgedane ervaringen en verworven inzichten, zoals gepresenteerd in de vorige paragrafen, wil het kabinet alle kansen benutten die aan het volgende kunnen bijdragen:

1. zorgen dat vrouwen willen herintreden
2. zorgen dat vrouwen kunnen en willen blijven werken
3. zorgen dat vrouwen die uittreden geen grote afstand tot de arbeidsmarkt krijgen

Onderstaand volgen de voorgenomen acties van het kabinet die zijn gericht op de genoemde actoren en de resultaten die worden beoogd.

4.2. Uitbouw convenantaanpak

Convenanten vervullen de functie van het bij elkaar brengen van partijen met gezamenlijke belangen die zich tot elkaar verplichten met concrete afspraken. Het kabinet wil het instrument convenant voor herintredende vrouwen verder uitbouwen om tot een versterkte instroom van herintreedsters te komen. Daarbij zijn de 'mismatch' tussen de wensen van herintreedsters en werkgevers, de stagnerende economie, de regionale arbeidsmarktverschillen, de sluitende aanpak voor herintreedsters en de verantwoordelijkheid van gemeenten voor de reïntegratie van herintreedsters een gegeven. De ervaringen van de afgelopen periode met de totstandkoming en uitvoering van de nu afgesloten convenanten, gekoppeld aan nieuwe inzichten die hiervoor zijn besproken, leiden tot een aantal uitgangspunten die de effectiviteit van convenanten Herintredende Vrouwen moet verbeteren.

Het belangrijkste uitgangspunt is dat convenanten moeten worden afgesloten langs twee lijnen: landelijk en regionaal. Daarbinnen worden nieuwe accenten gelegd.

4.2.1. Het convenant met landelijke partijen

Via het landelijke convenant worden afspraken gemaakt met het CWI en worden kansrijke werkgevers/sectoren/branchevertegenwoordigers betrokken. Doel is een snel resultaat te bewerkstelligen voor relatief kansrijke herintreedsters. Daarbij is van belang:

1. het optimaliseren van het klimaat voor (allochtone) herintreedsters, dus het actief benutten van voor herintreedsters gunstige CAO-afspraken over scholing, werktijden, financiering kinderopvang en het voorkomen van uittreden.
2. afspraken op branche-of sectorniveau over actief beleid voor instroom van laaggekwalificeerde (allochtone) herintreedsters vertalen in toerusting van het

management op de werkvloer en mogelijkheden voor intensieve begeleiding van herintreedsters voor enige tijd.

3. verhoging van de vacaturemelding door werkgevers, vooral van vacatures met duale trajecten en gebruik van het instrument van EVC.

BOX 2

Uit: eindadvies Stuurgroep Dagindeling: Eén van de succesvolle experimenten met flexibel werken is het zogenaamde 'moedercontract' waarmee vrouwen hun werk als operatieverpleegkundige weer kunnen oppakken. Het Utrechts Medisch Centrum (UMC) stelde vast dat de operatiezalen bij gebrek aan OK-assistenten leeg bleven staan. Door werktijden te bieden die aansluiten bij de schooltijden en de vakantieperiodes, kon de directie dit voorkomen.

De inzet van het kabinet voor afspraken in het landelijk convenant met sectoren of branche-vertegenwoordigers is gericht op het activeren en operationaliseren van bestaande CAO-afspraken die relevant zijn voor herintreedsters, zoals over verlofregelingen, financiering kinderopvang, flexibele werktijden, scholing en zo mogelijk afspraken over terugkeermogelijkheden van uittredende vrouwen. De toerusting van het management op de werkvloer ten behoeve van instroom en begeleiding van herintreedsters zal aandacht krijgen. Ook worden afspraken met partijen gemaakt over vacaturemelding, snelle bemiddeling en de inzet van duale trajecten en het instrument EVC.

4.2.2. Regionale convenanten

De regionale arbeidsmarktsituatie kan flink afwijken van het landelijke beeld. Het kabinet wil stimuleren dat knelpunten op de regionale arbeidsmarkt worden opgelost via de instroom van herintreedsters. Voorts wil het kabinet met regionale convenanten de CWI's en gemeenten ondersteunen bij hun inspanningen voor herintreedsters. Dat kan door werkgevers en scholingsinstituten te betrekken in afspraken. De arbeidsmarktmonitor - landelijk en regionaal - biedt inzicht in regionale knelpunten.

Intenties van gemeenten voor herintreedsters zoals uitgesproken in het kader van de Agenda voor de Toekomst zijn aanleiding om regio's gericht te benaderen. Eind dit jaar wil het kabinet 70% van de regio's betrokken hebben bij regionale afspraken. Regionale Platforms Arbeidsmarktbeleid (RPA's) zullen worden gevraagd om waar mogelijk als aanjager en intermediair te fungeren. De activiteiten en resultaten die zijn bereikt door het RPA ZNH voor het convenant met de regio Zuidelijk Noord-Holland fungeren als voorbeeld.

4.2.3. Aanpak convenantafspraken

Niet alleen zijn potentiële convenantpartners in beeld gebracht, ook is er een gestructureerd en schematisch werkplan ontwikkeld voor het afsluiten van nieuwe convenanten. Een checklist met minimaal af te spreken inspanningen en voorwaarden voor een convenant of -partij, een stappenplan voor de totstandkoming van convenanten en het convenantvolgsysteem maken deel uit van dit werkplan. Hierbij is geleerd van de kennis en ervaringen met het Raamconvenant Grote Ondernemingen. De verwachting is dat het aantal afgesloten convenanten op deze wijze snel kan toenemen.

4.2.4. Middelen

Het kabinet acht communicatiecampagnes die zijn gericht op werving en voorlichting van (potentiële) herintreedsters in de regio of op voorlichting aan de achterban van landelijke partijen nog steeds nodig. Daarvoor stelt het kabinet middelen aan convenantpartijen beschikbaar langs de lijn die begin mei 2003 bekend is gemaakt aan de huidige convenantpartners (beschreven in paragraaf 2).

4.2.5. Resultaat

Het kabinet wil met de bovengeschetste aanpak in de periode medio 2002 - ultimo 2005 een aantal van 50.000 herintreedsters weer aan de slag krijgen. Kwantitatieve afspraken zullen vooral in de regionale convenanten worden gemaakt. De regionale arbeidsmarktsituatie zal daarbij het uitgangspunt zijn. Vanaf de zomer wordt een convenantenoffensief ingezet dat er eind 2003 toe moet leiden dat met 70% van de regio's afspraken zijn gemaakt over de instroom van herintreedsters op betaald werk.

Het kabinet wil de volgende resultaten bereiken in het afsluiten van regionale convenanten:

Jaar	Aantal regionale convenanten	Overeengekomen plaatsingen CWI/werkgevers/gemeenten
2003	18	36.000
2004	7	14.000
Totaal	25	50.000

4.3. Centrum voor Werk en Inkomen (CWI)

Naast de bereidheid van potentiële herintreedsters om betaald werk te vinden, staat of valt het bereiken van een hogere instroom van herintreedsters met een passend vacatureaanbod door werkgevers. Ondanks de economische stagnatie, zijn er nog steeds sectoren met veel vacatures die bovendien vaak moeilijk te vervullen zijn. In het kader van het vacature-offensief zijn de volgende kansrijke sectoren benoemd: industrie, bouw, handel, zakelijke dienstverlening en de gezondheids- en welzijnzorg.

Het CWI vormt voor vrouwen die weer aan de slag willen en daarbij hulp zoeken het eerste loket op weg naar een betaalde baan. Het CWI bepaalt met behulp van de kansmeter en de kwalificerende intake wat de afstand tot de arbeidsmarkt is en draagt herintreedsters in fase 2, 3, en 4 met een advies over aan gemeenten. Sinds september 2002 heeft het CWI – zoals afgesproken in het convenant Herintredende Vrouwen – de doelgroep herintreedsters in het werkproces opgenomen.

In de mei-brief 2003 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het CWI nadrukkelijk uitgenodigd om in het jaarplan 2004 voortstellen te doen voor conjunctuurbestendig beleid voor o.a. herintredende vrouwen. Het CWI is specifiek gevraagd aan te geven welke rol het voor zichzelf ziet weggelegd bij de inzet van duale trajecten en welke doelen men daarin wil bereiken.

4.4. Gemeenten

Gemeenten hebben na de invoering van de wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI) per januari 2002 de verantwoordelijkheid voor de reïntegratie van niet-uitkeringsgerechtigden en uitkeringsgerechtigden op grond van de Algemene nabestaandenwet overgedragen gekregen van voormalig Arbeidsvoorziening. Herintredende vrouwen zonder uitkering maken deel uit van de eerstgenoemde groep. Dat betekent dat herintreedsters die zich hebben gemeld bij het CWI en er niet in slagen aan het werk te komen, na overdracht door het CWI via de gemeente scholing kunnen volgen of anderszins ondersteund kunnen worden om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen.

In 2001 heeft het kabinet in het kader van de Agenda voor de Toekomst afspraken gemaakt met gemeenten over de sluitende aanpak voor de nieuwe doelgroepen. Daarin zijn intenties opgenomen over de gemeentelijke inzet voor herintredende vrouwen. Ter voorbereiding op de uitvoering van de taak voor de nieuwe doelgroepen zijn gemeenten onder andere van twee uitgebreide handreikingen voorzien. De werving van herintreedsters is in eerste instantie een gemeentelijke zaak.

In hoeverre gemeenten zich inspannen voor de nieuwe doelgroepen zal blijken uit het cijferonderzoek Sluitende Aanpak over 2002. Maar uit rapportages in het kader van de Agenda van de Toekomst voor de G26 en uit de SUWI-monitor van januari 2003 wordt al duidelijk dat het gemeentelijke beleid voor niet-uitkeringsgerechtigden – waaronder herintredende vrouwen - nog sterk in ontwikkeling is. Enkele gemeenten hebben de intenties wel reeds vertaald in concrete beleidsacties, waaronder gerichte werving van herintreedsters.

Het kabinet zal in bestuurlijk overleg met de VNG en de G30 (de Agenda van de Toekomst gemeenten), gemeenten die nog niet zijn overgegaan tot opstelling van integrale beleidsplannen voor herintreedsters, uitnodigen zich op korte termijn hierop te bezinnen en hen de convenantaanpak aanbieden als middel om vooruitgang te boeken. Gemeenten zullen gewezen worden op de kansen die herintreedsters bieden in verbetering van de regionale arbeidsmarktsituatie en hen de voordelen van samenwerking tussen gemeentelijke sectoren als economische zaken, werkgelegenheid, arbeidsmarkt- en reïntegratiebeleid, voorhouden.

In het ketenoverleg SUWI met de VNG en het CWI zal het kabinet voorstellen de verantwoordelijkheid voor de werving van herintreedsters een gezamenlijke verantwoordelijkheid te maken van gemeenten en CWI. Dit vanwege het streven de afstemming tussen herintreedster en werkgever zoveel mogelijk door het CWI tot stand te laten brengen. Tevens zullen goede afspraken tussen het CWI en de betrokken gemeente(n) worden bepleit, bij voorkeur neergelegd in service-niveau-overeenkomsten, om tijdige overdracht van herintreedsters in fase 2, 3 en 4 en vervolgacties te bewerkstelligen, resulterend in plaatsing in een baan.

Met StimulansZ, de organisatie van de VNG en DIVOSA die gemeenten ondersteunt bij het ontwikkelen en uitvoeren van beleid, heeft het kabinet afgesproken dat – ter ondersteuning van de convenanten - sessies worden georganiseerd tussen partijen om samenwerking te stimuleren en zonodig nieuw leven in te blazen. Daarnaast zal StimulansZ een brochure verspreiden waarin gemeenten opnieuw worden geïnformeerd over de doelgroep herintreedsters en over de convenanten Herintredende Vrouwen. Ook binnen de algemene

communicatiestructuur van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met gemeenten zullen de doelgroep en de convenanten aandacht krijgen.

4.5. Sociale partners

Veel herintreedsters zijn gebaat bij omscholing of hebben een verouderde opleiding die bijscholing nodig maakt. Bij een herintredende vrouw kan dat het beste al werkende gebeuren. Om het zogenaamde 'learning on the job' of duale trajecten binnen de genoemde sectoren uit te bouwen, evenals het gebruik van het instrument EVC (Elders Verworven Competenties), zal het kabinet de sociale partners uitnodigen voor overleg om te bezien in hoeverre de activiteiten van de sectorale Opleidings- & Ontwikkelingsfondsen een rol kunnen spelen bij dit beoogde beleid. Het kabinet wil tevens bevorderen dat hierover samenwerkingsafspraken met het CWI tot stand komen.

Het kabinet zal dit jaar de partijen die betrokken zijn bij de O&O fondsen uitnodigen voor overleg over inzet en gebruik van duale trajecten en EVC als instrumenten bij het stimuleren van de instroom van herintreedsters en over samenwerking met het CWI bij scholing van herintredende vrouwen. Tevens wil het kabinet aanmelding bij het CWI van vacatures met duale trajecten bepleiten. Goede voorbeelden van projecten voor herintreedsters worden uitgedragen op deze bijeenkomst

Sociale partners hebben zich de afgelopen jaren actief ingezet om meer mogelijkheden te creëren voor het combineren van arbeid en zorg. Afspraken in CAO's zijn daar in toenemende mate op gericht. Werkgevers kunnen het combineren van werk en privé voor werknemers vergemakkelijken. Werkgevers kunnen ook een rol spelen bij het 'verleiden' van potentiële herintreedsters en het behouden van een band met uitgetreden vrouwen, zodat terugkeer gemakkelijker wordt. Enkele werkgevers experimenteren met het aanbieden van zogenaamde 'moedercontracten', afgestemd op de behoeften van herintredende vrouwen.

Uit onderzoek van de Arbeidsinspectie blijkt dat in 2000 in 8% van de CAO's een terugkeerregeling was opgenomen. Zo'n afspraak houdt in het algemeen het volgende in. Een werknemer - meestal een vrouw - die het dienstverband beëindigt voor de verzorging van een kind, kan na verloop van tijd weer in dienst van de werkgever treden. Uit voortgangsgesprekken in het kader van het Raamconvenant Grote Ondernemingen is bekend dat bedrijven experimenteren met methoden om vrouwen meer te binden aan het bedrijf.

Het kabinet zal op landelijk niveau sociale partners uitnodigen voor overleg over instrumenten voor het behoud van banden met uittreedsters en het voorkomen van uittreden. Bij die gelegenheid worden voorbeeldprojecten of best practices voorgelegd.

4.6. Ten slotte

Het kabinet realiseert zich dat een stagnerende economie en een bijbehorende toename van de werkloosheid het herintreden van vrouwen op de arbeidsmarkt bemoeilijken. Toch wil het met dit geactualiseerde plan van aanpak de ambitieuze doelstelling neerzetten dat eind 2005 50.000 herintreedsters betaald aan het werk zijn. Daartoe moeten alle middelen worden ingezet die nodig zijn om het herintreden te bevorderen. En dat kan niet zonder de creatieve inzet van alle partijen op de arbeidsmarkt. Alleen dan kan een ambitieuze doelstelling tegelijk ook haalbaar zijn. Daarnaast is de focus gericht op het voorkomen van uittreden van vrouwen.