

Slag om werkende ouder binnenboord te houden

OUDERSCHAP BOORT JUIST AMBITIES AAN

■ door PATRICIA BOON

AMSTERDAM - Hoe hou je als bedrijf mannen en vrouwen binnen de deuren wanneer het ouderschap is begonnen? Met een aantrekkende economie en met de vergrijzing in het vooruitzicht komen steeds meer organisaties er achter dat ze over onvoldoende arbeidspotentieel beschikken. Ook vertrekken steeds meer 'jonge' ouders omdat ze hun baan niet kunnen aanpassen aan de nieuwe omstandigheden. „Wil je die mensen binnen je organisatie houden, dan zal de toon aan de top moeten veranderen”, stelt Caroline Serré.

Serré is directeureigenaar van CIC Company - Coaching, Innovation & Change - dat is gespecialiseerd in coachingprogramma's voor high potentials. Een van de vragen die geregeld worden gesteld, is hoe het ouderschap goed is te combineren met een carrière. En een van de conclusies die regelmatig wordt getrokken, is dat dát nog niet altijd even makkelijk is omdat de werkgevers nog vaak vasthouden aan het *vijf dagen per week principe* en dan bij voorkeur nog van 9 tot 5.

Energie overhouden

Erg jammer, vindt Serré, zowel voor de mensen die net ouder zijn geworden en voor de bedrijven. „Veel organisaties realiseren zich niet dat ze bij het vertrek van werknemers die vader of moeder zijn geworden een flink kapitaal verliezen. Meestal zijn dit soort

Werkgevers denken soms nog te



• Caroline Serré

FOTO: MAAIKE VULHOP

En niet omdat ze geen ambitie hebben.”

Integendeel, vindt Serré. „Door het ouderschap worden vaak meer ambities aangeboord, bijvoorbeeld op het maatschappelijke vlak. Ouders krijgen er vaak nog een paar banen bij. Denk maar aan ouder-raden of -commissies, het helpen bij overblijven en voorlezen, noem maar op.”

Door de geboorte van een kind worden ouders ook gedwongen om eens heel goed na te denken wat



• Veel werkgevers houden ten onrechte vast aan het 9 tot 5-principe.

FOTO: GETTY IMAGES

omdat de werkgevers nog vaak vasthouden aan het vijf dagen per week principe en dan bij voorkeur nog van 9 tot 5.

Energie overhouden

Erg jammer, vindt Serré, zowel voor de mensen die net ouder zijn geworden en voor de bedrijven. „Veel organisaties realiseren zich niet dat ze bij het vertrek van werknemers die vader of moeder zijn geworden een flink kapitaal verliezen. Meestal zijn dit soort mensen al senior in een bedrijf en zijn door de desbetreffende organisatie vaak goed opgeleid.”

Een dag minder werken, kan in veel gevallen nog wel, maar daar houdt het vaak wel mee op. „Ik pleit niet voor parttime werk”, benadrukt Serré, „maar voor flexibel werk. Kijk eens wat mensen aan energie overhouden wanneer ze hun tijd beter kunnen indelen. Als je vrouwen en mannen allemaal beperkingen oplegt, is dat de reden waarom ze weggaan.

Werkgevers denken soms nog te conservatief

„En niet omdat ze geen ambitie hebben.”

Integendeel, vindt Serré. „Door het ouderschap worden vaak meer ambities aangeboord, bijvoorbeeld op het maatschappelijke vlak. Ouders krijgen er vaak nog een paar banen bij. Denk maar aan ouder-raden of -commissies, het helpen bij overblijven en voorlezen, noem maar op.”

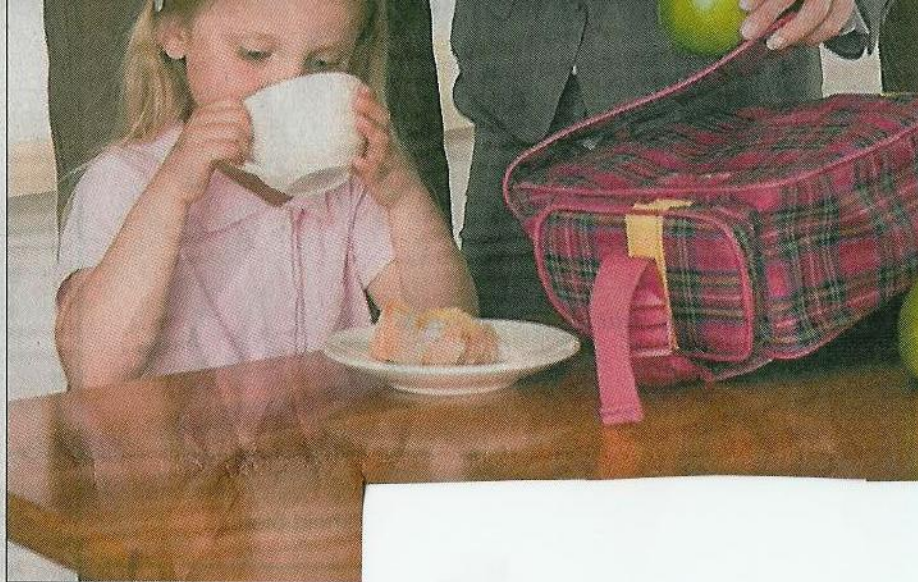
Door de geboorte van een kind worden ouders ook gedwongen om eens heel goed na te denken wat ze precies willen. „Het prille ouderschap is

een moment waarop tegen veel dingen wordt aangelopen. Wat zijn mijn ambities en verwachtingen, hoe richt ik mijn leven vanaf nu in?”

Als coach helpt ze mensen om daar inzicht in te krijgen. „Vragen die aan de orde komen, zijn onder meer: waar krijg je energie van, waar word je moe van en waar ben je gevechten aan het leveren en is dat nodig?”

Met dat inzicht kan naar de werkgever worden gestapt voor bijvoorbeeld flexibele werktijden. „Soms loop je tegen werkgevers aan die nog conservatief denken. Hoe vervelend ook, dat creëert ook kansen. Je wordt gedwongen verder te kijken.”

Toch merkt Serré bij een aantal bedrijven dat een om-



slag aanstaande is. „Veel bedrijven willen wel, maar weten vaak nog niet hoe ze de dingen kunnen aan pakken.”

Ze wil wel een tip geven. Als ze zelf eigenaar van een heel groot bedrijf zou zijn, zou ze bijvoorbeeld alle vaders zestien weken zwangerschapsverlof geven. „Dat is een relatief goedkope manier om mensen aan je te binden. En het geeft ook nog eens een goed en serieus beeld naar de klanten toe.”

Volgens Serré zijn veel bedrijven bang dat ze precedenten schappen. „Maar het is maar voor een bepaalde periode”, relativeert ze. „Wanneer de kinderen groter zijn, verandert het allemaal weer. En dan heb je wel werknemers die extra gemotiveerd zijn.”