



**Je weet wat je hebt, maar niet  
wat je krijgt  
Niet werkende vrouwen en de keuze  
voor werk**

Eindrapport

Een onderzoek in opdracht van Ministerie van OCW

Martine van Ommeren, Floor Volker, Mickey Folkeringa en  
Mirjam Engelen

Projectnummer: B3880

Zoetermeer, 1 augustus 2011

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Research voor Beleid. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Research voor Beleid. Research voor Beleid aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

## Voorwoord

Arbeidsparticipatie is voor de overheid een belangrijk thema. Vanuit verschillende motieven houdt de overheid zich bezig met het beïnvloeden van gedrag van niet-werkenden om hen te motiveren of te ondersteunen om (weer) aan de slag te gaan.

Uit onderzoek blijkt dat de arbeidsparticipatie van laagopgeleide vrouwen veel lager is dan de arbeidsparticipatie van vrouwen met een hogere opleiding. Dit was voor de Directie Emancipatie een reden hier onderzoek naar te laten uitvoeren; met als belangrijkste vragen wie deze laagopgeleide vrouwen zijn en wat hen drijft. Het uiteindelijke doel is inzicht geven in waar mogelijke kansen liggen met oog op stimulering van de arbeidsparticipatie.

Research voor Beleid heeft dit onderzoek uitgevoerd, samen met zusterorganisaties EIM en IPM. Dit rapport vormt de weerslag van dit onderzoek dat een duidelijke kwantitatieve en kwalitatieve kant kende. Het onderzoek is begeleid door Liesbeth van Dril, Myra Keizer, Eelco Wierda en Wester Meijdam, allen vanuit het Ministerie van OCW, Directie Emancipatie. Vanuit het Ministerie van SZW heeft Sigrid van der Laan meegelezen. Wij willen hen allen graag bedanken voor hun inbreng tijdens het onderzoek.

Een speciaal woord van dank is op zijn plaats voor alle vrouwen die hebben deelgenomen aan de focusgroepen. Zij hebben ons open en eerlijk hun verhalen verteld, wij hebben geluisterd en zo inzicht gekregen in hun leven en hun beslissingen. Deze verhalen vormen het belangrijkste onderdeel van dit rapport, de vrouwen komen zelf aan het woord in de vorm van cursief gedrukte citaten.

Dit onderzoek is uitgevoerd door Martine van Ommeren (RvB), Floor Volker (IPM), Niek Timmermans en Mickey Folkeringa (beiden EIM).

*Mirjam Engelen*  
*Clustermanager Werk&Inkomen*



# Inhoudsopgave

Samenvatting	7
S.1 Inleiding	7
S.2 Wie zijn de niet-werkende vrouwen?	8
S.3 Wel werken of niet werken?	9
S.4 Waarom werken ze niet?	10
S.5 Belemmeringen bij het (zoeken naar) werk	13
S.6 Hoe zijn ze te motiveren?	14
1 Inleiding	19
1.1 Een cruciale keuze	19
1.2 Arbeidsparticipatie	19
1.3 Doel- en vraagstelling	21
1.4 Niet werkende vrouwen: definities	21
1.5 Onderzoeksverantwoording	22
1.6 Leeswijzer	23
DEEL I Niet-werkende vrouwen: wie zijn het?	25
2 Niet-werkende vrouwen	27
2.1 Omvang van de doelgroep	27
2.2 De totale groep niet-werkende vrouwen	28
3 Laagopgeleide vrouwen zonder baan	31
3.1 Inleiding	31
3.2 Etniciteit	31
3.3 Leeftijd	32
3.4 Gezinssituatie	33
4 Vrouwen zonder baan in arbeidsproductieve leeftijd	37
4.1 Inleiding	37
4.2 Leeftijd en opleidingsniveau	37
4.3 Etniciteit	39
4.4 Gezinssituatie	40
4.5 Woonomgeving	41
5 Vrouwen met een kleine baan.	43
5.1 Inleiding	43
5.2 Sector: waar werken ze?	43
5.3 Achtergrondkenmerken van vrouwen met een kleine baan	45
6 Specifieke groepen	51
6.1 Inleiding	51
6.2 Jonge niet-werkende vrouwen	51
6.3 Laagopgeleide vrouwen met een baan in de zorg	55

DEEL II: Wat verklaart de keuze?	59	
7	Waarom vrouwen niet werken: kwantitatieve aanwijzingen	61
7.1	Inleiding	61
7.2	De keuze om (niet) te werken: antwoorden uit de data	62
7.3	Etniciteit en motivatie om (niet) te werken	62
7.4	Leeftijd en motivatie om (niet) te werken	64
7.5	Laagopgeleide vrouwen zonder baan: de belangrijkste motieven	65
8	De keuze: werken of thuis zijn	69
8.1	Theoretische verklaringen voor arbeidsparticipatie	69
8.2	Het beeld van werken	73
8.3	Het beeld van thuis zijn	83
8.4	Een positief of negatief beeld	89
8.5	Het beeld van werken bij niet-werkende vrouwen: verschillen tussen groepen vrouwen	90
8.6	Het beeld van werken in de zorg	94
9	Aan het werk gaan	97
9.1	Inzicht in belemmeringen en motieven	97
9.2	Belemmeringen en motieven	98
9.3	Specifieke belemmeringen	101
9.4	Waarom vrouwen niet werken: individuele verschillen	103
10	Hoe zijn de vrouwen te motiveren?	105
10.1	Stap 1: de vrouwen vinden	105
10.2	Stap 2: de vrouwen bereiken	107
10.3	Stap 3: inzet op gedrag	109
10.4	Stap 4: werken in de praktijk	110
11	Conclusies	113
11.1	Om wie gaat het?	113
11.2	Een schets: wie is de vrouw die niet werkt?	114
11.3	Waarom werken zij niet?	115
11.4	Hoe zijn de vrouwen te motiveren?	116
	Bijlage 1 Tabellen	117
	Bijlage 2 Onderzoekverantwoording	121

# Samenvatting

## S.1 Inleiding

### Arbeidsparticipatie

Deelname aan de arbeidsmarkt is belangrijk. Voor de economie en de sociale zekerheid, maar ook voor individuen. Vanuit dit perspectief probeert de overheid mensen te motiveren en te ondersteunen om (weer) aan de slag te gaan.

### Doelgroep: niet-werkende vrouwen

Vrouwen nemen veel minder vaak deel aan de arbeidsmarkt dan mannen. In 2009 werkte 59% van de vrouwen in een baan van meer dan 12 uur per week, tegenover 76% van de mannen. Hoe lager de opleiding, hoe minder vaak vrouwen een betaalde baan blijken te hebben. Van de vrouwen met een vmbo opleiding werkte in 2009 slechts 40%, van de vrouwen met alleen basisonderwijs was dit slechts 26%.

### Werk als keuze

De Directie Emancipatie van het Ministerie van OCW richt zich op het stimuleren en motiveren van niet-werkende vrouwen om te (gaan) werken. Hierbij is specifiek aandacht voor de groep laagopgeleide vrouwen. Wie zijn deze vrouwen? En waarom werken ze niet? Vaak wordt ervan uitgegaan dat mensen in dergelijke keuzes beslissen op basis van een nuchtere afweging van alle beschikbare informatie. Dat blijkt vaak niet het geval. Integendeel: keuzes worden vaak intuïtief gemaakt<sup>1</sup>. Beleid dat zich richt op het beïnvloeden van de keuze om te gaan werken zal daarom rekening moeten houden met de onbewuste processen die aan de keuze ten grondslag liggen.<sup>2</sup> Hiervoor is inzicht nodig in de 'bewegingswetten' van deze vrouwen: welke redeneerregels volgen deze vrouwen en op welke wijze maken zij de keuze om te (gaan) werken?<sup>3</sup>

Voor de Directie Emancipatie van het Ministerie van OCW heeft Research voor Beleid onderzoek gedaan naar de keuzeprocessen bij niet-werkende (laagopgeleide) vrouwen. Het onderzoek richtte zich op de volgende drie kernvragen:

- 1 *Om wie gaat het?* Wie zijn de laagopgeleide vrouwen die niet werken?
- 2 *Waarom werken ze niet?* Wat zijn hun beweegredenen en hun motieven?
- 3 *Kan dat veranderen?* Hoe zijn deze laagopgeleide vrouwen te stimuleren om te (gaan) werken?

### Onderzoeksopzet

Deze vragen zijn via verschillende onderzoeksstappen beantwoord. De achtergrondkenmerken van verschillende groepen vrouwen zijn in beeld gebracht via analyses op de data van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS. Daarnaast is er een literatuurstudie uit-

<sup>1</sup> Tiemeijer, W.L. (2011). *Hoe mensen keuzes maken. De psychologie van de beslissing*. Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, Amsterdam University Press, Amsterdam.

<sup>2</sup> Thaler, R. (2009). *Public Policy Nudging: the Government as Choice Architect*. In: De overheid als Keuzearchitect? Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, Den Haag.

<sup>3</sup> Gebaseerd op: Tiemeijer, W.L. (2011). *Hoe mensen keuzes maken. De psychologie van de beslissing*. Amsterdam University Press, Amsterdam.

gevoerd. Tot slot hebben er 11 focusgroepen plaatsgevonden met verschillende groepen vrouwen: allochtoon en autochtoon, niet-werkend en werkend, met en zonder kinderen en van diverse leeftijden. In deze gesprekken is ingegaan op het beeld dat vrouwen hebben van werken en thuisblijven, wat vrouwen *tegenhoudt* om te gaan werken en ook op wat hen *drijft* om het leven te leiden wat ze nu doen.

## S.2 Wie zijn de niet-werkende vrouwen?

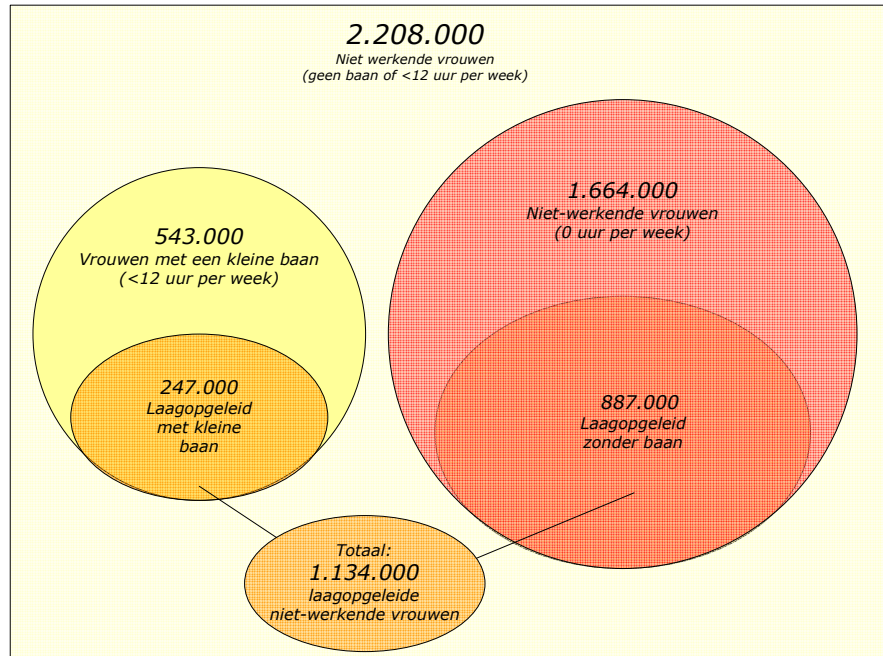
### De doelgroep: definities

- Vrouwen met een kleine baan: vrouwen met een baan tot 12 uur.
- Vrouwen zonder baan: vrouwen die helemaal niet werken.
- Niet-werkende vrouwen: het totaal van deze beide groepen, dus de vrouwen met een kleine baan en de vrouwen zonder baan samengenomen.
- Laagopgeleide vrouwen: basisonderwijs en/of vmbo is de hoogst voltooide opleiding.

### De doelgroep: omvang

De groep niet-werkende vrouwen in Nederland is zeer divers – en groot. Het CBS rapporteert over 2010 een totaal van circa 2,2 miljoen vrouwen die niet of minder dan 12 uur per week werken<sup>1</sup>. Onderstaande figuur vat de omvang en enkele kenmerken van de doelgroep samen.

**Figuur 0.1** Omvang en kenmerken van groepen niet-werkende vrouwen



Bron: Research voor Beleid

<sup>1</sup> Volgens de CBS-definitie behoort een persoon die niet of minder dan 12 uur werkt tot de groep niet-werkende vrouwen.



## Ruim een miljoen laagopgeleide niet-werkende vrouwen

De kerndoelgroep van het ministerie van OCW bestaat uit alle laagopgeleide niet-werkende vrouwen. Dan gaat het om ruim een miljoen vrouwen: 887.000 laagopgeleide vrouwen zonder baan en 247.000 laagopgeleide vrouwen met een kleine baan.

### Achtergrondkenmerken van groepen

#### 1. Laagopgeleide vrouwen die helemaal niet werken (N=887.000)

Nederland kent bijna 900.000 laagopgeleide vrouwen *zonder* baan. Deze groep bevat relatief veel vrouwen van hogere leeftijd: 39% van de niet-werkende laagopgeleide vrouwen is ouder dan 55 jaar. Nog eens 18% valt binnen de leeftijdscategorie 45-54 jaar.

De relatief hoge leeftijd verklaart (deels) waarom het grootste deel van deze vrouwen geen kinderen jonger dan 12 jaar heeft. Dit geldt voor vier op de vijf laagopgeleide vrouwen zonder baan. Meer dan twee derde van de groep woont samen met een partner.

Tot slot is de groep overwegend autochtoon: bijna driekwart van de vrouwen is van autochtone afkomst. Niet-westerse allochtone vrouwen (20%) zijn hier wel oververtegenwoordigd in vergelijking met de totale groep niet-werkende vrouwen. Het gaat vooral om Turkse en Marokkaanse vrouwen, voornamelijk van de eerste generatie.

#### 2. Vrouwen met een kleine baan (N=543.000)

In Nederland zijn er ongeveer 543.000 vrouwen met een kleine baan, tot 12 uur per week. Hiervan is een groot deel laagopgeleid (247.000). Deze groep laagopgeleide vrouwen met een kleine baan is overwegend autochtoon (84%), een klein deel (10%) hiervan bestaat uit niet-westerse allochtone vrouwen. Het zijn vooral de jonge vrouwen die een kleine baan hebben: 60% van de laagopgeleide vrouwen met een kleine baan hoort tot de leeftijdscategorie 15-24 jaar. Een deel van deze meiden volgt waarschijnlijk nog een opleiding. Van de vrouwen met een kleine baan die *niet* in opleiding zijn, heeft ruim één op de drie (35%) de zorg voor een gezin met jonge kinderen. De vrouwen werken vooral in de sectoren zorg (31%), detailhandel (12%) en zakelijke dienstverlening (11%).

## S.3 Wel werken of niet werken?

### Wel of niet werken?

Deze vrouwen, met een lage opleiding, die niet werken willen deels wel aan de slag. Eén mogelijkheid om zicht te krijgen op de arbeidsmotivatie is via de data van de Enquête Beeroepsbevolking van het CBS. Hier heeft 15% van de niet-werkende laagopgeleide vrouwen aangegeven te kunnen én willen werken. Ongeveer de helft hiervan is ook daadwerkelijk actief aan het solliciteren.

### Redenen om niet te willen/kunnen werken

Volgens de EBB-data kan of wil de overgrote meerderheid (85%) van de laagopgeleide vrouwen zonder baan dus niet werken. Voor hen zijn ziekte, arbeidsongeschiktheid en/of gezondheidsproblemen de belangrijkste reden om niet te werken (bijna een derde). Het volgen van een opleiding (18%), hoge leeftijd/(pre-)pensioen (13%) en zorg voor gezin/huishouden (11%) volgen als belangrijkste motief om niet te werken.

### Een incompleet beeld

Wie deze cijfers ziet, kan daaruit de conclusie trekken dat het merendeel van de laagopgeleide vrouwen zonder werk niet of nauwelijks te motiveren is om te (gaan) werken. Toch

wringt er nog iets. Deze redenen geven samen nog geen bevredigende verklaring. Hoe moeten deze cijfers worden geïnterpreteerd? Hoe 'vast' zit de opvatting van de 85% die zegt niet te willen werken?

Ook tijdens de focusgroepen was bij het merendeel van de vrouwen de eerste reactie op het begrip 'werk' negatief. Een groot deel van de deelnemers aan de focusgroepen zei *niet* te willen werken. Van de niet-werkende vrouwen die aan de focusgroepen hebben deelgenomen zouden slechts enkelen uit eigen beweging hebben gezegd te *willen* of *kunnen* werken. Tijdens de groepsgesprekken ontstond er echter bij veel vrouwen een voortschrijdend inzicht in de eigen situatie. Hoe dit verliep wordt in de volgende box geïllustreerd.

#### *Verloop van de focusgroepen*

Het onder woorden brengen van hun associaties bij werken en thuis zijn en het benoemen van de eigen motieven en belemmeringen hielp de vrouwen om zelf inzicht te krijgen in hun beweegredenen.

Bij veel vrouwen veranderde bij verder doorvragen in de loop van het gesprek de perceptie van werken. Zij bleken toch positiever tegenover werk te staan en stonden er voor open om na te denken over hun concrete mogelijkheden en de belemmeringen die zij daarbij dachten tegen te komen. Zo bleek de meerderheid van hen wél op de een of andere manier enthousiast te maken voor een leuke, passende baan. En opvallend genoeg konden veel vrouwen, wanneer ze daar wat moeite voor deden, redelijk omschrijven hoe zo'n ideale baan eruit zou zien. Als die baan hen op een presenteerblaadje aangeboden zou worden, leken de vrouwen ook nog wel over te halen om aan de slag te gaan.

De box geeft uiteraard een momentopname uit de focusgroepen weer en betreft geen duurzame verandering in het denken van de vrouwen; 85% van de vrouwen zegt immers in de EBB niet te kunnen en of willen werken. Maar de focusgroepen laten zien dat vrouwen, wanneer we dieper graven in hun beweegredenen, niet primair afwijzend meer zijn. Kortom: de vrouwen willen vaak wel werken, maar niet *zoeken naar werk*. De stap om zelf op zoek te gaan naar werk zetten ze dus niet. Waarom niet? Wat houdt hen tegen?

## **S.4 Waarom werken ze niet?**

### **Beslissen vanuit gevoel**

De eerste gevoelens die opkomen wanneer iemand wordt geconfronteerd met een keuze zijn van grote invloed op het daarop volgende redeneer- en beslisproces. Het bewuste proces van besluitvorming (over bijvoorbeeld wel of niet solliciteren) is in feite een vorm van *motivated reasoning*. Dat wil zeggen: het is een redeneerproces dat wordt beïnvloed door de wens om op een bepaalde conclusie uit te komen<sup>1</sup>.

Of een vrouw wel of niet de beslissing neemt om te beginnen met werken hangt, concreet, niet zozeer af van de (nieuwe) argumenten die zij krijgt aangedragen om een bepaalde stap te zetten. Haar afwegingen zullen vooral afhangen van het *gevoel* dat ze heeft met werken, en de *ervaringen* die ze ermee heeft opgedaan. Het is daarom belangrijk deze re-

<sup>1</sup> Tiemeijer, W.L. (2011). *Hoe mensen keuzes maken. De psychologie van de beslissing*. Amsterdam University Press, Amsterdam.

deneerprocessen van niet-werkende vrouwen te begrijpen. Wat denken zij dat werk hen kan opleveren? Wat betekent dat voor hen?

#### S.4.1 Positieve associaties bij werk

De niet-werkende vrouwen zijn over het algemeen erg onzeker over hun eigen capaciteiten. Een belangrijke opbrengst van werk is voor hen daarom een versterkte **eigenwaarde** en meer zelfvertrouwen. Dat hoeft niet altijd voort te komen uit de werktaken, maar het zelfvertrouwen kan ook groeien doordat de vrouwen via het werk een eigen leven opbouwen. Een alleenstaande werkende vrouw legt dat als volgt uit: *'Bij mij komt de voldoening niet zozeer uit het werk maar uit wat ik ermee voor elkaar krijg: mijn eigen huis, mijn eigen leven'*

Natuurlijk zien de vrouwen ook **inkomen** als positief element aan werk. Het salaris dat bij werken hoort kan voor hen niet alleen helpen de eindjes wat beter aan elkaar te knopen of wat luxer op vakantie te gaan, inkomen zorgt ook voor **onafhankelijkheid**. *'Mijn vriend is heel zuinig'* zegt een Nederlandse vrouw van halverwege de twintig. *'Als ik iets wil kopen moet ik vragen of ik twintig euro mag. Dat is waardeloos.'*

Verschillende niet-werkende vrouwen benoemen de doelloosheid of het gebrek aan vaste activiteiten als negatief punt van thuis-zijn. Werk kan voor hen zorgen voor **structuur** en **sociale contacten**. Deze vrouwen, maar ook de vrouwen die daar minder last van hebben, zien ook het **'nuttig bezig zijn'** als groot voordeel van werken. Werken is een daginvulling om trots op te zijn. Een vrouw met een kleine baan in de zorg benoemt dit heel expliciet: *'Mijn werk geeft met het gevoel dat ik iets kan betekenen voor iemand. Dat geeft mij een goed gevoel.'* Werk is bovendien *'echt iets van jezelf'*. Een plek waar je eigen taken en verantwoordelijkheden hebt.

Veel laagopgeleide vrouwen associëren werken tot slot ook sterk met **ontwikkeling** en, meer concreet, met leren: (weer) beginnen met werken betekent voor hen ook vaak (weer) beginnen met leren. De vrouwen staan meestal positief tegenover het volgen van een cursus, wanneer dat nodig is voor het werk. *'Als je werkt ontwikkel je jezelf meer,'* denkt een Marokkaanse vrouw. *'Je leert van elkaar en je leert dingen waarvan je niet wist dat je ze kon.'*

Deze positieve connotaties worden versterkt door de negatieve kanten van het thuis-zijn. Een belangrijke is geldgebrek: een (te) laag huishoudinkomen zorgt meermaals voor financiële problemen of zelfs schulden. *'Dus als je niet werkt geeft dat veel stress'*, zegt één van de vrouwen die hiermee te kampen heeft gehad. Wanneer vrouwen een uitkering krijgen, speelt soms ook mee dat ze **onafhankelijk van de uitkering** willen zijn. Daarnaast betekent het niet-werken ook dat de vrouwen geen **status** hebben. In contacten met anderen voelen ze zich de mindere. *'Ik denk dat je als niet-werkende moeder door werkende moeders wordt gezien als dom'*, zegt één van de vrouwen. Hun omgeving maakt bovendien gebruik van hen, bijvoorbeeld voor de zorg voor ouders. *'Mijn broer zegt: die is toch thuis, die doet dat wel'*.

#### S.4.2 Negatieve associaties bij werk

Het belangrijkste nadeel van werk voor niet-werkende vrouwen: **het kost tijd**. Tijd die voor de vrouwen kostbaar is, want het is tijd die nu besteed wordt aan het gezin, aan hobby's, vrijwilligerswerk of andere activiteiten.

Vooral wanneer vrouwen een moeilijke periode achter de rug hebben (zoals scheiding, ziekte) staan ze negatief tegenover werk. *'Nu weet ik wat echt belangrijk is,'* zegt één van de vrouwen. De vrouwen zijn zelfs bereid financieel krappe tijden te accepteren, als dat betekent dat ze alle tijd hebben voor hun gezin.

Vrouwen hebben ook een zeer negatieve associatie bij **kinderopvang**. Het uitbesteden van zorg aan bekenden willen ze nog overwegen, maar ze zijn faliekant tegen professionele kinderopvang. Tegelijkertijd hebben ze vaak een klein netwerk, waardoor er simpelweg geen bekenden voorhanden zijn om de zorg voor de kinderen mee te delen: *'Ik ken niemand in de buurt waar ik mijn kinderen zou kunnen brengen. Er zijn geen oppassen, en wij hebben ook geen oma in de buurt wonen.'*

Een belangrijke, maar vaak impliciete negatieve associatie met werk heeft te maken met de eigen onzekerheid van de vrouwen. Sommigen zouden wel willen werken, maar zien op tegen de **confrontatie met het eigen kunnen**. Deze angst speelt bij het solliciteren een rol, maar ook bij de gedachte aan een werkomgeving. *'Als ik nu ga werken moet ik weer bijleren. Dat geeft me het gevoel dat ik niet genoeg kan,'* zegt een vrouw van midden veertig.

Ook voor de vrouwen die al een kleine baan hebben blijven deze negatieve associaties gelden. Zij maken voor de opvang van de kinderen vaak al maximaal gebruik van hun netwerk, en moeten bij meer uren dus toch de stap naar professionele opvang maken. Bovendien zien ook zij erg op tegen het solliciteren.

Tot slot hebben de vrouwen grote twijfels bij de **werkinhoud** van een eventuele baan. De vrouwen weten vaak niet in wat voor sectoren ze zouden kunnen werken, laat staan in wat voor functies ze zouden kunnen instromen en wat voor arbeidsvoorwaarden daarbij horen. Wanneer ze nadenken over werk doen ze dat binnen hun eigen referentiekader: hun eigen ervaringen met werk, al zijn die ervaringen gedateerd.

Tegelijkertijd heeft **thuis-zijn** voor de vrouwen allerlei positieve aspecten: tijd voor het gezin en het huishouden. De vrouwen voelen zich ervoor verantwoordelijk dat dit op rolletjes loopt. Deze taakverdeling is vrij star, ook als hun man (werkloos) thuis is vinden de vrouwen dat hij verantwoordelijk is voor inkomen, en zij voor gezin en huis. Impliciet speelt ook mee dat de vrouwen in hun vertrouwde omgeving willen blijven. De vrouwen zijn bang voor het onbekende, het **onveilige gevoel** dat voor hen hoort bij werken en veranderingen. Hun leven in en om het huis is juist bekend, voorspelbaar en daardoor veilig. Eén van de vrouwen verwoordt dit zo: *'Je weet nu wat je hebt, maar je weet niet wat je krijgt.'*

## S.5 Belemmeringen bij het (zoeken naar) werk

### Geen grip op de toekomst

Wanneer we de verhalen van de niet-werkende laagopgeleide vrouwen overzien, valt op dat veel niet-werkende vrouwen geen grip op hun eigen toekomst denken te hebben. Ze voelen zich niet bij machte zelf hun toekomst te sturen, en laten het verloop van hun leven in grote mate bepalen door hun externe omgeving. Dit wordt ook wel een externe *locus of control* genoemd. Dit geldt in versterkte mate voor de jongere meiden.

### Mentale belemmeringen: onzekerheid

Daar komt bij dat de vrouwen grote moeite hebben om de toekomst te overzien. Ze zitten vast in hun eigen situatie. Hier zijn ze niet altijd tevreden mee - vrijwel alle vrouwen noemen negatieve aspecten aan het thuis-zijn, maar ze kunnen niet goed overzien wat er gebeurt als ze gaan werken. Ze hangen sterk aan het gevoel van veiligheid dat ze ontlennen aan hun bekende, vaak kleine leefwereld in en om het huis. De stap naar werk is daarmee niet alleen een confrontatie met hun eigen kunnen, maar ook een confrontatie met een nieuwe, onveilige wereld. De vrouwen zijn onzeker over de impact die deze wereld kan hebben op hun leven. Kortom: de vrouwen willen wel verandering in hun situatie, maar ze durven zelf die verandering niet in gang te zetten.

### Praktische belemmeringen

De vrouwen hebben vanuit hun positie slechts een beperkte kennis over de arbeidsmarkt. Ze hebben weinig feitelijke kennis, maar vaak wel zeer sterke negatieve associaties bij werkgerelateerde onderwerpen. Opmerkelijk genoeg heeft vrijwel geen enkele vrouw actie ondernomen om meer kennis te verzamelen. Deze beperkte kennis strekt zich uit over een breed spectrum van werkgerelateerde thema's:

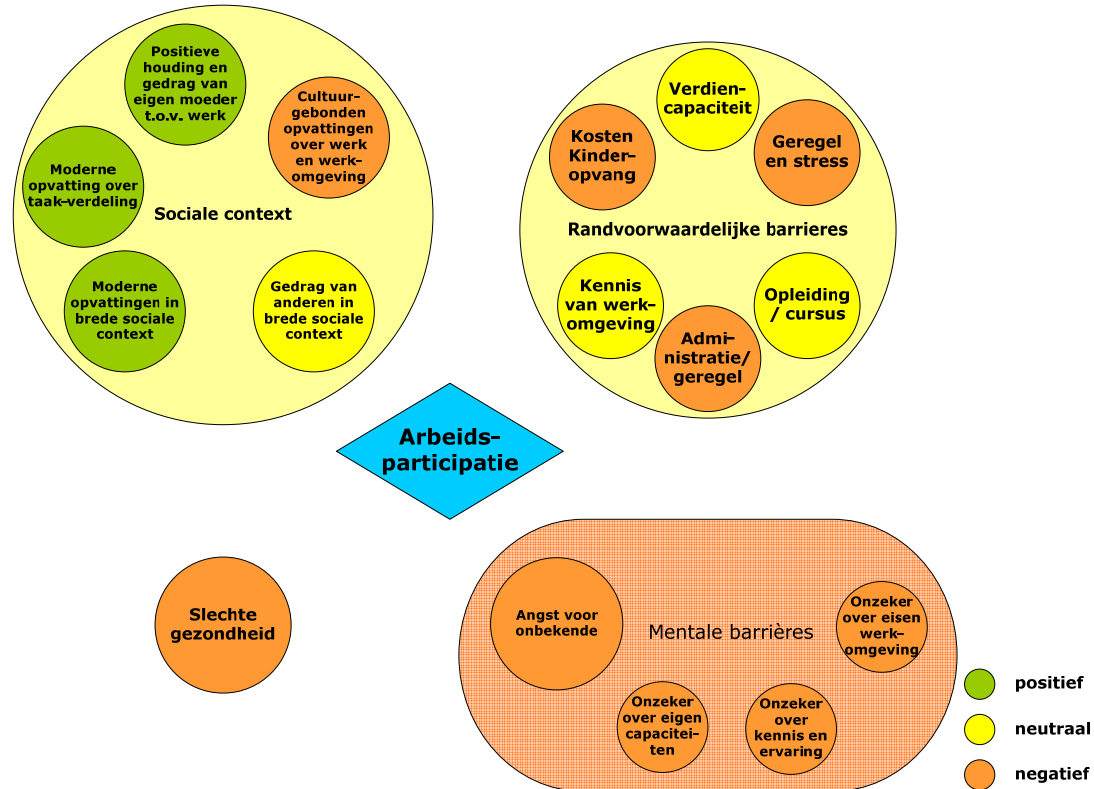
- *Werkinhoud*: De vrouwen stellen hoge eisen aan een baan, maar weten niet of nauwelijks wat hun mogelijkheden zijn.
- *Realistisch inkomen*: Niet-werkende vrouwen hebben daarnaast ook weinig inzicht in wat een realistisch inkomen is. *'Ik ben niet minder dan een ander,'* zegt één van de vrouwen. *'Dus ik wil een gewoon salaris verdienen: €2.500 netto per maand<sup>1</sup>. Daarvoor ga ik werken, vier dagen per week.'*
- *Toeslagen en regelingen*: veel vrouwen zijn bang dat ze, als ze gaan werken, hun recht verliezen op allerlei regelingen.
- *Kinderopvang*: vrouwen zien professionele, commerciële kinderopvang als iets zeer negatiefs. Toch hebben slechts weinig vrouwen echt ervaring met de sfeer en situatie op dagverblijven en buitenschoolse opvangcentra.

---

<sup>1</sup> Een modaal inkomen is beduidend lager dan €2.500,= netto per maand: het gaat om circa netto €1.800,= per maand voor een fulltime baan.

De verschillende (typen) barrières zijn samengevat in onderstaande figuur.

**Figuur 0.2** Waarom vrouwen niet werken: belemmeringen



Bron: Research voor Beleid, 2011

## S.6 Hoe zijn ze te motiveren?

### Rekening houden met redeneerregels

Beleid dat zich richt op het stimuleren en motiveren van vrouwen om te (gaan) werken zal rekening moeten houden met de 'bewegingswetten' van deze vrouwen: welke redeneerregels volgen deze vrouwen en op welke wijze maken zij de keuze om te (gaan) werken? Dit keuzeproces kan bovendien voor de verschillende (groepen) niet-werkende vrouwen ook verschillend zijn<sup>1</sup>. Een paar voorbeelden:

- Vrouwen met gezondheidsproblemen. Zij ervaren het niet-werken niet altijd als een keuze, maar vaak ook als een omstandigheid waartoe ze min of meer gedwongen zijn: *'Je maakt niet echt een keuze. Het is nooit een keuze van mij geweest om te stoppen. Maar je lichaam laat je in de steek.'*
- Jonge vrouwen: zij leggen – nog meer dan de andere groepen – de verantwoordelijkheid buiten zichzelf. Zo zei een meisje: *'Ze zijn nog bezig om te bedenken wat ik moet gaan doen'*. Wanneer hen een keuze wordt gepresenteerd voelen ze zich snel gedwongen, en haken af.

<sup>1</sup> Gebaseerd op: Tiemeijer, W.L. (2011). *Hoe mensen keuzes maken. De psychologie van de beslissing*. Amsterdam University Press, Amsterdam.

- Vrouwen met een kleine baan: vergeleken met de vrouwen zonder baan hebben zij relatief bewust gekozen voor hun werk: een beperkt aantal uur. Hier zullen zij niet snel van afwijken.

Wie vrouwen wil motiveren zal dus aandacht moeten hebben voor de individuele redeneerregels die leiden tot haar persoonlijke afweging.

### **Belang voor beleid**

Wat betekent dit voor beleid dat zich richt op niet-werkende vrouwen? Allereerst: het is gebleken dat, wanneer het gaat om de beslissing wel of niet op zoek te gaan naar werk, vrouwen niet persé die keuze maken die voor henzelf direct het meeste *nut* heeft. Zelfs vrouwen waarvoor het evident de beste optie zou zijn om te gaan werken, bijvoorbeeld omdat ze in financiële problemen verkeren, laten zich in hun overwegingen leiden door andere argumenten. De traditionele opvatting dat een financiële prikkel de arbeidsparticipatie doet toenemen, lijkt voor deze doelgroep dus niet op te gaan.

Toch is een groot deel van de doelgroep wel te enthousiasmeren en wellicht te activeren om actief deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Dit deel is zeker groter dan de 15% die de EBB presenteert. Wat moet de overheid doen om deze vrouwen te vinden en te bereiken? En hoe kunnen ze vervolgens (duurzaam) gemotiveerd worden?

### **Stap 1: De vrouwen vinden**

Aan de vrouwen is niet alleen gevraagd *wat* er moet gebeuren om ze te motiveren, maar ook *waar* ze bereikt kunnen worden. Daarbij zijn allerlei vindplaatsen denkbaar. Een belangrijke vindplaats zijn de zelforganisaties van (niet-werkende) vrouwen. Vooral niet-westers allochtone vrouwen zijn goed georganiseerd in dergelijke gremia. Andere vindplaatsen zijn:

- vrijwilligerswerk,
- de gemeentelijke kaartenbakken (voor wie een uitkering ontvangt),
- de werkgever (voor vrouwen met een kleine baan),
- de huisarts,
- de school (voor vrouwen met kinderen).

Het ligt minder voor de hand om een netwerkbenadering te kiezen, aangezien de meeste vrouwen uit de doelgroep slechts een zeer beperkt netwerk hebben. Ook mediacampagnes treffen slechts beperkt doel: hoewel vrouwen veel op internet te vinden zijn en overdag regelmatig televisie kijken, is de kans groot dat ze zich via algemene campagnes niet of nauwelijks aangesproken voelen.

### **Stap 2: De vrouwen bereiken**

#### **Boodschap: jij bent nodig**

Het belangrijkste aandachtspunt bij het bereiken van de vrouwen is: laat ze weten dat ze *nodig* zijn. Hierbij zal de idee dat ze 'nodig zijn in de maatschappij' nog aanmerkelijk minder aanspreken dan de boodschap dat de vrouwen persoonlijk nodig zijn – al is het maar voor een kleine taak. De vrouwen worden immers (deels) gedreven door de behoefte nuttig te zijn.

### **Wegnemen van onzekerheid**

Het volgende aandachtspunt is het wegnemen van onzekerheid. Dit is de belangrijkste belemmering voor vrouwen bij het zoeken naar en beginnen met werk. Het wegnemen van deze belemmering begint met een goed luisterend oor en een goed gesprek waarbij vrouwen gericht worden uitgedaagd hun beweegredenen onder woorden te brengen. Dit kan via individuele coaching, of via groepsgesprekken.

#### **'Het muurbloempje'**

De niet-werkende vrouwen zijn (uitzonderingen daar gelaten) goed te vergelijken met 'muurbloempjes'. Net als de vrouwen die aan de zijkant van de dansvloer alleen zitten te kijken, bevinden ze zich in een geïsoleerde positie – buiten de arbeidsmarkt. En net zomin als het muurbloempje uit zichzelf zal opstaan en een ander ten dans zal vragen, zal de niet-werkende vrouw uit eigen beweging (weer) aan een carrière beginnen.

Wie echter *naar hen toe gaat*, hen aanspreekt, duidelijk maakt dat ze nodig zijn ('zonder jou kan ik niet dansen') heeft een goede kans een *loyale partij* te treffen.

### **Snelle follow-up**

Van belang is echter dergelijke 'empowerment'-gesprekken op te volgen met concrete, directe acties. Tijdens de focusgroepen merkten vrouwen meermaals op: *'Zoiets zou ik wel leuk vinden. Als ik morgen kan beginnen doe ik het.'* Daarin schuilt meer waarheid dan de vrouwen vermoedden: een snelle follow-up maakt de kans op deelname aan een concreet vervolgproject groter.

### **Stap 3: Inzetten op gedrag**

Hoe kan zo'n 'concreet vervolgproject' eruit zien? Waar traditionele interventies zich vaak richten op het versterken van *kennis* of het veranderen van *houding*, geven de niet-werkende vrouwen in de focusgroepen zelf aan behoefte te hebben aan een aanpak die stuurt op *gedrag*.

### **Ervaring opdoen**

De niet-werkende vrouwen overwinnen hun mentale barrières beter door praktisch aan de slag te gaan dan door bijscholing, kennis van de arbeidsmarkt of sollicitatietraining. De belangrijkste drempel naar werk is de eigen koudwatervrees. Een ervaringsstage kan voor vrouwen een goede manier zijn om deze te overwinnen.

### **Kleine stappen**

Om de vrouwen gemotiveerd te houden is het van belang dat alle vervolgstappen overzichtelijk en behapbaar blijven. Voor interventies betekent dit dat ze zich moeten richten op het overwinnen van één barrière per keer.

### **Stap 4: Werken in de praktijk**

#### **Begeleiding op de werkvloer**

Voor vrouwen is het hebben van een aanspreekpunt (een 'buddy') naast de leidinggevende erg belangrijk. Zo hebben ze iemand waar ze terecht kunnen met vragen over het bedrijf of de combinatie werk-privé.



**Uitstellen van barrières**

Verschillende barrières die niet-werkende vrouwen ervaren hoeven hen niet direct van arbeidsparticipatie te weerhouden. Deze barrières (zoals het gebruik van naschoolse opvang of studeren naast het werk) kunnen mogelijk tijdelijk uitgesteld worden, door bijvoorbeeld de eerste periode alleen onder schooltijd te werken.



# 1 Inleiding

## 1.1 Een cruciale keuze

### Werk als keuze

In veel overheidsbeleid wordt ervan uitgegaan dat burgers beslissen op basis van een nuchtere afweging van alle beschikbare informatie. Dat is echter vaak niet het geval. Wanneer de toekomst onzeker is, wanneer men de reikwijdte van de beslissing die genomen moet worden moeilijk kan overzien of wanneer men moeite heeft de verschillende argumenten onder woorden te brengen, wordt een keuze vaak intuïtief gemaakt<sup>1</sup>.

Voor beleidsmakers is het van belang om inzicht te krijgen in (onbewuste) keuzeprocessen. Kennis van deze processen is immers van belang om gedrag te kunnen beïnvloeden<sup>2</sup>. Eén van de keuzeprocessen die de overheid wil beïnvloeden is de keuze om al dan niet te (gaan) werken. Daarmee hebben we meteen één van de meest complexe keuzeprocessen te pakken. Want zeker wanneer het gaat om de keuze voor wel of niet werken, geldt het adagium 'niet kiezen is ook een keuze'.

### Iedereen aan het werk

Vanuit verschillende motieven houdt de overheid zich bezig met het beïnvloeden van gedrag van niet-werkenden. De overheid probeert hen te motiveren en te ondersteunen om (weer) aan de slag te gaan. Zowel het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (directie emancipatie) als het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zet hierop in.

'*In 2020 werkt en/of leert iedereen*'. Zo luidt één van de doelen die het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid begin 2010 heeft geformuleerd in de nieuwe missie en visie. Het ministerie onderkent dit doel zelf als 'gewaagd' doel. Maar de boodschap is duidelijk: werk is belangrijk. Voor de economie, voor de sociale zekerheid én voor individuen.

Ook het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap is betrokken op het thema arbeidsparticipatie. Het Ministerie van OCW, Directie Emancipatie, streeft onder meer naar het stimuleren van economische zelfstandigheid en het voorkomen van sociale uitsluiting van vrouwen. Arbeidsparticipatie is een belangrijk vehikel om deze doelen te verwezenlijken.

## 1.2 Arbeidsparticipatie

Deelname aan de arbeidsmarkt levert volgens de overheid dus zowel individuen als de gehele samenleving voordelen op. De beslissing om (meer) te gaan werken is echter een zeer persoonlijke. Reden te meer om eens dieper te graven naar de beweegredenen die daar achter zitten. Welk deel van de beroepsbevolking werkt (niet)? En waarom?

---

<sup>1</sup> Tiemeijer, W.L. (2011). *Hoe mensen keuzes maken. De psychologie van de beslissing*. Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, Amsterdam University Press, Amsterdam.

<sup>2</sup> Thaler, R. (2009). *Public Policy Nudging: the Government as Choice Architect*. In: De overheid als Keuzearchitect? Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, Den Haag.

### Verschillen tussen mannen en vrouwen

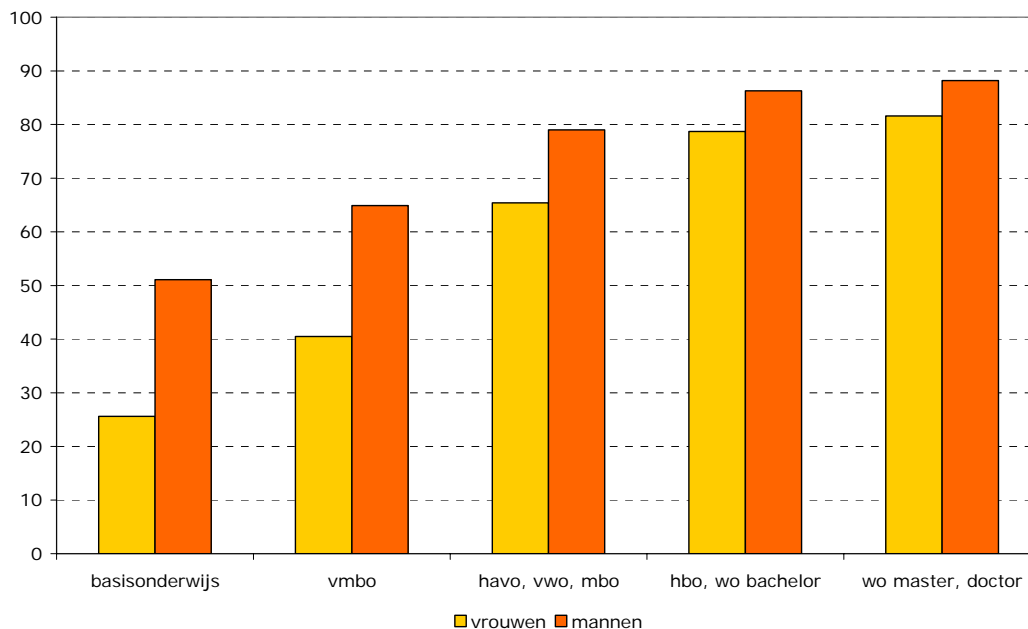
Het aantal werkende vrouwen is de afgelopen 35 jaar fors toegenomen. In 1975 had slechts 29% van de vrouwen van tussen de 15 en 64 jaar een baan, in 2009 was dat al zo'n 73%. Dat zijn cijfers die optimistisch stemmen. Maar wanneer we dieper de cijfers induiken zien we dat een vrij groot deel van deze vrouwen een baan heeft van minder dan 12 uur. De emancipatiemonitor van het SCP en CBS<sup>1</sup> laat zien dat het aandeel vrouwen met een baan van meer dan 12 uur in 2007 slechts 57% was.

Uit de nieuwste cijfers blijkt dat aandeel vrouwen met een baan van meer dan 12 uur wel groeit: in 2009 ging het om 59% van de vrouwen. Dit is nog altijd lager dan de streefwaarde voor 2011 (zoals geformuleerd in de Rijksbegroting 2011), waarin een arbeidsparticipatie van vrouwen van 65% of meer werd nagestreefd. Er valt dus nog winst te behalen. Zeker wanneer we deze percentages vergelijken met de arbeidsparticipatie van mannen: die was in 2009 76%. Kortom: vrouwen nemen veel minder vaak deel aan de arbeidsmarkt dan mannen.

### Verschillen tussen hoger en lager opgeleiden

De emancipatiemonitor geeft ook informatie over de arbeidsparticipatie naar opleidingsniveau. Hoe hoger de opleiding, hoe vaker mensen een betaalde baan hebben. Bij vrouwen is dit nog sterker het geval dan bij mannen. Van de vrouwen met alleen basisonderwijs werkte in 2009 26%, van de vrouwen met vmbo was dit 40%. Van de hoger opgeleide vrouwen werkt zelfs 82% meer dan 12 uur per week. In figuur 1.1 is dit grafisch weergegeven, waarmee het verband tussen opleidingsniveau en participatie op de arbeidsmarkt duidelijk zichtbaar wordt.

**Figuur 1.1** Netto arbeidsparticipatie (meer dan 12 uur per week) naar onderwijsniveau, personen van 15 tot 65 jaar (cijfers 2009)



Bron: Research voor Beleid op basis van Enquête Beroepsbevolking, CBS<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Emancipatiemonitor 2010, Ans Merens en Brigitte Hermans (red.) Den Haag, SCP, februari 2011.

<sup>2</sup> Uit hoofdstuk 4 Emancipatiemonitor 2010 door: B. Janssen en W. Portegijs, Betaalde arbeid, 2011, p.79.

Deze figuur laat duidelijk zien dat vrouwen – over alle opleidingsniveaus heen – minder vaak werken dan mannen, én dat de arbeidsdeelname van vrouwen sterk samenhangt met hun opleidingsniveau.

In dit rapport onderzoeken we verschillende groepen niet-werkende vrouwen. Daarbij besteden we speciaal aandacht aan de groep laagopgeleide vrouwen. We besteden aandacht aan de achtergronden en specifieke kenmerken van de niet-werkende vrouwen, maar gaan ook in op hun motieven om niet te werken. Zo krijgen we inzicht in *wie* de vrouwen zijn en *waarom* ze niet werken.

### 1.3 Doel- en vraagstelling

De Directie Emancipatie van het Ministerie van OCW zoekt naar inzicht in de omvang en samenstelling van de groep niet-werkende vrouwen in Nederland. Ook wil zij inzicht in de overwegingen en redenen van deze vrouwen om niet te werken. Hierbij heeft het ministerie een specifieke belangstelling voor de groep niet-werkende laagopgeleide vrouwen in Nederland. Wanneer het ministerie inzicht heeft in de vraag om *wie* het gaat en *waarom* zij niet werken, kan zij dit inzicht gebruiken om beleid te ontwikkelen om een hogere arbeidsparticipatie van laagopgeleide vrouwen te stimuleren. Beleid dat zich richt op het stimuleren en motiveren van vrouwen om te (gaan) werken zal echter rekening moeten houden met de ‘bewegingswetten’ van deze vrouwen: welke redeneerregels volgen deze vrouwen en op welke wijze maken zij de keuze om te (gaan) werken? Dit keuzeproses kan bovendien voor de verschillende (groepen) niet-werkende vrouwen ook verschillend zijn<sup>1</sup>.

Dat betekent dat er, per (sub)groep, grosso modo inzicht nodig is in de volgende drie kernvragen:

- 1 *Om wie gaat het?* Wie zijn de vrouwen die niet werken?
- 2 *Waarom werken ze niet?* Wat zijn hun beweegredenen en hun motieven?
- 3 *Kan dat veranderen?* Hoe zijn deze vrouwen te stimuleren om te (gaan) werken?

### 1.4 Niet werkende vrouwen: definities

#### Niet-werkende vrouwen

De groep laagopgeleide vrouwen die niet werken én niet leren is een interessante groep voor beleidsmakers. Wanneer het gaat om het verhogen van de arbeidsparticipatie is bij deze groep niet-werkenden veel winst te behalen.

Volgens de veel gebruikte CBS-definities behoren zowel mensen die helemaal niet werken als mensen die minder dan 12 uur werken tot de groep ‘niet-werkenden’. In dit onderzoek is gekozen voor een striktere definitie. Onder ‘niet-werkende vrouwen’ scharen wij alleen die vrouwen die helemaal geen baan hebben. De groep vrouwen met een kleine baan (tot 12 uur) zien wij bewust als aparte groep, aan-

*Laagopgeleide niet werkende vrouwen hebben geen baan, volgen geen opleiding en hebben maximaal basisonderwijs en/of vmbo afgerond.*

<sup>1</sup> Gebaseerd op: Tiemeijer, W.L. (2011). *Hoe mensen keuzes maken. De psychologie van de beslissing*. Amsterdam University Press, Amsterdam.

gezien zij qua achtergrond en beweegredenen sterk afwijkt van de groep vrouwen die helemaal niet werken (0 uur).

Voor de leesbaarheid maken wij in dit rapport gebruik van de volgende termen:

- Vrouwen met een kleine baan: vrouwen met een baan tot 12 uur.
- Vrouwen zonder baan: vrouwen die helemaal niet werken.
- Niet-werkende vrouwen: het totaal van deze beide groepen, dus de vrouwen met een kleine baan en de vrouwen zonder baan samengenomen.

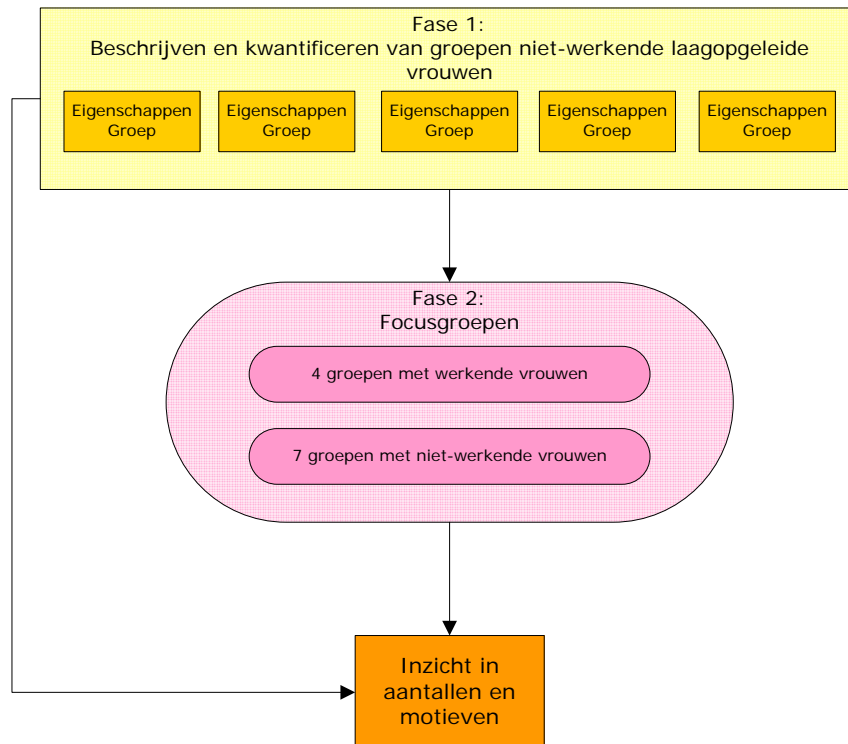
### Laagopgeleide vrouwen

Voor het ministerie van OCW is daarnaast specifiek de groep laagopgeleide vrouwen interessant. Wij definiëren een vrouw als laagopgeleid wanneer basisonderwijs en/of vmbo de hoogst genoten opleiding is.

## 1.5 Onderzoeksverantwoording

Uit de onderzoeksvragen zoals beschreven in § 1.3 blijkt al dat inzicht in de achtergronden en motieven van niet-werkende vrouwen niet op één manier te vinden is. Dit onderzoek kende daarom zowel een kwantitatieve als een kwalitatieve component. De opzet van het onderzoek is visueel weergegeven in onderstaande figuur. De stappen in het onderzoek worden daarna kort toegelicht. Een meer uitgebreide beschrijving is te vinden in bijlage 2.

**Figuur 1.2** Opzet van het onderzoek



Bron: Research voor Beleid, 2011

### Fase 1: Kwantitatief deel

In de eerste fase van het onderzoek zijn nadere analyses uitgevoerd op de data die via de Enquête Beroepsbevolking (EBB) zijn verzameld door het CBS. Dit is een grootschalige enquête waarin arbeid centraal staat.

Om tot verschillende typen niet-werkende laagopgeleide vrouwen te komen is op deze data een clusteranalyse toegepast. Het doel van deze clusteranalyse is om niet-werkende laagopgeleide vrouwen in te delen in groepen of typen zodanig dat vrouwen in een bepaalde groep een grote mate van overeenkomst vertonen met vrouwen uit dezelfde groep en een lage mate van overeenkomst met vrouwen uit een andere groep.

### Fase 2: Kwalitatief deel

De tweede fase had een kwalitatieve insteek en bestond uit een serie van elf focusgroepen. Een indeling van de groepen is weergegeven in onderstaande tabel.

**Tabel 1.1** Indeling van de focusgroepen

Groep	Arbeidsparticipatie	Etniciteit	Specifiek kenmerk
1	Niet-werkend	Autochtoon	Kinderen 0-12 jaar
2	Werkend	Gemengd	Gezinsvorm gemengd
3	Niet-werkend	Autochtoon	Kinderen 12-18 jaar
4	Niet-werkend	Autochtoon	Geen kinderen
5	Niet-werkend	Marokkaans	Kinderen (alle leeftijden)
6	Niet-werkend	X <sup>1</sup>	Jonge vrouwen (>25 jaar)
7	Niet-werkend	X	Gezondheidsproblemen
8	Niet-werkend	X	Gezondheidsproblemen
9	Werkend	X	In kleine baan (max 12 uur)
10	Werkend	X	In kleine baan in de zorg
11	Werkend	X	In grote baan in de zorg

Bron: Research voor Beleid, 2011. Voor een uitgebreide beschrijving van de focusgroepen, zie bijlage 2.

In deze gesprekken is ingegaan op het beeld dat vrouwen hebben van werken en thuisblijven, wat vrouwen *tegenhoudt* om te gaan werken en ook op wat hen *drijft* om het leven te leiden wat ze nu doen. Tot slot is besproken of en hoe vrouwen te motiveren zijn om aan het werk te gaan. In de groepen 6-11 is daarnaast aandacht besteed aan het beeld dat de vrouwen hebben van (werken in) de zorg.

## 1.6 Leeswijzer

Dit rapport bestaat uit twee delen. Het eerste deel beschrijft de achtergrondkenmerken van verschillende (sub)groepen niet-werkende vrouwen. Het tweede deel gaat over het *waarom*: welke keuzes maken de vrouwen, en welke overwegingen spelen een rol bij de afweging wel of niet te (gaan) werken? De delen zijn autonoom te lezen.

<sup>1</sup> De X wil zeggen dat hier niet specifiek op geselecteerd is. Deze groepen waren gemengd of met voornamelijk autochtonen.

## Deel 1

In het eerste deel staat centraal om wie het gaat. Wie zijn de vrouwen die niet werken? Dit deel is met name gebaseerd op de resultaten van de kwantitatieve analyse van de EBB. We openen dit deel met een beschrijving van de totale groep niet-werkende vrouwen (hoofdstuk 2). Daarna zoomen we achtereenvolgens in op de volgende deelgroepen:

- Laagopgeleide vrouwen zonder baan (hoofdstuk 3),
- Vrouwen zonder baan in arbeidsproductieve leeftijd (hoofdstuk 4),
- Vrouwen met een kleine baan (hoofdstuk 5),
- Twee specifieke subgroepen: jonge vrouwen en vrouwen die werken in de zorg (hoofdstuk 6).

Dit rapport bestaat uit twee delen. Deze zijn los van elkaar te lezen.

## Deel 2

Deel twee van het rapport gaat in op de keuzes die vrouwen maken en waarom ze wel of niet werken. In hoofdstuk 7 geven we hiervoor eerst enkele kwantitatieve aanwijzingen; leeftijd, gezondheid en de zorg voor gezin staan hier centraal. Hoofdstuk 8 gaat dieper in op de motieven: welke factoren zijn nu het meest belangrijk en hoe denken vrouwen hier zelf over? Hoofdstuk 9 beschrijft wat vrouwen belemmert om te gaan werken. Tot slot beschrijven we in hoofdstuk 10 hoe de vrouwen te motiveren zijn om aan het werk te gaan. Het rapport wordt afgesloten met een kort overzicht van de belangrijkste conclusies.



## **DEEL I Niet-werkende vrouwen: wie zijn het?**

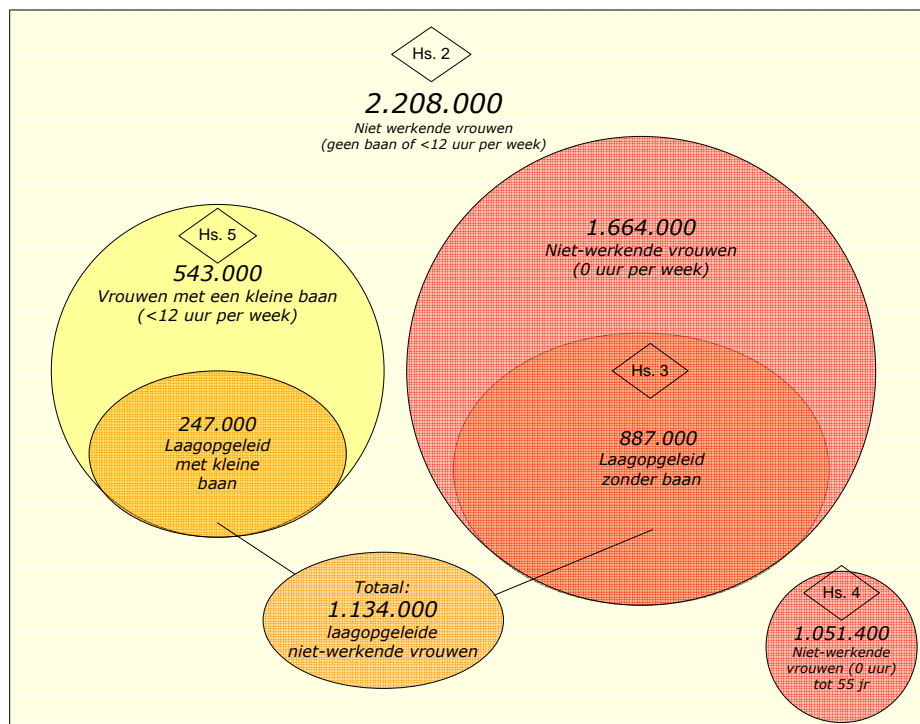


## 2 Niet-werkende vrouwen

### 2.1 Omvang van de doelgroep

Onderstaande figuur geeft weer welk deel van de vrouwen tot welke (doel)groep behoort.

**Figuur 2.1** Onderverdeling van niet-werkende vrouwen in Nederland, 2009



Bron: Research voor Beleid op basis van CBS, 2011

De groep niet-werkende vrouwen in Nederland is zeer divers – en groot. Het CBS rapporteert over 2010 een totaal van circa 2,2 miljoen vrouwen die niet of minder dan 12 uur per week werken<sup>1</sup>.

#### Geen baan, of een kleine baan?

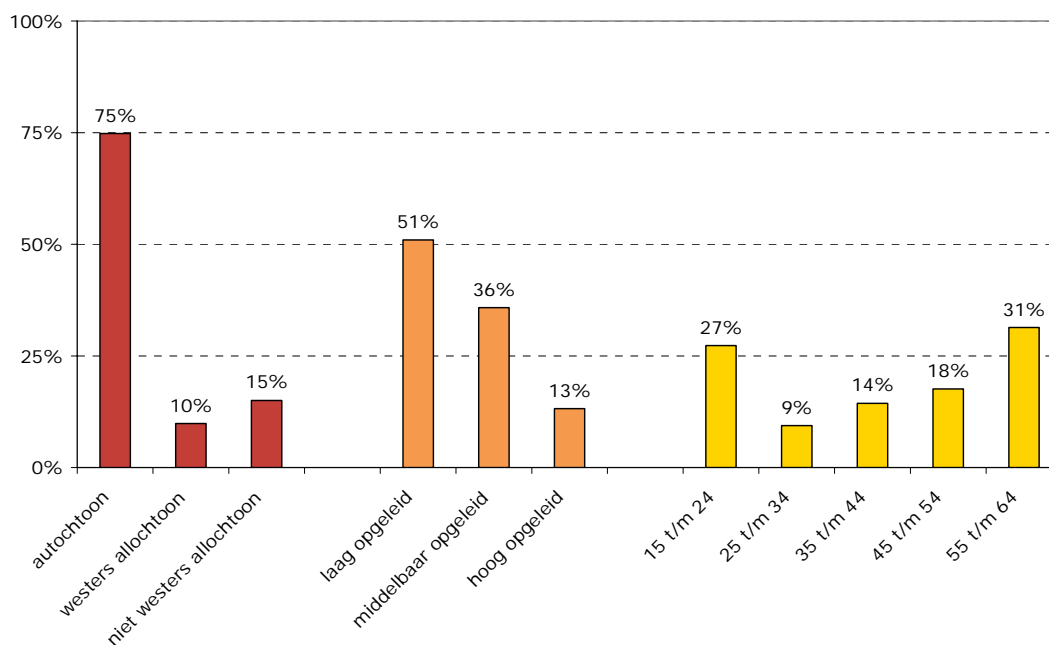
Uit bovenstaande figuur is af te lezen dat van het totaal van 2.208.000 niet-werkende vrouwen driekwart (75%) *helemaal* geen baan heeft. In totaal gaat het om 1.664.000 vrouwen. Daarnaast zijn er 543.000 vrouwen met een baan van minder dan 12 uur per week. In de komende hoofdstukken gaan we nader in op verschillende groepen vrouwen.

<sup>1</sup> Volgens de CBS-definitie behoort een persoon die niet of minder dan 12 uur werkt tot de groep niet-werkende vrouwen.

## 2.2 De totale groep niet-werkende vrouwen

In de volgende figuur is de verdeling van de groep niet-werkende vrouwen in 2009 samengevat.

**Figuur 2.2** Verdeling niet-werkende vrouwen naar etniciteit, opleiding en leeftijd, 2009



Bron: Research voor Beleid op basis van Enquête Beroepsbevolking, CBS

### 2.2.1 Opvallende kenmerken

#### *Relatief veel niet-westers allochtone vrouwen*

Wat leren we over deze vrouwen, wanneer we deze verdeling nauwgezet bekijken? Een eerste observatie is dat het grootste deel van de vrouwen autochtoon is: 75% van de niet-werkende vrouwen in 2009. Het aandeel niet-westerse allochtone vrouwen is bovendien relatief hoog: 20%.

#### *Veel jonge én veel oudere vrouwen*

Ruim een kwart van de niet-werkende vrouwen (27%) is nog jong (tussen de 15 en 24 jaar). Waarschijnlijk is een aanzienlijk deel van hen nog in opleiding. Ook de oudste leeftijdsgroep (55 t/m 64 jaar) is oververtegenwoordigd.

#### *Veel laagopgeleide vrouwen*

Laagopgeleide vrouwen zijn onder de niet-werkenden stevig oververtegenwoordigd. Van alle niet-werkende vrouwen is meer dan de helft laagopgeleid.

## 2.2.2 Aandacht voor specifieke groepen

### Wie zijn de niet-werkende vrouwen?

In alle hoofdstukken in dit deel staat de vraag centraal het om de vraag *wie* deze vrouwen nu precies zijn. Wat zijn hun kenmerken? We benaderen het onderwerp hierbij vanuit een kwantitatieve insteek. In de latere hoofdstukken (in deel II van dit rapport) gaan we nader in op redenen en argumenten van de verschillende groepen niet-werkende vrouwen om wel of niet te (willen) werken.

### Specifieke groepen vrouwen

In de volgende hoofdstukken besteden we aandacht aan verschillende (sub)groepen niet-werkende vrouwen. Het gaat achtereenvolgens om de volgende groepen:

- *Laagopgeleide vrouwen.* Onder de niet-werkende vrouwen zijn laagopgeleiden sterk vertegenwoordigd. In hoofdstuk 3 onderzoeken we daarom de achtergrondkenmerken van de 887.000 laagopgeleide vrouwen zonder baan.
- *Vrouwen zonder baan in arbeidsproductieve leeftijd.* 31% van de niet-werkende vrouwen is ouder dan 55. Op grond van hun leeftijd is te verwachten dat zij relatief moeilijk bemiddelbaar zullen zijn, en bovendien nog slechts enkele jaren arbeidsproductief kunnen zijn. In hoofdstuk 4 nemen we deze groep ouderen uit de analyses, en bespreken we de kenmerken van de groep vrouwen die gezien hun leeftijd nog wel enige jaren arbeidsproductief kunnen zijn (in totaal 1.051.000 vrouwen).
- *Vrouwen met een kleine baan.* Een kwart van de 'niet-werkende' vrouwen neemt wél deel aan de arbeidsmarkt, maar slechts voor een (zeer) beperkt aantal uren. In hoofdstuk 5 bezien we wat de achtergrondkenmerken zijn van deze vrouwen, die een kleine baan hebben van minder dan 12 uur per week.
- *Jonge vrouwen, en vrouwen in de zorg.* In hoofdstuk 6 zoomen we in op twee specifieke groepen niet-werkende vrouwen. Achtereenvolgens bespreken we daar de karakteristieken van de groep niet-werkende jonge vrouwen. Een deel van deze groep volgt nog een opleiding. Daarnaast komt in dit hoofdstuk de groep vrouwen met een kleine baan in de zorg aan bod.



## 3 Laagopgeleide vrouwen zonder baan

### 3.1 Inleiding

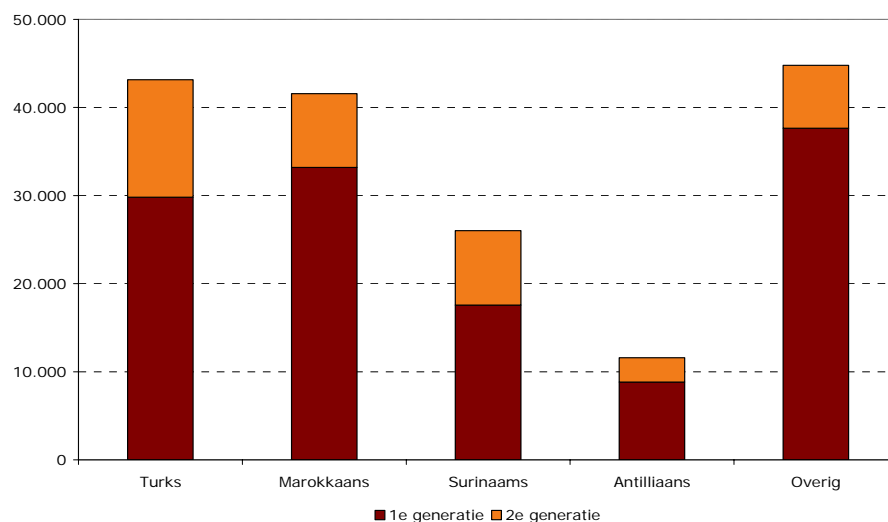
Onder de niet-werkende vrouwen zijn laagopgeleide vrouwen sterk oververtegenwoordigd. Maar liefst 51% van alle niet-werkende vrouwen is lager opgeleid. In deze paragraaf bespreken we de achtergrondkenmerken van de groep laagopgeleide vrouwen zonder baan.

### 3.2 Etniciteit

#### Land van herkomst

In de groep laagopgeleide vrouwen zonder baan zijn de niet-westerse allochtone vrouwen oververtegenwoordigd: 73% van de vrouwen is autochtoon en 20% is van niet-westerse afkomst. Dit komt overeen met 167.000 vrouwen. In figuur 3.2 is verder ingezoomd op de groep niet-westerse allochtone vrouwen

**Figuur 3.2** Laagopgeleide vrouwen zonder baan van niet-westerse afkomst naar land van herkomst en generatie, 2009<sup>1</sup>



Bron: Research voor Beleid op basis van Enquête Beroepsbevolking, CBS

In deze figuur is duidelijk te zien dat binnen de groep allochtone vrouwen de Marokkaanse en Turkse vrouwen qua omvang de belangrijkste groepen vormen. De helft van alle niet-westers allochtone vrouwen is Turks of Marokkaans. Het betreft hier met name vrouwen van de eerste generatie<sup>2</sup>. In totaal behoort 75% van de niet-westerse allochtone vrouwen tot de 1<sup>e</sup> generatie.

<sup>1</sup> Alle figuren in deze paragraaf zijn gebaseerd op de data in de EBB Versie 2009V01. Deze versie rekent met een totaal van 856.000 laagopgeleide vrouwen zonder baan.

<sup>2</sup> Een persoon is allochtoon van de 1<sup>e</sup> generatie indien deze zelf in het buitenland is geboren en ten minste één in het buitenland geboren ouder heeft. Een persoon van allochtone afkomst van de 2<sup>e</sup> generatie is in Nederland geboren en heeft ten minste één in het buitenland geboren ouder.

Andere belangrijke etnische groepen binnen de groep niet-werkende laagopgeleide vrouwen zijn Surinaamse, en in mindere mate ook Antilliaanse vrouwen. Iets meer dan een kwart van de niet-westerse allochtone vrouwen heeft een andere afkomst dan de vier grootste groepen.

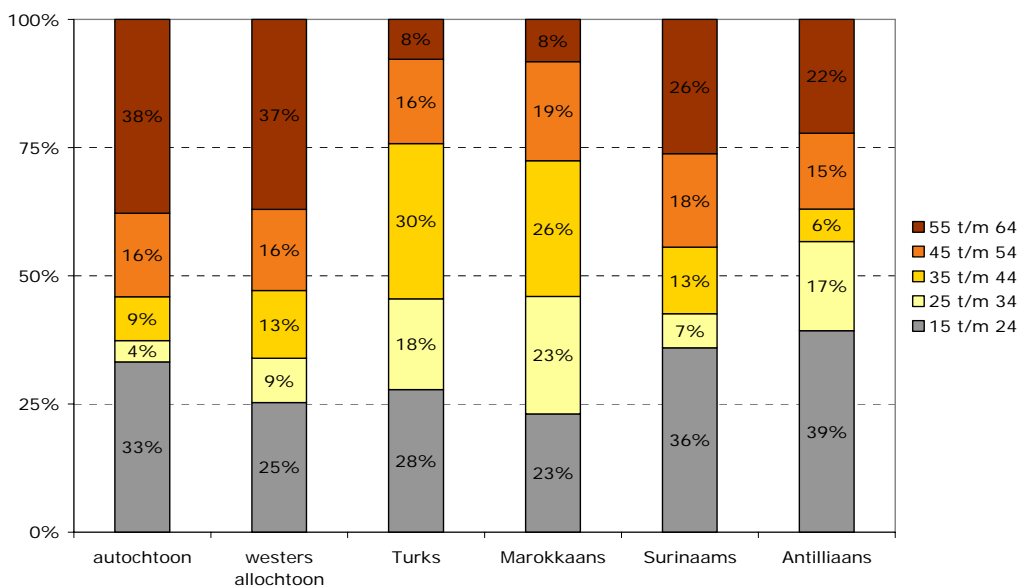
### 3.3 Leeftijd

Wanneer we de totale groep vrouwen zonder baan vergelijken met de subgroep laagopgeleide vrouwen zonder baan, dan blijkt dat de laagopgeleide vrouwen verhoudingsgewijs een hogere leeftijd hebben. Ongeveer 40% van hen is ouder dan 55 jaar en slechts een kwart van de laagopgeleide niet-werkende vrouwen is jonger dan 25 jaar. Het overgrote deel van deze laatste groep bestaat uit scholieren; vier op de vijf niet-werkende jonge laagopgeleide vrouwen geeft aan nog op school te zitten. Een deel van de groep valt bovendien onder de leer- en kwalificatieplicht.<sup>1</sup>

#### Leeftijd van niet-westerse allochtone vrouwen

Wanneer de laagopgeleide vrouwen zonder baan worden ingedeeld naar etniciteit en leeftijdsklassen, dan is te zien dat de verdeling van de westers allochtone vrouwen sterk overeen komt met de verdeling van de autochtone vrouwen (zie figuur 3.3).

**Figuur 3.3** Laagopgeleide vrouwen zonder baan naar etniciteit en leeftijd, 2009



Bron: Research voor Beleid op basis van Enquête Beroepsbevolking, CBS

<sup>1</sup> Iedereen in Nederland moet van zijn vijfde tot zijn achttiende verjaardag naar school. Leerplicht geldt voor alle kinderen van 5 tot en met 16 jaar. Direct na de leerplicht begint de kwalificatieplicht. De kwalificatieplicht eindigt als een leerling een startkwalificatie heeft gehaald of 18 jaar is geworden.



Tussen de autochtone vrouwen en de niet-westerse allochtone vrouwen zijn de verschillen naar leeftijd echter groot. De groep autochtone niet-werkende vrouwen bestaat uit relatief veel jongere (tot 25 jaar) en oudere vrouwen (vanaf 55 jaar).

Maar ook *binnen* de groep niet-westerse allochtone vrouwen bestaan grote verschillen tussen de belangrijkste groepen. De groep niet-westerse allochtone vrouwen is over het algemeen jonger in vergelijking met de autochtone vrouwen. In deze groep bevinden zich vooral vrouwen van middelbare leeftijd. Ongeveer de helft van de Turkse en Marokkaanse vrouwen bevindt zich in de groep 25-44 jaar.

Bij de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen is het aandeel vrouwen van middelbare leeftijd lager. Ten opzichte van Turkse en Marokkaanse vrouwen zijn onder deze groepen meer jongere (jonger dan 25 jaar) en oudere vrouwen (55 jaar en ouder) te vinden.

### 3.4 Gezinsituatie

Wat maakt dat een laagopgeleide vrouw wel of niet werkt? Voor vrouwen met een kleine baan blijkt uit recent onderzoek dat zij vaak kiezen voor een bescheiden deeltijdbaan om tijd over te houden voor het huishouden en de kinderen: kortom, het gezin<sup>1</sup>. Is dat voor de laagopgeleide vrouwen zonder baan ook zo?

Onderstaande figuur schetst een beeld van de groep niet-werkende laagopgeleide vrouwen naar etniciteit, leeftijd en gezinssamenstelling. Wanneer we kijken naar de gezinssamenstelling valt op dat 80% van de vrouwen zonder baan *geen* kinderen onder de 12 jaar heeft. Hoewel dit verrassend is gezien de argumenten van vrouwen met een kleine baan, sluit dit percentage aan bij eerder onderzoek naar niet-werkende laagopgeleide vrouwen. Hieruit bleek dat de gezinssituatie geen invloed heeft op de kans op arbeidsparticipatie van laagopgeleide vrouwen. Het maakt voor deze kans niet uit of een laagopgeleide vrouw alleen woont of met een partner, of dat ze jonge kinderen heeft<sup>2</sup>.

#### Samenstelling van het gezin

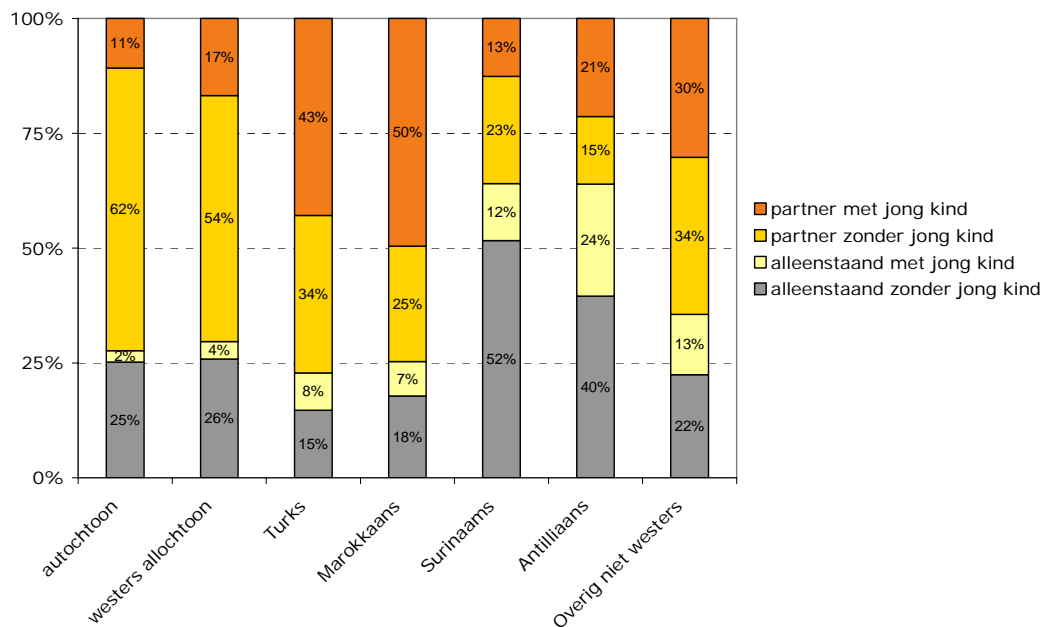
Ook de samenstelling van het gezin waartoe de vrouw behoort hangt sterk af van de etnische afkomst bij niet-werkende laagopgeleide vrouwen. In de onderstaande figuur is weergegeven welk deel van de vrouwen samenwonend danwel alleenstaand is, en of ze een jong kind (tussen 0 en 12 jaar) thuis hebben wonen.

---

<sup>1</sup> Portegijs, W. (2009). *Vrouwen met een kleine deeltijdbaan*. In: Keuzenkamp, S., Hillebrink, C. e.a. (2009). *Deeltijd (g)een probleem*. SCP, Den Haag.

<sup>2</sup> Cloin, M. (2010). *Het werken waard. Het arbeidsaanbod van laagopgeleide vrouwen vanuit een economisch en sociologisch perspectief*. SCP, Den Haag.

**Figuur 3.4** Laagopgeleide vrouwen zonder baan naar etniciteit en positie in het gezin, 2009



Bron: Research voor Beleid op basis van Enquête Beroepsbevolking, CBS

Deze figuur leidt tot een aantal verrassende observaties. Als gekeken wordt naar de positie van de laagopgeleide vrouw zonder baan in het gezin dan blijkt daaruit het volgende:

#### *Weinig gezinnen*

Meer dan 85% van de autochtone vrouwen zonder baan heeft geen jonge kinderen. Het grootste deel van de vrouwen zonder baan woont wel samen met een partner (62%). Mogelijk hebben zij wel kinderen, maar zijn deze ouder dan 12 jaar oud. Deze groep overlapt grotendeels met de groep 'oudere' vrouwen. In figuur 3.3 zagen we al dat in totaal bijna 54% van de vrouwen ouder is dan 45.

De groep alleenstaande vrouwen zonder kind vertoont overlap met de groep jonge vrouwen: uit figuur 3.2 is af te lezen dat bijna 33% van de vrouwen jonger dan 24 is.

#### *Autochtone en westerse allochtone vrouwen zijn vergelijkbaar*

De verdeling van de westerse allochtone vrouwen naar positie in het gezin is vergelijkbaar met die van autochtone vrouwen.

#### *Allochtone vrouwen: jonger, vaker een gezin*

Onder Marokkaanse en Turkse vrouwen zijn relatief meer vrouwen met jonge kinderen dan onder autochtone vrouwen. Ongeveer de helft van deze groepen heeft een partner en jong(e) kind(eren). Ook dit hangt deels samen met de leeftijdssamenstelling van de verschillende groepen. Onder Marokkaanse en Turkse vrouwen zijn relatief meer vrouwen van middelbare leeftijd, terwijl zich onder autochtone vrouwen relatief veel oudere vrouwen bevinden (die al oudere en/of uitwonende) kinderen hebben.

Onder Surinaamse en Antilliaanse vrouwen zijn relatief veel alleenstaande vrouwen zonder jong kind. Bij Antilliaanse vrouwen is dat 40%, en bij Surinaamse vrouwen is dat zelfs meer dan de helft.

*Conclusie*

Onder autochtone vrouwen komen dus relatief weinig vrouwen voor met jonge kinderen. Een groot deel hoeft dus geen of minder huishoudelijke tijd te besteden aan de opvoeding van kinderen. Onder Marokkaanse en Turkse vrouwen is het aandeel moeders met jonge kinderen veel groter, terwijl onder Surinaamse en Antilliaanse vrouwen juist veel alleenstaande vrouwen zonder jonge kinderen voorkomen.



## 4 Vrouwen zonder baan in arbeidsproductieve leeftijd

### 4.1 Inleiding

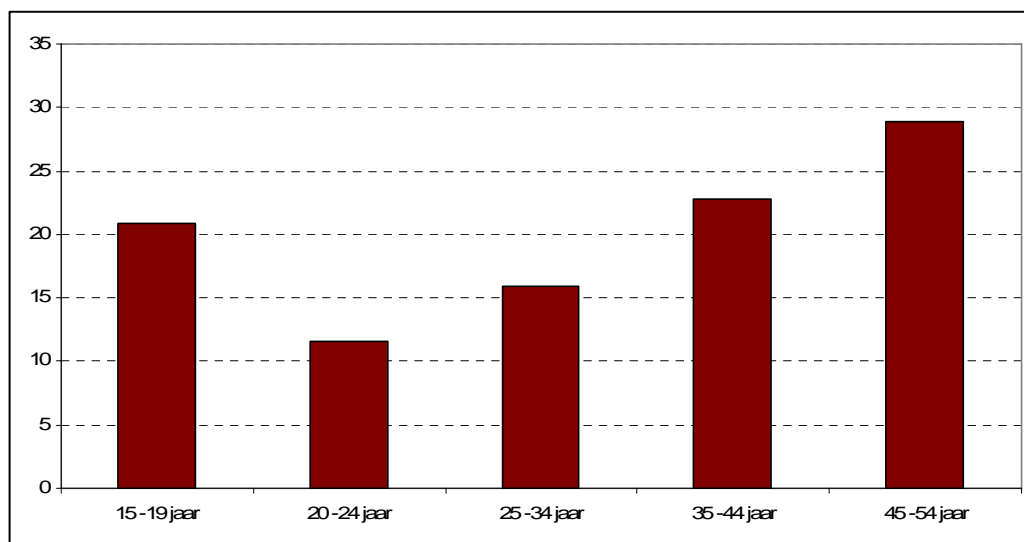
Ruim een miljoen vrouwen *zonder baan* zijn tussen de 15 en de 55 jaar (in totaal 1.051.000 vrouwen). Gezien hun leeftijd zijn zij nog goed bemiddelbaar naar werk: ze zouden nog (minstens) 10 jaar kunnen werken. In dit hoofdstuk zoeken we naar kennis en inzicht in de achtergrondkenmerken van deze vrouwen.

### 4.2 Leeftijd en opleidingsniveau

#### Leeftijd

In onderstaande figuur is de arbeidsparticipatie van de vrouwen afgezet tegen hun leeftijd.

**Figuur 4.1** Vrouwen zonder baan naar leeftijd



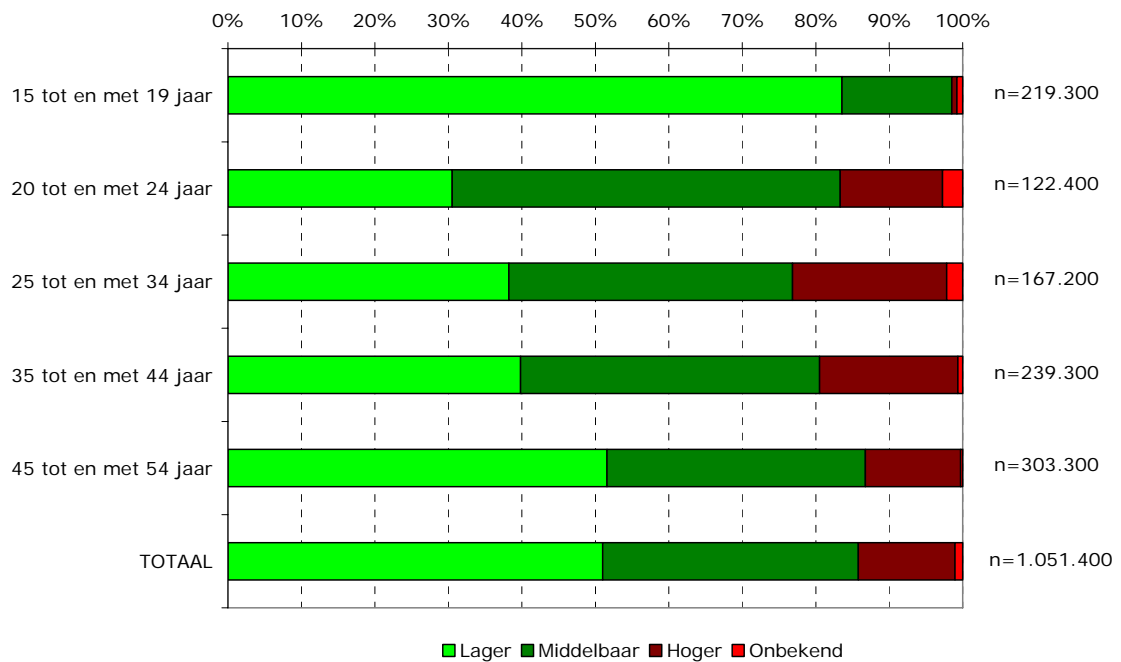
Bron: Research voor Beleid op basis van Enquête Beroepsbevolking, CBS

Wanneer we de jongste groep even buiten beschouwing laten, zien we dat het aandeel vrouwen dat *niet* werkt per leeftijdscohort toeneemt. Dat betekent: hoe ouder de vrouwen, hoe minder er werken. Van het oudste leeftijdscohort werkt bijna één op de drie niet (29%), van de twintigers is dat maar 12-15%. Het hebben van een betaalde baan wordt in de jongere generaties dus steeds 'normaler'. De percentages niet-werkenden zijn wel overal hoger onder lager en middelbaar opgeleiden.

### Opleidingsniveau

Wanneer we de groep vrouwen zonder baan in ogenschouw nemen, valt op dat ook in deze groep het aandeel laagopgeleide vrouwen sterk oververtegenwoordigd is. Dit is weergegeven in onderstaande figuur.

**Figuur 4.2** Opleidingsniveau van vrouwen zonder baan tussen de 15-55 jaar, 2009



Bron: Research voor Beleid op basis van Enquête Beroepsbevolking, CBS

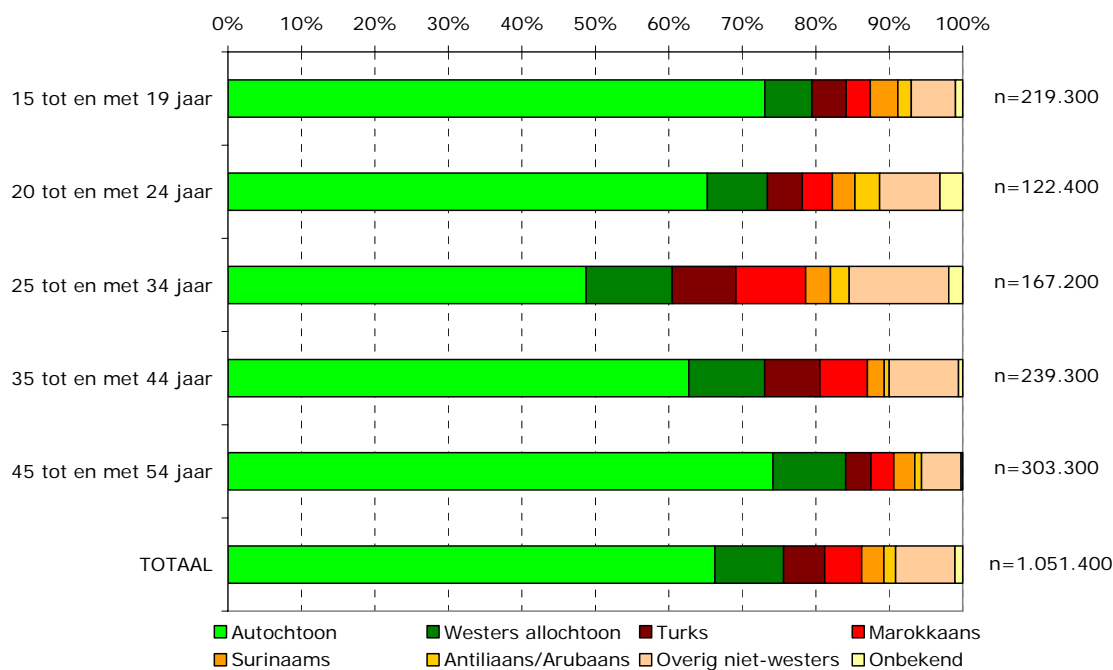
In alle leeftijdsgroepen, maar vooral bij de jongere vrouwen (15-19 jaar) en middelbare vrouwen (45-54 jaar) zijn de laagopgeleide vrouwen oververtegenwoordigd. Voor de groep vrouwen van middelbare leeftijd is deze oververtegenwoordiging waarschijnlijk cultureel bepaald: in de periode dat zij een opleiding genoten was het nog minder vanzelfsprekend dat vrouwen gingen doorleren. Een klein deel van hen doet dit nu alsnog: 6,9% van deze vrouwen is weer bezig met een studie.

Bij de jongere vrouwen wordt het hoge percentage laagopgeleiden grotendeels verklaard door hun leeftijd. Van de vrouwen tot 25 jaar is de meerderheid nog in opleiding (90,3% van de vrouwen tot 20 jaar en 65,1% van de vrouwen tot 25 jaar). Zij werken dus nog aan hun kwalificaties.

### 4.3 Etniciteit

In onderstaande figuur is de herkomst van de vrouwen zonder baan in arbeidsproductieve leeftijd visueel weergegeven.

**Figuur 4.3** Etniciteit van vrouwen zonder baan in de leeftijdsklasse 15-54 jaar, 2009



Bron: Research voor Beleid op basis van Enquête Beroepsbevolking, CBS

Onder de groep vrouwen zonder baan in arbeidsproductieve leeftijd zijn niet-westerse allochtonen een oververtegenwoordigde groep. Hoewel tweederde (66%) van de vrouwen zonder baan autochtoon is, blijkt ook bijna een kwart (24,4%) van deze groep te bestaan uit niet-westers allochtone vrouwen.

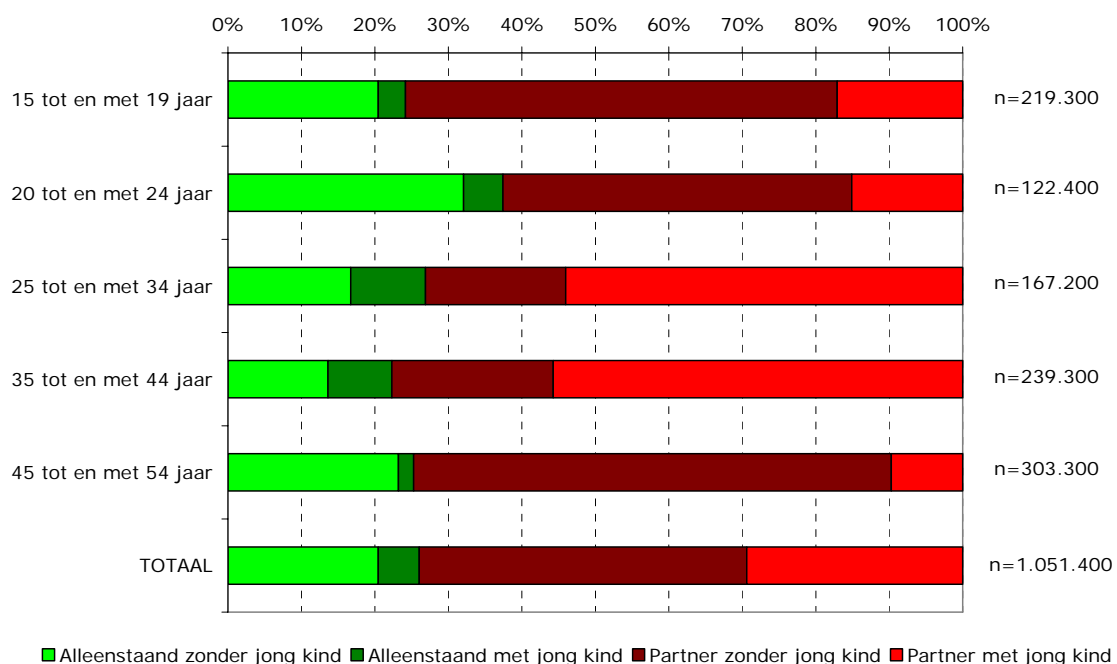
#### *Vrouwen tussen 25 en 45 jaar: relatief weinig autochtonen*

In de leeftijdscohorten 25-35 en 35-45 jaar ligt het percentage autochtone vrouwen zonder baan beduidend lager dan in de overige leeftijdscohorten (respectievelijk 49% en 63%). Verhoudingsgewijs is in deze leeftijdscategorieën vooral het aandeel Marokkaanse, Turkse en Surinaamse vrouwen hoger dan gemiddeld. Dit wijst erop dat de arbeidsparticipatie bij autochtone vrouwen in deze leeftijdscategorieën sterk(er) stijgt dan bij hun allochtone leeftijdsgenoten.

## 4.4 Gezinsituatie

Vaak wordt verondersteld dat het hebben van een gezin met jonge kinderen een reden is voor vrouwen om helemaal niet te werken. In onderstaande figuur is weergegeven wat de gezinssamenstelling is van de vrouwen tussen de 15 en 54 jaar zonder baan.

**Figuur 4.4** Gezinsamenstelling van vrouwen zonder baan in de leeftijdsklasse 15-54 jaar, 2009



Bron: Research voor Beleid op basis van Enquête Beroepsbevolking, CBS

### *In totaal: weinig gezinnen*

Van het totaal aantal vrouwen zonder baan in arbeidsproductieve leeftijd heeft slechts 35% een gezin met jonge kinderen. Dit hoeft overigens niet te betekenen dat deze vrouwen *helemaal* geen kinderen hebben: in deze figuur zijn alleen gezinnen opgenomen met kinderen in de leeftijd tot 12 jaar.

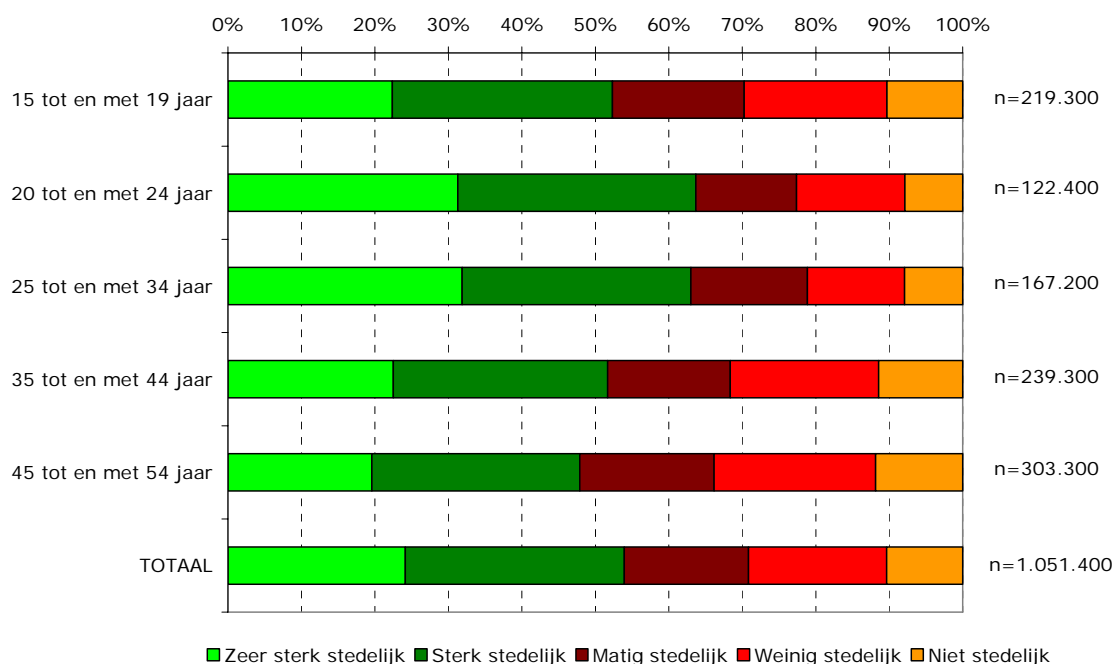
Dit is anders in de leeftijdsklassen 25-35 jaar en 35-45. In allebei deze leeftijdsklassen heeft bijna tweederde van de vrouwen (in beide groepen 64%) een gezin met jonge kinderen. Hoewel op het totaal het aandeel vrouwen met een jong gezin lijkt mee te vallen, blijkt het hebben van een gezin voor specifieke leeftijdscohorten dus wel nauw samen te hangen met het niet-werken van de vrouwen. In hoeverre deze vrouwen hun gezin ook daadwerkelijk opvoeren als reden om geen deel te nemen aan de arbeidsmarkt zullen we nader beschouwen in deel II van dit rapport.



## 4.5 Woonomgeving

Waar zijn de vrouwen zonder baan te vinden? Mogelijk komt het niet-werken vaker voor in een stedelijke omgeving dan in een landelijke omgeving, of juist vice versa. Onderstaande figuur geeft hier inzicht in.

**Figuur 4.5** Woonomgeving van vrouwen zonder baan in de leeftijdsklasse 15-54 jaar, 2009



Bron: Research voor Beleid op basis van Enquête Beroepsbevolking, CBS

Gemiddeld woont 41.5% van de Nederlanders in een (sterk) stedelijke omgeving<sup>1</sup>. Voor de vrouwen zonder baan is dit aandeel aanzienlijk hoger: 54% van de vrouwen zonder baan woont in een sterk stedelijke of zeer sterk stedelijke omgeving.

Voor de jongere groepen vrouwen liggen deze percentages zelfs nog hoger. De leeftijdsgroep tussen de 25 en 35 jaar spant hierbij de kroon. Van hen woont bijna 64% in een stedelijke omgeving.

Over het algemeen zijn vrouwen zonder baan dus eerder aan te treffen in een stedelijke omgeving dan in een landelijke omgeving. Dit betekent in de praktijk dat ruim de helft van deze vrouwen te vinden is in een relatief klein deel van de oppervlakte van Nederland. De gebieden die als matig stedelijk te typeren zijn bevinden zich bovendien vaak langs de randen van deze stedelijke gebieden.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> CBS Statline, 2011.

<sup>2</sup> CBS Statline, 2004. Een overzicht van de stedelijke gebieden in Nederland is hier te vinden: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/nederland-regionaal/publicaties/artikelen/archief/2004/2004-1375-wm.htm>



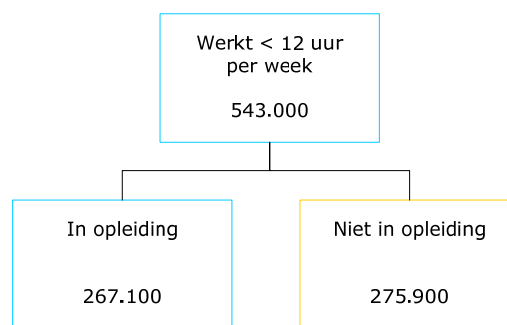
## 5 Vrouwen met een kleine baan.

### 5.1 Inleiding

Het de vorige hoofdstukken stond de groep vrouwen centraal die helemaal niet werken. In dit hoofdstuk verleggen we de aandacht naar de 543.000 vrouwen met een kleine baan. Bijna de helft van deze doelgroep is, zoals is af te lezen uit figuur 5.1, in opleiding. Dat zij slechts een beperkt aantal uren werken is te verklaren door de combinatie werken/leren. In deze categorie vallen bijvoorbeeld ook de studentes met een bijbaan van enkele uren per week.

Hoe deze groep eruit ziet is zichtbaar in figuur 5.2.

**Figuur 5.1** Vrouwen met een kleine baan al dan niet in opleiding, 2009



Bron: Research voor Beleid

#### Een kleine baan, maar niet in opleiding

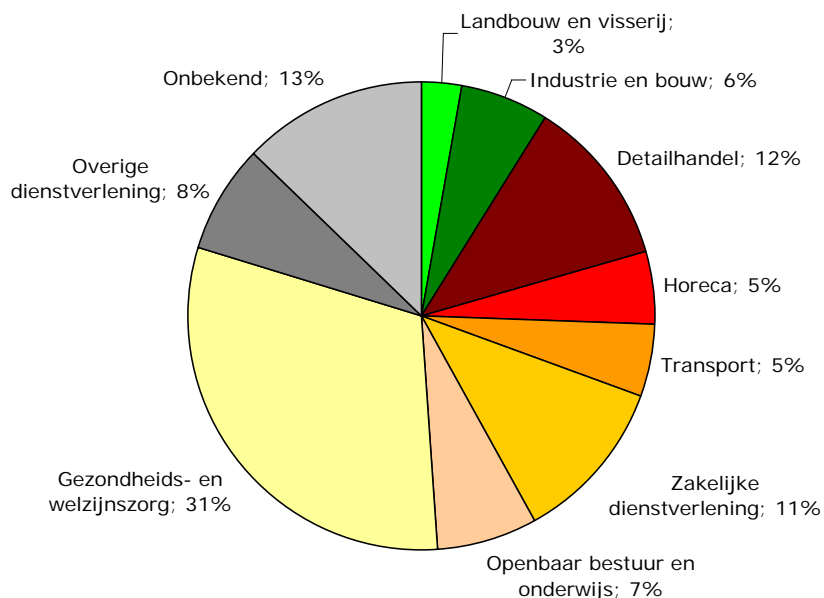
De vrouwen die – naast hun werk – nog studeren zijn in analyses buiten beschouwing gelaten. Het hoofdstuk richt zich dus specifiek op de 275.900 vrouwen die een kleine baan hebben, maar niet studeren.

Op basis van nadere analyses op de EBB van het CBS is een kwantitatief beeld te schetsen van deze vrouwen. Wat voor vrouwen hebben een kleine baan? En – om mee te beginnen – waar werken ze?

### 5.2 Sector: waar werken ze?

Het is interessant om te bezien in welke sectoren de vrouwen met een kleine baan werk hebben gevonden. In figuur 5.2 is de verdeling over verschillende sectoren visueel weergegeven.

**Figuur 5.2** Vrouwen met een kleine baan naar sector, 2009



Bron: Research voor Beleid op basis van Enquête Beroepsbevolking, CBS

### Veel vrouwen in de zorg

In vergelijking met de totale werkgelegenheid in Nederland zijn er opvallend veel vrouwen met een kleine baan werkzaam in de zorg. Bijna 1/3 van de vrouwen die minder dan 12 uur per week werken heeft een baan gevonden in deze sector.

Wanneer we de groep 15-19-jarigen even buiten beschouwing laten is de populariteit van de zorg onder vrouwen met een kleine baan in alle leeftijdsgroepen ongeveer gelijk. Dit is duidelijk zichtbaar in onderstaande tabel.

**Tabel 5.1** Aandeel vrouwen met een kleine baan in de gezondheidszorg

Leeftijdsgroep	15 tot en met 19 jaar	20 tot en met 24 jaar	25 tot en met 34 jaar	35 tot en met 44 jaar	45 tot en met 54 jaar	55 tot en met 64 jaar	Gemiddeld
%	7,1%	30,7%	31,3%	31,5%	31,3%	32,2%	30,6%

Bron: Research voor Beleid op basis van Enquête Beroepsbevolking, CBS

In hoofdstuk 6 (paragraaf 6.3) gaan we nader in op vrouwen met een kleine baan in de zorg.

### *Detailhandel*

Andere sectoren waarin relatief veel vrouwen met een kleine baan werken, zijn de detailhandel en de zakelijke dienstverlening.

Bijna 12% van de vrouwen met een kleine baan werkt in de detailhandel. Wanneer we deze groep nader beschouwen, blijkt deze sector vooral werkgelegenheid te bieden aan de jongste groepen vrouwen. Bijna 40% van de vrouwen van 15 tot en met 19 jaar werkt in de detailhandel, en 18,3% van de vrouwen van 20 tot en met 24 jaar. Binnen de andere leeftijdsgroepen werkt steeds rond de 10% van de vrouwen in deze sector.

### *Zakelijke dienstverlening*

Ook de zakelijke dienstverlening biedt werkgelegenheid aan ruim één op de tien (11%) vrouwen met een kleine baan. Hier zien we geen opmerkelijke verschillen tussen leeftijdsgroepen, al werken er iets meer vrouwen (14%) tussen de 25-35 in deze sector dan het totaal gemiddelde (11%).

### *Overige sectoren*

In twee sectoren zien we opmerkelijke leeftijdseffecten. Het betreft de horeca en het onderwijs.

In de horeca is het leeftijdseffect vergelijkbaar aan dat in de detailhandel. Ook hier biedt de sector vooral werkgelegenheid aan de jongere vrouwen. Bijna 25% van de jongste groep vrouwen en 11% van de vrouwen tussen de 20 en 25 jaar werkt in de horeca. Onder de oudere leeftijdsgroepen (tussen 25 en 65) werkt steeds ca. 4% in de horeca.

In het onderwijs is het leeftijdseffect juist omgekeerd. Zeer weinig jonge vrouwen (3% van de meiden tot 25 jaar) werkt in het onderwijs. Bij de vrouwen met een kleine baan tussen de 25 en 55 jaar is de werkgelegenheid in het onderwijs redelijk constant: steeds ca. 6% van de vrouwen. Van de oudste groep vrouwen (55+) werkt zelfs 8% in een kleine baan in het onderwijs.

## **5.3 Achtergrondkenmerken van vrouwen met een kleine baan**

### **5.3.1 Leeftijd en opleidingsniveau**

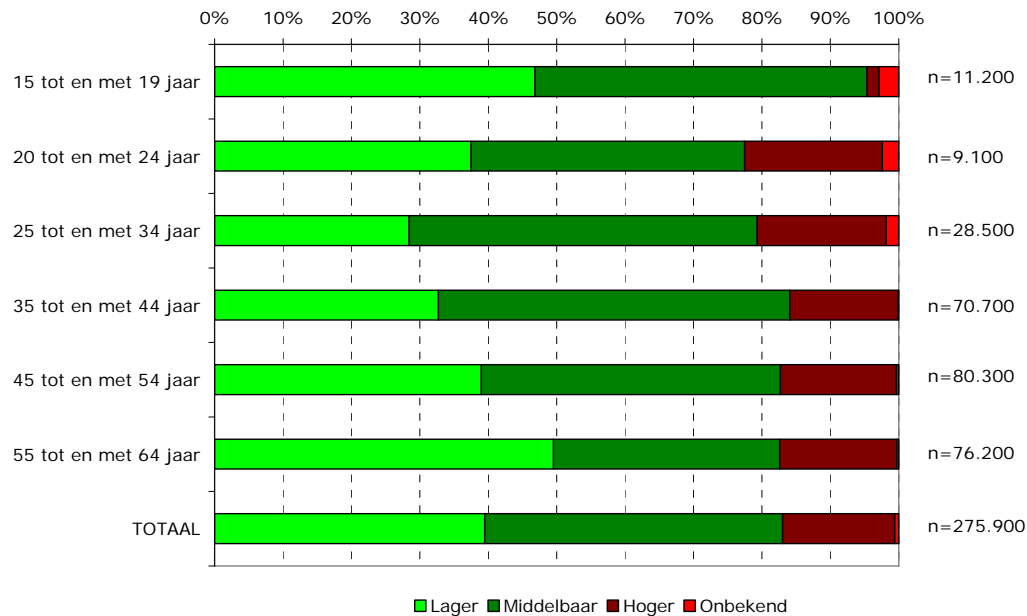
#### **Leeftijd**

De groep vrouwen met een kleine baan die *niet* in opleiding is, bestaat voor 82% uit vrouwen die 35 jaar en ouder zijn. Deze groep bestaat uit drie leeftijdsdecielen die elk ongeveer een kwart van de totale groep vrouwen in een kleine baan omvatten. Het jongere deciel vrouwen (dus tussen de 25 en 34 jaar) zonder baan of met een kleine baan is veel kleiner. Deze vrouwen werken dus vaker in een baan van meer dan 12 uur in de week – of volgen nog een opleiding.

#### **Opleidingsniveau**

Onderstaande figuur geeft weer wat het hoogst behaalde opleidingsniveau is van de 275.900 vrouwen met een kleine baan die niet (meer) in opleiding zijn.

**Figuur 5.3** Vrouwen met een kleine baan naar opleidingsniveau, 2009



Bron: Research voor Beleid op basis van Enquête Beroepsbevolking, CBS

■ **Laagopgeleide vrouwen**

In de vorige paragrafen, zagen we dat onder laagopgeleide vrouwen *zonder baan* vooral van de jongere (tot 25 jaar) en oudere vrouwen (vanaf 45 jaar) een aanzienlijk aandeel niet deelneemt aan het arbeidsproces. Uit bovenstaande figuur is af te lezen dat ook bij de groep vrouwen met een *kleine baan* deze tendens is terug te vinden. In de groep vrouwen tot 19 jaar heeft 47% een lagere opleiding en ook in de groep met een leeftijd vanaf 55 jaar heeft de helft (50%) een lagere opleiding.

■ **Middelbaar opgeleide vrouwen**

Bij de vrouwen met een opleiding op middelbaar niveau zien we het omgekeerde patroon. Bij hen zijn juist de vrouwen in de leeftijd van 25 tot en met 44 jaar oververtegenwoordigd. Van de jongere (tot 25 jaar) en oudere (ouder dan 45) vrouwen met een kleine baan heeft steeds minder dan de helft een middelbare opleiding. Bij de vrouwen tussen de 25 en 45 jaar is dit juist steeds iets meer dan de helft (51%). Dit wijst erop dat middelbaar opgeleide vrouwen andere keuzes maken dan laagopgeleide vrouwen. Terwijl laagopgeleide vrouwen vaak *niet* (meer) werken wanneer ze in de leeftijd van gezinsvorming zijn, werken middelbaar opgeleide vrouwen wel, maar in een kleine baan.

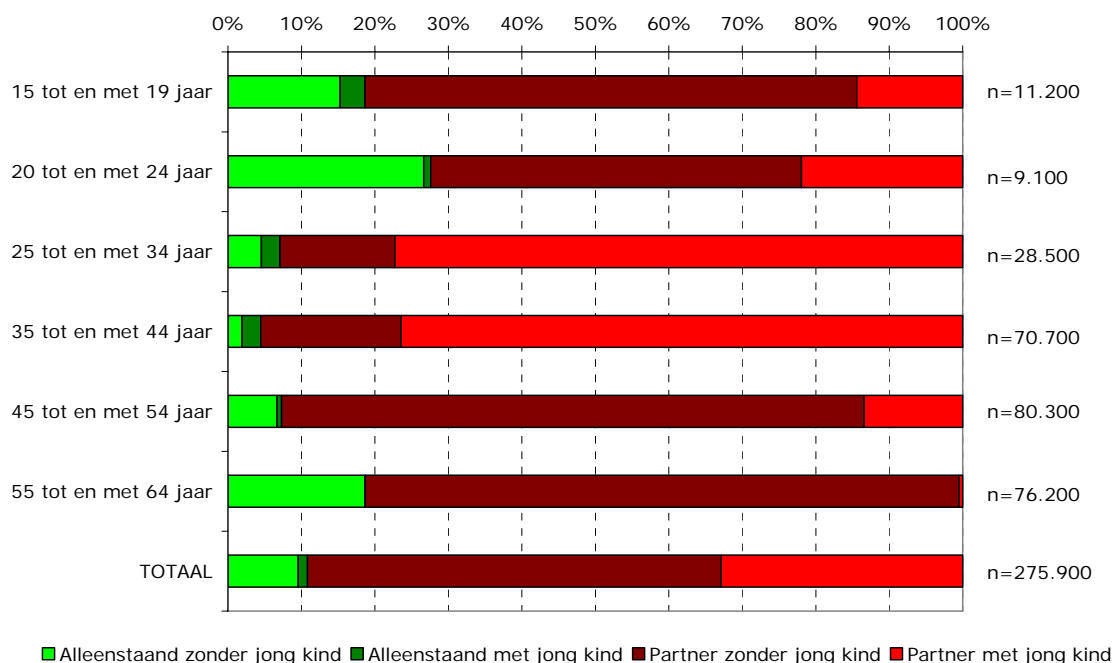
■ **Hoger opgeleide vrouwen**

Het aandeel hoger opgeleide vrouwen met een kleine baan is juist vrij constant. Bij alle leeftijdsgroepen vanaf 20 jaar is dit aandeel steeds tussen de 16 en 20%.

### 5.3.2 Gezinsituatie

In onderstaande figuur is, per leeftijdsklasse, weergegeven wat de gezinsituatie van de vrouwen met een kleine baan is.

**Figuur 5.4** Vrouwen met een kleine baan naar gezinsituatie, 2009



Bron: Research voor Beleid op basis van Enquête Beroepsbevolking, CBS

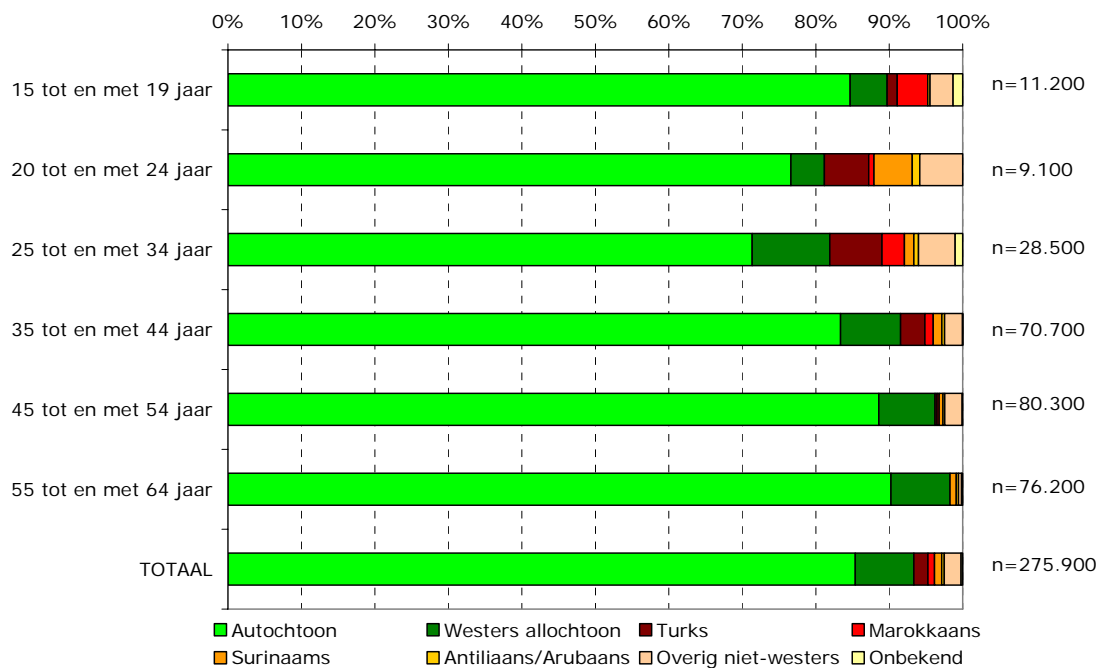
Wanneer we kijken naar de gezinsituatie van vrouwen met een kleine baan, dan wordt duidelijk dat, zoals verwacht, vooral vrouwen tussen de 25 en 45 jaar vaak de zorg hebben voor jonge kinderen – al dan niet samen met hun partner. Van deze groepen heeft bijna 80% de zorg voor kinderen. Voor hen is dit naar alle waarschijnlijkheid de reden om te kiezen voor een kleine baan.

Dit geldt ook voor een deel van de jonge vrouwen. Zowel in de leeftijdsgroep 15-20 jaar (18%) als in de groep van 20-25 jaar (23%) heeft een relatief groot percentage al de zorg voor jonge kinderen. De overige vrouwen zijn alleenstaand of samenwonend. In hoofdstuk 4 gaan we nader in op de redenen van deze meiden om te kiezen voor een kleine baan. Ook een klein deel van de vrouwen van 45 tot en met 54 jaar heeft de zorg voor jonge kinderen. Hoewel de figuur dit niet weergeeft, heeft naar verwachting een aanzienlijk deel van deze vrouwen nog wel (zorg voor) thuiswonende kinderen ouder dan 12 jaar.

### 5.3.3 Etniciteit

Vrouwen met een kleine baan zijn over het algemeen van autochtone of westers allochtone afkomst.

**Figuur 5.5** Vrouwen met een kleine baan naar etniciteit, 2009



Bron: Research voor Beleid op basis van Enquête Beroepsbevolking, CBS

In alle leeftijdsklassen zijn de autochtone en westers allochtone vrouwen ruimschoots in de meerderheid: van 81% in de leeftijdsgroep 20-25 jaar tot zelfs 98% bij de 55+-ers. Toch is er tussen leeftijdsklassen wel een opmerkelijk verschil te zien.

In de leeftijdsgroepen onder de 35 jaar is het percentage allochtone vrouwen aanzienlijk groter dan in de oudere leeftijdsgroepen.

De grootste groep allochtone vrouwen met een kleine baan is van Turkse afkomst. Vooral onder de vrouwen tussen de 20 en de 35 jaar zijn de Turkse vrouwen redelijk vertegenwoordigd: resp. 6% en 7% op een totaal gemiddelde van 2%.

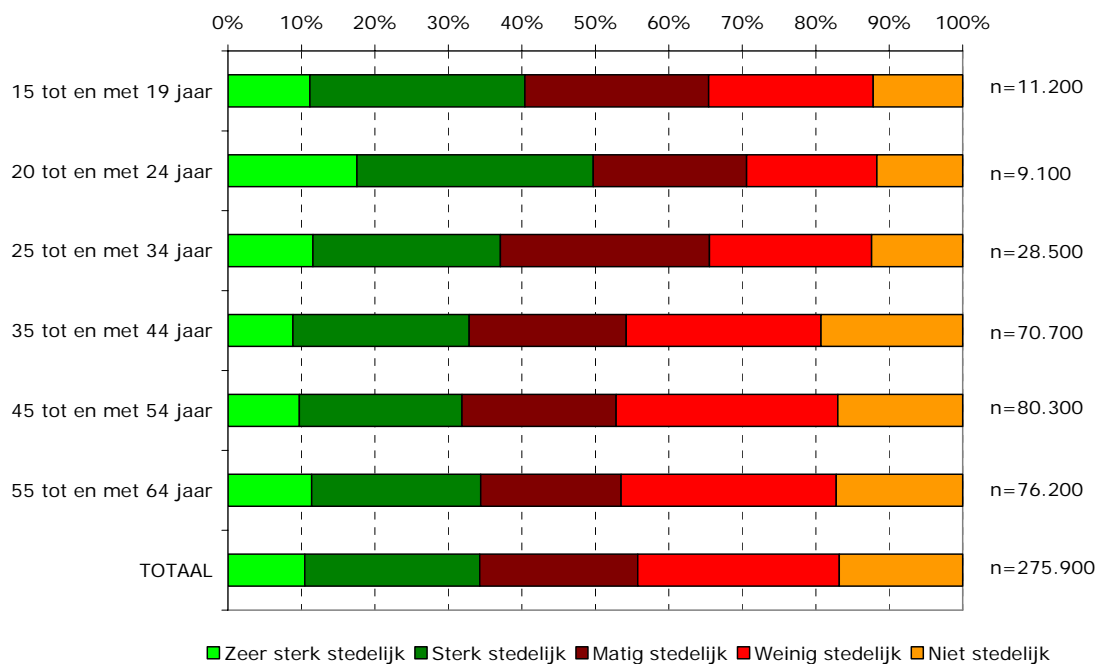
In de leeftijdsgroep van 25 tot en met 34 jaar is ook het percentage Marokkaanse vrouwen met een kleine baan wel relatief groot: 3%. In de groep tussen de 20 en 24 jaar zijn er relatief juist veel vrouwen van Surinaamse afkomst: 5%.



### 5.3.4 Woonomgeving

In het vorige hoofdstuk is inzicht gegeven in de woonomgeving van vrouwen zonder baan tussen de 15 en 54 jaar. Daarbij bleken opvallend veel vrouwen (54%) in een zeer sterk stedelijke of sterk stedelijke woonomgeving te wonen. Voor de vrouwen met een kleine baan is dit anders; maar één op de drie woont in een (zeer) sterk stedelijke woonomgeving.

**Figuur 5.6** Vrouwen met een kleine baan naar woonomgeving, 2009



Bron: Research voor Beleid op basis van Enquête Beroepsbevolking, CBS

De vrouwen met een kleine baan wonen relatief vaak in een landelijke omgeving. Binnen deze groep zijn overigens wel verschillen te zien. De groep jongere vrouwen woont ook hier vaker in de stedelijke omgeving dan de oudere vrouwen.



## 6 Specifieke groepen

### 6.1 Inleiding

#### Jonge niet-werkende vrouwen

In de vorige hoofdstukken bespraken we de groepen vrouwen zonder baan, en de groep vrouwen met een kleine baan tot 12 uur. In deze hoofdstukken viel er een deelgroep speciaal op. In hoofdstuk 3 zagen we dat bijna één derde van de groep laagopgeleide vrouwen zonder baan jonger dan 25 jaar is. In de volgende paragraaf zoomen we verder op deze groep in.

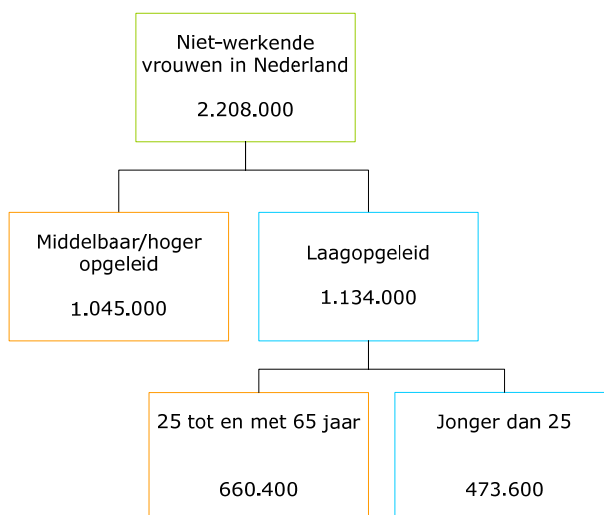
#### Vrouwen met een kleine baan in de zorg

In het vorige hoofdstuk viel verder op dat een aanzienlijk deel van de vrouwen met een kleine baan in de gezondheidszorg werkt. Ook dat roept vragen op: wat voor banen hebben ze dan? En wie zijn deze vrouwen precies? In §6.3 komen deze vragen aan bod.

### 6.2 Jonge niet-werkende vrouwen

In deze paragraaf gaan we dieper in op de groep jonge niet-werkende vrouwen. Hoe deze deelgroep zich verhoudt tot het totaal aantal niet-werkende vrouwen is weergegeven in onderstaande figuur.

**Figuur 6.1** Niet-werkende vrouwen onder de 25 jaar



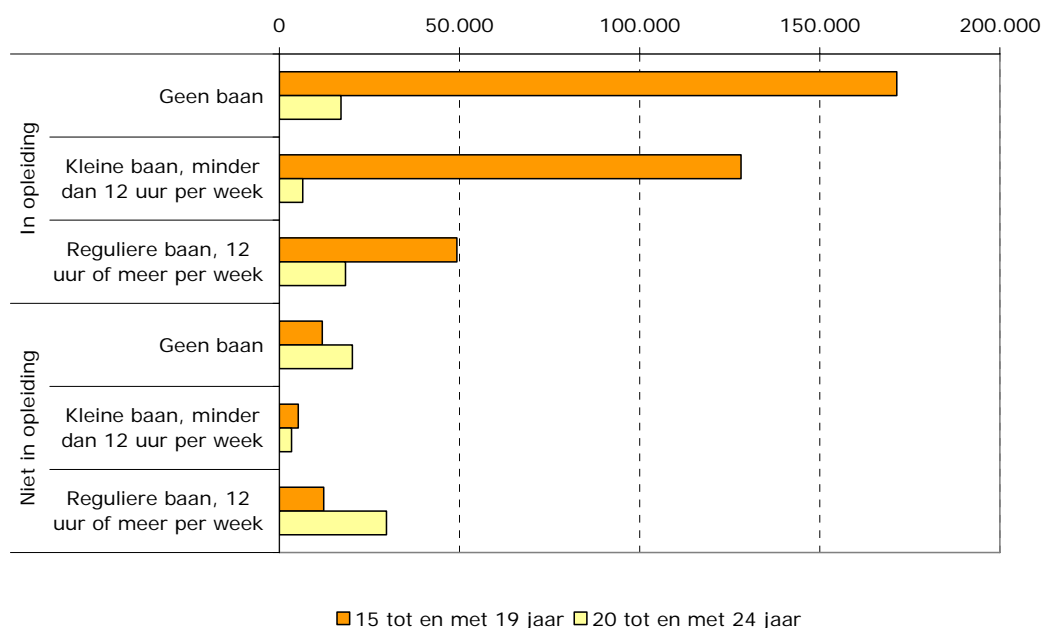
Bron: Research voor Beleid op basis van Enquête Beroepsbevolking, CBS

In totaal zijn er 473.600 vrouwen zonder baan of met een baan van minder dan 12 uur in de leeftijd 15-24 jaar met een lage opleiding.

### 6.2.1 Algemeen beeld

Onderstaande figuur schetst een algemeen beeld van deze groep vrouwen. Hierin is zichtbaar hoeveel vrouwen nog een opleiding volgen en hoeveel er werken in een (kleine) baan, al dan niet gecombineerd met een opleiding.

**Figuur 6.2** Aantal laagopgeleide jonge vrouwen, wel/geen onderwijsvolgend en wel/geen baan



Bron: Research voor Beleid op basis van CBS, 2011

#### In opleiding

Het grootste deel van de vrouwen is bezig om hun (toekomstige) positie op de arbeidsmarkt te verbeteren door een hogere opleiding met succes af te ronden. Ongeveer 390.800 laagopgeleide jonge vrouwen volgen een opleiding in het initiële onderwijs (83 procent). Het hoge percentage komt deels voort uit de leeftijdssamenstelling: vier op de vijf vrouwen behoort tot de leeftijdscategorie 15 tot en met 19 jaar. Voor een groot deel van deze groep geldt de leer- en kwalificatieplicht.

#### Met een baan

Van alle vrouwen die naar school gaan werkt ruim de helft in een kleine of reguliere baan. Van de vrouwen die geen onderwijs volgen heeft 61 procent een baan. In totaal hebben 252.900 laagopgeleide jonge vrouwen een baan, waarvan 57 procent een baan van minder dan 12 uur.

### Alleen een baan

Van de vrouwen met een baan hebben er 50.700 alleen een baan, dat wil zeggen dat ze niet onderwijsvolgend zijn. Dit zijn overwegend vrouwen van 20 tot en met 24 jaar.

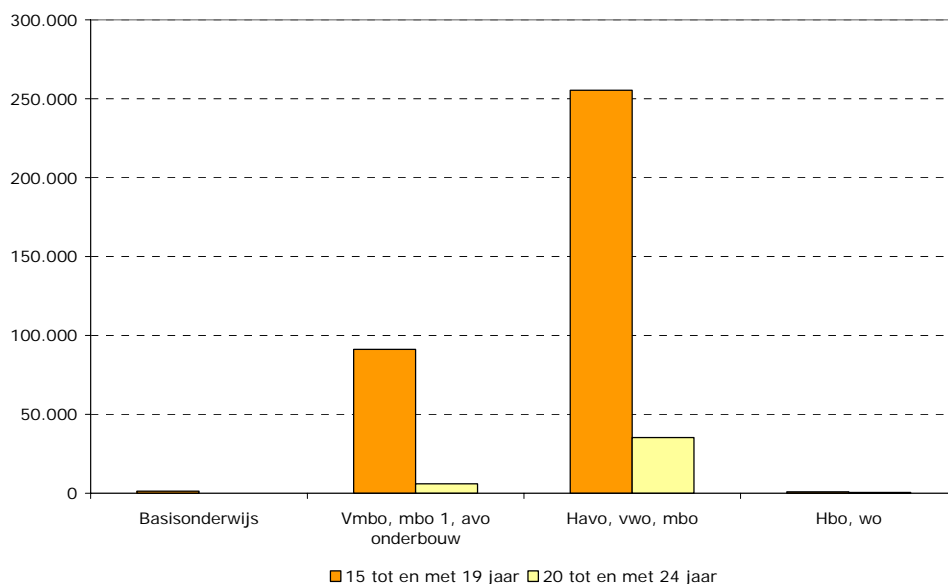
### Geen baan en geen opleiding

In totaal zijn er bijna 32.200 vrouwen die én geen opleiding volgen én geen baan hebben. Dit is een belangrijke groep met een risico op een langdurige uitkeringsafhankelijkheid. De vrouwen zijn jong, hebben geen baan en een lagere opleiding.

## 6.2.2 In opleiding

Het grootste deel van de 390.800 jonge vrouwen die nog in het initiële onderwijs zitten, volgt een opleiding op havo-, vwo- of mbo-niveau. Het gaat om driekwart van de vrouwen. De rest volgt een opleiding waarmee geen startkwalificatie te bemachtigen is (onder niveau mbo-2).

**Figuur 6.3** Aantal laagopgeleide jonge vrouwen in opleiding, niveau actuele opleiding



Bron: Research voor Beleid op basis van CBS, 2011

Wanneer we de jonge vrouwen die wel en geen onderwijs volgen met elkaar vergelijken zien we dat vooral partners zonder kinderen sterk oververtegenwoordigd zijn onder scholieren. Wellicht worden deze vrouwen gestimuleerd door de aanwezigheid van sociaal kapitaal in de vorm van een partner, terwijl ze tegelijkertijd geen tijd aan de zorg voor kinderen hoeven te besteden.

Minder uitgesproken verschillen naar etniciteit, gezinssituatie en woonomgeving zijn hieronder samengevat. Voor uitgebreide tabellen verwijzen we naar bijlage 1.

### Verschillen in kenmerken tussen jonge vrouwen die wel en geen onderwijs volgen

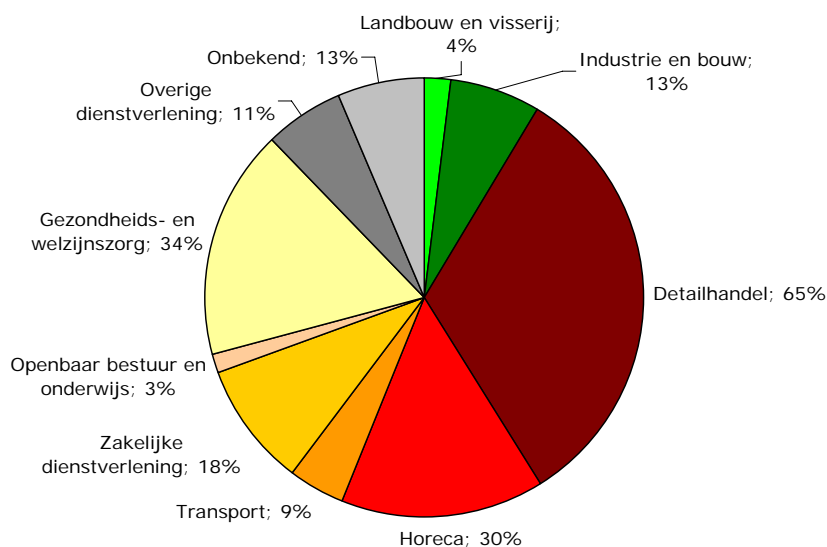
Etniciteit:	Verdeling naar etniciteit verschilt weinig tussen jonge vrouwen die wel en geen onderwijs volgen. Onder de 20-24-jarigen zijn allochtonen wel oververtegenwoordigd onder scholieren, met name in de categorie overig niet-westers.
Gezinssituatie:	Vrouwen met een partner zonder jong kind zijn sterk oververtegenwoordigd onder scholieren. Jonge vrouwen met kinderen (zowel alleenstaand als partner) zijn iets ondervertegenwoordigd onder scholieren.
Woonomgeving:	Vrouwen wonend in een (zeer) stedelijke omgeving zijn iets ondervertegenwoordigd onder scholieren.

### 6.2.3 Alleen een baan

#### Sectoren

Zoals hierboven aangegeven hebben 50.700 jonge laagopgeleide vrouwen een baan terwijl ze geen opleiding volgen. Figuur 6.4 geeft weer in welke sectoren deze vrouwen voornamelijk werkzaam zijn.

**Figuur 6.4** Aantal laagopgeleide jonge vrouwen met een baan, niet in opleiding, naar sector



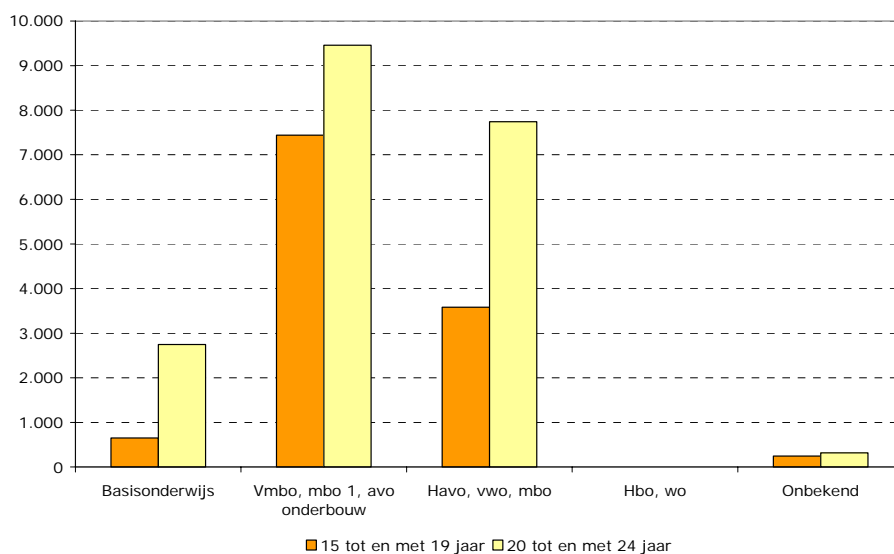
Bron: Research voor Beleid op basis van CBS, 2011

Verreweg het grootste deel (tweederde van de jonge vrouwen) werkt in de detailhandel. Daarna zijn de populairste sectoren: zorg en welzijn, horeca, zakelijke dienstverlening en industrie en bouw. Relatief weinig vrouwen werken in de landbouw en openbaar bestuur en onderwijs.

#### 6.2.4 Geen baan en geen onderwijs

De groep jonge laagopgeleide vrouwen die niet actief is op zowel de onderwijs- als arbeidsmarkt bestaat uit 32.200 vrouwen.

**Figuur 6.5** Aantal laagopgeleide jonge vrouwen zonder een baan en niet in op leiding, naar hoogst genoten opleiding



Bron: Research voor Beleid op basis van CBS, 2011

Het grootste deel van deze vrouwen heeft als hoogst gevolgde opleiding een opleiding op vmbo-, mbo-1 of avo-onderbouw niveau. Het gaat om 52 procent van de vrouwen. Ongeveer 35 procent heeft een havo-, vwo- of mbo-niveau gevolgd en is er daarna mee gestopt. De rest heeft basisonderwijs als hoogst genoten opleiding.

### 6.3 Laagopgeleide vrouwen met een baan in de zorg

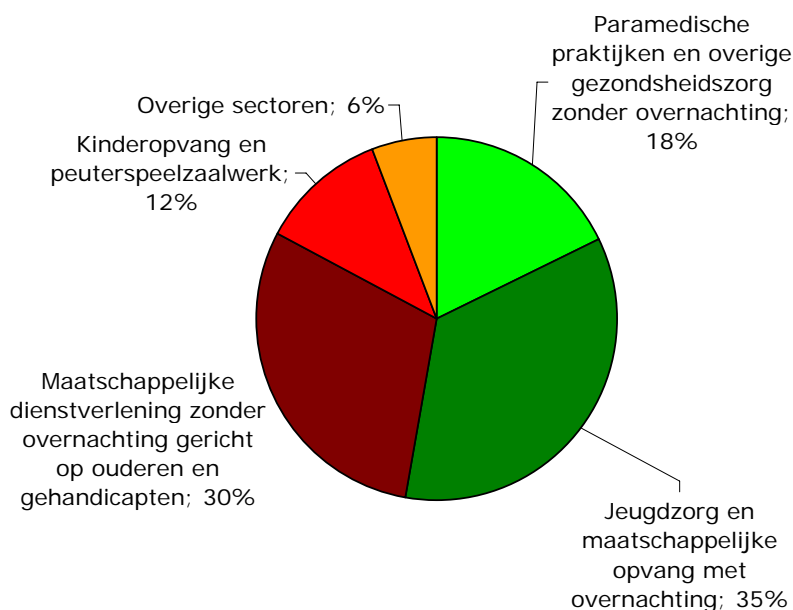
In deze paragraaf verdiepen we ons in de laagopgeleide vrouwen met een baan in de zorg. In totaal zijn er 177.218 laagopgeleide vrouwen werkzaam in de gezondheidszorg. Van de totale groep laagopgeleide vrouwen met een baan werkt ongeveer één vijfde in deze sector.

### 6.3.1 Type werk: sector en functieniveau

#### Sector

Opvallend veel laagopgeleide vrouwen met een baan werken dus in de zorg. Nu is dit een zeer brede sector, waarbinnen veel variatie is in type werkomgevingen. In onderstaande figuur is daarom weergegeven binnen welke deelsectoren deze vrouwen werkzaam zijn.

**Figuur 6.6** Laagopgeleide vrouwen in de zorg, naar deelsector



Bron: *Research voor Beleid op basis van CBS, 2011*

Ruim één op de drie laagopgeleide vrouwen (35%) met een baan in de zorg werkt in de deelsector 'Jeugdzorg en maatschappelijke opvang met overnachting'. Het gaat dan om werkzaamheden bij onder meer instellingen die therapieën aan jongeren bieden voor bijvoorbeeld verslavingen (drugs, alcohol, internet etc.), overgewicht, ADHD, gepest worden op school, etc.

Een andere deelsector waarin veel laagopgeleide vrouwen werkzaam zijn, betreft de deelsector 'maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting gericht op ouderen en gehandicapten'. Hierbij kan men denken aan de thuiszorg (hulp bij persoonlijke verzorging zoals aankleden, wassen, maar ook verpleging zoals nachtzorg of wondverpleging, of huishoudelijke verzorging), welzijnswerk voor ouderen (organisatie van dagactiviteiten, maaltijden e.d.) en ondersteuning en begeleiding van gehandicapten (bijv. op het gebied van huisvesting of werk).

Een deelsector waarin ook relatief veel laagopgeleide vrouwen werken (18%), betreft de 'Paramedische praktijken en overige gezondheidszorg zonder overnachting'. Voorbeelden van zorginstellingen in deze sector zijn praktijken van huisartsen, tandartsen, psychiaters, fysiotherapeuten, verloskundigen en vergelijkbare paramedische praktijken. Vrouwen met een kleine baan in deze richting verrichten vaak ondersteunende en/of administratieve activiteiten voor de paramedici.



## Functieniveau

Ook in het niveau van de functies in de zorg is grote variatie. In onderstaande tabel is weergegeven op welk niveau de laagopgeleide vrouwen in de zorg werkzaam zijn.

**Tabel 6.1** Laagopgeleide vrouwen werkzaam in de zorg naar functieniveau

<i>Functie niveau</i>	<i>%</i>	<i>aantal</i>
Elementaire beroepen	17	30.101
Lagere beroepen	71	125.046
Middelbare beroepen	11	19.728
Hogere beroepen	1	1.705
Wetenschappelijke beroepen	0	637
<b>Totaal</b>	100	177.218

*Bron: Research voor Beleid op basis van CBS, 2011*

De overgrote meerderheid van de laagopgeleide vrouwen met een baan in de zorg werkt in een functie met een zeer laag (17%) of laag (71%) niveau. De meeste vrouwen die in de zorg werken, verrichten dus vooral ongeschoolde arbeid.

Slechts 11% van de vrouwen met een kleine baan werkt op middelbaar functieniveau. Zij hebben zich dus via werkervaring opgewerkt.

### 6.3.2 Achtergrondkenmerken van laagopgeleide vrouwen in de zorg

De belangrijkste achtergrondkenmerken van laagopgeleide vrouwen die werkzaam zijn in de zorg zijn hieronder samengevat. Voor uitgebreide tabellen verwijzen we naar bijlage 1.

#### Kenmerken van vrouwen met een kleine baan in de zorg

Leeftijd:	De oudste leeftijdsklassen zijn het sterkst vertegenwoordigd. Ruim de helft (56%) van de vrouwen is ouder dan 45. Eén op de drie (33%) is tussen de 45 en 55. Met 21% zijn er ook relatief veel vrouwen tussen de 25 en 35.
Etniciteit:	Bijna 80% van de vrouwen met een kleine baan in de zorg is autochtoon. Een kleine 7% is westerse allochtoon. Binnen de groep niet-westers allochtone vrouwen zijn de grootste groepen vrouwen die in de zorg werken de Surinaamse (4%) en Turkse (3%) vrouwen.
Gezinssituatie:	Hierboven constateerden we al dat een groot deel van de vrouwen 45+ is. Dit vertaalt zich in de gezinssituaties van deze groep: bijna 80% heeft geen zorgtaken (meer) voor kinderen onder de 12 jaar.



## **DEEL II: Wat verklaart de keuze?**



## 7 Waaron vrouwen niet werken: kwantitatieve aanwijzingen

### 7.1 Inleiding

#### Keuzeprocessen

In de volgende hoofdstukken gaan we op zoek naar de afwegingen die de keuze bepalen van de niet-werkende vrouwen om niet of slechts een klein aantal uren te werken. Eén van de aannames die wij hierbij hebben gedaan is dat mensen in dit keuzeproces *geen* rationele afweging maken van de verschillende opties, en vervolgens de optie kiezen die voor hen het meeste nut oplevert.

Integendeel, bij het maken van een keuze blijken mensen geneigd te zijn om te willen houden wat ze hebben en wordt hun keuze sterk bepaald door de effecten hiervan op (zeer) korte termijn: het hier en nu telt zwaarder dan de toekomst<sup>1</sup>.

#### Postrationalisatie

Een keuze is dus niet persé een rationele afweging van opties. Sterker nog, een (groot) deel van een keuzeproces bestaat uit onbewuste processen. Dit heeft belangrijke consequenties voor onderzoek naar keuzeprocessen – zeker wanneer het een sociaal gevoelige keuze betreft, zoals die voor werk.

Wie deelnemers rechtstreeks vraagt naar het waarom van deze keuzes, krijgt antwoorden die niet meer dan 'confabulaties' zijn: constructies en rationalisaties achteraf, die mogelijk niet eens te maken hebben met de werkelijke oorzaken voor hun gedrag. Hoewel deze postrationalisaties heel plausibel kunnen klinken, hoeven ze dus niet een afspiegeling van de werkelijkheid te zijn<sup>2</sup>.

#### De keuze voor werk: hoe te achterhalen?

Om toch inzicht te verwerven in de redeneerregels die vrouwen beïnvloeden bij de keuze om (meer) te gaan werken, hebben we het onderzoek naar deze keuzes ingestoken via verschillende methoden: data-analyse, literatuurstudie en focusgroepen.

#### Leeswijzer: de volgende hoofdstukken

In het voorliggende hoofdstuk zoeken we via analyses op microdata van het CBS naar kwantitatieve aanwijzingen. In de eerste paragraaf van hoofdstuk 7 bespreken we enkele theoretische verklaringen, waarna we in het vervolg van dat hoofdstuk en in de hoofdstukken 8 en 9 deze bronnen combineren met inzichten uit de focusgroepen.

In de nu volgende hoofdstukken zoomen we vooral in op de groep laagopgeleide vrouwen. Wanneer we hiervan afwijken is dit duidelijk in de tekst aangegeven.

<sup>1</sup> Tiemeijer, W.L. (2011). *Hoe mensen keuzes maken*. WRR, p.32.

<sup>2</sup> Idem, p.90

## 7.2 De keuze om (niet) te werken: antwoorden uit de data

In de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS is respondenten gevraagd of niet-werkende vrouwen willen en kunnen werken, en zo ja, of ze actief op zoek zijn. Actief op zoek betekent dat de respondent in de afgelopen zes maanden gesolliciteerd heeft. Aan de respondenten die niet willen of kunnen werken is vervolgens gevraagd wat het belangrijkste motief is om niet te willen of kunnen werken.

### Interpretatie van de resultaten

Hoewel deze data een eerste inzicht geeft in de motivatie van niet-werkende vrouwen, zijn er enkele kanttekeningen te plaatsen bij de interpretatie van de resultaten:

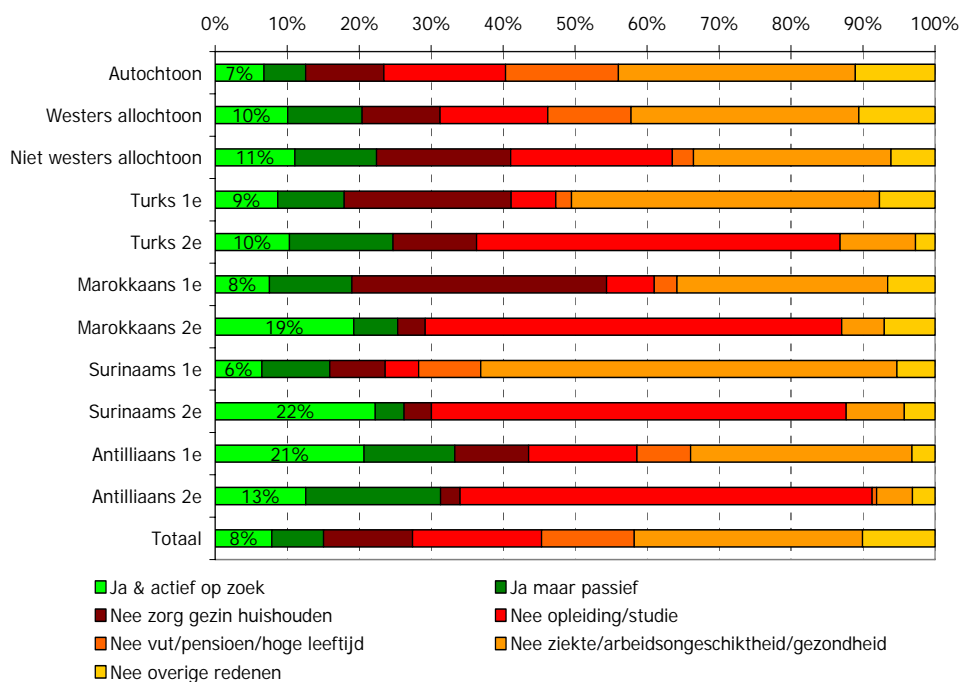
- Ten eerste is er in de vraagstelling van de Enquête Beroepsbevolking geen onderscheid gemaakt tussen (niet) *willen* en *kunnen* werken. Het is dus niet mogelijk om conclusies te trekken over groepen vrouwen die wel willen werken en dit ook kunnen, vrouwen die wel willen werken maar dit niet kunnen, vrouwen die niet willen werken maar wel kunnen, en vrouwen die niet willen en kunnen werken.
- Ten tweede moet rekening worden gehouden met het feit dat de een deel van de vrouwen in een kleine baan werkt (minder dan 12 uur) en dus gevraagd wordt naar de motivatie om wel of niet *meer uren* te gaan werken. Een ander deel van de vrouwen werkt helemaal niet. Hen wordt gevraagd naar de motivatie om *überhaupt wel of niet* te gaan werken.

De Enquête Beroepsbevolking is bovendien een momentopname. De antwoorden geven een de eerste reactie van de respondenten weer. In hoofdstuk 8 en verder zullen we zien dat deze eerste reactie niet altijd een status quo representeert.

## 7.3 Etniciteit en motivatie om (niet) te werken

De figuur hieronder laat verschillen in motivatie om wel of niet te willen werken zien, waarbij verschillende etnische groepen tegen elkaar zijn uitgezet.

**Figuur 7.1** Wel of niet werken naar reden en motivatie, naar etniciteit, 2009



Bron: Research voor Beleid op basis van Enquête Beroepsbevolking, CBS

### Motivatie om *wel* te willen werken

Van de groep niet-werkende laagopgeleide vrouwen zegt 15% wel te willen en kunnen werken. Ongeveer de helft hiervan is ook daadwerkelijk aan het solliciteren.

Wanneer we vrouwen van verschillende etnische groepen met elkaar vergelijken, valt op dat de groep westerse allochtone vrouwen qua motivatie om te werken sterk lijkt op de groep niet-westerse allochtone vrouwen.

Het aandeel autochtone vrouwen dat wil werken (15%) is lager dan bij allochtone vrouwen (ruim 20%). Onder Antilliaanse vrouwen is de bereidheid om te werken het grootst. Een derde van deze vrouwen wil en kan aan het werk.

Westerse en niet-westerse allochtone vrouwen verschillen weinig van elkaar wanneer het gaat om het aandeel vrouwen dat zou willen werken. Wel is er een verschil tussen vrouwen van de eerste en tweede generatie: onder niet-westerse allochtone vrouwen van de tweede generatie is de bereidheid om te werken over het algemeen groter dan onder vrouwen van de eerste generatie.

### Motivatie om *niet* te werken

Voor de meeste autochtone vrouwen die niet willen en/of kunnen werken is ziekte/arbeidsongeschiktheid/gezondheidsproblemen de belangrijkste reden om niet te werken. Een derde van de vrouwen geeft dit aan. Het volgen van een opleiding (17%), hoge leeftijd/(pre-)pensioen (16%) en zorg voor het gezin/huishouden (11%) volgen in belangrijkste motief. Voor westerse allochtone vrouwen is de verdeling van de motieven van vrouwen die niet willen en kunnen werken hiermee vergelijkbaar.

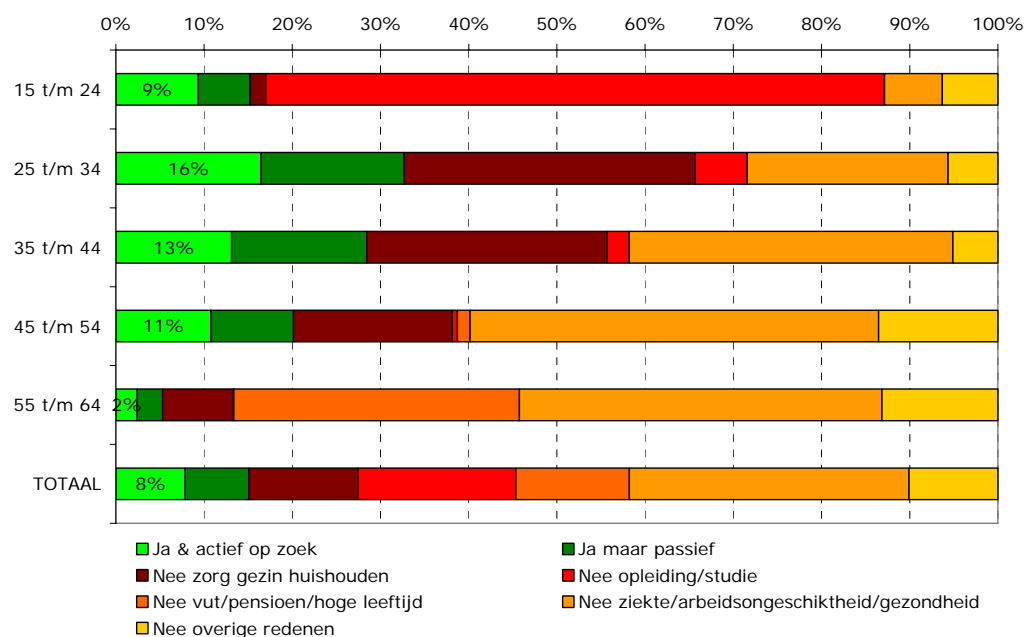
Het aandeel niet-westerse allochtone vrouwen dat niet wil of kan werken vanwege de zorg voor het gezin of huishouden (19%) is groter dan onder autochtone vrouwen. Met name onder Marokkaanse vrouwen en in mindere mate Turkse vrouwen van de eerste generatie is dat het geval.

Onder niet-westerse allochtone vrouwen is het aandeel vrouwen dat niet wil of kan werken door het volgen van een opleiding (22%) groter dan onder autochtone vrouwen. Uiteraard volgen met name allochtone vrouwen van de tweede generatie een opleiding; het aandeel 1<sup>e</sup> generatie allochtone vrouwen dat niet werkt vanwege een opleiding is beperkt. Bij Surinaamse en Turkse vrouwen van de 1<sup>e</sup> generatie ligt het aandeel dat niet werkt vanwege arbeidsongeschiktheid boven het gemiddelde.

## 7.4 Leeftijd en motivatie om (niet) te werken

Figuur 7.2 laat de motivatie om wel of niet te willen werken zien naar de verschillende leeftijdsklassen. In deze figuur is goed te zien dat de bereidheid om te werken afneemt naarmate de leeftijd van de vrouwen toeneemt, vanaf 25 jaar. Hieronder wordt verder ingegaan op verschillen naar leeftijd in de motivatie om wel of niet te willen werken.

**Figuur 7.2** Wel of niet werken naar reden en motivatie, naar leeftijd, 2009



Bron: Research voor Beleid op basis van Enquête Beroepsbevolking, CBS

### Motivatie om wel te willen werken

Van de groep jongeren tot 25 jaar wil 15% aan het werk. Ondanks de grote groep scholieren binnen deze leeftijdsklasse, is dit een potentiële groep die wel wil werken. In de groep 25 tot 54 jaar wil een kwart van de vrouwen aan het werk en ongeveer de helft van deze groep is actief aan het solliciteren.



In de groep ouderen (vanaf 55 jaar) wil slechts 5 procent werken. Een belangrijk deel van deze groep is al (vervroegd) met pensioen.

### **Motivatie om *niet* te werken**

Het volgen van een opleiding is in de groep jongeren tot 25 jaar de belangrijkste reden om niet te willen/kunnen werken. In de groep 25-44 jaar speelt zorg voor gezin/huishouden een belangrijke rol bij de beslissing om niet te willen werken.

Vanzelfsprekend bevindt de groep vrouwen die niet werkt als gevolg van de hoge leeftijd/(pre-)pensioen zich bijna uitsluitend in de groep vrouwen vanaf 55 jaar. Onder de oudere vrouwen (45+) neemt ook het aandeel vrouwen dat ziekte of arbeidsongeschiktheid als belangrijkste reden noemt toe.

## **7.5 Laagopgeleide vrouwen zonder baan: de belangrijkste motieven**

### **7.5.1 Clusteranalyse**

De groep niet-werkende laagopgeleide vrouwen bestaat in totaal uit 887.000 vrouwen<sup>1</sup>. Uit hoofdstuk 3 bleek al dat deze vrouwen onderling sterk verschillen op een aantal kenmerken, zoals etniciteit, leeftijd, gezinssituatie en de motivatie om wel of niet te willen (en kunnen) werken.

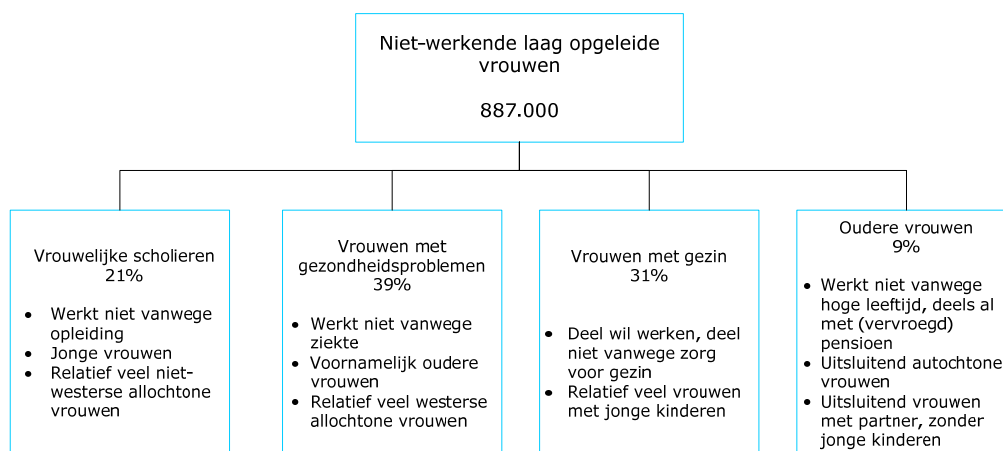
Op basis van deze kenmerken is, via een clusteranalyse<sup>2</sup>, de groep niet-werkende laagopgeleide vrouwen in vier subgroepen onderverdeeld. Een overzicht van deze vier groepen met hun belangrijkste kenmerken is geschetst in onderstaande figuur. In bijlage 2 (onderzoeksverantwoording) zijn meer details te vinden over de indeling en samenstelling van de verschillende groepen.

---

<sup>1</sup> Dit zijn de 887.000 vrouwen die laag opgeleid zijn en niet werken, zie ook figuur 1.3 in hoofdstuk 1.

<sup>2</sup> Een methodologische verantwoording is te vinden in bijlage 2.

**Figuur 7.3** Vier typen niet werkende laagopgeleide vrouwen<sup>1</sup>.



Bron: Research voor Beleid op basis van Enquête Beroepsbevolking, CBS

We gaan hier kort in op de specifieke eigenschappen van de verschillende groepen.

### 1. Vrouwelijke scholieren

De eerste groep bestaat uit jonge vrouwen die niet willen of kunnen werken vanwege het volgen van een opleiding of studie. Een deel van de groep valt sowieso onder de leer- en kwalificatieplicht, aangezien jongeren vanaf 15 jaar in de analyse zijn meegenomen, conform de CBS-definitie. Met name onder niet-westerse allochtone vrouwen van de 2<sup>e</sup> generatie is het aandeel scholieren relatief hoog. Deze groep is (in eerste instantie) beleidsmatig minder interessant omdat deze groep zelf werkt aan verbetering van hun arbeidsmarktpositie. Verwacht mag worden dat deze groep na voltooiing van de opleiding betere perspectieven op een baan heeft dan de andere groepen.

Meer informatie over laagopgeleide jonge vrouwen zonder baan is te vinden in bijlage 1.

### 2. Vrouwen met gezondheidsproblemen

De tweede groep bestaat uit vrouwen die niet kunnen of willen werken vanwege gezondheidsproblemen, bijvoorbeeld door concrete ziekten en/of vastgestelde arbeidsongeschiktheid. Het is belangrijk hier op te merken dat de vrouwen in deze groep *zelf* aangeven dat hun gezondheid de belangrijkste reden is dat ze niet willen of kunnen werken. Dit betekent niet per definitie dat ook daadwerkelijk arbeidsongeschiktheid is vastgesteld.

Deze groep is qua omvang de grootste groep. In de groep bevinden zich relatief veel oudere vrouwen, maar ook een groot deel van de westerse allochtone vrouwen behoort tot dit type.

<sup>1</sup> De clusteranalyse is uitgevoerd in november 2010. Hierbij is gebruik gemaakt van de EBB 2009V1. Voor enkele andere analyses is gebruik gemaakt van de EBB 2009V2, waardoor de aantallen in deze iets figuur afwijken van die in H1.

### 3. Vrouwen met een gezin

In de derde groep bevinden zich voornamelijk vrouwen met jonge kinderen. Het is opvallend dat in deze groep bijna 30 procent van de vrouwen aangeeft wel te willen of kunnen werken. Dat is beduidend hoger dan in andere groepen, waar gemiddeld slechts 15 procent van alle niet-werkende laagopgeleide vrouwen wil en/of kan werken. Een substantieel deel van deze groep geeft dus aan wel aan de slag te willen.

Aan de andere kant geeft ook een aanzienlijk deel van deze groep aan *niet* te willen en/of kunnen werken. De belangrijkste reden die hiervoor wordt opgevoerd is de zorg voor het gezin. Voor dit deel van de vrouwen in deze groep vormt het hebben van een gezin met (jonge) kinderen dus een belemmering om te willen/kunnen werken.

### 4. Oudere vrouwen

De vierde en laatste groep bestaat uit oudere vrouwen (die de 65 jaar nog niet gepasseerd zijn) maar die aangeven vanwege de hoge leeftijd niet te willen en/of kunnen werken. Voor een deel gaat het om vrouwen die al met (vervroegd) pensioen zijn gegaan. Deze groep bestaat vrijwel uitsluitend uit autochtone vrouwen van 55 jaar en ouder. Daarnaast hebben de vrouwen in deze groep bijna altijd een partner en geen jonge kinderen (meer) in het gezin. Gezien de relatief matige perspectieven van oudere, laagopgeleide mensen op de arbeidsmarkt en daarbij opgeteld de geringe motivatie van deze groep vrouwen om te werken lijkt het niet zinvol om beleid op deze groep te richten.

## 7.5.2 Reden of redenering?

### Aangevoerde motivatie

Wanneer we de aard van de redenen bekijken, lijken de vrouwen altijd wel een reden te hebben om niet te (willen) werken. Waar onder jongeren opleiding nog een belangrijk argument is, refereren ouderen juist weer aan een gezin of de eigen gezondheid.

Hoewel dit legitieme argumenten kunnen zijn, is het de vraag of deze argumenten niet eerder als *belemmering* te interpreteren zijn dan als doorslaggevende *reden*. Met andere woorden: is het hebben van een gezin, of een matig tot slechte gezondheid daadwerkelijk de *reden* om geen deel te nemen aan het arbeidsproces, of is het eerder een (belangrijke) belemmering om te (gaan) werken?

In de volgende hoofdstukken gaan we nader in op deze vraag. In deze hoofdstukken staan de kwalitatieve inzichten in motieven en beweegredenen van niet-werkende vrouwen centraal.



## 8 De keuze: werken of thuis zijn

In het vorige hoofdstuk hebben we gezien dat voor sommige vrouwen het gezin, de eigen gezondheid, leeftijd of studie een reden is om niet te willen/kunnen werken. Maar is dat alles? Bieden deze argumenten en omstandigheden een volledige verklaring voor de non-participatie van laagopgeleide vrouwen?

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op hoe laagopgeleide vrouwen tegen werk aankijken. In § 8.1 zoeken we eerst naar mogelijke aanwijzingen in bestaande literatuur. In § 8.2 en § 8.3 gaan we vervolgens in op het beeld dat de niet-werkende laagopgeleide vrouwen hebben van werken en thuisblijven.

### 8.1 Theoretische verklaringen voor arbeidsparticipatie

In de literatuur zijn verschillende verklaringen te vinden voor het wel of niet werken van laagopgeleide vrouwen. In een recente (kwantitatieve) studie naar arbeidsparticipatie van laagopgeleide vrouwen is het belang van financieel-economische en sociaal-culturele factoren onderzocht (Cloin, 2010). In de volgende alinea's gaan we kort in op de belangrijkste bevindingen van deze studie, aangevuld met inzichten uit andere recente onderzoeken.

#### Economische factoren

Volgens traditionele economische arbeidsaanbodtheorieën hangt de keuze om deel te nemen aan het arbeidsproces primair af van financiële prikkels. Eén van de belangrijkste bepalende factoren die daarbij worden gehanteerd is 'verdiencapaciteit': het inkomen dat een vrouw kan gaan verdienen als ze gaat werken. De verwachting is dan dat een vrouw een *homo economicus* is: bij het maken van haar keuze maakt zij een zakelijke afweging tussen de voor- en nadelen van de verschillende opties, en zij kiest dan die optie die haar het meest oplevert<sup>1</sup>. Kortom: wanneer een vrouw voldoende kan gaan verdienen, zal zij de keuze maken om te gaan werken.

#### *Uurloon: een effectieve prikkel?*

Hoewel we eerder hebben gezien dat keuzes ook grotendeel door onbewuste processen worden gestuurd, blijkt uit verschillende onderzoeken dat de hoogte van het netto uurloon inderdaad een positief effect heeft op het aantal gewerkte uren<sup>2</sup>. Eerder onderzoek van Research voor Beleid wijst echter uit dat deze prikkel wel een plafond kent: wanneer een gewenst basisinkomen is bereikt zorgt een hoger uurloon er juist voor dat vrouwen *minder* uren per week gaan werken<sup>3</sup>. Bij de beslissing om wel of niet te *beginnen* met werken blijkt

<sup>1</sup> Tiemeijer, W.L. (2011). *Hoe mensen keuzes maken. De psychologie van de beslissing*. Amsterdam University Press, Amsterdam.

<sup>2</sup> Blau, F.D. & Kahn, L.M. (2007). *Changes in the Labor Supply Behavior of Married Women: 1980-2000*. Journal of Labor Economics, 2007, 25(3), 393-438. En: Evers, M., R. de Mooij en D. van Vuuren, 2008, The wage elasticity of labour supply: A synthesis of empirical estimates, *Economist*, vol. 156(1): 25-43.

<sup>3</sup> Visser, S. de, C.M. van Ommeren, A. Kerckhaert, L. Coenen & M. Engelen (2009). *Gezocht: Ambitie m/v*. In: Taskforce DeeltijdPlus, *Ambitie kent geen tijd*. Research voor Beleid, Radboud Universiteit & Taskforce DeeltijdPlus, 2009.

de verdien capaciteit wel een (klein) positief effect te hebben: voor laagopgeleide vrouwen speelt dit een kleine rol bij de afwegingen om te gaan werken of niet.

Andere financieel economische prikkels zijn: de kosten van kinderopvang, het inkomen van de partner en het niet-arbeidsinkomen, dus het inkomen dat wordt ontvangen zonder dat er wordt gewerkt. De kosten voor kinderopvang blijken bijvoorbeeld alleen voor hoogopgeleide vrouwen een factor te zijn in de afwegingen. Laagopgeleide vrouwen nemen dit niet mee in hun beslissing. Wanneer laagopgeleide vrouwen een inkomen hebben via hun partner of een uitkering heeft dit wel een klein negatief effect op de participatiebeslissing<sup>1</sup>.

### **Sociaal culturele factoren**

Theorieën over de invloed van sociaal culturele factoren veronderstellen dat financiële prikkels geen doorslaggevende invloed hebben op beslissingen. Individuen handelen niet alleen op basis van rationele keuze, maar ook op basis van moraliteit. Bij de keuzes die zij maken spelen de waarden in hun omgeving een belangrijke rol<sup>2</sup>. Kortom: de context waarin een keuze wordt gemaakt kan (onbewust) een grote rol spelen bij de afwegingen die vrouwen maken.

Verschillende sociologen veronderstellen dat deze (onbewuste) invloed van de context bij laagopgeleide vrouwen een extra grote impact heeft op het keuzeproces. Wanneer we er vanuit gaan dat de positie die iemand inneemt in de samenleving meespeelt bij de keuzes die men maakt, betekent dit dat laagopgeleide vrouwen zich, wanneer het gaat om de keuze voor werk, in een zwakkere uitgangspositie bevinden. Het lage opleidingsniveau werkt door in de sociaal-culturele positie en sociale klasse, waardoor de vrouwen bijvoorbeeld beperktere mogelijkheden hebben om arbeid en zorg te combineren<sup>3</sup>.

### *Sociale factoren*

In andere theorieën ligt de nadruk juist vooral op sociale factoren, zoals opvattingen over taakverdeling in een huishouden en de sociale context<sup>4</sup>. Uit diverse onderzoeken blijken deze factoren van invloed te zijn op de participatiebeslissing. Zo blijkt uit recent onderzoek van Research voor Beleid dat bijna de helft van de vrouwen veel meer tijd besteed aan het huishouden dan haar partner. De tijd die aan deze taken wordt besteedt gaat echter ten koste van de werkuren. Het merendeel van de mannelijke en vrouwelijke deelnemers aan het onderzoek gaf desgevraagd aan deze traditionele taakverdeling vanzelfsprekend te vinden<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Cloin, M. (2010). *Het werken waard. Het arbeidsaanbod van laagopgeleide vrouwen vanuit een economisch en sociologisch perspectief*. SCP, Den Haag.

<sup>2</sup> Sen, A. (1995). *Welzijn, vrijheid en maatschappelijke keuze: opstellen over de politieke economie van het pluralisme* (ed. Jos de Beus), Amsterdam: Van Gennep 1995

<sup>3</sup> Risman et al. 1999, in: Cloin, M. (2010). *Het werken waard. Het arbeidsaanbod van laagopgeleide vrouwen vanuit een economisch en sociologisch perspectief*. SCP, Den Haag.

<sup>4</sup> Cloin, M. (2010). *Het werken waard. Het arbeidsaanbod van laagopgeleide vrouwen vanuit een economisch en sociologisch perspectief*. SCP, Den Haag.

<sup>5</sup> Visser, S. de, C.M. van Ommeren, A. Kerckhaert, L. Coenen & M. Engelen (2009). *Gezocht: Ambitie m/v*. In: Taskforce DeeltijdPlus, *Ambitie kent geen tijd*. Research voor Beleid, Radboud Universiteit & Taskforce DeeltijdPlus, 2009.

Dat strookt met de bevindingen van Cloin, die ziet dat laagopgeleide vrouwen vaker traditionele rolopvattingen hebben, dat zij minder op betaald werk gericht zijn en zich sterker hechten aan het zelf zorgen voor het gezin. Laagopgeleide vrouwen met moderne opvattingen over taakverdeling werken dan ook vaker buitenshuis.

Naast opvattingen speelt ook de sociale context een rol. Als een laagopgeleide moeder zelf ook een werkende moeder had toen ze opgroeide, vergroot dat de kans dat ze zelf ook gaat werken. Bij hoogopgeleiden doet dit socialisatie-effect zich niet voor: kennelijk is voor hen arbeidsparticipatie al zo vanzelfsprekend dat zij geen rolmodel nodig hebben<sup>1</sup>.

### **Overige factoren**

Hoewel vrouwen deze redenen zelf aanvoeren als argument om niet te werken (zie §4.4), lijkt opmerkelijk genoeg de eigen gezinssituatie en het al dan niet afgerond hebben van een opleiding weinig tot geen invloed te hebben op de arbeidsparticipatie. Wel is er een aanzienlijke invloed van het niet of slecht beheersen van de Nederlandse taal: voor vrouwen die de taal niet machtig zijn vormt dit een belemmering voor participatie. De leeftijd van de laagopgeleide vrouwen verklaart ook niet waarom vrouwen wel of niet participeren<sup>2</sup>. Uit ander recent onderzoek blijkt gezondheid van vrouwen wel een belangrijke factor bij het verklaren van verschillen in arbeidsdeelname. 'Ziekte' en 'gezondheid' omvatten hierbij meer dan alleen de aan- of afwezigheid van aandoeningen. Het gaat evenzeer om de manier waarop mensen deze aandoeningen hanteren en ervaren<sup>3</sup>.

Om zicht te krijgen op de mogelijke invloedsfactoren die de arbeidsparticipatie van laagopgeleide vrouwen beïnvloeden hebben wij de mogelijke verklarende factoren die wij hebben aangetroffen in de literatuur hieronder visueel weergegeven.

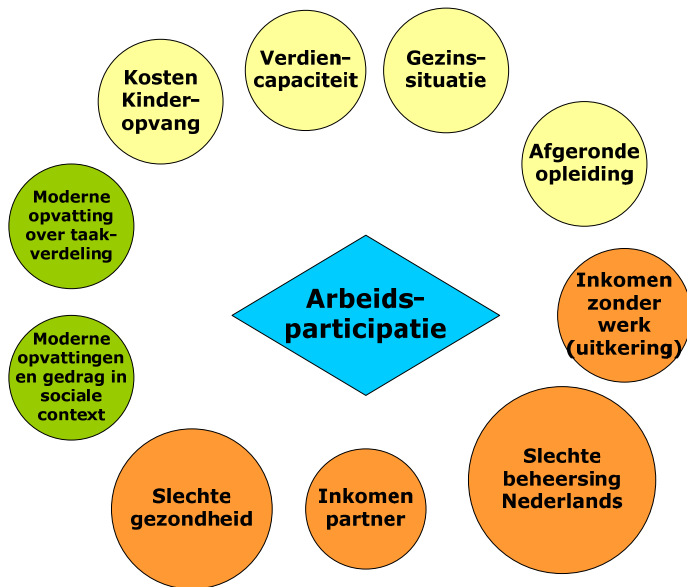
---

<sup>1</sup> Cloin, M. (2010). *Het werken waard. Het arbeidsaanbod van laagopgeleide vrouwen vanuit een economisch en sociologisch perspectief*. SCP, Den Haag.

<sup>2</sup> Idem

<sup>3</sup> Keuzenkamp, S. & Keizer, M. (2011). *Allochtone vrouwen en gezondheid*. SCP, Den Haag.

**Figuur 8.1** Theoretische invloedsfactoren op de arbeidsparticipatie



Bron: Research voor Beleid, 2011

### 8.1.1 Een incompleet beeld

Deze figuur geeft al een aardig inzicht in de factoren die meespelen in de keuze om (meer) te gaan werken of die vrouwen kunnen belemmeren om te gaan werken. Toch wringt er nog iets, deze factoren samen lijken nog geen goede verklaring te bieden. Want hoewel een slechte taalbeheersing een belangrijke belemmering zal zijn voor een deel van de autochtone vrouwen en voor een (groot deel van) de 167.000 allochtone vrouwen, moet er meer aan de hand zijn. Wat is precies de rol van de gezinssituatie? Als dat gemiddeld genomen geen invloed heeft, is dat voor specifieke groepen vrouwen dan misschien anders? En als moderne opvattingen een positief effect sorteren: waar bestaan die moderne opvattingen dan precies uit? En tot slot: zijn deze belemmeringen overkomelijk of niet? Kan de overheid keuzes van vrouwen beïnvloeden door te sturen met beleid dat zich richt op deze factoren?

Om hier zicht op te krijgen zijn focusgroepen gehouden met verschillende groepen laagopgeleide vrouwen. In deze gesprekken is ingegaan op het beeld dat vrouwen hebben van werken en thuisblijven, wat vrouwen *tegenhoudt* om te gaan werken en ook op wat hen *drijft* om het leven te leiden wat ze nu doen.

Het is altijd moeilijk je een voorstelling te maken van hoe het leven van een ander is: hoe is het om een gezin te hebben als jij dat zelf niet hebt? Wie weet hoe het is om alleen te zijn als je zelf een relatie hebt? Hoe weet je hoe het is om te werken als je geen baan hebt? In de volgende paragrafen analyseren we de wijze waarop niet-werkende vrouwen tegen werken aankijken. Ook gaan we in op hun beleving van dat wat ze wel kennen: niet werken.



## 8.2 Het beeld van werken

De vrouwen verschillen onderling sterk in hun houding ten opzichte van werk. Een deel van de vrouwen zou graag willen werken, maar onderneemt nog geen concrete acties of slaagt er niet in een baan te vinden. Een deel van de vrouwen is negatief over werk: zij willen niet en zullen ook niet snel acties ondernemen. Tot slot is er nog een groep vrouwen die een enigszins ambigue houding inneemt ten opzichte van werk: zij willen wel werken, maar alleen als het niet te veel moeite kost en past in hun leven.

In de figuur op de volgende pagina zijn de redeneringen en argumenten van niet-werkende vrouwen over 'werk' (positief en negatief) visueel weergegeven. De daar weergegeven verbanden worden in de hierna volgende paragrafen beschreven en toegelicht.

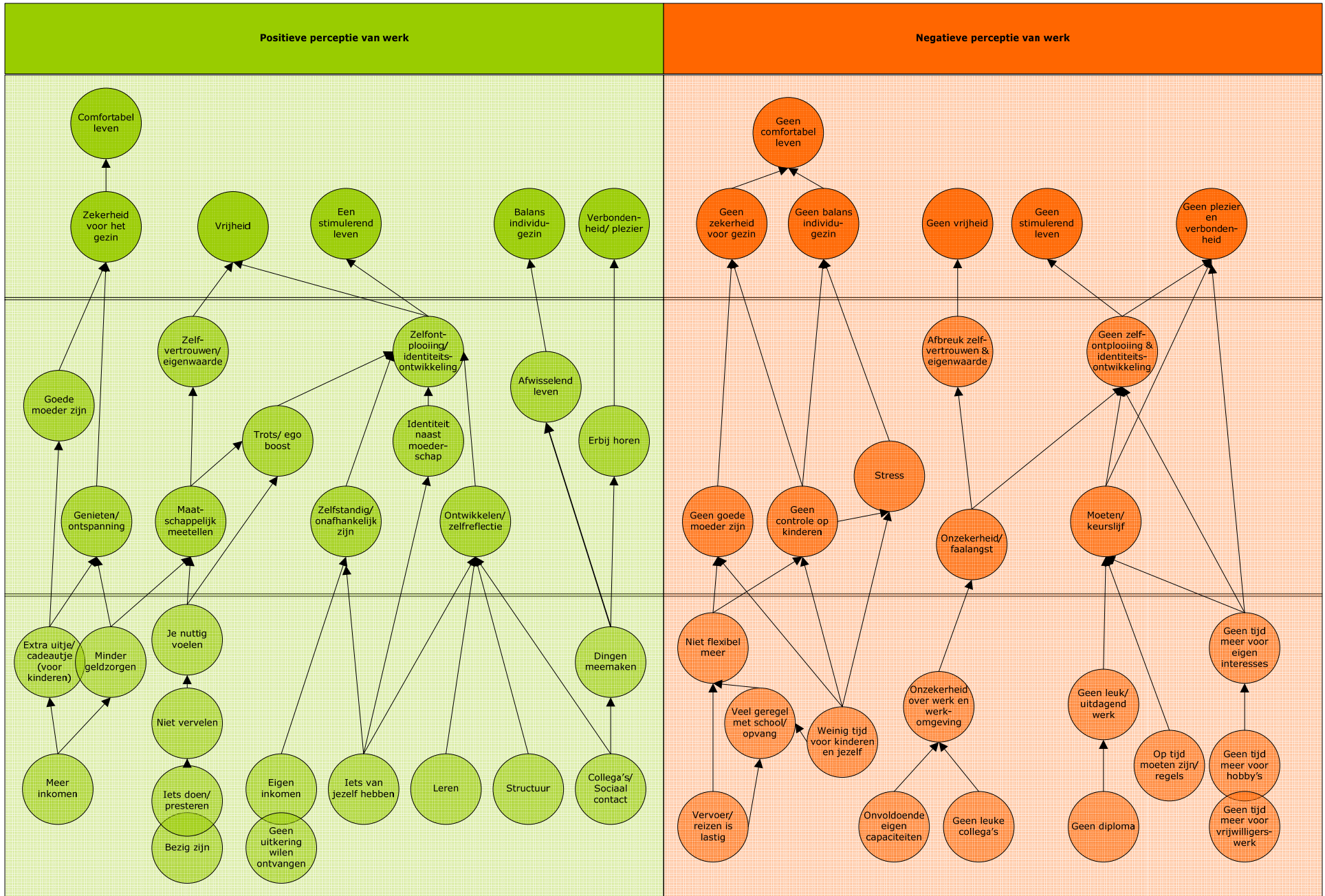
### **Leeswijzer: figuren op p.31 en p.39**

In de figuren op p. 31 en p.39 is weergegeven welke betekenissen laagopgeleide vrouwen hechten aan 'werken' (p. 31) en 'niet-werken' (p.39). Deze figuren zijn in een aantal vlakken onderverdeeld:

- Aan de linkerzijde staan steeds de positieve associaties weergegeven, aan de rechterzijde de negatieve associaties.
- In het onderste vlak staan de meest praktische, meest benoembare associaties.
- Het middelste vlak geeft weer wat deze praktische associaties op een hoger niveau *betekenen* voor de vrouwen.
- In het bovenste vlak staan abstracte waarden vermeld. Die verwoorden wat het uiteindelijk voor een vrouw betekent om (niet) te werken of om (niet) thuis te zijn. De praktische associaties van vrouwen leiden, via de intermediaire waarden, uiteindelijk allemaal tot één van deze abstracte waarden.

#### *Een voorbeeld (zie p.31):*

Vrouwen leggen een positieve associatie tussen werken en 'het hebben van een eigen inkomen'. Je eigen geld verdienen is fijn, zeggen de vrouwen, want dat betekent dat je zelfstandig kunt zijn, en onafhankelijk (betekenissen). Deze onafhankelijkheid draagt bij aan een gevoel van eigen identiteit. Het verdienen van een eigen inkomen leidt zo uiteindelijk tot meer vrijheid, en een stimulerend leven (abstracte waarde).



## 8.2.1 Een positieve perceptie van werk

### Geld: meer inkomen

*'Geld is het belangrijkste hoor,'* zegt één van de vrouwen. Ze is in de veertig en heeft twee kinderen in middelbare schoolleeftijd. *'De financiële lasten zijn heel hoog. Er moet toch brood op de plank, je moet de eindjes aan elkaar zien te knopen. En met een salaris gaat dat wel makkelijker.'*

Vrijwel alle vrouwen vinden een vooruitgang in hun financiële situatie het meest aantrekkelijk aan een betaalde baan. Het gaat er bij veel vrouwen vooral om dat ze *meer* inkomen hebben dan nu. Ook wanneer vrouwen rondkomen van een uitkering zeggen ze vaak dat het geen noodzaak is om te werken. Meer inkomen geeft hen echter de mogelijkheid om vaker op stap te gaan met de kinderen, een keer extra te winkelen, cadeautjes te kopen of op vakantie te gaan. De extra financiële ruimte om dingen met de kinderen te ondernemen kan de vrouwen ook het gevoel geven een betere ouder te zijn. Op de lange termijn levert meer inkomen dus ook meer zekerheid en comfort voor het gezin op.

Een toegenomen huishoudinkomen heeft nog een ander effect. Wanneer er financiële zorgen zijn drukken die minder zwaar. Op de langere termijn zorgt extra inkomen zo voor meer ontspanning in het gezin. Het is bekend dat schulden nauw samenhangen met sociale en maatschappelijke uitsluiting<sup>1</sup>. De niet-werkende vrouwen ervaren dat ook zo. Een toegenomen huishoudinkomen kan deze maatschappelijke uitsluiting (deels) wegnemen, waardoor de vrouwen en hun gezinnen op meer aansluiting kunnen vinden bij de gezinnen in de buurt. Dat kan zelfvertrouwen geven, en het gevoel van keuzevrijheid.

Voor de jongere vrouwen is geld met stip de belangrijkste positieve associatie met werk. Zij hebben zelfs moeite om andere positieve aspecten aan werk te verwoorden. Pas in de loop van het gesprek blijkt inkomen niet het enige.

*'Wat levert werk je op?'* vraagt de gespreksleidster. Het is even stil. *'Geld,'* zegt één van de meiden. *'Ja, je moet toch rondkomen'*. Iedereen beaamt dat. *'Je werkt om lekker veel te verdienen. Want geld is verdomd handig.'* zegt een ander. *'Precies,'* reageert een derde. *'Het is niet het enige dat me gelukkig maakt, maar ik heb het wel nodig'.*

### Geld: een eigen inkomen

Naast de rol van inkomen als 'toegevoegd' inkomen, noemen vrouwen ook het belang van 'eigen' geld. Voor vrouwen die een verdienende partner hebben kan het inbrengen van een (klein) eigen inkomen hen het gevoel geven zelfstandig en onafhankelijk te zijn. Ook voor alleenstaande vrouwen leidt een eigen inkomen tot zelfvertrouwen, zeker wanneer zij een negatieve associatie hebben bij het ontvangen van een uitkering. Het verdienen van een eigen salaris kan deze vrouwen het gevoel geven dat ze onafhankelijk zijn en niemand nodig hebben om voor hen te zorgen. Dat gevoel van onafhankelijkheid leidt tot een sterker zelfvertrouwen.

<sup>1</sup> Ommeren, van C.M. & L. de Ruig (2009). *Huishoudens in de rode cijfers*. Research voor Beleid, Zoetermeer.

*'Ik wil ook af en toe wel een centje van mezelf,'* vertelt een Nederlandse vrouw. Ze is eind twintig en heeft een jong dochtertje. *'Mijn vriend is heel zuinig. En als ik dan iets wil kopen moet ik vragen of ik twintig euro mag. Dat is waardevol.'*

Een Marokkaanse vrouw van halverwege de veertig, met drie puberende kinderen, geeft een soortgelijk argument:

*'Werk zou me onafhankelijk maken. Dan hoef ik niet altijd aan mijn man om geld te vragen. Met mijn eigen inkomsten zou ik geen verantwoordelijkheid hoeven af te leggen.'*

### **Nuttig bezig zijn**

Vrouwen associëren werken ook met 'nuttig bezig zijn'. Werk zorgt voor een tevreden gevoel, omdat je concreet iets presteert. Daarmee is werken een daginvulling om trots op te zijn. Een werkende vrouw van halverwege de twintig, met twee schoolgaande kinderen, verwoordt dat gevoel als volgt:

*'Het werken geeft voldoening. Soms is het druk, maar dat geeft juist een goed gevoel. Zo van: ik heb dat geregeld. Geef dat maar aan mij, dan komt het goed. Dat maakt me trots op mezelf.'*

Werk zorgt zo voor meer eigenwaarde en meer zelfvertrouwen. Dat hoeft niet altijd voort te komen uit de werktaken, maar het zelfvertrouwen kan ook groeien doordat de vrouwen via het werk een eigen leven opbouwen. Een alleenstaande werkende vrouw legt dat als volgt uit:

*'Bij mij komt de voldoening niet zozeer uit het werk maar uit wat ik ermee voor elkaar krijg: mijn eigen huis, mijn eigen leven.'*

### **Nuttig bezig zijn: in de zorg**

De vrouwen die in de zorg werken leggen de relatie tussen 'nuttig bezig zijn' en hun werk wel expliciet.

*'Mijn werk geeft met het gevoel dat ik iets kan betekenen voor iemand. Ik geef de mensen graag het beste mee. Dat geeft mij een goed gevoel,'* zegt een vrouw die twee ochtenden in de week als ziekenverzorgende in een verzorgingshuis werkt. *'Dat hoop je later ook nog eens terug te krijgen, hè.'*

De vrouwen met een baan in de zorg zijn er vrijwel unaniem in dat het 'nuttig', 'betekenisvol' of 'sociaal' bezig zijn voor hen de belangrijkste positieve associatie met werk is.

Hoewel zowel de werkende als de niet-werkende laagopgeleide vrouwen het hebben over 'nuttig bezig zijn', voegen de werkende vrouwen (binnen en buiten de zorg) hier nog een dimensie aan toe. Het is duidelijk dat zij hun werk niet alleen nuttig vinden, maar er ook plezier in hebben. Ze genieten van hun werk.

*'Als je tegenzin hebt duurt je dag lang. Het gaat niet om het geld, je moet het werken ook echt leuk vinden,'* zegt een Antilliaanse werkende vrouw. Een andere vrouw voegt daar meteen aan toe: *'Dat is voor mij de nummer 1 aan werken: dat ik plezier heb in elke dag. Het geeft me energie.'*

### Eigen identiteit

De vrouwen noemen ook dat werk echt 'iets van jezelf' is. Een werkomgeving is een plek waar je niet 'de moeder van' bent, maar een collega, iemand met eigen taken en verantwoordelijkheden. De niet-werkende vrouwen verwachten dat dit iets kan toevoegen aan hun leven. Werken betekent dan: zelf dingen meemaken, 'er even uit zijn'.

*'Ik kan wel eens zo'n sleur gevoel hebben,'* vertelt een niet-werkende vrouw van eind dertig, met één dochter. *'Waar ik woon werkt iedereen. Ze hebben allemaal verhalen over collega's en werk. Ik zou ook wel zo mijn eigen wereldje willen hebben, mijn eigen ding doen, mijn eigen verhalen kunnen vertellen.'*

De vrouwen zien werk dus als een middel om een andere, betere balans te vinden tussen zichzelf en het gezin. Werk is zo ook een middel om zichzelf te ontplooien.

### Leren en ontwikkelen

Veel laagopgeleide vrouwen associëren werk ook sterk met leren: (weer) beginnen met werken betekent voor hen ook (weer) beginnen met leren. De meeste vrouwen staan positief tegenover het volgen van een cursus, om zo te werken aan de eigen kwalificaties en competenties. Ze hopen hiermee een bredere basis te krijgen en breder inzetbaar te worden. Die zelfontwikkeling, via leren op het werk, vinden ze doorgaans positief. Eén van de werkende vrouwen, een Antilliaanse alleenstaande vrouw, is gaan werken in een andere branche dan waarvoor ze is opgeleid. Hierover vertelt ze:

*'Werk geeft je een breder beeld. Juist ook als je iets anders doet dan waar je voor hebt geleerd. Dan ben je overal inzetbaar. Leren is belangrijk om soms ook weer iets anders te kunnen doen.'*

Ook de Marokkaanse vrouwen leggen een duidelijke relatie tussen werken, leren en zelfontplooiing. Zij zien dit als iets heel positiefs: de mogelijkheid tot zelfontplooiing is voor hen één van de belangrijkste drijfveren om te willen gaan werken.

*'Als je werkt ontwikkel je jezelf meer,'* zegt één van de Marokkaanse vrouwen. Ze is 37, heeft twee kinderen en geeft als vrijwilliger computerles aan andere Marokkaanse vrouwen. *'Je leert van elkaar. En je leert dingen doen waarvan je niet wist dat je ze kon.'*

Maar zolang de kinderen klein zijn krijgen die prioriteit, het bieden van een stabiele thuisbasis voor de kinderen prevaleren ze duidelijk boven deze zelfontplooiing.

### Structuur

*'Soms weet ik gewoon niet welke dag het is. Dat vind ik erg!'* Dit is één van de reacties van vrouwen die aangeven moeite te hebben met het vasthouden van een structuur en een dagritme. Vooral voor vrouwen zonder kinderen of met kinderen die (nog) niet in de schoolgaande leeftijd zijn, is het moeilijk actief te blijven en een goed dagritme op te bouwen. Vrouwen die wel kinderen hebben in de schoolgaande leeftijd, klagen vaak over de invoering van het continurooster<sup>1</sup>, waardoor ze het ritme in de dag weer kwijt zijn. Een baan kan hier volgens de vrouwen bij helpen: werk brengt structuur terug in de dag en in de week.

---

<sup>1</sup> Dit betekent dat leerlingen geen middagpauze thuis meer hebben. Alle leerlingen lunchen op school.

### **Sociale contacten**

Het gebrek aan sociale contacten wordt vooral door autochtone vrouwen genoemd als één van de meest negatieve aspecten aan het thuis zijn (zie §8.3.2). Het contact met collega's en het opdoen van sociale contacten vinden zij dan ook een belangrijk positief aspect aan werk. Sociale contacten met collega's kan hen het gevoel geven dat ze ergens bij horen.

*'Ik heb geen partner en geen baan, dus mensen zien mij alleen maar als 'de moeder van'. Al zoek ik nog zoveel naar sociale contacten, ik raak toch flink afgestompt thuis.'*

Het niet-werken ervaren ze als een isolement. Deze sociale noodzaak gaat vooral op voor autochtone vrouwen. De Marokkaanse vrouwen leven in een omgeving waarin de sociale banden sterk zijn. Zij voelen deze sociale noodzaak minder.

## **8.2.2 Een negatieve perceptie van werk**

### **Weinig tijd voor het gezin**

De belangrijkste negatieve associatie met werk is dat een betaalde baan tijd opslokt die direct ten koste gaat van het gezin of andere activiteiten. Beginnen met werken zorgt er, volgens de vrouwen, dus voor dat er minder tijd beschikbaar is voor de kinderen, voor de partner – en voor zichzelf. De vrouwen zijn bang dat ze daardoor de controle op hun gezin verliezen, en dat ze de balans in hun leven kwijtraken.

Bij deze negatieve associatie speelt ook de achtergrondsituatie van de vrouwen mee. Ze hebben soms al veel meegemaakt in hun leven, en dat speelt mee in de keuzes die ze maken. *'Nu weet ik wel wat echt belangrijk is in het leven'* zegt één van de vrouwen tijdens het gesprek. Zij wil haar tijd niet verknoeien, maar kiest bewust voor quality-time met haar kinderen of voor zichzelf. Werk past daar niet bij. Dit geldt zeker voor de vrouwen die te kampen hebben (gehad) met ziekte, maar ook andere vrouwen hebben soms zwaar weer doorstaan: sommige vrouwen hebben een (onaangenaam verlopen) scheiding achter de rug of een periode van grote financiële problemen. Andere vrouwen hebben een of meer kinderen met ernstige fysieke/psychische stoornissen. Allemaal lijken ze het gevoel te hebben dat ze, door het zware weer dat ze hebben doorstaan, 'recht' hebben op een periode om op adem te komen. Deze vrouwen zijn zelfs bereid financieel krappe tijden te accepteren als dat betekent dat ze zich met volle tijd en aandacht vrij kunnen houden voor hun gezin.

### **Kinderopvang**

#### ■ *'Recht' op alle tijd met het gezin*

Wanneer vrouwen een moeilijke periode achter de rug hebben, hechten ze zeer grote waarde aan het 'zelf kunnen zorgen' voor het gezin. Dit geldt vooral voor de vrouwen die gezondheidsproblemen hebben (gehad).

*'De tijd met mijn kinderen is nu extra belangrijk geworden',* zegt één van de vrouwen. *'Vóór mijn ziekte had ik er geen probleem mee om ze naar de opvang te brengen. Maar nu vind ik de tijd die ik in elk geval met ze kan delen veel te belangrijk'.*

#### ■ *Associatie bij kinderopvang buitenshuis*

De vrouwen hebben ook een zeer negatieve associatie bij kinderopvang. Het uitbesteden van de zorg voor kinderen aan oma's of goede bekenden kunnen ze (in beperkte mate) nog

wel accepteren, maar de moeders willen onder geen beding dat hun kind gebruik moet maken van een kinderdagverblijf of buitenschoolse opvang (BSO). De vrouwen leggen een directe relatie tussen de keuze om je kind te laten verzorgen door een onbekende en slecht moederschap. Dat betekent dat zij vinden dat ze zichzelf niet meer kunnen waarderen als goede moeder wanneer ze hun kind naar een professionele opvang zouden brengen.

■ *Praktische bezwaren: geregeld rond halen en brengen*

Naast dit emotionele bezwaar hebben de vrouwen ook een negatieve praktische associatie met kinderopvang. Ze zien erg op tegen het geregeld dat hen te wachten staat wanneer ze gaan werken: 's ochtends eerst de kinderen wegbrengen, dan nog naar het werk reizen, en een paar uur later weer omgekeerd. Ze verwachten dat het regelen van praktische zaken als de boodschappen en het opvangen van studiedagen veel stress zal veroorzaken. Ze hechten zwaar aan de rust die het geeft in hun leven en gezin dat zij thuis zijn om deze dingen te regelen, en zien het vermijden van deze stress als belangrijk voordeel van thuisblijven.

■ *Geen alternatief of back-up voorhanden*

De vrouwen hebben doorgaans geen alternatieve vorm van opvang beschikbaar, bijvoorbeeld bij familieleden. Het netwerk waar de vrouwen op terug kunnen vallen blijkt klein, de vrouwen zijn relatief geïsoleerd. De sociale contacten in de woonplaats zijn vaak beperkt tot de directe burens en wat contacten bij school. Vrouwen met kinderen geven vaak aan geen netwerk te hebben waarop kan worden teruggevallen om de zorg voor de kinderen mee te delen:

*'Ik ken niemand in de buurt waar ik mijn kinderen zou kunnen brengen. Er zijn geen oppassen, en wij hebben ook geen oma in de buurt wonen.'*

Ook als het niet gaat om dagelijkse opvang, maar om het opvullen van extra zorguren in vakanties of wanneer een kind ziek is, staan de vrouwen er vaak alleen voor. Eén van de vrouwen verwoordt dit als volgt:

*'Als er een leuke baan voorbij zou komen zou ik hem dolgraag aannemen.*

*Maar: ik heb geen opvang voor de kinderen. Ik heb daar geen mensen voor. Ik moet dus de schoolvakanties vrij kunnen zijn, en onder schooltijd kunnen werken. Ik ben bang dat die werkgever dan afhaakt, en die leuke baan aan iemand anders geeft.*

**Administratief geregeld**

Hoewel dit niet de belangrijkste belemmering is, zien de vrouwen vrijwel allemaal op tegen het 'geregeld' dat hen staat te wachten als ze gaan werken. De administratieve afhandeling van veranderingen bij bijvoorbeeld de gemeente en de belastingdienst is voor hen een struikelblok. Eén van de vrouwen, met een administratieve achtergrond, weet dit goed te verwoorden:

*'Ook als je maar een tijdelijk contract hebt moet je je inkomen schatten over het hele jaar. Als je echte inkomsten dan hoger zijn had je het erbij moeten schatten en anders moet je terugbetalen. Ook als je maar voor vier weken gaat werken moet je al die dingen uitrekenen.'*

### **Contacten met collega's**

Een aantal vrouwen heeft negatieve ervaringen met het samenwerken met collega's. Zij willen bijvoorbeeld liever niet onder een baas werken. Ook bij de directe collega's hebben sommige vrouwen een negatief gevoel. *'Met collega's is het altijd haat en nijd. Mij lijkt het niks, ik heb er geen zin in,'* zegt één van de vrouwen. De wat oudere vrouwen, vanaf ca. 35 jaar, zien ertegenop om te moeten samenwerken met – en leren van – allemaal jongere collega's.

Jonge vrouwen hebben vooral negatieve associaties met de hiërarchische verhoudingen die horen bij het werken in loondienst. Verschillenden van hen hebben ervaringen met slechte werkgevers, die volgens de meiden 'schelden', 'foeteren' of 'zomaar ontslaan'. Deze meiden associëren werk daardoor ook sterk met ruzie, stress. Eén meisje, dat gestopt is met haar opleiding en diverse baantjes heeft gehad (bijv. in de horeca en bouwmarkten) zegt zelfs dat werkgevers doen aan 'vrijheidsontneming'.

### **Confrontatie met het eigen kunnen**

Een belangrijke, maar vaak impliciete negatieve associatie met werk heeft te maken met de eigen onzekerheid van de vrouwen. Sommigen zouden wel willen werken, maar worden tegengehouden door hun eigen onzekerheid. Vooral voor de vrouwen *zonder* thuiswonende kinderen is dit een grote barrière.

*'Ik heb het gevoel dat het niks meer gaat worden met mij. Ik heb al wel zestig sollicitaties gedaan, maar word steeds afgewezen. Ik krijg geen antwoord, krijg geen gesprek, of ze kiezen iemand anders. Dan geven ze vaak een of andere vage reden. Ik ben er helemaal klaar mee. Elke sollicitatie kost veel stress en energie.'*

Een aantal vrouwen zou graag willen werken, maar heeft nog helemaal geen werkervaring. Voor hen is onzekerheid over het eigen kunnen een extra zware belemmering: zij kunnen zichzelf nog niet in een werkomgeving plaatsen en hebben daardoor geen enkele indruk van wat ze een werkgever zouden kunnen bieden. Eén van de vrouwen omschrijft dit als een spiraal van negatieve gedachten en emoties: *'het niet werken voelt als een last. Een last die, hoe ouder ik word, steeds zwaarder wordt'.*

Anderen willen juist niet werken, omdat ze bang zijn in een professionele werkomgeving hun zelfvertrouwen te verliezen. Ze zijn bang dan geconfronteerd te worden met vaardigheden die ze niet beheersen of met hun verouderde kennis. Vooral voor de wat oudere vrouwen is dit een argument om niet te willen herintreden:

*'Je bent blijven hangen. Als je nu weer moet gaan werken dan moet je weer bijleren. Dat geeft je toch het gevoel dat je niet genoeg kan. En dan zit je tussen al die jonge mensen, dat is niks.'*

### **Onzekerheid in de sollicitatiefase**

De onzekerheid – in welke vorm dan ook – speelt vooral op tijdens de sollicitatiefase. Bij het zoeken naar werk moeten de vrouwen zich immers presenteren en van hun beste kant laten zien. Hier zien veel vrouwen tegenop. Het is frappant dat, wanneer dit ter sprake komt, ook vaak een hele praktische belemmering genoemd wordt: de vrouwen willen zich niet anders voordoen dan ze zijn. Ze vinden het veel gedoe om voor een sollicitatiegesprek zich te moeten opdoffen. Onder het mom van 'ze moeten me maar nemen zoals ik ben' ge-



ven meerdere vrouwen aan zich niet speciaal te willen kleden of opmaken wanneer ze zich als potentiële werknemer gaan presenteren.

Ook voor de vrouwen die al een kleine baan hebben blijft dit een belemmering. Sommigen van hen zouden best wat meer willen werken (bij een andere werkgever), maar ze zien op tegen het sollicitatieproces:

*'Solliciteren is vervelend, je moet jezelf weer verkopen. Dan denk je: ik heb al zoveel gewerkt, zoveel gedaan, dan moet je daar nog vragen of je er mag werken.'*

Voor deze vrouwen is het solliciteren een grote inspanning die weinig extra resultaat heeft: ze hebben immers al een baan en doen daarom al mee aan het arbeidsproces. Het wisselen van baan om meer uren te gaan werken is voor hen daarom een extra grote drempel:

*'Als ik kan stap ik zo over. Maar ik vind het te veel werk, brieven schrijven en een cv,'* zegt een vrouw die iedere ochtend een paar uur werkt als postbezorger.

Ook hier geldt bovendien dat de angst voor het onbekende groot is. Het is voor de vrouwen veiliger om zich te bepalen tot de omgeving waarmee ze bekend zijn: hun huidige baan. Eén van de deelnemers, een vrouw van midden veertig die twee dagen in een schoenwinkel werkt, drukt het zo uit: *'Je weet wat je achterlaat, maar niet wat je er voor terugkrijgt.'*

## **Werkinhoud**

### ■ *Nederlandse vrouwen: hoge eisen*

De vrouwen stellen hoge eisen aan een eventuele baan: het moet leuk werk zijn, met leuke collega's. Ze verwachten zelf echter niet dat ze echt leuk of uitdagend werk kunnen krijgen. Ze hebben immers geen diploma's of slechts lage diploma's. De banen die wel beschikbaar zijn op hun opleidingsniveau ambiëren ze niet altijd. Hoewel een deel van de vrouwen graag in de zorg aan de slag zou willen, is niet iedereen hierin geïnteresseerd. Het beeld dat de vrouwen hebben van de zorg wordt verder uitgewerkt in §8.6.

### ■ *Marokkaanse vrouwen: ondergekwalificeerd*

Voor de Marokkaanse vrouwen geldt dat zij zijn opgeleid op een niveau dat (ver) onder hun kunnen ligt. Dat zij geen hoger onderwijs hebben gevolgd komt deels door hun soms matige taalbeheersing, maar kan deels ook te maken hebben met de culturele achtergrond, waarbij doorleren tot 10 jaar terug nog niet altijd werd gestimuleerd. Anderen zijn uit het onderwijs uitgestroomd voordat ze hun maximale niveau hebben gehaald. Voor deze vrouwen geldt dus sterk dat ze ondergekwalificeerd zijn voor het werk dat ze zouden kunnen en willen doen.

### ■ *Werken is moeten*

De vrouwen verwachten dus dat hun kansen klein zijn om een baan te vinden die leuk is, goed verdient en die qua werktijden en voorwaarden past bij hun wensen en eisen. Ze associëren werk daardoor met 'moeten'. Werk is voor hen iets negatiefs, want je moet er dingen doen die je eigenlijk niet leuk vindt. Werk draagt volgens deze vrouwen dan ook niet bij aan zelfontwikkeling en zelfvertrouwen, maar heeft eerder een negatief effect op de eigenwaarde.

## Opleiding

Zowel de allochtone als autochtone vrouwen zien op tegen het volgen van een opleiding. Een (direct aan het werk gerelateerde) cursus volgen is meestal geen bezwaar, maar het idee van een studie of een langere opleiding is voor deze vrouwen wel een heikel punt. Vrouwen met kinderen zien de combinatie studeren-zorgen niet zitten, maar ook vrouwen zonder (kleine) kinderen zien op tegen een (lange) periode van studeren.

*'Ik wil niet eerst moeten studeren voor ik ga werken. Ik heb het al best druk. Als ik steeds eigenlijk moet leren terwijl ik met de kinderen thuis ben, dat is vervelend,'* legt een Marokkaanse vrouw, met drie kinderen in basisschoolleeftijd, uit.

## Geen tijd meer voor interesses

Opvallend veel vrouwen hebben een dagvulling gevonden waarmee ze invulling en structuur geven aan hun dagen. Zowel de autochtone als de Marokkaanse vrouwen hebben hobby's of doen allerlei soorten vrijwilligerswerk: veel van hen zijn overblijf- of voorleesmoeder op een school (ook als ze zelf geen kinderen hebben), of ze verrichten hand- en spandiensten voor ouderen in de buurt of in een lokaal verzorgingstehuis.

De vrouwen verwachten dat een betaalde baan hen zal belemmeren om hier hun tijd aan te besteden. Dat is een grote drempel voor ze, omdat ze de taken die ze als vrijwilliger uitvoeren vaak erg leuk werk vinden. Aan deze functies kunnen ze bovendien hun eigen eisen opleggen, wanneer het gaat om de omvang van de functie en de taken die ze precies uitvoeren.

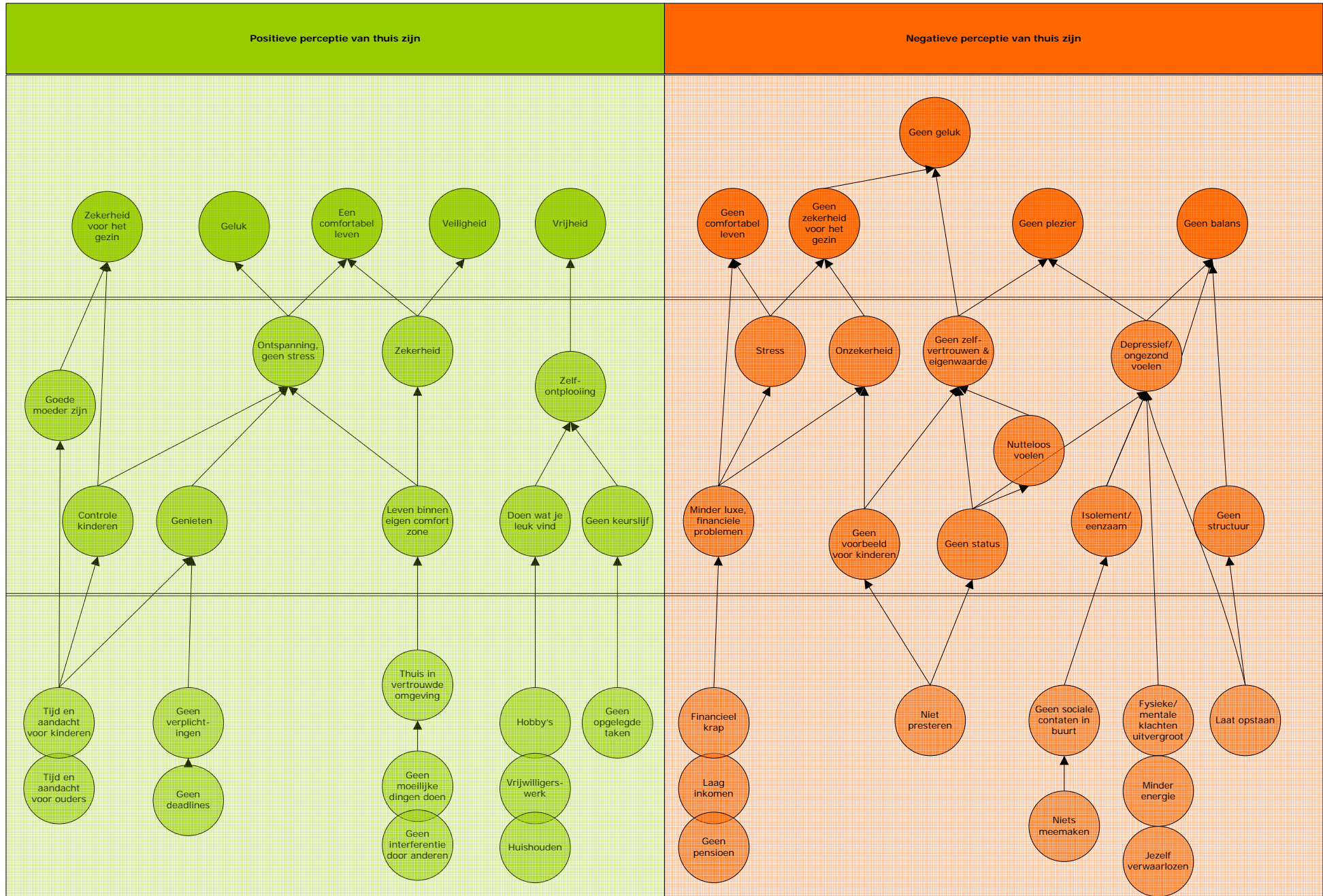
*'Als ik geen betaald werk kan krijgen dat in mijn leven past, dan werk ik wel vrijwillig',* zegt één van de Marokkaanse vrouwen. Ze is 44, heeft vier kinderen en is overblijfmoeder en vrijwilliger in het buurthuis. *'Door mijn leeftijd kan ik geen leuk werk vinden. Maar ik kan niet thuis blijven, ik wil bezig zijn. Anders voel ik me geïsoleerd'.* Sinds ze haar vrijwilligersbanen heeft, zoekt ze niet meer actief naar werk.

Wanneer de vrouwen vrijwilligerswerk of hobby's moeten stopzetten wanneer ze beginnen met een betaalde baan, zien ze dit als negatief effect van werken. Ze weten immers al hoe en in welke mate hun hobby of vrijwilligerswerk bijdraagt aan hun persoonlijke ontwikkeling. Of werk ook een gelijke bijdrage kan leveren, is nog onduidelijk en hangt sterk af van de werkhoud. Daarom draagt werk volgens deze vrouwen *niet* bij aan zelfontplooiing, maar bestaat er eerder het risico dat er juist *minder* ruimte is voor persoonlijke ontwikkeling.

Dit is een verrassende bevinding. In beleid gericht op re-integratie of sociale activering wordt vrijwilligerswerk doorgaans gezien als een belangrijke stap richting werk. Wie regelmatig onbetaald werk verricht, met minimaal één keer per week contact met anderen, staat in de filosofie van de participatieladder op korte afstand van betaald werk. De laagopgeleide vrouwen in de focusgroepen geven echter aan dat vrijwilligerswerk juist ook omgekeerd kan werken. Zij ontkrachten de idee dat onbetaald werk een opstap is naar betaald werk, maar geven juist aan dat onbetaald werk zoveel voldoening en vervulling kan geven, dat de urgentie om ander (betaald) werk te zoeken juist afneemt. Kortom: voor een deel van de groep laagopgeleide vrouwen gaat de gangbare vooronderstelling over vrijwilligerswerk als stap tussen sociaal isolement en een betaalde baan niet op.

### **8.3 Het beeld van thuis zijn**

In de gesprekken met niet-werkende vrouwen is ook ingegaan op hun beeld van 'thuis zijn'. Ook hier geldt dat de vrouwen daar zowel positieve als negatieve associaties bij hadden. In de figuur op de volgende pagina zijn de redeneringen en argumenten van niet-werkende vrouwen die gaan over 'thuis zijn' (positief en negatief) visueel weergegeven. De daar weergegeven verbanden worden in de hierna volgende paragrafen beschreven en toegelicht.



### 8.3.1 Een positieve perceptie van thuis zijn

#### Tijd voor het gezin

Voor de vrouwen die een gezin met kinderen hebben, is het belangrijkste positieve aspect aan thuis zijn dat ze alle tijd en aandacht beschikbaar hebben voor de kinderen. Voor een aantal vrouwen is dat ook een bewuste keuze: zij zijn thuis gebleven nadat de kinderen zijn geboren.

*'Het gezin is het belangrijkste. Nu ben ik thuis om te helpen met huiswerk, voor ze te zorgen als ze ziek zijn. Dat vind ik heerlijk,'* vertelt een vrouw van rond de vijftig. Ze is getrouwd, en heeft twee kinderen die naar de middelbare school gaan. Een andere vrouw, met vier thuiswonende tieners, vult aan: *'Ik heb er zelf voor gekozen. Ik wil dat de kinderen hun verhaal kwijt kunnen. Ik ben echt een huismoeder. Ik vind het heerlijk.'*

Dat de vrouwen tijd beschikbaar hebben om voor de kinderen te zorgen geeft ze het gevoel een goede moeder te zijn. Als er problemen zijn, kunnen ze meteen helpen. Voor de vrouwen geeft dat een gevoel van zekerheid en stabiliteit.

De tijd voor het gezin levert de vrouwen ook direct iets positiefs op: ze vinden het prettig. De vrouwen maken een sterke associatie tussen *thuis zijn* en *genieten van de kinderen*. Veel van de niet-werkende vrouwen halen naar eigen zeggen een belangrijk deel van hun geluksgevoel uit (de zorg voor) hun gezin.

#### Tijd voor het huishouden

Zowel de autochtone als allochtone vrouwen hebben een vrij traditioneel beeld over de taakverdeling met hun partner. De man is volgens veel vrouwen eerstverantwoordelijk voor het inkomen en de vrouw voor het huishouden. Deze traditionele taakverdeling is voor de vrouwen een reden om geen deel te nemen aan de arbeidsmarkt.

De achterliggende inkleuring van de opvattingen verschilt echter tussen allochtone en autochtone vrouwen. Naar hun eigen beleving is voor Nederlandse vrouwen de traditionele taakverdeling vaker een eigen keuze: ze hebben deze taakverdeling ooit zo met hun partner afgesproken. Deze keuze lijkt wel vrij star te zijn, wanneer de rollen eenmaal verdeeld zijn worden ze niet zo makkelijk meer herschikt.

*'Sinds een half jaar is mijn man zijn baan kwijt,'* vertelt een Nederlandse vrouw van begin dertig. Ze heeft drie kinderen, één peuter en twee kinderen in basisschoolleeftijd. *'Nu is het financieel wel heel moeilijk. Maar mijn man solliciteert niet, hij wil liever thuis zijn. En ik ga nu ook geen baan zoeken. Hij moet eerst weer werken, want hij zou verdienen.'*

Ook de Marokkaanse vrouwen zeggen vrijwel allemaal dat zij verantwoordelijk zijn voor het huishouden en de zorg voor de kinderen. Dit lijkt echter minder een bewuste keuze te zijn, maar vaker een rolverdeling die tot stand is gekomen 'omdat het zo hoort'. Nog meer dan voor Nederlandse vrouwen werkt het rolpatroon als een belemmerende factor voor de arbeidsparticipatie. Hoewel de Marokkaanse vrouwen die wij hebben gesproken allemaal wel de *wil* hadden om te gaan werken, stond het traditionele rolpatroon het verwezenlijken van deze wens op twee manieren in de weg:

- De vrouwen geven aan te willen werken in een werkomgeving met overwegend vrouwelijke collega's. De vrouwen zijn niet expliciet over de rol die hun partner speelt in de

achtergrond van deze wens, maar uit verschillende opmerkingen is af te leiden dat hun echtgenoot hierin wel een sturende factor is.

- *'Vrouwen zijn verantwoordelijk voor het huishouden'* zegt één van de Marokkaanse vrouwen. *'Ik zal dus nooit van 9 tot 5 kunnen werken, want ik moet ook nog schoonmaken, en boodschappen doen, en op tijd klaar zijn met koken'*. Hiermee vat ze de tweede belemmering voor arbeidsparticipatie samen: de vrouwen willen wel werken, maar hebben daarvoor overdag hooguit 4 tot 5 uur beschikbaar, onder schooltijd.

### **Geen verplichtingen**

Vooral voor de werkende vrouwen betekent thuis zijn ook: geen verplichtingen. Eén van de werkende vrouwen verwoordt dat als volgt:

*'Ik ben moe na mijn werk, dan kan ik niet meer doen wat ik wil. Terwijl thuis alles fijn is: daar kan ik mijn hobby's doen en vrienden ontmoeten.'*

De niet-werkende vrouwen waarderen deze vrijheid ook aan het thuis-zijn. Het geeft hen ontspanning dat ze zich niet aan allerlei afspraken hoeven te houden, maar vrij zijn in hun doen en laten. Ook dit betekent: meer genieten van het leven en de ruimte hebben om een ontspannen leven te leiden met weinig stress.

### **Een veilige omgeving**

Hoewel het in de gesprekken vaak impliciet blijft, is het voor veel vrouwen ook belangrijk om in de vertrouwde omgeving te kunnen blijven. De vrouwen zijn bang voor het onbekende: de collega's die ze kunnen krijgen, ingewikkelde apparatuur waar ze misschien mee moeten werken of taken die ze nog nooit hebben gedaan.

Dit hangt nauw samen met het gevoel van onzekerheid dat veel vrouwen hebben. De vrouwen willen het liefst de dingen blijven doen die ze kunnen. Ze zijn in hun huidige leven ook gewend om veel beslissingen alleen te kunnen maken. Hoewel er vaak een partner is, mengt die zich meestal niet of nauwelijks in de keuzes die de vrouwen (dagelijks) maken. De vrouwen kunnen thuis dus leven binnen hun eigen comfort zone. Dat geeft ze zekerheid: ze weten hoe de dag zal lopen en waar ze tegenaan kunnen lopen. Dat geeft hen een gevoel van veiligheid. *'Je weet nou wat je hebt'*, antwoordt één van de oudere niet-werkende vrouwen op de vraag wat het nou is dat haar tegenhoudt om te gaan werken: *'maar je weet niet wat je krijgt'*.

### **Tijd voor interesses**

Het leukste aan thuis zijn is het hebben van tijd voor de eigen interesses: sporten, huisdieren verzorgen, surfen op het internet en vrijwilligerswerk doen. De dreiging deze interesses op te moeten geven noemen de vrouwen dan ook als negatief aspect aan een betaalde baan.

## **8.3.2 Een negatieve perceptie van thuis zijn**

### **Geldgebrek**

- *Noodzaak: financiële problemen*

Een deel van de niet-werkende vrouwen geeft aan thuis financiële problemen te hebben. Als er schulden zijn zorgt dat voor veel stress, in de huishouding, maar ook in de relatie met de partner en de kinderen. De vrouwen hebben er vooral moeite mee wanneer de financiële problemen ertoe leiden dat ze de kinderen dingen moeten onthouden, of wanneer

kinderen niet 'mee kunnen komen' met hun klasgenootjes. Toch vormen deze financiële problemen niet altijd een trigger om te (willen) werken.

Wanneer hier verder op werd doorgevraagd bleek dat het voor de vrouwen zelf moeilijk is om de impact van de financiële problemen af te zetten tegen hun eigen wens om thuis te blijven om voor de kinderen te zorgen. De vrouwen kunnen vanuit hun eigen situatie daar geen afgewogen keuze tussen maken. Eén van de werkende vrouwen, die zelf ook een periode werkloos is geweest, reflecteert als volgt op dit dilemma:

*'Je blijft dan thuis omdat je er voor je kinderen wilt zijn. Maar als je niet werkt geeft dat ook veel onrust en stress. Je wilt van alles, maar dat kan niet. Je moet voortdurend de eindjes aan elkaar knopen. Je kan je kinderen niet geven wat ze willen. Ik voelde me daardoor wel down.'*

#### ■ Geld voor luxe

De financiële problemen gelden niet voor alle vrouwen. Een deel van de vrouwen heeft een partner met een betaalde baan. Hoewel sommigen van hen best buitenshuis actief willen zijn, is het hebben van *betaald* werk voor hen geen absolute noodzaak. Als ze zouden werken, is dat vooral voor de financiële extraatjes: *'ik zou werken voor een extra weekje vakantie.'*

#### Afhankelijk van uitkering

Over het algemeen vinden de vrouwen het onprettig om afhankelijk te zijn van een uitkering. *'Ik wil graag gaan werken'* zegt een niet-werkende vrouw, *'want ik wil niet in de bijstand'*. Ook de werkende vrouwen willen een uitkerings situatie voorkomen:

*'Ik ben iemand die graag thuis zou willen zijn,'* zegt een alleenstaande werkende vrouw. *'Ik zou in een andere eeuw graag getrouwd willen zijn, en lekker thuis. Maar nu? Een uitkering, daar ben ik te trots voor. Ik wil niet de maatschappij voor mij op laten draaien.'*

Toch zijn er ook vrouwen die er weinig moeite mee hebben om afhankelijk te zijn van een uitkering. Dit zijn vaak de vrouwen die een roerige tijd achter de rug hebben: zij hebben bijvoorbeeld net een scheiding of een periode van ziekte doorstaan. Het hebben van 'rust' in het eigen leven vinden zij belangrijker dan het verdienen van een eigen inkomen:

*'Geld is niet zo belangrijk als een lekker leven. Nu ben ik thuis, dat gaat goed. En als ik drie dagen ga werken, verdien ik niet veel meer dan wat ik nu binnenkrijg. Dus dan blijf ik wel in de bijstand.'*

#### Geleefd/gebruikt worden

Veel niet-werkende vrouwen geven aan dat zij het gevoel hebben 'gebruikt' te worden door hun omgeving. Andere ouders gebruiken hen bijvoorbeeld als opvangadres voor kinderen, in de vakanties of na schooltijd. Een vrouw met twee kinderen in de basisschoolleeftijd vertelt over hoe dat gaat in haar buurt:

*'Ik woon in een Vinexwijk, daar werkt iedereen. En als er dan een studiemiddag is op school, heb je altijd ouders die dan weer bij mij aankloppen. En dan zit ik weer met een huis vol kinderen de hele middag. Dat is niet altijd leuk.'*

Ook wanneer er zorg nodig is voor bijvoorbeeld ouders, komt het leeuwendeel van deze taken vaak terecht bij de niet-werkende vrouwen. Eén van de autochtone niet-werkende vrouwen met oudere kinderen vertelt hierover:

*'Als er iets voor mijn ouders gedaan moet worden, komt het altijd op mij neer. Dan zegt mijn broer: ach, die is toch thuis, die doet dat wel. Dat vind ik wel frustrerend, daar word ik boos om.'*

### **Perceptie door anderen**

#### ■ *Omgeving*

De vrouwen missen vaak het gevoel iets concreets gepresteerd te hebben op een dag. Dat geeft ze het gevoel dat ze niet nuttig zijn geweest. Vooral voor de vrouwen die geen (thuiswonende) kinderen meer hebben, betekent het niet-werken ook dat ze geen status hebben. In contacten met anderen hebben ze het gevoel weinig interessants te hebben om over te praten.

Verschillende vrouwen zeggen het gevoel te hebben dat anderen hen 'dom' of 'lui' vinden omdat ze niet werken: *'Ik denk dat je als niet-werkende moeder door werkende moeders wel wordt gezien als dom'*. Dat maakt dat de vrouwen zich nutteloos voelen. Het is een afbreuk op hun eigenwaarde.

Ook de vrouwen met gezondheidsproblemen refereren aan hun moeite met de perceptie van anderen. Wanneer ze hun associaties met 'thuis zijn' opnoemen, valt zelfs enkele malen het woord 'schaamte'.

*'Als je afgekeurd wordt dan voel je je zo'n nietsnut',* zegt een vrouw die vroeger als grondstewardess heeft gewerkt, maar die nu na een herseninfarct thuis is. *'Je voelt je zo naar als iedereen naar je kijkt van 'waarom werkt die niet?'* *Het gaat zachtjes aan nu wel beter, maar ik ben nog lang niet toe aan werken.'*

#### ■ *Eigen gezin*

Voor veel vrouwen speelt hierbij niet alleen de mening van de 'buitenwereld' een rol, maar de vrouwen met oudere kinderen denken ook na over de invloed die hun thuis-zijn heeft op de opvattingen van hun eigen kinderen. Voor één van de Marokkaanse vrouwen, een vrouw van eind dertig met drie tieners thuis, is dit een argument om vrijwilligerswerk te doen:

*'Ik wil een goed voorbeeld geven voor mijn kinderen. Als mijn zoon me op de bank ziet zitten, denkt hij misschien: die heeft het makkelijk! Dan wil hij ook thuis niks zitten doen. Dus ik zorg dat ik steeds bezig ben. Zo geef ik dat als norm mee aan de kinderen.'*

### **Geen sociale contacten**

De vrouwen zijn vaak de enigen in de buurt zonder sociale contacten. Ze hebben het gevoel dat ze niets meemaken. Verschillende vrouwen geven aan dat het niet-werken betekent dat ze langzamerhand in een isolement raken.

*'Waar ik woon werkt iedereen. Al mijn burens. Er is nergens iemand thuis. Bij iemand even op de koffie gaan? Dat lukt niet.'*

Door het gebrek aan sociaal contact voelen ze zich down en verliezen ze het plezier in hun dagen.



## 8.4 Een positief of negatief beeld

In onderstaand overzicht is samengevat welke abstracte waarden vrouwen willen bereiken door wel of niet te werken. Deze eindwaarden zijn ook terug te vinden in de bovenste velden van de figuren op pagina 74 en 84. Vrouwen die *wel* willen werken, denken bijvoorbeeld dat werk bijdraagt aan een comfortabel leven, zekerheid voor het gezin en vrijheid.

**Tabel 8.1** Waarden die vrouwen denken te bereiken met werk of thuis zijn

<b>Wel werken – positief</b>	<b>Wel werken – negatief</b>
Comfortabel leven	Geen comfortabel leven
Zekerheid voor het gezin	Geen zekerheid voor het gezin
Vrijheid	Geen vrijheid
Een stimulerend leven	Geen stimulerend leven
Balans tussen zelf en gezin	Geen balans tussen zelf en gezin
Verbondenheid, plezier	Geen verbondenheid, geen plezier
<b>Niet werken – negatief</b>	<b>Niet werken – positief</b>
Geen comfortabel leven	Zekerheid voor het gezin
Geen zekerheid voor het gezin	Geluk
Geen geluk	Comfortabel leven
Geen plezier	Veiligheid
Geen balans	Vrijheid

Bron: *Research voor Beleid, 2011*

Dat zelfs vrouwen waarvoor het vinden van betaald werk een (financiële) noodzaak lijkt geen actie ondernemen om werk te vinden, is voor buitenstaanders vaak moeilijk te begrijpen. Dit overzicht kan helpen hier een verklaring voor te vinden.

### Overeenkomsten

Uit dit overzicht blijkt dat er, op het hoogste abstractieniveau, veel overeenkomsten zijn in wat werken of niet-werken uiteindelijk betekent voor de laagopgeleide vrouwen. Wanneer we de denkredeneringen van de vrouwen beschouwen, wordt duidelijk dat er voor beide keuzes gelijkwaardige argumenten te geven zijn. Deze argumenten zijn, vanuit het oogpunt van de vrouwen bekeken, allemaal even steekhoudend en leiden tot dezelfde of vergelijkbare waarden (zoals: een comfortabel leven, vrijheid of balans). Wanneer het gaat om het maken van een keuze voor werk of thuisblijven betekent dit dat het voor niet-werkende vrouwen moeilijk is om in te zien wat een verandering van hun situatie voor meerwaarde kan opleveren.

### Variatie tussen vrouwen

Of een vrouw wel of niet de beslissing zal nemen om te beginnen met werken zal daarom niet zozeer afhangen van de (nieuwe) argumenten die zij krijgt aangedragen om een bepaalde stap te zetten. Deze afwegingen van vrouwen zullen ook samenhangen met het *gevoel* dat de individuele vrouw heeft bij werken en de *ervaringen* die ze ermee heeft opgedaan. Wat deze gevoelens en ervaringen zijn worden grotendeels bepaald door contextuele factoren, zoals sociaal milieu, opvoeding, leeftijd en gezondheid.

Ook karakter speelt echter een belangrijke rol: het *type* vrouw (zie hoofdstuk 7), de levensvisie en eigen mentaliteit moeten niet worden onderschat.

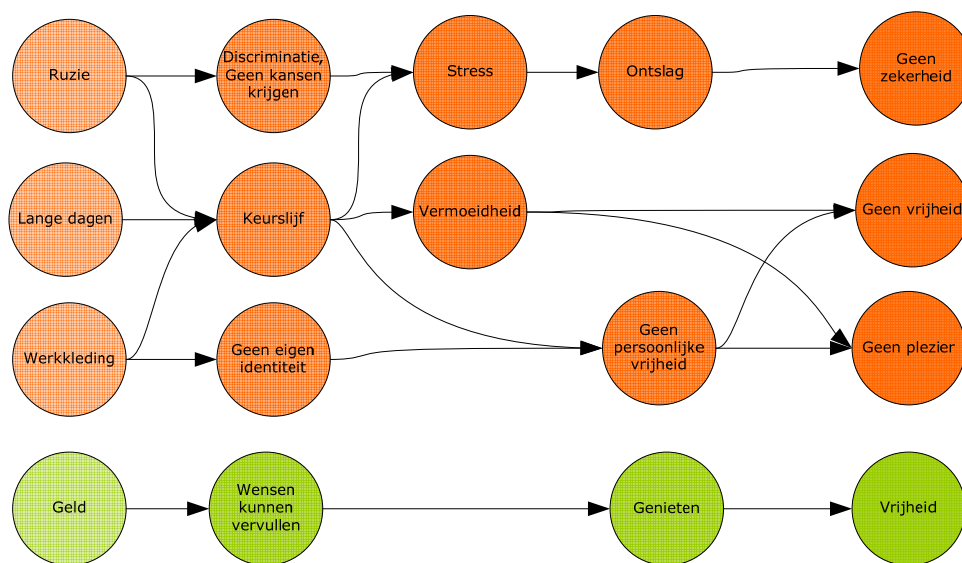
## 8.5 Het beeld van werken bij niet-werkende vrouwen: verschillen tussen groepen vrouwen

Uit de bespreking van de associaties die vrouwen hebben met werken en thuis zijn blijkt al dat de associaties die vrouwen hebben met werken en thuis zijn ook per groep vrouwen sterk kunnen verschillen. Zo denken vrouwen met gezondheidsproblemen anders over werk dan vrouwen met een kleine baan, en hebben jonge meiden andere associaties bij thuis zijn dan vrouwen van eind 40. In deze bespreken we de associaties van twee specifieke groepen: de jonge meiden en de vrouwen met gezondheidsproblemen.

### 8.5.1 Jonge niet-werkende vrouwen

De redeneerregels zoals weergegeven op pagina 74 en 84 gelden in grote mate ook voor de jonge vrouwen<sup>1</sup>. Naast deze positieve en negatieve associaties bij werken noemen de jonge vrouwen echter ook enkele specifieke associaties. Deze zijn weergegeven in onderstaande figuur.

**Figuur 8.2** Jonge niet-werkende vrouwen: het beeld van werken



Bron: Research voor Beleid, 2011.

#### Positieve associaties

Allereerst: de jonge vrouwen noemen overwegend negatieve associaties bij 'werk'. Pas wanneer hier meermalen expliciet naar wordt gevraagd noemen ze ook enkele positieve associaties, waarbij 'geld' met stip op nummer één staat.

Wanneer ze vertellen over hun werkervaring blijken de jonge vrouwen overigens wel degelijk enkele positieve associaties met werk te hebben. Zo vond één van de meisjes het werk

<sup>1</sup> Deelnemers aan de focusgroep waren tussen de 18 en 21 jaar oud. Zie bijlage 2.

in de thuiszorg leuk, omdat dit haar het gevoel gaf dat ze andere mensen goed kon helpen. Andere meiden noemen: werk geeft voldoening en ontspanning.

### **Negatieve associaties**

De jonge meiden hebben overwegend negatieve associaties bij werk. Dit komt veelal door het type werkervaring dat de meiden hebben opgedaan. De meiden hebben gewerkt in de horeca, in een callcenter, in de detailhandel, bij bouwmarkten of in de kassen. Over het algemeen zijn dit omgevingen waar vooral het credo 'hard werken, niet zeuren' geldt, en waarbij slecht werkgeverschap meermalen lijkt voor te komen.

De meiden associëren werk vooral met verplichtingen (lange dagen, werkkleding) en met onenigheid. Begrippen die worden genoemd zijn 'ruzie', 'discriminatie' en 'vechten'. Die conflicten hebben soms te maken met slecht leiderschap. Zo vertelt één van de meisjes: *'mijn baas kon niet tegen stress. Als het niet goed ging reageerde hij alles op ons af. Dan gooide hij met spullen, enzo.'*

Meermalen hangt de negatieve sfeer echter ook samen met een gebrek aan werknemersvaardigheden. De meiden weten soms moeilijk de grenzen te bepalen van wat een werknemer wel en niet 'doet' op het werk. Zo zegt één van de meiden, die achter de kassa van een supermarkt werkte:

*'Ze mochten mij gewoon niet. Ze wilden me eruit hebben. Kijk ik doe niks verkeerd. Ze hadden daar van die stomme kleren die je dan aan moest. En ik deed alleen wat knoopjes van dat bloesje open, weetje wel. En mijn haar los, maar dat mocht ook niet. En kijk, als mensen daar dan wat over zeggen, dan hebben ze ruzie.'*

Over het algemeen hebben de jonge vrouwen moeite met het accepteren van een hiërarchische positie, en gaan daar snel tegenin.

## **8.5.2 Vrouwen met gezondheidsproblemen**

### **Lichamelijke klachten**

Er zijn twee focusgroepen gehouden met vrouwen die hebben aangegeven dat hun gezondheidsproblemen de belangrijkste reden vormde om niet te werken. In de andere focusgroepen was dit juist een uitsluitingcriterium: vrouwen mochten niet (recent) afgekeurd zijn. Opvallend genoeg melden toch veel vrouwen lichamelijke klachten. Deze klachten waren voor de vrouwen ook een reden om niet te werken – hoewel niet altijd de belangrijkste. Het gaat dan niet alleen om (zichtbare) aandoeningen of ziektes. De ernst van de belemmeringen die tijdens de focusgroepen aan de orde zijn geweest varieert van diabetes en rug- of nekklachten tot borstkanker of psychische stoornissen.

Hoewel we daar in dit onderzoek geen zicht op hebben gekregen, zijn er aanwijzingen dat gezondheidsklachten voor niet-werkende vrouwen zwaarder wegen dan voor werkende vrouwen. Uit onderzoek van Keuzenkamp & Keizer (2011) bleek dat vrouwen die niet werken zich meer beperkt voelen door hun aandoening dan vrouwen die wel werken. Omdat de wijze waarop de vrouwen zelf hun gezondheid en beperkingen ervaren heel persoonlijk is,

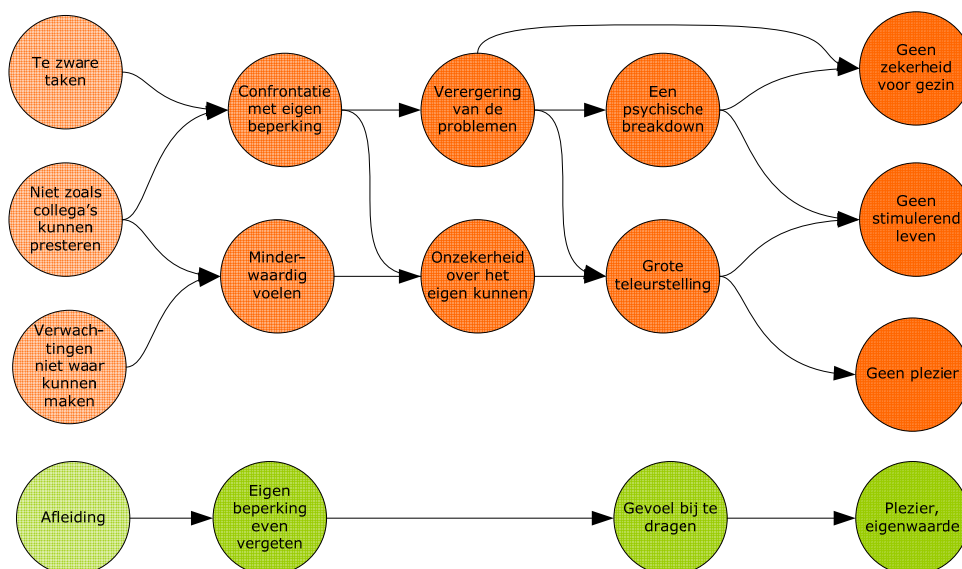
laten ze zich niet overtuigen wanneer ze horen dat anderen met eenzelfde aandoening toch (met enige aanpassingen) arbeidsproductief kunnen zijn<sup>1</sup>.

Hoewel deze belemmering voor sommige vrouwen de hoofdreden is dat ze niet werken, zijn gezondheidsproblemen voor andere vrouwen vooral een additionele belemmering. Zij willen bijvoorbeeld thuis zijn bij de kinderen of weten niet in wat voor branche ze aan de slag zouden willen – en hun gezondheid vormt een extra reden om (nog) niet op zoek naar werk te gaan. De onderstaande alinea's hebben uitsluitend betrekking op die vrouwen waarvoor de gezondheid de belangrijkste belemmering tot werk vormde.

### Het beeld van werken: vrouwen met gezondheidsproblemen

De specifieke redeneringen die vrouwen met gezondheidsproblemen volgen hebben vrijwel allemaal direct te maken met de hun ziekteproces. De redeneringen die voor deze vrouwen gelden – aanvullend aan die op pagina 74 en 84, zijn weergegeven in figuur 8.3.

**Figuur 8.3** Vrouwen met gezondheidsproblemen: het beeld van werken



Bron: Research voor Beleid, 2011.

### Positieve associaties met werk

Werk heeft voor vrouwen met gezondheidsproblemen diverse positieve associaties. Net als de andere groepen niet-werkende vrouwen noemen zij het belang van sociale contacten, structuur in het dagelijks leven en de wens 'nuttig bezig te zijn'. Naast deze algemene positieve associaties met werk is er nog één positief beeld van werk dat onderscheidend is voor vrouwen met gezondheidsproblemen: werk kan afleiding geven voor de ziekte.

<sup>1</sup> Keuzenkamp, S. & Keizer, M. (2011). *Allochtone vrouwen en gezondheid*. SCP, Den Haag.

### *Afleiding*

Verschillende vrouwen met gezondheidsproblemen hebben in het verleden (veel) gewerkt, maar zijn door hun ziekte gestopt met werken. Zij bewaren vaak goede herinneringen aan de periode dat ze werkten, en verschillende van hen zouden ook graag weer aan de slag gaan. Eén van de vrouwen verwoordt dat als volgt:

*'Met een ander lichaam had ik nu nog steeds gewerkt. Het was mijn lust en mijn leven.'*

Deze vrouwen zoeken vaak activiteiten buitenshuis zodra dat fysiek en/of geestelijk mogelijk is. Vrijwel allemaal doen ze vrijwilligerswerk. Dat werk vervult voor hen de functie die hun baan (vroeger) ook had: afleiding van het eigen ziekteproces.

*'Je kan het gewoon niet aan om de hele dag alleen maar ziek te zijn. Je bent wel altijd ziek, maar je moet soms toch even wat anders doen.'*

### **Negatieve associaties met werk**

#### ■ *Geen tijd meer met het gezin*

Wanneer vrouwen een moeilijke periode achter de rug hebben, hechten ze zeer grote waarde aan het 'zelf kunnen zorgen' voor het gezin. Ze hebben ook heel sterk het gevoel nu 'recht' te hebben op een rustige periode met hun gezin.

*'De tijd met mijn kinderen is nu extra belangrijk geworden',* zegt één van de vrouwen. *'Vóór mijn ziekte had ik er geen probleem mee om ze naar de opvang te brengen. Maar nu vind ik de tijd die ik in elk geval met ze kan delen veel te belangrijk.'*

#### ■ *Samenwerken met collega's*

Net als verschillende andere groepen vrouwen zien ook vrouwen met gezondheidsproblemen op tegen het samenwerken met collega's. Vooral wanneer de beperkingen niet zichtbaar zijn – zoals rugklachten of snel vermoeid raken – verwachten ze problemen in de samenwerking met collega's.

*'Die kunnen soms heel hard zijn,'* vertelt een vrouw met chronisch vermoeidheidssyndroom over haar ervaringen. *'De ene dag gaat het aardig, maar de andere dag kan ik niks. Daar kunnen collega's niet goed rekening mee houden. Als je het één dag goed doet, liggen de verwachtingen voor de volgende dag meteen heel hoog.'*

En:

*'Als je gaat werken moet je het langzaam opbouwen. Maar in zo'n bedrijf heeft iedereen een eigen taak. En jij staat daar maar zo'n beetje. Dat lijkt me lastig.'*

#### ■ *Confrontatie met eigen kunnen*

*'Ik zit er wel aan te denken weer te gaan werken,'* zegt een vrouw van begin veertig. Ze is na een auto-ongeluk een tijdlang uit het arbeidsproces geweest, maar wil wel weer instromen. *'Maar dan word je iedere dag weer geconfronteerd met je beperking. Dat is wel erg naar. Je weet niet goed wat je kan en wat je niet kan.'*

Deze uitspraak illustreert de angst van veel vrouwen met gezondheidsproblemen. De vrouwen zien op tegen het combineren van een baan – met de bijbehorende verantwoordelijkheden – met een onbetrouwbaar lichaam. *'Je lichaam is zo grillig,'* zo verwoordt één van de vrouwen dit.

Naast deze confrontatie met de eigen lichamelijke (of psychische) beperkingen, hebben ook deze vrouwen te kampen met dezelfde koudwatervrees als de andere groepen niet-werkende vrouwen. Ook deze vrouwen twijfelen over hun capaciteiten en denken dat ze allerlei vaardigheden niet (meer) beheersen.

## 8.6 Het beeld van werken in de zorg

In alle focusgroepen is gevraagd naar het beeld dat de vrouwen hebben van werken in de zorg; dus zowel aan de vrouwen die in de sector werken als vrouwen die dat niet doen.

**Tabel 8.2** Het beeld van werken in de zorg

<b>Werken in de zorg gezien door vrouwen uit de zorg</b>	
Negatieve associaties	Positieve associaties
Hiërarchisch Fysiek zwaar Psychisch zwaar Afhankelijk van kwaliteit andere zorgverleners Niet alle zorg kunnen geven Weekenddiensten Werkdruk	Betekenisvol werk Sociaal werk: met mensen Nuttig werk Concreet werk Afwisselend Leerzaam werk Gezellige sfeer Goed te combineren met gezin Veel parttime functies Veel werk, dus makkelijk baan te krijgen
<b>Werken in de zorg gezien door niet-werkende vrouwen</b>	
Negatieve associaties	Positieve associaties
Fysiek zwaar Psychisch zwaar Vies werk Onderbetaald Aanvullende opleiding nodig Lange dagen	Sociaal werk: met mensen Betekenisvol

Bron: *Research voor Beleid, 2011*

### **De zorg: je ervaring bepaalt je beeld**

Voor de zorg geldt, nog meer dan voor andere sectoren: onbekend maakt onbemind. De vrouwen die al langere tijd in de zorg werken zien vooral voordelen: het werk is betekenisvol, het is nuttig en concreet. De vrouwen zijn allemaal enthousiast over hun werk. Na afloop van een dienst gaan ze met een voldaan gevoel naar huis.

*'Het is het belangrijkste dat je iets kan betekenen voor anderen. En dan geef je ze het liefste het beste wat je kan,'* zegt een vrouw die ziekenverzorgende is.

Ook andere vrouwen kennen dat gevoel: *'In de zorg ben je echt nodig. Dat geeft veel voldoening.'*

Toch zien de vrouwen die in de zorg werken ook wel nadelen. Ze hebben wel vaak het idee dat ze eigenlijk teveel hebben gedaan en te hard hebben gewerkt: het is een veeleisende

baan. De wisselende diensten brengen voordelen met zich mee, maar het vergt ook een goed planningsvermogen:

*'Omdat je onregelmatig werkt moet je vooraf nadenken wanneer je boodschappen kan doen, dat soort dingen'* zegt een vrouw die 28 uur per week werkt als verpleegkundige in een ziekenhuis.

Vrouwen die geen (werk)ervaring hebben in de zorg hebben vooral negatieve associaties met deze sector. Het 'betekenisvolle' aan het werk vinden ze nog wel positief, maar ze zien verder vooral bezwaren. De belangrijkste negatieve associaties bespreken we hieronder.

### **Negatieve associaties bij in de zorg**

#### ■ *Veeleisend werk*

Werken in de zorg is volgens de vrouwen vooral fysiek en psychisch zwaar werk. Werk dat je niet los laat, je kan niet 'de deur achter je dichtdoen en klaar'. De vrouwen – die toch vaak al een laag zelfbeeld hebben en onzeker zijn, denken dat ze zulk zwaar werk niet aankunnen. Voor het lichamenlijk zware geldt bovendien dat veel vrouwen er ook geen zin in hebben om zulk vermoeiend werk te gaan doen.

*'Ik zou emotioneel te veel betrokken zijn. Dan neem je het mee naar huis hè,'* zegt een vrouw, die zelf in de schoonmaaksector werkt en dus ook een lichamenlijk zware baan heeft. Zij wordt bijgevallen door een andere vrouw, die één dag per week op de markt werkt. *'Al die mensen zitten om een praatje verlegen, en die verhalen blijven dan maar malen in je hoofd. Ik kan niet zo geestelijk sterk zijn.'*

En:

*'Dat is echt niks voor mij,'* zegt een meisje van 17. *'Een praatje maken met die mensen is misschien nog wel wat. Maar stel dan dat ze de volgende dag dood gaan. Dat is echt naar, dat is me veel te emotioneel.'*

#### ■ *Vies werk*

*'Ik kan niet tegen poep van bejaarden.'*  
*'Het is mensonterend, dat kan ik niet aanzien hoor',*

En:

*'Als ik bloed zie val ik flauw'*

Vrouwen hebben veel moeite met het idee dat ze vieze handen moeten maken. Veel negatieve associaties gaan over het fysieke, wat plastische karakter van het werk. Om zich daar toe te zetten moeten ze over hun eigen grenzen heen. Dat is voor veel vrouwen een hele stap.

Een vrouw van midden veertig:

*'Ik wil niet met oudere mensen werken. Misschien met kinderen, dat lijkt me nog wel wat. Maar tehuizen enzo, dat trekt me niet. Ik kan trouwens ook niet tegen bloed, dan word ik kotsmisselijk.'*

De vrouwen die al in de zorg werken hebben daar geen moeite (meer) mee, maar zien wel in dat dit een bezwaar is voor anderen. Potentiële collega's zouden zij de eerste weken ook nog niet laten wassen of verschonen; 'laat ze eerst maar even rondkijken op bij wat lichtere taken.'

■ *Onderbetaald*

Het gros van de niet-werkende vrouwen denkt dat de sector, zeker gezien het werk dat je moet doen, veel te weinig betaalt. Opvallend genoeg hoor je de zusters, alfahulpen en kraamverzorgsters daar zelf helemaal niet over. Enerzijds is dat omdat zij hun bevrediging uit andere aspecten halen, anderzijds omdat zij via nacht- en weekenddiensten toch een redelijk salaris binnenkrijgen.

*'Het is lichamelijk heel zwaar. Petje af hoor voor de mensen die dat kunnen. Echt goed als je in de zorg wilt werken, want ze worden ook nog ontzettend onderbetaald.'*

En:

*'Ik heb weleens in de thuiszorg gewerkt', zegt een jonge vrouw van 21. 'En het betaalt echt niet goed. Daarom zoek ik nu dus ook naar wat anders. Maar het is wel leuk werk. Dus als ik meer geld zou krijgen, dan zou ik het wel doen.'*

■ *Opleiding nodig*

*'Als je aan dat werk begint, heb je wel echt bepaalde kennis nodig. Je kan dat niet zomaar doen allemaal',* zegt een vrouw die in een kleine baan op een sportschool werkt.

Een belangrijke drempel voor het werken in de zorg is de specialisatie die nodig is om op enig niveau te kunnen werken. Wanneer je in de zorg meer dan simpele klussen wil doen, zul je als vrouw moeten bijscholen. En werken en studeren tegelijkertijd, daar zien de vrouwen tegenop.



## 9 Aan het werk gaan

Nu we een algemeen beeld hebben gekregen van hoe laagopgeleide vrouwen denken over *werken* en *thuisblijven*, gaan we in dit hoofdstuk nader in op hun diepere beweegredenen. In §9.1 gaan we eerst in op het belang en het nut van kennis over deze belemmeringen en motieven. In §9.2 en §9.3 zoeken we naar inzicht in de belangrijkste belemmeringen en motieven van niet-werkende vrouwen. §9.4 bespreekt de belemmeringen van enkele specifieke doelgroepen.

### 9.1 Inzicht in belemmeringen en motieven

#### Geen grip op de toekomst

Wanneer we de verhalen van de niet-werkende laagopgeleide vrouwen overzien, valt op dat veel niet-werkende vrouwen geen grip op hun eigen toekomst denken te hebben. Ze hebben niet het gevoel hebben dat zij zelf de toekomst in de hand hebben, en laten het verloop van hun leven in grote mate bepalen door hun externe omgeving. Dit wordt ook wel een externe *locus of control* genoemd. Van de niet-werkende vrouwen die aan de focusgroepen hebben deelgenomen zouden er hooguit twee of drie uit eigen beweging hebben gezegd te *willen of kunnen* werken. Kortom: vrijwel alle vrouwen behoren tot de 85% die bij de Enquête Beroepsbevolking (zie hoofdstuk 7) aangeeft *niet* te willen of kunnen werken.

Wanneer tijdens de focusgroepen op de motivatie van de vrouwen wordt doorgevraagd, kantelt dit beeld. Nadat de vrouwen via oefeningen is gevraagd hun associaties met werken te benoemen, blijkt dat de meerderheid van hen toch wel enthousiast te maken is voor een leuke, passende baan. En opvallend genoeg konden veel vrouwen, wanneer ze daar wat moeite voor deden, redelijk omschrijven hoe zo'n ideale baan eruit zou zien. Als die baan hen op een presenteerblaadje aangeboden zou worden, leken de vrouwen ook nog wel over te halen om aan de slag te gaan. Kortom: de vrouwen willen vaak wel werken, maar niet *zoeken naar werk*. De stap om zelf op zoek te gaan naar werk zetten ze dus niet. Waarom niet? Wat houdt hen tegen?

#### Beslissen vanuit gevoel

De eerste gevoelens die opkomen wanneer iemand wordt geconfronteerd met een keuze zijn van grote invloed op het daarop volgende redeneer- en beslisproces. Het bewuste proces van besluitvorming (over bijvoorbeeld wel of niet solliciteren) is in feite een vorm van *motivated reasoning*. Dat wil zeggen: het is een redeneerproces dat wordt beïnvloed door de wens om op een bepaalde conclusie uit te komen<sup>1</sup>. Concreet betekent dit dat vrouwen, wanneer ze nadenken over *gaan werken*, vooral gebruik maken van de redeneerregels die passen bij hun eigen gevoel. Vrouwen die een negatief *gevoel* hebben bij werk, zullen dus eerder kiezen voor de negatieve redeneerregels die gaan over werk, en de positieve redeneerregels wanneer het gaat om thuis-zijn.

---

<sup>1</sup> Tiemeijer, W.L. (2011). *Hoe mensen keuzes maken. De psychologie van de beslissing*. Amsterdam University Press, Amsterdam.

## Belang voor beleid

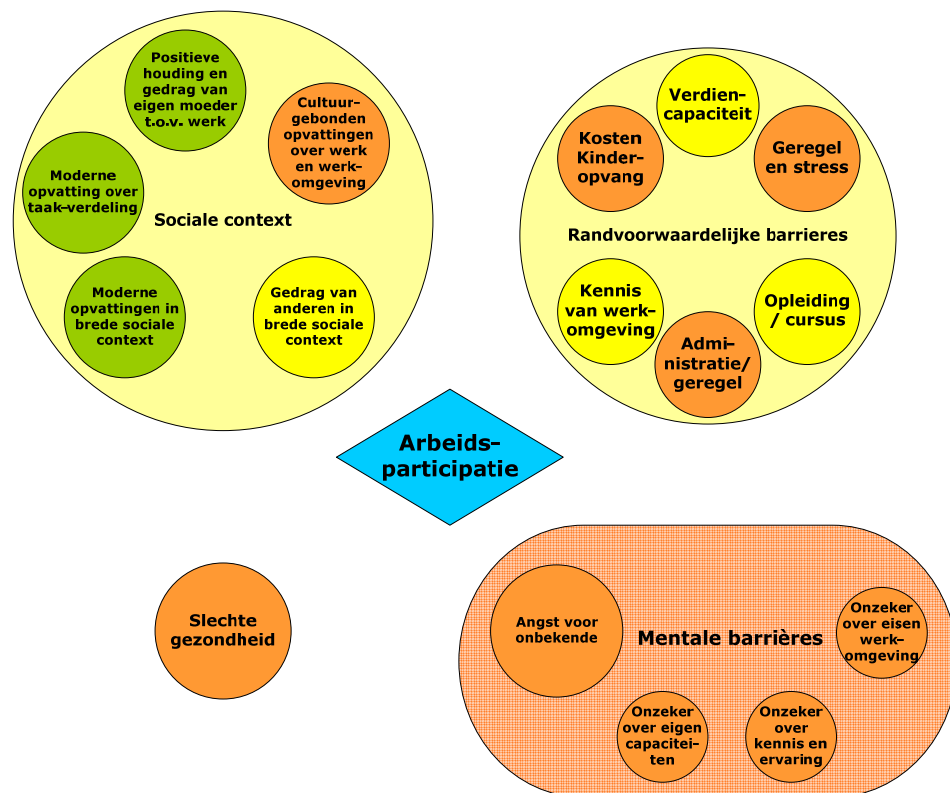
Wat betekent dit voor beleid dat zich richt op niet-werkende laagopgeleide vrouwen? Uit het voorgaande hoofdstuk is gebleken dat, wanneer het gaat om de beslissing wel of niet op zoek te gaan naar werk, vrouwen niet persé die keuze maken die voor henzelf direct het meeste *nut* heeft. Zelfs vrouwen waarvoor het evident de beste optie zou zijn om te gaan werken, bijvoorbeeld omdat ze in financiële problemen verkeren, laten zich in hun overwegingen leiden door andere argumenten.

Om inzicht te krijgen in de wijze waarop deze keuzes beïnvloed kunnen worden, is het belangrijk om meer te weten te komen over de drijfveren en belemmeringen die een rol spelen bij de keuze voor werk of thuis blijven. Daarnaast is ook een goed inzicht in contextuele factoren, zoals de rol van de omgeving en sociale normen, van belang.

## 9.2 Belemmeringen en motieven

Uit de beelden die vrouwen hebben bij werken en niet-werken en de redeneerregels die zij volgen wanneer ze deze associaties proberen te verwoorden, zijn een aantal belemmeringen en motieven te destilleren die bevorderend of remmend werken op de motivatie van vrouwen om te gaan werken. Deze invloedsfactoren zijn samengevat in onderstaande figuur. Navolgend bespreken we enkele algemene observaties die hieruit zijn af te leiden.

**Figuur 9.1** Waarom vrouwen niet werken: belemmeringen



Bron: Research voor Beleid, 2011

## 1. Mentale belemmeringen

Een groot deel van de barrières die vrouwen tegenkomen, bestaan uit mentale barrières bij het zoeken naar werk. Met name de onzekerheid van de vrouwen verdient hier speciale aandacht. De vrouwen zijn zeer onzeker, over hun eigen kunnen, over hun kansen op de arbeidsmarkt, hun wijze van presentatie bij sollicitaties – en vele andere zaken. Deze onzekerheid blokkeert de vrouwen in alle stadia die ze (zullen) moeten doorlopen om werk te vinden:

- a. *Beslissen om de eigen situatie te veranderen.* De eerste – en belangrijkste stap – is dat de vrouwen besluiten verandering te willen in hun eigen situatie. Hoewel veel vrouwen een (vaag) gevoel van onvrede hebben met hun eigen situatie, zijn zij vaak te onzeker om zelf in te grijpen. Ze voelen zich veilig in hun bekende wereld, en zien er tegenop kennis te moeten maken met een andere (werk)omgeving. Ze hebben weinig zicht op hun eigen kunnen, en weten dus niet goed welke kant ze op moeten gaan, of wat ze kunnen verwachten. Die onkunde versterkt de eigen onzekerheid, en dit maakt de beslissing om te veranderen nog moeilijker.
- b. *Versterken van kwalificaties:* veel vrouwen zien op tegen een opleidingstraject. Ze zien niet goed in wat een opleiding hen oplevert, maar verwachten ook dat ze grote moeite zullen hebben om de opleiding succesvol af te ronden. Ze voelen zich er te oud voor, te dom of te onervaren. Vrouwen met kinderen verwachten dat ze het niet zullen aankunnen om zorgen en leren te combineren. De onzekerheid staat zo verder kwalificeren in de weg.
- c. *Solliciteren en werken:* een aantal vrouwen heeft ervaring met solliciteren. Vrouwen zijn daarbij heel bang om te falen. Ze verwachten op voorhand al een afwijzing, en voelen zich erg gekwetst als ze nul op rekest krijgen. Dit belemmert ze om verder te solliciteren. Wanneer ze zouden werken, verwachten ze dat ze de taken die op hen af zullen komen niet aankunnen, en zijn daarmee bang geconfronteerd te worden met het eigen onvermogen.

Daar komt bij dat de vrouwen grote moeite hebben om de toekomst te overzien. Ze zitten vast in hun eigen situatie. Hier zijn ze niet altijd tevreden mee – vrijwel alle vrouwen noemen negatieve aspecten aan het thuis-zijn, maar ze kunnen niet goed overzien wat er gebeurt als ze gaan werken. Kortom: ze hangen sterk aan het gevoel van veiligheid dat ze ontlenen aan hun bekende, vaak kleine leefwereld in en om het huis. De stap naar werk is daarmee niet alleen een confrontatie met hun eigen kunnen, maar ook een confrontatie met een nieuwe, onveilige wereld. De vrouwen zijn onzeker over de impact die deze wereld kan hebben op hun leven. Kortom: de vrouwen willen wel verandering in hun situatie, maar ze durven zelf die verandering niet in gang te zetten.

## 2. De invloed van sociale context & opvattingen

In hoofdstuk 6 zagen we al dat de opvattingen in de omgeving van de vrouwen een duidelijke invloed hebben op het beeld dat zij hebben van werken of thuisblijven. We bespraken daar onder andere de invloed van de mening die vrouwen en hun omgeving hebben over het ontvangen van een uitkering. Ook de invloed van het hebben van traditionele rolopvattingen over het verdelen van zorg voor het gezin en huishouden kwam aan de orde.

Uit verschillende recente onderzoeken blijkt dat er een duidelijke relatie bestaat tussen de heersende opvattingen in de sociale omgeving van vrouwen over deze onderwerpen en het al dan niet werken van laagopgeleide vrouwen. Vrouwen die zijn opgegroeid met een wer-

kende moeder, of die zich in een omgeving begeven waarin het hebben van betaald werk de standaard is, zijn bijvoorbeeld eerder geneigd buitenshuis te gaan werken<sup>1</sup>.

Dit verband zien we ook dit onderzoek terugkomen. Alle werkende vrouwen die we gesproken hebben zijn opgegroeid met een (deeltijd) werkende moeder en kennen in hun omgeving overwegend vrouwen die ook betaald werk hebben. Omgekeerd lijkt dit verband niet te bestaan: de niet-werkende vrouwen bewegen zich soms in een omgeving waarin werk de norm is en soms in een omgeving waarin dit juist niet zo is.

#### *Directe én bredere sociale context*

Al met al blijkt dat vrouwen sterk worden beïnvloed (positief of negatief) door de opvattingen van anderen ten opzichte van werk en werkgerelateerde onderwerpen, zoals uitkeringen en kinderopvang. Zowel de meningen van hun directe sociale omgeving (de partner, kinderen en eigen ouders) als de bredere sociale context (buurt, netwerk) spelen hierbij een rol. Bij Marokkaanse vrouwen is de invloed van de directe en bredere sociale context nog groter dan bij autochtone vrouwen.

### **3. Voorwaarden: beperkte kennis over werk en inkomen**

De vrouwen hebben vanuit hun positie slechts een beperkte kennis over de arbeidsmarkt. Ze hebben weinig feitelijke kennis, maar vaak wel zeer sterke negatieve associaties bij werkgerelateerde onderwerpen. Opmerkelijk genoeg heeft vrijwel geen enkele vrouw actie ondernomen om meer kennis te verzamelen. Deze beperkte kennis strekt zich uit over een breed spectrum van werkgerelateerde thema's:

- *Werkinhoud*: de vrouwen weten vaak niet in wat voor sectoren ze zouden kunnen werken, laat staan in wat voor functies ze zouden kunnen instromen en wat voor arbeidsvoorwaarden daarbij horen. Wanneer ze nadenken over werk doen ze dat binnen hun eigen referentiekader: hun eigen ervaringen met werk, al zijn die ervaringen gedateerd.
- *Realistisch inkomen*: Niet-werkende vrouwen hebben daarnaast ook weinig inzicht in wat een realistisch inkomen is. 'Ik ben niet minder dan een ander,' zegt één van de vrouwen. 'Dus ik wil een gewoon salaris verdienen: €2.500 netto per maand<sup>2</sup>. Daarvoor ga ik werken, vier dagen per week.'
- *Toeslagen en regelingen*: veel vrouwen zijn bang dat ze, als ze gaan werken, hun recht verliezen op allerlei regelingen. Zo denken ze het recht op huurtoeslag en zorgtoeslag te verliezen, terwijl ze er in de portemonnee weinig op vooruitgaan: ze moeten dan immers kinderopvang gaan betalen. De vrouwen verwachten dus juist een inkomensval wanneer ze gaan werken: ze denken dat ze door te gaan werken weliswaar een hoger inkomen lijken te hebben, maar dat de eigen kosten voor zorgverzekering, kinderopvang en huur zo sterk stijgen dat het toegenomen inkomen deze extra kosten niet kan compenseren.
- *Kinderopvang*: vrouwen zien professionele, commerciële kinderopvang als iets zeer negatiefs. Slechts weinig vrouwen hebben echt ervaring met de sfeer en situatie op dagverblijven en buitenschoolse opvangcentra, maar vrijwel zonder uitzondering hebben ze hier een zeer negatieve associatie mee.

---

<sup>1</sup> Putten, A.E. van (2009). *The role of intergenerational transfers in gendered labour patterns*. NIDI, Rotterdam. Zie ook: Cloin, 2010.

<sup>2</sup> Een modaal inkomen is beduidend lager dan €2.500,= netto per maand: het gaat om ca. €1.800,= per maand voor een fulltime baan.

## 9.3 Specifieke belemmeringen

### 9.3.1 Jonge vrouwen

#### Locus of control

Eerder in dit hoofdstuk zagen we al dat niet-werkende vrouwen vaak een externe *locus of control* hebben. Ze hebben niet het gevoel dat zij zelf de toekomst in de hand te hebben, en laten het verloop van hun leven in grote mate bepalen door hun externe omgeving. Dit geldt in versterkte mate voor jonge vrouwen. Dit blijkt onder meer uit hun visie op de toekomst en de afhankelijkheid van hulpverlening.

#### ■ *Visie op de toekomst*

De jonge niet-werkende vrouwen zijn vrijwel allemaal ' bezig ' met de toekomst. De meesten van hen denken wel na over wat ze zouden willen bereiken of wat voor werk ze zouden willen doen. Ze hebben echter grote moeite om voor zichzelf een realistische 'route' naar dit einddoel uit te stippelen.

De jonge vrouwen zijn geneigd zich in hun keuzes zeer sterk te laten bepalen door de korte termijn. Dat ze hiermee hun eigen lange termijndoelen in de weg zitten, kunnen ze vaak maar moeilijk doorgronden. Deze focus op de korte termijn gaat hand in hand met een overschatting van de eigen mogelijkheden in de toekomst.

*'Keuzes maken is heel belangrijk,' zegt een meisje van 19. Ze is erg bezig met de toekomst, zegt ze, want ze is zwanger. 'Toen ik zwanger werd deed ik nog de SPW. Daar ben ik mee gestopt, want het had geen nut om dat af te maken. Ik wilde liever thuis zijn om de komst van de kleine voor te bereiden.' Ze verwacht wel haar studie straks nog af te maken. 'Als je zwanger bent is studeren niet handig. Maar als het kindje er straks is begin ik wel weer opnieuw. Dat is ook makkelijker, want dan kan ik alles achter elkaar doen. Anders zit er zo'n gat tussen.'*

Ook bij andere meiden is dit patroon terug te zien. Ze stoppen met een opleiding als het even niet gaat, of nemen ontslag als ze het niet naar hun zin hebben op hun werk. De consequenties hiervan op de langere termijn kunnen ze moeilijk inschatten.

Wanneer de meiden wel een route hebben uitgestippeld, hebben ze niet nagedacht over een 'plan B'. Zo heeft één van de meiden zich aangemeld voor de vooropleiding van de politieschool, terwijl ze op school is geschorst vanwege agressiviteitsproblemen. Ze is er desalniettemin overtuigd dat het haar gaat lukken, en denkt daarom niet na over alternatieven.

#### ■ *Afhankelijkheid van hulpverlening*

De niet-werkende meiden zijn vrijwel allemaal in aanraking geweest met hulpverleners. Ze zijn bijvoorbeeld gestopt met school en daarna een periode gecoacht. Anderen hebben contact gehad met maatschappelijk werkers of hebben een beroepsoriëntatie gedaan. De meiden hebben een ambigue houding ten opzichte van deze hulpverlening. Aan de ene kant hebben ze behoefte aan hulp, maar zodra deze hulp te 'sturend' wordt verdwijnt alle motivatie om mee te werken als sneeuw voor de zon. Zodra ze de idee krijgen dat ze 'iets moeten' willen ze het niet meer.

Tegelijkertijd leggen de jonge vrouwen de verantwoordelijkheid snel buiten zichzelf. De uitspraak van een meisje dat, na diverse opleidingen en baantjes, midden in een beroepsoriëntatietraject zit:

*'Ze zijn nog bezig om te bedenken wat ik moet gaan doen'.*

### **9.3.2 Vrouwen met gezondheidsproblemen**

#### **Ziekte: niet-werken is geen keuze**

Een eerste belangrijke constatering is dat vrouwen die een ziekteproces meemaken of hebben doorlopen het niet-werken niet als vrije keuze ervaren. Eén van de vrouwen, net genezen van borstkanker, die jarenlang fulltime heeft gewerkt in een kledingwinkel verwoordt dit heel treffend:

*'Je maakt niet echt een keuze. Het is nooit een keuze van mij geweest om te stoppen. Maar je lichaam laat je in de steek.'*

#### **Omscholen**

Opvallend in de gesprekken was dat de vrouwen als het ware 'gevangen' zitten in hun oude baan. Als ze denken aan werken, denken ze aan hun oude baan en dat ze die niet meer kunnen uitoefenen. Ze denken dus niet aan mogelijkheden in een andere functie in een andere branche. Het kost tijd om de mindset van deze vrouwen te veranderen.

#### **Hulpverlening**

Ook bij de vrouwen met gezondheidsproblemen hebben hulpverleners een invloedrijke positie. Dat wordt geïllustreerd door het voorbeeld van een vrouw die om diverse lichamelijke en psychische redenen niet meer werkt. Nadat ze een miskraam had gehad vertelde een hulpverlener haar 'dat ze zeker een jaar moest rekenen om over dat verlies heen te komen'. Hoewel ze eerder wel twijfelde of ze niet weer aan het werk zou gaan, was deze uitspraak van een hulpverlener voor haar voldoende reden om het zoeken naar werk op de lange baan te schuiven.

#### **Prioritering**

De vrouwen met gezondheidsproblemen hebben het nodige voor hun kiezen gehad. Daardoor hebben ze hun prioriteiten verschoven.

Een van de vrouwen zei: *'nu weet ik wat echt belangrijk is'.*

Ze zijn nog minder bereid dan andere groepen om concessies te doen aan de tijd met hun gezin. Als ze gaan werken moet het bovendien werk zijn dat iets toevoegt aan hun leven: de energie die ze hebben willen ze alleen investeren in werk dat ze leuk vinden.

### **9.3.3 Vrouwen met een kleine baan**

De groep vrouwen met kleine baan is, zoals ook bleek uit hoofdstuk 3, anders van samenstelling dan de groep vrouwen die helemaal niet werken.

#### **Drempels om méér te gaan werken**

De drempel om meer te gaan werken is voor vrouwen met een kleine baan vaak net zo groot als de drempel voor vrouwen die niet werken om beginnen met werken. We lichten er enkele specifieke barrières uit.

- *Niet tekort schieten*

De vrouwen werken vaak een klein aantal uren, omdat ze veel tijd nodig hebben om de balans tussen werk en privé te regelen. Het zijn vaak vrouwen met een gezin, die hun verantwoordelijkheden op alle vlakken serieus nemen. De vrouwen willen daarom voldoende tijd hebben om goed voor hun gezin te zorgen. Dat alles daar op rolletjes loopt is voor hen het belangrijkste.

- *Kinderopvang*

Zo maken de vrouwen met een kleine baan (vrijwel) geen gebruik van kinderopvang. Als ze kinderen hebben zorgen ze dat ze onder schooltijd werken, of dat de kinderen door familie of bekenden worden opgevangen. In de zorg betreffen de kleine banen vaak banen met weekend- en avonddiensten, waardoor opvang ook niet nodig is.

- *Geen urgentie: werk moet leuk zijn*

Vrouwen met een kleine baan hebben, vaker dan vrouwen die niet werken, ook financieel de zaken goed op orde. Er is voor hen meestal geen noodzaak om meer uren te gaan werken. Ze werken voor de leuke dingen, de vakantie of de uitjes.

Voor deze groep geldt ook in versterkte mate dat ze bezig willen zijn met de dingen die ze leuk vinden. Ze hebben alles al heel goed geregeld, dus de 'noodzaak' om dat te gaan veranderen is er zo mogelijk nog minder dan bij de vrouwen die helemaal niet werken. Zoals één van de vrouwen het verwoordde:

*'Je moet het wel leuk hebben op je werk als je 49 weken werkt voor drie weken vakantie. Anders kun je beter niet werken, en lekker in je tuin gaan zitten.'*

## 9.4 Waaron vrouwen niet werken: individuele verschillen

In de bovenstaande paragrafen zijn de argumenten en denkredeneringen van vrouwen besproken. Welke argumenten het zwaarst wegen in de keuze om wel of niet te werken, is uiteindelijk heel persoonlijk: dit verschilt van vrouw tot vrouw. De genoemde argumenten, motieven en redeneringen zijn echter wel enigszins te clusteren, waardoor inzicht ontstaat in allerlei typen vrouwen.

- *De plichtsgetrouwe*: de plichtsgetrouwe vrouw werkt. Zij is bovendien van mening dat iedereen eigenlijk hoort te werken. Wanneer het mogelijk is, moet je voorkomen dat het nodig is een uitkering aan te vragen. Deze vrouw ontleent haar trots aan het idee dat ze 'haar eigen broek ophoudt', ook al zou ze het liefste de hele dag thuis willen zijn.
- *De bezige bij*: zowel onder de werkende vrouwen als onder de niet-werkende vrouwen, zijn er dames die graag actief bezig willen zijn. Dit zijn de niet-werkende vrouwen met vrijwilligersbanen, die voorleesmoeder zijn, in het bejaardentehuis helpen met de activiteiten en die overal in de buurt bijspringen als de nood aan de man is. Veel van de Marokkaanse vrouwen die wij hebben gesproken behoren tot dit type. Deze vrouwen zouden best willen werken, maar zolang er geen financiële noodzaak is blijven ze actief in vrijwilligerswerk: de kans dat een baan inhoudelijk interessanter voor hen is, is klein.
- *Het slachtoffer*: hieronder vallen de vrouwen die in hun leven veel te verstouwen hebben gekregen. Hoewel ze het nodige hebben meegemaakt, hebben ze ook nadat hun leven weer op de rit staat niet de drive om (weer) te beginnen met werken. Vooral veel jonge vrouwen voelen zichzelf in een slachtofferrol: wanneer ze zijn uitgevallen hebben ze

moeite de draad weer op te pakken. Ze hebben hierbij de idee dat zij dat niet zelf hoeven te doen, maar dat anderen dat voor hen (gaan) doen.

- *De traditionele*: dit zijn de vrouwen die thuis zijn omdat ze dat zo hebben afgesproken met hun man, of omdat ze vinden dat het zo hoort. Hun traditionele rolopvattingen hebben hen in een niet-werkende positie gebracht. Hoewel sommigen van hen wel zouden willen werken, zien ze vaak niet in *hoe* ze het vinden van werk zouden moeten aanpakken en hoe ze dat kunnen combineren met hun huishouden en gezin.
- *De onzekere*: De onzekere vrouw heeft misschien ooit wel gewerkt, maar werkt nu niet meer. Ze denkt dat ze het niet meer kan, dat het niveau en het tempo van een werkomgeving voor haar te hoog gegrepen zijn. Ze heeft vaak wel geprobeerd te solliciteren, maar is na een aantal afwijzingen behoorlijk negatief over zichzelf gaan denken. Ze zoekt nu niet meer actief naar werk, want ze is bang voor nog meer afwijzingen.
- *De zieke*: voor verschillende vrouwen zijn gezondheidsproblemen een belangrijke reden om niet te werken. Deze vrouwen hebben geen energie voor andere dingen dan thuis zijn. Ze zijn soms fysiek beperkt waardoor ze alleen in specifieke, niet al te belastende functies zouden kunnen instromen. Deze beperkingen weerhouden hen van het zoeken naar werk of belemmeren hen bij het vinden van werk.
- *De veeleisende*: Er is een grote groep vrouwen die zich behoorlijk veeleisend opstellen ten opzichte van werk. Zij willen het liefst een leuke baan, onder schooltijd, met leuke collega's, een hoog salaris en een opleiding die betaald wordt door de werkgever. Wanneer ze contact hebben gehad met een gemeentelijke Dienst Sociale Zaken, zijn ze vaak erg teleurgesteld over het aanbod dat ze hebben gehad.
- *De passieve*: tot slot is er een groep passieve vrouwen. Zij willen misschien wel werken, maar vinden de huidige situatie zoals het nu is ook prima. Ze richten zich op de korte termijn: ze willen vooral de huidige problemen oplossen en de dag van morgen regelen. Deze vrouw is niet bezig met de lange termijn en onderneemt niet snel actie.

Hieruit blijkt dat vrouwen op heel verschillende manieren nadenken over werk. Wat voor de ene vrouw een positief aspect is, kan voor de andere vrouw juist een negatieve associatie zijn. Wie vrouwen wil motiveren om te gaan werken zal dus aandacht moeten hebben voor de individuele redeneerregels die leiden tot haar persoonlijke afweging: wel willen werken of niet willen werken.



## 10 Hoe zijn de vrouwen te motiveren?

### 10.1 Stap 1: de vrouwen vinden

Hoewel een deel van de niet-werkende laagopgeleide vrouwen aangeeft helemaal tevreden te zijn met de huidige situatie, is er ook een substantieel deel dat best zou willen werken. Deze vrouwen behoren tot allerlei verschillende groepen: jonge alleenstaande vrouwen, moeders van gezinnen met (jonge) kinderen en 45+-ers.

Aan deze vrouwen is niet alleen gevraagd *wat* er zou moeten gebeuren om ze te motiveren weer te gaan werken, maar ook waar ze bereikt kunnen worden.

#### Vindplaatsen

De belangrijkste 'vindplaatsen' zijn hieronder weergegeven. Kanttekening hierbij is wel dat er niet één vindplaats is waarmee de vrouwen het beste bereikt kunnen worden, of waarmee de meeste vrouwen aangesproken kunnen worden. Om een zo groot mogelijk deel van de doelgroep te bereiken, is een combinatie van deze vindplaatsen noodzakelijk.

#### Vindplaats 1: zelforganisaties

Een belangrijke vindplaats zijn de zelforganisaties van (niet-werkende) vrouwen. Vooral niet-westers allochtone vrouwen zijn goed georganiseerd in dergelijke gremia. Deze zelforganisaties organiseren diverse activiteiten, waaraan allerlei vrouwen deelnemen. De organisaties zijn hiermee niet alleen een bron om actieve, relatief makkelijk te motiveren vrouwen te vinden, maar ook een vehikel om de bezoekers van activiteiten aan te spreken. Er zijn talloze zelforganisaties in Nederland, oplopend tot ruim 200 in de grote steden.

#### Vindplaats 2: vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk neemt in het leven van de niet-werkende vrouwen een grote rol in. Eerder zagen we al dat vrijwilligerswerk ook een barrière kan vormen voor vrouwen om de stap naar betaald werk te vinden. Wanneer vrouwen tevreden zijn met de vrijwilligerstaken die ze vervullen, is de noodzaak tot verandering voor hen niet zo groot.

Toch zijn er ook mogelijkheden om vrijwilligerswerk juist in te zetten in het bereiken van de vrouwen. Door vrouwen daar te benaderen waar ze zich al inzetten, worden wel direct de meest actieve vrouwen bereikt. Goede vindplaatsen zijn: verzorgingstehuizen, basisscholen en buurthuizen.

De vrouwen zijn hier vaak actief in onbetaalde functies op hun interessegebied. Voor een deel van de vrouwen is het mogelijk deze vrijwilligersfunctie op te schalen naar een volwaardige betaalde baan. Voor andere vrouwen kan het vrijwilligerswerk dienen als uitgangspunt in een loopbaanoriëntatie. De vrouwen kunnen gemotiveerd worden de overstap naar betaald werk te maken wanneer ze een concreet alternatief krijgen voorgespiegeld. Hoewel vrijwilligersorganisaties een goede vindplaats zijn voor niet-werkende vrouwen, stuit het 'werven' van vrouwen via deze kanalen op enige praktische bezwaren. Zo zullen de vrijwilligersorganisaties niet staan te springen om hun menskracht weg te geven. Wanneer men vrijwilligersorganisaties wil gebruiken om niet-werkende vrouwen te benaderen, zal men op deze barrière moeten voorsorteren. Dat kan door in de beleidsinterventie een koppeling te leggen tussen vrijwilligerswerk en betaald werk. Eén manier om dit vorm te

geven, is door vrijwilligersorganisaties te stimuleren (via subsidies) om hun vrijwilligers werkstages te laten lopen of samenwerking te zoeken met bedrijven of instellingen waar hun vrijwilligers zouden kunnen uitstromen.

### **Vindplaats 3: kaartenbakken**

Voor niet alle vrouwen is het ontvangen van een eigen inkomen een noodzaak. Wanneer vrouwen een partner hebben die voor het inkomen zorgt, zijn ze daarom niet bekend bij UWV of gemeente. Een deel van de vrouwen ontvangt echter wel een uitkering. Zij hebben dus regelmatig contact met hun klantmanager. Dit onderzoek onderstreept het belang van deze contacten. De vrouwen zijn zelf vaak niet bij machte hun situatie te doorbreken. Ze verwachten hulp van overheidsinstanties, maar zijn snel teleurgesteld wanneer deze ondersteuning niet komt. Hier geldt dus het credo: beter goed contact dan veel contact.

### **Vindplaats 4: via de werkgever**

De groep vrouwen met een kleine baan kan, vanzelfsprekend, goed worden benaderd via hun eigen werkgever. De werkgever moet het dan wel heel persoonlijk aanpakken. Hij of zij moet de vrouw duidelijk maken (en daar gewoon bij een vacature zelf het initiatief toe nemen) dat deze vrouw, en juist deze vrouw nodig is, eventueel eerst voor een tijdelijke periode.

### **Vindplaats 5: de huisarts**

Een andere (aanvullende) vindplaats om niet-werkende vrouwen te benaderen is via huisartsen. Eerder zagen we al dat een relatief groot deel van de niet-werkende vrouwen gezondheidsklachten heeft. Naar alle waarschijnlijkheid zullen zij ook met enige regelmaat hun huisarts consulteren. Ook vrouwen die geen structurele gezondheidsklachten hebben zullen zo nu en dan hun huisarts bezoeken.

Wanneer er een of meer projecten voor niet-werkende vrouwen lopen in een regio, verdient het daarom aanbeveling hier de huisartsen over te informeren, en hen te vragen waar relevant deze projecten onder de aandacht van hun cliëntèle te brengen.

### **Vindplaats 6: de school**

Een belangrijke vindplaats voor een deel van de niet-werkende vrouwen is de school van de kinderen. Wanneer de vrouwen eenmaal schoolgaande kinderen hebben – en geen kinderen meer thuis – komt er vaak een moment waarop ze toe zijn aan nieuwe daginvulling. Dat is een aangrijpingsmoment waarop de vrouwen benaderd kunnen worden. Dit geldt overigens ook sterk voor allochtone vrouwen, die vaak sterk op de school betrokken zijn.

Een eerste methode om vrouwen op school te bereiken is het verspreiden van posters. Hoewel dit een logische optie lijkt, is dit waarschijnlijk minder geschikt. De doelgroep die via deze posters aangesproken zou moeten worden – niet-werkende vrouwen met een jong gezin – heeft een flink aantal barrières te nemen in de route naar werk. De kans dat zij zich aangesproken voelen door een algemene wervingsmethode via de scholen én in actie komen is nihil.

Het is wel een optie om, via de scholen, in te zetten op een meer gerichte benadering. Veel niet-werkende vrouwen zetten zich op school in als leesmoeder of overblijfmoeder. Het gaat dan niet uitsluitend om vrouwen met kinderen, ook vrouwen zonder (jonge) kinderen zetten zich vrijwillig in op scholen. Scholen kunnen worden gestimuleerd om, wanneer er bijvoorbeeld vacatures zijn voor onderwijsassistenten, eerst te putten uit het eigen netwerk aan (laagopgeleide) vrijwilligers.

### **Vindplaats 7: media**

Het netwerk van vrouwen zonder baan is vaak niet al te groot. Wel zijn de vrouwen vaak op internet te vinden. Denk bijvoorbeeld aan websites als Viva.nl of prijsvraag.nl.

Ook kijken de vrouwen relatief veel televisie. Overdag uitgezonden programma's als koffietijd, bospelletjes en soaps zijn populair. Het lokale krantje wordt goed gelezen.

### **Vindplaats 8: Via het eigen netwerk**

Verschillende initiatieven die zich richten op niet-werkende vrouwen proberen deze vrouwen te vinden en te werven via een netwerkbenadering. Hoewel dit een goede aanvullende methode kan zijn, verwachten wij dat alleen een netwerkbenadering relatief weinig respons zal opleveren. Uit de gesprekken met vrouwen wordt duidelijk dat een aanzienlijk deel van de niet-werkende vrouwen een klein tot zeer klein sociaal netwerk heeft.

## **10.2 Stap 2: de vrouwen bereiken**

### **De vrouwen bereiken**

Wanneer de vrouwen eenmaal in het vizier zijn, 'gevonden', zal een interventie de vrouwen ook daadwerkelijk moeten bereiken en tot actie moeten aanzetten. Wat is er nodig om vrouwen duidelijk te maken dat het bericht dat ze zien, of de boodschap die ze horen, ook daadwerkelijk over *henzelf* gaat?

### **Aandachtspunt 1: Benadruk dat ze nodig zijn**

Bij het benaderen van deze vrouwen is het belangrijk te benadrukken dat ze nodig zijn. De vrouwen worden sterk gemotiveerd door de behoefte om nuttig te zijn. Vrijwel allemaal zijn de vrouwen altruïstisch ingesteld. Dit betekent niet per definitie dat het moet gaan om urgente, betekenisvolle taken, het is belangrijker dat de vrouwen het gevoel krijgen dat *zij persoonlijk* nodig zijn.

Daarbij is het goed om in te zien dat de vrouwen redeneren vanuit hun eigen belevingswereld. Dus de idee dat zij 'nodig zijn in de maatschappij' zal minder aanspreken dan de notie dat zij nodig zijn om een paar weken in te vallen voor een vriendin die ziek is en daardoor niet kan werken. Meerdere vrouwen die een kleine baan hebben zijn ook op die manier weer aan de slag gegaan: ze begonnen met af en toe eens invallen, ze namen tijdelijk het werk over van een ander of ze zijn expliciet gevraagd door hun werkgever om een paar uur per week bij te springen.

### **Aandachtspunt 2: Wegnemen van onzekerheid**

Eén van de belangrijkste belemmeringen die arbeidsparticipatie in de weg staat, is de eigen onzekerheid van vrouwen. Een onzekere houding in het sollicitatieproces is, volgens de vrouwen, vaak ook een reden waarom ze worden afgewezen. Deze onzekerheid en de angst voor het onbekende weerhoudt de vrouwen ervan om hun wensen om te zetten in daden. Het wegnemen van deze onzekerheid is daarom een belangrijke stap in het naar werk geleiden van deze vrouwen. Wat is daarvoor nodig?

■ *Een goed luisterend oor: inzicht in individuele motieven*

Welke belemmeringen, barrières en achtergronden precies een rol spelen in het keuzeprocess verschilt van vrouw tot vrouw. Het verdient daarom aanbeveling om, bij het contact met laagopgeleide vrouwen, te zoeken naar de individuele beweegredenen en redeneerregels: welke gedachtepatronen volgt de vrouw wanneer ze nadenkt over werken? Welke normen en waarden zijn daarop van invloed?

Inzicht in deze individuele achtergronden kan helpen om de vrouwen een gericht aanbod te doen. Het kan hierbij al helpen om de intake bij het UWV iets te verlengen, wanneer vrouwen zich melden. Waarschijnlijk zal een groot deel van de laagopgeleide vrouwen tijdens zo'n gesprek in eerste instantie vooral de belemmeringen en barrières benoemen die zij associëren met werken. Medewerkers van de gemeentelijke sociale dienst en van UWV kunnen getraind worden juist de motivatoren van vrouwen uit te vragen en aandacht te besteden aan de drijfveren die zij hebben om wel te willen werken. Daarnaast is een één op één gesprek belangrijk om inzicht te krijgen in de sector/ richting waarin de vrouw zou willen en kunnen werken. Hiermee kan een gericht traject worden gestart.

Dit geldt in versterkte mate voor de vrouwen met gezondheidsproblemen. Deze vrouwen hebben hulpverleners nodig met begrip van de situatie van de vrouwen. Ze willen allemaal wel weer een gewoon leven en daarin is vaak ook plek voor werk buitenshuis: *'je geest kan het niet aan om de hele dag bezig te zijn met ziekte'*. De route naar werk zal echter grilliger en wellicht moeizamer verlopen dan voor andere groepen vrouwen.

■ *Herkenning als driver*

Tijdens de focusgroepen ontstond er bij veel vrouwen al een voortschrijdend inzicht over hun eigen situatie. Het onder woorden brengen van hun eigen motieven en belemmeringen hielp de vrouwen om zelf inzicht te krijgen in hun beweegredenen. Daarnaast was er een duidelijk groepseffect. De vrouwen konden zich herkennen in de situaties en argumenten van hun gesprekspartners, wat hen hielp ook hun eigen argumenten te structureren. De confrontatie met andere vrouwen is bovendien een belangrijke stap in de bewustwording van de eigen situatie.

Verschillende vrouwen werden door deze groepsgesprekken zelf, het discussiëren over werken en de mogelijkheden om aan de slag te gaan al aangezet tot actie: *'Misschien moet ik het toch nog maar eens proberen'*, zei een vrouw die al bij veel sollicitaties was afgewezen.

Een deel van de vrouwen heeft ook al ervaring met groepsgesprekken die als doel hebben de participatie te verhogen. Deze vrouwen gaven aan dat het wel cruciaal is dat een dergelijke sessie goed is opgezet. Het presenteren van 'rolmodellen' tijdens zo'n groepsgesprek lijkt bijvoorbeeld een averechtse werking te hebben.

*'Ik heb eens zo'n gesprek meegemaakt, toen stond zo'n gespreksleidster een half uur te vertellen wat zij allemaal wel niet had gedaan om weer te gaan werken. Daar kom ik niet voor. Mijn leven is anders.'*

Het is belangrijk dat een gesprek goed wordt geleid en gestuurd. De deelnemende vrouwen moeten echt met zichzelf en hun eigen motivatie bezig zijn.

**Aandachtspunt 3: bewustwording koppelen aan snelle actie**

Tijdens groepssessies worden de vrouwen vaak geënthousiasmeerd om weer aan de slag te gaan. Concrete toekomstschetsen leveren daar een belangrijke bijdrage aan. Tijdens de fo-

cusgroepen konden de vrouwen reageren op diverse 'vacatures'. Meerdere keren reageerden vrouwen hier positief op:

*'Dat zou ik wel leuk vinden. Als ik morgen kan beginnen dan doe ik het'.*

In deze uitspraak schuilt waarschijnlijk meer waarheid dan de vrouwen zelf vermoedden. Het is zeer waarschijnlijk dat de vrouwen wél actie ondernemen wanneer ze kort na zo'n gesprek gevraagd worden te solliciteren of te komen kijken bij een werkgever, maar wanneer er te veel tijd zit tussen gesprek en aanbod ebt de daadkracht mogelijk weer weg.

Dat maakt een snelle follow-up belangrijk. Een project waarbij groepsgesprekken worden ingezet kan geen op zichzelf staand traject zijn, het moet een eerste stap zijn waaraan (op korte termijn) een duidelijk vervolgetraject is gekoppeld. Gesprekken zijn een belangrijk vehikel om de vrouwen te helpen bewust te worden van de eigen mogelijkheden en om ze te laten toegroeien naar de stap naar werk – maar die stap moet wel op het gesprek volgen.

### **10.3 Stap 3: inzet op gedrag**

Veel interventies die zich richten op het activeren van niet-werkenden, richten zich op het versterken van de *kennis* van de niet-werkenden (bijvoorbeeld: kennis over de arbeidsmarkt, over de eigen beroepskeuze of de eigen beroepsvoorkeuren), of op het veranderen van de *houding* van de betreffende persoon (bijvoorbeeld: het wegnemen van een onzekere houding via empowerment of het aanleren van een positieve houding in sollicitatietrainingen).

De rationele hierachter is dat (financiële) prikkels of betere informatie leidt tot een gedragsverandering, waarbij meer vrouwen zouden gaan werken. Uit de gesprekken met laagopgeleide vrouwen blijkt echter dat de voornaamste barrières die hen ervan weerhouden te gaan werken bestaan uit mentale barrières en negatieve opvattingen in de sociale context. De vrouwen zelf geven in de gesprekken aan vooral behoefte te hebben aan een aanpak die stuurt op praktisch *gedrag*. Hoe kan dat concreet worden vormgegeven?

#### **Interventies: ervaring opdoen**

Het bieden van ervaring is voor deze vrouwen belangrijker dan het versterken van hun kennis. De vrouwen reageren bijvoorbeeld zeer positief op de mogelijkheid stage te lopen of werkervaring op te doen in een werkervaringsplaats. Dit biedt hen de gelegenheid ervaring op te doen in de branches die ze beter kunnen leren kennen, en het helpt hen om de koudwatervrees te overwinnen. Een stage kan voor vrouwen een vrijblijvende methode zijn om kennis te maken met een nieuwe omgeving. Hiermee kan, *via* gedrag, hun mentale barrière worden overwonnen.

#### **Klein beginnen**

Voor laagopgeleide vrouwen geldt: learning by doing. Zij overwinnen hun mentale barrières beter door praktisch aan de slag te gaan dan door informatie en argumenten te verzamelen.

Koudwatervrees voor dat wat nieuw is, vormt een belangrijke barrière voor de vrouwen. Korte snuffelstages kunnen hierbij helpen. Een dag meelopen bij een zorginstelling of een middag rondkijken op een afdeling waar vacatures zijn kan voor vrouwen de eerste angst al

wegnemen. Idealiter kunnen de vrouwen op deze wijze 'proeven' aan verschillende sectoren. Ook een rondleiding in een kinderdagverblijf kan voor sommige vrouwen prettig zijn.

### **Het vervolg: kleine stappen**

Om de vrouwen te motiveren tot vervolgstappen zullen daarnaast ook deze stappen overzichtelijk en behapbaar moeten blijven. Vrijwel alle vrouwen moeten meerdere drempels over om de stap naar werk te zetten. Het is voor hen een grote stap om alle barrières in één keer te moeten overwinnen. Voor interventies betekent dit dat ze, na de eerste kennismaking met een functie, bijvoorbeeld de gelegenheid moeten krijgen om hun uren geleidelijk uit te bouwen. Wanneer er een opleidingstraject nodig is (bijvoorbeeld voor bepaalde functies in de zorg) is het ook een optie om de opleidingsmodules pas te starten nadat de vrouwen al een periode hebben kunnen wennen aan het werken.

Een belangrijke randvoorwaarde hierbij is wel dat de vrouwen snel salaris gaan verdienen; ze willen graag voor vol worden aangezien. Voor de meeste vrouwen is een korte stageperiode waarin ze geen inkomen verdienen wel acceptabel, maar de periode van onbetaalde arbeid kan niet te lang duren.

## **10.4 Stap 4: werken in de praktijk**

### **Aandacht voor randvoorwaarden**

Hoewel de laagopgeleide vrouwen een deel van hun (mentale) belemmeringen kunnen overwinnen, is het belangrijk de barrières die zij ervaren wel serieus te nemen. Dit geldt vooral voor hun praktische bezwaren. Veel vrouwen moeten een hoge drempel over om gebruik te gaan maken van kinderopvang of buitenschoolse opvang. Ook het administratieve geregeld kan voor vrouwen een drempel zijn. Hulp bij het correct doorgeven van wijzigingen aan alle instanties kan hen over die drempel heen helpen.

Voor Marokkaanse vrouwen speelt ook de praktische wens mee om te werken in een omgeving die past bij de culturele eisen, waarbij vrouwen overwegend samenwerken met andere vrouwen.

### **De zorg: een moeilijke branche**

De zorg is bij uitstek een branche waarin veel werkgelegenheid is voor lager opgeleiden. Uit de gesprekken blijkt dat de vrouwen gemengde gevoelens hebben bij de zorg. Een deel van de vrouwen (met name de allochtone vrouwen en de oudere autochtone vrouwen) zien een al dan niet ondersteunende functie in de zorg wel zitten.

Wanneer vrouwen negatieve associaties hebben bij de zorg, lijken die vooral samen te hangen met de flexibele werktijden, de uit te voeren werkzaamheden en de fysieke belasting van het vak. Deze associaties zijn echter vooral gebaseerd op vooronderstellingen. Slechts weinig vrouwen hebben ervaring in de zorg of kennen het vak van dichtbij.

Vrouwen die al in de zorg werken noemen dezelfde aspecten van het vak juist als voordelen: flexibele werktijden zijn goed te combineren met een gezin en het is werk dat veel voldoening oplevert. Hoewel de niet-werkende vrouwen deze positieve kant van de medaille wel inzien, verandert het hun negatieve associaties niet. Een verandering in beeldvorming lijkt ook hier alleen te kunnen optreden wanneer vrouwen zelf ervaren hoe het werken in de zorg is. Een snuffelstage of kennismakingsstage zou hier behulpzaam in kunnen zijn.

### **Begeleiding op de werkvloer**

Om ervoor te zorgen dat de vrouwen duurzaam aan het werk blijven is een goede begeleiding bij het werken belangrijk. Voor vrouwen is het hebben van een aanspreekpunt – naast hun leidinggevende – belangrijk. Het gaat om een soort mentor, waar ze terecht kunnen met vragen over het bedrijf of de combinatie werk-privé.

In de zorg is deze begeleiding ook belangrijk om de huidige zorgverleners te betrekken bij de nieuwkomers. De vrouwen die nu in de zorg werken zien nieuwkomers ook een beetje als een bedreiging: gaan zij dan de taken overnemen die voor henzelf leuk (want sociaal) of makkelijk (en dus ontspannend) zijn? Door de huidige zorgverleners te betrekken bij het opleiden of coachen van de instromers kan ook deze drempelvrees worden weggenomen. De vrouwen die nu in de zorg werken achten zichzelf goed in staat deze begeleiding te geven.

### **En ook hier: uitstellen van barrières**

Laagopgeleide vrouwen hebben veel belemmeringen die hen ervan weerhouden te gaan werken. Verschillende barrières kunnen wellicht tijdelijk 'uitgesteld' worden, zodat de vrouwen niet alle belemmeringen tegelijk hoeven te overwinnen.

#### *Kinderopvang*

Eén van de barrières waarmee dat mogelijk is, is het gebruik van naschoolse opvang. Vrouwen met (kleine) kinderen zien op tegen de combinatie van werken en de zorg voor schoolgaande kinderen. Concreet kan met deze barrière rekening gehouden worden, door vrouwen de mogelijkheid te geven om (in het begin) te werken onder schooltijd. Een alternatief kan zijn om vrouwen de gelegenheid te geven (gedeeltelijk) thuis te werken. Het is goed mogelijk dat, wanneer ze aan het werk zijn, de barrière om gebruik te maken van deze opvang na verloop van tijd minder wordt.

#### *Leren en werken*

Ook met dualtrajecten waarin leren en werken gecombineerd moet worden is het mogelijk een van beide aspecten pas later in te starten. Voor vrouwen die vaak jarenlang fulltime thuis zijn geweest is het best bedreigend om ineens zowel te moeten gaan werken als leren. Hoewel ze daartoe uiteindelijk wellicht wel toe in staat zijn, is dit een te grote stap om ineens te zetten. Het verdient dus de aanbeveling om in een interventie hier rustig naartoe te werken.

### **Inzetten op ondernemerschap**

Hoewel de vrouwen een laag opleidingsniveau hebben, hebben ze best wat in hun mars. Vooral de allochtone vrouwen zijn vaak onder hun niveau opgeleid. De banen die voor hen beschikbaar zijn, passen daarom vaak niet bij hun capaciteiten en interesses.

Ondernemerschap kan voor deze vrouwen een uitkomst zijn. Bovendien is het werken als kleine zelfstandige flexibel in te delen, waarbij vrouwen hun niveau en tijdsbesteding zelf kunnen bepalen. Als ondernemer kunnen ze hun tijd richten op de dingen die ze leuk vinden en daar ook nog het gewenste extra inkomen mee verdienen.

Aangezien de vrouwen slechts beperkte werkervaring hebben zal goede ondersteuning, bijvoorbeeld bij de administratieve aspecten van het opzetten van een eigen onderneming, wel noodzakelijk zijn.





# 11 Conclusies

## 11.1 Om wie gaat het?

### Omvang groep niet-werkende vrouwen

De groep niet-werkende vrouwen in Nederland is zeer divers – en groot. Het CBS rapporteert over 2010 een totaal van circa 2,2 miljoen vrouwen die niet of minder dan 12 uur per week werken<sup>1</sup>.

De kerndoelgroep van het ministerie van OCW bestaat uit alle laagopgeleide niet-werkende vrouwen. Dan gaat het om **ruim een miljoen** vrouwen: 887.000 laagopgeleide vrouwen zonder baan en 247.000 laagopgeleide vrouwen met een kleine baan.

### Achtergrondkenmerken niet-werkende laagopgeleide vrouwen

In 2009 zijn er 887.000 niet-werkende laagopgeleide vrouwen in Nederland. De belangrijkste kenmerken van deze groep zijn als volgt:

- De groep is overwegend autochtoon: bijna driekwart van de vrouwen is van autochtone afkomst. Niet-westerse allochtone vrouwen (20%) zijn hier wel oververtegenwoordigd in vergelijking met de totale groep niet-werkende vrouwen. Het gaat voornamelijk om Turkse en Marokkaanse vrouwen, voornamelijk van de eerste generatie.
- Er zijn relatief veel vrouwen van hogere leeftijd binnen deze groep. 39% van de niet-werkende laagopgeleide vrouwen is ouder dan 55 jaar. Nog eens 18% valt binnen de leeftijdscategorie 45-54 jaar.
- Het grootste deel van deze vrouwen heeft geen kinderen jonger dan 12 jaar. Dit geldt voor vier op de vijf vrouwen. Meer dan twee derde hiervan heeft een partner.

### Motivatie om wel/niet te werken

Ondanks dat het gaat om niet-werkende vrouwen wil een deel wel aan de slag. Eén mogelijkheid om zicht te krijgen op de arbeidsmotivatie is via de data van de Enquête Beroepsbevolking van het CBS. Hier heeft 15% van de niet-werkende laagopgeleide vrouwen aangegeven te kunnen én willen werken. Ongeveer de helft hiervan is ook daadwerkelijk actief aan het solliciteren.

Volgens de EBB-data kan of wil de overgrote meerderheid (85%) van de laagopgeleide vrouwen zonder baan dus niet werken. Voor hen zijn ziekte, arbeidsongeschiktheid en/of gezondheidsproblemen de belangrijkste reden om niet te werken (bijna een derde). Het volgen van een opleiding (18%), hoge leeftijd/(pre-)pensioen (13%) en zorg voor gezin/huishouden (11%) volgen als belangrijkste motief om niet te werken.

### Wel of niet werken?

Wie deze cijfers ziet, kan daaruit de conclusie trekken dat het merendeel van de vrouwen niet of nauwelijks te motiveren is om te (gaan) werken. Toch wringt hier iets. Deze data geven geen definitief beeld, maar weerspiegelen de eerste reactie van vrouwen op de vraag of zij (op korte termijn) willen en/of kunnen gaan werken. Hoe 'vast' zit de opvatting van de 85% die zegt niet te willen werken in werkelijkheid?

---

<sup>1</sup> Volgens de CBS-definitie behoort een persoon die niet of minder dan 12 uur werkt tot de groep niet-werkende vrouwen.

Ook tijdens de focusgroepen was bij het merendeel van de vrouwen de eerste reactie op het begrip 'werk' negatief. Een groot deel van de deelnemers aan de focusgroepen zei *niet* te willen werken. Van de niet-werkende vrouwen die aan de focusgroepen hebben deelgenomen zouden slechts enkelen uit eigen beweging hebben gezegd te *willen* of *kunnen* werken. Tijdens de groepsgesprekken ontstond er echter bij veel vrouwen een voortschrijdend inzicht in de eigen situatie.

Bij veel vrouwen kantelde hierdoor in de loop van het gesprek de perceptie van werken. Zij stonden positiever tegenover werk en stonden er voor open om na te denken over hun concrete mogelijkheden en de belemmeringen die zij daarbij dachten tegen te komen. Zo bleek de meerderheid van hen toch wél enthousiast te maken voor een leuke, passende baan. Kortom: de vrouwen willen vaak wel werken, maar niet *zoeken naar werk*.

## 11.2 Een schets: wie is de vrouw die niet werkt?

Aan de focusgroepen hebben veel verschillende vrouwen meegedaan, met even zoveel verschillende verhalen en verschillende achtergronden. Toch zijn er ook overeenkomsten tussen de vrouwen aan te wijzen. Op basis van deze overeenkomsten is onderstaande schets gemaakt.

### *Thuisituatie*

De niet-werkende vrouw heeft vaak kinderen. Ze is vaak ouder dan 45, haar kinderen zijn in de middelbare schoolleeftijd, en dus al redelijk zelfstandig. Ze heeft een partner (gehad). Ze moet rondkomen van een inkomen rond het sociaal minimum. Als er een partner is heeft die soms een baan, anders is het gezin afhankelijk van een uitkering.

### *Kennis en ervaring*

Ze heeft wel een opleiding gevolgd maar deze niet afgerond. Het komt regelmatig voor dat ze is gestopt met studeren om te gaan werken. De meeste vrouwen hebben wel (enige) werkervaring, al is dat gedateerd. De vrouwen zijn gestopt met werken toen de kinderen kwamen, na onenigheid op het werk, een reorganisatie of om gezondheidsredenen. Bij allochtone vrouwen is het niveau van taalbeheersing vaak de reden dat ze een lagere opleiding hebben gevolgd. Zij hebben vaak geen werkervaring.

### *Houding*

De vrouwen met kinderen zijn meestal tevreden met hun leven. Hoewel ze soms wel verandering zouden willen, is die wens niet sterk genoeg om ook echt actie te ondernemen. Ze staan wat wantrouwig ten opzichte van nieuwe dingen, veranderingen moeten niet te diep ingrijpen in hun leven. Vrouwen zonder kinderen staan meer open voor werk.

Zowel de autochtone als allochtone vrouwen hebben een vrij traditioneel beeld over opvoeding. Ze willen thuis zijn bij de kinderen, omdat ze dat zo met hun partner hebben afgesproken (Nederlandse vrouwen) of omdat het zo hoort (allochtone vrouwen).

### *Omgeving*

Nederlandse vrouwen hebben vaak een beperkt sociaal netwerk, met weinig familie in de directe omgeving. Bij allochtone vrouwen zijn de sociale banden juist zeer sterk.

### *Verwachtingen t.a.v. de toekomst*

De niet-werkende vrouw was op zich tevreden met de baan die ze in het verleden had. Ze verwacht dat ze nu geen leuke baan meer kan krijgen, dat ze niet meer op hetzelfde niveau als vroeger kan functioneren. Ze kent de arbeidsmarkt slecht en weet niet wat er te krijgen is.

### 11.3 Waarom werken zij niet?

#### Geen grip op de toekomst

Wanneer we de verhalen van de niet-werkende laagopgeleide vrouwen overzien, valt op dat veel niet-werkende vrouwen een externe '*locus of control*' hebben. Ze hebben niet het gevoel dat zij zelf de toekomst in de hand te hebben, maar laten het verloop van hun leven in grote mate bepalen door hun externe omgeving. Ze willen vaak wel werken, maar niet *zoeken naar werk*.

#### Werken of niet-werken: wat levert het op?

In de analyse van denkbeelden van vrouwen over werken en niet-werken hebben we gekeken naar de waarden die vrouwen uiteindelijk denken te kunnen bereiken met thuis-zijn of werken. Hierbij valt op dat er, op het hoogste abstractieniveau, veel overeenkomsten zijn in deze waarden.

##### *Voorbeeld: veiligheid en stabiliteit*

De niet-werkende vrouwen zien inkomen als een positieve associatie bij werk. Meer gezinsinkomen betekent voor hen meer stabiliteit in de financiën en daarmee een stabielere en veiligere gezinssituatie. Aan de andere kant vinden ze het een groot voordeel dat zij altijd thuis zijn: hiermee hebben de kinderen een vast baak en is er altijd iemand die de huishoudelijke zaken regelt. Zo zorgt ook hun thuis-zijn voor een zekere stabiliteit voor het gezin. Via werk of via thuis-zijn worden zo dezelfde waarden bereikt.

Wanneer we de denkredeneringen van de vrouwen beschouwen, wordt duidelijk dat er voor beide keuzes – werken en niet werken – gelijkwaardige argumenten te geven zijn. Deze argumenten zijn, vanuit het oogpunt van de vrouwen bekeken, allemaal even steekhoudend en leiden tot dezelfde of vergelijkbare waarden (zoals stabiliteit, zie het voorbeeld).

De situatie van de vrouwen kan zo vergeleken worden met een weegschaal, waarvan beide zijden even zwaar wegen: er is voor de vrouwen geen doorslaggevende reden om bewust te kiezen voor werken of thuis-zijn. In de praktijk resulteert dit in een status quo: er is geen reden de huidige situatie (zonder baan, met kleine baan) te veranderen. Wanneer het gaat om het maken van een keuze voor werk of thuisblijven betekent dit dat het voor niet-werkende vrouwen moeilijk is om in te zien wat een verandering van hun situatie voor meerwaarde kan opleveren.

Of een vrouw wel of niet de beslissing neemt om te beginnen met werken hangt al met al niet zozeer af van de (nieuwe) argumenten die zij krijgt aangedragen om een bepaalde stap te zetten. Haar afwegingen zullen eerder samenhangen met het *gevoel* dat zij heeft bij werken en de *ervaringen* die ze ermee heeft opgedaan.

#### Belemmeringen

Een groot deel van de barrières die vrouwen tegenkomen, bestaan uit mentale barrières bij het zoeken naar werk. De vrouwen zijn ten eerste zeer onzeker: over hun eigen capaciteiten, maar ook over de invloed die werk zal hebben op hun (gezins)leven. Ze hangen sterk aan het gevoel van veiligheid dat ze ontlenen aan hun bekende, vaak kleine leefwereld in en om het huis. De stap naar werk is daarmee niet alleen een confrontatie met hun eigen kunnen, maar ook een confrontatie met een nieuwe, onveilige wereld.

Een tweede belangrijke invloedsfactor is de sociale context. De opvattingen in de omgeving van de vrouwen hebben een duidelijke invloed op het beeld dat zij hebben van werken of

thuisblijven. Hierbij speelt zowel de directe sociale context (het gezin, de partner) als de bredere sociale context (de buurt, het netwerk) een grote rol. De daar heersende opvattingen over bijvoorbeeld werk, uitkering, kinderopvang en taakverdeling tussen partners zijn van grote invloed op de keuzes van de vrouwen.

## 11.4 Hoe zijn de vrouwen te motiveren?

### Stap 1: de vrouwen vinden

Er zijn meerdere vindplaatsen die benut kunnen worden bij het aanspreken van de vrouwen. Benader de vrouwen....

- Op bekend terrein: de school.
- Daar waar ze zich al actief inzetten: tijdens hun vrijwilligerswerk.
- Via beschikbare bronnen: kaartenbakken van UWV en gemeente.
- Via het eigen netwerk.
- Bij professionals en instellingen waar ze regelmatig komen: de huisarts, de bibliotheek.
- Wanneer ze een kleine baan hebben: via de werkgever.
- Via de bladen die ze veel lezen of sites die ze veel bezoeken.

### Stap 2: de vrouwen bereiken

- Ruim voldoende tijd in om de drijfveren en interesses van de laagopgeleide vrouwen te inventariseren.
- Train medewerkers in het voeren van deze gesprekken.
- Het organiseren van groepsgesprekken met redelijk homogene groepen laagopgeleide vrouwen kan een alternatief zijn voor uitgebreide individuele intakes.
- Benadruk dat ze nodig zijn.
- Koppel bewustwording aan snelle actie.

### Stap 3: inzet op gedrag

- Voor laagopgeleide vrouwen geldt: learning by doing. Zij overwinnen hun mentale barrières beter door praktisch aan de slag te gaan dan door informatie en argumenten te verzamelen.
- Begin klein: via snuffelstages of meekijkdagen.
- Neem ook kleine vervolgstappen. Bijvoorbeeld: laat vrouwen eerst kennismaken via stages of geef ze de mogelijkheid hun uren langzaam uit te breiden. Bij dualtrajecten: start niet tegelijkertijd met werken én leren.

### Stap 4: werken in de praktijk

- Trajecten om vrouwen naar werk toe te leiden kunnen zoveel mogelijk rekening houden met praktische belemmeringen van vrouwen.
- Bied de vrouwen praktische ondersteuning bij deze belemmeringen: zoals hulp bij administratie en kennismaking met kinderopvang.
- Veel niet-werkende vrouwen hebben negatieve associaties bij werken in de zorg. Deze beeldvorming kan het best worden beïnvloed door eigen ervaring. Een kennismakingsstage kan hierbij behulpzaam zijn.
- Laagopgeleide vrouwen hebben veel barrières die hen weerhouden te gaan werken. Enkele barrières, zoals het gebruik van naschoolse opvang, kunnen tijdelijk uitgesteld worden, bijvoorbeeld door de eerste periode alleen onder schooltijd te werken.
- Een deel van de vrouwen is laagopgeleid, maar zeer ondernemend. Met gerichte ondersteuning zijn zij wellicht in staat een eigen bedrijf te starten.

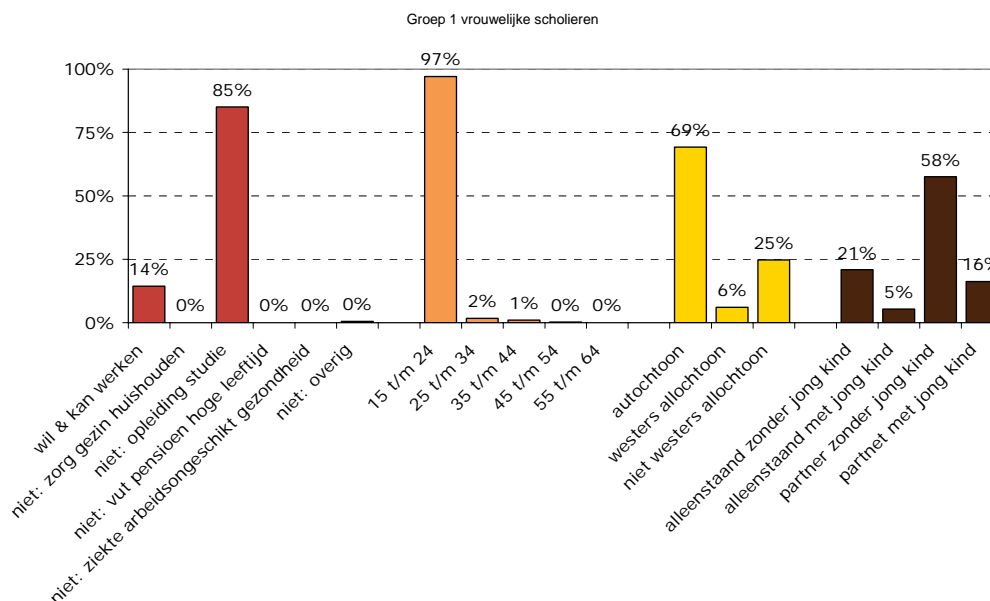
## Bijlage 1 Tabellen

### Detaillering typologie laagopgeleide vrouwen zonder baan

De vier typen niet-werkende laagopgeleide vrouwen in hoofdstuk 5 zijn tot stand gekomen op basis van clusteranalyse (zie ook bijlage 2 voor een verantwoording van de kwantitatieve analyses). De clusteranalyse bepaalt de overeenkomst op basis van de geselecteerde kenmerken in de beschrijvende analyse. Vrouwen die tot één groep of type behoren, vertegenwoordigen min of meer één homogene groep. Aan de combinaties van kenmerken die een groep of type bepalen worden labels toegekend, zodat een groep makkelijk herkenbaar is.

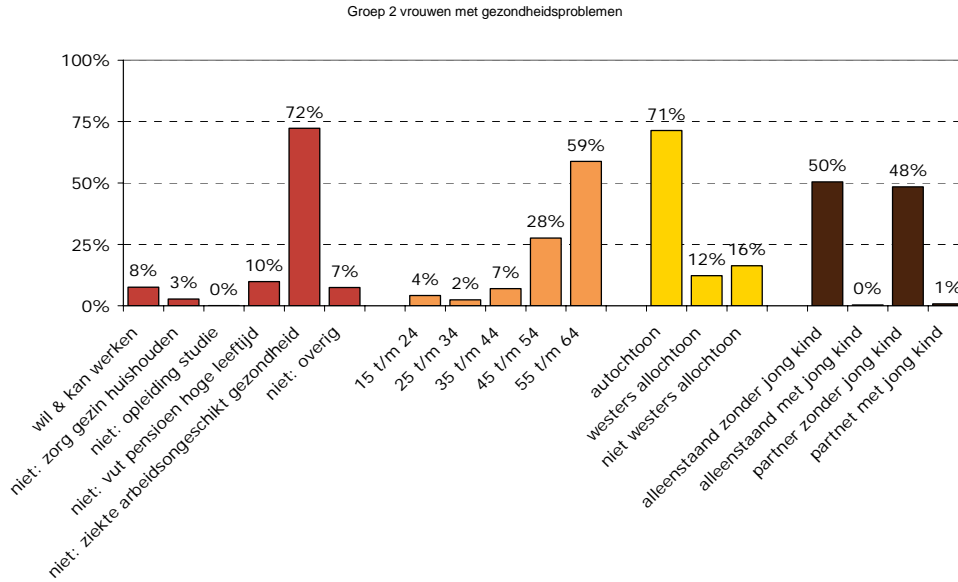
In de onderstaande figuren zijn de kenmerken van de vier groepen opgenomen, naar motieven om wel/niet te willen werken, leeftijd, etniciteit en positie in het huishouden. De figuren laten zien welke groepen vrouwen onder- of oververtegenwoordigd zijn binnen de verschillende typen. Onder vrouwelijke scholieren bijvoorbeeld (zie figuur B1.1) is te zien dat jonge vrouwen (jonger dan 25 jaar) bijna uitsluitend binnen dit type voorkomen. Ook niet-westerse allochtone vrouwen zijn oververtegenwoordigd.

**Figuur B1.1** Groep 1: Vrouwelijke scholieren



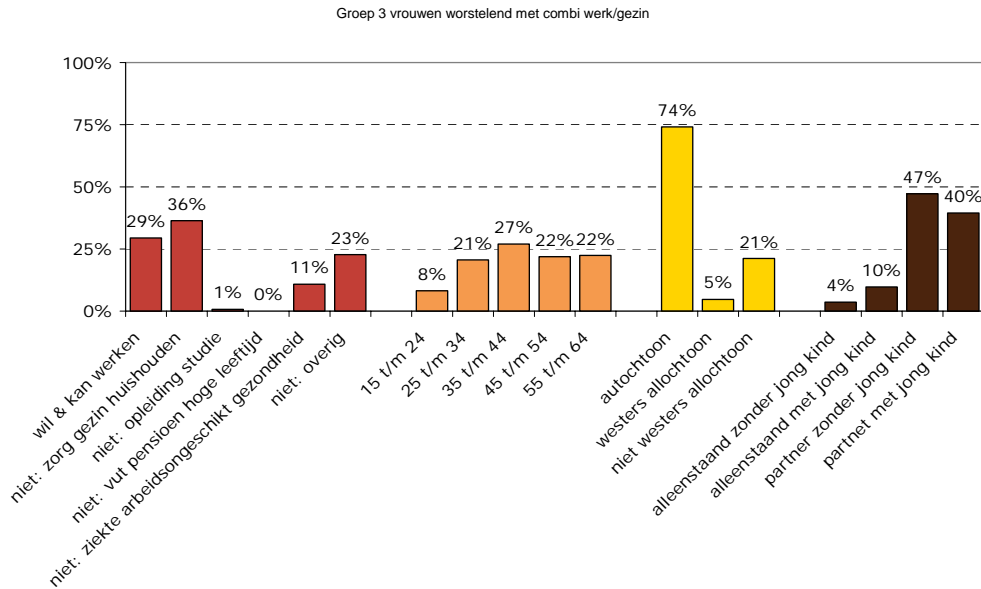
Bron: Research voor Beleid op basis van Enquête Beroepsbevolking, CBS

**Figuur B1.2** Groep 2: Vrouwen met gezondheidsproblemen



Bron: Research voor Beleid op basis van Enquête Beroepsbevolking, CBS

**Figuur B1.3** Groep 3: Vrouwen worstelend met combi werk/gezin



Bron: Research voor Beleid op basis van Enquête Beroepsbevolking, CBS

## Achtergrondtabellen bij hoofdstuk 6

### Jonge laagopgeleide vrouwen

**Tabel B1.1** Jonge laagopgeleide vrouwen naar etniciteit

Etniciteit	Leeftijdklassen			
	15 tot en met 19 jaar		20 tot en met 24 jaar	
	Aantal	%	Aantal	%
autochtoon	8.195	68,7%	14.053	69,4%
westers allochtoon	786	6,6%	1.460	7,2%
Turks	456	3,8%	764	3,8%
Marokkaans	831	7,0%	932	4,6%
Surinaams	544	4,6%	832	4,1%
Antilliaans, Arubaans	255	2,1%	654	3,2%
Overig niet westers	721	6,0%	1.404	6,9%
onbekend	133	1,1%	159	0,8%

Bron: Research voor Beleid op basis van Enquête Beroepsbevolking, CBS

**Tabel B1.2** Jonge laagopgeleide vrouwen naar gezinssituatie

Gezinssituatie	leeftijdklassen			
	15 tot en met 19 jaar		20 tot en met 24 jaar	
	wel of geen opleiding volgend		wel of geen opleiding volgend	
	niet in opleiding	in opleiding	niet in opleiding	in opleiding
	%	%	%	%
alleenstaand zonder jong kind	26,3%	15,8%	24,9%	20,9%
alleenstaand met jong kind	4,5%	3,1%	6,9%	4,7%
partner zonder jong kind	50,7%	63,4%	47,8%	59,6%
partner met jong kind	18,5%	17,7%	20,5%	14,8%

Bron: Research voor Beleid op basis van Enquête Beroepsbevolking, CBS

**Tabel B1.3** Jonge laagopgeleide vrouwen naar woonomgeving

Stedelijkheid woonomgeving	leeftijdklassen			
	15 tot en met 19 jaar		20 tot en met 24 jaar	
	wel of geen opleiding volgend		wel of geen opleiding volgend	
	niet in opleiding	in opleiding	niet in opleiding	in opleiding
	%	%	%	%
zeer sterk stedelijk	16,2%	17,7%	21,8%	19,7%
sterk stedelijk	31,3%	27,5%	30,5%	35,3%
matig stedelijk	18,6%	20,3%	19,5%	17,7%
weinig stedelijk	20,9%	22,1%	18,7%	17,8%
niet stedelijk	13,0%	12,3%	9,4%	9,5%
onbekend	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Bron: Research voor Beleid op basis van Enquête Beroepsbevolking, CBS

## Vrouwen met een kleine baan in de zorg

**Tabel B1.4** Laagopgeleide vrouwen met een baan in de zorg naar leeftijdsklassen

Leeftijdsklasse	aantal	%
15 tot 20	14.831	8,4
20 tot 25	12.542	7,1
25 tot 35	15.534	8,8
35 tot 45	35.144	19,8
45 tot 55	57.884	32,7
55 tot 65	41.283	23,3
Totaal	177.218	100,0

Bron: Research voor Beleid op basis van Enquête Beroepsbevolking, CBS

**Tabel B1.5** Laagopgeleide vrouwen met een baan in de zorg naar etniciteit

Land van herkomst	aantal	%
Autochtonen	141.659	79,9
Westerse allochtonen	11.610	6,6
Turken	5.104	2,9
Marokkanen	4.321	2,4
Surinamers	6.873	3,9
Antillianen / Arubanen	2.116	1,2
Overig niet-westerse landen	5.535	3,1
Totaal	177.218	100

Bron: Research voor Beleid op basis van Enquête Beroepsbevolking, CBS

**Tabel B1.6** Laagopgeleide vrouwen met een baan in de zorg naar gezinssituatie

type gezin	aantal	%
alleenstaand zonder jong kind	29.622	16,7
alleenstaand met jong kind	5.845	3,3
Partner zonder jong kind	111.109	62,7
Partner met jong kind	30.641	17,3
Totaal	177.218	100,0

Bron: Research voor Beleid op basis van Enquête Beroepsbevolking, CBS



## Bijlage 2 Onderzoekverantwoording

### A. Kwantitatieve analyses

#### Data en methodiek

Voor de analyses is gebruik gemaakt van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS, een grootschalige enquête waarin arbeid centraal staat. De EBB is een enquête onder 64.000 personen van 15 jaar en ouder. Doel van de enquête is het verstrekken van informatie over de relatie tussen mens en arbeidsmarkt. Hierbij worden kenmerken van personen in verband gebracht met hun huidige dan wel toekomstige positie op de arbeidsmarkt. Met deze enquête worden allerlei achtergrondkenmerken van de potentiële beroepsbevolking in kaart gebracht, zoals geslacht, leeftijd, binding met de arbeidsmarkt, opleidingsniveau, beroep en arbeidsmobiliteit. De meeste gegevens hebben betrekking op het jaar 2009.

Om tot verschillende typen niet-werkende laagopgeleide vrouwen te komen is clusteranalyse toegepast. Het doel van de clusteranalyse is om niet-werkende laagopgeleide vrouwen in te delen in groepen of typen zodanig dat vrouwen in een bepaalde groep een grote mate van overeenkomst vertonen met vrouwen uit dezelfde groep en een lage mate van overeenkomst met vrouwen uit een andere groep. De clusteranalyse bepaalt de overeenkomst op basis van de geselecteerde kenmerken in de beschrijvende analyse. Vrouwen die tot één groep of type behoren, vertegenwoordigen min of meer één homogene groep. Aan de combinaties van kenmerken die een groep of type bepalen worden labels toegekend, zodat een groep makkelijk herkenbaar is.

#### Beperkingen

Het is met de EBB mogelijk een segmentatie te maken van de groep niet-werkende laagopgeleide vrouwen naar een aantal relevante kenmerken zoals etniciteit, leeftijd, motieven om wel of niet te werken en positie in het huishouden. Over een aantal andere relevante kenmerken die bekend zijn uit eerder onderzoek bevat de EBB weinig tot geen informatie. Zo blijkt uit onderzoek dat voor Turkse en Marokkaanse laagopgeleide vrouwen die de Nederlandse taal slecht beheersen, de kans zij participeren op de arbeidsmarkt een stuk kleiner is dan voor autochtone laagopgeleide vrouwen. Ook de opvatting over de taakverdeling tussen mannen en vrouwen (ten aanzien van kostwinnerschap, zorg voor kinderen etc.), het inkomen (niet uit arbeid) dat men heeft en het inkomen dat de partner verdient hebben een significante invloed op de arbeidsparticipatie.<sup>1</sup> In de EBB is geen directe informatie opgenomen omtrent deze variabelen.

---

<sup>1</sup> M. Cloin (2010). *Het werken waard. Het arbeidsaanbod van laagopgeleide vrouwen vanuit een economisch en sociologisch perspectief*. SCP, Den Haag.

## B. Ontwikkeling van typen via clusteranalyse

Om tot verschillende typen niet-werkende laagopgeleide vrouwen te komen is clusteranalyse toegepast. Het doel van de clusteranalyse is om niet-werkende laagopgeleide vrouwen in te delen in groepen of typen zodanig dat vrouwen in een bepaalde groep een grote mate van overeenkomst vertonen met vrouwen uit dezelfde groep en een lage mate van overeenkomst met vrouwen uit een andere groep. De clusteranalyse bepaalt de overeenkomst op basis van de geselecteerde kenmerken in de beschrijvende analyse. Vrouwen die tot één groep of type behoren, vertegenwoordigen min of meer één homogene groep. Aan de combinaties van kenmerken die een groep of type bepalen worden labels toegekend, zodat een groep makkelijk herkenbaar is.

In een clusteranalyse wordt een procedure in stappen doorlopen (algoritme) waarbij in elke stap verschillende cases (in dit geval niet-werkende laagopgeleide vrouwen) worden geclusterd op bepaalde kenmerken. Daarvoor wordt een afstandsmaat gebruikt.<sup>1</sup> Als de 'afstand' klein is tussen twee vrouwen worden deze in één groep geplaatst. Bijvoorbeeld als het gaat om twee Marokkaanse vrouwen, waarvan de ene 33 en de andere 34 jaar is. Als het leeftijdsverschil heel groot is of één van de vrouwen van andere komaf is, wordt de kans kleiner dat deze vrouwen in één groep worden geplaatst. In een optimaliseringsroutine wordt op deze manier een grote hoeveelheid stappen doorlopen om uiteindelijk te komen tot homogene groepen. Met de clusteranalyse kan tevens de omvang van de verschillende groepen worden vastgesteld.

De groep van 856.000 niet-werkende laagopgeleide vrouwen zijn geclusterd op basis van de in de vorige hoofdstukken genoemde kenmerken. Het gaat om de volgende kenmerken:

- Etniciteit
- Leeftijd
- Positie in het huishouden
- Motivatie om wel of niet te willen (en kunnen) werken.

Op basis van deze kenmerken zijn uit de clusteranalyse in totaal vier groepen naar voren gekomen, waaraan de volgende 'labels' zijn gehangen:

- Vrouwelijke scholieren
- Vrouwen met gezondheidsproblemen
- Vrouwen worstelend met combi werk/gezin
- Oudere vrouwen.

---

<sup>1</sup> Een populaire maat is de Euclidische afstand.

## C. Indeling van de focusgroepen

Groep	Arbeidsparticipatie	Etniciteit	Specifiek kenmerk
1	Niet-werkend	Autochtoon	Kinderen 0-12 jaar
2	Werkend	Gemengd	Gezinsvorm gemengd
3	Niet-werkend	Autochtoon	Kinderen 12-18 jaar
4	Niet-werkend	Autochtoon	Geen kinderen
5	Niet-werkend	Marokkaans	Kinderen (alle leeftijden)
6	Niet-werkend	X	Jonge vrouwen (>25 jaar)
7	Niet-werkend	X	Gezondheidsproblemen
8	Niet-werkend	X	Gezondheidsproblemen
9	Werkend	X	In kleine baan (max 12 uur)
10	Werkend	X	In kleine baan in de zorg
11	Werkend	X	In grote baan in de zorg

Groep 1 Niet werkende (12 uur of minder) autochtonen vrouwen met kinderen tussen de 0 en 12 jaar							
Nummer	geslacht	leeftijd	hoogste leeftijd		extra informatie	hoe lang niet	
			opleiding	kinderen		gewerkt	Op zoek?
					Nederlandse, banen die ze kan krijgen		
1.	Vrouw	49	lbo	13 en 10 jr	zijn niet leuk	jaar of langer	nee
2.	vrouw	38	lbo	16,14 en 9 jr	Nederlandse, zorgt voor de kinderen	jaar of langer	nee
3.	vrouw	38	mbo	11,8 en 6 jr	Nederlandse, zorgt voor de kinderen	jaar of langer	ja
4.	vrouw	46	mavo	16,14 en 11 jr	Nederlandse, zorgt voor de kinderen	jaar of langer	nee
5.	vrouw	24	lbo	2 jr	Nederlandse, zorgt voor de kinderen	jaar of langer	ja
6.	vrouw	33	mbo	7 en 1 jr	Nederlandse, zorgt voor de kinderen	jaar of langer	nee
7.	vrouw	44	mavo	15 en 12 jr	Nederlandse, zorgt voor de kinderen	jaar of langer	nee
8.	vrouw	33	mbo	9,5 en 2 jr	Nederlandse, zorgt voor de kinderen	jaar of langer	nee

Groep 2 Werkende vrouwen				
nummer	geslacht	leeftijd	hoogste	
			opleiding	extra informatie
1.	Vrouw	55	Mbo	Nederlandse
2.	vrouw	26	Lo	Nederlandse
3.	vrouw	52	Mbo	Nederlandse
4.	vrouw	41	Mbo	Nederlandse
5.	vrouw	34	Mbo	Nederlandse
6.	vrouw	51	mavo	Nederlandse
7.	vrouw	23	Mbo	Antillen

Groep 3 - niet werkende autochtonen vrouwen met thuiswonende kinderen ouder dan 12						
Nummer	geslacht	leeftijd	hoogste opleiding	extra informatie	hoe lang niet gewerkt	op zoek?
1.	vrouw	45	Mavo	groot gezin, zorgt voor de kinderen	jaar of langer	nee
2.	vrouw	48	Mavo	zorgt voor de kinderen	jaar of langer	niet echt
3.	Vrouw	47	Mbo	zorgt voor de kinderen	jaar of langer	nee
4.	vrouw	49	Lbo	wil niet werken (12 uur is genoeg)	jaar of langer	niet heel intensief
5.	vrouw	46	Lbo	zorgt voor de kinderen	jaar of langer	nee
6.	vrouw	32	Mavo	zorgt voor de kinderen	jaar of langer	nee
7.	vrouw	41	Lbo	zorgt voor de kinderen	jaar of langer	nee

Groep 4 - niet werkende (12 uur of minder) autochtonen vrouwen tussen de 25 en 65 jaar zonder kinderen (of EN)						
Nummer	geslacht	leeftijd	hoogste opleiding	extra informatie	hoe lang niet gewerkt	op zoek?
1.	vrouw	34	Lbo	kan geen leuke baan vinden	6 jaar	ja
2.	Vrouw	43	Lbo	heeft voor man gezorgd, nu gescheiden en kan geen werk vinden	18 jaar	ja
3.	vrouw	59	Mbo	samen met man genoeg geld dus gestopt met werken	10 jaar	nee
4.	vrouw	58	Lbo	kan geen staand werk doen, man verdient genoeg	15 jaar	nee
5.	vrouw	32	Mbo	onzeker, nog niet goed genoeg opgeleid voor wat ze wil	10 jaar	ja
6.	vrouw	60	Mbo	Genoeg geld verdiend, heeft na 2de kind alleen deeltijd gewerkt	7 jaar	nee

Groep 5 - niet werkende Marokkaanse vrouwen						
Nummer	geslacht	leeftijd	hoogste opleiding	partner	extra informatie	Uren werkzaam
1.	vrouw	43	lbo	geen	gehuwd en 3 kids	0
2.	vrouw	37	mavo	n.v.t.	alleenstaand en 2 kids	0
3.	vrouw	36	mavo	mavo	gehuwd en 3 kids	0
4.	vrouw	35	mavo	Lbo	gehuwd en 3 kids	0
5.	vrouw	29	mavo	mbo	gehuwd en 4 kids	0
6.	vrouw	44	lbo	Lbo	gehuwd en 4 kids	6u/wk als overblijfjuf
7.	vrouw	43	lbo	mbo	gehuwd en 3 kids	3 u/wk als alfahulp
8.	vrouw	26	vmbo	Bs	gehuwd en 2 kids	0

Groep 6 - vrouwen met baan van minder dan 12 uur in andere sector dan zorg						
Nummer	geslacht	leeftijd	hoogste opleiding	extra informatie	hoe lang niet gewerkt	op zoek?
1.	vrouw	41	MBO1/2	Overblijfkracht	Nvt	nvt
2.	vrouw	41	MBO 3	Receptioniste	Nvt	nvt
3.	vrouw	42	MBO 3/4	Lotus figurant	Nvt	nvt
4.	vrouw	35	MBO 3	Backoffice medewerker	Nvt	nvt
5.	vrouw	51	Huishoudschool	Postbode	Nvt	nvt
6.	vrouw	50	LBO/MAVO	Verkoopmedewerkster	Nvt	nvt
7.	vrouw	48	MAVO	Starter eigen bedrijf in dierzorg	Nvt	nvt
8.	vrouw	47	Huishoudschool	Bloemist op de markt	Nvt	nvt

Groep 7 - Vrouwen met baan van meer dan 12 uur in de zorg						
Nummer	geslacht	leeftijd	hoogste opleiding	extra informatie	hoe lang niet gewerkt	op zoek?
1.	vrouw	34	MBO 4	Verpleegkundige ziekenhuis	Nvt	nvt
2.	vrouw	45	MBO 3/4	Kraamverzorgster	Nvt	nvt
3.	vrouw	38	MBO 3/4	Thuiszorg	Nvt	nvt
4.	vrouw	42	MBO 3/4	Doktersassistente	Nvt	nvt
5.	vrouw	43	MBO 2/LHNO	Verpleegkundige verzorgingstehuis	Nvt	nvt
6.	vrouw	29	MBO 4	Verpleegkundige in thuiszorg	Nvt	nvt
7.	vrouw	43	MBO 2/3	Thuisbegeleider bij thuiszorg	Nvt	nvt
8.	vrouw	44	MBO 3	Praktijkopleider bij thuiszorginstelling	Nvt	nvt

Groep 8 - jonge niet-werkende vrouwen						
Nummer	geslacht	leeftijd	hoogste opleiding	extra informatie	arbeidsverleden	
1.	vrouw	21	MBO 4	in therapie door trauma ervaring	geen baan meer, werkte eerst in de thuiszorg	
2.	vrouw	22	MBO 3/4	zorg voor 2 kinderen	geen werk	
3.	vrouw	19	VMBO	afgekeurd	geen baan, werkzoekend	
4.	vrouw	18	MBO 3	kan geen werk vinden	geen baan, werkzoekend	
5.	vrouw	18	VMBO		geen werk	
6.	vrouw	18	VMBO		geen werk	

Groep 9 - vrouwen met baan van minder dan 12 uur in de zorg						
nummer	Geslacht	leeftijd	hoogste opleiding	extra informatie	hoe lang niet gewerkt	op zoek?
1.	Vrouw	44	LEAO	Alfahulp	nvt	nvt
2.	Vrouw	37	MBO 3	Verzorgende in een verzorgingstehuis	nvt	nvt
3.	Vrouw	45	MBO 3	Alfahulp	nvt	nvt
4.	Vrouw	40	MBO 3/4	Doktersassistente	nvt	nvt
5.	Vrouw	51	Huishoudschool	Thuiszorg	nvt	nvt
6.	Vrouw	51	MBO 3/4	Overgangsconsulente	nvt	nvt
7.	Vrouw	45	VMBO	Thuiszorg	nvt	nvt
8.	Vrouw	36	VMBO	Voedingsassistente	nvt	nvt

Groep 10 - niet-werkende vrouwen met gezondheidsproblemen					
nummer	geslacht	leeftijd	hoogste opleiding	Baan	Afgekeurd?
1.	vrouw	43	MBO	Geen	Niet officieel
2.	vrouw	45	MBO	Geen	langer dan 3 jaar geleden
3.	vrouw	36	MBO	Geen	langer dan 3 jaar geleden
4.	vrouw	44	VMBO	telefoniste < 12 uur	niet officieel
5.	vrouw	45	VMBO	administratief < 12 uur	niet officieel
6.	vrouw	52	VMBO	Geen	langer dan 3 jaar geleden
7.	vrouw	46	VMBO	Geen	langer dan 3 jaar geleden
8.	vrouw	48	LHNO/MAVO	baliemedewerker < 12 uur	niet officieel

Groep 11 - niet-werkende vrouwen met gezondheidsproblemen					
Nummer	geslacht	leeftijd	hoogste opleiding	Baan	Afgekeurd?
1.	vrouw	41	MBO	geen	niet officieel
2.	vrouw	41	MBO	geen	niet officieel
3.	vrouw	49	MAVO	geen	niet officieel
4.	vrouw	35	MBO1/2	geen	niet officieel
5.	vrouw	34	MEAO	geen	gedeeltelijk afgekeurd
6.	vrouw	45	MAVO	geen	niet officieel

Research voor Beleid  
Bredewater 26  
Postbus 602  
2700 MG Zoetermeer  
tel: 079 322 22 22  
fax: 079 322 22 12  
e-mail: [info@research.nl](mailto:info@research.nl)  
[www.research.nl](http://www.research.nl)