



## **Je weet wat je hebt, maar niet wat je krijgt**

### **Niet werkende vrouwen en de keuze voor werk**

Samenvatting

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. Voor u ligt de korte samenvatting van deze rapportage. Het hoofdrapport *'Je weet wat je hebt, maar niet wat je krijgt'* kunt u downloaden op de website van de Rijksoverheid ([www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)) of op de website van Research voor Beleid ([www.research.nl](http://www.research.nl)).

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.

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

*Mirjam Engelen*  
*Clustermanager Werk&Inkomen*

# 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?

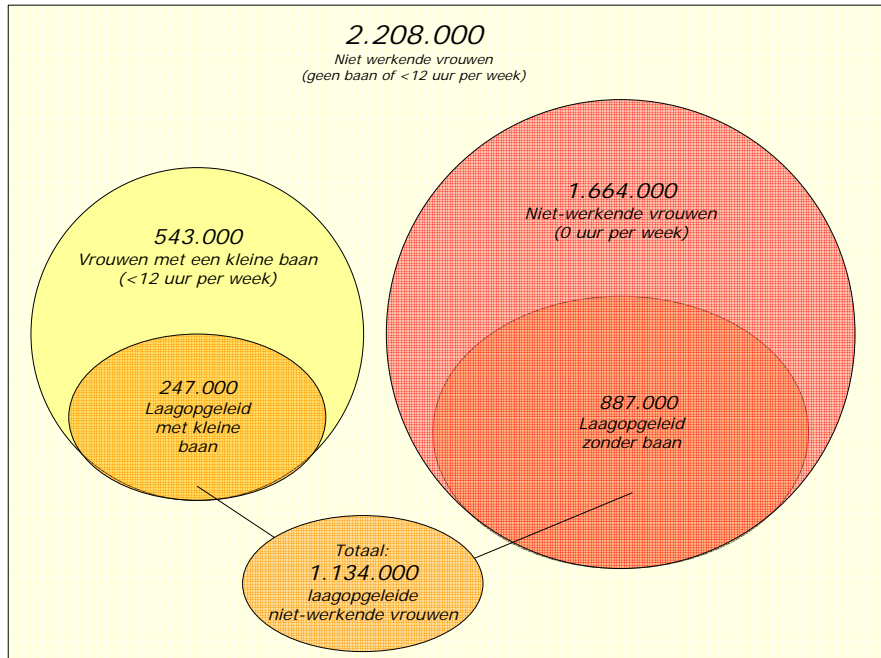
### De doelgroep: definities

- 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:

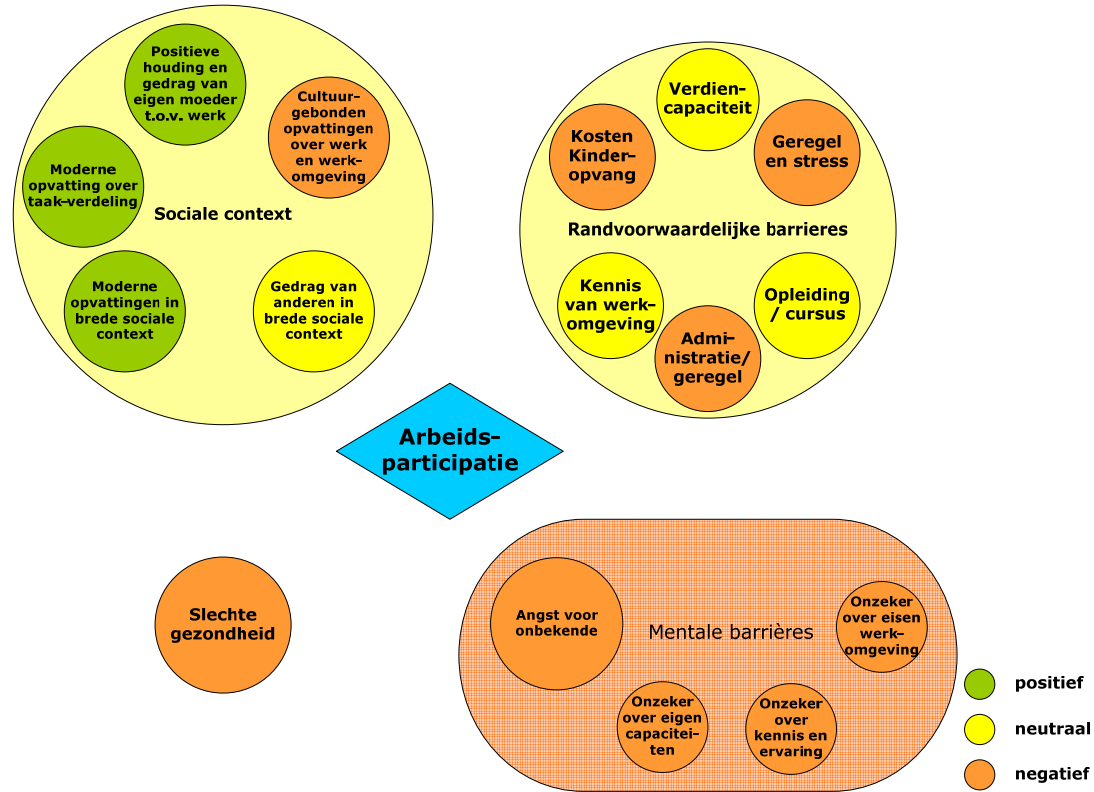
- *Werkinhoud*: De vrouwen stellen hoge eisen aan een baan, maar weten niet of nauwelijks wat hun mogelijkheden zijn.
- *Realistisch inkomen*: Niet-werkende vrouwen hebben daarnaast ook weinig inzicht in wat een realistisch inkomen is. *'Ik ben niet minder dan een ander,'* zegt één van de vrouwen. *'Dus 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**

Verskillende 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.

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)