

Luxepositie of buitenspel?

Vrouwen zonder werk en uitkering



Marjan de Gruijter
Jessica van den Toorn
Met medewerking van
Fabian Dekker

Luxepositie of buitenspel?

Vrouwen zonder werk en uitkering

Marjan de Gruijter
Jessica van den Toorn

Met medewerking van Fabian Dekker

Maart 2013

Inhoud

Conclusies en aanbevelingen	5
1 Inleiding	21
2 Niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen: de cijfers	25
2.1 Ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt	25
2.2 Nuggers... wie zijn dat?	26
2.3 De blik op de vrouwelijke nigger	31
2.4 Typering (vrouwelijke) nuggers in Nederland	40
3 Beleid bevordering arbeidsparticipatie vrouwen	43
3.1 Bevordering arbeidsparticipatie van nuggers	43
3.2 Bevordering arbeidsparticipatie van vrouwen	44
3.3 Effecten van beleid	49
3.4 Slotsom	52
4 Motieven en knelpunten bij arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland	55
4.1 Arbeidsparticipatie van vrouwen naar achtergrondkenmerken	55
4.2 Motieven voor (non-)participatie	57
4.3 Belemmeringen bij arbeidsparticipatie	59
4.4 Slotsom	61
5 Profielen van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen	63
5.1 Afbakening	63
5.2 Profielen	64
5.3 Schets van de geïnterviewde vrouwen	66
6 Zelfstandigheid, geld verdienen en het combineren van werk en gezin	69
6.1 (Economische) zelfstandigheid	69
6.2 Combinatie zorg en arbeid	77
6.3 Kinderopvang	82
6.4 Beschouwing	86
7 Geen werk	89
7.1 Stoppen met werken	89
7.2 Ervaringen en terugblik	94
7.3 Weer aan het werk?	98
7.4 Beschouwing	107

8	Op zoek naar werk!?	111
8.1	Zoekstrategieën	111
8.2	Kansen en belemmeringen bij het zoeken naar werk	119
8.3	De rol van naasten	127
8.4	Voorwaarden om (weer) (meer) aan het werk te gaan	130
8.5	Beschouwing	136
9	Reflectie op de Nederlandse (beleids)context	141
9.1	Kinderopvang	141
9.2	Meer uren werken	144
9.3	Echtscheiding	147
9.4	Ondersteuningsmogelijkheden	150
9.5	Beschouwing	155
10	Werken	159
10.1	Weer aan het werk: hoe bevalt het?	159
10.2	Ervaringen van naasten	162
10.3	Adviezen van recent ingetreden vrouwen	165
10.4	Beschouwing	167
	Literatuur	169
	Bijlagen	
1	Organisatie en inrichting van het onderzoek	174
2	Achtergrondinformatie geïnterviewde vrouwen	178

Conclusies en aanbevelingen

Niet-uitkeringsgerechtigden, ook wel nuggers genoemd, ontvangen geen uitkering, volgen geen voltijdonderwijs, hebben geen betaald werk, of hebben een baan van maximaal twaalf uur in de week. Sommige nuggers ervaren het als een luxe dat zij zelf kunnen kiezen wel of niet buitenshuis te werken. Anderen zitten ongewild vast in deze positie en voelen zich buitenspel staan. Feit is dat een groot arbeidspotentieel onbenut blijft: ons onderzoek laat zien dat in 2006 Nederland 1,4 miljoen nuggers telde, waarvan driekwart vrouw is.

Niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen vormen binnen de groep niet-werkende vrouwen¹ een specifieke categorie. In tegenstelling tot vrouwen met een uitkering, kunnen deze vrouwen - in principe - kiezen of zij actief willen zijn op de arbeidsmarkt. In de meeste gevallen hebben vrouwelijke nuggers een werkende partner die voor voldoende gezinsinkomen zorgt. Wij deden met financiering van Instituut Gak onderzoek naar motieven van vrouwelijke nuggers om wel of niet te werken. We keken ook naar hun achtergrond en leefsituatie, onder andere door diepte-interviews te houden met (voormalig) niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen tussen de 25 en 55 jaar, van autochtone en allochtone komaf.

Er is alle reden om meer zicht te willen krijgen op de groep niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen. Niet alleen om na te gaan wie van hen zou willen werken en welke belemmeringen zij ervaren, maar ook omdat deze vrouwen financieel kwetsbaar zijn. Bij een scheiding of het overlijden van de partner belanden niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen en hun kinderen vaak in de bijstand. Alleen al daarom zouden gemeenten zich intensiever moeten richten op het ondersteunen van nuggers die aan de slag willen.

Hierna bespreken we de belangrijkste conclusies van ons onderzoek. Daarna volgen aanbevelingen. Deze zijn gericht op de vraag hoe niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen met een (sluimerende) arbeidswens kunnen worden ondersteund bij hun (r)entree op de arbeidsmarkt.

1 Met niet-werkende vrouwen wordt hier bedoeld: niet buitenshuis werkende vrouwen of niet betaald werkende vrouwen.

Conclusies

Wie zijn niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen in Nederland?

Er zijn in Nederland ruim een miljoen niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen (nuggers). Dit zijn vrouwen die niet werken, of een kleine baan hebben (van minder dan 12 uur per week), geen voltijds onderwijs volgen en niet in aanmerking komen voor een uitkering. De groep niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen is behoorlijk divers. Voor een deel betreft het vrouwen met volwassen kinderen die inmiddels het ouderlijk huis hebben verlaten en die destijds bij de geboorte van hun kinderen gestopt zijn met werken. Met hun verouderde diploma's en werkervaring komen zij niet meer aan de slag. Maar het gaat ook om jonge vrouwen die net moeder zijn geworden en die het stoppen met werken zien als een tijdelijke onderbreking van een succesvolle loopbaan. Kortom, het gaat om oudere en jongere vrouwen, laag- en hoogopgeleid, autochtoon en allochtoon.

Om meer te weten te komen over de achtergrondkenmerken van niet-uitkeringsgerechtigden hebben we gegevens uit gekoppelde databestanden van het CBS (de Enquête Beroepsbevolking (EBB), de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA) en uitkeringsregistraties) geanalyseerd. Hieruit blijkt dat er in 2006 1.405.000 niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen en mannen in Nederland zijn. Dit is 12,8 % van de totale potentiële beroepsbevolking.

Driekwart van de nuggers in Nederland is vrouw en bijna de helft van alle nuggers is 55 jaar of ouder. Een kwart van de vrouwelijk nuggers is van allochtone komaf. Ruim de helft van de allochtone vrouwelijke nuggers heeft een niet-westerse achtergrond. Zij zijn het vaakst afkomstig uit Turkije, Suriname, Marokko of de Antillen. Vrouwelijk nuggers in Nederland zijn in grote meerderheid laag en middelbaar geschoold en relatief veel van de huishoudens van de vrouwelijke nuggers hebben een lager inkomen. Volgens de gekoppelde gegevens is ongeveer een vijfde van de vrouwelijke nuggers op zoek naar werk. De werkzoekende vrouwelijke nuggers zijn vaker jonger dan 55, allochtoon en middelbaar en hoger opgeleid.

Waarom zijn niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen gestopt met werken?

De niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen in ons onderzoek komen in verreweg de meeste gevallen niet in aanmerking voor een uitkering, omdat zij een werkende partner hebben. Bijna alle vrouwen hebben echter - voordat zij niet-uitkeringsgerechtigd werden - meer dan 12 uur per week gewerkt. Met andere woorden, door het stoppen met werken zijn zij niet-uitkeringsgerechtigd geworden.

Voor de helft van de (voormalig) niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen is de zorg voor kinderen de *directe* aanleiding geweest om te stoppen met werken. Voor de andere helft van de vrouwen hangen de redenen om niet te werken echter indirect vaak ook samen met het zelf willen zorgen voor kinderen.

Onvoordelige werkomstandigheden en baanonzekerheid - of bijvoorbeeld het aflopen van een arbeidscontract - spelen dan mee bij de beslissing om te stoppen met werken en om fulltime voor kinderen en huishouden te zorgen. Oudere vrouwen vertellen dat het in de tijd dat zij hun eerste kind kregen de norm was dat zij stopten met werken. Destijds was er bovendien onvoldoende kinderopvang.

In de beslissing om te stoppen weegt mee of het inkomen van de vrouw gemist kan worden, of wat de kosten zijn - letterlijk en figuurlijk - voor het uitbesteden van een deel van de zorg voor kinderen. Een klein deel van de respondenten noemt andere redenen om met werken te stoppen, zoals gezondheidsklachten.

Het is opvallend dat driekwart van de vrouwen die het *zelf willen zorgen voor kinderen* als directe aanleiding noemt om te stoppen met werken, direct na de geboorte van het eerste kind gestopt is. Deze vrouwen hebben dus geen ervaring opgedaan met het combineren van de zorg voor kinderen en arbeid. Zij hebben hun besluit te stoppen met werk gebaseerd op de *verwachting* dat de combinatie hun niet zou bevallen.

Maria² is 35 en moeder van twee kinderen: Jan van 10 en Susan van 8. Haar man, Piet, is directeur van een groot internationaal bedrijf en werkt soms wel 80 uur per week. Ook moet hij vaak naar het buitenland voor werk. Tot Maria zwanger raakte van de eerste werkte zij bij een bank voor 36 uur per week. Ze had het hier erg naar haar zin. Maar in goed overleg met Piet besloot ze om met deze baan te stoppen en fulltime voor haar kind te gaan zorgen. *Waarom zou je kinderen krijgen als je er niet zelf voor gaat zorgen? Mijn man kon niet parttime gaan werken, dus het was logisch dat ik thuis zou blijven.*

Eva is 48 en woont samen met haar man Kees. Haar drie kinderen wonen al jaren op zichzelf. Eva doet veel vrijwilligerswerk in de buurt en gaat vaak wandelen met haar hond Bruno. Voor de geboorte van haar kinderen werkte ze als secretaresse, maar wegens gezondheidsklachten moest ze hiermee stoppen. Ze had veel last van haar pols. Daar kwam nog eens bij dat er een reorganisatie kwam waardoor haar activiteitenpakket veranderde en het nog maar de vraag was of haar contract zou worden verlengd. De pijn in haar pols, de stress op het werk en de het feit dat haar eerste kindje op komst was deden haar uiteindelijk besluiten om te stoppen met werken. *Ik wilde eigenlijk helemaal niet stoppen, want ik had het erg naar mijn zin met mijn collega's. Maar uiteindelijk heb ik voor mezelf moeten kiezen.*

2 De in de kaders gepresenteerde vrouwen zijn fictief, maar hun verhalen zijn afkomstig uit de interviews die we met (voormalig) nuggers hebben gehouden.

Wie overwegen weer te gaan werken en waarom?

De gekoppelde databestanden van het CBS laten zien dat 32% van de niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen tussen de 25 en 54 jaar aan het werk zou willen in een baan voor meer dan 12 uur per week. Onze interviews tonen echter veel hogere cijfers. Aan de geïnterviewde vrouwen hebben wij gevraagd of zij *in de toekomst* weer aan het werk zouden willen (in een baan van meer dan 12 uur per week). Zeven op de tien niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen gaf hier een bevestigend antwoord op. Daarnaast zeggen meerdere vrouwen *misschien* weer aan het werk te willen. Het verschil tussen onze resultaten en de CBS-gegevens kan wellicht worden verklaard uit de verschillende vraagstellingen: Zou u *op dit moment* aan het werk willen, versus Zou u *in de toekomst* weer aan het werk willen. De eerste vraagstelling heeft betrekking op actuele baanwensen, terwijl we in ons onderzoek vrouwen spreken die op dit moment naar werk zoeken, én vrouwen die dit in de toekomst willen doen.

In overeenstemming met onze samengestelde CBS/EBB cijfers blijkt uit de interviews dat de midden- en hoogopgeleide jonge vrouwen (allochtoon en autochtoon) het vaakst in de toekomst weer (meer) aan het werk willen. Vooral de autochtone vrouwen binnen deze groep vinden het noodzakelijk om een tijdelijke onderbreking van de loopbaan in te lassen om zelf voor hun kleine kinderen te zorgen. Als de kinderen ouder zijn (voor sommigen is dit de basisschoolleeftijd, voor anderen pas als ze uit huis gaan) willen de vrouwen zeker weer aan het werk. Veel jongere autochtone hogeropgeleide vrouwen benadrukken dat financiële motieven *geen (belangrijke)* reden zijn om weer aan het werk te gaan. Het inkomen van de partner is voldoende voor het gezin en het was destijds dit gezinsinkomen dat het mogelijk maakte om de beslissing te nemen met werken te stoppen. Werk betekent voor deze groep vooral het oppakken van de carrière waar ze aanvankelijk voor hebben gestudeerd.

Deze jonge, midden- en hoogopgeleide autochtone vrouwen hebben vergeleken met de andere groepen een relatief kleine afstand tot de arbeidsmarkt. Zij hebben dan ook goede hoop snel weer aan de slag te komen. Maar aangezien de belangrijkste reden om te stoppen met werken is gelegen in de wens om zelf voor het gezin te zorgen, zullen deze vrouwen pas actief op zoek gaan naar een baan als hun kinderen ouder zijn. Omdat deze vrouwen vaak langer thuisblijven dan zij van plan waren, wordt hun aanvankelijk kleine afstand tot de arbeidsmarkt gaandeweg groter. De jonge, midden- en hoogopgeleide *allochtone* vrouwen met (kleine) kinderen daarentegen, blijken in meerderheid al bezig met het zoeken naar een baan. In hun gezinnen kan het aanvullende inkomen van deze vrouwen niet lang worden gemist. Ook lijken zij zich sterker te oriënteren op betaald werk. Deze allochtone vrouwen lijken zich meer bewust van hun kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, en beseffen dat een snelle terugkeer voorkomt dat zij de boot missen. De midden- en

hoger opgeleide allochtone vrouwen hebben bovendien de meest expliciete wensen en ideeën omtrent vooruitkomen via werk. Zij willen graag door of op het werk een opleiding volgen om zo hun verdien capaciteit te vergroten en interessanter werk te krijgen.

Ook oudere allochtone vrouwen willen betrekkelijk vaak weer aan het werk, ongeacht hun opleidingsniveau. Zij realiseren zich dat zij in veel gevallen niet aantrekkelijk zijn voor de arbeidsmarkt. Ze hopen dat een kleine baan met weinig eisen, bijvoorbeeld in de schoonmaakbranche, een welkome aanvulling is op het gezinsinkomen. Opvallend genoeg hebben slechts weinig vrouwen in deze groep - op de Turkse vrouwen na - zich ook daadwerkelijk georiënteerd op de arbeidsmarkt. De Turkse vrouwen zeggen te weten hoe zij schoonmaakwerk kunnen krijgen, in het circuit van Turkse schoonmaakbedrijven, of via familie of vrienden die daar al werkzaam zijn. De andere allochtone vrouwen hebben een vaag beeld van wat geschikt werk is. Het ontbreken van een relevante opleiding, recente werkervaring, of een gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal vormen zulke forse obstakels dat de oriëntatie op werk daar al stukt. Dit geldt vaak ook voor de oudere hogeropgeleide allochtone vrouwen: doordat zij al geruime tijd niet meer werken, is hun beheersing van de Nederlandse taal achteruit gegaan, vooral bij de Marokkaanse en Turkse vrouwen. Hun - meestal in Nederland verworven - diploma is verouderd. Zij hopen dat een toekomstige werkgever de kosten voor bij- of nascholing voor zijn rekening wil nemen, maar schatten de kansen hierop niet positief in.

Laagopgeleide jonge autochtone en allochtone vrouwen en oudere autochtone vrouwen hebben meer aarzelingen en zeggen vaker in de toekomst (misschien) niet meer aan het werk te willen. De laagopgeleide jonge vrouwen verwachten moeilijk aan een baan te komen, of verwachten dat werken voor hen financieel niet genoeg oplevert. Daarnaast zijn ze minder geneigd om hun verworven vrijheid en de afwezigheid van stress (voor henzelf en het gezin) op te geven voor een betaalde baan. Door hun geringe verdien capaciteit levert werken ze domweg te weinig op.

De oudere autochtone vrouwen zijn vaker tevreden met de huidige situatie. Er is vaak voldoende gezinsinkomen en de vrouwen zijn gewend geraakt aan de vrijheid om de eigen tijd in te delen. Zo zijn veel van hen actief als vrijwilliger. In veel gevallen hebben zij in het verleden wel geprobeerd weer aan de slag te komen. Hun conclusie is dat dit lastig is, of dat het ze niet voldoende oplevert. Omdat financiële argumenten om weer te gaan werken voor deze vrouwen minder belangrijk zijn, moet werk vooral leuk zijn en een aanvulling bieden op hun leefstijl. Deze vrouwen constateren dat zij via vrijwilligerswerk of mantelzorg werkzaamheden verrichten die (voor henzelf) veel betekenisvoller en maatschappelijk relevanter zijn dan betaald werk.

Esra is 53 en is getrouwd met Taner. Ze is voor dit huwelijk naar Nederland gekomen en ze hebben samen vier kinderen gekregen. Esra heeft de zorg voor de kinderen op zich genomen en heeft nooit gewerkt. Haar kinderen zijn intussen volwassen en ze zorgt nu voor haar kleinkinderen. Binnenkort zitten ze allemaal op de basisschool en heeft ze meer tijd. Die uren zou ze graag betaald werk doen om te kunnen sparen voor de bruiloft van haar zoon. Zo'n bruiloft is duur weet je? Haar vriendinnen werken allemaal in de schoonmaakbranche, dus ze heeft goede hoop daar tussen te komen. Elke avond twee uurtjes.

Lisa is 37 en woont met haar man en drie kleine kinderen in Rijswijk. Na haar studie bouwkunde kon ze per direct aan de slag bij een architectenbureau. Na de geboorte van haar jongste zoon merkte Lisa dat de combinatie van deze drukke baan met de zorg voor kinderen en het huishouden haar te veel werd. Ze besloot daarom in overleg met haar man tijdelijk te stoppen met werken totdat de kinderen op de basisschool zouden zitten. Daarna is ze zeker van plan om haar carrière weer op te pakken. Mijn zus en ik hebben allebei in Delft gestudeerd en dat doe je niet als je daarna alleen gaat zorgen voor je kinderen. Dat is dan niet je einddoel.

Welke eisen stellen niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen aan werk?

Parttime kunnen werken blijkt de belangrijkste eis, voor zowel jonge als oudere vrouwen en voor vrouwen van alle opleidingsniveaus en etniciteiten. Bij de jongere vrouwen heeft deze voorwaarde vooral te maken met mogelijkheden om arbeid en zorg thuis te combineren. Economische zelfstandigheid vinden zij (heel) belangrijk, maar is in de praktijk ondergeschikt aan het (fulltime) zorgen voor kinderen. Fulltime werken is daarom niet - of slechts onder specifieke voorwaarden - acceptabel. Het belangrijkste argument hierbij is dat de kinderen (waarvoor men zelf gekozen heeft) onvoldoende aandacht krijgen (van de moeder). Ze vinden dat kleine kinderen niet op de dagopvang horen. Zij missen daar de liefde en aandacht van de moeder en omgekeerd: de moeder mist belangrijke momenten in de ontwikkeling van het kind. Als ouders kiezen om allebei veel te werken en daarom hun kind naar de dagopvang brengen, dan hebben zij in de ogen van de geïnterviewden verkeerde prioriteiten, zoals een groot huis, of dure vakanties, die ten koste gaan van de kinderen.

Bij oudere vrouwen moet arbeid concurreren met andere bezigheden. In die gevallen is het van belang dat het gaat om een *leuke* baan: een welkome aanvulling op een leven waarover men eigenlijk al tevreden is. Het is niet verwonderlijk dat het deze vrouwen vaak niet goed voor ogen staat hoe een leuke baan er precies uit moet zien. Er is minder aanleiding om daadwerkelijk te zoeken en de gedachte is dat een dergelijke baan *op je pad* moet komen.

Vooral de midden- en hogeropgeleide vrouwen (met recente werkervaring) hebben een specifiek idee waaraan toekomstig werk zou moeten voldoen.

Het is belangrijk dat werk aansluit bij de eigen opleiding of werkervaring. Tegelijkertijd willen sommige jongeren onder hen juist niet terugkeren op het carrièrepad, vanwege de stress die dit oplevert in combinatie met het zorgen voor het gezin. De jongere midden- en hogeropgeleide *allochtone* vrouwen stellen vaker dat zij een opleiding nodig hebben, die de werkgever aanbiedt. Deze voorwaarde werpt misschien licht op hun ambities: zij willen een aanvullende opleiding om een *betere* baan te kunnen krijgen, zodat werken loont.

Of werken loont is sowieso een afweging die de niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen maken, met verschillende uitkomsten. We noemden al de oudere (autochtone) vrouwen die door de jaren heen zeer gesteld zijn geraakt op de vrijheid om de eigen tijd in te delen. (Oudere) laagopgeleide *allochtone* vrouwen zeggen dat zij weinig kansen hebben op een *goede* baan. Een beperkt aantal uren werken in laaggekwalificeerd werk zou het gezin wat financiële armslag geven, zonder dat de vrijheid om de eigen tijd in te delen al te zeer wordt aangetast.

Joyce is een alleenstaande moeder van 27. Ze heeft twee kleine kinderen en woont bij haar moeder. Ze werkt tien uur per week in een restaurant, maar wil graag een baan van meer uren waarin ze kan groeien. Een toekomstige werkgever zou daarom voldoende ruimte moeten bieden voor scholing. *Ik wil gewoon werken en leren. Dan heb je geld en dan hoef ik zelf ook geen school te betalen, want na een jaar school was ik gelijk in de schulden.*

Hoe zoeken niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen naar werk?

Een kleine meerderheid van de niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen heeft al eens pogingen ondernomen om (weer) aan het werk te komen. De vrouwen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt - de jongere midden- en hoogopgeleide vrouwen - zijn in de meeste gevallen op dit moment nog niet op zoek naar werk: zij vinden hun kinderen nog te klein om ze aan professionele opvang over te laten. Tegelijkertijd is dit de groep die zeker in de toekomst weer aan de slag wil. Hoewel zij op dit moment niet naar werk zoeken, hebben zij wel een duidelijk idee hoe zij weer aan werk komen: door navraag te doen in hun oude werknetwerk en door gericht te reageren op vacatures op het eigen expertiseterrein.

De zoekstrategieën van vrouwen met een langere afstand tot de arbeidsmarkt zijn logischerwijs veel minder gericht. Het valt op dat veel van de inspanningen om weer aan het werk te komen laagintensief zijn: ogen en oren openhouden en reageren op wat zich voordoet. Bijvoorbeeld door zich via internet te oriënteren op het soort werk dat wordt aangeboden, maar ook door navraag te doen in het eigen (informele) netwerk. Een betrekkelijk klein deel van de vrouwen is op dit moment bezig met het reageren op aangeboden vacatures.

Een kleine minderheid is ingeschreven bij UWV WERKbedrijf en/of bij een uitzendbureau. Naast negatieve ervaringen die sommige vrouwen hebben opgedaan, blijkt dat de ondervraagde vrouwen allerlei beelden hebben van het UWV WERKbedrijf. Vrouwen hebben het gevoel dat deze instelling niet voor hen is. Zo denken veel vrouwen bijvoorbeeld dat het UWV WERKbedrijf alleen voor uitkeringsgerechtigden is. Interessant is ook dat verschillende allochtonen denken dat het vooral een instelling is voor autochtonen waar allochtonen weinig aan hebben, terwijl overwegend autochtonen denken dat het UWV WERKbedrijf vooral werkt voor de kansloze (allochtone) werkzoekende, die via geen enkele andere weg aan het werk kan komen. Het idee overheerst dat formele instanties vooral nuttig zijn als je écht geen werk kunt vinden, maar wel genoodzaakt bent om te werken. Als je werk wilt vinden dat bij je past en waar je plezier in hebt, dan kun je het beter zelf zoeken of via je netwerk, zo is de heersende gedachte. Om die reden is ook het uitzendbureau geen populair zoekkanaal: daar zouden vooral onaantrekkelijke, tijdelijke en slecht betaalde banen worden aangeboden, waarbij de werknemer bovendien fulltime of buiten kantooruren beschikbaar moet zijn. En juist dat knelt bij deze vrouwen die behoefte hebben aan parttime werk en mogelijkheden willen om de werktijd flexibel in te delen. In het onderzoek hebben we weinig zicht gekregen op de informele arbeidsmarkt. Slechts een enkeling vertelde voor een beperkt aantal uren per week zwart te werken, als schoonmaakster bij particulieren. Gegeven de wensen en mogelijkheden van laagopgeleide vrouwen - weinig kansen op de formele arbeidsmarkt en willen werken in aanvulling op, of rondom zorgtaken thuis - vermoeden we dat een deel van hen werkt, of zou willen werken op de informele arbeidsmarkt.

Nora, 40 jaar en moeder van vier kinderen, wil nu de kinderen op school zitten graag weer aan het werk. Ze zoekt vooral in haar eigen netwerk. Ze zou niet snel naar het arbeidsbureau gaan voor hulp. Ik zoek vooral werk waar je geen of weinig opleiding voor moet hebben. Dus ik heb weinig te bieden voor het arbeidsbureau. In mijn omgeving wordt werk vooral gevonden aan de hand van een vriendenkring.

Welke belemmeringen ervaren niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen bij het zoeken naar werk?

De niet-uitkeringsgerechtigde en recent ingetreden vrouwen zien allerlei belemmeringen bij de zoektocht naar werk. De eerste groep heeft geen hoopvolle verwachtingen of onsuccesvolle ervaringen, de tweede groep heeft inmiddels werk gevonden, maar dit was vaak niet gemakkelijk. De genoemde belemmeringen komen sterk overeen met de literatuur naar belemmeringen bij arbeidsparticipatie van vrouwen in het algemeen zijn tegengekomen. Bij de jongere vrouwen belemmeren de inflexibiliteit van de arbeidsmarkt en de werkgever de mogelijkheid om de zorg voor kinderen en arbeid te

combineren. Ze willen graag onder schooltijd en dicht in de buurt werken en dat is lang niet altijd mogelijk. Deze vrouwen hebben vaak geen vertrouwen in de kinderopvangmogelijkheden in Nederland. De groepen zijn te groot en de leidsters zijn te onervaren. Allochtone vrouwen maken zich daarnaast druk over de hygiëne op kinderopvanginstellingen, de kwaliteit van het eten en het feit dat er in kinderopvangorganisaties andere opvoednormen en waarden gelden. Daarnaast overheerst het beeld dat de kosten van opvang veel te hoog zijn, waardoor het niet loont voor ouders om allebei te werken.

Voor de lageropgeleiden en oudere vrouwen spelen het gebrek aan een relevante beroepsopleiding, diploma en/of recente werkervaring een belangrijke belemmerende rol. Bij de jonge, lageropgeleiden gaat het dan vooral op het gebrek aan een beroepsopleiding, terwijl die van de oudere vrouwen meestal verouderd is. Veel vrouwen vinden de instroomeisen te hoog. Er wordt te veel gekeken naar 'het papiertje' en te weinig naar hun capaciteiten.

Oudere nuggers noemen ook hun leeftijd als belemmerende factor op de arbeidsmarkt. Zij menen voor een functie te zijn afgewezen op basis van hun leeftijd, of solliciteren niet omdat zij geloven dat dit gegeven hun leeftijd, geen zin heeft. Opvallend genoeg noemen ook de jongere laagopgeleiden hun leeftijd soms als belemmering. Hier lijkt mee te spelen dat zij zich oriënteren op dat deel van de arbeidsmarkt dat wordt ingenomen door scholieren, studenten en vakantiekrachten.

Oudere allochtone vrouwen hebben soms te maken met taalproblemen. Dit geldt niet alleen voor de laagopgeleiden onder hen, ook midden opgeleide vrouwen die op latere leeftijd naar Nederland zijn gekomen, hebben soms moeite met de Nederlandse taal, vooral omdat zij die in hun eigen leefomgeving niet dagelijks spreken en opgedane vaardigheid verloren gaat. Problemen met de taal zorgen er ook voor dat deze vrouwen minder toegang hebben tot informatie en kennis over het reilen en zeilen van de Nederlandse arbeidsmarkt en actuele wensen van werkgevers. Daarnaast is voor het gros van de vacatures voldoende kennis van de Nederlandse taal een vereiste, zodat zij buiten de boot vallen.

Tot slot is een gebrekkige gezondheid een belemmerende factor die door jonge en oudere, autochtone en allochtone vrouwen een aantal keren is genoemd. Allochtone vrouwen noemen een enkele keer discriminatie. Dit aspect heeft overigens twee kanten: vooroordelen over allochtone vrouwen verkleinen de kansen om aangenomen te worden, maar de *angst voor discriminatie* ontmoedigt sommige vrouwen om op zoek te gaan naar werk.

Lia is 49 en woont samen met haar man. Nadat hun laatste kind het ouderlijk huis had verlaten wilde ze graag weer aan het werk in een baan van drie dagen. Bij de sollicitaties kwam ze erachter hoe verouderd haar diploma's zijn. *Die van mij komen van heel ver. Ze moeten altijd achterhalen wat mijn opleiding precies inhield, omdat het geen opleiding meer is.*

Kelly is een jonge moeder van 25 en getrouwd met Kevin. Het gezin heeft het niet breed en ze zou graag een aantal dagdelen in de plaatselijke supermarkt werken om haar steentje bij te dragen. *Maar ze kiezen liever voor een meisje van 16, die is veel goedkoper he.*

Bijzondere positie van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen op de arbeidsmarkt

In deze conclusies hebben we een beeld geschetst van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen in Nederland. We hebben gezien dat de nuggers met een betrekkelijk korte afstand tot de arbeidsmarkt - de jongere midden- en hogeropgeleide vrouwen - de meest uitgewerkte ideeën hebben over weer aan de slag gaan. Omdat zij op dit moment nog niet willen werken, maar pas *als de kinderen oud genoeg zijn*, wordt hun korte afstand tot de arbeidsmarkt ongemerkt een langere. De laagopgeleide en oudere nuggers hebben al een lange afstand tot de arbeidsmarkt. Toch zou de grote meerderheid van de nuggers weer aan de slag willen. Voordat we aanbevelingen doen die kunnen bijdragen aan het realiseren van werkwensen van nuggers, staan we eerst stil bij de specifieke positie die niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen (op de arbeidsmarkt) innemen.

Omdat nuggers geen relatie hebben met een uitkerende instantie, zijn zij - in tegenstelling tot uitkeringsgerechtigde vrouwen - vrij om te beslissen of zij willen werken of niet. De vrijheid om te beslissen om wel of niet betaald werk te verrichten, wordt door een deel van de geïnterviewde vrouwen een *luxe positie* genoemd. Het gaat dan om dat deel van de nuggers die een partner hebben die als kostwinner voor voldoende gezinsinkomen zorgt. Hoewel deze vrouwen zeggen dat zij economische zelfstandigheid hoog in het vaandel hebben staan, prevaleert in de praktijk - in ieder geval op dit moment - de wens om de eigen tijd anders te besteden. In de meeste gevallen houdt dit in: de zorg voor het gezin. In de interviews benadrukken deze vrouwen dat de keuze om te stoppen met werken zelfstandig en vrijwillig is gemaakt, maar helemaal 'vrij' blijkt deze keuze toch niet. De (meest verdienende) werkende partner doet - al dan niet expliciet - een beroep op de vrouw om een groter aandeel van zorgtaken thuis op zich te nemen. De idealen over moederschap en *zelf zorgen* maken dat geen aanbod van professionele kinderopvang ooit zou volstaan.

De andere kant van de keuzevrijheid die gepaard gaat met het hebben van een werkende partner, is dat er geen stok achter de deur is om (sluimerende)

wensen om weer te gaan werken, daadwerkelijk door te zetten. Er is geen uitkerende instantie die dwingende eisen stelt. Uit ons onderzoek blijkt ook dat naasten meestal geen stimulerende rol spelen bij het realiseren van eventuele werkwensen. De geïnterviewden vertellen dat hun partner het aan hen overlaat of zij willen werken of niet. Dit past in het beeld van de eigen keuze om te (stoppen met) werken: de vrouw beslist zélf. Maar ook hier zijn er grenzen aan deze keuzevrijheid. Nuggers én hun partners wensen vaak dat de taakverdeling thuis goeddeels het zelfde blijft als de vrouw gaat werken, terwijl die taakverdeling juist de reden is geweest om met buitenshuis werken te stoppen. De ruimte en tijd die aan betaald werk besteed zou kunnen worden, is dus bij voorbaat beperkt, wat ook blijkt uit de breed gedeelde wens om parttime te werken.

Er is ook geen stok achter de deur in de zin van een ondersteuningsaanbod voor vrouwen die hun werkwensen willen verkennen of hulp willen bij het zoeken naar een passende baan. Gemeentelijke ondersteuning is goeddeels gericht op (re-)integratie van uitkeringsgerechtigden. De ondersteuningsinitiatieven voor nuggers zijn - zelfs in de grote steden - kleinschalig en onvoldoende bekend. Veel van de geïnterviewde vrouwen vinden het onterecht dat zij niet in aanmerking komen voor ondersteuning, louter omdat hun partner werkt. Vooral bij de allochtone nuggers in de grote steden is er wrevel dat buurvrouwen of zussen die uitkeringsgerechtigd zijn, aanspraak kunnen maken op hulp, terwijl het netto gezinsinkomen niet of nauwelijks hoger ligt. Niet-uitkeringsgerechtigd betekent in die zin ook *buitenspel* staan.

Luxe positie of buitenspel, er zijn in het leven van nuggers betrekkelijk weinig aanknopingspunten om sluimerende, of toekomstige werkwensen te realiseren. Het ontbreekt vaak aan praktische en morele steun. Daarnaast vormt de eerder gemaakte keuze om te stoppen met werken een belangrijk deel van hun identiteit. Dit heeft consequenties voor de ruimte die deze vrouwen in hun leven kunnen en willen vrijmaken voor betaalde arbeid. Ondertussen wordt de wellicht betrekkelijk kleine afstand tot de arbeidsmarkt die zij tijdens het stoppen met werken hadden, snel groter naarmate zij langer 'thuis blijven'.

Ervaringen van recent heringetreden vrouwen

Voor nuggers die (in de toekomst) weer willen werken, zijn er nogal wat hindernissen te nemen. We hebben ook *voormalig* nuggers geïnterviewd, die kort geleden weer aan het werk zijn gegaan. Het is ze gelukt om vanuit hun - luxe, of buitenspel - positie weer aan het werk te gaan. Waarom is het deze vrouwen wel gelukt om een baan te vinden? Wat duidelijk is geworden, is dat dit niet zit in achtergrondkenmerken en opvattingen: die wijken niet af van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen.

Opvallend genoeg wijken ook de zoekkanalen van de recent ingetreden vrouwen niet erg af van die van de niet-uitkeringsgerechtigden. Ook zij doen

het vaakst navraag in hun eigen netwerk. Wel zochten zij iets vaker ondersteuning bij UWV Werkbedrijf of uitzendbureau bij het zoeken. Het lijkt erop dat het succes van voormalig nuggers die werk hebben gevonden slechts voor een deel te danken is aan betere zoekstrategieën. Het succes lijkt veeleer samen te hangen met een gevoelde urgentie om weer aan de slag te gaan en de daaruit volgende, intensievere inspanningen. Een kenmerk van de leefsituatie van nuggers is juist vaak het gebrek aan urgentie om betaald werk te verrichten, zo zagen we daarnet. Bij de recent ingetreden vrouwen is iets in (de perceptie van) hun leefsituatie veranderd. En daardoor ontstaat ruimte voor het werk maken van werk. Het gaat allereerst om gelegenheid: fulltime zorg voor kinderen is niet (meer) nodig. Eerder benadrukten we al dat de invulling van deze notie zeer divers is: zowel moeders met peuters als met pubers kunnen tot de conclusie komen dat hun eerdere zorg minder nodig is. In ieder geval ontstaat in (de perceptie van) de leefsituatie ruimte voor werken, en voor een deels andere identiteit: niet alleen die van moeder, maar van een moeder die ook voor haarzelf en haar gezin zorgt door buitenshuis te werken.

Daarnaast blijken financiële motieven een belangrijke prikkel bij het daadwerkelijk zoeken naar werk. Ook hier zien we een grote diversiteit. De een wil werken om het krappe gezinsinkomen aan te vullen om beter rond te kunnen komen, terwijl voor de ander het aanvullende salaris voor luxe extraatjes is.

Desgevraagd vertellen recent ingetreden vrouwen dat het vooral hun doorzettingsvermogen en vertrouwen in eigen kunnen was wat ze heeft geholpen bij het vinden van een baan. Het zoeken naar werk was vaak lastig, maar het idee dat zij een waardevolle bijdrage kunnen leveren op de arbeidsmarkt zorgde ervoor dat zij volhielden.

De vrouwen die recent weer aan het werk zijn gegaan, zijn zonder uitzondering positief: het werken heeft hun leven verrijkt en - hoewel het soms zwaar is - zouden ze het niet meer willen missen. Voor sommigen is letterlijk een wereld opengegaan. Deze vrouwen wensten dat ze veel eerder weer aan het werk waren gegaan. De aard van het werk, de collega's, de bijdrage die je levert aan de maatschappij, het geld dat je zelf verdient - het zijn allemaal aspecten van het werk die nog beter bevallen dan ze van tevoren hadden gedacht. Het belangrijkste advies van recent ingetreden vrouwen aan nuggers is dan ook *gewoon doen en volhouden*.

Aanbevelingen

Hierna doen we enkele aanbevelingen: hoe kunnen niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen gestimuleerd worden weer tot de arbeidsmarkt toe te treden? Er is in Nederland veel onderzoek verricht naar de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen in het algemeen. Dat levert veel aanknopingspunten om de participatie te vergroten. In deze aanbevelingen richten we ons daarom uitsluitend op de groep niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen en hun specifieke relatie tot de arbeidsmarkt.

We maken daarbij een onderscheid tussen niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen met een betrekkelijk korte afstand tot de arbeidsmarkt en vrouwen die een lange afstand tot de arbeidsmarkt hebben. De vrouwen met een korte afstand, zijn meestal jongere vrouwen met een opleiding en werkervaring die kort geleden gestopt zijn met werken. De jonge vrouwen zonder opleiding en de oudere vrouwen, zonder (recente) opleiding en werkervaring hebben een veel langere afstand tot de arbeidsmarkt.

Vrouwen en hun gezin

Allereerst zijn niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen aan zet. In de interviews zegt een overgroot deel economische zelfstandigheid van vrouwen belangrijk te vinden. De wens om in de toekomst weer aan de slag te gaan is aanwezig. Toch lijkt het slechts een beperkt deel te lukken om (zelfstandig) terug te keren naar de arbeidsmarkt. Vrouwen die op dit moment naar werk zoeken, of die recent weer werk hebben gevonden, verklaren achteraf dat het beter was geweest om een relatie met de arbeidsmarkt te behouden. We bevelen dan ook vrouwen die overwegen tijdelijk te stoppen met werken aan om een (beperkte) relatie met de arbeidsmarkt te houden, bijvoorbeeld door het opnemen van (onbetaald) ouderschapsverlof, of het (tijdelijk) terugbrengen van de omvang van het arbeidscontract.

Als vrouwen toch zijn gestopt met werken, gaat behouden van een link met de arbeidsmarkt niet vanzelf. Voorbeelden die vrouwen in ons onderzoek noemden zijn: contact blijven houden met ex-collega's en werkgevers, vakliteratuur bijhouden, zelf een cursus volgen en vacatures in het eigen vakgebied bekijken. Wij voegen daar nog aan toe: (doorgaan met) het beheer van het eigen digitale netwerk, bijvoorbeeld via (groepen op) LinkedIn en in het eigen gezin (blijven) praten over eigen ambities en wensen.

Uit ons onderzoek blijkt dat veel niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen de ontstane taakverdeling thuis (man werkt (veel) buitenshuis, vrouw zorgt voor kinderen en huishouden) als een gegeven beschouwen, ook als zij weer op zoek willen naar een baan. Dit kan de kansen om (sluimerende) werkwensen te realiseren danig beknootten. De lijst met randvoorwaarden waaraan toekomstig werk moet voldoen wordt al gauw zo lang, dat een dergelijke baan niet blijkt te bestaan.

Daarom: wees flexibel en realistisch. Ook via een stage, een tijdelijke baan of vrijwilligerswerk kan een baan worden gevonden die goed past. Een ogenschijnlijk minder passende baan of werkervaringsplek kan leiden tot nieuwe inzichten in de eigen mogelijkheden en ambities en tot passend werk in de toekomst.

Het is van belang om bij dit alles het gezin te betrekken: als een voormalig fulltime ‘thuisblijfmoeder’ weer gaat werken, of een opleiding gaat volgen, dan heeft dit hoe dan ook gevolgen. Voor zover partners zich hiervan niet bewust zijn, is het belangrijk om (opnieuw) te onderhandelen over de inrichting van het reilen en zeilen van het gezin.

Landelijke overheid en gemeente

Het emancipatiebeleid van de landelijke overheid en inspanningen van gemeenten om de arbeidsparticipatie van vrouwen te vergroten is goeddeels gericht op (laagopgeleide) vrouwen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt. Wij bevelen aan om ook de groep niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen met een (aanvankelijk) korte afstand tot de arbeidsmarkt - vrouwen met een opleiding en recente werkervaring - niet te vergeten. In landelijke campagnes kunnen vrouwen worden gewezen op het belang van economische zelfstandigheid en risico's die gepaard gaan met het stoppen met werken. Daarnaast dient de overheid voor alle werkenden (fiscale) randvoorwaarden te creëren die ervoor zorgen dat werken financieel voldoende loont.

Gemeenten zijn onvoldoende doordrongen van het gegeven dat niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen een risicogroep vormen. Deze vrouwen zijn economisch niet zelfstandig en bij werkloosheid van de partner of echtscheiding belanden zij en hun naasten vaak snel in de bijstand. Gemeenten hebben dus wat te winnen bij het investeren in het verhogen van de arbeidsmarktparticipatie van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen. Gemeenten hebben vaak beperkt zicht op de diversiteit van de groep niet-uitkeringsgerechtigden, waardoor eventueel beleid gericht op ‘nuggers’ onvoldoende is toegesneden op behoeften aan ondersteuning.

Gemeenten werken samen met allerlei partners - UWV WERKbedrijf, uitzendbureaus, werkgevers, Kamer van Koophandel, ondernemersverenigingen, het welzijnswerk - om uitkeringsgerechtigden weer aan de slag te krijgen. We bevelen aan dat gemeenten samen met deze partners én vrouwen(organisaties) een visie ontwikkelen op arbeidstoeleiding van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen. Dit zou er in kunnen resulteren dat bepaalde ondersteuningsmogelijkheden voor werkzoekenden ook toegankelijk worden voor niet-uitkeringsgerechtigden en vooral dat ook naar niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen hierover worden geïnformeerd. Nu is het vaak zo dat vrouwen ervaren of menen dat zij nergens terecht kunnen met vragen en ondersteuningsbehoeften bij hun oriëntatie op de arbeidsmarkt.

Een manier waarop de gemeente niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen specifiek kan ondersteunen is door het verstrekken van (renteloze) leningen om een opleiding te kunnen volgen. Daarnaast is de gemeente zelf ook werkgever en subsidieverstrekker van maatschappelijke instellingen. Vanuit die rol kunnen gemeenten het goede voorbeeld geven en zelf niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen rekruteren of subsidieontvangende instellingen hiertoe stimuleren.

Met maatschappelijke organisaties, zoals welzijnsinstellingen maken gemeenten binnen het participatie- en emancipatiebeleid afspraken over het activeren van bepaalde doelgroepen, zoals niet-werkende vrouwen. Een flink deel van deze vrouwen heeft (sluimerende) werkwensen. Er valt veel te winnen als gemeenten in hun subsidievoorwaarden meer sturen op samenwerking en het bevorderen van door- en uitstroom naar betaalde arbeid.

Werkgevers

Werkgevers zijn geïnteresseerd in gemotiveerde, flexibele en deskundige medewerkers. Of sollicitanten eerder niet-uitkeringsgerechtigd waren, doet voor hun als zodanig niet ter zaken. Maar, ons onderzoek laat zien dat een gat in de arbeidsloopbaan van vrouwen al snel verstekkende gevolgen heeft. Werkgevers vinden het ontbreken van recente werkervaring bezwaarlijk en wellicht worden zij afgeschrikt door (vermeende) inflexibiliteit van werkzoekende nuggers. Door het hoge aantal werkzoekenden, valt de keuze van een werkgever logischerwijs op een sollicitant die ruimschoots voldoet aan alle eisen.

Toch valt er ook voor werkgevers iets te winnen om zich meer te oriënteren op (toekomstige) niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen. Allereerst door het eigen personeel randvoorwaarden te bieden die het aantrekkelijk maken om ook na het krijgen van kinderen te blijven werken. Te denken valt aan ruime mogelijkheden om (onbetaald) ouderschapsverlof op te nemen, flexibele werktijden of mogelijkheden voor thuiswerken.

In de toekomst wordt in een aantal sectoren krapte op de arbeidsmarkt verwacht. Werkgevers kunnen hier alvast op anticiperen door te experimenteren met bijvoorbeeld moedercontracten - flexibele arbeidsomstandigheden en werktijden toegesneden op werkende moeders - of duobanen.

Uit ons onderzoek blijkt tot slot dat niet-uitkeringsgerechtigden die aan het werk willen, uitzendbureaus meestal niet zien als een aantrekkelijk kanaal om hun werkwensen te realiseren. Dit kan deels samenhangen met aanvaankelijk onrealistische eisen van werkzoekende vrouwen ten aanzien van een baan. Het beeld heerst bij nuggers dat het uitzendbureau alleen bemiddelt richting zeer tijdelijk werk, met inflexibele voorwaarden. Omgekeerd ervaren uitzendbureaus niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekers vaak als (te) veeleisend en inflexibel. Uitzendbureaus kunnen door een uitgebreide(re) intake van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen een actieve rol spelen in het bijstellen van deze wederzijdse beeldvorming, waardoor zij zowel werkzoekende vrouwen als werkgevers beter kunnen bedienen.

Maatschappelijke organisaties en zelforganisaties

Maatschappelijke organisaties, zoals het buurt- en welzijnswerk, kunnen een belangrijke rol spelen bij het ondersteunen en bevorderen van de oriëntatie op de arbeidsmarkt van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen. Deze professionele organisaties vormen samen met zelforganisaties de brug tussen de beleidswereld van de gemeente en de leefwereld van vrouwen. Vanuit die brugfunctie kunnen zij bijdragen aan het verhogen van de kennis van vrouwen over mogelijkheden in de gemeente om ondersteuning te vinden bij het zoeken naar werk. En gemeenten kunnen via deze organisaties gedetailleerd inzicht krijgen in de behoeften van de diverse doelgroep van (niet-uitkeringsgerechtigde) vrouwen. Wij bevelen dan ook aan dat gemeenten (blijven) investeren in hun relatie met maatschappelijke organisaties en zelforganisaties en mogelijk via subsidievoorwaarden sturen op optimale netwerkvorming en uitwisseling van kennis en ervaringen.

Daarnaast zijn maatschappelijke organisaties en zelforganisaties initiatiefnemer van allerlei activiteiten, projecten en programma's gericht op het activeren van burgers, waaronder (niet-uitkeringsgerechtigde) vrouwen. Zij vervullen een cruciale rol in de empowerment van vrouwen en ondersteunen het proces van expliciteren van hun wensen en behoeften. In deze initiatieven die veelal tot doel hebben om de (maatschappelijke) participatie te verhogen, is uitstroom naar (betaalde) arbeid vaak een onderdeel. In die gevallen is het noodzakelijk dat de scope van het initiatief daadwerkelijk mogelijkheden biedt voor uitstroom richting de arbeidsmarkt. Hiervoor dienen heldere afspraken te worden gemaakt met samenwerkingspartners. Dit om teleurstelling bij zowel werkzoekende vrouwen als betrokkenen bij het initiatief te voorkómen.

1 *Inleiding*

Nederland krijgt - ondanks de economische crisis - in de toekomst te maken met een toenemende krapte op de arbeidsmarkt. Steeds meer ouderen verlaten de arbeidsmarkt en er is verhoudingsgewijs een beperkte instroom van jongere werknemers en herintreders. De behoefte van werkgevers aan personeel zal bijgevolg groeien. Maar niet alleen werkgevers, ook beleidsmakers maken zich zorgen. Door een afnemende arbeidsparticipatie komt de betaalbaarheid van allerlei sociale voorzieningen in gevaar. Daarom heeft de overheid bijzondere aandacht voor het zo veel mogelijk inschakelen van groepen niet-werkenden. Naast de groep niet-werkenden mét een uitkering beschouwt zij de groep niet-werkenden zonder uitkering eveneens als een groep die naar de arbeidsmarkt moet worden begeleid.

Een veelgebruikte term voor die groep is 'onbenut arbeidspotentieel' (RWI, 2007). Niet-uitkeringsgerechtigden worden ook wel 'nuggers' genoemd. Het zijn personen (van 15 t/m 64 jaar) die geen uitkering ontvangen, niet werken, of wel werk hebben maar dan voor minder dan 12 uur per week, en die geen voltijds onderwijs volgen. In 2006 ging het om 1,7 miljoen personen (RWI, 2007).

Driekwart van de nuggers in Nederland is vrouw. Dit betekent dat relatief veel vrouwen tot het zogeheten 'onbenut arbeidspotentieel' behoren. Wie zijn deze vrouwen? Hoe ziet hun leven eruit? Waarom zijn ze gestopt met werken? Zijn ze van plan nu of in de toekomst weer terug te keren op de arbeidsmarkt? Hebben ze misschien al pogingen ondernomen en zo ja, wat waren hun ervaringen? Er zijn gegevens bekend over de omvang en achtergrondkenmerken van de groep. Toch is er weinig inzicht in de specifieke leefsituatie van de vrouwelijke nuggers in Nederland.

Om beleid te kunnen ontwikkelen voor deze specifieke groep is inzicht nodig in hun leefsituatie en beweegredenen. Gemeenten zijn immers verantwoordelijk voor de re-integratie van niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden. Per 1 januari 2004 is deze verantwoordelijkheid expliciet opgenomen in de Wet Werk en Bijstand (WWB). Tegelijkertijd vormen niet-uitkeringsgerechtigden in relatie tot de arbeidsmarkt een bijzondere categorie. De overheid heeft relatief weinig middelen om deze groep te beïnvloeden tot het zoeken naar werk, het aanvaarden van werk of tot het volgen van scholing om gemakkelijker werk te vinden. Dit in tegenstelling tot uitkeringsgerechtigden,

met wie contact bestaat via de uitkeringsinstantie. Bij deze groep kan de overheid gebruikmaken van financiële prikkels.

Meer kennis over vrouwelijke nuggers is dan ook nodig om beleid voor deze groep te ondersteunen. Zodoende heeft het Verwey-Jonker Instituut, met financiering van Instituut Gak, de leefsituatie en beweegredenen van deze groep in beeld gebracht. Het onderzoek werd geleid door de hoofdvraag: *Hoe kunnen autochtone en allochtone niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen gestimuleerd worden tot participatie op de arbeidsmarkt?*

Voor dit onderzoek hebben we met literatuuronderzoek, analyse van databestanden en diepte-interviews met 119 autochtone en allochtone (voormalig) niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen antwoorden gezocht op de volgende (deel)vragen:

- Welke niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen overwegen wel of niet zich op de arbeidsmarkt te bewegen?
- Welke motieven liggen ten grondslag aan de keuze van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen om zich wel of niet op de arbeidsmarkt te begeven?
- Welke belemmeringen ondervinden niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen die willen werken op weg naar de arbeidsmarkt?
- Wat kan gedaan worden om deze belemmeringen te overwinnen?

De resultaten van het onderzoek zijn in twee expertmeetings voorgelegd aan (ervarings)deskundigen op het terrein van (re)integratie, arbeidsmarkt en de combinatie van arbeid en zorg. Op basis van deze expertmeetings hebben wij onze rapportage en aanbevelingen aangescherpt.

De diepte-interviews die het hart van dit onderzoek vormen, leggen bloot welke motieven en belemmeringen bij niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen *in hun dagelijkse praktijk* een rol spelen bij de keuze om zich wel of niet op de arbeidsmarkt te geven.³

Eén ding is zeker: dé vrouwelijke nigger bestaat niet. Het gaat om oudere en jongere vrouwen, laag- en hoogopgeleid, autochtoon en allochtoon. Allen met hun eigen geschiedenis, leefsituatie en beweegredenen om wel of niet te werken. Onder hen zijn vrouwen met uithuiswonende volwassen kinderen die destijds bij de geboorte van hun kinderen gestopt zijn met werken. Met hun verouderde diploma's en werkervaring komen zij niet meer aan de slag. Maar nuggers zijn ook jonge vrouwen die net moeder zijn geworden en die het stoppen met werken zien als een zeer tijdelijke onderbreking van een succesvolle loopbaan. Deze uiteenlopende motieven nemen echter niet weg dat het onderzoek enkele gezamenlijke noemers blootlegt, die belangrijke aanknopingspunten bieden voor beleid.

3 Het onderzoek is daarmee aanvullend op onderzoek van bijvoorbeeld de RWI, waarin juist de relatie tot de arbeidsmarkt voorop staat (Rwi, 2010)

Leeswijzer

Dit rapport presenteert meteen aan het begin de conclusies en aanbevelingen van het onderzoek. Daarna volgen twee delen. Deel één bestaat uit de voorstudie. Hierin bespreken we de bestaande data rondom de omvang en kenmerken van (vrouwelijke) nuggers in Nederland. Ook doen we verslag van enige additionele analyses die we hebben uitgevoerd op bestaande datasets van het CBS (hoofdstuk 2). Daarna komt de beleidsinzet rondom nuggers aan de orde (hoofdstuk 3). Wat doet de Nederlandse overheid om (vrouwelijke) nuggers naar de arbeidsmarkt te bewegen en wat is er bekend over de resultaten van deze inzet? Vervolgens gaan we in hoofdstuk 4 in op de motieven van vrouwen om (niet) te participeren op de arbeidsmarkt, en op kansen en belemmeringen bij arbeidsparticipatie. Het eerste deel wordt in hoofdstuk 5 afgesloten met een bespreking van de voornaamste conclusies.

In deel twee van deze rapportage staan de diepte-interviews met 119 (voormalig) nuggers centraal. Eerst wordt in hoofdstuk zes een beeld geschetst van de geïnterviewde vrouwen. In hoofdstuk 7 zijn de (voormalig) nuggers aan het woord over zelfstandigheid, geld verdienen en het combineren van arbeid met de zorg voor een gezin. Hoofdstuk 8 beschrijft de afwegingen van de respondenten om te stoppen met werken en de eventuele wensen die zij hebben om weer aan het werk te gaan. Hoofdstuk 9 gaat over zoekstrategieën en afwegingen bij het (opnieuw) willen toetreden tot de arbeidsmarkt. Hoofdstuk 10 bespreekt meningen van respondenten over (mogelijke) overheidsmaatregelen om betaald werken van vrouwen te stimuleren. In hoofdstuk 11 zoomen we in op de recent ingetreden vrouwen. Zij zijn - na een periode waarin zij nigger waren - weer aan het werk gegaan. Hoe is dat verlopen en hoe kijken zij terug op hun beslissingen?

2 *Niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen: de cijfers*

De overheid beschouwt de groep niet-uitkeringsgerechtigden bij uitstek als een groep die naar de arbeidsmarkt moet worden begeleid⁴. Dit blijkt onder andere uit de verschillende initiatieven die in de afgelopen jaren zijn ontwikkeld, gericht op het (weer) laten participeren op de arbeidsmarkt van mensen zonder een uitkering⁵. In dit hoofdstuk geven we een overzicht van de bestaande literatuur hierover en verrichten we enkele analyses op gegevens van het CBS. We beginnen echter met een korte beschrijving van ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt en van de groep nuggers in Nederland.

2.1 *Ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt*

De overheid zet nadrukkelijk in op het stimuleren van de langdurige inzetbaarheid van werknemers. Ook de AOW-leeftijd wordt geleidelijk opgehoogd naar 67 jaar om mensen langer aan het werk te houden. Het credo lijkt, tegen de achtergrond van een oplopende vergrijzing: 'iedereen moet meedoen'. In Nederland zijn in de laatste jaren overigens al steeds meer mensen gaan werken. De netto-arbeidsparticipatie⁶ is in de periode 1996-2009 gestegen van 58,7 naar 67,8 % (CBS Statline). Ook de toegenomen arbeidsparticipatie van de groep ouderen valt hierbij in positieve zin op. De netto-participatiegraad van 55-plussers is in dezelfde periode sterk omhooggegaan van 26,4 % in 1996 naar 47,9 % in 2009 (CBS Statline). In een internationaal perspectief scoort Nederland hiermee bovengemiddeld goed (Smulders et al., 2006). Wel is het zo dat de arbeidsparticipatie in het algemeen stijgt met het opleidingsniveau, dat de participatie hoger is onder autochtonen dan onder allochtonen en dat hoofdzakelijk mannen actief zijn in voltijdse banen (zie tabel 1).

4 Men spreekt hier vaak van 'onbenut arbeidspotentieel' (RWI, 2007).

5 Een voorbeeld betreft het Bestuursakkoord om in de periode 2007-2011, 25.000 niet-uitkeringsgerechtigden aan het werk te helpen (zie http://rwi.nl/CmsData/File/2008/Nug_reactie_kabinet_26feb08.pdf).

6 Het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking.

Tabel 1 Netto-arbeidsparticipatie in Nederland, 2009 (in %)

	Netto- arbeids- partici- patie	Full- time ⁷	Part- time	Opleiding: Laag	Middel- baar	Hoog	Leeftijd 55-plus- sers	Her- komst Autoch- toon ⁸	Alloch- toon
Man	75,9	84	16	61,3	79	87	61,2	78	67,5
Vrouw	59,7	30	70	36,6	65,4	79,6	34,5	61,5	53
Totaal	67,8	60,4	39,6	48,6	72,2	83,5	47,9	69,9	60,1

Bron: CBS Statline, geraadpleegd op 17 november 2010

Ondanks dat de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie voor beleidsmakers een gewenst verloop toont, krijgt Nederland in de toekomst te maken met een toenemende krapte op de arbeidsmarkt. Zo becijferde de commissie-Bakker (2008) in haar advies 'Naar een toekomst die werkt' dat er in het jaar 2015 op de arbeidsmarkt een tekort zal ontstaan van circa 375.000 personen. Het zal niemand verbazen dat dit vooral te maken heeft met de krimpende beroepsbevolking. Steeds meer ouderen gaan de arbeidsmarkt immers verlaten en er is verhoudingsgewijs een beperkte instroom van jongere werknemers en herintreders. De behoefte van werkgevers aan personeel zal daarom groeien. Maar ook de beleidsmakers maken zich zorgen. Door een afnemende arbeidsparticipatie komt bijvoorbeeld de betaalbaarheid van allerlei sociale voorzieningen sterker in gevaar. Dit zijn in het kort de belangrijkste redenen waarom verschillende partijen steeds meer groepen niet-werkenden naar de arbeidsmarkt proberen te leiden.

2.2 *Nuggers... wie zijn dat?*

Hoewel er tot dusver nog vrij weinig onderzoek is gedaan naar de positie van niet-uitkeringsgerechtigden in Nederland, heeft vooral de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) recentelijk een aantal studies hiernaar verricht. Zij hanteert in haar studies vaak de volgende definitie van het begrip 'nuggers': 'personen van 15 t/m 64 jaar die geen uitkering ontvangen (WW, WWB, WAO et cetera) en geen (voltijd)onderwijs volgen, die niet werken of wel werk hebben maar dan voor minder dan 12 uur per week, en die wel willen werken of meer dan 12 uur per week willen werken' (RWI, 2007:9). Sommigen hanteren een bredere definitie van het begrip nuggers. Het criterium dat men wel (meer) zou willen werken ontbreekt in dat geval. Het gaat dan feitelijk om alle niet-uitkeringsgerechtigden die niet (meer dan 12 uur per week) werken, geen uitkering ontvangen en geen voltijds onderwijs volgen. Wij zullen in ons

7 Als percentage in de werkzame beroepsbevolking.

8 Ten minste één ouder is in het buitenland geboren.

onderzoek uitgaan van deze brede definiëring, omdat we juist zicht willen krijgen op motieven om *wel of niet* te willen deelnemen aan de arbeidsmarkt. Hieronder bespreken we eerst de omvang van de groep nuggers en enkele achtergrondkenmerken. Daarna gaan we in op het aandeel nuggers dat op zoek is naar werk en de uitstroomkansen.

Door verschillen in definitie lopen schattingen over het aantal nuggers uiteen. Het CBS (2007) berekent, uitgaande van een brede definitie, dat 1.405.000 personen niet werken, geen (voltijd)onderwijs volgen en niet beschikken over een uitkering in 2006.⁹ Dit is 12,8 % van de totale potentiële beroepsbevolking in 2006. Kijkend naar de achtergrondkenmerken van deze personen is het opvallend dat 73% vrouw is, dat bijna de helft van de nuggers zich in de leeftijdscategorie bevindt van 55 tot en met 64 jaar, en dat groten-deels autochtonen en lager opgeleiden tot deze categorie kunnen worden gerekend (zie tabel 2). Als we de afzonderlijke aantallen echter vergelijken met de totale potentiële beroepsbevolking per categorie,¹⁰ dan blijkt dat 15,6% van de groep allochtonen nigger is, tegen 12,1% van de groep autochtonen. Met andere woorden, het relatieve aandeel allochtone nuggers is groter dan het aandeel autochtone nuggers. Voor andere groepen blijft het beeld ongewijzigd (vooral vrouwen, ouderen en lageropgeleiden hebben een grotere kans om tot de betreffende categorie te behoren). Eerder onderzoek van het RWI en NICIS (2009) laat daarnaast zien dat juist in de grote steden het aandeel nuggers groot is (RWI/NICIS, 2009). Een recente studie van het CBS (2010a) bevestigt dat het bovenstaande beeld, wat de demografische achtergrondkenmerken betreft, niet veranderd is. Een interessante wijziging is wel dat de omvang van de groep nuggers in 2007 was gedaald naar ruim 1,1 miljoen personen. Dit had volgens de onderzoekers van het CBS vooral te maken met de in die periode groeiende economie. Hierdoor stijgen de kansen voor mensen zonder uitkering op een baan.

Een groot deel van de nuggers heeft geen behoefte aan werk. Volgens de 'enge' definitie bedraagt het aantal nuggers 345.000 personen in 2006 (CBS, 2007). Dit is de groep die zegt *wél* te willen werken, voor minimaal 12 uur per week. Het gaat dan om circa 25% van alle nuggers. Cijfers van het CBS laten verder zien dat er hierbij opnieuw verschillen bestaan naar sekse, leeftijd, herkomst en opleidingsniveau (tabel 2). Vooral de niet-uitkeringsgerechtigde mannen, jongere leeftijdsgroepen, allochtonen en middelbaar en hoger opgeleiden lijken op zoek te zijn naar werk.

9 Door de economische neergang in de afgelopen jaren kan het aantal nuggers zijn toegenomen (UWV, 2009).

10 Hiervoor is gebruik gemaakt van bestaande CBS-data over de bevolking van 15 tot 65 jaar in 2006, naar herkomstgroepering (www.statline.cbs.nl).

Tabel 2 *Nuggers van 15-64 jaar naar achtergrondkenmerken¹¹, 2006 (afgeronde percentages)*

Achtergrondkenmerken	Totaal	In %	Werkzoekend ¹²	In % ¹³
Totaal	1.405.000	100	345.000	25
<i>Sekse</i>				
Man	378.000	27	127.000	34
Vrouw	1.028.000	73	218.000	21
<i>Leeftijd</i>				
15-24	96.000	7	54.000	56
25-34	156.000	11	73.000	47
35-44	233.000	17	94.000	40
45-54	236.000	17	68.000	29
55-64	685.000	49	56.000	8
<i>Herkomst</i>				
Autochtoon	1.062.000	76	218.000	21
Westers-allochtoon ¹⁴	159.000	11	48.000	30
Niet-westers allochtoon ¹⁵	184.000	13	78.000	42
<i>Generatie</i>				
Autochtoon	1.062.000	76	218.000	21
Eerste generatie allochtoon	244.000	17	94.000	39
Tweede generatie allochtoon	99.000	7	32.000	32
<i>Opleidingsniveau</i>				
Laag	645.000	46	125.000	19
Middelbaar	508.000	36	143.000	28
Hoog	238.000	17	73.000	31

Bron: CBS (2007:31; eigen bewerking)

11 In enkele gevallen wordt de categorie 'onbekend' niet weergegeven. Hierdoor wijken de totalen af van het volledige aantal nuggers.

12 Personen zonder uitkering die niet werken en geen voltijdonderwijs volgen en aangeven te willen werken voor minimaal 12 uur per week.

13 Als percentage van de betreffende categorie.

14 Hiertoe behoren allochtonen van wie het land van herkomst is gelegen in Europa, Noord-Amerika, Indonesië, Japan of Oceanië.

15 Hiertoe behoren allochtonen van wie het land van herkomst is gelegen in Afrika, Azië, Latijns-Amerika of Turkije.

Opvallend is dat 'slechts' 54.000 van alle nuggers die op zoek zijn naar (meer) werk (16%) staan ingeschreven bij het UWV WERKbedrijf (cijfers 2006) (dit is 4% van alle nuggers). Met andere woorden, de meeste (werkzoekende) nuggers hebben zich niet ingeschreven. In tabel 3 staan enkele achtergrondkenmerken weergegeven van de groep werkzoekende nuggers die staan ingeschreven bij UWV WERKbedrijf. Zo blijkt bijvoorbeeld dat 21% van de mannelijke werkzoekende nuggers staat ingeschreven tegen 12% van de vrouwelijke nuggers. Allochtonen (zowel westers als niet-westers) staan relatief vaker ingeschreven bij UWV WERKbedrijf dan autochtonen. Het zijn bovendien vooral de lager en middelbaar opgeleide nuggers die de weg lijken te vinden naar UWV WERKbedrijf. Dit laat zich doorgaans goed verklaren: categorieën nuggers die op zoek zijn naar (meer) werk staan ook eerder ingeschreven bij het UWV WERKbedrijf. Met andere woorden, zij beschouwen deze instantie als één van de relevante zoekkanalen. Opvallend is wel dat de hogeropgeleiden, vergeleken met andere groepen, minder vaak staan ingeschreven. Mogelijk houdt deze groep liever zelf de regie bij het zoeken naar werk.

Tabel 3 Werkzoekende nuggers van 15-64 jaar¹⁶ die staan ingeschreven bij UWV WERKbedrijf naar achtergrondkenmerken, 2006 (afgeronde percentages)

Achtergrondkenmerken	Werkzoekend en ingeschreven bij UWV WERKbedrijf (%)
Totaal	16
Sekse	
Man	21
Vrouw	12
Leeftijd	
15-24	15
25-34	21
35-44	17
45-54	16
55-64	9
Herkomst	
Autochtoon	14
Westers-allochtoon	19
Niet-westers allochtoon	21
Generatie	
Autochtoon	14
Eerste generatie allochtoon	21
Tweede generatie allochtoon	16
Opleidingsniveau	
Laag	18
Middelbaar	15
Hoog	12

Bron: CBS (2007:41; eigen bewerking)

De bovenstaande gegevens geven geen inzicht in de mobiliteitskansen van de groep nuggers. De vraag is welke positieveranderingen nuggers doormaken: wat zijn de kansen om (weer) aan het werk te komen, en welke factoren beïnvloeden deze kansen? Het CBS (2010a) concludeert op basis van eigen onderzoek naar de uitstroomkansen van nuggers in de periode 2005-2007, dat

16 Personen zonder uitkering die niet werken of minder dan 12 uur per week werken en geen voltijdonderwijs volgen naar inschrijving.

circa een kwart uit de nigger-populatie stroomt. Het zijn vooral jongere vrouwen in de leeftijd van 25 tot en met 44 jaar die twee jaar later niet meer als nigger geregistreerd staan. Ruim 60% van deze groep heeft in de betreffende periode een baan gevonden, terwijl een kleiner deel onderwijs volgt of aanspraak maakt op een uitkering. Dat het hoofdzakelijk vrouwen zijn die uitstromen is niet verwonderlijk: zij vormen in aantallen de grootste categorie. Dat het relatief jongere vrouwen zijn die uitstromen kan duiden op de meer gunstige loopbaanperspectieven die samenhangen met leeftijd (denk aan het hebben van recentere kennis en vaardigheden).

Tot dusver is gesproken over de omvang van de groep (werkzoekende) niggers, de samenstelling en de dynamiek op de arbeidsmarkt. Ondanks dat de niggers een heterogene groep vormen, hebben juist vrouwen een grote kans om hiertoe te behoren. Daarom staan niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen in het vervolg van onze studie centraal. Deze categorie vertoont echter nog steeds een grote mate van variëteit. De groep niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen omvat zowel hoog- als laagopgeleide vrouwen, ze zijn van autochtone en allochtone herkomst en leven in uiteenlopende sociale contexten. Al deze groepen kunnen te maken hebben met verschillende motieven en uiteenlopende belemmeringen die invloed hebben op hun keuze om zich al dan niet aan te bieden op de arbeidsmarkt (vgl. Van Echtelt & Hoff, 2008; Faber, 2003). In ons onderzoek besteden we daarom aandacht aan zowel autochtone als allochtone niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen, die zijn ingebed in verschillende sociale contexten. In de volgende paragraaf gaan we nader in op de samenstelling van de groep vrouwelijke niggers.

2.3 *De blik op de vrouwelijke nigger*

Voor het in kaart brengen van de samenstelling van de groep niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen is gebruikgemaakt van gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS. Dit betreft een panelonderzoek onder ruim 90.000 respondenten. De gegevens over de respondenten in de EBB zijn vervolgens verrijkt met gegevens uit de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA) en met gegevens over de inschrijving bij UWV WERKbedrijf, voorheen Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). De gegevens hebben betrekking op autochtone en allochtone¹⁷ vrouwen van 15 tot 65 jaar die geen uitkering

17 Onder de term 'allochtoon' verstaan we alle personen die niet tot de etnische groep 'Nederlanders' gerekend worden. We maken een onderscheid naar zogenoemde westerse en niet-westerse allochtonen. Een westerse allochtoon zelf, of een van zijn/haar ouders, is afkomstig uit een van de landen in Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika en Oceanië, of Indonesië of Japan. Op grond van hun sociaaleconomische en sociaal-culturele positie worden allochtonen uit Indonesië en Japan tot de westerse allochtonen gerekend. Het gaat vooral om mensen die in het voormalige Nederlands-Indië zijn geboren en werknemers van Japanse bedrijven met hun gezin. Een niet-westerse allochtoon is een allochtoon met als herkomstland een land in Afrika, Latijns-Amerika en Azië (exclusief Indonesië en Japan) of Turkije.

ontvangen, geen voltijdonderwijs volgen en niet werkzaam zijn in 2006. Alle personen zijn woonachtig in Nederland (buiten beschouwing blijven de personen die verblijven in instellingen en tehuizen).

Allereerst is gekeken naar de achtergrondkenmerken van de vrouwelijke nuggers, die al dan niet op zoek zijn naar werk (tabel 4).

Tabel 4 Vrouwelijke nuggers van 15-64 jaar naar achtergrondkenmerken, 2006 (afgeronde percentages)

Achtergrondkenmerken	Totaal	In %	Werkzoekend	In %
Totaal	1.028.000	100	218.000	21%
<i>Leeftijd</i>				
15-24	51.000	5	24.000	47
25-34	121.000	12	46.000	38
35-44	196.000	19	70.000	36
45-54	203.000	20	50.000	24
55-64	457.000	38	29.000	6
<i>Herkomst</i>				
Autochtoon	784.000	76	142.000	18
Westers-allochtoon	112.000	11	31.000	28
Niet-westers allochtoon	132.000	13	45.000	34
<i>Generatie</i>				
Autochtoon	784.000	76	142.000	18
Eerste generatie allochtoon	179.000	17	59.000	33
Tweede generatie allochtoon	165.000	16	18.000	27
<i>Opleidingsniveau</i>				
Laag	517.000	50	76.000	15
Middelbaar	360.000	35	93.000	26
Hoog	141.000	14	47.000	33

Achtergrondkenmerken	Totaal	In %	Werkzoekend	In %
<i>Positie in het huishouden</i>				
Alleenstaand	109.000	11	26.000	24
-zonder kinderen	96.000	9	20.000	21
-met kinderen, jongste 0-14 jaar	13.000	1	*18	*
Samenwonend of gehuwd	877.000	9	172.000	20
-zonder kinderen	575.000	56	77.000	13
-met kinderen, jongste 0-3 jaar	130.000	13	36.000	27
-met kinderen, jongste 0-14 jaar	172.000	17	60.000	35
Overig	42.000	4	20.000	47
<i>Gestandaardiseerd huishoudinkomen</i>				
Tot 10.000 euro	64.000	6	21.000	32
10.000-20.000 euro	527.000	51	118.000	22
20.000-30.000 euro	283.000	28	51.000	18
30.000-40.000 euro	74.000	7	12.000	17
40.000-50.000 euro	29.000	3	4.000	13
>50.000 euro	26.000	3	5.000	18

Bronnen: EBB, GBA (2006)

In absolute aantallen zijn het vooral autochtonen en laagopgeleide vrouwen die niet werken en geen uitkering hebben in 2006. De meeste vrouwelijke nuggers wonen samen en hebben geen thuiswonende kinderen. Verder bevindt een relatief groot deel zich in de leeftijdscategorie van 55-64 jaar. Verder zien we dat het overwegend om huishoudens gaat met een laag inkomen. Deze achtergrondkenmerken duiden op groepen die 'traditioneel' al te maken hebben met een minder goede arbeidsmarktpositie. Anders gezegd, het zijn vooral 'klassieke' factoren die zorgen voor inactiviteit op de arbeidsmarkt, zoals leeftijd (ouderen) en opleidingsniveau (laagopgeleiden).

Slechts een relatief klein deel van de (vrouwelijke) nuggers is daadwerkelijk op zoek naar werk (21%). Het zijn vooral jongere, middelbaar- en hoger opgeleide vrouwen die op zoek zijn naar een baan van minimaal 12 uur per week. Ook hier blijven de autochtone nuggers licht achter: slechts 18% is op

18 Cellen met een opgehoogde grootte en kleiner dan 1.500 worden bij steekproeven niet gepubliceerd; dit vanwege een te grote onnauwkeurigheidsmarge.

zoek naar een baan. Op de andere variabelen zijn de verschillen meestal niet noemenswaardig. Wel zien we dat vrouwen die samenwonen zonder thuiswonende kinderen, relatief de laagste wens koesteren tot arbeidsdeelname. De categorie met het laagste huishoudeninkomen heeft een grotere behoefte aan werk dan de andere groepen. We kunnen vaststellen dat grotendeels de oudere vrouwelijke nuggers, lagergeschoolde en autochtone nuggers een relatief lage wens hebben om zich op de arbeidsmarkt te begeven. Daarnaast voegen we de groep vrouwelijke nuggers toe die samenwonen of gehuwd zijn, en geen thuiswonende kinderen hebben. Ook voor deze groep geldt dat maar een betrekkelijk klein deel op zoek is naar werk. In deze groep zijn veel oudere vrouwen te vinden.

Opnieuw hebben we gekeken naar het aandeel dat zich heeft aangemeld bij het UWV WERKbedrijf. Ongeveer 4% van alle vrouwelijke nuggers heeft zich bij deze instantie ingeschreven. Van de werkzoekende vrouwelijke nuggers is dit 18%. Vergeleken met andere groepen is het vooral de jongere vrouwelijke nugger die op zoek is naar werk, evenals vrouwen met een allochtone herkomst en werkzoekende lageropgeleide vrouwelijke nuggers die relatief vaker van UWV WERKbedrijf gebruikmaken als zoekkanaal naar (tabel 5).

Tabel 5 Werkzoekende vrouwelijke nuggers van 15-64 jaar,¹⁹ die staan ingeschreven bij het UWV WERKbedrijf naar achtergrondkenmerken, 2006 (afgeronde percentages)

Achtergrondkenmerken	Werkzoekend en ingeschreven bij UWV WERKbedrijf (%)
Totaal	18
<i>Leeftijd</i>	
15-24	21
25-34	26
35-44	17
45-54	10
55-64	14
<i>Herkomst</i>	
Autochtoon	13
Westers-allochtoon	23
Niet-westers allochtoon	31
<i>Generatie</i>	
Autochtoon	13
Eerste generatie allochtoon	29
Tweede generatie allochtoon	22
<i>Opleidingsniveau</i>	
Laag	22
Middelbaar	17
Hoog	11

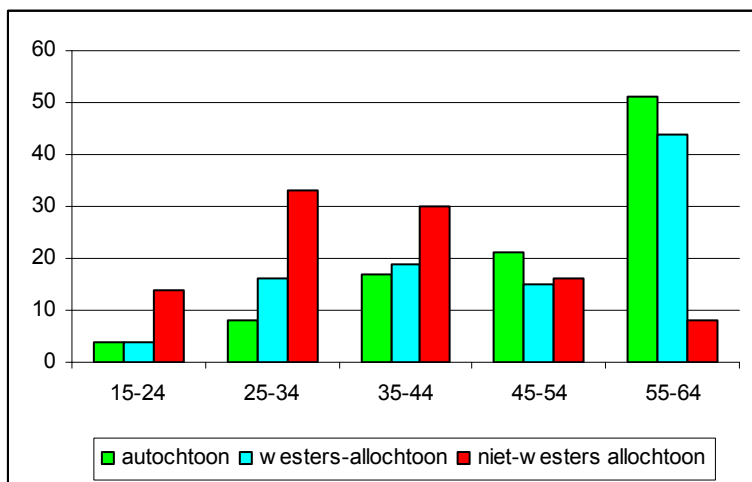
Bron: EBB (2006)

Allochtone niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen

Tussen autochtone en allochtone vrouwelijke nuggers zijn er enkele opmerkelijke verschillen. Bij het in kaart brengen van de data valt op dat van alle vrouwelijke nuggers vanaf 55 jaar (457.000) maar liefst 87% van autochtone herkomst is tegen 13% van allochtone herkomst. Als we kijken naar de diverse leeftijdsgroepen, dan zien we dat autochtone nuggers gemiddeld ouder zijn. 51% van de autochtone nuggers behoort tot de categorie 55-plussers, tegen 25% van de vrouwelijke allochtone nuggers. Vooral de vrouwelijke nuggers met een niet-westerse allochtone herkomst zijn jonger dan de andere groepen (figuur 1).

19 Personen zonder uitkering die niet werken of minder dan 12 uur per week werken en geen voltijdonderwijs volgen naar inschrijving bij UWV WERKbedrijf.

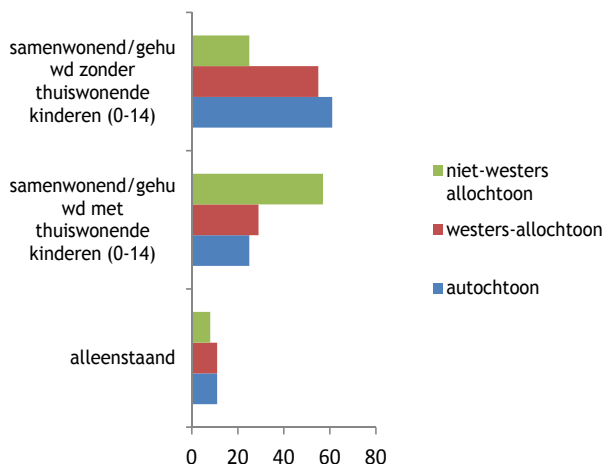
Figuur 1 Vrouwelijke nuggers van 15-64 jaar naar leeftijd en etniciteit, 2006 (%)



Bron: EBB (2006)

Wat de burgerlijke staat betreft, geldt voor zowel autochtone als allochtone vrouwelijke nuggers dat de meesten samenwonen of gehuwd zijn (86% versus 84%). Van de vrouwelijke nuggers die samenwonen of gehuwd zijn, hebben personen met een allochtone herkomst eerder thuiswonende kinderen in de leeftijd van 0-14 jaar dan de autochtone groep (44% versus 29%). Met name onder de vrouwelijke nuggers met een niet-westerse allochtone herkomst bevinden zich veel samenwonenden/gehuwden met thuiswonende kinderen (57%). Dit hangt samen met de leeftijdsopbouw van de betreffende groep. De data laten verder zien dat zich in de verschillende groepen ongeveer evenveel alleenstaanden bevinden (zie ook figuur 2).

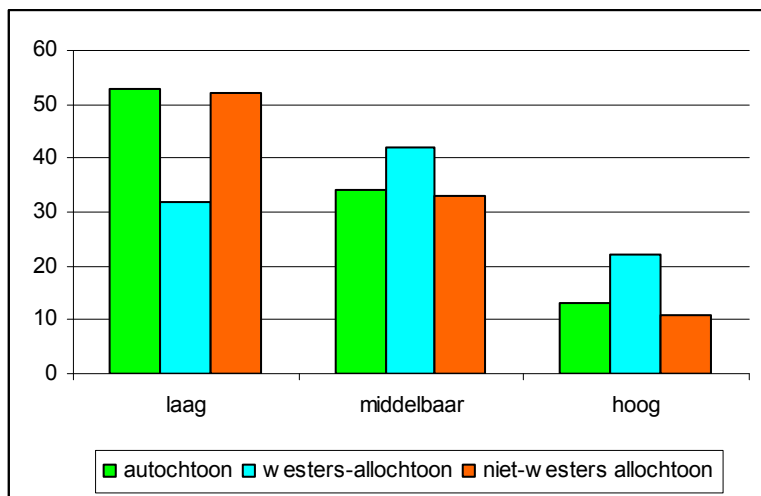
Figuur 2 Vrouwelijke nuggers van 15-64 jaar naar positie in het huishouden en etniciteit, 2006 (%)



Bron: EBB (2006)

Wat betreft het opleidingsniveau van de vrouwelijke nuggers zijn voornamelijk de vrouwen met een westers-allochtoon herkomst hoger opgeleid dan de andere groepen (figuur 3).

Figuur 3 Vrouwelijke nuggers van 15-64 jaar naar opleidingsniveau²⁰ en etniciteit, 2006 (%)

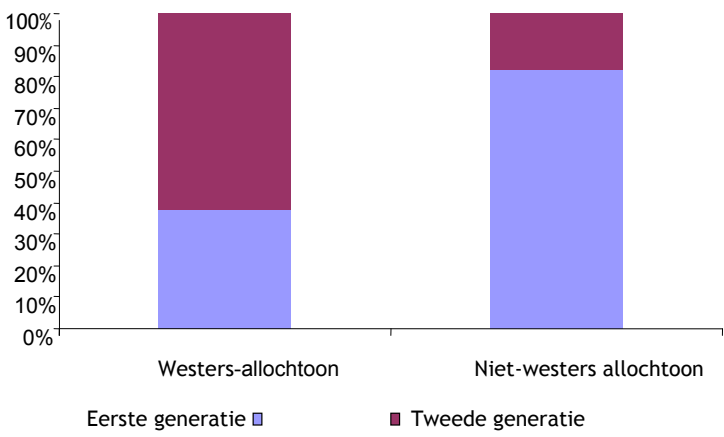


Bron: EBB (2006)

²⁰ De categorie 'onbekend' is niet weergegeven. Hierdoor tellen de afzonderlijke totalen niet op tot het totaal.

De volgende figuur geeft inzicht in de achtergrondkenmerken van de vrouwelijke nuggers naar generatie en etniciteit. Westers allochtone nuggers behoren in meerderheid tot de tweede generatie, terwijl niet-westerse allochtone nuggers in ruim 80% van de gevallen tot de eerste generatie gerekend kunnen worden.

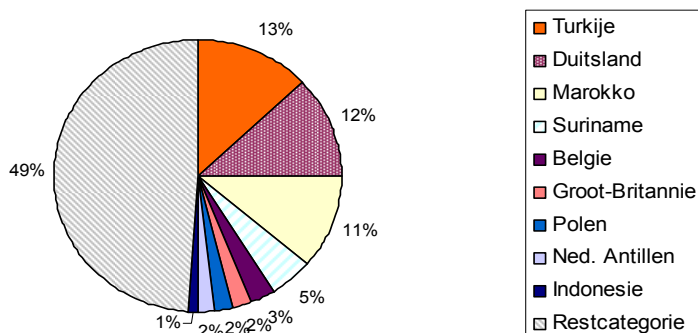
Figuur 4 Vrouwelijke nuggers van 15-64 jaar naar generatie en etniciteit, 2006



Bron: EBB (2006)

Over de groep vrouwelijke nuggers van allochtone herkomst hebben we vervolgens een aantal aanvullende analyses gedaan. We hebben de groep hierbij ingedeeld op grond van het geboorteland van de ouders. Hiervoor zijn opnieuw de gegevens uit de EBB gebruikt, aangevuld met informatie uit de GBA. Binnen de groep allochtone vrouwelijke nuggers vallen de Turkse, Marokkaanse, Duitse en Surinaamse groepen op (figuur 5).

Figuur 5 Vrouwelijke nuggers van 15-64 jaar, naar allochtone herkomst, 2006 (afgeronde percentages)²¹



Bron: EBB/GBA (2006)

In de tweede plaats laat de analyse zien dat er tussen de verschillende groepen vrouwelijke nuggers van allochtone herkomst meerdere verschillen en overeenkomsten bestaan. We hebben ons hierbij gericht op de vier grootste groepen (Turken, Duitsers, Marokkanen en Surinamers). Zo valt op dat de Turkse en Marokkaanse vrouwelijke nuggers relatief jonger zijn (vooral die tussen 25 en 44 jaar) dan de vrouwelijke nuggers van Duitse herkomst (71% is 55 jaar of ouder). De Turkse en Marokkaanse vrouwelijke nuggers wonen ook eerder samen of zijn gehuwd met thuiswonende kinderen, terwijl de Duitse vrouwelijke nuggers eerder samenwonen zonder thuiswonende kinderen. Een ander opvallend onderscheid is dat zowel de Turkse, Marokkaanse als de Surinaamse vrouwelijke nuggers van de eerste generatie zijn (achtereenvolgens 88%, 93% en 77%), terwijl de Duitse vrouwelijke nigger overwegend van de tweede generatie is (81%). Een duidelijke overeenkomst is er op het opleidingsniveau. Allemaal zijn ze vooral lager opgeleid, met de kanttekening dat de vrouwelijke nigger van Surinaamse herkomst eerder middelbaar is opgeleid (54%).

Op basis van deze nadere analyse kunnen we stellen dat de nuggers met Duitse roots in kenmerken sterk lijken op de autochtoon Nederlandse nuggers, terwijl de niet-westerse nuggers een aantal specifieke kenmerken vertonen.

21 Tot de restcategorie behoren groepen als 'onbekend' en 'overig'. Op basis van de EBB is een verdere uitsplitsing niet te maken.

2.4 Typering (vrouwelijke) nuggers in Nederland

Om de gepresenteerde cijfers overzichtelijker te maken zijn in de volgende tabel de belangrijkste bevindingen kort samengevat.

Tabel 6 Typeringen (vrouwelijke) nuggers in Nederland

Categorie	Kenmerken
Nuggers in het algemeen	Het zijn vooral vrouwen (73%). Het gaat om relatief veel 55 plussers (49%). Het zijn met name autochtonen (76%), maar het relatieve aandeel allochtone nuggers is groter dan het aandeel autochtone nuggers in de totale potentiële beroepsbevolking (15,6% versus 12,1%). Het betreft overwegend lager en middelbaar geschoolden (samen 83%). Ongeveer een kwart is op zoek naar werk, dit zijn: -vooral mannen; • vooral jongeren (15-44 jaar); • met name allochtonen; • overwegend middelbaar en hoger geschoolden. Het zijn vooral mannen, de gemiddeld wat lager opgeleiden en allochtonen die het UWV WERKbedrijf gebruiken op zoek naar een baan.
Vrouwelijke nuggers	Het gaat om relatief veel 55-plussers (38%) en deze zijn meestal autochtoon. Een kwart (24%) is allochtoon (11% westers en 13% niet-westers). Totale groep betreft overwegend lager en middelbaar geschoolden (samen 85%). Relatief veel huishoudens hebben een lager inkomen (85% minder dan € 30.000 gestandaardiseerd huis-houdensinkomen). De categorie personen met een niet-westerse allochtone herkomst is jonger dan andere groepen. De categorie met een westers-allochtone herkomst is hoger opgeleid dan andere groepen. Veel vrouwelijke nuggers wonen samen of zijn gehuwd en hebben geen thuiswonende kinderen. De categorie met een niet-westerse allochtone herkomst maken vaker deel uit van een huishouden met thuiswonende kinderen. Ongeveer een vijfde is op zoek naar werk, dit zijn: • vooral jongeren (15-44 jaar); -met name allochtonen; • overwegend middelbaar en hoger geschoolden. Het zijn, wederom, vooral de gemiddeld wat lager opgeleiden en allochtonen die het UWV WERKbedrijf gebruiken op zoek naar een baan.

Tabel 6 leert ons dat vrouwen vaker tot de groep nuggers behoren. Ook ouderen en lager- en middelbaar geschoolden kunnen eerder tot deze groep worden gerekend. Een kwart is op zoek naar werk. Dit betreft vooral personen die op het eerste oog betere kansen hebben op werk, zoals jongeren en middelbaar- en hogergeschoolden. De vrouwelijke nuggers zijn overwegend ouder en lager- en middelbaar geschoold. Vrouwelijke nuggers met een autochtone herkomst zijn in de meerderheid. De bevindingen laten verder zien dat er tussen autochtone en niet-westerse allochtone vrouwelijke nuggers enige relevante verschillen bestaan, waar we in het kwalitatieve deel van ons onderzoek aandacht aan besteden. Zo wijken de groepen op de variabelen leeftijd, opleidingsniveau en gezinssamenstelling van elkaar af. Een belangrijke vraag is waarom het overgrote deel van de vrouwelijke nuggers niet op zoek is naar werk (79%). In het kwalitatieve onderzoeksdeel komen we ook hier uitgebreid op terug.

Nu we de groep (vrouwelijke) nuggers hebben gespecificeerd, gaat het volgende hoofdstuk kort in op het beleid dat de overheid laatste jaren heeft gevoerd om de arbeidsparticipatie van vrouwen in het algemeen en nuggers in het bijzonder te stimuleren.

3 *Beleid bevordering arbeidsparticipatie vrouwen*

Niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers) vormen in relatie tot de arbeidsmarkt een bijzondere categorie. De overheid heeft betrekkelijk weinig middelen om deze groep te beïnvloeden in het zoeken of aanvaarden van werk of zich te scholen om gemakkelijker werk te vinden. Dit in tegenstelling tot uitkeringsgerechtigden, met wie een uitkeringsrelatie bestaat. De overheid kan financiële prikkels benutten om uitkeringsgerechtigden naar de arbeidsmarkt te laten bewegen. Bij niet-uitkeringsgerechtigden ontbreekt dit instrumentarium.

In dit hoofdstuk gaan we op zoek naar de beleidsinzet voor het activeren van mensen zonder uitkering. We ontdekken dat de beleidsaandacht voor nuggers nog betrekkelijk nieuw is. Wel bestaat er een langere traditie van stimuleringsmaatregelen voor arbeidsparticipatie van vrouwen in het algemeen. Deze komt in vogelvucht aan de orde.

3.1 *Bevordering arbeidsparticipatie van nuggers*

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de re-integratie van niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden. Per 1 januari 2004 is deze verantwoordelijkheid expliciet opgenomen in de Wet werk en bijstand (Wwb). Daarin staat ook dat gemeenten hun doelgroepen evenwichtig moeten benaderen. Dit betekent dat gemeenten zowel re-integratieactiviteiten moeten inzetten voor bijstandsgerechtigden als voor nuggers en mensen met een Algemene nabestaandenwet-uitkering. Verschillende onderzoeken wijzen erop dat gemeenten hun doelgroepen niet evenwichtig benaderen: gemeenten zijn zich, mede door de financiële prikkel in de Wwb, vooral gaan richten op schadelastbeperking. De re-integratiemiddelen werden daarom voornamelijk ingezet voor bijstandsgerechtigden. Gemeenten zetten doorgaans alleen activiteiten in voor niet-uitkeringsgerechtigden op het moment dat zij daar expliciet om vragen (Blommesteijn et al., 2005 in Groot et al., 2007). ‘(...) gemeenten hebben de nuggers niet hoog op de agenda staan (...)’ zo lezen we in een publicatie van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI, 2007:24). Gemeenten hebben betrekkelijk weinig zicht op de lokale omvang en hulpvraag. Uit onderzoek van de RWI (2007) blijkt dat slechts één van de achttien ondervraagde gemeenten concrete plannen had ontwikkeld om nuggers actief te benaderen (zie ook Blommesteijn et al., 2005; vgl. Bakker & Bunt, 2007). Mede op basis van deze

uitkomsten heeft het kabinet Balkenende-IV met de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) afgesproken dat gemeenten in totaal 25.000 nuggers aan het werk zouden helpen (of maatschappelijk laten participeren) voor 2012.²² Deze afspraken zijn vastgelegd in het bestuursakkoord 'Samen aan de slag' (SZW/VNG, 2007). Er zijn 38 gemeenten aangewezen die hierin een voortrekkersrol kregen. Goudriaan deed in 2009 kwalitatief onderzoek in twee van deze gemeenten en hield een *quickscan* onder alle 38. Hieruit bleek onder andere dat de gemeenten zich vooral richten op lager opgeleide en kwetsbare nuggers. Goudriaan rapporteerde bovendien dat resultaten van gemeenten lastig te duiden en te vergelijken zijn. Dit komt doordat een eenduidige definiëring van de doelstellingen van het bestuursakkoord ontbreekt en doordat gemeenten op verschillende manieren registreren (2009 *ibid.*). Kortom, het is (nog) niet mogelijk om een landelijk beeld te krijgen van de resultaten van de inspanningen voor niet-uitkeringsgerechtigden in 'Samen aan de slag'.

3.2 *Bevordering arbeidsparticipatie van vrouwen*

De landelijke overheid heeft in de afgelopen jaren diverse initiatieven ontwikkeld om uitkeringsgerechtigden toe te leiden naar de arbeidsmarkt. Mensen moeten zoveel mogelijk meedoen op de arbeidsmarkt, zo luidt het credo (Van Echtelt & Hoff, 2008). Om te bereiken dat de arbeidsparticipatie van vrouwen omhoog gaat, heeft de overheid onder andere gekeken naar de mogelijkheden om de combinatie van werk- en privétaken te faciliteren. Het gaat dan bijvoorbeeld om de wet- en regelgeving op het gebied van tijd (flexibele werktijden en verlofregelingen) en voorzieningen (bijvoorbeeld voor kinderopvang). We bespreken hieronder in het kort de voor ons onderzoek meest relevante ontwikkelingen en resultaten van beleid, te beginnen met het emancipatiebeleid.

Emancipatiebeleid

Het Nederlandse emancipatiebeleid is grotendeels gebaseerd op de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) en het VN-Vrouwenverdrag voor uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen. De emancipatiebeleid van Nederlandse overheid heeft onder andere tot doel de maatschappelijke participatie van vrouwen te bevorderen, sociale uitsluiting te voorkomen en de economische zelfstandigheid te stimuleren. Hiervoor zijn de afgelopen jaren verschillende wetten en regels in het leven geroepen, zoals wetgeving op het gebied van gelijke behandeling op het werk, regelingen gericht op de

22 Deze ambitie is in het jaar 2008 verhoogd tot 35.000 nuggers die aan het werk moeten worden geholpen. Per nigger die de gemeente aan het werk helpt, kan zij een deel van het participatiebudget 'regelluw' inzetten met ingang van 1 januari 2009 (zie www.vng.nl).

doorstroom van vrouwen naar hogere functies, verlofregelingen en regelgeving op het gebied van seksuele intimidatie, agressie en geweld (www.rijksoverheid.nl).

Blijkens een publicatie van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OC&W, 2007) is er in Nederland al veel vooruitgang geboekt in vrouwenemancipatie. Gelijke rechten van vrouwen en mannen zijn echter nog altijd niet op alle terreinen gerealiseerd. Het emancipatieproces lijkt te stagneren. Het aantal vrouwen in topposities stijgt maar langzaam en er zijn nog altijd verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen. Daar komt bij dat de arbeidsdeelname van vrouwen in uren behoort tot de laagste in Europa. Dit komt grotendeels doordat vrouwen stoppen met werken of minder gaan werken als er kinderen komen. De Visitatiecommissie Emancipatie (2007) stelt in haar eindrapportage 'Een beetje beter is niet goed genoeg!' dat het bij de Nederlandse overheid ontbreekt aan centrale sturing op het emancipatiebeleid en aan structurele verankering hiervan op de departementen. Daarnaast is er volgens de commissie onvoldoende kennis op het gebied van emancipatie. De commissie constateert ook dat beleid gericht op allochtone vrouwen vaak moeilijk terug te vinden, incidenteel en versnipperd is. Volgens de commissie zou er binnen het emancipatiebeleid aandacht moeten zijn voor de verschillen tussen vrouwen onderling en zou *empowerment* een belangrijke plaats moeten innemen. Het vorige kabinet heeft hierop in haar emancipatiebeleid 2008-2011 onder andere ingespeeld door de rol van de minister voor Emancipatie actiever in te vullen, de emancipatiedeskundigheid te vergroten en de bijdrage van vakdepartementen transparanter en toetsbaarder te maken. Voor deze periode is extra geld ingezet voor het aanjagen van emancipatie op landelijk, provinciaal en lokaal niveau, oplopend tot zo'n 10 miljoen in 2011 (OC&W, 2007).

Op 8 april 2011 bood staatssecretaris Marja van Bijsterveldt-Vliegenthart, namens het toenmalige kabinet Rutte, de hoofdlijnenbrief 'Vrouwenemancipatie en homo-emancipatie 2011-2015' aan de voorzitter van de Tweede Kamer aan. Uit deze brief blijkt dat het kabinet de komende jaren vooral zal inzetten op eigen kracht van vrouwen. 'De overheid heeft een rol daar waar emancipatie geen kans krijgt en de veiligheid en participatie achterblijft. Het kabinet wil de eigen kracht en het talent van mensen zelf aanspreken en actief benutten om voortgang te boeken.' (OC&W, 2011 p.1). Doel van het beleid is het vergroten van veiligheid en participatie. Het kabinet stelt zich expliciet ten doel dat 'vrouwen zich ondersteund en uitgedaagd voelen in hun ambitie om in alle sectoren van de arbeidsmarkt te participeren en door te groeien naar topfuncties.' (p.1). Hierbij zal de overheid onder andere wettelijke en fiscale belemmeringen wegnemen voor de arbeidsparticipatie van vrouwen, bijvoorbeeld door de algemene heffingskorting af te schaffen.

Verder zal het kabinet in de komende vier jaar 17,5 miljoen per jaar investeren in de 'emancipatie-infrastructuur'. Zo ondersteunt de overheid sinds kort één kennisinstituut voor vrouwenemancipatie en vrouwengeschiedenis: Aletta E-Quality. Bij de subsidie aan programma's en actielijnen ligt de focus op bewezen goede praktijken. Het kabinet streeft naar een gerealiseerde cultuurverandering in 2015, waarbij Nederland overstapt van een anderhalf-naar een tweeverdienersamenleving. 'Het kabinet wil het signaal afgeven dat de verzorging van jonge kinderen gecombineerd kan worden met betaalde arbeid en de ambitie om door te groeien.' (p.8).

Deze visie vertaalt zich in twee programma's voor vrouwenemancipatie: Talent en Eigen kracht. Het programma Talent kent drie actielijnen: meer vrouwen naar de top, flexibel werken en ambities van jongeren. Het programma Eigen kracht zet in op twee actielijnen: minder vrouwen die laaggeletterd zijn en meer vrouwen aan de slag. Deze laatste actielijn richt zich specifiek op vrouwelijke nuggers. 'Met lokale partners zal de eigen kracht van de niet-werkende laag opgeleide vrouwen aangesproken worden om hun motivatie en ambitie voor arbeidsdeelname en ondernemerschap te vergroten. Het kabinet bouwt voort op de resultaten van 1001-kracht. Daarbij wordt de aandacht verlegd van vrijwilligerswerk naar relevante stappen richting betaald werk. Speciale aandacht zal er zijn voor arbeidstoeleiding naar de zorgsector, een sector waar in de komende jaren grote arbeidstekorten worden verwacht.' (p.9).

Combineren arbeid en zorg

Het faciliteren van de combinatie van arbeid en zorg is een belangrijke taak voor de landelijke overheid. Het kabinet wil voorkomen dat vrouwen stoppen met werken als ze kinderen krijgen en stimuleren dat meer vrouwen na het verlof weer aan het werk gaan. Daartoe neemt de overheid maatregelen die zich richten op enerzijds het uitbreiden en verbeteren van de kinderopvang en anderzijds het realiseren van flexibelere werktijden.

Er zijn verschillende verlof- en kinderopvangregelingen bedacht om ouders te ondersteunen bij het combineren van hun baan met de zorg voor hun kinderen. Zo kunnen beide ouders voor maximaal 26 weken ouderschapsverlof opnemen. De Wet kinderopvang, die in 2005 van kracht werd, regelt de kwaliteit en de financiering van de kinderopvang. Deze wet gaat uit van een gedeelde verantwoordelijkheid van ouders, werkgevers en de overheid. Werkende ouders kunnen in de meeste gevallen kinderopvangtoeslag krijgen. Daarnaast zijn basisscholen sinds 2007 verplicht te zorgen voor voorschoolse en naschoolse opvang als de ouders daarom vragen. De kinderopvangtoeslag wordt onder het kabinet Rutte II versoerd: de vergoedingen worden lager en mensen met hogere inkomens kunnen minder aanspraak maken op de regeling.

Wet aanpassing arbeidsduur

Sinds 2000 is in Nederland de Wet aanpassing arbeidsduur (Waa) van kracht, die werknemers in staat moet stellen arbeid en zorg beter te combineren. Met deze wet hebben werknemers meer inspraak in wanneer (flexibele begin- en eindtijden), hoelang en waar (telewerken) zij werken. *Een werkelijke verhoging van de arbeidsparticipatie is alleen te bereiken als er genoeg mogelijkheden zijn om werk op flexibele wijze te combineren met andere activiteiten*, aldus de overheid (www.rijksoverheid.nl). Uit onderzoek van het Centraal Planbureau (2010) komt echter naar voren dat deze wet waarschijnlijk niet zal bijdragen aan het vergroten van het aantal uren dat vrouwen werken. Vrouwen wisselen meestal van baan als zij het aantal werkuren willen veranderen.

Maatregelen vanuit een inkomensperspectief

Door middel van verschillende inkomensondersteunende regelingen tracht de Nederlandse overheid tot een gewenste verdeling van inkomens te komen. De inkomensondersteunende regelingen zijn onder te verdelen in drie categorieën: uitkeringen, toeslagen en tegemoetkomingen en fiscale regelingen. De centrale doelstelling blijft echter dat mensen die kunnen werken, ook betaalde arbeid verrichten. Volgens Berden & Kok (2009) heeft de halvering van de ouderbijdrage in de periode 2004-2008 geleid tot een stijging van 5% van de arbeidsuren van moeders. Daarnaast hebben de open eindefinanciering (ingevoerd met de Wet kinderopvang) en de motie Van Aartsen-Bos gezorgd voor een toename van ongeveer 9%.

Volgens Ooms et al. (2007) kan arbeidsparticipatie van moeders vooral worden vergroot (zowel in aantallen moeders als in aantallen gewerkte uren) door het netto uurloon te verhogen, bijvoorbeeld door middel van belastingmaatregelen.

In de praktijk blijkt echter dat sommige inkomensondersteunende regelingen ook een averechts effect kunnen hebben en juist financiële belemmeringen opwerpen voor vrouwen om (meer) te gaan werken. Als we naar de uitkeringen kijken – en dan vooral de bijstandsuitkering – dan betekent werken of meer werken dat het recht hierop verloren gaat. De regeling is immers inkomensafhankelijk. Alleenstaande(n) (ouders) kunnen hierdoor dezelfde inkomsten houden of er zelfs op achteruit gaan als zij gaan werken. Dit maakt de optie om te gaan werken vanuit een bijstandssituatie niet heel aantrekkelijk. Ook sommige toeslagen en tegemoetkomingen zijn inkomensafhankelijk, wat dezelfde situatie creëert als hierboven beschreven. Voor herintreders blijken de toeslagen en tegemoetkomingen wel relevant om economisch zelfstandig te worden, aangezien zij vaak een partner hebben met een hoog inkomen en hierdoor nauwelijks recht hebben op inkomensafhankelijke toeslagen en tegemoetkomingen (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2010b).

E-Quality constateert dat vooral het kindgebonden budget vanuit participatie-oogpunt ‘geen goed idee’ is. Dit is een inkomensafhankelijke tegemoetkoming van de overheid die stijgt met het aantal kinderen onder de 18 jaar. Deze regeling verkleint de prikkel om te gaan werken, aangezien voltijd zorgen ook financieel wordt beloond. Hetzelfde geldt volgens het kenniscentrum voor de overdraagbare heffingskorting voor de niet-werkende partner. Beide regelingen maken het voor laag opgeleide vrouwen onaantrekkelijk om (meer) te gaan werken (factsheet E-Quality, 2010). De overheid heeft aangegeven deze overdraagbare heffingskorting te gaan afbouwen (www.rijksoverheid.nl). Tot slot zijn er fiscale regelingen die (meer) werken aantrekkelijker moeten maken. Zij zijn afhankelijk van het individuele inkomen.

Vrouwelijk ondernemerschap

In de hoofdlijnenbrief emancipatiebeleid: vrouwen- en homo-emancipatie 2015 (OC&W, 2011) vestigt het kabinet specifiek de aandacht op zelfstandig ondernemerschap als flexibele werkvorm die de combinatie van werk en zorgtaken vergemakkelijkt. De regering stelt dat relatief veel vrouwen voor het zelfstandig ondernemerschap kiezen en ziet dit als een positieve ontwikkeling die steun verdient. Verschillende maatregelen bieden deze steun, zoals (sinds 2008) het recht van zelfstandigen op een uitkering bij zwangerschap en bevalling. Deze uitkering heet de Zelfstandig en Zwanger-regeling (ZEZ).

Daarnaast wordt de fiscale facilitering van de vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling van zelfstandigen die eerst in loondienst waren, verlengd van drie naar tien jaar. Verder wil het kabinet zich gaan richten op het verbeteren van de toegang van kleine ondernemers bij aanbestedingen en het verminderen van administratieve lasten. Tot slot laat de overheid onderzoeken in hoeverre pensioenvoorzieningen aansluiten bij de behoefte van zelfstandigen.

Wet inburgering en integratiebeleid

In de Wet inburgering staan de regels voor inburgeren in Nederland. Immigranten die naar Nederland komen of al in Nederland wonen, zijn verplicht om in te burgeren. Omdat de geringere arbeidsdeelname van allochtone groepen vaak nauw samenhangt met geringere maatschappelijke participatie in het algemeen, is volgens de overheid de inzet op algemene activering en sociale integratie de beste aanpak. Dit resulteert ook in het feit dat in de eerste helft van 2010 64% van alle inburgeringvoorzieningen een duaal karakter had (Deltaplan inburgering: brief van de minister voor Wonen, Wijken en Integratie, 12 augustus 2010)). Vormen van duale voorzieningen zijn inburgering met (vrijwilligers)werk, re-integratie, ondernemerschap, (beroeps) opleiding of opvoedingsondersteuning. Vanaf 1 januari 2013 dienen inburgeraars hun inburgering(straject) zelf te regelen en te betalen.

Met de Integratienota 2007-2011 ‘Zorg dat je erbij hoort!’ zette de overheid in op maatschappelijke emancipatie en sociale integratie, met een sterke

focus op actief burgerschap. Een belangrijk streven in die nota was het verkleinen van de kloof in arbeidsdeelname tussen niet-westerse allochtonen en autochtonen (OC&W, 2007).

In 2011 verscheen de Integratienota 'Integratie, binding, burgerschap' (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2011). Met deze nota wordt verplichtend integratiebeleid geïntroduceerd. Uitgangspunt hiervan is dat 'immigratie van mensen die geen of weinig kansen en perspectief hebben op een participatief en zelfredzaam bestaan in de Nederlandse samenleving moet worden voorkomen' (p.6). Hierbij worden jonge migrantenvrouwen die in het kader van gezinsvorming of gezinshereniging naar Nederland komen specifiek als zorgwekkende groep aangemerkt.

Waar het om werk gaat, is de overheid helder: van migranten wordt verwacht dat zij actief werken aan (re-) integratie op de arbeidsmarkt. Als onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal een belemmering vormt om betaald werk te vinden, worden migranten geacht op eigen kosten de taal te leren.

3.3 *Effecten van beleid*

In de vorige paragraaf zijn beleidsinspanningen en beleidsvoornemens benoemd van de overheid, gericht op het vergroten van de arbeidsparticipatie van vrouwen. In deze paragraaf bespreken we kort (onderzoek naar) de effecten van het gevoerde beleid. We zoomen in op de gevolgen van de Wet kinderopvang uit 2005 en sluiten aan bij onderzoek van de Taskforce DeeltijdPlus en het Project Dagindeling.

Resultaten van Project Dagindeling en Taskforce DeeltijdPlus

Tussen 2002 en 2007 liep het project Dagindeling, geïnitieerd door het toenmalige kabinet. Het doel van dit project was projecten en implementatietrajecten te ontwikkelen die de combinatie van arbeid en zorg beter mogelijk moest maken. Het was een vervolg op de stimuleringsmaatregel Dagindeling. Op basis van 177 projecten stelde Policy Productions (2007) de knelpunten van taakcombineerders en de kritische succesfactoren vast.

Knelpunten voor taakcombineerders zijn vooral de openingstijden van voorzieningen als balies van gemeenten, bibliotheken, banken en zorginstellingen. Daarnaast blijkt het niet zelf kunnen indelen van werktijden voor sommige mensen een reden te zijn om helemaal niet te werken. Zowel het gebrek aan flexibiliteit als een te grote opgelegde flexibiliteit (wisselende werkroosters en onverwacht overwerken) vormen een knelpunt. Dit wordt ook wel 'positive flexibility' en 'negative flexibility' genoemd (Riso, 2007). Specifiek voor allochtone taakcombineerders vormen de verwachtingen die de familie heeft van de rol van de vrouw in het gezin en in de zorg voor oude en

zieke familieleden een obstakel voor arbeidsdeelname. Daarbij komt dat deze groep vaak beperkte kennis heeft van de rechten en mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren.

Kritische succesfactoren van projecten zijn volgens Policy Productions: een goede, gedreven projectleider, duidelijkheid over wet- en regelgeving, belangrijke voortrekkers, een regierol voor de gemeente en aandacht voor verspreiding, verankering, draagvlakverwerving en het balanceren van belangen.

De Taskforce DeeltijdPlus zet zich ervoor in dat vrouwen met deeltijdbanen meer uren gaan werken. Tot de oprichting ervan werd besloten op de Participatietop in 2007, waaraan vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en de overheid deelnamen. De Taskforce is in 2008 van start gegaan. In haar eindrapport 'De discussie voorbij' (2010) presenteert de Taskforce conclusies naar aanleiding van de activiteiten die in twee jaar tijd zijn ondernomen. Zij onderscheidt vier barrières voor vrouwen om meer dan 25 uur per week te werken.

De tegenstrijdige regelgeving en de verouderde infrastructuur in Nederland: *'Hoewel de overheid al enige decennia met succes een aantal maatregelen heeft getroffen om de arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen, houdt diezelfde overheid fiscale regelingen in stand die vrouwen stimuleren om thuis te blijven en niet actief de arbeidsmarkt op te gaan.'*(p.18). Hiermee doelt de Taskforce onder andere op de zogeheten 'aanrechtssubsidie' – de algemene heffingskorting die fiscale voordelen biedt aan vrouwen of mannen die thuisblijven – die de overheid pas over vijftien jaar volledig wil afschaffen. Ook sluit de huidige infrastructuur volgens de Taskforce niet aan bij het anderhalfverdienersmodel. *'Winkeltijden, openingstijden van medische voorzieningen en overheidsloketten zijn nog teveel ingericht op de situatie waarin een lid van het gezin tussen negen en vijf tijd heeft om boodschappen te doen, met de kinderen naar de tandarts te gaan of officiële documenten af te halen.'*(p.19).

Een tweede barrière die de Taskforce constateert, is de manier waarop arbeid is georganiseerd. Deze is volgens hen te statisch en biedt onvoldoende mogelijkheden voor het combineren van arbeid en zorg. *'De arbeidsmarkt van negen tot vijf, inflexibele roostertijden, verplichte aanwezigheid op kantoor en lange files in het spitsuur, zijn niet te combineren met de ambities om het gezin goed te laten functioneren, kinderen de zorg te geven die ze verdienen of ouders te ondersteunen waar zij dat nodig hebben.'*(p.21). Daarnaast is arbeid nog erg gericht op mannelijke ambities – die vaak hiërarchisch van aard zijn – en veel minder op vrouwelijke ambities, zoals zelfontplooiing. Tot slot is het werken van meer uren niet altijd bespreekbaar.

Dat maatwerk en individuele afspraken in de praktijk niet van de grond komen, bestempelt de Taskforce als een derde barrière voor vrouwen om meer te gaan werken. Maatwerk vraagt om een andere focus in

cao-onderhandelingen. Die moeten niet alleen gaan over de hoogte van het loon, ook de mogelijkheid om arbeid en zorg te combineren moet als een primaire arbeidsvoorwaarde worden gezien.

Tot slot wijst de Taskforce op de grote impact van traditionele rolpatronen op de arbeidsparticipatie van vrouwen. *‘Ondanks alle verworven vrijheden van vrouwen in Nederland, is het nog volstrekt vanzelfsprekend dat zij minder uren werken dan mannen, zonder dat de consequenties van die keuze voor hun loopbaan en financiële toekomst goed worden doordacht.’*(p.22). Deze barrières tezamen zorgen volgens de Taskforce DeeltijdPlus voor een vicieuze cirkel, waarin zowel mannen en vrouwen zelf, als bedrijven, overheid en sociale partners verantwoordelijk zijn voor een deel van de oplossing. En juist dit is het probleem, omdat niemand zich geroepen voelt om in actie te komen.

Effecten van kinderopvangmaatregelen

Uit de ‘Factsheet Kinderopvang en Arbeidsparticipatie van vrouwen’ van E-Quality (2010) blijkt dat in 2009 ruim 500.000 ouders kinderopvangtoeslag ontvingen voor de formele opvang van één of meer kinderen tot 13 jaar. Dit was 11% meer dan in 2007. Verder ging in 2009 in totaal bijna één op de drie kinderen tot 13 jaar naar de formele opvang. Van de kinderen jonger dan 4 jaar werd ongeveer de helft in een kinderdagverblijf of door gastouders opgevangen. In totaal werden meer dan 800.000 kinderen opgevangen door één van deze formele opvangvormen. Een enorme verandering ten opzichte van zo’n twintig jaar geleden; in 1990 maakten slechts 31.000 kinderen gebruik van formele opvang. E-Quality concludeert op basis van verschillende economische onderzoeken onder andere dat subsidies op de formele kinderopvang de arbeidsparticipatie van vrouwen hebben bevorderd, dat vrouwen sterk reageren op wat zij na aftrek van de kosten van kinderopvang aan loon overhouden, dat de stijging van de formele opvang voor een deel heeft geleid tot substitutie van informele door formele kinderopvang en dat opvattingen over formele kinderopvang niet in overeenstemming zijn met het feitelijke gebruik ervan.

Ook Fouarge et al. (2005a en b) vonden in hun onderzoek naar herintredende vrouwen dat er een positief verband bestaat tussen het aanbod van kinderopvang en herintreding. Daarnaast vonden ze dat de kans op herintreden het hoogste is voor jonge moeders, bijstandsmoeders en alleenstaande moeders. De kans stijgt met de leeftijd van het jongste kind tot het kind ongeveer 11/12 jaar is en daalt vervolgens weer.

Ooms et al. (2007) lieten met hun onderzoek (onder meer dan 2.000 moeders) zien dat het effect van formele kinderopvang op de arbeidsparticipatie van jonge moeders sterk wordt beïnvloed door de acceptatie ervan door de omgeving. Wanneer formele opvang in de omgeving meer voorkomt, zijn vrouwen eerder geneigd zelf ook van de opvang gebruik te maken.

Opvattingen, normen en waarden tellen hierbij zwaarder mee dan de kosten van de opvang.

Plantenga (2006) sluit hierop aan door te stellen dat kinderopvang naast een arbeidsmarktinstrument ook een instrument is dat kinderen de mogelijkheid van spel, plezier en ontplooiing biedt. In de Scandinavische landen bijvoorbeeld wordt kinderopvang gezien als een belangrijke investering in kinderen. Om ervoor te zorgen dat moeders meer gebruik maken van professionele kinderopvang en daardoor meer kunnen gaan werken, is het volgens Plantenga dus belangrijk dat de Nederlandse overheid haar marketingstrategie verandert. De focus ligt nu te sterk op arbeidsparticipatie van de moeder, terwijl de centrale boodschap zou moeten zijn dat kinderopvang belangrijk is voor de kinderen.

Portegijs et al. (2006) vonden tot slot dat het aanbod van kinderopvang wel een positief effect heeft op het aantal moeders dat werkt, maar niet op de arbeidsduur van werkende moeders. Nederlandse moeders kiezen er bewust voor om in deeltijd te werken, ongeacht de mogelijkheden van kinderopvang. Daarnaast liet de studie zien dat veel moeders in Nederland vaker gebruik maken van informele opvang door grootouders, andere familieleden, vrienden of een oppas, dan van formele opvang in een kinderdagverblijf, de buitenschoolse opvang of door een officiële gastouder. Hierbij neigen hoger opgeleide vrouwen eerder naar formele opvang dan lager opgeleide moeders.

Kortom, het gebruik van formele kinderopvang heeft de afgelopen jaren een grote vlucht genomen. Uit enkele onderzoeken blijkt dat de arbeidsparticipatie van bepaalde vrouwen hierdoor iets is toegenomen. Al het beschikbare onderzoek laat echter zien dat opvattingen, normen en waarden zwaarder tellen dan de beschikbaarheid en de kosten van kinderopvang.

3.4 *Slotsom*

In dit hoofdstuk constateerden we dat de beleidsmatige aandacht voor het bevorderen van de arbeidsparticipatie van (vrouwelijke) nuggers van recente datum is. Een aantal (middelgrote) gemeenten zet actief in op het toeleiden van niet-uitkeringsgerechtigden naar de arbeidsmarkt.

Al veel langer zet de overheid in op het vergroten van de arbeidsparticipatie van vrouwen in het algemeen. Het emancipatiebeleid vormt hierbij een belangrijk kader. Voor allochtone(n) (vrouwen) zijn ook de Wet inburgering en het integratiebeleid relevant. De overheid neemt allerlei maatregelen die erop gericht zijn om de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt te vergroten. Meest in het oog springend is het vergroten van de mogelijkheden om gebruik te maken van formele kinderopvang. In deze paragraaf besteedden we ook kort aandacht aan effecten van beleid. Grosso modo blijkt dat

overheidsmaatregelen in bepaalde gevallen een positief effect kunnen hebben op de arbeidsparticipatie van vrouwen, maar dat opvattingen over werken en de combinatie met zorgtaken ook een belangrijke rol spelen. Ook een onvoldoende flexibele werking van maatschappelijke instituties (denk aan openingstijden van instanties, maar ook van winkels, et cetera), onvoldoende flexibiliteit op de arbeidsmarkt en onbedoelde effecten van overheidsmaatregelen belemmeren de arbeidsparticipatie van vrouwen.

De feitelijke arbeidsparticipatie van vrouwen, hun ambities in dezen en de kansen en belemmeringen komen in het volgende hoofdstuk aan de orde.

4 *Motieven en knelpunten bij arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland*

We hebben geconstateerd dat er relatief weinig onderzoek beschikbaar is waarin motieven, kansen en belemmeringen voor arbeidsparticipatie van vrouwelijke nuggers wordt besproken. In de meeste gevallen spitst onderzoek zich toe op (vrouwelijke) nuggers die bekend zijn bij UWV WERKbedrijf (zie bijvoorbeeld Bloemendaal & Kruis, 2008; Bakker & Bunt, 2007; Groot, et al., 2007; RWI, 2007). Dit betreft slechts een kleine minderheid van de totale populatie vrouwelijke nuggers in Nederland. Op een enkele uitzondering na (zie Sipkes et al., 2001) is er ook weinig zicht op vrouwelijke *allochtone* nuggers. In dit hoofdstuk willen we meer zicht krijgen op de ambities van autochtone en allochtone vrouwen om te participeren op de arbeidsmarkt en de kansen en belemmeringen die zich daarbij voordoen. We besteden om te beginnen aandacht aan de arbeidsparticipatie van (allochtone) vrouwen in Nederland in het algemeen. Na een beknopt overzicht van de feitelijke participatie van vrouwen met diverse achtergrondkenmerken, bespreken we de in de literatuur gevonden motieven voor (non) participatie en de kansen en belemmeringen. Ook in deze bespreking houden we rekening met relevante achtergrondkenmerken, zoals opleiding, leeftijd en etniciteit. We sluiten dit hoofdstuk af met een samenvattende beschouwing.

4.1 *Arbeidsparticipatie van vrouwen naar achtergrondkenmerken*

In deze paragraaf bespreken wij in vogelvlucht de feitelijke arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland. Aan het einde van de paragraaf staan we kort stil bij participatie van vrouwen op de informele arbeidsmarkt.

De arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland is hoog: in 2007 had 70% een baan van ten minste één uur per week. Alleen in Denemarken en Zweden hebben meer vrouwen zo'n baan (resp. 73% en 72%). Tegelijkertijd kent Nederland een hoog percentage deeltijders: 60% van de vrouwen werkt maximaal 30 uur per week. De gemiddelde arbeidsduur van vrouwen is vergeleken met die in andere landen dan ook relatief laag (25 uur per week) (Portegijs, 2009).

De participatiegraad op de arbeidsmarkt is verschillend voor vrouwen van diverse leeftijden. Zo is 55% van de 50- tot 60-jarigen actief op de

arbeidsmarkt, terwijl voor vrouwen van 25 tot 50 geldt dat 76% van hen werkt. Uit onderzoek (Knoef, Euwals & Van Vuuren, 2007) blijkt dat hierbij zowel een leeftijdseffect als een cohorteffect een rol speelt. Het eerste houdt in dat vrouwen minder vaak werken naarmate ze ouder zijn. Bij cohort-effecten gaat het erom dat vrouwen van oudere generaties minder participeren door arbeid omdat ze in een andere tijd zijn opgegroeid dan de jongere generaties. Velen van hen zijn getrouwd in een tijd waarin het gebruikelijk was dat vrouwen stopten met werken zodra ze gingen trouwen of kinderen kregen. Hoewel een deel van hen opnieuw actief is geworden op de arbeidsmarkt toen de kinderen ouder werden, werkt dit nog steeds door in de participatiecijfers van deze groep (Souren & De Vries, 2009).

Ook het opleidingsniveau heeft een sterke relatie met arbeidsparticipatie. Ongeveer de helft van de laagopgeleide vrouwen werkt buitenshuis (49%). Van de hoogopgeleide vrouwen participeert 84% (Portegijs & Keuzekamp (red.), 2008). Van de vrouwen die alleen basisonderwijs hebben genoten, werkt slechts een kwart (Merens et al., 2010).

Daarnaast bestaan grote verschillen qua arbeidsdeelname tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen en tussen niet-westerse allochtonen onderling. Vooral Marokkaanse en Turkse vrouwen verrichten veel minder vaak betaalde arbeid (respectievelijk 39 en 42%). De Turkse en Marokkaanse vrouwen blijven ver achter bij de arbeidsdeelname van Surinamers en autochtonen (beiden 62%). De Antilliaanse vrouwen nemen met 51% een tussenpositie in (CBS, 2010b).

In eerder onderzoek is naar voren gekomen dat de lage deelname van niet-westerse allochtone vrouwen samenhangt met hun gemiddeld lagere opleidingsniveau (Hooghiemstra & Merens 1999). Vooral vrouwen van Turkse en Marokkaanse herkomst zijn vaak laaggeschoold (Keuzenkamp & Merens 2007).

Zowel bij allochtone als bij autochtone vrouwen loopt de arbeidsdeelname terug rond de geboorte van het eerste kind. Bij geboorte van een tweede of derde kind is de afname minder groot. Bij vrouwen van de tweede generatie allochtonen blijft de arbeidsdeelname na de geboorte van kinderen hoger dan bij de eerste generatie, uitgezonderd vrouwen van Surinaamse herkomst (Das, 2006).

Bij de jongste leeftijdscohorten is overigens geen sprake meer van een 'geboortedal': vrouwen blijven werken als ze kinderen krijgen. Wel passen zij hun arbeidsduur aan door minder uren te werken (Dijkgraaf & Portegijs, 2008; Cloin & Hermans, 2006). Ook hier is de invloed van het opleidingsniveau belangrijk. Moeders met een hoge opleiding werken veel vaker dan moeders met een laag opleidingsniveau. Ruim 83% van de moeders met minimaal een hbo-opleiding en ten minste één kind onder de 12 jaar is in 2009 buitenhuis aan het werk. Van de moeders met alleen basisonderwijs is dat slechts 22% (Janssen & Portegijs, 2010).

Samenvattend: in vergelijking met andere landen, werken Nederlandse vrouwen vaak buitenshuis. De arbeidsduur (het aantal gewerkte uren per week) is echter laag. Hiermee wijkt Nederland af van andere landen, waarin werkende vrouwen vaker voltijds werken. Leeftijd, opleidingsniveau, etniciteit en in mindere mate de gezinssituatie (zorg voor kleine kinderen) zijn van invloed op de hoogte van de arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland.

Zwart werk

Het bovenstaande heeft betrekking op de participatie van vrouwen op de formele arbeidsmarkt. Hier staan we kort stil bij de deelname van vrouwen aan 'zwart werk'.

Zwartwerken betekent dat iemand betaalde arbeid verricht zonder daarover belasting te betalen. Ook een werkgever die geen belasting of sociale premies betaalt over het loon van zijn werknemer, is zwart bezig. Het CBS publiceert geen officiële cijfers over zwart werken in Nederland. Onderzoek van de Europese Commissie (2007) naar zwart werk in Europa laat zien dat het in Nederland relatief vaak voorkomt. Enquêteurs vonden dat maar liefst 13% van de ondervraagden op straat zei zwart te werken. Renooy (2007) maakt hierbij de kanttekening dat het in Nederland (in tegenstelling tot bijvoorbeeld de Zuid- en Oost-Europese landen) gaat om zwart werk tussen particulieren, de zogenaamde klusjes, zoals oppassen, tuinieren, schoonmaken en het invullen van de belastingformulieren. Uit het voornoemde onderzoek bleek ook dat Nederlanders gemiddeld heel weinig uren zwartwerken, nog geen uur per week.

Op het onderwerp zwartwerken gaan wij hier niet uitgebreider in. Wel lijkt het aannemelijk dat zich onder onze onderzoekspopulatie vrouwen bevinden die zwart arbeid verrichten. Doordat vrouwelijke nuggers niet of slechts een beperkt aantal uren per week werken, hebben zij wellicht tijd om tegen betaling klussen voor anderen te verrichten. Het ontbreken van een (grote) baan kan ook tot gevolg hebben dat het huishouden (te) weinig te besteden heeft. Zwartwerken biedt hier mogelijk uitkomst. Ook kan de verdien capaciteit van vrouwen groter zijn via zwartwerken dan op de formele arbeidsmarkt. Tot slot kunnen er andere redenen zijn om zwart te werken, zoals de grotere flexibiliteit die dit met zich mee kan brengen.

4.2 Motieven voor (non-)participatie

In deze paragraaf gaan we in op motieven van vrouwen om wel of niet te participeren op de arbeidsmarkt en afwegingen die werkende vrouwen maken als het gaat om de arbeidsduur (aantal gewerkte uren per week). In navolging van Cloin (2010) constateren we dat zowel economische als sociaal-culturele motieven een rol spelen bij de keuze van vrouwen om (meer uren) te werken.

Bij economische motieven gaat het vooral om de verdien capaciteit: de hoogte van het netto uurloon.

Andere financieel-economische factoren die meewegen zijn het inkomen van de partner, het niet-arbeidsinkomen (bijvoorbeeld subsidies en uitkeringen) en kosten, zoals voor kinderopvang. De verschillen in arbeidsdeelname tussen laag- en hoger opgeleide vrouwen zijn dan voor een groot deel terug te voeren op het feit dat laagopgeleide vrouwen per uur minder kunnen verdienen op de arbeidsmarkt dan hoger opgeleide vrouwen. Een uur betaald werk zal laagopgeleide vrouwen minder aan netto loon opleveren dan hoger opgeleide vrouwen. Vanwege die lage verdien capaciteit kan het voor laagopgeleide vrouwen minder aantrekkelijk zijn om (veel uren) betaald te werken. Een (voldoende) hoog inkomen van de partner kan reden zijn om niet te werken en een laag inkomen van de partner kan reden zijn om wel te (willen) werken. Subsidies kunnen het voor vrouwen aantrekkelijker maken om te gaan werken eveneens als lage kosten voor kinderopvang. Omgekeerd kunnen (gepercipieerde) hoge kosten voor kinderopvang een motief zijn om niet te gaan werken. Onderzoek laat zien dat de motieven van vrouwen niet louter zijn ingegeven door economische motieven. Zo concluderen Ooms et al. (2007) dat de kosten van kinderopvang geen noemenswaardige invloed hebben op de daadwerkelijke arbeidsparticipatie van vrouwen. Daarom kijken we hier ook naar sociaal-culturele motieven.

Bij sociaal-culturele motieven gaat het om de positie die vrouwen innemen in de samenleving, bijvoorbeeld op basis van economische hulpbronnen, zoals opleiding en inkomen, of op basis van de context (of klasse) waarin iemand opgroeit en leeft (sociale normen en opvattingen). Verschillende opvattingen over bijvoorbeeld werkende vrouwen en de rolverdeling man-vrouw in sociale contexten, beïnvloeden de keuze van vrouwen om (niet) te werken. Vrouwen in meer traditionele contexten vinden betaald werk vaker een minder aantrekkelijke optie, zeker als er sprake is van zorg voor kinderen of andere naasten. Ook opvattingen over de wenselijkheid van opvang van (jonge) kinderen door anderen dan de moeder spelen hierbij een rol.

Ook individuele voorkeuren van vrouwen – wat willen vrouwen voor zichzelf bereiken op het terrein van werk en gezin – spelen een rol. In empirisch onderzoek blijken deze voorkeuren inderdaad belangrijke voorspelers van de arbeidsdeelname van vrouwen. Toch is het te beperkt om alleen naar de opvattingen of voorkeuren van vrouwen te kijken, omdat deze mede vorm krijgen onder invloed van de normatieve en financiële omstandigheden waarin vrouwen hun keuzes moeten maken (Crompton & Lyonette, 2005; Kan, 2007 in Cloin, 2010).

Kortom, motieven om wel of niet deel te nemen aan de arbeidsmarkt – of (meer) uren te werken – zijn divers en met elkaar verweven. Het blijkt om twee redenen te beperkt om alleen naar individuele opvattingen en voorkeuren van vrouwen te kijken. Ten eerste lukt het niet altijd om de eigen

voorkeuren te realiseren, bijvoorbeeld omdat de financiële situatie van het gezin dit niet toelaat. Ten tweede kunnen opvattingen en voorkeuren zich ‘aanpassen’ aan de – wellicht noodgedwongen – gemaakte keuzes. Dit is het geval wanneer men een bepaalde keuze eigenlijk ongewenst vindt, maar noodgedwongen toch maakt en hierover achteraf de eigen mening bijstelt (Ooms et al., 2007). Economische motieven, in combinatie met de positie die vrouwen innemen in de samenleving, sociale normen en opvattingen (vanuit de sociale context) én individuele voorkeuren moeten daarom in samenhang worden gezien.

4.3 *Belemmeringen bij arbeidsparticipatie*

In deze paragraaf bespreken we de belemmeringen voor arbeidsparticipatie van vrouwen die we zijn tegengekomen in de literatuur. Het gaat om factoren waarvan vrouwen zeggen dat deze hen belemmeren om (meer) te werken. Een belemmering is in dit geval het omgekeerde van een kans: afwezigheid van belemmeringen zou de arbeidsparticipatie van vrouwen kunnen verhogen. Dat vrouwen zich zelf, al dan niet met hulp van derden, inspannen om belemmeringen weg te nemen, is een randvoorwaarde voor arbeidsparticipatie.

De vaakst genoemde belemmering is de zorg voor het gezin (met (kleine) kinderen en/of de zorg voor het huishouden. Vrouwen gaan in hun overweging om al dan niet een baan te zoeken uit van de verantwoordelijkheid voor de taken thuis (Willems & Droppert, 2003). Van de moeders die niet tot de beroepsbevolking behoren, geeft 65% de zorg voor het gezin als reden om niet te werken (Korvorst & Traag, 2010). Eén van de manieren om deze belemmering weg te nemen, is het uitbesteden van (een deel van de) zorg voor het gezin aan formele of informele opvang. Belangrijker dan de kosten die dit met zich meebrengt, blijken opvattingen en normen over de (on)wenselijkheid van opvang door anderen dan de moeder (Ooms et al., 2007). Lager opgeleide autochtone moeders denken veel negatiever over formele kinderopvang dan laagopgeleide allochtone moeders (Portegijs et al., 2006).

Ook ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt relatief vaak genoemd als belemmering voor arbeidsparticipatie. Van de moeders die niet tot de beroepsbevolking behoren, geeft 19% ziekte of arbeidsongeschiktheid als belangrijkste reden om niet te werken. Recent onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau (Keizer & Keuzekamp, 2011) laat zien dat allochtone vrouwen – vooral Turkse en Marokkaanse vrouwen – relatief veel gezondheidsproblemen ervaren en dat hun lage arbeidsparticipatie hier in belangrijke mate aan toe te schrijven is.

Gepercipieerde arbeidskansen spelen ook een belemmerende rol. Als men verwacht minder aantrekkelijk te zijn voor de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld

doordat sprake is van verouderde diploma's, een lage opleiding of een hoge leeftijd, dan is men minder geneigd werk te zoeken. Dit zogenaamde *discouraged worker-effect* is overigens geworteld in de realiteit. De arbeidsmarktperspectieven van bijvoorbeeld ouderen, lager opgeleiden, migranten en mensen met gezondheidsbeperkingen zijn minder gunstig (Echtelt, 2010).

Pels & De Gruijter (2006) constateerden in onderzoek naar emancipatie van de tweede generatie Turkse en Marokkaanse vrouwen in Nederland dat deze vrouwen de opstelling van de werkgever en/of de arbeidsmarkt noemden als belangrijke belemmering voor arbeidsparticipatie. Na de zorg voor (kleine) kinderen werden deze arbeidsmarktgerelateerde belemmeringen het vaakst genoemd. De respondenten beschreven situaties uit het eigen arbeidsverleden, zoals een slechte werksfeer, het niet verlengen van het arbeidscontract, het negeren van werkervaring of elders verworven competenties ten gunste van formele diploma's en discriminatie (zowel bij solliciteren als op de werkvloer). In enkele gevallen bleek het dragen van een hoofddoek te leiden tot het niet verlengen van het arbeidscontract. Eerdere negatieve ervaringen met (het zoeken naar) werk vormen dus een belemmering voor arbeidsparticipatie.

Pels & De Gruijter (2006) vonden ook dat Turkse en Marokkaanse vrouwen – en in mindere mate ook autochtone vrouwen – de eigen persoon noemde als belemmering bij het realiseren van de eigen wensen ten aanzien van werk. Een gebrek aan zelfvertrouwen, of het geloof in eigen kunnen, staat vrouwen in de weg bij (het zoeken naar) betaalde arbeid. Sipkes et al. (2001) constateerden in *face to face* interviews met Turkse en Marokkaanse niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen dat dikwijls sprake is van een grote psychosociale problematiek. Deze vrouwen worstelen met hetzelfde soort problemen als autochtone vrouwen – op het relationele vlak, rond opvoeding of gezondheid van de kinderen, huishoudgeld en dergelijke – maar bij allochtone vrouwen komen ze vaker en soms ook heftiger voor. Sipkes et al. (ibid.) wijten dit aan het ontbreken van een netwerk bij veel vrouwen. Ook wijzen zij erop dat de vrouwen vaak een drempel ervaren om een beroep te doen op professionele hulp.

Ook (schoon)ouders of de eigen gemeenschap kunnen een belemmerende rol spelen. De omgeving van de vrouw reageert dan afkeurend op haar wens om te werken. In het onderzoek van Pels & De Gruijter (2006, *ibid.*) noemen de geïnterviewde vrouwen hun partner nauwelijks als belemmerende factor voor het verrichten van betaald werk. Uit nadere analyse blijkt echter dat de partner toch een belemmerende rol kan spelen als er sprake is van een (zeer) ongelijke verdeling van zorg- en huishoudtaken. Overigens zegt een deel van de geïnterviewde vrouwen steun vanuit de familie en van de eigen partner te (hebben) ervaren als een belangrijke stimulans om werk te zoeken.

In de literatuur vinden we een specifieke belemmering voor arbeidsparticipatie van eerste generatie allochtone vrouwen: het gebrek aan Nederlandse

taalvaardigheid. Ook hier springen Turkse en Marokkaanse vrouwen er negatief uit. Het behoeft geen betoog dat een gebrekkige taalvaardigheid meestal samenhangt met het ontbreken van relevante opleiding en werkervaring. Het niet (goed) spreken van de Nederlandse taal bemoeilijkt echter ook het zoeken en vinden van steun, bijvoorbeeld bij participatiewensen.

Overigens blijkt dat niet alleen allochtone vrouwen onvoldoende op de hoogte zijn van mogelijkheden voor ondersteuning bij het zoeken naar een baan. Ook autochtone vrouwen kennen niet altijd effectieve zoekkanalen en blijken niet goed op de hoogte van hoe de arbeidsmarkt werkt.

4.4 *Slotsom*

In dit hoofdstuk lieten we zien dat vooral leeftijd, opleidingsniveau, etniciteit en in mindere mate de gezinssituatie (zorg voor kleine kinderen) van invloed zijn op de hoogte van de arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland. We maakten aannemelijk dat zich in de populatie vrouwelijke nuggers personen bevinden die zwart werk verrichten. In de literatuur is hierover weinig bekend.

Vervolgens beschreven we motieven om wel of niet deel te nemen aan de arbeidsmarkt, of (meer) uren te werken. Financieel-economische en sociaal-culturele motieven blijken divers en met elkaar verweven en moeten dus in samenhang worden onderzocht.

Tot slot belichtten we in het kort belemmeringen voor arbeidsparticipatie van vrouwen. Moeders noemen het vaakst de zorg voor gezin als belangrijkste belemmering. Het uitbesteden van een deel van de zorgtaak is een manier om deze weg te nemen. Belangrijker dan de kosten die dit met zich meebrengt, blijken opvattingen en normen over de (on)wenselijkheid van opvang door anderen dan de moeder een rol te spelen bij de beslissing om (niet) te werken. Vooral bij Turkse en Marokkaanse vrouwen vormen gezondheidsproblemen een beletsel om te gaan werken. Andere belemmeringen die zich (in grotere mate) manifesteren bij allochtone vrouwen zijn taalproblemen, het ontbreken van een netwerk voor steun of hulp en twijfels over het eigen kunnen.

(Gepercipieerde) slechte arbeidskansen en onvoldoende informatie over de spelregels van de arbeidsmarkt kunnen alle vrouwen parten spelen. Dit geldt sterker voor vrouwen zonder (recente) werkervaring en een lager opleidingsniveau.

5 *Profielen van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen*

In het eerste deel van dit hoofdstuk schetsen we profielen van verschillende groepen vrouwelijke nuggers. Dit doen we op basis van de cijfers (hoofdstuk 2) én op basis van al bekende motieven en belemmeringen voor arbeidsparticipatie (hoofdstuk 4).

In het tweede deel van het hoofdstuk geven we een beeld van de achtergrondkenmerken van de niet-uitkeringsgerechtigde en recent ingetreden vrouwen die we hebben geïnterviewd. In de hoofdstukken 6 tot en met 10 bespreken we de uitkomsten van de interviews.

5.1 *Afbakening*

De ambitie en reikwijdte van dit onderzoek is zicht te krijgen op de motieven en belemmeringen voor arbeidsparticipatie van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen. Het gaat om autochtone én allochtone niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen die geen werk hebben of minder dan 12 uur per week werken. We hanteren daarbij de brede definitie van nuggers: ook niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen die (nog) niet de wens uitspreken te willen werken, worden tot de nuggers gerekend. Inzet van het onderzoek is immers meer inzicht te krijgen in motieven om al dan niet te willen werken. Uitgesloten van het onderzoek zijn jongeren (onder de 25 jaar) en inburgeraars. Aan deze groepen is apart beleid en onderzoek gewijd.

Voor de financier van dit onderzoek – Instituut Gak – zijn vooral de beleidsimplicaties van dit onderzoek relevant: welke maatregelen kunnen in de toekomst worden ingezet om niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen te stimuleren zich op de arbeidsmarkt te begeven? Ons licht richt zich op vrouwelijke nuggers in de leeftijd van 25 tot 55 jaar. Voor niet-werkende vrouwen in de leeftijd van 55 tot 65 jaar die zich (opnieuw) op de arbeidsmarkt willen begeven, gelden heel specifieke en aan de leeftijd en generatie gebonden belemmeringen. Hieraan wordt al aandacht besteed in aanpalend onderzoek naar ouderen en *employability*. Nuggers (m/v) van 55 tot 65 jaar maken maar liefst de helft van de totale populatie nuggers uit, maar in dit onderzoek zoomen we in op dat deel van de nuggerspopulatie waarvan winst in termen van arbeidsparticipatie te verwachten valt.

Ook in de etniciteit van de te onderzoeken populatie nuggers maken we keuzes. In hoofdstuk 2 maakten we aannemelijk dat vrouwen met een westerse allochtone herkomst in achtergrondkenmerken sterk lijken op autochtone vrouwen. De meerderheid van de westers allochtone vrouwen behoort tot de tweede generatie: dit zijn goeddeels vrouwen die in Nederland zijn geboren, opgegroeid en hun opleiding hebben genoten. Ook in de literatuur over motieven en belemmeringen voor arbeidsparticipatie hebben wij geen aanwijzingen gevonden dat westers allochtone vrouwen specifieke motieven of belemmeringen ervaren. Dit is nadrukkelijk wél het geval bij niet-westers allochtone vrouwen. Zij behoren in grote meerderheid tot de eerste generatie in Nederland en groeiden dus meestal op in het land van herkomst, waar zij een eventuele opleiding genoten en/of werkervaring opdeden. In de literatuur worden motieven en belemmeringen genoemd die specifiek samenhangen met deze migratie- en integratieachtergrond van niet-westers allochtone vrouwen. Daarom focussen we op de grootste vier niet-westerse allochtone groepen in Nederland, die we ook terugvinden in de populatie vrouwelijke nuggers: Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen.

5.2 *Profielen*

Uit het voorgaande blijkt dat vooral leeftijd, opleidingsniveau en in mindere mate gezinssituatie (zorg voor (jonge) kinderen) samenhangen met (niet) werken en dat ook motieven en belemmeringen voor arbeidsparticipatie zich vaak langs deze kenmerken onderscheiden. Deze kenmerken vormen de ingrediënten van de profielen van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen die we hebben opgesteld.

Jonge, midden- en hoogopgeleide allochtone vrouwen

Dit profiel bestaat uit niet-westerse allochtone vrouwen met een opleiding op mbo-, hbo- of wo-niveau. Zij behoren tot de tussengeneratie²³ of tweede generatie migranten, zijn opgegroeid in Nederland en beschikken over Nederlandse diploma's. Ze hebben meestal de zorg voor een gezin met jonge kinderen. Deze vrouwen zijn gestopt met werken na de geboorte van het eerste kind. De zorg voor kleine kinderen is voor deze vrouwen een onderbreking van de loopbaan: als de kinderen groter zijn, willen zij weer (in deeltijd) gaan werken. De zorg voor kleine kinderen besteden zij liever niet uit. In het gezin biedt het inkomen van de partner vaak voldoende inkomsten.

23 Voor migranten die vóór hun 18^{de} levensjaar naar Nederland zijn gemigreerd wordt vaak de term 'tussengeneratie' gehanteerd. Zij zijn weliswaar geboren in het land van herkomst, maar vertonen, omdat zij in Nederland (een deel van) hun opleiding hebben genoten, ook overeenkomsten met de tweede generatie allochtonen.

Jonge, midden- en hoogopgeleide autochtone vrouwen

Dit profiel bestaat uit autochtone vrouwen met een opleiding op mbo-, hbo- of wo-niveau. Ze hebben meestal de zorg voor een gezin met jonge kinderen. Deze vrouwen zijn gestopt met werken na de geboorte van het eerste kind, maar omdat zij relatief laat kinderen kregen, beschikken zij over uitgebreide werkervaring. De zorg voor kleine kinderen is voor deze vrouwen een onderbreking van de loopbaan: als de kinderen groter zijn, willen zij weer (in deeltijd) gaan werken. De zorg voor kleine kinderen besteden zij liever niet uit. Het inkomen van de partner biedt het gezin meestal voldoende inkomsten.

Jonge, laagopgeleide allochtone vrouwen

Deze niet-westers allochtone vrouwen zijn laagopgeleid. Zij behoren veelal tot de eerste generatie en zijn wellicht als huwelijksmigrant naar Nederland gekomen. In dat geval ondervinden zij veelal taalproblemen en beschikken zij niet over voor de Nederlandse arbeidsmarkt relevante opleidingen/werkervaring. Voor deze vrouwen zou werken voor een welkome aanvulling op het gezinsinkomen zorgen, maar dit betekent dat zij een deel van de zorg voor het gezin met jonge kinderen moeten uitbesteden. Naast mogelijke bezwaren hiertegen kan het gaan werken (en het gebruik maken van kinderopvang) ook nadelige financiële gevolgen hebben: door het verlies van inkomensondersteunende tegemoetkomingen levert (wit) werken mogelijk niet zoveel op.

Jonge, laagopgeleide autochtone vrouwen

Deze vrouwen zijn laagopgeleid en hebben meestal de zorg voor een gezin met (kleine) kinderen. Zij hebben vaak gewerkt totdat de kinderen kwamen. Voor deze vrouwen zou werken een welkome aanvulling op het gezinsinkomen betekenen, maar dit betekent dat zij een deel van de zorg voor het gezin moeten uitbesteden. Naast mogelijke bezwaren hiertegen kan het gaan werken (en het gebruik maken van kinderopvang) ook nadelige financiële gevolgen hebben: door het verlies van inkomensondersteunende tegemoetkomingen levert (wit) werken mogelijk niet zoveel op.

Oudere, midden- en hoogopgeleide allochtone vrouwen

Dit profiel bestaat uit niet-westers allochtone vrouwen met een opleiding op mbo-, hbo- of wo-niveau. Zij behoren tot de eerste of tussengeneratie migranten en zijn in het kader van gezinshereniging of gezinsvorming naar Nederland gekomen. Hun (mbo-)diploma's zijn behaald in het land van herkomst of in Nederland en deze vrouwen hebben meestal (voor de komst van kinderen) betaalde arbeid verricht in Nederland. Ze hebben meestal de zorg voor een gezin met (oudere) kinderen en/of zorgen voor kleinkinderen. Als er geen kleine kinderen meer zijn om voor te zorgen, is weer gaan werken voor een deel van deze vrouwen een optie, maar door geringe recente en relevante werkervaring is het lastig om weer aan de slag te gaan.

Oudere, midden- en hoogopgeleide autochtone vrouwen

Dit profiel bestaat uit autochtone vrouwen met een opleiding op mbo-, hbo- of wo-niveau. Ze hebben meestal de zorg voor een gezin met oudere kinderen. Deze vrouwen zijn gestopt met werken na de geboorte van het eerste kind. Een deel van deze vrouwen wil, nu de kinderen wat ouder zijn, weer aan de slag, maar merken dat hun diploma en werkervaring verouderd zijn. In het gezin zijn veelal voldoende inkomsten door het inkomen van de partner.

Oudere, laagopgeleide allochtone vrouwen

In dit profiel gaat het om niet-westers allochtone vrouwen met geen opleiding of een laag opleidingsniveau. Zij zijn eerste generatie migrant en veelal opgegroeid in het land van herkomst. Eventueel aldaar genoten scholing en/of werkervaring sluiten niet goed aan op de vraag van de Nederlandse arbeidsmarkt. Een deel van deze vrouwen is de Nederlandse taal niet (goed) machtig en heeft bovendien weinig inzicht in het reilen en zeilen van de Nederlandse arbeidsmarkt. Deze vrouwen zijn meestal al vele jaren in Nederland, waar zij in betrekkelijk isolement leven. Zij hebben dikwijls de zorg voor een gezin met oudere kinderen en/of staan hun volwassen kinderen bij in de zorg voor hun kinderen.

Oudere, laagopgeleide autochtone vrouwen

In dit profiel gaat het om Nederlandse vrouwen met een laag opleidingsniveau en vaak een gebrek aan relevante, recente werkervaring. Deze vrouwen hebben meestal geen zorg (meer) voor thuiswonende kinderen. Zij hebben een relatief grote afstand tot de formele arbeidsmarkt. Wellicht werken zij wel (eens) zwart. Voor deze vrouwen zou werken een welkome aanvulling op het gezinsinkomen betekenen, maar het gebrek aan opleiding en relevante werkervaring speelt hun parten.

Recent ingetreden

Naast nuggers onderscheiden we in dit onderzoek ook zogenaamde recent ingetreden. Dit zijn voormalige nuggers, die minder dan twee jaar geleden (weer) zijn toetgetreden tot de arbeidsmarkt in een baan van meer dan 12 uur per week. De recent ingetreden vrouwen fungeren als vergelijkingsgroep: welke factoren hebben bij deze vrouwen een rol gespeeld bij het (her)vinden van de weg naar de arbeidsmarkt?

5.3 *Schets van de geïnterviewde vrouwen*

In deze paragraaf schetsen we een beeld van de kenmerken van de niet-uitkeringsgerechtigde en recent ingetreden vrouwen die we hebben geïnterviewd. Er zijn diepte-interviews uitgevoerd met autochtone en allochtone niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen die niet (12 uur per week of meer) werken of die

recent zijn (her)ingetreden²⁴. De recent (her)ingetreden vrouwen zijn een vergelijkingsgroep: welke factoren hebben bij deze vrouwen een rol gespeeld bij het (her)vinden van de weg naar de arbeidsmarkt? Voor informatie over de inrichting van het onderzoek verwijzen wij naar bijlage 1.

Bij het samenstellen van de groep respondenten hebben we rekening gehouden met de profielen van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen die hierboven zijn genoemd. In onderstaande tabel laten we zien hoeveel respondenten we per profiel hebben geïnterviewd.

Tabel 7 Aantal respondenten per profiel

Profiel	Nuggers	Recent ingetreden	TOTAAL
Jong ²⁵ , midden- en hoogopgeleid ²⁶ , allochtoon	16	14	30
Jong, midden- en hoogopgeleid, autochtoon	9	6	15
Jong, laagopgeleid, allochtoon	13	0	13
Jong, laagopgeleid, autochtoon	2	2	4
Ouder, midden- en hoogopgeleid, allochtoon	5	1	6
Ouder, midden- en hoogopgeleid autochtoon	16	8	24
Ouder, laagopgeleid, allochtoon	8	3	11
Ouder, laagopgeleid, autochtoon	13	3	16
Totaal	82	37	119

De respondenten zijn niet evenredig over de profielen verdeeld. Er zijn bijvoorbeeld relatief veel jonge, midden- en hoogopgeleide allochtone respondenten geïnterviewd en weinig jonge, laagopgeleide autochtone

24 De interviews zijn uitgevoerd door onderzoekers van het Verwey-Jonker Instituut, ERC Research (<http://www.jongehonden.com/>) en Jonge Honden (<http://www.jongehonden.com/>).

25 We hebben vrouwen geïnterviewd in de leeftijd van 25 tot 54 jaar (zie ook bijlage 1 over de in-richting van het onderzoek). De vrouwen van 25 tot en met 39 jaar worden in dit onderzoek 'jong' genoemd. De vrouwen van 40 tot en met 54 noemen we 'ouder'.

26 In het onderzoek onderscheiden we drie opleidingsniveaus: laag, midden en hoog. Vrouwen zijn gecategoriseerd als 'laagopgeleid' wanneer zij ten hoogste het lager beroepsonderwijs of middelbaar onderwijs (mulo, mavo) hebben doorlopen. Vrouwen in de categorie 'opleidingsniveau midden' hebben een middelbaar beroepsopleiding afgerond en/of hoger algemeen en voorbereidend wetenschappelijk onderwijs (havo/vwo) gevolgd. Vrouwen met een hoog opleidingsniveau hebben een hogere beroepsopleiding of wetenschappelijk onderwijs afgerond.

respondenten. Toch zijn alle profielen vertegenwoordigd in de onderzoekspopulatie.

Tabel 5.2 bevat een overzicht van de onderzoekspopulatie naar type (nugger zonder baan, met kleine baan of recent ingetredene) en etniciteit. De groep bestaat uit 65 niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen (nuggers) zonder werk, 17 nuggers met een kleine baan(minder dan 12 uur per week) en 37 recent (her) ingetreden vrouwen. Van de respondenten zijn 59 van Nederlandse en 60 van allochtone afkomst. De allochtone groep vrouwen bestaat uit 15 Antilliaanse, 15 Marokkaanse, 15 Surinaamse en 15 Turkse vrouwen²⁷.

Tabel 8 Type respondent naar etniciteit

Type respondent	Neder-lands	Marok-kaans	Turks	Surinaams	Antilliaans	Totaal
Nugger zonder werk	31	9	9	7	9	65
Nugger met kleine baan	9	2	1	5	0	17
Recent her(ingetreden) vrouw	19	4	5	3	6	37
Totaal	59	15	15	15	15	119

Nadere achtergrondinformatie over de respondenten is opgenomen in bijlage 2. In de hoofdstukken 6 tot en met 10 doen we verslag van de diepte-interviews. Dit doen we als volgt: na een korte introductie en leeswijzer bespreken we telkens in een aantal paragrafen hoe de vrouwen op de betreffende interviewvragen hebben geantwoord. De toelichtingen op de antwoorden staan centraal, omdat deze inzicht geven in de argumenten en motieven van de vrouwen om wel of niet werken. Daarom maken we veelvuldig gebruik van citaten. In een citaat wordt een thema of argument vertolkt dat wij in de bijbehorende tekst duiden en toelichten. Als er opvallende verschillen zijn in antwoorden of toelichtingen van vrouwen van verschillende profielen, benoemen en analyseren wij deze aan het einde van elke paragraaf.

27 De redenen voor de oververtegenwoordiging van allochtone vrouwen in de onderzoekspopulatie zijn als volgt: in vergelijking met autochtone vrouwen die samenwonen of gehuwd zijn, zijn niet-westerse allochtone vrouwen vaker niet-uitkeringsgerechtigd. Daarnaast blijkt uit ons literatuuronderzoek dat binnen de populatie allochtone vrouwen een groot scala aan variabelen aanwezig is die de keuze om wel of niet de arbeidsmarkt te willen betreden, beïnvloeden. We denken hierbij bijvoorbeeld aan de diverse culturele noties over het verrichten van betaalde arbeid, economische zelfstandigheid, et cetera. Om deze perspectieven goed over het voetlicht te krijgen is het nodig een voldoende groot aantal (diverse) allochtone vrouwen te interviewen.

6 *Zelfstandigheid, geld verdienen en het combineren van werk en gezin*

In de interviews is een deel van de vragen gericht op het achterhalen van opvattingen van de respondenten over kwesties die met wel of niet werken samenhangen. In dit hoofdstuk bespreken we opvattingen over economische zelfstandigheid, de combinatie arbeid en zorg en kinderopvang. De vragen die we aan de vrouwen hebben voorgelegd zijn stellend en appelleren aan hun opvattingen, niet zozeer aan hun eigen leefsituatie. In de hoofdstukken 7 en 8 gaat het vervolgens over de praktijk: welke afwegingen hebben vrouwen *daadwerkelijk* gemaakt – of maken zij – als het gaat om wel of niet werken?

6.1 *(Economische) zelfstandigheid*

Aan de niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen en aan de recent ingetreden vrouwen hebben we gevraagd hoe belangrijk zij het vinden dat vrouwen economisch zelfstandig zijn. Economische zelfstandigheid van vrouwen – één van de doelstellingen van het emancipatiebeleid – houdt in dat iemand ten minste 70% van het netto minimum loon verdient. Dit is het bijstandsniveau van een alleenstaande. Het gaat hierbij om inkomsten uit arbeid en winst uit onderneming (Ministerie van OCW 2007; 2011). De geïnterviewde vrouwen in ons onderzoek zijn over het algemeen niet economisch zelfstandig: geen van de niet-uitkeringsgerechtigde en slechts een enkele recent ingetreden vrouw voldoet aan het criterium zoals hierboven geformuleerd.

De vraag over economische zelfstandigheid is door verreweg de meeste respondenten anders opgevat dan in de hierboven geschetste betekenis. Slechts een enkeling had bij het beantwoorden van de vraag in gedachten dat economische zelfstandigheid draait om het gegeven dat je *zelfstandig in je eigen onderhoud kunt voorzien*. Over wat de respondenten wél verstaan onder economische zelfstandigheid, gaat een groot deel van deze paragraaf. We hebben ervoor gekozen om tijdens de interviews de vrouwen niet te sturen in de richting van de definitie van het begrip. Op deze manier krijgen we er meer zicht op hoe deze vrouwen zich verhouden tot het (emancipatie)beleid van de overheid en welke rol zij voor zichzelf zien weggelegd bij het verwerven van een (gezins)inkomen.

De grote meerderheid van de geïnterviewden antwoordt dat zij economische zelfstandigheid voor vrouwen (*heel*) *belangrijk* vindt. De meeste respondenten hebben meerdere toelichtingen gegeven op het belang van economische zelfstandigheid en die toelichtingen spreken elkaar soms tegen.

Niet tussen vier muren, maar jezelf kunnen redden

Allereerst wordt het begrip vaak geassocieerd met *buitenshuis werken*. Niet de opbrengsten, maar het werken *zélf* staat dan centraal. En dan meestal niet de werkinhoud, maar aspecten die bij het werken horen. Het letterlijk buiten het huis zijn is voor sommigen van belang.

Als je thuis blijft, is dit niet goed. Soms kun je er ziek van worden. Alles is beter dan thuis zitten. Je heb dan genoeg te doen, geen tijd om je te vervelen.

(Marokkaanse vrouw, 53 jaar, middenopgeleid).

Ik vind het belangrijk, heel belangrijk. Ik hoef niet veel te verdienen, het gaat niet om het geld. Het gaat er meer om dat je als vrouw zijnde buitenshuis bent. Je bent niet thuis tussen de vier muren, je doet niet elke dag hetzelfde dingen voor je kinderen. Als je aan het werk bent, dan ben je ook jezelf. Je bent ook geen mama. Niemand die je aan je hoofd kan zeuren, je kan een beetje lol trappen. Even gewoon genieten, met je collega's.

(Surinaamse vrouw met kleine baan, 31 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Bovenstaand citaat illustreert ook het belang van een eigen(standige) rol in de maatschappij. Werken verschaft identiteit en als je werkt, dan lever je een bijdrage aan de maatschappij.

Ik vind dat heel veel vrouwen ook een houvast hebben aan hun werk. En dat het naar de omgeving toe ook duidelijk is van 'als je dat en dat soort werk doet, dan ben je vaak een zus of zo soort vrouw'.

(Nederlandse vrouw, 50 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Economische zelfstandigheid is voor mij produceren. Als je niet werkt, consumeer je alleen wat anderen produceren. Toen ik werkte voelde ik mij zelfstandig in de maatschappij en zelfs tegenover mijn man.

(Turkse vrouw, 38 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Aan werken ontleen je als vrouw ook zelfverzekerdheid en zelfvertrouwen en krijg je mogelijkheden om jezelf te ontplooien en te ontwikkelen.

Jezelf kunnen redden. Weten wat er moet gebeuren moet. Jezelf blijven mee ontwikkelen door dingen te doen in je omgeving. En niet achter een geranium te gaan zitten. Want dat is de makkelijkste weg
(Nederlandse vrouw, 46 jaar, laagopgeleid).

Diverse vrouwen vullen aan dat zij (economische) zelfstandigheid heel belangrijk vinden voor hun kinderen. Enerzijds om een voorbeeld te stellen en een rolmodel te zijn, anderzijds om ook thuis, in het eigen gezin, een meer eigenstandige positie te hebben.

Ik zal me dan beter voelen. Dan voel ik me veel zelfverzekerder. Veel sterker.... Hoe de kinderen naar mij kijken... zelfs hun beeld van mij verandert. Hun gedrag naar mij toe verandert, want ze hebben een moeder die niet thuis zit.
(Turkse vrouw, 30 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Een kleine minderheid van hogeropgeleide vrouwen legt een nadrukkelijke link tussen de genoten opleiding en economische zelfstandigheid. Als je niet werkt, dan verspil je de opgedane kennis en doe je jezelf tekort.

Mijn zus en ik hebben allebei in Delft gestudeerd en dat doe je niet, als je daarna gaat zorgen voor je kinderen. Dat is dan niet je einddoel.
(Nederlandse vrouw, 37 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Ik vind het soms zonde als iemand hier geboren en getogen is, afhankelijk is. Kijk, als je een importbruidje bent, dan kan ik dit soms wel begrijpen.

Interviewer: Wat vind je zonde?

Ik vind het zonde dat je van een studie hebt genoten en dat je daar niets mee doet. Je laat je eigen kennis liggen en je ontwikkelt je niet.

(Marokkaanse herintreedster, 31 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Deze niet-uitkeringsgerechtigde en recent ingetreden vrouwen zien buitenshuis werken in een goede baan als een *einddoel* en het bereiken daarvan is tijdelijk op een laag pitje beland vanwege de komst van kinderen.

Ook al is het maar één euro...

Een flink deel van de niet-uitkeringsgerechtigde en alle recent ingetredenen brengen economische zelfstandigheid in verband met het zelf verdienen van geld. Het gaat om het hebben van *eigen, zelfverdiend* geld binnen het gezin, en niet zozeer om de hoogte van het verdiende bedrag en de vraag of dit genoeg is om het ook alleen te kunnen redden. Grofweg onderscheiden de respondenten twee aspecten die beide te maken hebben met de sterkere positie die vrouwen kunnen innemen in het gezin en in de partnerrelatie als zij zelfverdiend geld 'binnenbrengen'. Allereerst is zelf geld verdienen prettig en praktisch, want dan hoeft je voor uitgaven niet steeds aan te kloppen bij de

partner. Bovendien geeft zelf geld verdienen een gevoel van trots en eigenwaarde.

Ik vind het ook belangrijk dat vrouwen zelf geld verdienen want ik vind het belangrijk dat je niet altijd aan je man geld moet vragen als je iets wilt. Je eigen geld waardoor je zelf dingen kan kopen. Gelukkig is mijn man niet moeilijk. Zestig procent van de Marokkanen krijgen niet snel geld van hun man, ik heb geluk, Alhamdoelillah.

(Marokkaanse vrouw, 29 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Eigen geld hebben is natuurlijk heel erg leuk. Dat merk ik sinds ik ben gaan werken, het geeft een fijn gevoel, werken voor je geld. Ik was best trots op mezelf toen ik negen maanden geleden mijn eerste echte salaris heb gekregen.

(Antilliaanse herintreedster, 34 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Daarnaast brengt het verdienen van geld onderhandelingsmacht met zich mee ten opzichte van de partner, ook al is dit geld niet voldoende om economisch zelfstandig te zijn. Een aantal niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen zegt expliciet dat zij zich onprettig voelen bij het *om geld vragen* aan de partner.

Ik voel me net een kind op het moment dat ik geld moet vragen van mijn man. Mijn man geeft dit gevoel natuurlijk niet expres, maar ik voel me wel zo. Alle vrouwen zullen zich zo voelen.

(Turkse vrouw, 52 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

De recent ingetreden vrouwen hebben ervaren *hoe eigen geld* hun gevoel van eigenwaarde en hun opstelling ten opzichte van hun partner (ten goede) heeft veranderd.

In het begin vond ik het geweldig dat mijn vriend alles betaalde. Maar na een tijdje zit dat niet meer zo lekker, je krijgt een bepaald bedrag voor het huishouden. Dat geld raakt op, dan durf je niet meer naar hem toe te stappen en te vragen om meer geld. Je blijft stil, en wachten tot hij je weer geld geeft. Ik spreek uit ervaring en dat is echt niet leuk.[...]. Ik heb sinds vier maanden een betaalde baan, dat bevalt me zo goed, dat ik nooit meer ga stoppen met werken. In ieder geval tot ik met pensioen ga.

(Antilliaanse herintreedster, 30 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Ik voel me nu wel beter. Want ik heb ervoor gewerkt. Ook al is het maar 1 euro... het is mijn geld... geld dat ik zelf verdiend heb. En eh... (lachend) soms bij ruzies vooral... dan ben ik mondiger. Hij weet dat ik niet afhankelijk van hem ben. Maar eerlijk gezegd... met wat ik nu verdien.... daarmee kan ik niet voor mezelf zorgen.

(Antilliaanse herintreedster, 38 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Het zijn vooral de allochtone recent ingetreden vrouwen die benadrukken dat eigen geld een machtsverschuiving binnen de partnerrelatie tot gevolg heeft (gehad). In het onderstaande citaat zegt een respondente dat vrouwen zonder eigen geld zich niet (willen) realiseren dat ze minder machtig zijn.

Turkse gezinnen zijn net gesloten dozen. Ze zullen nooit aan de buitenwereld laten blijken wat er in hun huis afspeelt. Die vrouwen die thuis zitten en wachten tot hun man hun geld geeft, zeggen weleens tegen mij: 'Jij werkt, maar toch heb ik het beter dan jij'. Maar daar geloof ik helemaal niets van. Ik denk dat ze niet eens hun stem tegen hun man durven te verheffen. Werken heeft veel invloed op een vrouw.

(Turkse herintreedster, 46 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Kortom, de notie dat geld onafhankelijk(er) maakt, wordt breed gedeeld. Zoals gezegd benadrukken de respondenten in grote meerderheid dat het gaat om het gegeven dat de vrouw geld verdient als zodanig en niet om de hoogte van het verdiende salaris.

Als het écht niet anders kan...

Een meerderheid van de respondenten denkt bij het begrip economische zelfstandigheid ook aan de positie waarin je als vrouw terechtkomt na een echtscheiding of het overlijden van de partner. Economische zelfstandigheid is dan geen nastrevenswaardige positie, maar de nare noodzakelijke consequentie van *er alleen voor komen te staan*. Bij een huwelijk, of duurzaam partnerschap al dan niet met kinderen, is het niet nodig om economisch zelfstandig te zijn, zo vinden veel vrouwen.

Interviewer: En in hoeverre is het voor jou, voor jezelf belangrijk om economisch zelfstandig te zijn? Wat bedoel je met economisch zelfstandig?

Interviewer: Dat je je eigen inkomen genereert. Is dat voor jou belangrijk?

Nee, ik ben getrouwd in gemeenschap van goederen dus zijn inkomen is mijn inkomen [lacht].

(Nederlandse vrouw, 39 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Bij beëindiging van partnerschap of huwelijk wordt economische zelfstandigheid wél een onderwerp waarmee vrouwen zich moeten bezighouden.

Ik denk dat het inderdaad bij echtscheidingen en zo heel handig zou zijn.

(Nederlandse vrouw, 55 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Want je weet nooit wat de toekomst je brengt. Als je uit elkaar gaat dan ben je als vrouw toch wel een beetje de Sjaak, om het zo maar te zeggen.

(Nederlandse vrouw, 34 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Deze vrouwen realiseren zich terdege dat het wegvallen van de werkende partner verstrekken gevolgen heeft voor hun (gezins)leven en de woonsituatie.

Als mijn man plotseling wegvalt, weet ik niet hoe ik het allemaal zou moeten regelen, de zorg voor de kinderen. Ik zou niet weten hoe ik de huur zou moeten betalen en of ik hier zou kunnen blijven wonen.

(Surinaamse vrouw met een kleine baan, 44 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Economische zelfstandigheid is dan een oplossing voor de nieuw ontstane situatie. De meeste vrouwen stellen dat niemand weet wat de toekomst brengt en dat het daarom van belang is om economisch zelfstandig te *kunnen* zijn als dat moet. Bereidheid om in het eigen inkomen te voorzien, maar vooral het hebben van goede papieren voor de arbeidsmarkt, zijn hiervoor belangrijk, vindt men.

Ken je die slogan, 'een echte meid is op alles voorbereid', in ieder geval zoiets. Ik geloof wel daarin, ik vind wel dat vrouwen, altijd een stok achter de deur moet hebben, voor als het misgaat. De allerbelangrijkste stok is toch een diploma.

(Surinaamse herintreedster, 28 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Je weet nooit wat het leven allemaal in petto heeft. Op dit moment gaat alles goed. Nu vind ik het niet nodig, maar wanneer het nodig is... dan weet ik zeker dat ik het aankan. Ik heb godzijdank wel de capaciteit.

(Turkse vrouw, 36 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Kortom, als vrouwen er alleen voor komen te staan, dan is economische zelfstandigheid een staat die je – of je nou wil of niet – moet zien te bereiken. Je eigen bereidheid hiertoe kan dit vergemakkelijken, evenals het hebben van vaardigheden en diploma's.

Baas in huis?

Een andere betekenis die de respondenten associëren met het begrip economische zelfstandigheid is *het economisch zelfstandig functioneren van het gezin*. Het gaat er dan om dat er tussen de partners afspraken zijn gemaakt over de taakverdeling: hij werkt en zorgt voor het gezinsinkomen, zij is thuis en zorgt voor de kinderen. De uitkomst van deze afspraak is dat het inkomen van de man het gezinsinkomen is, waaraan beide partners met hun diverse rollen hebben bijgedragen. In deze opvatting is de niet-werkende partner dus eigenlijk ook economisch zelfstandig.

Je bent niet afhankelijk want je mans geld is ook jouw geld. Dus hij werkt niet voor jou, hij werkt.

Interviewer: Jij ziet het niet als afhankelijk zijn?

Helemaal niet, het is mijn geld.

(Marokkaanse vrouw, 39 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Enkele vrouwen benadrukken dat hun partner – hoewel hij degene is met de betaalde baan in de bovengeschetste rolverdeling – afhankelijker is van haar dan zij van hem.

Ik vind het helemaal niet erg om economisch afhankelijk te zijn van mijn man, want hij is op zesendertigduizend manieren afhankelijk van mijn inzet. En die wordt niet maatschappelijk vertaald in allerlei termen, maar als hij met twee pubers zit opgescheept een week... Ik heb wel eens gezegd: 'Ik laat je gewoon lekker een weekje met die twee, en dan kijk je maar eens wat er allemaal gebeurt' [lacht]. Die economische afhankelijkheid van vrouwen aan de ene kant moet je afzetten tegen het feit dat er dus dan in heel veel situaties een partner is die in allerlei andere opzichten afhankelijk is.

(Nederlandse vrouw, 53 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Het is zelfs... alsof ik werk. Terwijl hij het geld verdient. Hij vraagt zakgeld aan mij. Alles regel ik, alles is in mijn handen. Zijn salaris is in mijn beheer. Daarom heb ik me eigenlijk nooit afhankelijk gevoeld.

(Turkse vrouw, 36 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Maar niet iedereen voelt het zo. Sommige vrouwen vertellen dat zij zich realiseren dat zij op dit moment niet in hun eigen onderhoud kunnen voorzien.

Het is belangrijker dan ikzelf wil toegeven, want ik heb nu natuurlijk geen baan, en dat vind ik soms heel irritant. Want mijn man verdient het geld, en ik kost het meeste geld zeg maar. Hij maakt er zelf geen probleem van hoor. Hij heeft zoiets van: 'Ja, waar maak je je druk over', maar ik kost geld. Medicijnkosten, vervoerskosten naar het ziekenhuis, allemaal dat soort dingen. En daar moet mijn man voor werken, en ik blijf thuis. Ja, dat vind ik niet leuk.

(Nederlandse vrouw, 30 jaar, hoogopgeleid).

En dan zeg je wel eens van: 'Verdorie hé, je bent wel hartstikke afhankelijk'. Dat heb ik nu wel naar mijn kinderen. Ik voel me niet afhankelijk maar als ik erover nadenk realiseer ik me dat ik dat natuurlijk wel ben.

(Nederlandse vrouw, 47 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Zélfkiezen

Tot slot is bij het gesprek over economische zelfstandigheid veelvuldig *het recht op het maken van eigen keuzes over de inrichting van het eigen leven* aan de orde gekomen. Een aantal – meest oudere autochtone vrouwen – vindt dat economische zelfstandigheid verbonden dient te zijn met het recht om hier al dan niet voor te kiezen. Ze adresseren deze reactie meestal aan de overheid, die volgens de vrouwen dit recht niet lijkt te respecteren (zie ook hoofdstuk 6 over opvattingen over de rol van de overheid bij het stimuleren van arbeidsparticipatie van vrouwen).

Ik moet niet gedwongen worden om te gaan werken. Als je zelf het idee hebt van: 'Ik heb een leuke opleiding gehad, nu komen er kindjes en ik wil thuis zijn en van mijn kindjes genieten', dan vind ik dat dat moet kunnen. En dan moet er niet een overheid zijn die zegt: 'De kinderen moeten naar kinderopvang', of wat dan ook. Als je dat wilt, prima, en als je dat niet wilt, dan moet je die keuze ook hebben.
(Nederlandse vrouw met kleine baan, 45 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Veel jongere autochtone vrouwen zeggen dat in de eigen leefomgeving hun keuze om geen betaalde arbeid te verrichten niet altijd geaccepteerd lijkt te worden.

Je moet wel gewoon vrij zijn om je eigen keuzes te kunnen maken. En dat kan verschillende kanten op zijn, want ik merk ook dat, nu ik dus de keuze heb gemaakt om niet te werken, dat ook op heel veel onbegrip of verwondering stuit. Dat je ook het gevoel hebt dat je dat heel erg moet verdedigen of dat dat eigenlijk niet kan.
(Nederlandse vrouw, 37 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Veel vrouwen die keuzevrijheid belangrijk vinden, verbinden deze met de mogelijkheid om te kiezen voor (andere) maatschappelijk nuttige bezigheden, zoals het verrichten van mantelzorg of vrijwilligerswerk. Het steekt als deze bijdrage als niet gelijkwaardig wordt gezien aan een betaalde functie.

Ik vind dat je mensen wel vrij moet laten in de keuze die ze maken. Omdat ik me best op kan vreten als ik televisie zit te kijken, en er zit één of andere feministische dame, die grijze haren heeft, echt uit het tijdperk van de feministen, en die zegt echt van: 'We moeten werken, en we moeten zus. En die vrouwen moeten niet thuis blijven, dat is slecht'. Je moet wel mensen een keus laten, en die keus ook respecteren. Dan denk ik - ja, zo voel ik het dan een beetje: 'Die vrouw kan tegen mij gaan zitten schreeuwen, maar die weet helemaal niet wat ik heb meegemaakt, en waarom ik die keuze maak, en dat ik daar ook dingen voor laat, maar dat ik wel een maatschappelijke bijdrage lever in het vrijwilligerswerk'.
(Nederlandse vrouw, 35 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Bij sommige respondenten roept de miskenning van hun bijdrage aan de maatschappij – in de vorm van het grootbrengen van kinderen en/of maatschappelijk actief zijn – een tegenreactie op. Volgens onderstaande respondenten kun je je onafhankelijkheid juist tonen door niet met de heersende wind mee te waaien.

Als ik nu de leeftijd van mijn dochters zou hebben, geloof ik niet dat ik 100% thuis zou willen blijven. Aan de andere kant vind ik het tegenwoordig bijna weer een statement van volledige onafhankelijkheid, als je het lef hebt om het wel te doen.

Interviewer: Om wel thuis te blijven?

Ja. Als je zelf de overtuiging hebt van: 'ik red me wel', en je hebt het lef om die zekerheid van een baan op te geven. Ik vind dat tegenwoordig wel heel stoer, moet ik zeggen.

(Nederlandse vrouw, 50 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

6.2 Combinatie zorg en arbeid

Om meer zicht te krijgen op hoe de geïnterviewden denken over het combineren van(zorg)taken thuis en een betaalde baan, hebben wij ze de volgende vraag voorgelegd: *Vindt u dat vrouwen fulltime kunnen werken als zij thuis ook een gezin hebben?* We hebben bewust gevraagd naar de combinatie van zorgen en *fulltime* werken. We verwachtten dat de antwoorden op die vraag scherper zouden blootleggen welke mogelijke obstakels de vrouwen zien, dan wanneer we hadden gevraagd naar de combinatie zorg en arbeid als zodanig. Veel vrouwen stellen dat fulltime werken zich niet (gemakkelijk) laat verenigen met zorgtaken thuis, terwijl zij de mogelijkheid openlaten, of opperen, van een combinatie met parttime werk.

Verder blijkt uit de antwoorden van de niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen dat achter deze vraag verschillende discussies schuil gaan. Kunnen vrouwen beter opvoeden dan mannen? Kunnen oppassers of grootouders een deel van de opvoeding op zich nemen? Zouden vrouwen überhaupt moeten werken? En: aan welke voorwaarden moet worden voldaan om als moeder fulltime te kunnen werken?

In het vervolg van deze paragraaf bespreken we eerst de relatief kleine groep vrouwen die zonder voorwaarden te noemen positief ten opzichte van fulltime werken staat. Vervolgens bespreken we de grootste groep vrouwen, die aangeeft dat fulltime werken naast een gezin mogelijk is, mits aan een aantal voorwaarden wordt voldaan. Tot slot komt de groep vrouwen aan bod die vindt dat de combinatie van een fulltime betaalde baan en een gezin onder geen enkele voorwaarde mogelijk is.

Combinatie zorg en betaalde arbeid geen probleem

Slechts enkele vrouwen stellen dat fulltime werken met een gezin prima is, zonder verder in te gaan op de omstandigheden waaronder dat kan. Ze noemen dan vooral de voordelen van meer inkomsten, die ervoor zorgen dat moeders hun kinderen en zichzelf meer kunnen bieden (activiteiten en spullen). Volgens onderstaande respondente kun je kinderen met meer geld een betere toekomst bieden.

Als het kind klein is, als zij een baan heeft waarom niet? Dan zorgt zijzelf voor mooie kleren voor haar, en haar kinderen. Als je werkt, kun je je eigen huis kopen, je kan de studie van je kinderen betalen, een eigen auto kopen. Je moet aan de toekomst van je kinderen denken, als ze studeren krijgen ze veel meer kansen in het leven.

(Marokkaanse vrouw, 53 jaar, middenopgeleid).

Eén vrouw voegt hieraan toe dat vrouwen tegenwoordig in sommige gevallen hoger opgeleid zijn dan mannen en hierdoor meer kunnen verdienen. Bij de keuze wie van de twee het beste fulltime kan werken, zou het dus wel eens voordelig kunnen zijn om voor de vrouw te kiezen. Hiermee worden immers hogere inkomsten voor het gezin gerealiseerd.

Combineren kan, mits...

Veruit de meeste vrouwen geven aan de vrouw alleen fulltime kan werken als de kinderen er niet onder lijden en voldoende aandacht en liefde krijgen.

Ik vind het altijd wel belangrijk dat je als ouder het niet puur allemaal voor jezelf doet, maar ook moet kijken: werkt het voor ons en voor de kindjes, dan is het goed. En als je dan als ouder merkt dat je kinderen eronder lijden als je fulltime werkt, ja, dan vind ik dat je wel zo wijs moet zijn om andere keuzes te maken.

(Nederlandse vrouw, 34 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

De meest gehoorde voorwaarde om fulltime te kunnen werken als vrouw is dat er een partner is die de vrouw (onder)steunt in de huishoudelijke en zorgtaken.

Het is niet makkelijk voor een vrouw: én werken, én het huishouden, én de kinderen... het is zwaar. Vooral als haar man haar hierbij niet helpt. Dat is zielig voor die vrouw.

(Turkse vrouw, 38 jaar, laagopgeleid).

Over hoe deze steun er precies moet uitzien, wordt verschillend gedacht. Goede afspraken met elkaar maken over zorg- en huishoudelijke taken en het afstemmen van werkschema's van beide partners wordt het vaakst genoemd. De man moet bijvoorbeeld minder uren gaan werken, of de man en vrouw moeten op andere tijden werken, zodat één van hen thuis is als de kinderen

uit school komen. Veel vrouwen vinden in ieder geval dat niet beide ouders fulltime kunnen werken en carrière maken als er kinderen in het spel zijn. Enkele vrouwen stellen hierbij dat in ieder geval een ouder fulltime thuis moet zijn voor de kinderen, waarbij het niet uitmaakt of dit de man of de vrouw is. De respondenten die deze mening zijn toegedaan, zien de moeder en vader als gelijkwaardige opvoeders, die samen kunnen beslissen wie het leeuwendeel van de taken voor zijn of haar rekening neemt.

Ik ken ook gezinnen waarin vrouwen gewoon echt het verlangen hebben om carrière te maken en dus gewoon meer werken dan mannen. En dan denk ik: 'Ja, prima'.

Als je het gewoon samen overeenkomt wie de kostwinner is.

(Nederlandse vrouw, 54 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

We zien geen duidelijke verschillen naar etniciteit als het gaat om het duiden van de rol van de partner, hoewel een Turkse vrouw wel een verband legt tussen de mate van steun van de mannen aan werkende vrouwen en hun culturele achtergrond.

Ik zie dat Nederlandse vrouwen die fulltime werken veel steun krijgen van hun man. Vooral na het werken als ze thuis komen (...) Ik heb een Nederlandse buurvrouw. Zij werkt fulltime. Als zij thuis komt gaat ze meteen in de tuin zitten. Kopje koffie er bij, een sigaret erbij. Haar man doet dan klusjes in de keuken... Turkse mannen begrijpen dit niet echt.

(Turkse vrouw, 52 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Verschillende vrouwen vinden verder dat moeders alleen fulltime kunnen werken als de kinderen wat ouder zijn. De meesten doelen hierbij op het moment dat de kinderen naar school gaan. Sommigen beogen hiermee de basisschool, terwijl anderen nadrukkelijk de middelbare school bedoelen. Als er in de eerste jaren een goede band wordt gelegd, is een fulltime werkende moeder op latere leeftijd niet zo'n probleem, zo vinden deze respondenten. Naast de leeftijd van de kinderen, noemen vrouwen ook andere kenmerken van het gezin die ertoe doen als het gaat om de mogelijkheden van moeders om te werken: het aantal kinderen in het gezin en eventuele (speciale) zorg die sommige kinderen nodig hebben.

Een klein aantal geïnterviewden stelt als voorwaarde voor fulltime werken dat er *goede opvang* beschikbaar is. De vrouwen hebben een duidelijk beeld van wat dat inhoudt: een vertrouwde, vaste opvang door een bekende, liefst aan huis. Familieleden, burens en au pairs worden genoemd. Een Antilliaanse respondent voegt hier aan toe dat dit in Nederland lastiger te realiseren is dan bijvoorbeeld in Curaçao, omdat er geen cultuur is waarin iedereen op elkaars kinderen past.

Toen ik opgroeide in Curaçao, zorgde iedereen voor elkaars kinderen, zodat ze een beter leven konden opbouwen. Een oma die voor de kinderen zorgde als dochter aan het werk was. Een zus die op je kinderen paste, de buurvrouw. Iedereen eigenlijk. Een netwerk van mensen die elkaar helpen zodat ze vooruit kunnen komen in het leven. Een werkende moeder hoeft geen slechte moeder te zijn, maar een moeder die thuiszit is ook niet per se de beste moeder snap je?

(Antilliaanse herintreedster, 34 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

De vrouwen die vinden dat *goede opvang* een conditie is voor fulltime werken, noemen opvallend genoeg professionele kinderopvang niet als alternatief. Uit hun toelichtingen blijkt dat zij vinden dat professionele opvang zich vooral richt op de verzorging van kinderen en onvoldoende op pedagogische aspecten. In de volgende paragraaf gaan we uitgebreider in op opvattingen over kinderopvang van de respondenten.

Enkele geïnterviewden noemen tot slot kenmerken van de baan als randvoorwaarde voor de combinatie van zorg en arbeid. Zij stellen dat fulltime werken mogelijk is, mits de vrouw haar werktijden flexibel kan indelen en niet te veel reistijd heeft van en naar haar werk.

Je hebt tegenwoordig zoveel flexibele werktijden, er zijn zoveel mogelijkheden. Thuiswerken, flexwerken, er kan zoveel. En op het moment dat je een fulltime job hebt, en je kunt één of twee dagen thuis werken, dan is dat wel te combineren.

(Nederlandse vrouw, 50 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Enkele vrouwen constateren dat kwalitatief hoogwaardig werk meer mogelijkheden biedt voor de combinatie zorg-arbeid. In dergelijke banen hebben werknemers vaak meer autonomie, zodat zij bijvoorbeeld zelf hun werktijden kunnen indelen. In ongeschoold of laaggeschoold werk, zoals de schoonmaak, is deze flexibiliteit er niet. Bovendien is het werk fysiek zwaar, zodat het minder voor de hand ligt om zorgtaken thuis te combineren met fulltime werk. Kortom, naarmate de kwaliteit van de baan hoger is, denken deze vrouwen dat het gemakkelijker is om de combinatie tussen zorgen en fulltime arbeid te realiseren.

Vooral recent ingetreden benadrukken verder dat vrouwen nog altijd vaak minder verdienen dan mannen. Het is daarom praktischer als de man fulltime werkt. Hiermee wordt ook voorkomen dat de partners dure kinderopvang nodig hebben, die zou drukken op het gezinsinkomen.²⁸

Fulltime werken en de zorg voor een gezin zijn (principeel) onmogelijk. Dan is er ook nog een aanzienlijk deel van de vrouwen dat vindt dat moeders onder geen enkele voorwaarde fulltime kunnen werken als ze thuis een gezin

28 Gedurende de looptijd van het onderzoek zijn de voorwaarden en hoogte van de vergoeding voor kinderopvang voor gezinnen aan veranderingen onderhevig geweest. De perceptie van de meeste geïnterviewden is dat kinderopvang (te) duur is, of de vergoedingen (te) laag.

hebben. Het meest gehoorde bezwaar is dat fulltime werkende vrouwen hun kinderen niet de liefde en aandacht kunnen geven die ze nodig hebben.

Fulltime werkende moeders zijn volgens deze respondenten te moe om naast hun werk hun kinderen goed op te voeden. Alleen een *supervrouw* kan beide dingen tegelijkertijd goed doen. Er is domweg niet genoeg tijd, of de fulltime werkende moeders houden onvoldoende energie over voor goed contact met de kinderen. Een respondent geeft een voorbeeld:

Ik doe met mijn dochter, elke vrijdag een cake bakken of zo. Dan heb je een moment met haar, dan leert ze dingen van zo moet het. Als je fulltime werkt en je komt om 9 uur thuis, dan kan je dat niet opbrengen. Je bent gewoon kapot. Dan denk je van oké, ze slapen nu en dan kan ik lekker op de bank zitten.

(Surinaamse vrouw met kleine baan, 31 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Diverse respondenten vinden dat het krijgen van kinderen van ouders allerlei offers vraagt, en dat mensen tegenwoordig niet bereid lijken om deze (materiele) offers te brengen.

Sommige mensen werken alleen maar omdat ze een luxe leventje willen. Ze willen niet in een gewoon huis wonen maar in een villa. Als je dat wilt, moet je geen kinderen nemen. Alles heeft zijn prijs. Als je veel werkt woon je misschien wel in die villa, maar je mist wel de mooiste momenten van je kinderen. Dat is dan de prijs die je ervoor betaalt. Ik vind dat een te hoge prijs.

(Turkse vrouw, 36 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Impliciet, maar vaak ook expliciet, gaan deze respondenten er vanuit dat de opvoeding door de moeder niet zomaar te vervangen is door die van de vader, familie of vrienden of professionele opvanginstellingen. De moeder is voor hen de *hoofdopvoeder*. Onderstaande citaten illustreren dit standpunt.

Kinderen hebben gewoon meer die moeder nodig (...) We kunnen wel die vader in plaats van die moeder gaan neerzetten, maar ik denk dat het genetisch bepaald is dat die kinderen gewoon die moeder meer nodig hebben.

(Marokkaanse vrouw, 36 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Ik vind het een biologisch en evolutionair principe dat een vrouw zorg aan haar gezin besteedt.

(Nederlandse vrouw, 53 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

God heeft de vrouw geschapen met een bepaald vermogen tot geduld, meer dan de man. God heeft haar meer geschikt gemaakt om voor het huis en de kinderen te zorgen. Daarom wordt er ook wel gezegd: 'De eerste school van het kind is de moeder'

(Marokkaanse herintreedster, 33 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Behalve dat het voor de kinderen niet goed zou zijn, zien de vrouwen die vinden dat fulltime werken sowieso onverenigbaar is met het moederschap, ook negatieve effecten voor de vrouw zelf. Fulltime werken naast het runnen van het huishouden en de zorg voor de kinderen is *stressvol, veel te vermoeiend en niet gezond*. Velen van hen noemen hierbij het feit dat vrouwen in veel huishoudens nog altijd het leeuwendeel van de zorg- en huishoudelijke taken op zich nemen. Dit blijkt vooral sterk het geval bij Turkse en Marokkaanse gezinnen.

Een werkende vrouw is anders dan een werkende man. Een vrouw moet na het werken verder met werk in huis. Een man is na zijn werk klaar.

(Turkse vrouw, 38 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Bovendien doen moeders zichzelf volgens sommigen te kort als ze fulltime gaan werken, omdat ze zo veel van hun opgroeiende kinderen missen. In de woorden van een oudere, laagopgeleide Turkse vrouw:

Als ik alleen al aan de momenten denk dat ik bijvoorbeeld de luier van mijn kind verschoon... het moment dat zij daar ligt en de lieve geluidjes die ze maakt, dat je dat allemaal moet missen.... daar wil ik niet eens aan denken. Waarom ben ik dan een moeder geworden?

(Turkse vrouw, 36 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Tot slot zien enkele vrouwen ook meer praktische belemmeringen. Twee vinden de opvang en de school- en werktijden niet voldoende op elkaar aansluiten in Nederland. Eén vrouw meent dat mannen in veel gevallen lastiger parttime kunnen werken dan vrouwen.

6.3 Kinderopvang

Zouden de geïnterviewde vrouwen gebruik maken van (professionele) kinderopvang? Om in kaart te brengen hoe de respondenten denken over kinderopvang hebben wij hen de volgende vragen gesteld: *Wat vindt u van de kinderopvang in Nederland? En: Wat vindt u ervan als jonge kinderen naar de crèche gaan?*

Net als bij de andere opinie vragen hebben we dit onderwerp vrij algemeen geïntroduceerd en heeft de interviewer doorgevraagd naar aanleiding van de antwoorden. De vraagstelling was gericht op *professionele* kinderopvang door kinderopvangorganisaties (peuterspeelzaal, crèche, buitenschoolse opvang). Sommige respondenten hebben in hun antwoorden ook gerefereerd aan informelere vormen van opvang, zoals oppas aan huis of een au pair.

Gebruik van professionele kinderopvang

Om te beginnen valt op dat een groot deel van zowel de niet-uitkeringsgerechtigden als de recent ingetreden en weinig of geen persoonlijke ervaring heeft met de professionele kinderopvang. Meer dan drie vijfde van de nuggers heeft hun kind nog nooit naar een opvanginstelling gebracht. Naar verhouding maken of maakten de jonge, hoogopgeleide autochtone nuggers het meeste gebruik van de professionele kinderopvang.

Ook meer dan drie vijfde van de recent ingetreden vrouwen heeft geen ervaring met de professionele kinderopvang, terwijl zij wel werken. Hieruit kunnen wij afleiden dat zij werken tijdens schooltijden en/of familieleden inschakelen voor de opvang van kinderen.

Het is mijn kind en ik moet ervoor zorgen...

In de opvattingen over de kinderopvang blijken verschillende argumenten een rol te spelen. Het overgrote deel van de vrouwen redeneert vanuit het belang van het kind. Dat zou niet gebaat zijn opvang door professionele derden.

En een veelgehoorde opvatting is dat *je geen kinderen hebt gekregen om ze vervolgens op te laten opvoeden door een ander*. Als je bewust voor kinderen hebt gekozen, dien je er ook zelf voor te zorgen en tijd vrij te maken om van ze te genieten.

Als ik besluit om een kind op de wereld te brengen is het mijn taak om voor dit kind te zorgen.

(Turkse vrouw, 36 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Net als bij de opvattingen over de combinatie fulltime werken en zorgen voor een gezin, is hier een veelgehoord argument dat het opvoeden van kinderen offers vraagt: aandacht en tijd aan je kind besteden gaat ten koste van het najagen van (overdreven) materiële welvaart.

Wat ik zie is dat mensen vaak hele dure dingen aanschaffen, en daar moeten ze voor werken. (...) En daar is dan de crèche voor.

(Surinaamse vrouw met kleine baan, 31 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Daarnaast kunnen professionele leidsters – hoe goed hun bedoelingen ook zijn – nooit die tijd en aandacht aan het kind geven die het thuis wel krijgt, menen veel respondenten. Het is betaald werk voor de leidsters en ze hebben vaak te veel kinderen onder hun hoede om echt persoonlijke aandacht te kunnen geven. Bovendien is de opvang er om kinderen op te vangen en te verzorgen, maar niet om ze op te voeden, zo vinden een paar geïnterviewden. Voor sommige vrouwen betekent dit dat ze hun kinderen helemaal niet naar de opvang brengen, andere vrouwen zullen hun kind daarom wel een paar dagen, maar niet fulltime naar de opvang kunt brengen.

Een aanvullende reden voor twijfel over de opvang is dat je nooit zeker weet wat er met je kinderen gebeurt als je ze naar vreemden brengt. Toen de interviews plaatsvonden was het misbruik op het kinderdagverblijf 't Hofnarretje in Amsterdam uitgebreid in het nieuws. Veel vrouwen refereerden hieraan met als argument dat je je kinderen beter kunt laten opvangen door bekenden, zodat je weet dat ze veilig zijn.

Bij ons op Curaçao brengen we het kind naar oma of een familielid die oppast. Dan is het veilig.

(Antilliaanse herintreedster, 50 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Enkele vrouwen noemen juist dat de kinderopvang veiliger is dan een willekeurige buurvrouw, omdat het een *professionele instelling is met goed opgeleide leidsters*.

Een andere reden om kinderen door bekenden te laten opvangen of door een oppas aan huis of een gastouder, is de routine van rust, regelmaat en reinheid die volgens deze vrouwen beter te realiseren is in een thuissituatie dan op een kinderopvanginstelling.

Waar bovenstaande redenen vooral ingaan op de nadelen voor de kinderen, noemen enkele vrouwen ook negatieve gevolgen van kinderopvang voor de ouders zelf. Je zou als ouders te veel van je opgroeiende kinderen missen.

Die kinderen daar op de crèche, ik merkte het ook tijdens mijn stage, die raakten meer gehecht aan ons dan aan hun eigen ouders. Je ziet een kind vanaf 0 tot 4 jaar gewoon ontwikkelen vanaf de eerste stap tot aan de eerste woordjes en de ouders horen dat dan later pas van jou en dat vind ik jammer. Dat zou ik voor mijn eigen kinderen niet willen. Ik zou ze zelf willen zien opgroeien en zien hoe hij of zij zich ontwikkelt.

(Antilliaanse vrouw, 28 jaar, middenopgeleid).

Maar ook het wegbrengen en ophalen van de kinderen zou voor veel stress zorgen en het zou een negatief effect hebben op het werk van de vrouw omdat zij zich de hele dag zorgen maakt over haar kind.

Ik heb ervaring met mijn vriendinnen die jonge kinderen hadden. Ze konden zich maar niet concentreren op hun werk en voelden zich niet prettig, omdat hun baby op de crèche zat. De kwaliteit en productie van de werknemer wordt daar ook niet beter van, die zitten constant met hun gedachten bij hun kind.

(Marokkaanse vrouw met kleine baan, 30 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

... maar het is goed voor mijn kind om met andere kinderen te spelen...

Het overgrote deel van de vrouwen noemt – ondanks hun bezwaren tegen professionele kinderopvang – ook positieve kanten van opvang van kinderen.

Ook hierbij redeneren zij vanuit het kind. Kinderopvang, zo redeneren zij, is goed voor de ontwikkeling van kinderen. Ze leren er spelen en delen, waardoor hun sociale vaardigheden worden vergroot.

Ik vind het wel allemaal heel leerzaam voor een kind om op een kinderdagverblijf te zitten. Dat vind ik wel heel erg leuk, wat ze allemaal met die kinderen doen. Zo goed voor hun ontwikkeling. Ze zien andere kinderen, ze leren sociale contacten op te bouwen. Soms denk ik ook wel, dat loopt mijn kind nu mis, maar ik zou mijn dochter wel heel graag op een peuterspeelzaal willen zetten.

(Surinaamse vrouw met kleine baan, 33 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Enkele vrouwen merken op dat er steeds minder kinderen thuis zijn en op straat. Daarom is het tegenwoordig leuker voor kinderen om naar de opvang te gaan, omdat daar meer kinderen zijn om mee te spelen.

Als je nu kinderen krijgt, dan kan je er wel voor kiezen, ik blijf thuis, ik ga er zelf voor zorgen, maar als je kind dan de enige is die niet naar een crèche gaat en daarna naar een BSO, dan is het ook een eenzaam kind.

(Nederlandse vrouw, 52 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Voor de allochtone respondenten noemen het voordeel dat hun kinderen de Nederlandse taal beter leren beheersen in de professionele kinderopvang. Al is het voor sommige vrouwen weer een nadeel dat ze op die manier de moedertaal minder goed leren.

... en kinderopvang stelt vrouwen in staat om te werken...

Veel respondenten vinden ook dat de kinderopvang vrouwen in staat stelt om te werken. De respondenten zijn positief over de mogelijkheden voor vrouwen om het type opvang te kiezen dat het beste bij hen past.

Een positieve opinie over beschikbaarheid van kinderopvang betekent niet automatisch dat gezinnen er ook daadwerkelijk gebruik van maken. Veel vrouwen vinden het goed dat het er is en zien ook wel de voordelen, maar meer voor een ander. Zelf kiezen ze er bewust voor om thuis te blijven. Meestal omdat ze zelf niets willen missen van de opvoeding.

... maar niet te jong en niet te lang...

De voordelen die de vrouwen van kinderopvang zien, zijn vaak gebonden aan de leeftijd van het kind en de lengte van de opvang. Bij de voordelen van kinderopvang horen wat de respondenten betreft enkele voorwaarden. De vaakst genoemde is dat een kind niet te veel of te lang naar de opvang gaat. De meeste vrouwen noemen een maximum van drie dagen. Enkele vrouwen hebben het over slechts een dag of twee dagdelen.

Ik vind het prima als kinderen naar de opvang gaan, omdat de ouders een betaalde baan hebben. (...) Iedereen moet kunnen werken en deelnemen aan de maatschappij. Maar ik heb ernstige problemen met kinderen die vijf dagen in de week ergens over een hek gegoooid worden. Ik geloof niet dat dat die kinderen goed doet.
(Nederlandse vrouw, 53 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Meer dan de helft van de geïnterviewde vrouwen vindt dat kinderen tot twee jaar niet op de kinderopvang horen. Kinderen hebben op deze leeftijd hun ouders – en vooral hun moeder – nog hard nodig en ze hebben extra behoefte aan rust, regelmaat en reinheid. Op de opvang is het te druk en lawaaiig, vinden de respondenten.

Soms zie ik ze, op die crèches. Baby's die over de koude vloer kruipen. Ze worden opgepakt door een verzorgster en zo in de box gezet. Die baby's missen de moederliefde, de warmte van hun moeder. Als ik dat zie, dan doet dat zo'n pijn. Als ik er zelfs maar aan denk krijg ik tranen in mijn ogen. Ze missen de liefde.
(Turkse vrouw, 36 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Bovendien kunnen baby's en peuters nog niet goed kenbaar maken aan de leidsters wat ze willen. Ze kunnen niet vertellen aan de ouders wat ze op de opvang hebben meegemaakt. Vanaf een jaar of 2, 3 is kinderopvang dus pas een goede optie, volgens veel respondenten. Waar veruit de meeste vrouwen deze mening delen, zijn er ook vrouwen die vinden dat de kinderopvang juist *zielig* is voor oudere kinderen. Zij zijn zich ervan bewust dat ze niet naar huis kunnen, maar naar de opvang moeten. De buitenschoolse opvang zorgt bovendien voor (te) lange dagen. De kinderen moeten zich op school al aanpassen en opgaan in de groep, dus er zou na schooltijd ruimte moeten zijn voor de individuele behoeften van kinderen en voor eigen inbreng.

6.4 *Beschouwing*

We hebben de respondenten gevraagd naar hun opvattingen over zaken die nauw te maken hebben met de combinatie van zorgen voor een gezin en betaalde arbeid. Bijvoorbeeld het belang dat zij hechten aan economische zelfstandigheid, of en onder welke voorwaarden betaalde arbeid en het moederschap te verenigen zijn en het gebruik maken van professionele kinderopvang. Opvattingen krijgen mede vorm onder invloed van de normatieve en financiële omstandigheden waarin vrouwen hun keuzes moeten maken (Crompton & Lyonette, 2005; Kan 2007 in Cloin, 2010). Dat wordt in dit hoofdstuk duidelijk geïllustreerd. De onderzoeksgroep bestaat uit vrouwen die er allen (in het verleden) voor hebben gekozen om te stoppen met werken. De belangrijkste reden hiervoor is dat zij zelf voor hun (jonge) kinderen willen zorgen. Het is dan ook niet verwonderlijk dat zij vaak dezelfde argumenten

aanvoeren voor de (on)wenselijkheid van het combineren van zorgtaken en arbeid: economische zelfstandigheid van vrouwen is (heel) belangrijk, maar in de praktijk ondergeschikt aan het (fulltime) zorgen voor kinderen door één van de partners (bij voorkeur de moeder).

Er is diversiteit tussen de profielen als het gaat om de gevolgen van de keuze om (fulltime) voor de kinderen te zorgen. Autochtone respondenten zien hierin het vaakst helemaal geen nadelen: het is een kwestie van goede afspraken tussen de partners. Het zijn vooral de oudere autochtone respondenten die het recht benadrukken om zelf te kiezen voor wel of geen betaalde arbeid. Wat de jonge hogeropgeleide autochtone respondenten betreft, is het niet werken bovendien een tijdelijke situatie: als de kinderen ouder zijn, willen zij, met een goede opleiding en werkervaring op zak, weer aan de slag.

Allochtone respondenten benadrukken vaker dat, ook al is het tijdelijk, niet werken nadelig is voor vrouwen, omdat het hen afhankelijk maakt van hun partner. De mogelijkheid dat zij er alleen voor komen te staan – bijvoorbeeld door echtscheiding – wordt ook vaker door allochtone vrouwen genoemd.

Recent ingetreden vrouwen hebben actuele ervaring met het (weer) gaan werken en geld verdienen. In verreweg de meeste gevallen zijn ook zij niet economisch zelfstandig, maar ze hebben ervaren dat betaald werken hun positie ten opzichte van partner versterkt.

We hebben de respondenten ook gevraagd naar hun visie op het combineren van fulltime werken met het moederschap. De meeste vrouwen van alle profielen vinden fulltime werken niet – of slechts onder specifieke voorwaarden – acceptabel. Het belangrijkste argument hiervoor is dat de kinderen, waarvoor men zelf gekozen heeft, onvoldoende aandacht krijgen (van de moeder). De recent ingetreden vrouwen zijn overigens iets negatiever dan de niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen over de combinatie van het moederschap met een *fulltime* baan. Zij staan positief tegenover het combineren van arbeid en zorgtaken thuis, maar het dienstverband mag, omwille van het welzijn van de kinderen, niet te groot zijn.

Ook hier lijkt de praktijkervaring van invloed op de opvattingen: de recent ingetreden vrouwen hebben dagelijks te maken met het combineren van arbeid en zorgtaken thuis en vinden dat een parttime dienstverband hierbij het beste aansluit.

De meeste vrouwen in de onderzoeksgroep hebben geen (recente) ervaring met professionele kinderopvang. Voor in ieder geval de nuggers zonder werk geldt dat kinderopvang ook niet nodig is omdat de vrouw de zorgtaken (volledig) op zich heeft genomen. De recent ingetreden en de nuggers met een klein dienstverband blijken ook maar mondjesmaat gebruik te maken van professionele opvang. Veel vaker blijken zij kinderopvang in het eigen netwerk te regelen, of hun werktijden af te stemmen op schooltijden van de kinderen.

Bij de vragen naar opvattingen over kinderopvang bestaat een grote eensgezindheid bij de geïnterviewde vrouwen: (heel) kleine kinderen horen niet op de dagopvang. Zij missen daar de liefde en aandacht van de moeder en omgekeerd: de moeder mist belangrijke momenten in de ontwikkeling van het kind. Als ouders kiezen om beiden veel te werken en daarom hun kind naar de dagopvang brengen, dan hebben zij in de ogen van de respondenten verkeerde prioriteiten, zoals een groot huis of dure vakanties, ten koste van de kinderen. Als er financiële noodzaak is voor vrouwen om te werken, dan zouden men moeten proberen om de tijd op de dagopvang zo beperkt mogelijk te houden.

De geïnterviewden kunnen overigens, ondanks hun bezwaren, bijna allemaal ook voordelen noemen van professionele opvang. Professionele opvang stelt vrouwen (die dat willen) in staat om te werken. Maar veel vaker genoemd zijn de sociale contacten die het kind opdoet als het met andere kinderen in aanraking komt.

Als de geïnterviewden spreken over de voordelen van professionele opvang voor kinderen, dan hebben zij het in verreweg de meeste gevallen over de peuterspeelzaal. De tijd die een kind daar doorbrengt is beperkt en niet de *opvang* van het kind, maar het *spelen* staat er centraal. Met andere woorden: het concept van de peuterspeelzaal komt tegemoet aan de belangrijkste bezwaren van de geïnterviewden tegen professionele kinderopvang en sluit aan bij hun wensen over het opdoen van sociale contacten en vaardigheden van kleine kinderen.

7 *Geen werk*

In dit hoofdstuk gaat het over het stoppen met werken en redenen om weer aan het werk te gaan. Bijna alle geïnterviewden hebben een arbeidsverleden. Slechts voor zeven van de 119 geïnterviewden geldt dat zij nooit (meer) dan 12 uur per week hebben gewerkt. Waarom zijn de geïnterviewden destijds uit het arbeidsproces gestapt en welke overwegingen speelden hierbij een rol? En: hoe is dit bevallen? Zouden zij met de kennis van nu dezelfde keuzes hebben gemaakt? In het tweede deel van dit hoofdstuk bespreken we de wensen van de geïnterviewden omtrent werken in de toekomst. Zouden zij (weer) (meer) aan het werk willen en waarom? Daarbij vergelijken we de niet-uitkeringsgerechtigden met de recent ingetreden vrouwen. Wat was uiteindelijk doorslaggevend om weer aan het werk te gaan?

7.1 *Stoppen met werken*

Aan alle geïnterviewden hebben we gevraagd waarom en wanneer ze zijn gestopt met werken. De niet-uitkeringsgerechtigden die op dit moment geen baan hebben, is gevraagd hoe het stoppen in de laatste baan is verlopen. De niet-uitkeringsgerechtigden die minder dan 12 uur per week werken, hebben verteld over het stoppen met meer dan 12 uur per week werken. De recent ingetreden tot slot hebben verteld over het stoppen met werken in hun laatste baan, maar zij zijn na een periode van niet (of weinig werken) nu weer aan de slag.

In deze paragraaf staan we bij de volgende zaken stil. Allereerst beschrijven we de omstandigheden waarin de geïnterviewden zijn gestopt met werken²⁹. Deze omstandigheden geven niet alleen inzicht in de keuzes die de vrouwen zeggen te hebben gemaakt, maar ook in de context waarin zij gestopt zijn met werken.

Als je kinderen krijgt, zijn opeens alle clichés waar

De helft van de vrouwen vertelt dat het stoppen met werken te maken heeft gehad met het niet willen of kunnen combineren van de zorg voor kinderen met betaalde arbeid. De autochtone vrouwen voeren veel vaker deze reden

29 Als we in deze paragraaf zeggen 'gestopt met werken', dan bedoelen we hier dat de vrouw geheel is gestopt met werken, of nu minder dan 12 uur per week werkt.

aan dan de allochtone vrouwen. Voor de helft van de jonge hoogopgeleide autochtone vrouwen geldt bijvoorbeeld dat zij om deze reden zijn gestopt, terwijl bij de jonge hoogopgeleide allochtone vrouwen maar in een kwart van de gevallen geldt dat zij zijn gestopt vanwege het niet willen of kunnen combineren van zorg voor kinderen met betaalde arbeid. Bij de laagopgeleide vrouwen en oudere vrouwen is hetzelfde patroon te zien: de autochtone vrouwen zijn vaker gestopt vanwege het niet willen of kunnen combineren van de zorg voor kinderen met betaalde arbeid. Van de recent ingetreden stelt tweederde destijds gestopt te zijn vanwege de kinderen.

Achter *gestopt vanwege de kinderen* gaat overigens een scala aan specifieke redenen schuil. In ongeveer driekwart van deze gevallen zeggen vrouwen dat zij er *bewust* voor hebben gekozen om te stoppen met werken (of minder te gaan werken), omdat zij *verwachtten* dat de combinatie van zorg voor kinderen en een (grote) betaalde baan hen niet zou bevallen.

Ik had besloten om kinderen te krijgen. Dat was mijn keuze en dan moet ik hen ook zelf opvoeden. Elke beslissing heeft zo zijn consequenties. Daarom werk ik nu nog maar een paar uur per week.

(Turkse vrouw met kleine baan, 42 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Ongeveer een kwart van de vrouwen die zeggen te zijn gestopt *vanwege de kinderen*, zegt dit te hebben gedaan nadat zij daadwerkelijk ervaring hebben opgedaan met de combinatie van zorgtaken voor kinderen met een (grote) betaalde baan. Deze combinatie bleek dan *niet te doen* of *vies tegen te vallen*.

In het begin bleef ik wel gewoon fulltime werken, maar toen zag ik echt in van: 'Dit wordt te veel'. Toen had ik echt zoiets van: 'Dit kan zo niet langer' en toen heb ik er eigenlijk zelf voor gekozen om te gaan minderen.

(Surinaamse vrouw met kleine baan, 32 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Deze vrouwen die zijn gestopt omdat ze de combinatie arbeid en zorg te zwaar vonden, vertellen vaak dat het geen gemakkelijke keuze was. Zij wilden graag blijven werken en beschrijven het besluit om te stoppen als een offer voor het gezin. Of ze vertellen dat het een tijdje duurde voordat zij de mogelijkheid om te stoppen serieus konden overwegen.

Hij zei toen van: 'Nou, ik zou het ook prima vinden als je stopt met werken'. En daar heb ik toen nog een tijdje tegen gevochten: ik kan toch niet stoppen met werken, ik ga toch niet thuiszitten? En tijdens mijn zwangerschapsverlof [van de tweede] kreeg ik zelf ook zoiets van: 'Ja, waarom eigenlijk niet?' Het is lekker om thuis met de kinderen te zijn en ze groeien zo hard. Als je kinderen krijgt, dan zijn opeens alle clichés waar.

(Nederlandse vrouw, 37 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Ook zijn er vrouwen die het stoppen met werken toeschrijven aan bijzondere behoeften van een kind, bijvoorbeeld omdat deze met een hartafwijking is geboren, of aan het feit dat het aantal kinderen het werken onmogelijk maakt. *De opvang voor drie kinderen met verschillende leeftijden, werd gewoon te ingewikkeld.*

Een Turkse vrouw vertelt dat zij juist heeft willen anticiperen op de problemen die de combinatie van zorgtaken en werk met zich mee kan brengen. Na de geboorte van haar eerste kind opende zij een eigen schoenenzaak, met het idee dat een eigen zaak haar de flexibiliteit zou geven om zorg en werk succesvol te combineren. Zij is echter met het bedrijf gestopt, omdat de combinatie toch niet mogelijk bleek.

Ze zeggen bij ons wel eens: 'Je kan geen twee watermeloenen onder een oksel dragen'. En zo was het bij mij ook. Je kan het wel dragen, maar er rolt er telkens een weg.
(Turkse vrouw, 36 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

De oudere vrouwen die hebben gezegd dat *de kinderen* destijds de reden waren om te stoppen met werken, vertellen vaak dat dit destijds de norm was.

Ik heb in de zorg gewerkt totdat de kinderen kwamen, toen was ik 21. Toen ben ik helemaal met werken gestopt. Ik wilde gewoon thuis zijn voor de kinderen. Bovendien deed iedereen dat in die tijd. Je werd raar aangekeken als je niet stopte met werken als je kinderen kreeg.
(Nederlandse vrouw, 56 jaar, laagopgeleid).

Ongeveer de helft van de vrouwen heeft de onmogelijkheid of onwenselijkheid van het combineren van zorg voor kinderen en betaalde arbeid genoemd als aanleiding om destijds te stoppen met werken. Hieronder bespreken we motieven van de andere helft van de vrouwen. Bij ongeveer tien vrouwen hebben we onvoldoende zicht gekregen op de omstandigheden bij het stoppen, bij de rest van de vrouwen hebben we dit zich wel.

Het ging toch al niet zo lekker op mijn werk

Naast het niet kunnen of willen combineren van arbeid en de zorg voor kinderen, zijn werkomstandigheden en baanonzekerheid het vaakst genoemd als aanleiding om te stoppen met werken. Voor sommigen geldt dat de hoeveelheid werk minder is geworden, bijvoorbeeld in het geval van een gastmoeder die plots te maken kreeg met een forse terugval in het aantal oppaskinderen, of een vrouw met een natuurgeneeskundige praktijk die na de commotie over de dood van Sylvia Millecam ineens veel minder klanten kreeg.

Vaker was de arbeidsovereenkomst afgelopen en werd er om diverse redenen niet verlengd, was er sprake van een reorganisatie waardoor de baan verdween, of het werk werd minder aantrekkelijk, of de werkgever ging failliet.

Een aantal keren vertellen vrouwen dat zij minder uren wilden werken, maar dat dit bij de werkgever niet mogelijk bleek. Zij namen om die reden ontslag.

Ik wilde parttime gaan werken, maar dat kon niet bij mijn werkgever. In mijn functie moest ik vier dagen per week werken, ik mocht geen drie dagen werken. Nou, daar zijn best wel strubbelingen over geweest, maar ik heb gezegd: Met alles wat we hebben meegemaakt, komt mijn gezin gewoon voor. Toen ben ik gestopt met werken.

(Nederlandse vrouw, 35 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Eén vrouw vertelt dat zij juist liever meer (dan een dag in de week) wilde werken, maar dat dit bij de huidige werkgever niet mogelijk is. Niet alleen het aantal uren, ook de flexibiliteit om de uren zelf in te kunnen delen, blijkt soms van belang. Een Marokkaanse, op middelbaar niveau opgeleide vrouw, werkte als vrijwilliger met uitzicht op een vast contract. Toen dit contract er kwam, is zij gestopt, omdat de flexibiliteit die zij als vrijwilliger had (indelen eigen uren, aangepast aan de schooltijden van de kinderen), door het contract met vaste werktijden wegviel. *Ik wilde mijn kinderen zelf van school blijven halen, en niet naar de opvang sturen.* Kortom, het verlies aan zeggenschap over het indelen van de (werk)tijd bleek de *dealbreaker*.

In drie gevallen was een ernstig (gewelds)incident op het werk aanleiding voor vrouwen om te stoppen met werken, ook omdat de werkgever de gevolgen van het incident (aangevallen door klant) niet voldoende erkende. Drie vrouwen vertellen dat zij gestopt zijn met werken vanwege de onregelmatige diensten die zij moesten draaien in de zorgsector.

Ik kreeg toentertijd last van mijn schouders en mijn nek, weet je wel. Nou ja, dan gaat alles je tegenstaan, en opeens had ik zoiets van 'Jongens, de groeten, ik stop ermee.

(Nederlandse vrouw, 54 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Wat opvalt, is dat werkomstandigheden of onzekerheid over de baan hebben gewerkt als katalysator bij het besluit om te stoppen. In de meeste gevallen blijkt ook het motief om de zorg voor kinderen (fulltime) sterk mee te spelen. Met andere woorden: de vrouwen noemen een werkgerelateerde aanleiding om te stoppen met werken, maar binnen de context van een gezin waarin kwesties over verdeling van zorgtaken toch al actueel zijn. Als het stoppen met werken dan ook nog eens financieel haalbaar is binnen het gezin, dan lijkt de keuze om tijdelijk te stoppen met werken snel gemaakt.

Ik ben gestopt toen ik zwanger was van mijn tweede. Ik wilde graag de woensdagmiddag vrij zijn en ik kon dat niet regelen met mijn werkgever toen. En daarbij heb ik heel veel last van migraine en mijn man reist veel voor zijn werk naar het buitenland. Dus gewoon heel veel dingen bij elkaar. Ik dacht: 'Weet je wat? Ik stop gewoon een tijdje met werken, kijken hoe dat gaat.' Er zijn zoveel vacatures in de tandheelkunde. Als het na een half jaar weer een beetje loopt, dan ga ik weer aan het werk'. Maar ja, dat is er nooit meer van gekomen, want het beviel wel goed thuis.

(Nederlandse vrouw, 45 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Naast thuisblijven voor de kinderen en diverse zaken die met (de aard van) het werk te maken hebben, hebben de vrouwen ook een (verslechterende) gezondheid aangedragen als aanleiding om te stoppen met werken. In totaal is deze reden negen maal genoemd, waarvan vier maal door oudere hoogopgeleide autochtone vrouwen. De klachten waarmee zij destijds worstelden, waren ME (vermoeidheidziekte), overspannenheid en bekkeninstabiliteit (tweemaal).

Migratie vanuit, of juist naar Nederland was voor acht vrouwen aanleiding om te stoppen met werken. Bij vier allochtone vrouwen (twee laag- en twee hoger opgeleid) ging het om de komst naar Nederland. In het land van herkomst waren zij actief op de arbeidsmarkt, eenmaal in Nederland aangekomen, zijn zij niet meer gaan werken. Drie autochtone vrouwen vertellen dat juist emigratie de reden was om destijds te stoppen met werken. Deze vrouwen gingen samen met man en kinderen naar het buitenland, vanwege de baan van de man. Een recent ingetreden Antilliaanse keerde een aantal jaren geleden terug vanuit Nederland naar de Antillen, en stopte daarom met werken in Nederland. Eenmaal op de Antillen, kwam zij tegen de verwachting in niet aan het werk, waardoor zij naar Nederland terugkeerde. *In Nederland had ik alles, op de Antillen, niets. Het is erg tegengevallen.*

Vier vrouwen, waarvan drie allochtoon en één autochtoon, hebben verteld dat trouwen of samenwonen voor hen de aanleiding was om te stoppen met werken.

Ik heb altijd gezegd, dat als ik ga trouwen, dat ik dan ga stoppen met werken. Ik ben getrouwd en ik ben ermee gestopt. Ik werk nu niet meer.

(Marokkaanse vrouw, 31 jaar, middenopgeleid).

Twee vrouwen tot slot vertellen dat zij zijn gestopt met werken vanwege het (opnieuw) gaan volgen van een voltijd opleiding en één vrouw voert als reden aan voor het stoppen dat zij te weinig verdiende.

7.2 *Ervaringen en terugblik*

Hoe is het de vrouwen bevallen dat zij (destijds) zijn gestopt met werken? En: zouden ze op dit moment opnieuw dezelfde keuzes maken?

Toen viel er een last van me af..

Het is de meeste vrouwen (erg) goed bevallen dat zij destijds zijn gestopt met werken. Het gaat hier om vrouwen voor wie het stoppen met werken een bewuste en vrijwillige keuze was, met in de meeste gevallen het krijgen van kinderen als aanleiding.

Interviewer: Hoe is het stoppen met werken u bevallen?

Ja hartstikke lekker natuurlijk. Luxe [lacht].

(Nederlandse vrouw met kleine baan, 32 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Diverse vrouwen beschrijven de mogelijkheid die zij (destijds) hadden om te kiezen voor stoppen met werken als een luxe positie, een enkeling excuseert zich voor haar voorkeur voor stoppen met werken.

Interviewer: Hoe vond u het dat u stopte met werken?

Heerlijk. Mag ik dat zeggen? (lacht). Ja eigenlijk vond ik dat heerlijk.

Interviewer: Hoe kijkt u er achteraf op terug?

Ja goed, ik vond het een goede keuze. Ik vond het eigenlijk wel erg fijn om thuis te zijn.

(Nederlandse herintreedster, 41 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Een klein aantal vrouwen vertelt moeite te hebben gehad met de acceptatie van zichzelf als niet-werkende vrouw. Deze vrouwen wilden graag stoppen met werken, maar de consequentie hiervan — alleen nog maar als huisvrouw te worden gezien — is moeilijk te verteren.

Interviewer: Ja, ja. En hoe vond jij het dat je stopte met werken?

Moeilijk. Tenminste... Eigenlijk wist ik wel dat ik het wilde, maar ik moest het ook nog een beetje van mezelf accepteren, dat ik dat wilde. Dus ik heb er wel heel erg tegenaan zitten hikken, maar nadat ik het uiteindelijk dan met m'n werkgever had besproken, toen viel er wel een last van me af, dat ik dacht van, oh ja. En ik heb er dus ook nog geen spijt van. Maar dan merk je wel dat het ook, ja het klinkt allemaal zo zwaar, een acceptatie van jezelf is of ook van het beeld hoe mensen naar je kijken, dat dat toch ook wel meespeelt. Terwijl dat eigenlijk natuurlijk niet zou moeten, maar, dan ben je echt huisvrouw hè [lacht].

(Nederlandse vrouw, 37 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

De tevreden vrouwen vertellen dat het stoppen met werken hen gebracht heeft wat ze van tevoren hoopten: voldoende tijd en aandacht voor de kinderen en rust in het huishouden.

Nou, ik vond het echt makkelijk ja dat mijn huis echt schoon was, dat ik alles voor elkaar had. Ik dacht god dan moet ik werken en dan kom je 's avonds thuis en moet je nog dit doen en dat doen en nog een kind onderhouden en het huis en dan moet ik nog koken. Ik dacht, weet je zo is het wel goed. Ik heb tijd voor mijn huis, voor het kind, ik kan koken.

(Surinaamse vrouw met kleine baan, 55 jaar, hoogopgeleid).

Maar toch heeft een flink aantal vrouwen ervaren dat het stoppen met werken – hoewel zelfgekozen en gewenst - negatieve gevolgen heeft gehad voor hun zelf. Zo heeft een aantal vrouwen flink moeten wennen aan het andere leven dat zij zijn gaan leiden.

Dus toen vond ik het wel even zwaar toen hij rond een half jaar was. Ja. Toen had ik wel afen toe eens iets van: Jeetje, wat moet ik nou weer es gaan ondernemen, weet je wel? En op een gegeven moment, toen werd het eigenlijk steeds leuker en steeds makkelijker, en toen kwam ik steeds meer dingen tegen ook die voor hem leuk werden en die voor mij dus ook leuk werden.

(Nederlandse vrouw, 34 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Elke dag hetzelfde...

Een klein aantal vrouwen is het stoppen met werken niet zo goed bevallen als zij hadden gehoopt. Zij vonden bij nader inzien het fulltime zorgen voor het gezin zwaarder dan zij zich hadden voorgesteld. Het is echter vooral de monotonie en het verlies van een vast sociaal verband en dagprogramma buiten de familie- en vriendenkring die het meest zijn tegengevallen.

Gewoon, het geen collega's hebben en het nergens bijhoren. Kijk, als je werkt, hoor je ergens bij. Als je thuis bent, hoor je..., hoor je nergens bij. Ja, je hoort bij de groep moeders, die op een schoolplein staat, maar dat is veel minder een eenheid dan dat je collega's hebt en dat je gewoon elke dag ergens moet zijn.

(Nederlandse vrouw, 42 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

De vrouwen die eigenlijk hadden blijven willen werken, maar dit om diverse redenen (zie paragraaf hierboven) niet konden, is het gestopt zijn met werken slecht bevallen. Hun negatieve verwachtingen zijn uitgekomen. Het zijn vooral jonge en oudere laagopgeleide allochtone vrouwen die het niet bevalt om geen werk meer te hebben.

Ik was niet gewend om thuis te blijven, zolang ik mezelfkende ging ik eerst naar school en daarna naar werk en opeens was ik thuis. Het was zeer moeilijk, je denkt dan aan dingen als wat ga ik doen, hoe gaat de tijd voorbij? .

(Turkse vrouw, 36 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Dat het vooral lageropgeleide vrouwen zijn die het stoppen met werken slecht is bevallen, heeft wellicht ook te maken met het feit dat zij hebben ervaren dat ze, eenmaal gestopt, heel moeilijk weer aan de slag komen zonder (goede) opleiding.

Had ik toch maar een paar dagen blijven werken...

Dat het lastig is om weer aan de slag te gaan, blijkt ook wel uit de reacties op de vraag of de vrouwen – met de kennis van nu – opnieuw gestopt zouden zijn met werken. Degenen die niet hadden willen stoppen, zeggen vanzelfsprekend dat zij liever hadden willen blijven werken. Echter, ook een flink deel van de vrouwen die bewust gestopt zijn met werken, hadden achteraf gezien liever (een beetje) aan het werk gebleven. Dit is deels gebaseerd op de hierboven beschreven (negatieve) ervaringen – verveling en het gevoel losgezongen te zijn van de samenleving – maar het komt vooral doordat de vrouwen inmiddels hebben gemerkt dat het lastig is om weer aan de slag te komen.

Ik dacht: Nou, ik ga gewoon naar het uitzendbureau en vind wel een baan. En dat is dus niet gelukt.

Interviewer: Dus dat is tegengevallen?

Ja, dat is heel erg tegengevallen. Ja, ik was gewoon naïef. Ik dacht ja..., ik vergat ook dat ik m'n leeftijd Heel veel dingen spelen een rol weet je.

(Nederlandse herintreedster, 44 jaar, middenopgeleid).

De oudere vrouwen, die langer geleden zijn gestopt met werken, beschrijven dat hun keuze om te stoppen met werken destijds heel normaal was. In deze tijd met kinderopvangmogelijkheden en andere opvattingen over de rol van de vrouw, zouden zijzelf – of hun naasten – andere keuzes hebben gemaakt. Kortom, de tijden zijn veranderd!

Dan was er wel zoiets geweest als kinderopvang. Dan had ik wel gedacht: 'Dan blijf ik toch twee dagen in de week werken?' Ja, dat wel.

Interviewer: En waarom zou je dat gedaan hebben?

Nou, gewoon om erin te blijven en dat het allemaal makkelijk kan. Het is makkelijker om kinderopvang te regelen, om parttime te werken, en dat was gewoon in die tijd nog niet hoor. Het was echt van: als je die stap nu zet, is het afgelopen. Het was ook al moeilijk in die tijd om te zeggen: 'Mag ik vier dagen in de week werken, tweeëndertig uur?'.

(Nederlandse vrouw, 55 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Interviewer: En als je het nog een keer over zou mogen doen?

Dan zou ik een combinatie maken, dan zou ik minder gaan werken. Maar dat is ook een ontwikkeling. Mijn man was toen nog vrij conservatief. Maar nu is hij toch ook ontwikkeld. Stel dat wij nu een kleinkind zouden krijgen, dan denk ik eerder dat Frans oppast dan ik.

(Nederlandse vrouw, 56 jaar, laagopgeleid).

Het zijn vooral de oudere vrouwen en de recent ingetreden die vertellen dat zij met de kennis van nu een andere keuze zouden hebben gemaakt, omdat zij degenen zijn die – meer dan jonge moeders met kleine kinderen die nog niet zo lang geleden zijn gestopt – hebben geprobeerd weer aan de slag te komen.

Ja, natuurlijk is het leuk om te werken. Vooral nu ik weer werk, voelt het weer lekker. Want op een gegeven moment, als je in die zorgtaken zit, is het ontzettend moeilijk om zeg maar de dingen weer te regelen dat je wel weer aan de slag gaat. Ik denk dat het goed is als je er [arbeidsmarkt] toch een bepaalde link mee houdt. Als ik ouderschapsverlof had opgenomen, dan had ik de oppas aangehouden. Nu had ik dat opgezegd. Dan moet je veel meer stappen doorlopen voordat je wel weer begint.

(Nederlandse herintreedster, 43 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Het zijn ook vooral de oudere vrouwen die zich – achteraf – realiseren dat niet alleen het missen van een actuele link met de arbeidsmarkt het moeilijk maakt om een baan te vinden, maar dat ook de opleiding van destijds verouderd of op een te laag niveau is.

Achteraf denk je: 'Ja misschien had ik het toch een paar dagen in de week moeten blijven werken', maar op dat moment maak je gewoon een keuze en weet je ook niet wat het beste is. Was ik toen nog een jaartje gebleven, dan had ik waarschijnlijk doorgerold in het feit dat het tekenwerk nu via de computer verloopt. Nu zou ik een hele opleiding moeten gaan doen.

(Nederlandse vrouw, 53 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

En ook al kom je weer aan de slag, zo verzuchten enkele vrouwen, dan kom je nooit (meer) op het niveau dat je behaald zou hebben zonder onderbreking van de loopbaan.

Ik vind het ontzettend jammer dat je nu de jaren kwijt bent, dat ik niet op het niveau ben, waar ik graag op zou willen en kunnen werken. En als ik toch al die jaren was blijven werken, dan ben ik ervan overtuigd dat ik dan op een heel ander niveau had gestaan. Ik had gewoon een aantal jaren langer met mijn opleiding moeten werken. Dan had ik er meer gebruik van kunnen maken en dan had ik misschien wel wat meer uren dan twintig.

(Nederlandse herintreedster, 49 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Ook een deel van de jonge, hoger opgeleide allochtone vrouwen zegt achteraf liever aan het werk gebleven te zijn. Het lijkt alsof ook zij zich al realiseren dat het lastig is om weer aan de slag te komen. Als het opnieuw vinden van werk gelukt is, kijken zij echter positief terug op de periode dat zij niet hebben gewerkt.

Maar tot mijn jongste 4 was heb ik echt geen spijt gehad. Mijn kinderen zijn nu wel oud genoeg en hebben genoeg meegekregen van mij en nu heb ik een gerust hart als ik werk, maar ik heb geen spijt gehad hoor.

(Turkse herintreedster, 32 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

7.3 *Weer aan het werk?*

Aan de niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen zonder werk, of met een baan van minder dan 12 uur per week, hebben we gevraagd of zij in de toekomst (meer uren) willen gaan werken.

Maar liefst 57 van de 82 niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen zegt in de toekomst weer te willen werken, of meer uren te willen gaan werken. Daarnaast zeggen tien vrouwen ‘misschien’ weer aan het werk te willen in de toekomst. Meestal geven deze vrouwen aan dat zij dit in het heden nog niet kunnen overzien, maar werken in de toekomst niet uitsluiten. Vijftien vrouwen zeggen ook in de toekomst niet te willen werken (10) of niet meer uren te willen werken (5) dan dat zij nu doen. De midden- en hoogopgeleide jonge vrouwen (allochtoon en autochtoon) willen het vaakst in de toekomst weer (meer) aan het werk. De laagopgeleide jonge autochtone en allochtone vrouwen hebben meer aarzelingen. Bij de oudere vrouwen valt op dat meer allochtone vrouwen in de toekomst (weer) aan het werk willen, ongeacht hun opleidingsniveau. De oudere autochtone vrouwen zijn vaker tevreden met de huidige situatie. Vrouwen die op dit moment al een kleine baan hebben, spreken zich veel concreter uit over (meer) werken in de toekomst. Dat is niet verwonderlijk omdat zij al aan het arbeidsproces deelnemen. Zij hebben hierdoor een goed idee van wat ze in de toekomst wel of niet willen.

Kortom, zeven op de tien niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen zien voor zichzelf een nabije of verre toekomst waarin zij (weer) aan het werk gaan of meer uren gaan werken.

In deze paragraaf gaat het *niet* om de voorwaarden die de vrouwen stellen aan het werk of aan de (familie)omstandigheden. Deze blijken echter wel een heel belangrijke rol te spelen bij het al dan niet (kunnen) realiseren van wensen omtrent werk. Aan de randvoorwaarden en de mogelijke knelpunten bij het zoeken naar werk besteden we aandacht in hoofdstuk 5. Hier

bespreken we de belangrijkste overwegingen van de vrouwen om al dan niet in de toekomst (weer) een (grotere) baan te willen hebben.

Het voegt voor mij niets meer toe

Van de vijftien vrouwen die hebben aangegeven in de toekomst niet (meer uren) te willen gaan werken, hebben er vijf op dit moment al een kleine baan en zijn erg tevreden met het aantal uren dat zij werken.

Tien vrouwen werken op dit moment helemaal niet en willen dit in de toekomst ook graag zo houden. Hiervoor hebben zij hun specifieke redenen, die vaak te maken hebben met de vrijheid die het niet werken met zich meebrengt. Voor deze vrouwen wegen de mogelijke baten van werken niet op tegen de vrijheid die zij ervaren doordat zij geen werkverplichtingen hebben. Niet werken betekent voor hen bijvoorbeeld dat zij tijd hebben voor vrijwilligerswerk of dat stress buiten het gezin kan worden gehouden.

Het moet niet te veel stress opleveren, als ik zie de mensen om mij heen genieten weinig; werken, werken, werken. Genieten weinig van hun kinderen, genieten weinig van hun zelf als vrouw. Dat vind ik zonde voor die prijs die je betaalt als vrouw.

(Marokkaanse vrouw, 39 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Ik roep regelmatig tegen vrouwen die ietwat gefrustreerd zijn over hun carrière, of het gebrek eraan van: 'Jongens, je eigenwaarde hangt niet af van een betaalde baan'. Ik heb ontzettend veel vrijwilligerswerk gedaan, wat ontzettend leuk is. Ik heb ontzettend veel uren gemaakt die niet betaald zijn. So what? (...) in materieel opzicht hadden we het veel, veel efficiënter kunnen doen. Daar hebben we niet voor gekozen en daar heb ik geen spijt van.

(Nederlandse vrouw, 53 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Een van de geïnterviewden legt een link tussen de mogelijke baten van werken en het opleidingsniveau: alleen met een baan waarvoor een behoorlijke opleiding is vereist – en waarmee een hoger salaris te verdienen is – kan het lonen om te werken.

Toen ik ook werkte, moesten wij meer belasting betalen. Dus er is niet zo een groot verschil in het inkomen op het moment dat mijn man alleen werkt of dat wij tweeën werken. Het extra inkomen gaat dus naar de belasting.

(Turkse vrouw, 38 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Diverse vrouwen voeren aan dat zij financieel gezien niet hoeven te werken en voegen hieraan toe dat dit een *luxepositie* is. Ook hier geldt dat de vrijheid om het leven naar eigen inzicht vorm te geven, een belangrijke overweging is om niet te werken.

Het voegt voor mij niks meer toe. Ik heb niet de behoefte om daar mijn gevoel van eigenwaarde uit te halen. Ik hoef geen boodschap af te geven van 'kijk mij nou'. Ik zit niet vast.

(Nederlandse vrouw, 50 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

De vrouwen die zeggen niet (meer) aan het werk te willen, noemen vooral de vrijheid om de tijd geheel naar eigen inzichten in te richten.

Je kunt het op een relaxte manier doen. En je hebt tijd om eens een keer te zeggen: Goh, ik ga eens een dagje naar Amsterdam. Of ik ga een keer een dagje daarheen.

(Nederlandse vrouw, 56 jaar, laagopgeleid).

Ik zou best wat meer willen gaan werken als er iets op mijn pad komt, maar ik ben eigenlijk heel tevreden met hoe het nu gaat. Ik heb nu de vrijheid om op de hond van de kinderen te passen en om straks ook afen toe op mijn kleinkind te passen als dat nodig is. Bovendien ben ik nu altijd thuis als de kinderen eens langs komen en dat vind ik wel heel prettig.

(Nederlandse vrouw met kleine baan, 56 jaar, laagopgeleid).

Tot slot noemt één niet-uitkeringsgerechtigde vrouw als belangrijkste overweging om ook in de toekomst niet te (willen) werken, dat zij verwacht dat haar kinderen voor haar zullen zorgen.

Ik ben nu 48 jaar en ga richting de 50, dus ik hoop dat de kinderen nu iets voor mij gaan doen. Dan gaan ze lekker afstuderen en dan krijgen ze een goeie baan en dan... ehm... en als ik iets nodig heb, dan staan zij voor me klaar, hoop ik.

(Marokkaanse vrouw, 48 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

De tien vrouwen die hebben aangegeven *misschien* in de toekomst (meer) uren te willen gaan werken, laten dit erg afhangen van hoe hun leven er in de toekomst uit zal zien. Aangezien ze dat nog niet goed kunnen inschatten, zeggen ze nog niet te weten of ze (meer) willen werken. Als ze zouden gaan werken, dan zouden ze dat vooral doen om iets om handen te hebben en de verveling tegen te gaan. In mindere mate noemen deze vrouwen dat werken iets is voor jezelf en dat het financieel interessant kan zijn om in de toekomst te gaan werken, bijvoorbeeld omdat oudere studerende kinderen meer kosten dan jongere kinderen.

Ook deze vrouwen benadrukken het voordeel van de vrijheid die het niet of weinig uren werken met zich meebrengt. Zij zouden overwegen om in de toekomst te gaan werken, maar dan moet dit wel iets opleveren dat voor hen belangrijk is. In de meeste gevallen kunnen de vrouwen zich (nog) weinig voorstellen bij de mogelijke opbrengsten van werken, terwijl zij wel goed onder woorden kunnen brengen wat zij zouden verliezen als ze (veel) zouden gaan werken.

Als de kinderen groter zijn...

De vrouwen die in de toekomst wel (meer) zouden willen werken, leggen in veel gevallen een link met de leeftijd en zelfstandigheid van hun kinderen. Als de kinderen een bepaalde mate van zelfstandigheid hebben bereikt, dan is er voor de vrouw (weer) ruimte om (meer) te gaan werken. Wat die zelfstandigheid inhoudt, verschilt per persoon. Sommigen noemen het bereiken van de basisschoolleeftijd als een moment om betaald werk te gaan zoeken, anderen verbinden het moment om werk te gaan zoeken aan het uit huis gaan van de kinderen.

Ik denk omdat op een gegeven moment die balans ook weer anders wordt. Als ze allebei naar school gaan heb ik letterlijk ook gewoon meer tijd over om te gaan werken.

(Nederlandse vrouw, 34 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Nummer één is echt voor mezelf van ja, ze zeggen wel eens zo'n lege nest syndroom, maar dat is er dus echt wel hè. Van ja, volop met de kinderen en volop met je ouders, heel druk geweest en dan in één keer is alles weg en dan zo van oh ja, even kijken of ik iets anders leuk vind.

(Nederlandse vrouw, 53 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Opvallend is dat geen van de vrouwen die in de toekomst (meer) willen werken, een link legt met de baan van de partner en/of zijn veranderend aandeel in de zorg voor kinderen. De wens van vrouwen om te werken is dus sterk afhankelijk van hun gezin(situatie) en die lijkt een 'gegeven'. Hieronder bespreken we de belangrijkste redenen voor niet-uitkeringsgerechtigden om in de toekomst weer aan het werk te willen gaan: geld, sociale contacten en zelfontplooiing.

Motieven: geld

De wens om (weer) aan het werk te gaan heeft vaak te maken met financiën. Ongeveer een derde van de vrouwen noemt geld verdienen een of de belangrijkste reden om weer aan het werk te willen gaan. In de meeste gevallen vertellen de vrouwen dat het geld een welkome aanvulling zou zijn op het gezinsinkomen.

Interviewer: wat is voor jou de allerbelangrijkste reden om meer uren te gaan werken in de toekomst?

Mijn meiden zijn dan groter en dan is alles ook wat duurder natuurlijk. Ze zijn dan ook modebewuster. Dus ik denk als ze iets willen, dan moet je ze ook kunnen geven, niet dat ze dat dan direct krijgen, maar je moet het in je achterhoofd houden. Het zijn twee meiden en die zullen wat modebewuster zijn dan jongens bijvoorbeeld. Dus ik wil ze toch alles kunnen geven. Mijn moeder heeft mij alles gegeven wat ik wou hebben, dus ik moet dat ook voor mijn meiden doen.

(Surinaamse vrouw met kleine baan, 31 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Op vakantie kunnen, minder zuinig hoeven te zijn, kinderen laten studeren en luxe(re) spullen kunnen aanschaffen worden genoemd als redenen om (weer) aan de slag te gaan. In alle profielen wordt het financiële argument genoemd, maar relatief het vaakst door jonge, hoger opgeleide allochtone vrouwen en oudere laagopgeleide allochtone vrouwen. De jonge laagopgeleide allochtone vrouwen vertellen juist relatief vaak dat werken voor hen niet of nauwelijks loont.

Het moet wel lonen en in Nederland loont het gewoon niet als je allebei werkt. Als je allebei werkt, word je gewoon kaalgeplukt. Of je moet echt heel goed verdienen. Een hoge functie. Dan is het wel lonend ja. Maar als mijn man agrarisch medewerker is en die werkt zich kapot en dan moet ik mij ook bij de thuiszorg kapot werken. Wie gaat het gezin tevreden stellen? We komen dan allebei kapot thuis.
(Marokkaanse vrouw, 36 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Bovenstaande respondente maakt het punt dat bij on- of laaggeschoold werk de lasten van het combineren van arbeid en zorg niet opwegen tegen de magere verdiensten. Dit is wellicht de reden dat de jongere hogeropgeleide allochtone vrouwen het financiële argument wél vaker noemen: bij een goede opleiding hoort vaak een goed salaris. De oudere laagopgeleide allochtone vrouwen verwachtten ook niet veel te verdienen, maar omdat zij geen zorg meer hebben voor een gezin met (kleine) kinderen, maken zij een andere afweging: ook een kleine aanvulling op het gezinsinkomen kan interessant zijn, bijvoorbeeld als de partners plannen hebben voor immigratie, of om de ouder wordende partner te ontzien.

Als ik ook werk en geld verdien, hoeft mijn man niet zoveel over te werken in het weekend.
(Turkse vrouw, 52 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

De jonge en oudere hoger- en laagopgeleide autochtone vrouwen noemen het financiële aspect minder vaak (als eerste). De oudere vrouwen zijn meestal al lang uit het arbeidsproces en/of werken in een klein dienstverband. Zij zijn gewend aan of tevreden met de (financiële) situatie van het gezin. De jongere autochtone hoger opgeleide vrouwen benadrukken relatief vaak dat financiële motieven *geen (belangrijke)* reden zijn om weer aan het werk te gaan. Het inkomen van de partner is voldoende voor het gezin en het was dit gezinsinkomen dat het destijds mogelijk maakte om de beslissing te nemen te stoppen met werken.

Om weer sowieso als de kinderen wat groter zijn, dan heb je ook veel meer tijd daarvoor en om toch weer iets voor jezelf te hebben, iets voor jezelf te doen en ja – [...]. Om weer wat meer met mensen in contact te komen. Ja, dat is eigenlijk het enige. Voor het geld hoeft het niet.

(Nederlandse vrouw, 37 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Een aantal vrouwen uit bijna alle profielen benoemt naast het aspect van extra gezinsinkomen ook dat zelf geld verdienen betekent dat het geld van jou zelf is en dat je dit naar eigen inzicht kunt besteden. Een enkeling spreekt hierover met schroom, alsof het gaat om een heimelijk genoegen.

Gewoon toch weer dat stukje voor mij. Nu doe ik het voor niks en dan zou ik weer iets voor mezelf hebben. Dat is toch wel..., dat is misschien heel raar, of misschien wel niet, weet ik veel. Het is een eerlijk antwoord. Ik doe het dan gewoon voor het geld, dan heb ik echt iets lekker voor mezelf.

(Nederlandse vrouw, 55 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Onder de mensen zijn en ervaring opdoen

Een kwart van de vrouwen noemt het ‘onder de mensen komen’, of het opdoen van nieuwe sociale contacten (ook) als reden om in de toekomst weer aan de slag te gaan. Meestal is dit argument verbonden met ouder wordende kinderen: thuis, in de zorgrol zijn de vrouwen minder nodig, waardoor er meer ruimte komt voor ‘eigen’ activiteiten.

De kinderen worden groter, ik wil ook weer een beetje mijn eigen leven terug, weet je mijn sociale leven en dat is de reden.

(Antilliaanse vrouw, 36 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Bij enkele Turkse vrouwen is het verlangen om (meer) onder de mensen te komen expliciet verbonden met de wens om beter ingeburgerd te raken. Zonder sociale contacten (via werk) is er weinig reden om Nederlands te spreken en dit heeft gevolgen.

Ik heb het gevoel dat zelfs mijn Nederlands achteruit is gegaan. Mijn zinnen lopen niet meer zo lekker.

(Turkse vrouw, 38 jaar, laagopgeleid).

Ik wil onder de mensen zijn en Nederlands onder de knie krijgen en taalvaardiger worden. Ik woon hier nu drie jaar. Ik heb hier niet zoveel contacten met de burens. Ik heb natuurlijk veel contacten met Turken en met Turkse vriendinnen maar eh... daar heb ik niet zo veel aan. Zij zijn meer een soort van eh... psychologische steun. Maar Nederlands... zolang we hier wonen... alleen met een cursus red je het niet. Je moet contacten leggen, je moet het in de praktijk gebruiken. En eh... je moet toch een keer ervaring opdoen (...). Het word echt tijd om eh... verder te gaan met mezelf.

(Turkse vrouw, 36 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Het bovenstaande citaat laat zien dat werk een manier is om persoonlijk vooruit te komen. Ongeveer een kwart van de vrouwen vertelt dat hun wensen om weer aan de slag te gaan (ook) samenhangen met een wens om vooruit te komen. Het gaat om het in de praktijk brengen van de genoten opleiding en eerdere werkervaring, maar ook om het vergroten van zelfvertrouwen.

Ik voel me soms echt vast. Ik wil gewoon een beetje, ik heb die vrijheid niet gehad, want na mijn school, geen vrijheid gekregen, gelijk getrouwd, en daarna ben ik hier gekomen. Dus ik heb niet de vrijheid, alleen zorgen en zorgen. Dus ik wil ook die stap nemen, niet dat ik gelijk rare vreemde dingen gaat doen, maar ik bedoel eigen stap. Ik wil ook eigen toekomst hebben. Je krijgt soms ook wrijving, want ik wil ook werken, ik wil ook eigen geld. Ik voel me afhankelijk, ik kan mijn kinderen niet wegdoen. Dat vind ik hier in Nederland heel moeilijk, je zit gewoon. Je hebt hier... het is moeilijk hier. Ik heb een grote stap achteruit gegaan hier in Nederland.
(Surinaamse vrouw, 32 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Tot slot wordt een aantal keren genoemd dat het belangrijk is om (weer) te gaan werken als de kinderen groter worden, zodat je voor je kinderen een goed rolmodel kan zijn.

Dus eigen ontwikkeling en ja, meer tijd. Maar ook een stukje naar de kinderen toe vind ik dat ook wel belangrijk. Dat ze ook zien dat mama ook gewoon... weet je wel, werkt. Dat ze dat toch wel kan. Dat ze, als ze wat ouder zijn, dat ook wel weten.
(Nederlandse vrouw, 34 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Motieven van recent ingetreden vrouwen om weer te gaan werken
Aan vrouwen die recent weer zijn gaan werken, hebben we gevraagd wat voor hen de belangrijkste redenen of aanleiding zijn geweest om weer aan het werk te gaan.

Zij noemden een aantal redenen of aanleidingen die maakten dat zij weer aan het werk wilden. Deze hangen vaak samen met het gegeven dat zij de kinderen groot genoeg achten om niet meer fulltime voor hen thuis te zijn.

Nou, ook omdat mijn rol thuis iets uitgespeeld raakt, want de kinderen maken lange dagen op school nu, vooral dit jaar.
(Nederlandse herintreedster, 53 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

In die gevallen is er dus weer tijd over en deze tijd wordt besteed aan arbeid. Deze vrouwen hebben hun motivatie verder niet toegelicht maar veel vrouwen hebben dit wel gedaan. Hun redenen om weer aan het werk te gaan corresponderen sterk met de redenen die de niet-uitkeringsgerechtigden hierboven hebben genoemd.

De vaakst genoemde reden is echter het geld dat met werken wordt verdiend. In sommige gevallen is werken noodzakelijk, bijvoorbeeld bij een

respondente met een man met een eigen loodgietersbedrijf wiens inkomsten drastisch terugliepen, of een respondente wiens man ging studeren. In veel gevallen benadrukken de recent ingetreden vrouwen dat geen sprake is van financiële noodzaak, maar dat het verdienen van eigen geld wel een belangrijke reden is geweest om weer aan het werk te willen. Bijvoorbeeld doordat het gezin hierdoor meer financiële armslag heeft.

Ik ben gaan werken voor... jah, toch voor het geld. En om mijn kinderen meer te bieden. Meer mogelijkheden voor mijn kinderen te hebben. Meer spelletjes, meer activiteiten... dat soort dingen. Het was niet zo dat ik het geld heel erg nodig had. Want ik kon rondkomen met het geld dat mijn man binnenbracht. Ik wilde gewoon iets extra's... puur voor mijn kinderen.

(Turkse herintreedster, 37 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

*Interviewer: En waren er nog andere redenen om weer te gaan werken?
Nou ja, een leuke bijkomstigheid is dus dat ik dan weer zelf geld in mijn zak heb. Snap je? Dus ja, dat je weer financieel onafhankelijk wordt. Met mijn salaris, het aantal uren dat ik werk, heb ik dat nog niet, maar het is wel idee erachter.*

(Nederlandse herintreedster, 53 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Aan dit argument wordt vaak toegevoegd dat eigen geld ook betekent: zelf weten waaraan je het uitgeeft.

En het is gewoon heel fijn om je eigen centjes te verdienen. Om een zelfstandige vrouw te zijn van: Nou, dat heb ik verdiend, dus ik bepaal waar het heen gaat.

(Nederlandse herintreedster, 33 jaar, hoogopgeleid).

Al dan niet in combinatie met de financiële opbrengsten van werken, noemen de recent ingetreden vrouwen ook vaak dat het benutten van de opleiding, het waarmaken van ambities of zelfontplooiing redenen waren om weer aan het werk te gaan.

Eén van de redenen dat ik ben gaan werken is omdat ik mezelf wilde bewijzen dat ik niet dom bent. Weet je, ik heb het vroeger moeilijk op school gehad, dus teruggaan naar school was voor mij een hele grote stap. Ik wilde mezelf nuttig maken. Ik was blij met mijn kinderen, maar ik wilde meer van het leven. Nu dat ik aan het werk ben, wil ik alleen maar hoger komen. Ik werk nu zelfs al vrijwilliger voor de Partij van de Arbeid. Ik wil nu het beste uit mezelf halen.

(Antilliaanse herintreedster, 30 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Je wereld wordt ook kleiner als je geen baan hebt, want je merkt dat de contacten die je hebt, die je ontmoet op het dorp, op het schoolplein, altijd over hetzelfde gaan. Maar als je iets wilt zeggen wat je in de krant hebt gelezen, of dat je politiek betrokken bent, nou, dan wordt het doodstil. Dan krijg je helemaal geen reactie

[lacht]. Ja, met een paar wel hè, die ken je dan inmiddels wel... daar kun je het mee over hebben. Maar dan wordt het wel erg saai [lacht]. Daarom is het toch een beetje uitdaging en daarom is dat één van de belangrijkste redenen voor mij om te gaan werken.

(Nederlandse herintreedster, 49 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Ik wilde meer met mensen samen zijn... je wereld wordt dan groter... je hoort veel meer dingen over wat er allemaal gebeurt... van mensen die dagelijks de krant lezen. En zelf lees ik ook de krant nu. Want als ik in de kantine zit, heb ik tijd om even in de krant te kijken. En dan praat je over wat je gelezen hebt... over de wereld.

(Turkse herintreedster, 43 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

De laatste twee citaten sluiten nauw aan bij een andere reden die door een aantal, vooral hoger opgeleide autochtone vrouwen is genoemd: het verruimen van de sociale contacten en het *onder de mensen* zijn. Werken is ook bij uitstek iets van *jezelf*, meent een aantal recent ingetreden vrouwen. In tegenstelling tot werkzaamheden in en om het huis, ervaren sommigen werktijd als tijd die je aan jezelf en je eigen ontwikkeling kunt besteden.

De belangrijkste reden voor mij is gewoon dat ik dan tijd voor mezelf heb [lacht]. Dat is de tijd voor mezelf die ik heb, ja.

(Nederlandse herintreedster, 40 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Ja, dat ik weer wat te vertellen had aan tafel. Wat meer dan alleen 'mijn dochter is vandaag gevallen'. Dat ik weer wat zou meemaken.

(Nederlandse herintreedster, 41 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Een aantal vrouwen merkt op dat werken een remedie is tegen verveling en je (weer) een goed dagritme geeft.

Op een gegeven moment heb je genoeg koffie gedronken met de buurvrouw.

Het was altijd hetzelfde, altijd. En je was thuis, je moest altijd opruimen. Dus het was niet zoals nu, ik heb nu gewoon een paar dingen verdeeld en ik zie wel gewoon hoe, het gaat gewoon anders. Ik ga nu weg en ik blijf niet altijd in dezelfde sleur [...]. En als ik thuis kom denk ik: 'O, ik ben lekker weer thuis', weet je. Op dat moment had ik dat niet, ik werd moe van gewoon altijd hetzelfde. Ik dacht: 'Nu even wat anders'.

(Marokkaanse herintreedster, 33 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Laat wakker, schoonmaken, naar speeltuin gaan, koken, dan weer afwassen... slapen. En volgende dag weer hetzelfde... (respondent pufte).

(Antilliaanse herintreedster, 38 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

7.4 *Beschouwing*

Dit hoofdstuk ging over stoppen met werken. Slechts zeven van de 119 geïnterviewden hebben nooit meer dan 12 uur per week gewerkt. De andere vrouwen hebben allemaal een arbeidsverleden en zijn dus allen kort of langer geleden gestopt met werken. De helft van de vrouwen voert de zorg voor kinderen aan als directe aanleiding om te stoppen met werken. Ook in hoofdstuk 4 hebben we gezien dat moeders die niet tot de beroepsbevolking behoren in meerderheid de zorg voor het gezin noemen als reden om niet te werken. Het valt op dat bij veel van de vrouwen die de zorg voor hun gezin *niet* als aanleiding hebben genoemd om te stoppen met werken, dit hier toch *wel* mee in verband kan worden gebracht. Onvoordelige werkomstandigheden en baanonzekerheid – of bijvoorbeeld heel concreet het aflopen van een contract – vormen katalysatoren bij de beslissing om te stoppen met werken en fulltime voor kinderen en huishouden te gaan zorgen. In de beslissing om te stoppen weegt mee of het inkomen van de vrouw gemist kan worden, of wat de kosten zijn – letterlijk en figuurlijk – voor het uitbesteden van een deel van de zorg voor kinderen.

Het is opvallend dat driekwart van de vrouwen die het *zelf willen zorgen voor kinderen* als directe aanleiding noemen om te stoppen met werken, gestopt zijn direct na de geboorte van het eerste kind. Deze vrouwen hebben dus geen ervaring opgedaan met het combineren van zorg voor kinderen en arbeid, maar hebben hun besluit om te stoppen gebaseerd op de *verwachting* dat de combinatie werk-gezin hen niet zou bevalen.

Voor de meerderheid van de vrouwen geldt dat de beslissing om te stoppen met werken hen goed is bevallen: de kinderen varen er wel bij en het huishouden is op orde. Sommige vrouwen zeggen hiervoor wel een prijs te betalen: het monotone dagritme en het gevoel niet mee te tellen in een omgeving waarin velen wel betaald werk verrichten is hen (onverwacht) zwaar gevallen. De niet-uitkeringsgerechtigden die al een poging hebben ondernomen om weer aan het werk te komen – waaronder veel oudere vrouwen die geen kleine kinderen meer te verzorgen hebben – en degenen die hierin zijn geslaagd (recent ingetreden vrouwen) zeggen dat zij achteraf gezien liever niet (helemaal) waren gestopt met werken. Door hun ervaringen op de arbeidsmarkt hebben zij gemerkt dat het lastig is om weer betaald werk te vinden dat aansluit bij hun wensen. Opvallend is ook dat jongere hoger opgeleide allochtone vrouwen vaker zeggen dat zij achteraf graag een link met de arbeidsmarkt hadden gehouden. Wellicht zien zij in hun omgeving dat de arbeidsmarktpositie van allochtone vrouwen kwetsbaar is en zijn zich er daardoor meer van bewust dat hun keuze risico's met zich meebrengt.

Zeven op de tien niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen wil in de toekomst (weer) gaan werken. Daarnaast zegt nog een aantal vrouwen dat ze *misschien* weer aan het werk willen. Dit is ten opzichte van de landelijke cijfers uit hoofdstuk 2 een enorme groep. Daar zagen we dat 21% van de vrouwelijke nuggers weer aan het werk wil in een baan van meer dan 12 uur per week. Het verschil kan voor een deel worden verklaard uit de verschillende vraagstellingen. Als wordt gevraagd of men op dit moment werk zoekt, dan antwoordt 32% van de vrouwelijke nuggers bevestigend. In ons onderzoek hebben we gevraagd of de vrouwen *in de toekomst* weer aan het werk willen. De eerste vraagstelling heeft dus betrekking op actuele baanwensen, terwijl we in ons onderzoek vrouwen treffen die op dit moment naar werk zoeken én vrouwen die dit in de toekomst willen doen.

De midden- en hoogopgeleide jonge vrouwen (allochtoon en autochtoon) willen het vaakst in de toekomst weer (meer) aan het werk. Zij zien het niet werken als een tijdelijke onderbreking van de loopbaan die zij noodzakelijk achten voor het zelf zorgen voor de kleine kinderen.

De laagopgeleide jonge autochtone en allochtone vrouwen hebben meer aarzelingen, waarschijnlijk omdat zij verwachten moeilijk aan een baan te komen of dat werken voor hen financieel niet genoeg oplevert om de verworvenheden van niet werken te compenseren. Die verworvenheden hebben vooral te maken met het gegeven dat je zonder betaalde baan vrij bent in het indelen van je eigen tijd en met de afwezigheid van stress (voor jezelf en je gezin). De verworvenheden van het niet werken is iets dat ook de oudere autochtone vrouwen noemen. Zij zijn vaker tevreden met de huidige situatie. Voor velen van hen geldt dat er voldoende gezinsinkomen is en dat zij gewend zijn geraakt aan de vrijheid om de eigen tijd in te delen. Vaak hebben zij ook ervaring opgedaan met solliciteren en ontdekt dat het lastig is om een (leuke) baan te vinden. Hier gaan wij in het volgende hoofdstuk nader op in.

De oudere allochtone vrouwen willen in de toekomst vaker (weer) aan het werk, ongeacht hun opleidingsniveau. Zij realiseren zich dat zij in veel gevallen niet aantrekkelijk zijn voor de arbeidsmarkt: geen – of een verouderde – opleiding en werkervaring en wellicht taalproblemen. Hun wensen omtrent arbeid zijn hierop aangepast: zij zeggen in de toekomst te willen werken in bijvoorbeeld de schoonmaakbranche. Daar kun je altijd een kleine parttime baan krijgen. De verdiensten zijn weliswaar mager, maar toch een welkome aanvulling op het gezinsinkomen. Bovendien heeft een klein dienstverband een beperkte impact op de eigen dagindeling en andere activiteiten.

De jonge en oudere hoger en laagopgeleide autochtone vrouwen noemen het financiële aspect minder vaak (als eerste). De oudere vrouwen zijn meestal al lang uit het arbeidsproces en/of werken in een klein dienstverband. Zij zijn gewend aan of tevreden met de (financiële) situatie van het gezin. De jongere autochtone hoger opgeleide vrouwen benadrukken relatief vaak dat financiële motieven *geen (belangrijke)* redenen vormen om weer aan

het werk te gaan. Het inkomen van de partner is voldoende voor het gezin en het was dit gezinsinkomen dat het destijds mogelijk maakte om de beslissing te nemen te stoppen met werken.

We merken op dat geen van de vrouwen die in de toekomst (meer) wil werken, een link legt met de baan van de partner en/of zijn veranderend aandeel in de zorg voor kinderen. De wens van vrouwen om te werken is dus sterk afhankelijk van de bestaande gezinssituatie. In de praktijk blijken leeftijd van de kinderen (ze zijn groot genoeg) en/of de (tevredenheid over) de gezinsfinanciën aanleidingen om zich opnieuw te oriënteren op werk. Motieven voor zowel niet-uitkeringsgerechtigden als recent ingetreden vrouwen om weer te gaan werken zijn geld verdienen, het vergroten van het eigen netwerk/sociale contacten en zelfontplooiing. Het valt op dat de recent ingetreden vrouwen vaker dan de niet-uitkeringsgerechtigden geld verdienen noemen als motief om weer aan het werk te gaan. Hieruit zou geconcludeerd kunnen worden dat dit een krachtig motief is om daadwerkelijk aan de slag te komen.

8 *Op zoek naar werk!?*

In het vorige hoofdstuk zijn we ingegaan op de vraag of de niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen in de toekomst (weer) (meer) zouden willen gaan werken. In dit hoofdstuk kijken we naar de antwoorden op die vraag. Ook gaan we na of de respondenten al daadwerkelijk pogingen hebben ondernomen om (weer) te gaan werken. Bij de recent ingetreden bespreken we hoe de terugkeer naar de arbeidsmarkt is verlopen. Vervolgens doen we verslag van de ervaren kansen en belemmeringen bij het zoeken naar werk. Daarbij komt de rol van naasten aan de orde. De laatste paragraaf is gewijd aan voorwaarden waaraan toekomstig werk voor deze vrouwen moet voldoen.

8.1 *Zoekstrategieën*

Een betaalde baan vinden is niet eenvoudig. Zeker niet in tijden van crisis. Er zijn uiteenlopende zoekstrategieën mogelijk, maar zijn die allemaal wel zo effectief? Om te weten wat niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen helpt bij hun zoektocht naar betaald werk is inzicht nodig in hun huidige zoekstrategieën. Zijn vrouwen al op zoek geweest naar werk? Weten ze hun weg te vinden in de huidige arbeidsmarkt? Zijn ze voldoende op de hoogte van de mogelijke zoekkanalen? En van welke hulpbronnen maken ze gebruik en waarom?

Om de zoekstrategieën van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen in kaart te brengen hebben wij ze de volgende vragen gesteld: *Heeft u al eerdere pogingen om meer uren te gaan werken ondernomen? Zo ja, wat kwam daar uit? En: Wat zou u kunnen doen om het vinden van een betaalde baan/meer uren te vergemakkelijken en wie of wat zou u daarbij kunnen helpen?* De interviewers werden geïnstrueerd om specifiek door te vragen naar de zogeheten ‘formele’ hulpbronnen via de vraag: *Zou u overwegen om u in te schrijven als werkzoekende bij het UWV WERKbedrijf, of bij een uitzendbureau, of staat u hier wellicht al ingeschreven? Waarom wel/niet?*

De vraagstelling was open genoeg om alle vrouwen uit te nodigen om te antwoorden, ongeacht hun actuele wensen omtrent werk. Het kan dus gaan om strategieën die de vrouwen al actief hebben toepast, en om strategieën die zij mogelijk in de toekomst willen gebruiken om aan werk te komen. Aan de recent ingetreden groep is verder gevraagd: *Kunt u vertellen hoe het*

zoeken naar werk voor u is verlopen? En: Wie of wat heeft u bij het zoeken geholpen?

We bespreken hierna eerst de (potentiële) zoekstrategieën van de niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen. Vervolgens bespreken we de strategieën die de recent ingetreden vrouwen daadwerkelijk hebben toegepast. Via welk zoekkanaal vonden zijn hun huidige werk en welke hulpbronnen hebben zij aangeboord?

Een kleine meerderheid van de nuggers heeft al naar werk gezocht. Vijf respondenten wisten geen enkele zoekstrategie te noemen, ook geen potentiële. Ze waren helemaal niet op zoek naar werk. De overige 78 niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen hadden hier wel ideeën over.

Grofweg heeft een kleine meerderheid van de niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen daadwerkelijk eerder pogingen ondernomen om (weer) aan de slag te komen. Het valt op dat de oudere vrouwen (met uitzondering van laagopgeleide allochtonen) hiertoe vaker al een poging hebben ondernomen dan de meeste jongere vrouwen (met uitzondering van de midden- en hoger opgeleide allochtone vrouwen).

Inspanningen zijn meestal niet intensief

De vrouwen die al bezig zijn (geweest) met (her)intreden op de arbeidsmarkt hebben dit op diverse manieren gedaan, variërend van het bekijken van vacatures op het internet, navragen of er menskracht nodig is in winkels, nadenken over het starten van een eigen bedrijf, tot solliciteren en inschrijven bij UWV WERKbedrijf en/of uitzendbureau. Veel van de inspanningen lijken echter niet intensief.

Ik ben wel aan het rondkijken. Maar dat is, ja, voornamelijk alleen op internet aan het kijken, zijn er banen te vinden, die onder schooltijd zijn. Nou, dat is dus niet te vinden.

(Nederlandse vrouw, 37 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Maar ik wil graag werken. Ik hou van werken. Geloof me, wanneer ik mijn vriendinnen zie dan vraag ik altijd of ze weten of er ergens werk is, of ze iets hebben gehoord over een baan. Dan wil ik van ze weten waar ze werken. of er bij hun nog werk voor mij is. Ik ben op zoek naar een goede baan.

(Turkse vrouw, 38 jaar, laagopgeleid).

We hebben de vrouwen niet gevraagd naar de tijd die zij kwijt zijn aan het zoeken naar werk. Uit de context van de antwoorden maken we wel op dat zoeken in veel gevallen vooral betekent: je ogen en oren openhouden en reageren op dat wat er op je pad komt.

Belangrijkste hulpbron bij het zoeken naar werk: eigen netwerk

De niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen noemen het eigen netwerk veruit het vaakst als belangrijke hulpbron bij het vinden van een betaalde baan. Hoe zij dit netwerk definiëren en hoe ze het (zouden willen) inzetten, verschilt. De meesten vatten hun netwerk breed op. Zij scharen hier familieleden, vrienden, kennissen onder, maar ook burens en soms ex-collega's. Sommige respondenten zeggen heel bewust bezig te zijn met 'netwerken', omdat ze de grote voordelen zien van het kennen van veel mensen. Vooral ex-collega's en ex-werkgevers worden gezien als belangrijke contactpersonen.

Ja, ik ben wel van het netwerken. (...). Ik probeer wel contact te onderhouden met mijn vriendinnen, met oud-collega's, met mensen van de studie. En dan niet alleen met als reden van 'als ik dadelijk weer wil gaan werken, en misschien kunnen ze me wel helpen', maar het is gewoon belangrijk om een netwerk te hebben. (...) Vroeger zeiden ze het ook al, dat je een kruiwagen nodig hebt.

(Nederlandse vrouw, 35 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Een enkeling noemt specifieke netwerken. Een voorbeeld is het netwerk Talent Plus, waarin hoger opgeleiden van vijftienveertig jaar en ouder elkaar opzoeken en helpen om aan een baan te komen.

Van de niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen die het eigen netwerk noemen als hulpbron, benut bijna de helft het, of zou het benutten, door zoveel mogelijk mensen te laten weten dat ze op zoek zijn naar werk. Het kan nieuwe werkingangen opleveren. Sommige vrouwen willen vooral ook de mensen uit hun netwerk benaderen die in de sector werken waar zij graag in willen werken. Een kleinere groep denkt ook aan een actieve rol van netwerkleden, zoals de bemiddeling/aanbeveling bij een potentiële werkgever, het helpen wegwijs maken op de arbeidsmarkt en de hulp bij het schrijven van een sollicitatiebrief. Dit zijn vooral de jongere vrouwen.

Vrouwen die niet in Nederland zijn opgegroeid hebben geen primair onderwijs in Nederland genoten en hebben vaak geen passende opleiding en werkervaring. Zij zien de eigen gemeenschap als het best bereikbare kanaal om werk te zoeken. Vrouwen zijn zich er terdege van bewust dat deze netwerken niet de formele arbeidsmarkt kunnen ontsluiten, maar, zo blijkt uit het onderstaande citaat, daar is men ook niet altijd op uit.

Mijn ervaring met instanties zoals het CWI is dat zij mensen zoals ik niet helpen. Wij zoeken vooral werk waar je geen of weinig opleiding voor moet hebben. Dus ik heb weinig te bieden voor het CWI. In mijn omgeving wordt werk vooral geregeld aan de hand van een vriendenkring. Via dit netwerk krijgen wij het ook voor elkaar om werk te vinden. (...) Er is eigenlijk in Nederland een arbeidsmarkt voor allochtonen door allochtonen gecreëerd. Ik denk dat wij het daarom niet op de officiële manier doen.

(Turkse vrouw, 38 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Toch wordt het ontbreken van een netwerk buiten de eigen kring wel gemist, ook omdat hierdoor de kennis over de formele arbeidsmarkt en hoe die werkt, gering blijft.

Je kent niet veel mensen en de samenleving ken je ook niet goed, dus is het moeilijk.
(Surinaamse vrouw, 32 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Overige ‘informele’ hulpbronnen: internet, krant, vrijwilligerswerk en stages. Een tweede belangrijke hulpbron voor niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen bij het zoeken naar werk blijkt het internet. Een derde zegt internet vooral te gebruiken voor het zoeken naar vacatures; anderen zoeken meer algemene informatie over aan het werk gaan. Specifieke websites die ze noemen zijn die van de Sociale Dienst en Vacaturebank.nl. Naast het internet zoekt iets minder dan een vijfde van de vrouwen ook in de krant naar vacatures.

Andere strategieën die steeds door drie of vier vrouwen worden opgegeven zijn het direct benaderen van bedrijven door te bellen of binnen te lopen. Ook noemen ze het doen van vrijwilligerswerk of een stage om een groter netwerk op te bouwen en ervaring op te doen, om zo de drempel naar betaald werk te verlagen.

Arbeidsbemiddelingsorganisaties als hulpbron

Opvallend weinig vrouwen noemen in eerste instanties formele hulpbronnen op de vraag wie of wat hen zou kunnen helpen bij het vinden van een baan. Verder bleken er van alle ondervraagde vrouwen zeven ingeschreven te staan bij het UWV WERKbedrijf en zes bij een uitzendbureau. Sommige vrouwen stonden bij allebei ingeschreven. Verder zou ongeveer een derde in de toekomst inschrijving bij een uitzendbureau overwegen, vooral als opstap naar een *echte*, vaste baan.

Je wordt echt overal ingezet en dat stukje ervaring moet je ook wel hebben als je wilt solliciteren en soms wil een bedrijfje ook wel houden.

(Surinaamse vrouw met kleine baan, 32 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Interessant is dat enkele Turkse vrouwen via een Turks uitzendbureau naar werk zochten. Deze uitzendbureaus zien zij echter eerder als hun eigen netwerk dan als een formeel zoekkanaal.

Ook overweegt ongeveer een derde van de vrouwen om zich in de toekomst in te schrijven bij het UWV WERKbedrijf. Zo stelt een van de respondenten:

Ze hebben toch wel een grote databank met werk, en ik denk toch wel dat ze iets voor mij kunnen betekenen als ik op zoek ben naar werk. (...) Ze zullen mij ook denk ik adviseren als het nodig is om mij ergens bij te scholen.

(Marokkaanse vrouw met kleine baan, 30 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Uitzendbureaus en UWV WERKbedrijf geen optie

Naast de groep vrouwen die open zou staan voor inschrijving bij een uitzendbureau of UWV WERKbedrijf, was er ook een groep die hier een stuk minder welwillend tegenover stond. De vrouwen die helemaal niet overwogen om zich in te schrijven bij het uitzendbureau gaven als belangrijkste reden dat deze bureaus vaak tijdelijk en onzeker werk aanbieden, of dat ze dat in hun omgeving hadden gehoord.

Vroeger vond ik het prettig dat het allemaal los-vast zat. Maar nu zou ik wel zoiets hebben van 'ja, iedere keer weer ergens anders'. Ik zou het toch wel prettig vinden om gewoon te weten van 'nou, daar werk ik, en daar zit ik dan'.

(Nederlandse vrouw, 53 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Van de vrouwen die niet bereid waren om zich in te schrijven bij UWV WERKbedrijf, zeiden de meesten dat dit kwam omdat ze door negatieve ervaringen in het verleden het vertrouwen in overheidsinstellingen waren kwijtgeraakt. Zo'n ervaring is bijvoorbeeld dat de inschrijving van het UWV WERKbedrijf veel tijd kost.

Het kost heel veel tijd rondom inschrijven en rondom afspraken maken. Dat denk ik: die zelfde tijd kan ik dan ook wel gebruiken om het zelf uit te zoeken.

(Nederlandse vrouw, 42 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Een andere ervaring is dat er beloftes worden gedaan, die vervolgens niet na worden gekomen.

Tienduizend keer krijg je beloftes en koeien met gouden horens en achteraf krijg je tien keer niks.

(Nederlandse vrouw, 37 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Bij de ondervraagde vrouwen leven er bovendien allerlei beelden van het UWV WERKbedrijf. Ze hebben het gevoel dat deze instelling *niet voor hen is*. Zo denken veel vrouwen bijvoorbeeld dat deze instelling alleen voor uitkeringsgerechtigden is. Interessant is daarnaast dat allochtonen nogal eens denken dat het UWV WERKbedrijf vooral een instelling is voor autochtonen waar allochtonen weinig aan hebben, terwijl veel autochtonen op hun beurt juist denken dat het UWV WERKbedrijf vooral voor de kansloze (allochtone) werkzoekende is.

Het CWI dat vind ik altijd zo, ja, dat klinkt stom, maar dat vind ik echt altijd zo voor werklozen die écht niks kunnen vinden. (...) Aan het CWI zou ik niet zo snel denken, want dan denk ik: 'Ik kan het wel zelf'.

(Nederlandse vrouw, 34 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Vijf vrouwen bleken voor geen enkel formeel kanaal open te staan. Zij zien arbeidsbemiddelingsorganisaties als 'laatste redmiddel'. Formele instanties

zouden vooral nuttig zijn als je écht geen werk kunt vinden, maar wel genoodzaakt bent om te werken. Als je werk wilt vinden dat bij je past en waar je plezier in hebt, dan kun je het beter zelf of via je netwerk zoeken - zo vinden de meeste ondervraagde vrouwen.

Kijk, een baan wordt bij uitzendbureaus vooral geselecteerd op het feit van welke functie heb je gehad en welk inkomen wil je. En niet op welk werk vind je goed of leuk.

(Nederlandse vrouw, 39 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Deze groep vrouwen lijkt vooral de eigen zoekkanalen boven die van de overheid te verkiezen, omdat ze het uitzendbureau of het UWV WERKbedrijf instellingen vinden voor mensen die *moeten* werken. Vrouwen hebben het gevoel dat ze hun autonomie verliezen als ze zich daar inschrijven.

Ik zou dat gewoon zelf doen en winkels binnengaan. Als ik weet wat ik wil gaan doen, dan ga ik gewoon m'n hengeltje uitgooien en dan kijk ik wat er op terugkomt. En tot die tijd ga ik een beetje kijken of er ergens een vacature op internet is, of ga ik eens rondbellen, weet je of die wat heeft, zoiets. Maar ik ga denk ik niet naar een uitzendbureau of het CWI.

(Nederlandse vrouw, 35 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Strategieën voor het uitbouwen van een kleine baan

Binnen de groep niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen interviewden we 18 vrouwen met een kleine baan van minder dan 12 uur per week. Sommige van hen zijn tijdens het interview ook expliciet ingegaan op de vraag hoe zij méér uren zouden kunnen werken. De meesten wilden dit bij hun huidige werkgever aankaarten. Enkele anderen gaan er vanuit dat ze een nieuwe baan moeten zoeken, omdat uitbreiding van uren niet mogelijk is in de huidige baan; zij noemen dezelfde kanalen als hierboven besproken.

Daadwerkelijk solliciteren

Het valt op dat het voornamelijk de oudere, hoger en laagopgeleide *autochtone* vrouwen zijn die daadwerkelijk hebben gesolliciteerd naar een baan.

Ja, ik ben twee jaar geleden actief geweest om te zoeken naar werk. Gewoon in de krant en om me heen gesolliciteerd, ik ben ook wel eens ergens op gesprek geweest en toen ver gekomen, maar toen uiteindelijk als tweede afgewezen.

(Nederlandse vrouw, 43 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Acht vrouwen, van wie zeven behoren tot het profiel oudere, laag- of hogeropgeleide autochtone vrouw, vertellen dat zij in het verleden (meermalen) succesvol hebben gesolliciteerd. Om diverse redenen zijn zij nooit aan de baan begonnen, of hebben zij slechts korte tijd gewerkt. Redenen om - na te zijn aangenomen - de baan niet te accepteren, zijn bijvoorbeeld dat de

vrouwen bij nader inzien terugschrokken voor een bepaald aspect van de baan. Voor de één was dat de reistijd naar het werk. Twee andere respondenten realiseerden zich dat zij een hoop vrijheid zouden moeten opgeven, bijvoorbeeld het zelf voor de kinderen zorgen.

Maar ja, toen dat dan de consequentie was, toen zat ik echt zo van: 'Ja maar dat wil ik helemaal niet, ik wil niet iets waar ik zo vast in zit'.

(Nederlandse vrouw, 52 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Bij één respondente ketste een baan in een meubelzaak alsnog af omdat zij eerlijk vertelde dat ze zwanger was. Een ander hoorde kort nadat ze was aangenomen dat haar kind ziek was, waardoor zij de baan afzegde.

Er zijn ook vrouwen die destijds wel zijn begonnen met werken, maar die hier na verloop van tijd weer mee zijn opgehouden. Drie van hen vonden de combinatie van zorgen voor een gezin en werken te zwaar. Een ander werkte in de kinderopvang en vond de wijze waarop met kinderen werd omgegaan niet prettig. Kortom, een succesvolle sollicitatie betekent niet dat herintreden altijd lukt of standhoudt.

Recent ingetreden vrouwen

Bij onze controlegroep, de recent ingetreden vrouwen, hebben we kunnen vragen naar de feitelijke zoektocht naar werk en de strategieën die uiteindelijk tot een baan hebben geleid.

Ongeveer een kwart van de recent ingetreden vrouwen is aan een (grotere) baan gekomen door te solliciteren. Het gaat hier voornamelijk om vrouwen met een midden of hoog opleidingsniveau. Nog eens een kwart, vooral midden- en hoogopgeleide jonge allochtone vrouwen, vonden *via via* een baan. Dit betekent bijvoorbeeld dat een zus of vriendin ze wees op vacatures of ze introduceerde bij een werkgever.

Mijn zus werkt daar waar ik nu werk, en ik had haar een keer gebeld of gesproken en toen had ik gevraagd: 'Hebben jullie vacatures of mensen nodig' en toen zei ze: 'Ja we hebben zeker mensen nodig, wil jij?' En toen heb ik ja gezegd en toen gaf ze me meteen het nummer. Twee dagen later moest ik komen voor een sollicitatiegesprek en ze hebben me meteen aangenomen, het ging echt supersnel.

(Marokkaanse herintreedster, 33 jaar, opleiding onbekend, thuiswonende kinderen).

Ik denk niet dat ze bij CWI vacatures hebben voor een kapper die specialist is in zwart haar. In onze wereld gaat dat niet zo. Het gaat allemaal via, via. Je moet goede connecties hebben, wil je bij de beste salon kunnen werken.

(Surinaamse herintreedster, 38 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Een klein kwart is aan de slag gekomen via een speciaal werktoeleidingsproject - al dan niet voor nuggers of allochtone vrouwen. Hier lijken vooral de

jonge midden- en hogeropgeleide allochtone vrouwen gebruik van te hebben gemaakt. Dit is niet verwonderlijk, omdat we actief respondenten hebben geworven via dergelijke projecten.

De overige recent ingetreden vrouwen zijn op allerlei manieren aan werk gekomen. Een aantal vond werk door ofwel een open sollicitatie te sturen, dan wel hun beschikbaarheid kenbaar te maken via een vacaturebank op internet. Een hogeropgeleide autochtone jonge vrouw kreeg van haar ouders een coach cadeau, via welke ze aan werk kwam. Twee vrouwen vonden werk via het uitzendbureau, waarvan er één doorstroomde naar een 'vaste' baan, en twee vrouwen zijn gevraagd voor hun huidige baan.

Maar aan het vinden van een baan ging ook bij deze vrouwen vaak een zoektocht vooraf, waarin zij verschillende hulpbronnen aanboorden. Bij de gebruikte hulpbronnen van recent ingetreden vrouwen zien we grotendeels hetzelfde patroon als bij de niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen. Het eigen netwerk en internet zijn de twee hulpbronnen die het vaakst worden genoemd.

Ik heb al mijn vrienden verteld dat ik werk nodig had of ze mij wilde helpen met het zoeken. Dat hebben ze ook gedaan godzijdank. Het gekke is dat de meeste van mijn vriendinnen een uitkering hebben. Maar zij kennen weer andere mensen die wel werken, en zo wordt dat eigenlijk op de Antillen gedaan, via via worden dingen geregeld. En daar ben ik blij om.

(Antilliaanse vrouw, 34 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Als het gaat om werk zoeken via internet, zijn de recent ingetreden vrouwen logischerwijs concreter. Zij kunnen precies vertellen welke websites, zoekmachines en vacaturebanken zij hebben geraadpleegd. Dit zijn de website van het UWV WERKbedrijf, Google, monsterboard.nl, volkskrantbanen.nl, meesterbaan.nl, docentenbank.nl, werkenbijdeoverheid.nl en vacaturebank.nl. Ondanks de voordelen van het zoeken naar vacatures via internet, vindt deze groep dat met het internet solliciteren minder persoonlijk is geworden. Door de vaak summiere informatie maakt dit het lastiger om vacatures te beoordelen.

Vroeger kon je ergens langs gaan 'kan ik hier werken?' En dan zeiden de mensen: 'Ja misschien wel, misschien niet'. Maar tegenwoordig, alles verloopt via internet. Het is heel onpersoonlijk en heel vaak als jij reageert op een vacature of je stelt een vraag erover krijg je ook geen reactie. (...) Je hebt totaal geen voorstelling van wie je voor je hebt, wat voor bedrijf het is en je gaat je ook heel erg ergeren aan de manier hoe de vacatures zeg maar samengevat worden.

(Nederlandse herintreedster, 44 jaar, middenopgeleid).

Iets minder dan een derde van de vrouwen heeft in de krant gekeken naar vacatures. Eenzelfde aantal heeft zich ingeschreven bij een uitzendbureau. Ongeveer een vijfde van de vrouwen maakte tijdens hun zoektocht gebruik van UWV WERKbedrijf. Zij noemen vooral de vacaturebank en de hulp die ze van een coach hebben ontvangen bij het zoeken naar geschikte vacatures.

De eerste de beste vacature waar ik via het UWV op had gesolliciteerd werd ik aangenomen.

(Marokkaanse herintreedster, 34 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Deze groep schakelt de formele hulpbronnen dus beduidend vaker in dan de niet-uitkeringsgerechtigde groep. Verder komen nog dezelfde strategieën voorbij als bij de niet-uitkeringsgerechtigde: binnenlopen bij bedrijven, vrijwilligerswerk doen en stage lopen.

Het was niet moeilijk om aan een baan te komen, maar dat heeft ermee te maken dat ik goede contacten heb opgebouwd met mensen als vrijwilliger bij de Partij van de Arbeid, die me aan een baan konden helpen. Solliciteren was een formaliteit, want het stond vast dat ik die baan zou krijgen.

(Antilliaanse herintreedster, 30 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

8.2 Kansen en belemmeringen bij het zoeken naar werk

Aan de niet-uitkeringsgerechtigden is gevraagd welke kansen en belemmeringen zij zien bij het (weer) gaan werken. Vijftien van de 82 vrouwen heeft te kennen gegeven helemaal geen plannen te hebben om (weer) aan de slag te gaan. Aan deze vrouwen hebben we gevraagd toch de volgende vraag te beantwoorden: *Als zij naar werk zouden zoeken, welke kansen en belemmeringen zouden zij dan zien voor zichzelf?*

Aan recent ingetreden hebben we gevraagd hoe het weer aan de slag gaan is verlopen. Was het lastig of niet, en hoe kwam dat?

In deze paragraaf bespreken we allereerst de visie van de niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen op hun kansen en belemmeringen bij het (weer) aan het werk gaan. Daarna komen de ervaringen van de recent ingetreden aan bod.

Gezins- en persoonlijke kenmerken die de zoektocht naar werk vergemakkelijken

Een eerste observatie bij de antwoorden van de niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen is dat zij veel meer en veel vaker belemmeringen hebben genoemd dan kansen. De kansen die de vrouwen noemden hebben te maken met gezinsomstandigheden of persoonlijke kenmerken.

Wat betreft de gezinskenmerken: het gaat dan voornamelijk om de leeftijd en zelfstandigheid van de kinderen. Een kans om weer aan de slag te gaan

ontstaat als de kinderen naar school toe gaan, of als ze oud genoeg zijn om voor zichzelf te zorgen. Het zijn dan ook hoofdzakelijk de jongere vrouwen die deze kans hebben genoemd.

Kansen die voortvloeien uit persoonlijk kenmerken van de vrouw zelf zijn bijvoorbeeld dat men flexibel is en bereid zich helemaal in te zetten.

Ja ik ben geduldig, ik neem sowieso mijn werk serieus, ik zal me altijd 100% inzetten voor me werk. Ja...ik durf ook echt dingen aan. Als ze met iets nieuws komen dan vind ik dat heel erg leuk om te doen. Ja, ik hou er wel van om nieuwe dingen te leren eigenlijk en dan pak ik dat op zich ook wel heel snel op. Ja, dus ik ben wel leergierig.

(Surinaamse vrouw met kleine baan, 32 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Enkele hogeropgeleide vrouwen denken dat hun goede opleiding, werkervaring en/of cv ze goede kansen zal bieden op de arbeidsmarkt. *Ik heb een goede cv en goede referenties. Dat is zeker het probleem niet.*

Maar ik heb natuurlijk jarenlang ook herintredende vrouwen begeleid en er kwamen dan vrouwen, die hadden dan tien jaar lang niet meer gedaan dan voor de kinderen zorgen en tennissen of wat dan ook. En ik weet dat me dat altijd erg irriteerde. Dus ik heb mezelf wel altijd, toen ik stopte met werken, voorgehouden dat ik veel vrijwilligerswerk wilde doen.

(Nederlandse vrouw, 42 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Twee respondenten vertellen dat ze bij hun werkgever destijds altijd terug zouden kunnen keren. Tot slot merkt een respondent op dat het gemakkelijk voor haar is om bij haar werkgever om uitbreiding van het aantal uren te vragen, omdat zij toch al (een beperkt aantal uren) werkt.

Gebrek aan relevante opleiding, diploma en recente werkervaring
De niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen hebben dus veel vaker en veel meer belemmeringen dan kansen genoemd. Vaakst genoemd, meestal door de oudere vrouwen, is het ontbreken van een relevante beroepsopleiding, diploma en/of recente werkervaring, hoewel ook de jongere, laagopgeleiden hiermee te kampen hebben.

Ik heb niets anders gedaan, alleen in een slagerij met mijn vader gewerkt als klein meisje, dus ja... voor de rest heb ik geen echte andere baan gehad. [...]. Niemand gaat me dan aannemen. Ook heb ik geen opleiding en ook niet de juiste ervaring.

(Marokkaanse vrouw, 48 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Interviewer: Zou je weer willen gaan werken?

Ja, ik ben steeds al aan het kijken en ik zit natuurlijk een beetje moeilijk, want ik heb geen papieren. Ik ben nu vrijwilliger in een bejaardentehuis, maar hetzelfde werk dat ik voor een salaris zou doen, zou ik een papiertje voor moeten hebben. En zo gaat het eigenlijk altijd. Ik heb tien jaar lang bij een Turks gezin vrijwilligerswerk gedaan, die hebben een gehandicapt kindje, dus begeleiding, verzorging, alles. Maar beroepsmatig zou ik het gewoon niet kunnen doen, daar heb je gewoon de papieren niet voor. Als vrijwilliger mag je het allemaal gewoon doen. Dat is allemaal waar je dan tegen aan loopt.

(Nederlandse vrouw, 53 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Voor de oudere vrouwen speelt nog een andere kwestie. Zij hebben wellicht wel een beroepsopleiding gevolgd in het verleden, maar deze is sterk verouderd en /of niet meer (h)erkend door werkgevers.

Mijn diploma's komen van heel ver. Ze moeten altijd achterhalen wat het nou was. Ja, omdat het niet meer, omdat het geen opleiding meer is.

(Nederlandse vrouw, 58 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Vrouwen uit meerdere profielen merken op dat het volgen van een opleiding geld kost, en dat zij dit zelf niet kunnen of willen betalen. Tenslotte is het niet zeker of het volgen van een opleiding het gewenste effect sorteert, te weten het vinden van een goede baan.

Nou ja, waar ik ook al aan zat te denken, maar weer eens te kijken van kan ik een opleiding gaan doen, kan ik bijscholen? Want je kunt natuurlijk wel een opleiding gaan doen en daar heel veel geld in stoppen, maar je moet vervolgens wel aan het werk kunnen.

(Nederlandse vrouw, 53 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Te oud

Ook leeftijd is vaak genoemd als belemmering bij het realiseren van een wens om (weer) te gaan werken.

Ik heb gesolliciteerd en dan zeggen ze tegen mij van luister: je bent te oud voor dit werk, maar we hebben nog een werk, je kan gaan schoonmaken. Dan denk ik: 'Ja dag!' Dat motiveert mij niet als mensen dat zo tegen mij zeggen.

(Surinaamse vrouw met kleine baan, 55 jaar, hoogopgeleid).

Niet alleen de leeftijd, maar de combinatie van een bepaalde leeftijd met andere belemmerende factoren, maakt dat sommige vrouwen hun eigen perspectieven op werk negatief inschatten.

Ondanks mijn leeftijd wil ik toch nog een diploma halen. Of het me zal helpen bij het vinden van een betere baan weet ik niet. Maar toch wil ik het heel graag. Vanwege mijn leeftijd weet ik niet of ik daarmee wat bereik. Als een werkgever moet kiezen tussen mij en een jonger iemand, dan zullen ze sneller een jonger iemand aannemen. Wat als je gaat solliciteren vragen ze altijd naar iemand tussen 25 en 45 jaar of zo.

(Antilliaanse vrouw, 55 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Niet verbazingwekkend noemden vooral de oudere vrouwen leeftijd als een belemmering. Maar ook jonge laagopgeleide vrouwen zien dat als obstakel. Vermoedelijk komt dit doordat zij dezelfde werkvijver vissen als scholieren en studenten, die door hun leeftijd goedkoper zijn voor werkgevers.

De leeftijd bepaalt ook. Ik zie ook meer van die jongeren beneden de 20 jaar en dan zijn er ook nog studenten. Die zijn goedkoper, ik ben duurder.

(Surinaamse vrouw, 32 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Ze zullen eerder een 19- of 20-jarige aannemen dan een 34 jarige, zoals ik.

(Turkse vrouw, 36 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Niet flexibel

Een belemmering die juist de jongere (autochtone) vrouwen weer vaker noemen, is de eigen inflexibiliteit - meestal vanwege het hebben van een gezin en zorgtaken.

Werken tijdens schooltijden is lastig voor collega's. Want je gaat om drie uur opeens weg. Dan moet je collega het overnemen en dat is gewoon heel irritant.

(Nederlandse vrouw, 37 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Ik wil alleen werken wanneer de kinderen op school zitten. Dat was ook het probleem bij mijn vorige werkgever. Ze stuurden me naar een ver adres. Ik haalde dat niet met de schooltijden van de kinderen. Die waren al om 3 uur uit. Waar moeten ze blijven als ik te laat thuiskom?

(Turkse vrouw, 32 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Hier lijkt ook mee te spelen dat de verwachte opbrengsten van werk niet opwegen tegen het opgeven van de vrijheid die niet- werken met zich meebrengt.

Ik denk dat je met banen algauw komt met werktijden dat je tot vijf uur of zes uur moet werken. En dat snap ik ook, dat vind ik ook vrij logisch. Maar ja, daar zou ik al helemaal geen zin in hebben.

(Nederlandse vrouw, 52 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Inflexibiliteit op de arbeidsmarkt kan ook te maken hebben met de eigen levensovertuiging. Drie allochtone vrouwen menen dat zij vanwege het praktiseren van het geloof minder kans hebben op het krijgen van een baan hebben, bijvoorbeeld doordat zij aan bepaalde activiteiten niet mee willen doen, of omdat ze een hoofddoek dragen.

Ik heb een aantal dingen die ik niet mag doen van mijn geloof, zoals een hand geven aan een man. Hier in Nederland als je gaat solliciteren is het de normaalste zaak dat een man je een hand geeft. Dus dat is een belemmering voor mij. Dan kan het een reden zijn dat ik niet aangenomen wordt. Of om hoe ik eruit zie. Ik ben helemaal gesluiert. Tegenwoordig in deze tijd hebben moslims daar wel problemen mee. Ze gaan geen gesluierte vrouw achter de balie zetten. Het is geen goed visitekaartje voor hun. Dus ik denk dat het qua mijn geloof wel botst.

I: En dat botsen met geloof, hoe zwaar weegt dat?

Ja geloof staat op nummer 1, dus als ik zou moeten solliciteren, dus als ze zeggen je moet je hoofddoek afdoen of een man een hand geven, dan is de keuze voor mij snel gemaakt. Dan zou ik het niet doen.

(Marokkaanse vrouw, 31 jaar, middenopgeleid).

Onvoldoende kennis van de Nederlandse taal

De allochtone respondenten noemen ook de beheersing van de Nederlandse taal als belemmering bij het (weer) aan de slag gaan. Het gaat daarbij zeker niet alleen om laagopgeleiden: ook vrouwen met een beroepsopleiding hebben hiermee te maken. Het gaat dan om vrouwen die op latere leeftijd naar Nederland gekomen zijn.

Maar mijn Nederlands is niet voldoende, ondanks dat ik een NT2 examen achter te rug heb. Dit komt gewoon doordat ik al heel lang thuis zit en ik de praktijkervaring dus mis.

(Turkse vrouw, 30 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Ik wou dat ik de kans had gekregen om verder te leren. Ik wou dat ik de kans had gekregen om bij een bank te werken of ergens anders. Ik kan een beetje Nederlands praten, maar als ik ergens ben en ik kan de mensen niet begrijpen, dan doet dat veel pijn bij mij. Ik wil het graag goed doen. Daarom kan ik niet op een hoger niveau werken. Ik moet nu schoonmaakwerk gaan doen, en andere soorten werk. Als je de taal niet spreekt, krijg je geen kans op een mooie baan.

(Marokkaanse vrouw, 53 jaar, middenopgeleid).

Overigens noemt ook een laagopgeleide oudere autochtone vrouw taal als belemmerende factor. Zij vertelt dat haar dialect haar belemmert bij het vinden van een baan.

Overige belemmeringen: gezondheid, opvang, discriminatie en onzekerheid
Een gebrekkige gezondheid is een belemmerende factor die vrouwen van alle profielen een aantal keren vermelden. Voor de jongere vrouwen werkt de angst om de opvang van de kinderen niet rond te krijgen soms belemmerend. Allochtone vrouwen noemen een enkele keer discriminatie. Een van de respondenten merkt hierbij overigens op dat dit aspect twee kanten heeft: discriminatie is een belemmering, maar de *angst voor discriminatie* belemmert de vrouw zelf ook bij het zoeken.

I: Heeft u het gevoel dat u niet aangenomen zal worden door uw hoofddoek?
Nou, het heeft twee kanten. Een werkgever zal mij niet zo snel aannemen door mijn hoofddoek. En aan de andere kant heb ik zelf de indruk dat ik niet overal zal kunnen werken door mijn hoofddoek. Misschien is dit wel een onterechte angst. Ik geloof eigenlijk in mijn kwaliteiten en mijn persoonlijkheid. Maar ik heb het gevoel dat ik niet overal aangenomen zal worden door mijn hoofddoek en leefstijl. Misschien heb ik het fout... Dit hoor ik van vele vriendinnen die ook een hoofddoek dragen.

(Turkse vrouw, 40 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Er zijn ook vrouwen die het een belemmering vinden dat ze niet goed weten hoe zij naar werk moeten zoeken. En een vrouw vertelt dat het feit dat zij er lang uit is geweest, haar onzeker maakt. Zit er wel een werkgever op haar te wachten?

Wat ik nog wel wilde opmerken is dat de drempel wel heel groot is om na tien, elf jaar weer aan het werk te gaan. Dat ik het moeilijk vind om bij wijze van spreken mezelf weer te verkopen in de arbeidsmarkt. Dat is een hoge drempel waar je overheen moet. [...]. Heel spannend, heel eng eigenlijk.

Interviewer: Ja. En waar ben je dan bang voor?

Ja, afwijzingen natuurlijk. Zo van nou je hebt al tien jaar thuis gezeten, je kan niks meer. Dat, ja, daar ben ik wel bang voor.

(Nederlandse vrouw, 45 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Tot slot zijn sommige belemmerende factoren slechts een of enkele malen genoemd: het combineren met zorgtaken is lastig, de huidige werkgever kan of wil geen groter dienstverband geven, de economische malaise in het algemeen, en de inkomensval: als de vrouw gaat werken, vervalt het recht op inkomensaanvullende subsidies.

Een kwart van de recent ingetreden vonden het niet moeilijk om werk te vinden

Aan recent ingetreden hebben we gevraagd hoe het weer aan de slag gaan is verlopen. Was het lastig of niet, en hoe kwam dat? Ongeveer een kwart van de vrouwen, voornamelijk jong en hoger opgeleid vond het niet moeilijk om

(weer) aan een baan te komen. De redenen hiervoor zijn divers. Het vaakst gehoord is dat de vrouw er niet lang uit is geweest.

Ik ben er niet lang uitgeweest. Ik heb geen gat in mijn cv, maar een gaatje.
(Nederlandse herintreedster, 39 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Maar ook het up to date houden van het cv (met vrijwilligerswerk) en het je flexibel opstellen en weinig eisen stellen, zijn genoemd.

I: Vond je het lastig om weer werk te vinden?
Nee, ik bedoel, als je met alles genoeg neemt, niet. Nee. Als je gewoon zegt 'ik begin ergens'. Er is genoeg werk. Het hangt er gewoon af wat voor eisen je stelt.
(Nederlandse herintreedster, 49 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Een respondente vertelt hoe haar zelfvertrouwen en vasthoudendheid haar een baan bezorgden:

I: Ja. Kun jij vertellen hoe het zoeken naar een baan verlopen is?
Nou, eigenlijk heel makkelijk. Ik heb goede getuigschriften liggen. Maar ja, goed, ik ben gewoon gaan kijken van wat er op internet, wat voor banen er waren in de gezondheidszorg. Ik ben niet raak gaan solliciteren van 'nou, dat lijkt me wel leuk'. Toen ben ik bij de eerste afgewezen, dat was in het verzorgingshuis waar ik toentertijd ben gestopt. En toen kreeg ik daar te horen: 'Ja, maar je bent er al twintig jaar uit'. Dan moet je eerst een herintredingcursus doen, en kom dan weer maar eens terug. Dus eigenlijk baalde ik daar een beetje van. Ik had gedacht dat mijn schrijven met open armen ontvangen werd. Toen zag ik nog een advertentie, met de tekst van: 'We hebben je nodig, je contract ligt al klaar'. Toen ben ik achter de computer gaan zitten, en ik heb er een e-mail uitgegoot: 'Nou, hier ben ik. Ik heb die opleiding, ik kan zoveel uren werken, ik heb een fiets, en ik heb een auto voor de deur, en ik kan morgen beginnen'. Nou, toen werd ik tot mijn verbazing gelijk gebeld. En nou ja, toen heb ik nog wel een herintredingcursus gedaan, op kosten van die thuiszorgorganisatie. En sindsdien ben ik aan de bak.
(Nederlandse herintreedster, 53 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Ervaren belemmeringen in de zoektocht naar werk

Driekwart van de recent ingetreden en vond het lastig om weer aan het werk te komen, meestal vanwege, waarschijnlijk, de leeftijd van oudere respondenten.

Je komt bij een uitzendbureau en daar staat allemaal cateringwerk op het raam, en dan ga je naar binnen, en dan zeg je: 'Ik wil graag' en dan zeggen ze: 'We hebben niets'. Nou, en dan denk je: 'Oké, waarom heb je dan niets'? Nou, dan is er gewoon niets. En dan denk je dat het wel de leeftijd zal zijn.

I: En dat werd niet uitgesproken of zo? Nee, niet uitgesproken [...] Ja, dat is heel frustrerend. Want je voelt je dan echt nou ja, een beetje afgeserveerd, zeg maar. Je bent te oud. En dan zeg ik: 'Je staat in de bloei van je leven, je hebt geen kind meer thuis. Je bent zo flexibel als het maar zijn kan'. En je wil heel graag, maar daar wordt niet naar gekeken.

(Nederlandse herintreedster, 53 jaar, laagopgeleid).

Een gebrek aan (recente) werkervaring, relevante opleiding of een verouderde opleiding speelde ook een aantal vrouwen parten.

Het hangt natuurlijk ook van de markt af. Als er heel veel aanbod is, ja, dan val je eigenlijk al meteen af, want je hebt geen recente werkervaring, dan ga je meteen aan de kant. Dus vandaar dat het uitzendbureau de beste stap was om weer te gaan werken.

(Nederlandse herintreedster, 49 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Het maakt me heel kwaad dat alleen naar opleiding wordt gekeken en niet naar mijn 16 jaar werkervaring. Want weet je, ik denk dat ik heel veel capaciteiten heb en heel veel mogelijkheden en eh... en daar wordt niet gebruik van gemaakt.

(Nederlandse herintreedster, 44 jaar, middenopgeleid).

Een respondente merkt op dat zij heel graag hulp had gekregen bij het zoeken naar werk. Ze vindt het jammer dat zij - gegeven haar status als niet-uitkeringsgerechtigde - daarvoor niet in aanmerking komt.

Er zijn genoeg re-integratietrajecten maar daar kom je niet voor in aanmerking omdat je dus geen uitkering hebt. Soms kan je dat steuntje in de rug wel gebruiken.

(Marokkaanse herintreedster, 30 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Meer in het algemeen valt op dat de recent ingetreden vrouwen veel meer reflecteren op hun eigen rol. Ze denken vermoedelijk na over de belemmeringen bij het zoeken naar werk doordat zij hier in de praktijk tegenaan zijn gelopen. Meer dan de niet-uitkeringsgerechtigden herkennen zij dat zij om weer aan het werk te komen, zelf ook soms iets moeten overwinnen.

I: Waar lag dat aan dat het moeilijk was om werk te vinden?

Een gebrek aan ervaring. En ook aan jezelf, je maakt eigenlijk problemen die er niet zijn. Ik vroeg me af hoe dat zou gaan met de kinderen. Zo werd mijn dochter bijvoorbeeld ziek de vrijdag voordat ik zou beginnen. Dus ik begon me al zorgen te maken: 'Maandag moet ik voor het eerst werken, hoe moet dat dan als mijn dochter ziek is?' Toen zei mijn man: 'Dan blijf ik toch gewoon thuis, dan hoeft jij je niet de eerste dag af te melden omdat je dochter ziek is'. Zo kan het ook natuurlijk, dus eigenlijk was er helemaal geen probleem. En uiteindelijk was ze zondag gewoon weer beter. Dus ik begon me eigenlijk zorgen te maken om niks.

(Nederlandse herintreedster, 41 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Ook uit onderstaand citaat blijkt dat weer gaan werken betekent dat je uit je comfortzone wordt gehaald.

Ik denk zelf dat het meest frustrerend was dat ik eigenlijk niet wist wat ik wilde. Je heb geen ervaring in werken. Je weet niet wat je kwaliteiten zijn. Je weet eigenlijk ook niet wat het inhoudt om werk te hebben. Het is een groot eng gebeuren. Je wordt uit je vertrouwde wereld gehaald, en je moet zien te overleven in een nieuwe wereld. Je bent bang voor het onbekende, je bent dat je zal falen. Dat soort dingen speelt dan in je achterhoofd.

(Antilliaanse herintreedster, 34 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen)

Tot slot, de recent ingetreden vrouwen kunnen ook overdenken wat het overwinnen van onzekerheden en tekortkomingen ze heeft gebracht.

Ik had natuurlijk problemen met de taal. Ik had geen diploma's. Als ik ergens naartoe ging, kon ik mijn problemen niet duidelijk maken. Dat heeft me altijd erg gefrustreerd. Ik heb daarom veel gebuild. Maar toen ik een baan had... en ik naar taalcursussen ging en de taal leerde... en mezelf op die manier verder ontwikkelde... toen zijn die twijfels en angsten verdwenen. Ik heb mezelf... ook al was ik er laat mee... toch heb ik mezelf verder ontwikkeld. En daar ben ik erg blij mee. Ik ben best trots op mezelf. Het geeft me rust dat ik mijn eigen zaakjes kan regelen zonder afhankelijk te zijn van bijvoorbeeld een tolk.

(Turkse herintreedster, 46 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

8.3 *De rol van naasten*

Belangrijke beslissingen in het leven, zoals de beslissing om te gaan werken of niet, neem je meestal niet alleen. De mening en ondersteuning van familieleden en vrienden zijn voor veel mensen van grote invloed. Daarom waren we benieuwd of de niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen het thema 'werken in de toekomst' wel eens ter sprake brachten bij hun naasten en wat hun reactie daar vervolgens op was. Hiertoe hebben we de vrouwen de volgende vraag gesteld: *Praat u met uw naasten (partner, kinderen, (schoon)familie) over werken in de toekomst en hoe kijken zij hier tegenaan?*

Eerst gaan we in op de vraag of werken een onderwerp van gesprek is en zo ja, met wie de vrouwen dit gesprek dan voeren. Vervolgens kijken we naar de inhoud van de gesprekken. Staan de familieleden en/of vrienden positief tegenover het idee dat de respondent weer zou gaan werken? En waarom wel of niet?

Werken als onderwerp van gesprek

Het blijkt dat bijna alle vrouwen wel eens met hun naasten praten over werken in de toekomst. Alleen onder de groep oudere, hogeropgeleide

autochtone vrouwen blijkt de helft dit niet te doen. Voor deze vrouwen is werken wellicht een gepasseerd station. Ze zijn er niet mee bezig en vinden het daarom ook geen onderwerp van gesprek.

Nee ik praat nooit met mijn man of kinderen over werken in de toekomst. Dat is ook niet nodig. Ik hoef niet te werken, dat heeft mijn man ook nooit gezegd.

(Nederlandse vrouw, 54 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

De partner is in bijna alle gevallen de belangrijkste gesprekspartner. Ook met familieleden wordt over werkwensen gesproken. Voor de jongere respondenten zijn dit vaak de ouders en dan meestal de moeder en bij de oudere respondenten zijn dit vooral de kinderen. In veel mindere mate zijn schoonfamilie of vrienden een gesprekspartner. Slechts enkele respondenten noemen ook de burens. Daarnaast wordt een begrip als *omgeving of naasten* niet altijd gedefinieerd.

Hoe concreter de plannen zijn om in de toekomst weer te gaan werken, hoe meer erover gepraat wordt, met meer verschillende mensen - ook met mensen buiten het eigen gezin.

Partner: werken geen probleem als huishouden en gezin goed blijven draaien. De partner blijkt dus de belangrijkste gesprekspartner te zijn voor het onderwerp 'werken in de toekomst'. Maar hoe staan de partners van deze vrouwen in het algemeen tegenover werken? Slechts drie vrouwen geven aan dat hun partner heeft uitgesproken dat hij liever heeft dat ze thuis blijft.

Mijn man heeft altijd zoiets gehad van: mijn vrouw hoeft niet te werken, ik ben de man en ik zorg financieel voor het gezin. Hij vond het dus nooit goed dat ik zou werken (...). Vroeger hebben we er ook ruzie over gehad. Hij had er uiteindelijk wel mee ingestemd toen ik ging werken vroeger, maar van binnen had hij het eigenlijk liever niet gewild.

(Marokkaanse vrouw, 43 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Dit betekent niet dat de andere partners louter positief staan tegenover eventuele werkwensen van de vrouw. Slechts een vijfde van de mannen stimuleert vrouwen actief om te werken. De grote overgebleven groep mannen vindt - volgens de vrouwen zelf - dat het hun vrouw of vriendin vrij staat om te gaan werken, maar dat dit niet per se zou hoeven. Ze vinden het eigenlijk wel prettig dat hun vrouw voor het huishouden zorgt.

Mijn man heeft altijd zoiets van 'als jij morgen weer wilt gaan werken, dan ga je morgen maar werken'. Maar hij vindt het persoonlijk ook heel fijn dat ik thuis ben, omdat hij nu nergens naar om hoeft te kijken. Als hij nu opbelt van 'ik moet morgen naar Italië', ja, dan is het goed. Ik regel het wel en hij kan gaan en staan waar hij wil.

(Nederlandse vrouw, 35 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Volgens de respondenten vinden hun partner het een voorwaarde dat het huishouden goed blijft draaien en de baan van de vrouw geen extra stress oplevert voor het gezin. Indirect houden de mannen de vrouwen hiervoor verantwoordelijk.

Andere familieleden over werk

Naaste familieleden, zoals de ouders, kinderen en zussen en broers staan overwegend positief tegenover een toekomstige baan voor de respondenten. Ze vinden het de eigen keuze van de vrouw en zien de positieve effecten van werk, zoals meer zelfstandigheid en meer financiële armslag. Bij de familieleden zijn de moeders het meest kritisch. Enkele van hen hebben uitgesproken dat zij hun kind liever thuis zien blijven voor haar kinderen, terwijl andere moeders hun dochters juist pushen om te gaan werken terwijl ze dat zelf helemaal niet willen.

Een enkele keer hebben de kinderen bedenkingen bij het werk van moeder. Ze stellen het erg op prijs dat hun moeder thuis beschikbaar is.

Wanneer ik mijn kinderen vertel dat ik ga werken dan willen ze dat eigenlijk niet. Ze vragen dan 'wie gaat onze boterhammen klaarmaken? Moeten we dan alleen thuis blijven?'

(Turkse vrouw, 36 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Waar het de schoonfamilie betreft, staan de schoonmoeders van de allochtone nuggers overwegend minder positief tegenover werk van hun schoondochter, dan de schoonmoeders van de autochtone nuggers.

Vrienden en kennissen

Als de vrouwen met vrienden over werk te praten, stimuleren die het zoeken naar een baan. Sommige vrienden gaan zelfs zover dat ze een zekere druk uitoefenen op de respondent. Ze vinden het *raar* dat ze haar talenten en opleiding niet benut in betaald werk.

Waar vrouwen over *hun omgeving* in het algemeen praten zien we dat bij slechts enkelen - allen allochtone nuggers - de omgeving het niet echt zou waarderen als ze zouden gaan werken.

Volgens mij wordt een werkende Turkse vrouw positief en negatief beoordeeld door de Turkse gemeenschap. De omgeving kan het zo zien dat het goed is dat een vrouw zelfstandig is en haar eigen geld verdient. Maar aan de andere kant ziet de omgeving het zo dat de vrouw dan geen aandacht schenkt aan de nodige taken in huis. Volgens hen moet een vrouw eerst aan de plichten in het huishouden denken. Daarna mag ze aandacht schenken aan de plichten buitenshuis.

(Turkse vrouw, 42 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Ik heb in de thuiszorg gewerkt zonder dat andere mensen erachter kwamen, want heel veel accepteren het niet dat vrouwen werken.

(Marokkaanse vrouw, 48 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

8.4 Voorwaarden om (weer) (meer) aan het werk te gaan

Aan de niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen hebben we gevraagd wat voor hen belangrijke voorwaarden zouden zijn om (weer) te gaan werken, of om meer uren te gaan werken in de toekomst. Als bleek dat de geïnterviewden het lastig vonden om voorwaarden te noemen, hebben we gevraagd de volgende zin af te maken: 'Ik zou (weer) gaan werken als...'.

Parttime werken vanzelfsprekend

De verreweg vaakst genoemde voorwaarde is dat het werk parttime kan worden uitgevoerd en onder schooltijd van de (kleine) kinderen dient plaats te vinden.. Slechts twee respondenten (beide jonge, hogeropgeleide allochtone vrouwen) vertellen expliciet dat zij fulltime willen werken.

Mijn werktijden zijn in mijn geval heel erg belangrijk. Ik wil toch echt van 9.00-13.00 kunnen werken of 14.00, dat ik in ieder geval een uur de tijd heb om weer op tijd op school te zijn. Ik wil geen opvang. Ik wil niet dat mijn kinderen bij de opvang terecht komen, dus dat is het belangrijkste.

(Antilliaanse vrouw, 36 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Bij de vrouwen met jonge(re) kinderen is het parttime werken vaak nauw verbonden met de wens om de kinderen zelf naar school te brengen en van school te kunnen halen. Sommigen merken op dat hierdoor ook werken tijdens schoolvakanties niet mogelijk of lastig te organiseren zal zijn. Voor hen is werk buiten schooltijden een echte *deal breaker*, terwijl anderen benadrukken dat er *als de opvang goed geregeld is* wel mogelijkheden zijn om buiten schooltijden te werken. Voor moeders met tieners speelt de kwestie van het zelf naar school brengen en ophalen weliswaar niet, maar sommigen hechten toch aan de schooltijden als ideale tijden om betaalde arbeid te verrichten. Deze moeders willen thuis zijn als de kinderen van school komen met het spreekwoordelijke kopje thee en biscuitje.

Werk moet concurreren met andere bezigheden

Maar ook bij - vooral - de vrouwen die niet meer in de kleine kinderen zitten, moet betaalde arbeid concurreren met andere zaken, zoals het huishouden, de ervaren (gebrekkige gezondheid), *tijd voor jezelf* en het verlenen van mantelzorg of vrijwilligerswerk. Overigens uitsluitend autochtone vrouwen het verlenen van mantelzorg of vrijwilligerswerk.

Wat betreft het parttime willen werken, merken we nog op dat de diversiteit in de grootte van het gewenste dienstverband heel groot is. Waar parttime voor de een betekent dat zij vier dagen wil werken - met een dag voor mezelf - kan in andere gevallen meer dan drie uur per dag al te veel zijn. Een middenopgeleide 49-jarige autochtone vrouw solliciteerde bijvoorbeeld meermalen succesvol naar een baan, maar het liep uiteindelijk stuk op het feit dat zij 20 uur moest werken, meer dan zij in gedachten had. Er zijn ook - meest allochtone - vrouwen die maar een zeer beperkt aantal uren zouden willen werken, bijvoorbeeld 8 of 10 uur per week. Bijvoorbeeld door schoonmaakwerk (elke avond twee uurtjes), of door het PGB van een familielid aan te wenden om hulp in de huishouding door de respondent te financieren.

Opvang goed geregeld

Toekomstig werk moet dus meestal parttime uitgevoerd kunnen worden volgens de respondenten. Maar voor andere moeders van (jonge) kinderen is het een randvoorwaarde *dat de opvang goed geregeld is*. Dit geldt voor moeders met jonge(re) kinderen van autochtone en allochtone komaf en met allerlei opleidingsniveaus. Wat het betekent dat de opvang goed geregeld is, is divers. Soms zou de partner minder moeten gaan werken om de kinderen op te kunnen vangen, of kunnen (schoon)ouders (extra) inspringen. Of moet de buitenschoolse opvang beschikbaar en betaalbaar zijn. Het merendeel van de respondenten met kleine kinderen is eensgezind: de opvang van kleintjes laat je niet snel over aan een ander, zeker niet aan de dagopvang.

Ik wacht tot ze echt wat ouder zijn, het liefst schoolgaand inderdaad, zodat ik dan verder kan gaan kijken, uren uitbreiden. De taakverdeling in het huishouden, zou hetzelfde blijven. De kinderen zouden dan gebruik maken van de BSO. Dat is in orde, want ze hebben dan minder zorg nodig.

(Surinaamse vrouw met werk, 33 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Werk dichtbij huis en een flexibele werkgever

Er zijn nog andere 'organisatorische' randvoorwaarden, die overigens veel minder zijn genoemd dat het parttime kunnen werken. Het werk moet *dichtbij huis* zijn en weinig reistijd met zich meebrengen (twaalfmaal genoemd), meestal door jonge autochtone en allochtone hogeropgeleide respondenten.

Ja, een baan moet dicht bij huis zijn, vind ik eigenlijk. Ik wil niet te ver reizen. Dat wil ik sowieso liever niet voor een baan moet ik eerlijk zeggen, daar ben ik veel te lui voor. Vroeger nooit hoor, dat vond ik nooit erg. Maar goed, dan heb je ook alleen jezelf om aan te denken. Nu vind ik wel dat één van ons echt in de buurt moet zijn, waar ze ook zitten.

(Nederlandse vrouw, 34 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Ook oudere laagopgeleide autochtone vrouwen noemen overigens deze randvoorwaarde betrekkelijk vaak. Zij vermoeden dat te veel reistijd in een ongunstige verhouding staat ten opzichte van wat zij denken te winnen met het verrichten van betaalde arbeid.

Het vervoer is een probleem. Ik heb geen rijbewijs en het ov vind ik verschrikkelijk. Het werk zou dus op de fiets bereikbaar moeten zijn. Ik zou een werkgever zoeken waar ik mijn flexibiliteit kan behouden, tenzij het om financiële redenen echt niet anders kan. Desnoods zou ik ook met het OV gaan, maar dan moet de nood wel echt aan de man zijn.

(Nederlandse vrouw met kleine baan, 56 jaar, laagopgeleid).

Vrouwen vanuit alle profielen hebben de voorgaande voorwaarden genoemd voor het (weer) aan het werk gaan. Het zelf kunnen indelen van de te werken uren, maar ook het niet hoeven te 'draaien' van onregelmatige uren of avond- en nachtdiensten vallen hieronder. Ook hier is de betekenis van flexibiliteit verschillend. Voor sommigen betekent het broodnodige plooibaarheid, omdat andere gebieden van het leven weinig plooibaar zijn, bijvoorbeeld het zorgen voor een gezin met jonge kinderen. In onderstaand voorbeeld zou de respondente alleen werk aanvaarden als dat de maximale bewegingsvrijheid die ze in het dagelijks leven geniet, niet in de weg staat. Deze maximale flexibiliteit is - zo merken sommigen op - eigenlijk in een betaalde functie niet goed te vinden.

Ja. Nou ja, ik zou dan gaan werken als ik de uren kan uitkiezen, dus dat zou betekenen 's morgens. En wat ik toch ook wel heel vervelend vind is dat, zoals in vakanties, dat R. vrij makkelijk vrij kan nemen omdat het gewoon dan op zijn werk niet zo druk is, en dan moet ik werken. En dat zou ik toch wel heel erg vinden. Want kijk, nu sms't hij van, ik ben thuis hoor vanmiddag, de zon schijnt. Kijk, we pakken de fiets en we gaan lekker fietsen, we gaan ergens op een terrasje zitten. Ja, wij zijn echt wel mensen geworden van het genieten.

(Nederlandse vrouw, 52 jaar, laagopgeleid, thuiswonend kind).

Ja, ik vind het heerlijk om zelf mijn eigen tijd in te delen. Om te bepalen hoeveel uren ik per week ergens aan bezig ben met vrijwilligerswerk, vind ik heel fijn, dat ik zelf die keuze kan maken en dat ik, wanneer ik eens een keer niet kan, kan zeggen van, sorry, jongens, maar ik kom vandaag niet.

(Nederlandse vrouw, 55 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Overige organisatorische voorwaarden

Viermaal genoemd is een werkgever die begrip heeft voor omstandigheden - bijvoorbeeld voor de zorgtaken thuis, of gezondheidsproblemen - en die hiermee flexibel om kan gaan.

Ja dat mijn baas ook een beetje begrip heeft. Bijvoorbeeld sommige filiaalmanagers hebben geen begrip voor bepaalde dingen. Dat er ook een beetje water bij de wijn wordt gedaan. Dat zou ik wel willen, niet van o ja jij hebt een 24 uur-contract, wanneer we je nodig hebben dan roosteren we je in. Nee, dat niet. Als je kinderen hebt dan kan je niet zo flexibel zijn, want je hebt ook andere prioriteiten.
(Surinaamse vrouw, 31 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Ook het idee om zelf te gaan ondernemen (viermaal), of zichzelf als zzp'er te verhuren (eenmaal) en de wens om thuiswerk te verrichten (driemaal) lijken vooral ingegeven door de wens om flexibel met de werktijd te kunnen omgaan en een inflexibele werkgever te omzeilen.

Ik denk er de laatste tijden aan dat ik in plaats van werk te zoeken liever een eigen zaak kan beginnen. Want ik weet dat er weinig mensen zijn die mij werk kunnen geven. Werk vinden is heel moeilijk en hiernaast werk je onder verantwoordelijkheid van anderen. Als ik mijn eigen werk heb kan ik zelf weten wanneer ik het open en sluit, niemand bemoeit zich er dan mee.

I: Wat voor soort zaak zou u willen openen?

Ik heb hier vaak over nagedacht, over wat ik zou kunnen openen en omdat ik nog geen keuze heb kunnen maken, kan ik nog geen stappen ondernemen.

(Turkse vrouw, 36 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen)

Een respondente, een jonge, laagopgeleide allochtone vrouw, wil juist graag *vastigheid*. Hiermee bedoelt ze dat ze niet graag voor uitzendbureaus schoonmaakwerk verricht, omdat ze dan van hot naar haar wordt gestuurd. Zij wil liever een vast dienstverband bij een werkgever.

Opvallend genoeg noemden slechts twee respondenten - beide oudere hogeropgeleide autochtone vrouwen - *een goed salaris* als randvoorwaarde bij het (weer) aan het werk gaan. Hier lijkt niet zozeer de absolute hoogte van het salaris aan de orde, als wel de verhouding tussen het opgeven van de flexibiliteit bij niet-werken en de geldelijke opbrengsten.

Ik zal dus niet zo snel als - hiernaast zit het AC-restaurant -, ik zal niet zo snel daar in de bediening gaan werken, als ik te weinig verdien in verhouding tot wat het moet kosten om in het gezin het op een rijtje, op orde te krijgen.

(Nederlandse vrouw, 42 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Passend werk

Naast al deze organisatorische randvoorwaarden hebben de respondenten ook voorwaarden geformuleerd die met de aard, of de inhoud van het werk te maken hebben. Een kleine minderheid van de respondenten (10, waarvan 5 oudere hogeropgeleide autochtone vrouwen) heeft expliciet als voorwaarde dat toekomstig werk zou moeten passen bij de eerder opgedane werkervaring

en/of opleiding. Deze vrouwen willen terugkeren in het 'oude' werkveld of bij een soortgelijke werkgever.

Het hoeft geen geweldige baan te zijn, maar toch wel een beetje op niveau. Niet al dat schoonmaakwerk wat ze je geven als je ouder bent en allochtoon werk. Ja toch.
(Surinaamse vrouw met werk, 55 jaar, hoogopgeleid).

Daarnaast hebben veel vrouwen(vaker jonger dan ouder) - uit alle profielen - specifieke banen, werkvelden of functies genoemd waarin zij zouden willen werken.

Geen stress

Een groot deel van de, met name oudere, vrouwen wil echter vooral *een leuke baan*, hoewel waarbij zij niet (kunnen) aangeven hoe deze eruit moet zien. Dit laat treffend zien dat deze vrouwen betaald werk zien als een mogelijke aanvulling - *iets leuks voor erbij* - op een leefstijl die ze goed bevalt. Verder is een *leuke* baan ook het antwoord van een aantal (jongere) vrouwen die zich nog niet echt lijken te oriënteren op (een terugkeer naar) de arbeidsmarkt.

Zoals de situatie nu is, dan moet het wel een héle leuke functie zijn wil ik nu iets aan de huidige situatie veranderen.
(Nederlandse vrouw, 37 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Ik zou het eigenlijk niet weten. Het mag van mijn part ook weer even tijdelijk in een kroeg zijn. Ik weet het niet. Ik zie wel. Ja. Kijken wat me dan aanspreekt of zo. Of wat ik leuk vind. En vanuit daar zie ik dan wel weer verder.
(Nederlandse vrouw, 34 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

In het verlengde van de voorwaarde '*leuk*' ligt dat het werk ook geen stress zou moeten opleveren. Dit is zevenmaal opgemerkt door hoger- en laagopgeleiden

De werkdruk zou niet te hoog moeten zijn. Als het heel strak is en zo, dan zou ik het niet meer kunnen.
(Nederlandse vrouw, 56 jaar, laagopgeleid).

Dus gewoon zeg maar, een werk waar je naartoe gaat van negen tot drie en dat je de deur sluit en het is klaar. Geen verantwoordelijkheden. Zo'n baan.
(Nederlandse vrouw, 41 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Overige inhoudelijke randvoorwaarden

Achtmaal wordt opgemerkt dat het verrichten van (zware) lichamelijke arbeid een *deal breaker* zou zijn. Het betreft hier voornamelijk oudere vrouwen met gezondheidsproblemen.

Twee vrouwen willen dat eventueel werk in overeenstemming is met de levensovertuiging. Een jonge moslima wil niet werken in een omgeving waarbij zij haar hoofddoek zou moeten afdoen, en een jonge christelijke vrouw gaf haar ambitie om kunstdocente te worden op toen bleek dat zij in die baan geconfronteerd zou worden met naaktmodellen.

Randvoorwaarden in de persoonlijke sfeer: opleiding en aangepaste taakverdeling

Hierboven zijn eisen genoemd die vrouwen stellen aan een eventuele baan of werkgever. Er zijn echter ook persoonlijke en omgevingsgebonden randvoorwaarden.

Het vaakst genoemd is het volgen van een opleiding als voorwaarde voor het (weer) aan het werk gaan (vijftien vrouwen). Opvallend genoeg noemen bijna uitsluitend allochtone vrouwen dit - vaker jonger dan ouder en eerder hoger- dan lageropgeleid. De ene keer vindt de respondente dat zij zonder opleiding niet aan het werk komt, de andere keer gaat het om het kunnen krijgen van een *goede baan*.

Dit is een belangrijk probleem voor mij... Ik heb op het moment geen opleiding genoten. Ik zou eerst een beroepsopleiding willen volgen. Want ik wil geen lichamelijke werk verrichten.

(Turkse vrouw, 30 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

In een flink aantal gevallen is de wens om een opleiding te volgen verbonden aan een andere randvoorwaarde: de opleiding zou in het kader van een baan moeten plaatsvinden en/of gedeeltelijk moeten worden betaald door de werkgever. Anders zou een opleiding financieel en organisatorisch niet altijd haalbaar zijn.

Ik wil gewoon werken en leren doen. Dan heb je toch wel geld en dan hoef ik zelf ook geen school te betalen... want met die ene jaar school was het ook gelijk schulden. Ik had ook geen bijbaan en dat geld voor mijn gevoel was net genoeg voor mij alleen.

(Antilliaanse vrouw, 28 jaar, middenopgeleid).

Negen vrouwen - uit diverse profielen - stellen dat het (weer) aan het werk gaan niet zonder gevolgen kan blijven voor de taakverdeling thuis. Met andere woorden: wil de respondente (weer) aan het werk gaan, dan moeten partner en kinderen (enkele malen genoemd) inspringen en taken overnemen.

Op het moment dat mijn kinderen geheel zelfstandig zijn. Als zij hun eigen beslissingen kunnen nemen. Dit is een belangrijke voorwaarde. Hiernaast zou de huishoudelijke taakverdeling anders moeten worden. Mijn kinderen en man zouden dan meer hun bijdrage moeten leveren in het huishouden, zodat ik meer zou kunnen werken. Als het om dit gaat zou ik graag wat meer hulp willen van

mijn kinderen. Dan pas zou ik meer kunnen werken.

(Turkse vrouw met kleine baan, 42 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Slechts een enkeling denkt aan het inschakelen van huishoudelijke hulp bij het (weer) aan de slag gaan in een betaalde baan.

En natuurlijk zal ik dan wel hulp in moeten roepen. Ik denk dat je dan al vlot iemand gaat zoeken om het poetswerk in huis te gaan doen.

(Nederlandse vrouw, 43 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Overige voorwaarden in de persoonlijke sfeer

Voor acht vrouwen - voornamelijk ouder - is het verbeteren van de eigen gezondheidssituatie een vereiste voor het weer aan de slag gaan. Drie jonge allochtone vrouwen willen eerst beter Nederlands leren spreken alvorens zij aan het werk kunnen gaan. Ook opvallend is dat slechts één respondente - een jonge hoger opgeleide niet-uitkeringsgerechtigde vrouw - opmerkt dat het krijgen van hulp bij het zoeken naar werk een vereiste is bij het (weer) aan de slag gaan.

8.5 Beschouwing

In dit hoofdstuk verkenden we of de niet-uitkeringsgerechtigden uit ons onderzoek al acties hebben ondernomen om weer aan het werk te gaan en zo ja, hoe dat is verlopen. Welke kanalen hebben de vrouwen aangeboord, wat waren de kansen en/of belemmeringen die ze tegenkwamen en welke rol speelden naasten in dit verhaal? Bij vrouwen die nog geen ervaring hadden met het zoeken naar werk hebben we gevraagd naar *mogelijke* kanalen, kansen en belemmeringen. Ook hebben we naar voorwaarden gevraagd waar werk volgens de vrouwen aan moet voldoen. De recent ingetreden hebben we gevraagd hoe hun terugkeer naar de arbeidsmarkt is verlopen, welke kanalen ze gebruikten en wat de ervaren kansen en belemmeringen waren.

Een kleine meerderheid van de niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen in ons onderzoek heeft al eens pogingen ondernomen om weer aan het werk te komen. Het valt op dat veel van de inspanningen om weer aan het werk te komen laagintensief zijn: ogen en oren openhouden en reageren op wat zich voordoet. Met andere woorden: door de meeste vrouwen wordt op dit moment niet intensief gezocht naar een betaalde baan.

Dat er meer oudere dan jongere vrouwen al een poging hebben ondernomen, wekt geen verbazing. In het vorige hoofdstuk zagen we dat de wens om zelf voor het eigen gezin te zorgen de belangrijkste reden is om te stoppen met werken. Nu de vrouwen en hun kinderen ouder zijn geworden, is deze primaire zorgtaak minder groot en is er meer ruimte voor een andere dagbesteding. Uitzondering vormen de jonge, midden- en hoogopgeleide allochtone

vrouwen. Zij blijken in meerderheid al bezig met het zoeken naar een baan. Dit komt wellicht door een sterkere oriëntatie op werk of het besef dat zij een kwetsbaardere positie op de arbeidsmarkt hebben. Bij de oudere vrouwen zijn het de laagopgeleide allochtonen die juist minder vaak zich op betaald werken hebben georiënteerd. Waarschijnlijk vanwege het ontbreken van een relevante opleiding of een gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal, evenals de beperkte mogelijkheden op de arbeidsmarkt voor deze vrouwen.

Verder valt op dat een betrekkelijk klein deel van de vrouwen - zowel de niet-uitkeringsgerechtigde als recent ingetreden - naar een baan zoekt door formeel te solliciteren. Het inschakelen van het persoonlijke netwerk blijkt voor niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen uiteindelijk de belangrijkste strategie te zijn om aan werk te komen. Hier zetten de meeste respondenten, zowel de niet-uitkeringsgerechtigde als de recent ingetreden, ook bewust op in.

Het nut van formele hulpbronnen, zoals uitzendbureaus, het UWV WERKbedrijf en gemeentelijke projecten wordt nog veel minder gezien of erkend. Dit komt overeen met de cijfers die wij presenteerden in hoofdstuk 2: daar bleek dat slechts 4% van alle vrouwelijke nuggers en 18% van de werkzoekende vrouwelijke nuggers bij het UWV WERKbedrijf staat ingeschreven. Hier spelen negatieve ervaringen of beelden mee, en het gevoel dat deze instelling *niet voor hen is*. Zo denken veel vrouwen bijvoorbeeld dat het UWV WERKbedrijf alleen voor uitkeringsgerechtigden is. Interessant is ook dat verschillende allochtonen denken dat het UWV WERKbedrijf vooral een instelling is voor autochtonen waar allochtonen weinig aan hebben, terwijl autochtonen denken dat het UWV WERKbedrijf vooral bestaat voor de kansloze (allochtone) werkzoekende, die alleen via die weg aan het werk kan komen. Formele instanties zouden vooral nuttig zijn als je écht geen werk kunt vinden, maar wel genoodzaakt bent om te werken. Als je werk wilt vinden dat bij je past en waar je plezier in hebt, dan kun je het beter zelf zoeken of via je netwerk. Toch blijkt dat een kwart van de recent ingetreden via deze formele kanalen aan werk is gekomen. Slechts 2 recent ingetreden hebben werk gevonden via een project van de gemeente. Het is goed mogelijk dat de (gemeentelijke) projecten die hier op inzetten nog onvoldoende bekend zijn bij de doelgroep.

Tot slot zeggen behoorlijk veel respondenten dat zij op internet en in de krant (zouden) zoeken naar vacatures om aan werk te komen. In de praktijk bleek dit voor 'slechts' een vijfde van de vrouwen ook concreet tot een baan te leiden.

Niet-uitkeringsgerechtigden en recent ingetreden noemen meer belemmeringen dan kansen bij het zoeken naar een baan. De genoemde kansen - een goede opleiding, een goed netwerk en vertrouwen in eigen kunnen - komen voor niet-uitkeringsgerechtigde en recent ingetreden vrouwen goeddeels

overeen. Wel valt op dat recent ingetreden vaker noemen dat het belangrijk is dat de onderbreking van de loopbaan kort van duur was en dat eigen motivatie en zelfvertrouwen een doorslaggevende rol hebben gespeeld.

De genoemde belemmeringen komen sterk overeen met die uit de literatuur. Bij belemmeringen voor jongere vrouwen gaat het vooral om het combineren van arbeid met de zorg voor (kleine) kinderen. Voor de laagopgeleiden speelt ook het gebrek aan een goede opleiding een rol. Voor de oudere vrouwen lijkt leeftijd een belangrijke belemmering, gecombineerd met de afwezigheid van een recent diploma en werkervaring. Merkwaardig genoeg noemen ook de jongere laagopgeleiden hun leeftijd soms als belemmering. Hier lijkt mee te spelen dat zij zich oriënteren op dat deel van de arbeidsmarkt dat wordt ingenomen door scholieren, studenten en vakantiekrachten. Oudere allochtone vrouwen - en dit geldt niet alleen voor de laagopgeleiden - hebben daarnaast soms te maken met taalproblemen.

Recent ingetreden vrouwen reflecteren meer op belemmeringen die samenhangen met hun eigen achtergrondkenmerken dan niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen. In het proces van het vinden van werk hebben zij wellicht ervaren dat deze een grote rol spelen.

De houding van naasten van niet-uitkeringsgerechtigden kan in de zoektocht naar werk zowel een kans als een belemmering vormen. Slechts een heel klein deel van de respondenten denkt dat naasten haar eventuele wens om betaald werk te verrichten zouden willen temperen. Een grotere meerderheid meent dat de naasten de beslissing om te gaan werken geheel en al zouden overlaten aan de vrouw zelf. De veelgemaakte opmerking dat er dan wel - door de vrouw - gezorgd moet zijn voor het soepel verlopen van het gezinsleven en de zorgtaken - spreekt dit tegen. Wel of niet werken is een gezinskwestie. Slechts een klein deel van de respondenten verwacht of ervaart al dat hun partner hen actief en/of praktisch steunt bij het zoeken naar werk.

We hebben het gehad over de zoektocht naar werk, maar waar moet het werk voor de vrouwen eigenlijk aan voldoen? *Parttime* kunnen werken is het meest genoemd, door vrouwen uit alle profielen. Bij de jongere vrouwen heeft deze voorwaarde vooral te maken met mogelijkheden om arbeid en zorg thuis te kunnen combineren. Bij oudere vrouwen moet arbeid concurreren met andere bezigheden. In die gevallen is het van belang dat het gaat om een *leuke* baan: een welkome aanvulling op een leven waarover men eigenlijk al tevreden is. dikwijls staat vrouwen niet goed voor ogen hoe een leuke baan er precies uit moet zien. Er is minder aanleiding om daadwerkelijk te zoeken en de gedachte is dat een dergelijke baan *op je pad* moet komen. Vooral de midden- en hoogopgeleide vrouwen (met recente werkervaring) hebben een specifiek idee waaraan toekomstig werk zou moeten voldoen. Werk moet aansluiten bij de eigen opleiding of werkervaring, hoewel sommigen jongeren juist weer niet

willen terugkeren op het carrièrepad. Dat geeft, in combinatie met het zorgen voor het gezin, stress. De jongere midden- en hogeropgeleide allochtone vrouwen denken vaker dat zij een opleiding nodig hebben om weer aan de slag te kunnen. Zij willen een aanvullende opleiding om een *betere* baan te kunnen krijgen, zodat werken loont.

Of werken loont is sowieso een afweging die de niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen maken. We noemden al de oudere (autochtone) vrouwen die door de jaren zeer gesteld zijn geraakt op de vrijheid om de eigen tijd in te delen. (Oudere) laagopgeleide allochtone vrouwen maken naar eigen zeggen weinig kans op een *goede* baan. Een beperkt aantal uren werken in de schoonmaakbranche levert wat financiële armslag zonder, dat de vrijheid om de eigen tijd in te delen al te zeer wordt aangetast.

9 *Reflectie op de Nederlandse (beleids)context*

Niet-uitkeringsgerechtigden zijn voor de arbeidsmarkt een bijzondere categorie. De overheid heeft relatief weinig middelen om deze groep te bewegen om werk te zoeken, werk te aanvaarden of zich te scholen om gemakkelijker werk te vinden. Dit in tegenstelling tot uitkeringsgerechtigden, met wie contact bestaat via de uitkering.

Toch heeft de Nederlandse (beleids)context direct of indirect invloed op de beweegredenen van vrouwen om wel of niet te werken. Hoe is de kinderopvang geregeld, wat zijn de mogelijkheden om parttime of fulltime te werken en wat wordt er van vrouwen verwacht na een echtscheiding? Maar ook: wat doet de overheid specifiek voor niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen en zijn de vrouwen tevreden over deze aanpakken?

Dit hoofdstuk gaat in op de opvattingen die niet-uitkeringsgerechtigde maar ook recent ingetreden vrouwen hebben over deze kenmerken van de Nederlandse samenleving. Waar zijn ze blij mee en wat kan beter?

9.1 *Kinderopvang*

In paragraaf 3.3 zijn we al uitgebreid ingegaan op de vraag of niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen überhaupt bereid zijn om gebruik te maken van kinderopvang. In deze paragraaf focussen we meer op de beoordeling van de kinderopvang in Nederland.

Het valt op dat veel vrouwen bij deze beoordelvingsvraag in eerste instantie zeggen geen weet te hebben van de kwaliteit/prijs van de opvang,. Toch volgt later bijna altijd toch een mening die ze baseren op de media of op verhalen uit de omgeving. Er zijn ook zo'n tien vrouwen die hun mening over de kinderopvang baseren op hun ervaringen als werknemer of stagiaire in deze branche.

Kwaliteit en toegankelijkheid van de kinderopvang

Los van de opvattingen over kinderopvang zijn de meeste vrouwen overwegend positief over de mogelijkheden voor en de kwaliteit van kinderopvang in Nederland. De huidige mogelijkheden aan formele en informele kinderopvang bieden voldoende ruimte voor de wensen van deze vrouwen. Maar er zijn ook een aantal verbeterpunten te beluisteren bij de verschillende groepen

respondenten. Alvorens deze te bespreken is het goed om nogmaals te benadrukken dat veel van de vrouwen hun mening vooral baseren op geluiden die ze uit hun omgeving horen. De grootste groep vrouwen heeft immers zelf geen ervaring met kinderopvang.

Een belangrijk signaal dat de vrouwen afgeven is dat er (te) grote verschillen in kwaliteit zijn tussen de opvanginstellingen. Het is voor ouders lastig om de kwaliteit van tevoren in te schatten. Sommige vrouwen pleiten daarom voor meer toezicht op de kwaliteit en betere screening van personeel.

Een tweede aandachtspunt is de ratio van het aantal kinderen en het aantal leidsters. Meerdere vrouwen menen dat kinderopvangorganisaties werken met te grote groepen met te weinig leidsters. Hierdoor is er onvoldoende aandacht voor individuele kinderen en te weinig toezicht. Chaos, lawaai en veel drukte zijn hiervan een gevolg.

Te veel kinderen, weinig aandacht voor de kinderen... ik had er geen goed gevoel bij, absoluut niet. (...) Totale chaos, dat kan nooit goed zijn voor de ontwikkeling van een kind.

(Turkse herintreedster, 37 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

De vrouwen noemen de kinderopvanginstelling ook vaak te massaal. Ze pleiten voor kleinschalige opvangmogelijkheden, die lijken op de thuissituatie.

Een derde punt dat in veel interviews naar voren komt is de kwaliteit van de leidsters. Naar de mening van de vrouwen staan er te vaak jonge meiden voor de groep, die net van de opleiding komen. Zij hebben goede theoretische kennis, maar nog te weinig praktijkervaring. Deze respondenten pleiten voor meer ervaringsdeskundigen in de opvang.

Er wordt veel gewerkt met jongeren die net van de opleiding afkomen die dus wel heel goed via de boeken voor kinderen kunnen zorgen maar geen ervaring hebben in de praktijk. Waarom zetten ze niet mensen zoals ik in die thuis zitten? Dan gaat het niet over een schone broek en dat ze op tijd hun boterham krijgen of dat er een keer een spelletje gedaan wordt. Kinderen hebben ook een luisterend oor nodig, een knuffel. (...) Alles zit aan regeltjes en diploma's vast. (...) Voor het moeder zijn heb ik toch ook geen certificaten hoeven halen?

(Nederlandse vrouw, 53 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Maar ook praktische zaken als te lange wachtlijsten en inflexibele openingstijden worden genoemd als aandachtspunten. Sommige vrouwen zouden het goed vinden als de opvangdagen niet vast zouden staan, maar dat je naar gelang behoefte dagen kunt inkopen. Enkele vrouwen pleiten voor opvangmogelijkheden bij bedrijven, zodat brengen en halen van kinderen een stuk makkelijker wordt.

Ook valt er op kinderopvanginstellingen nog wel wat te verbeteren als het gaat om de hygiëne. Het zijn uitsluitend allochtone respondenten die te berde brengen dat opvanginstellingen vies zijn, of dat het eten niet van goede kwaliteit is.

Enige Turkse en Marokkaanse respondenten tot slot, vertellen dat zij moeite hebben met het gegeven dat er in kinderopvangorganisaties andere opvoednormen en waarden gelden.

Ik vind het belangrijk dat mijn kinderen op een islamitische manier worden opgevoed en dat kan het beste als dat door de ouders wordt gedaan op jonge leeftijd. Op een crèche of dagverblijfkrijgen ze de normen en waarden van het westen mee. Sinterklaas en verjaardagen vieren. Dat botst met ons geloof.
(Marokkaanse vrouw, 31 jaar, middenopgeleid).

De Turkse maatschappij vertrouwt de kinderopvang nog niet heel erg (...) Het gaat niet om het feit dat de kinderen verzorgd moeten worden. Zij vertrouwen de wijze van opvoeding niet. Zij zijn bang dat de opvoedingsstijl op de kinderopvang anders zal zijn dan die zij toepassen thuis.
(Turkse herintreedster, 33 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Als je hele loon opgaat aan de kinderopvang is de keuze snel gemaakt. Over de prijs voor kinderopvang zijn bijna alle vrouwen, ongeacht leeftijd, afkomst of opleiding, het eens: die is te hoog. Het vaakst gehoorde argument is dat het hierdoor niet of onvoldoende loont om als beide ouders te werken.

Het kost je een vermogen. Want als je twee kindjes op de kinderopvang hebt, werk je eigenlijk als vrouw daarvoor. Daarom dacht ik: waarvoor ga ik eigenlijk nog werken want het kost zoveel geld, heeft het dan nog wel nut?
(Nederlandse vrouw, 33 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Meerdere vrouwen maken zich daarom ook zorgen over de besluiten van de overheid om de toeslagen voor de kinderopvang verder te verlagen. Ze gaan er vanuit dat veel meer vrouwen daardoor zullen stoppen met werken.

De overheid moet de prijzen aanpassen. Het is al moeilijk voor vrouwen om hun kind bij vreemden achter te laten. Als ze dan ook nog eens heel weinig overhouden, dan is de beslissing snel genomen door vrouwen. Ze blijven dan thuis. Zou jij toch ook doen?
(Turkse vrouw, 36 jaar, laagopgeleid thuiswonende kinderen).

9.2 *Meer uren werken*

Op de Participatietop in 2007 werd besloten om in Nederland de Taskforce DeeltijdPlus op te richten. De organisatie zette zich ervoor in dat vrouwen met deeltijdbanen meer uren gaan werken. In het eindrapport van de Taskforce (2010) 'De discussie voorbij' presenteert zij haar conclusies. De Taskforce onderscheidt daarin vier barrières voor vrouwen om meer dan 25 uur per week te werken, te weten: 1) tegenstrijdige regelgeving en de verouderde infrastructuur in Nederland, 2) een statische organisatie van arbeid, die onvoldoende mogelijkheden biedt voor de combinatie van zorg en arbeid, 3) onvoldoende maatwerk en individuele afspraken en 4) traditionele rolpatronen.

Deze barrières bij elkaar zorgen volgens de Taskforce voor een vicieuze cirkel. Mannen en vrouwen, bedrijven, overheid en sociale partners zijn verantwoordelijk voor een deel van de oplossing. En juist dit is het probleem, omdat niemand zich geroepen voelt om in actie te komen. Reden genoeg om bij onze respondenten te polsen hoe zij denken over parttime en fulltime werken en of in hun verhalen dezelfde barrières te onderscheiden zijn als hierboven beschreven.

We hebben alle vrouwen de volgende stelling voorgelegd:

Er wordt soms gezegd dat Nederlandse vrouwen meer (uren) zouden moeten gaan werken. Wat vindt u hiervan?

In de antwoorden viel op dat meerdere vrouwen zich afvroegen wie dat dan zeggen en welke motieven daaraan ten grondslag liggen. Ze verdenken de overheid ervan alleen vanuit economische belangen te denken en veel minder vanuit de belangen van de vrouw zelf.

Die mensen die in de Tweede Kamer zitten, zeggen van alles maar wij zijn er de dupe van.

(Antilliaanse herintreedster, 50 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Ongeveer een vijfde van de respondenten ging helemaal niet in op de vraag of vrouwen in Nederland *meer uren* zouden moeten werken, maar haakte in op arbeidsparticipatie van vrouwen in het algemeen. De argumenten voor en tegen zijn al uitgebreid aan de orde gekomen in paragraaf 6.1 over economische zelfstandigheid.

Je kunt niet de top bereiken als je een parttime baan hebt

Slechts een klein deel van de vrouwen - 7 nuggers en 3 recent ingetreden - is het eens met de stelling dat vrouwen in Nederland meer uren zouden moeten werken. Vrouwen zouden zich hierdoor meer kunnen ontwikkelen, hogere posities kunnen bekleden en zo gelijkwaardiger worden aan mannen op de arbeidsmarkt.

Ik ben toch wel een vrouwenvoorstander, ik wil toch wel dat vrouwen net zoveel carrière maken als mannen en soms lukt dat niet zo met part time baantjes. Je kan niet de top bereiken als je een parttime baan hebt, je blijft dan toch wel altijd achter.
(Marokkaanse vrouw met kleine baan, 30 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Meer werken zorgt eveneens voor een hoger salaris en meer zelfstandigheid. Een paar respondenten plaatst hier wel de kanttekening bij dat er een verschil is tussen vrouwen met en zonder kinderen; voor de vrouwen zonder kinderen zou er geen enkele reden zijn om niet fulltime te werken.

Ik vind het belachelijk dat iemand die net klaar is met de opleiding zegt van 'goh, niet fulltime werken hoor, want ik moet ook nog mijn huishouden doen'. (...) Ik snap dat gewoon niet. Dat is denk ik iets nieuws. Het is eigenlijk bijna een stapje terug in de tijd, dat zij vinden dat mannen de kostwinner moeten zijn.
(Nederlandse herintreedster, 39 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

We moeten minder moeten

De meerderheid van de respondenten verzet zich tegen de stelling dat vrouwen meer uren zouden moeten gaan werken. Velen struikelen over het woord *moeten*. Het wel of niet (veel uren) werken is een zaak van het individu.

Moeten, moeten? We moeten minder moeten.
(Nederlandse vrouw, 53 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Ik vind mensen moeten niks. Het is mooi dat vrouwen die dat willen, ook gewoon kunnen. Maar je kan niemand gaan verplichten om meer te gaan werken. Dat bepalen mensen samen, en daarbij komen ook veel andere dingen kijken, zoals financiën, mogelijkheid en cultuur.
(Antilliaanse herintreedster, 34 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Veel respondenten menen verder dat het parttime kunnen werken in Nederland een luxe is, die gekoesterd moet worden. Er is immers meer in het leven dat alleen werken en blijkbaar verdienen de vrouwen en hun partner genoeg om hun leven op deze manier in te richten.

De vrouwen in Nederland hebben het goed, ze kunnen kiezen voor parttime werken. Ik vind het jammer dat de vrouwen in andere landen niet die luxe hebben.
(Turkse herintreedster, 37 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Parttime werken voor vrouwen is in Nederland gewoon

Er zijn volgens de respondenten ook specifiek Nederlandse culturele factoren die een rol spelen in het feit dat zo veel vrouwen in Nederland weinig uren werken.

Ik vind dat altijd zo'n discussie, dan denk ik 'ja, je zet je dus af tegen andere landen, met hele andere culturen, met hele andere arbeidsmethodes, hele andere economische situaties'. Als het voor Nederland werkt, waarom zou het dan veranderd moeten worden?

(Nederlandse vrouw, 30 jaar, hoogopgeleid).

In Nederland is het in veel sectoren voor mannen nog altijd minder geaccepteerd om parttime te werken, dan voor vrouwen. Daarnaast vinden veel mensen dat het niet goed is voor kinderen om vijf dagen per week naar de opvang te gaan (die paragraaf 3.3). Daarom zijn veel mensen voorstander van het anderhalf verdienermodel. In veel gevallen komt het erop neer dat de Nederlandse vrouw nog altijd het grootste deel van het huishouden en de opvoeding op zich neemt. Naast deze taken voelen vrouwen ook de druk om voor andere familieleden te zorgen en ook nog eens vrijwilligerswerk te doen in de buurt. Al deze verplichtingen maken een fulltime baan praktisch onmogelijk, aldus de respondenten.

Een flink deel van de respondenten noemt ook specifieke voorwaarden die nodig zijn om de uitbreiding van het aantal werkuren van vrouwen te realiseren: goede, betaalbare kinderopvang en flexibele school- en werktijden. Omdat aan deze voorwaarden nog niet (voldoende) is voldaan, vinden zij dat vrouwen niet meer uren (zouden moeten gaan) werken.

Heel veel vrouwen zeggen: 'We gaan niet werken als we 80% van ons salaris moeten gaan inleveren en de kinderen moet wegbrengen'. Dan blijf je liever bij je kinderen. Ja het moet lonen willen ze dat vrouwen meer uren gaan werken. Het moet aantrekkelijk worden.

(Marokkaanse herintreedster, 34 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Als je naar Scandinavische landen kijkt... volgens mij werkt 85% daar fulltime en dat is omdat daar gewoon alles heel goed geregeld is, ook voor de vrouwen. Omdat iedereen werkt is er veel belastinggeld voor kinderopvang en vrouwen krijgen een jaar zwangerschapsverlof. (...) Zij denken ook mee vanuit het perspectief van de vrouw, van wat heeft ze nodig.

(Marokkaanse herintreedster, 34 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Enkele respondenten benadrukken tot slot dat vrouwen alleen meer uren kunnen werken als er ook genoeg werkgelegenheid is. Ze twijfelen eraan of er op dit moment genoeg banen zijn.

Meer uren werken, ja waar dan? Ik bedoel, zoveel werk is hier nou ook weer niet.
(Nederlandse herintreedster, 32 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

9.3 *Echtscheiding*

De meeste niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen zijn financieel afhankelijk van hun partner. Een verbreking van deze relatie betekent in verreweg de meeste gevallen dat zij flink financieel achteruit gaan. In Nederland wordt van deze vrouwen verwacht dat ze weer werk zoeken om rond te kunnen komen. Zijn nuggers zich hiervan bewust? En wat vinden ze hier eigenlijk van? Om hier meer inzicht in te krijgen hebben we aan zowel de niet-uitkeringsgerechtigde als de recent ingetreden vrouwen de volgende vraag gesteld:

Na een echtscheiding moeten niet-werkende vrouwen vaak een baan zoeken om geld te verdienen. Wat vindt u hiervan en zouden vrouwen zich hierop moeten of kunnen voorbereiden?

Deze vraag bestaat uit drie delen, te weten 1) wat vinden de vrouwen ervan dat nuggers na een echtscheiding vaak werk moeten zoeken, 2) vinden ze dat vrouwen zich hierop moeten of kunnen voorbereiden en 3) hoe denken ze dat deze vrouwen zich dan moeten of kunnen voorbereiden?

Als je werkt, word je sterker

Ongeveer twee derde van de respondenten vindt het een goede zaak dat vrouwen na een scheiding (weer) werk gaan zoeken. Ze noemen hiervoor verschillende argumenten. Een grote groep vindt dat een vrouw wel *moet* werken, omdat ze anders niet voor zichzelf en (eventueel) haar kinderen kan zorgen. Anderen noemen de voordelen van werk na een scheiding, zoals onafhankelijkheid van de ex-partner, de afleiding en het (weer) opbouwen van het eigen zelfvertrouwen.

Als een vrouw na een scheiding gewoon thuis zit en gaat nadenken wat er gebeurd is wordt ze ziek. Zij moet gelijk werk gaan zoeken.

(Marokkaanse vrouw, 29 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Als je werkt, word je sterker. Met een uitkering blijf je afhankelijk. Of dat nou van je man is of van de overheid. Laat ze werken. Werken is mooi. Dan bouw je zelfvertrouwen op.

(Turkse vrouw, 38 jaar, laagopgeleid).

De kinderen zijn de dupe

Een derde van de respondenten vindt het niet goed dat vrouwen (meteen) na een scheiding (fulltime) moeten gaan werken. Het gaat hierbij vooral om de

jongere allochtone en de oudere, hoog opgeleide, autochtone nuggers. Bij de recent ingetreden en gaat het om een relatief kleine groep. De ‘tegenstanders’ redeneren bijna allemaal vanuit het belang van de kinderen. Die worden de dupe van een moeder die niet meer goed voor ze kan zorgen. Net gescheiden vrouwen zouden in staat moeten worden gesteld om (kortere of langere) fulltime voor de kinderen te zorgen.

Als die vrouw kinderen heeft en tijdens haar huwelijk was zij degene die verzorger was, dan zorgt de overheid ervoor dat ze haar kinderen in de steek moet laten als ze haar verplichten om te gaan werken nu ze er alleen voor staat. Dan zeg ik laat deze vrouw haar kinderen opvoeden. Ze hoort dan een soort uitkering te krijgen.

(Marokkaanse vrouw, 31 jaar, middenopgeleid).

Als iemand in een scheiding komt of je partner sterft, dan moet je naar de situatie kijken. Hoe lang duurt het rouwproces of hoe emotioneel ingezakt is een vrouw. En niet van job gescheiden, ga maar na twee dagen weer aan de bak. Zo gaat dat in Nederland, geen gevoel.

(Marokkaanse vrouw, 36 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Rekening houden met scheiden?

Twee derde van de respondenten vindt dat vrouwen zich moeten en/of kunnen voorbereiden op een eventuele echtscheiding. Een derde vindt dat dit niet moet of kan, omdat je er bij een verbintenis juist vanuit gaat dat je bij elkaar blijft.

De allochtone respondenten en dan vooral de Surinaamse en Antilliaanse respondenten vinden veel vaker dat een vrouw op een scheiding voorbereid moet zijn dan autochtone respondenten. Ze hebben er in hun omgeving veel mee te maken en vinden het daardoor niet meer dan normaal om rekening te houden met een scheiding.

Uiteindelijk komt het zo vaak bij ons voor dat je uit elkaar gaat, dat je er eigenlijk al vanuit gaat dat je niet langer dan drie jaar bij elkaar blijft. Dus ja we rekenen niet op die man. (...) Bij bijvoorbeeld een moslimvrouw zou je verrast zijn als ze niet getrouwd is, bij ons is het van: ‘Wat?! Jij bent Surinaams en je bent nog steeds samen?’ [lachend].

(Surinaamse vrouw met kleine baan, 32 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

De autochtone respondenten vinden het veel vaker vreemd of ongemakkelijk om een huwelijk of partnerschap in verband te brengen met een scheiding.

Als je samen een toekomst opbouwt, dan ga je er niet van uit dat je na zoveel jaar gaat scheiden. Ik in ieder geval niet. (...) Ik zou daar niet van uitgaan. Ik zou er nog niet eens aan willen denken.

(Nederlandse vrouw, 37 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Een goed diploma en recente werkervaring als vangnet

De respondenten die vinden dat vrouwen zich kunnen en vooral ook moeten voorbereiden op een scheiding, noemen verschillende manieren waarop dat zou kunnen. De meest genoemde strategie is *zorgen dat je een goed diploma hebt, of een opleiding/cursus kan volgen* om als dit nodig is goed beslagen de arbeidsmarkt te kunnen betreden. Allochtone respondenten voegen hier soms nog aan toe dat een goede beheersing van de Nederlandse taal belangrijk is, en dat als dit ontbreekt, dat men dan een cursus zou moeten volgen.

Ik vind wel dat vrouwen, altijd een stok achter de deur moet hebben, voor als het misgaat. De allerbelangrijkste stok is toch een diploma.

(Surinaamse vrouw, 28 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Daarnaast, zo stellen veel vrouwen, is het van belang om zo veel mogelijk actief te blijven op de arbeidsmarkt, al gaat het maar om een baan van een paar uur.

Ik zie in mijn omgeving genoeg voorbeelden. Een vrouw gaat scheiden van haar man en raakt in een diep dal. Aangezien zij al niet werkte, kan ze moeilijk werk vinden. Ze heeft de nodige vaardigheden ook niet. Ze moet helemaal opnieuw beginnen met haar leven. (...) Daarom zeg ik tegen de vrouwen in mijn omgeving dat ze echt moeten werken. Ook al is het maar 2 à 3 uur per week.

(Turkse vrouw met kleine baan, 42 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Als alternatief voor betaalde arbeid vermelden enkele vrouwen vrijwilligerswerk. Als de nood aan de man komt, staat vrijwilligerswerk goed op het cv en kan het vrijwilligerswerk eventueel een opstap zijn naar betaald werk.

In meer algemene bewoordingen zeggen veel vrouwen dat je voorbereid bent als je *zelfstandig bent*, zonder nader te specificeren wat deze zelfstandigheid precies inhoudt. Het lijkt te gaan om een bewustzijn dat je het alleen ook wel kan redden, en vertrouwen dat je genoeg vaardigheden of veerkracht hebt om zo nodig financieel op eigen benen te staan.

Ik vind toch wel dat je als vrouw zelfstandig moet zijn. Ook al weet je dat je op je partner kan rekenen... Voor het geval het mis gaat toch, dat je altijd iets hebt.

(Surinaamse vrouw, 32 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Ja, een vrouw moet zich kunnen redden. Want ik zie genoeg vrouwen, die nooit hebben gewerkt, geen opleiding, of helaas uit het buitenland komen en niet eens kunnen schrijven of lezen en ze hebben een heleboel kinderen en dan als hun man weg valt, komt te overlijden of ziek is, dan houdt het op. Dat vind ik gewoon geen goede zaak. Ook niet als voorbeeld naar je kinderen.

(Nederlandse herintreedster, 44 jaar, middenopgeleid).

9.4 Ondersteuningsmogelijkheden

De overheid probeert door verschillende toeslagen, trajecten en projecten nutter-vrouwen te ondersteunen bij het vinden en krijgen van betaald werk. Onder overheid verstaan we in dit onderzoek het geheel van het Rijk, de provincies, de gemeenten, de samenwerkingsverbanden op grond van de Wet Gemeenschappelijke Regelingen, de waterschappen en de publiekrechtelijke bedrijfsorganisaties. (<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/begrippen/default.htm?ConceptID=535>)

Maar wat vinden de niet-uitkeringsgerechtigde en recent ingetreden vrouwen zelf van de hulp die de overheid aanbiedt? Weten ze überhaupt dat die er is? En zo ja, voelen ze zich door alle maatregelen ook beter in staat om een plekje te bemachtigen op de arbeidsmarkt? Om hier meer zicht op te krijgen hebben we aan alle geïnterviewden de volgende vragen voorgelegd:

Weet u wat de overheid³⁰ doet om vrouwen die (weer) willen gaan werken te ondersteunen? Vindt u dat genoeg? En: Wat zou eventueel beter kunnen?

In deze paragraaf bespreken we eerst in hoeverre vrouwen op de hoogte zijn van beleidsmaatregelen voor vrouwen, die (weer) willen werken. Vervolgens behandelen we hun verbeter suggesties.

Nuggers kennen vooral het UWV WERKbedrijf

Twee derde van de geïnterviewden zegt bekend te zijn met (sommige) maatregelen van de overheid om vrouwen die aan de slag willen, te ondersteunen. Het vaakst genoemd is de ondersteuning via het UWV WERKbedrijf, zoals sollicitatietrainingen, cursussen en opleidingen. Verder is genoemd dat de overheid vrouwen ondersteunt door de kinderopvang goed te regelen en voor een deel te financieren. Andere vrouwen zijn vooral op de hoogte van kleinschalige projecten of activiteiten in de eigen buurt. Dan gaat het meestal om allochtone vrouwen in de grote steden. Andere maatregelen die genoemd zijn tijdens de interviews, zijn toeslagen voor werkenden, inburgeringcursussen, taalcursussen, gesubsidieerde banen en werk.nl (de website van het WERKbedrijf).

Doet de overheid iets voor vrouwen die aan het werk willen?

Maar liefst ruim een derde van de geïnterviewden - uit alle profielen - zegt geen enkel beeld te hebben van de inspanningen van de overheid om

30 De respondenten hebben het begrip overheid op diverse manieren geïnterpreteerd. Sommigen gingen vooral in op de verantwoordelijkheid van de landelijke overheid, terwijl andere vrouwen de gemeente voor ogen hadden. Veel vrouwen legden ook de link met de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie UWV WERKbedrijf, vaak nog onder de noemer CWI (Centrum voor Werk en Inkomen) en Arbeidsbureau.

vrouwen, die (weer) aan het werk willen, te ondersteunen. Ook ruim een kwart van de recent ingetreden vrouwen zegt niet te weten wat de overheid doet.

Weinig vertrouwen in de effectiviteit van overheidsondersteuning

Ook als de respondenten wel op de hoogte zijn van de hulp die de overheid aanbiedt, hebben zij lang niet altijd vertrouwen in de effectiviteit van de ondersteuning. De helft van de vrouwen die zeggen op de hoogte te zijn, vindt dat overheidsmaatregelen niet (zichtbaar) bijdragen aan het daadwerkelijk aan de slag gaan van vrouwen. Ook hier zijn de recent ingetreden vrouwen negatiever dan de niet-uitkeringsgerechtigde.

Ik vraag me af of de overheid wel zoveel doet. Ze roepen wel heel hard dat ze graag willen dat vrouwen weer veel meer gaan werken, maar ik vraag me af of er écht mogelijkheden voor geschapen worden.

(Nederlandse herintreedster, 38 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Sommige respondenten voegen hieraan toe dat het in het verleden beter was geregeld: er waren (meer) gesubsidieerde banen en de toeslag voor de kinderopvang was ruimhartiger. Er is onbegrip dat op deze - in de ogen van de respondenten - effectieve maatregelen om vrouwen (weer) aan het werk te krijgen, wordt bezuinigd.

De overheid doet genoeg

Ongeveer een vijfde van de respondenten vindt dat de overheid voldoende doet om vrouwen die (weer) aan het werk willen, te ondersteunen. Er is wat hen betreft geen reden om het aanbod uit te breiden, of aan te passen.

Ik zie altijd wel advertenties en zo in die lokale krant staan. En allerlei informatie van het CWI uit, dus ik zou m'n weg wel weten te vinden. Ik zou niet weten wat er verbeterd moet worden.

(Nederlandse herintreedster, 48 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Belangrijke toelichting bij deze antwoorden is dat de verantwoordelijkheid om (weer) werk te vinden, bij de vrouw zélf ligt. Het initiatief moet van gemotiveerde vrouwen zelf uitgaan, en niet van de overheid.

Als je iets wilt, dan moet je ervoor gaan. Dan moet je niet wachten tot er iemand naar jou komt van 'hé, jij wilt aan het werk, zal ik je even helpen?' Dat zul je toch zelf moeten doen.

(Nederlandse vrouw, 50 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Iedere vrouw moet weten waar zij recht op heeft

De meeste respondenten zien echter wel mogelijkheden tot verbetering. Het vaakst genoemd is een betere informatievoorziening. De overheid is - in de

ogen van veel respondenten - ervoor verantwoordelijk dat iedere vrouw weet wat haar rechten zijn, en waar zij desgewenst ondersteuning kan krijgen bij het zoeken naar een baan. De pijn blijkt `m te zitten in de onduidelijkheid over de reikwijdte van ondersteuningsmaatregelen: veel hulp blijkt alleen beschikbaar voor mensen met een uitkering. De respondenten vinden dat dit niet altijd op voorhand duidelijk is. Daarnaast vinden zij dit onrechtvaardig. De respondenten suggereren diverse informatie kanalen die de overheid (beter) zou kunnen gebruiken: folders, flyers, tijdschriften, internet en nieuwe media, zoals Twitter, Facebook en Hyves, maar ook campagnes voor specifieke doelgroepen. Kortom, de vorm van de informatieverstrekking moet worden aangepast aan de doelgroep.

Voor elk onderwerp maken ze van die dure folders die geen kip leest. Of een of andere website, waar de meeste mensen niet bij kunnen. Niet iedereen heeft internet thuis. Soms denk ik dat de overheid dingen bedenkt, puur om te bedenken. Ze vergeten vaak daarbij te bedenken wie ze willen bereiken.

(Antilliaanse herintreedster, 34 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Naast het verspreiden van informatie, zou de overheid zich ook meer proactief en outreachend moeten opstellen, vooral naar allochtone vrouwen, zo meent een flink aantal (allochtone) respondenten. Allochtone vrouwen staan op achterstand omdat ze door taal- en/of integratieproblemen minder goed hun weg in de Nederlandse arbeidsmarkt weten te vinden.

Autochtone vrouwen weten vanaf het begin af aan al hoe het systeem werkt, welke mogelijkheden er zijn en weten tot welke instellingen ze zich kunnen wenden. (...) Het resultaat is dus dat dan de autochtone vrouwen vaker aan de bak komen en de allochtone vrouwen dus niet.

(Turkse herintreedster, 33 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Naast concrete ondersteuning aan vrouwen met een achterstand, zou de overheid via de juiste informatieverstrekking ook een rol kunnen spelen in het beïnvloeden van de beeldvorming die in sommige allochtone kringen heerst over vrouwen op de arbeidsmarkt.

Als ik in mijn omgeving kijk, denken vrouwen alleen aan vies werk of werk in een fabriek als het om werken gaat. (...) Bij de cursussen moet er meer verteld worden over de zelfstandigheid van vrouwen als ze werken. De vrouwen moeten weten hoe een werkende vrouw zich meer kan ontwikkelen, zelfstandig worden en zich kan ontplooiën.

(Turkse vrouw met kleine baan, 42 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Sommige geïnterviewden stipten ook aan hoe (allochtone) vrouwen goed zijn te bereiken met informatie over werk. Laagdrempeligheid is hier het

sleutelwoord: de informatie zou beschikbaar moeten zijn op plaatsen waar vrouwen toch al komen, zoals buurthuizen en scholen.

Kijk, deze vrouwen zijn wel heel moeilijk te bereiken, maar ze komen wel naar buurthuizen of naar scholen als ze hun kinderen komen ophalen. Daar kan je ze wel proberen te bereiken.

(Antilliaanse herintreedster, 38 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Hulp aan niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen is maatwerk

Behalve een betere informatievoorziening zouden veel (vooral niet-uitkeringsgerechtigde) geïnterviewden ook graag willen dat de overheid meer ondersteuning aanbiedt. We merkten al op dat veel initiatieven of programma's bij nader inzien alleen toegankelijk blijken voor vrouwen met een uitkering. Bij heel wat geïnterviewden stuit dit op onbegrip: de overheid roept vrouwen op om (meer) te gaan werken, maar biedt hierbij in veel gevallen geen praktische steun.

Alleen als je een uitkering krijgt, dan helpen ze je aan een baan, want dan willen ze je zo snel mogelijk uit die steun hebben. Dat snap ik. En als je dus geen steun trekt, dan ben je ook niet belangrijk en interessant genoeg om aan een baan te helpen. Het gaat hier alleen maar om het geld. En dan kunnen ze wel allemaal zeggen in de krant van we willen dat vrouwen meer werken, maar daar wordt je vervolgens niet bij geholpen als je geen uitkeringtrekker bent.

(Nederlandse herintreedster, 33 jaar, hoogopgeleid).

Bovendien merken diverse geïnterviewden op dat niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen niet *dezelfde* ondersteuning nodig hebben als (veel) uitkeringsgerechtigden. Het gaat om het bieden van maatwerk aan vrouwen die een baan zoeken, ongeacht of zij een uitkering hebben.

Alles is gefocust op mensen die op het minimum leven, die geen opleiding hebben of een psychisch of moeilijk verleden hebben, alles is daarop gericht. En dat is goed, maar daarnaast is er toch wel een hele grote groep mensen die middenklasse zijn, die wel voor zichzelf kunnen zorgen maar die ook moeilijk een baan kunnen vinden.

(Nederlandse herintreedster, 44 jaar, middenopgeleid).

Deze citaten laten zien dat de geïnterviewden ondersteuning van de overheid verwachten, maar vooral ook erkenning van hun *specifieke* leefsituatie. De respondenten denken dat de overheid een veel te eenzijdig beeld heeft van een niet-uitkeringsgerechtigde vrouw.

Ik heb het idee dat voor hun gevoel [overheid] een nigger-vrouw gewoon een huisvrouw is met een aantal kinderen die leuk twaalf uur of zestien uur per week wil werken maar die verder geen ambitie heeft of allochtoon is of vluchteling of weet

ik wat voor stereotype en dat is gewoon niet waar. En het is ook niet altijd een vrouw van tegen de vijftig die een paar jaar moet werken tot aan haar pensioen. Het zijn ook gewoon jonge vlotte sterke vrouwen die meer willen.

(Nederlandse herintreedster, 44 jaar, middenopgeleid).

Daarnaast steekt het dat voor uitkeringsgerechtigden cursussen en trainingen worden betaald, terwijl niet-uitkeringsgerechtigde dit zelf moeten doen. Vooral voor vrouwen die maar net boven uitkeringsniveau leven, is dit zuur.

De overheid doet veel voor mensen met een uitkering, dus het is heel krom. Ze hebben recht op zoveel voorzieningen, maar ook allerlei dure trainingen die voor ze worden betaald om ze uit die uitkering te krijgen. Terwijl mensen die net rondkomen en die ook een training willen volgen om door te groeien, daar wordt heel weinig of niets voor gedaan.

(Marokkaanse herintreedster, 34 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

De overige aanbevelingen van geïnterviewden gaan over de kwaliteit van het aanbod aan werktoeleidingstrajecten. Deze aanbevelingen hebben niet specifiek betrekking op niet-uitkeringsgerechtigden. We stippen ze hier kort aan. Scholing en training moet écht op maat zijn en worden gekoppeld aan de praktijk. Opleiden zonder baan(garantie) heeft geen zin:

Als ze die vrouwen een opleiding geven, als ze die kosten maken, dan moeten ze die vrouwen ook aan een baan helpen. Anders is het weggegooid opleidingsgeld.

(Surinaamse vrouw, 45 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Gesubsidieerde werkplekken en stages zijn ingangen naar regulier werk voor vrouwen die bijvoorbeeld een achterstand hebben in de Nederlandse taal. Daarnaast moet de kinderopvang betaalbaar zijn of blijven en wat betreft aanbod beter op werkenden aansluiten (flexibele openingstijden, et cetera).

Tot slot zou de overheid meer invloed moeten uitoefenen op het bedrijfsleven. Allochtone en/of oudere respondenten zeggen vaak dat ze bij sollicitaties met discriminatie te maken hebben. Dit moet krachtig worden bestreden. De overheid zou het bedrijfsleven via incentives kunnen verleiden - of via wetgeving dwingen - tot het aannemen van bepaalde groepen, zoals herintredende vrouwen, ouderen, of allochtonen.

Ze moeten eigenlijk vanuit de regering een wet aannemen van: luister, je moet in elk bedrijf zoveel procent allochtonen en zoveel procent ouderen hebben en anders wordt je bedrijf gesloten. Ik denk dat het van de hogere hand moet komen; van de overheid.

(Surinaamse vrouw met kleine baan, 45 jaar, hoogopgeleid).

9.5 *Beschouwing*

Op welke manier kan de Nederlandse (beleids)context vrouwen stimuleren, dan wel belemmeren, in hun participatie op te arbeidsmarkt? We vroegen niet-uitkeringsgerechtigde en recent ingetreden vrouwen te reflecteren op enkele specifieke kenmerken van de Nederlandse samenleving. Zoals: de mogelijkheden om parttime of fulltime te werken, de manier waarop de kinderopvang is geregeld, de maatregelen die de overheid neemt om vrouwen die weer willen werken te ondersteunen en het feit dat vrouwen na een echtscheiding weer op zoek moeten naar een baan.

Bijna iedereen - binnen alle profielen - vindt dat vrouwen zelf moeten weten of ze wel of niet werken en hoeveel uur ze dit doen. Sommigen noemen dit expliciet een 'luze' die gekoesterd zou moeten worden in Nederland. Ze noemen ook belemmeringen voor vrouwen die daadwerkelijk meer uren willen werken - los van de vraag of er wel voldoende werk is in Nederland. Het Nederlandse beleid en de culturele context kent volgende de ondervraagde vrouwen meerdere obstakels. Zo is het in veel sectoren voor mannen nog altijd minder geaccepteerd om parttime te gaan werken dan voor vrouwen. Daarnaast menen de meeste vrouwen dat het niet goed is voor kinderen om vijf dagen per week naar de opvang te gaan. Ze zien meer in het anderhalf-verdienermodel: de vrouw doet het grootste deel van het huishouden en neemt de opvoeding op zich. Naast deze taken voelen vrouwen ook de druk om voor andere familieleden te zorgen als dat nodig is, en/of vrijwilligerswerk te doen in de buurt. Al deze verplichtingen maken een (fulltime) baan praktisch onmogelijk, aldus de vrouwen.

Een flink deel van de respondenten noemt ook specifieke voorwaarden die nodig zijn om de uitbreiding van het aantal werkuren van vrouwen te kunnen verwezenlijken. Goede, betaalbare kinderopvang is zo'n belangrijke conditie. De geïnterviewde vrouwen zijn van mening dat de hoge prijs van de kinderopvang vrouwen niet stimuleert om te gaan werken. Het toekomstige salaris van de vrouw zal immers grotendeels opgaan aan de opvang. Daarnaast zijn de vrouwen vaak niet tevreden over de kwaliteit van de opvang. Recent ingetreden vrouwen noemen vooral het probleem van de grote diversiteit in kwaliteit bij de verschillende opvanginstellingen. Ze hebben ervaren dat het hierdoor lastig is om te bepalen of een kind in goede handen is. De allochtone vrouwen vallen vooral over de grootschaligheid van de kinderopvang, met te weinig leidsters die de verantwoordelijkheid hebben voor te veel kinderen. Ook hebben ze het idee dat de hygiëne en de kwaliteit van het eten op de opvang beter kunnen. Ze maken zich soms zorgen over de andere opvoednormen en waarden in kinderopvangorganisaties dan thuis.

Andere verbeterpunten van de kinderopvang die in de interviews aan bod kwamen zijn: meer ervaren leidsters en meer flexibiliteit.

Naar verhouding zien vooral de oudere, hoogopgeleide autochtonen de voordelen in van de ruime keuze aan opvangmogelijkheden in Nederland. Deze groep heeft echter zelf weinig gebruikgemaakt van de kinderopvang: ze zien het vooral als een voordeel voor anderen.

De meeste geïnterviewden hebben hoge verwachtingen van de overheid bij het zoeken naar werk. Een flink deel van hen is echter niet op de hoogte van de maatregelen of initiatieven van de overheid. Hierover bestaat veel onbekendheid: wie komt in aanmerking voor wat? De informatieverstrekking moet volgens de respondenten meer proactief en op maat gebeuren. Daarbij is het voor allochtone vrouwen vooral belangrijk dat de overheid het imago van werk probeert te verbeteren. Laagopgeleide allochtone nuggers denken geregeld dat zij alleen vies en zwaar werk kunnen doen in Nederland.

De vrouwen die wel op de hoogte zijn van de ondersteuning van de overheid, zijn hier vaak ontevreden over. Het gaat dan hoofdzakelijk over de geringe (financiële) ondersteuningsmogelijkheden voor niet-uitkeringsgerechtigde die een baan zoeken. Terwijl er - volgens sommigen - vele initiatieven zijn voor mensen met een uitkering. Het zijn vooral de allochtone niet-uitkeringsgerechtigden die behoefte zouden hebben aan ondersteuning van of via de overheid. Ze vinden dit nodig omdat zij naar eigen zeggen soms een achterstand hebben ten opzichte van autochtone vrouwen, bijvoorbeeld op het terrein van taal, of kennis van de arbeidsmarkt in Nederland. Een andere reden is dat zij veel vaker in de grote steden wonen, waar zij in hun omgeving zien dat dergelijke ondersteuningsmogelijkheden wel bestaan voor uitkeringsgerechtigden. De recent ingetreden en zijn ontevredener over de ondersteuningsmogelijkheden van overheidswege dan de niet-uitkeringsgerechtigden. Wellicht hebben ze gemerkt dat er in de praktijk weinig arrangementen bestaan waarvan zij gebruik konden maken.

Wanneer we de vrouwen vragen na te denken over een eventuele scheiding, hebben sommigen ook hoge verwachtingen van de overheid. Twee derde van de vrouwen vindt het een goede zaak dat vrouwen na een scheiding weer moeten werken. Ze noemen hiervoor verschillende argumenten. Een grote groep meent dat een vrouw wel *moet* werken, omdat ze anders niet voor zichzelf en (eventueel) haar kinderen kan zorgen. Anderen noemen de voordelen van werk na een scheiding, zoals onafhankelijkheid van de ex-partner, de afleiding en het (weer) opbouwen van het eigen zelfvertrouwen. Het zijn vooral de (jonge) allochtone respondenten van Marokkaanse en Turkse afkomst die vinden dat de overheid zou moeten inspringen als er geen alimentatie kan worden betaald. De overheid moet deze vrouwen in deze periode ook ondersteunen bij het zoeken naar werk. Misschien denken deze vrouwen dit, omdat zij - in hun omgeving - te maken hebben (gehad) met arbeidstoeleidsprojecten voor allochtone vrouwen.

Het is interessant om te zien dat alleen de Surinaamse en Antilliaanse respondenten de vraag naar wat te doen bij echtscheiding, een realistische vonden. Zij zijn zich er duidelijk bewust van dat een vrouw na een echtscheiding weer voor zichzelf moet zorgen. Wellicht zien ze het veel gebeuren in hun omgeving. Onder de autochtone, Marokkaanse en Turkse respondenten leeft vaak de opinie dat je niet getrouwd bent om ervan uit te gaan dat je een keer gaat scheiden. Zij vinden dan ook dat je je niet zou moeten voorbereiden.

De vrouwen die wel (enige) voorbereiding verstandig vonden, noemden een goede opleiding en recente werkervaring als de belangrijkste strategieën. Opvallend genoeg brengen de meeste van hen deze strategieën niet in de praktijk.

De respondenten brengen de opvattingen die ze in de interviews met ons hebben gedeeld niet altijd ten uitvoer. We zien een discrepantie tussen wat vrouwen zeggen en de praktijk van alledag. Zo vinden vrouwen (economische) zelfstandigheid heel belangrijk. Je moet op een goed diploma en recente werkervaring kunnen terugvallen in het geval je er alleen voor komt te staan, zeggen ze. Maar vervolgens blijken vrouwen zelf niet aan deze kenmerken te voldoen. Hetzelfde zien we terug bij de denkbeelden over de kinderopvang. Vrouwen noemen allerlei verbeterpunten voor de kinderopvang, maar het is de vraag of het aanpakken van deze knelpunten zal leiden tot een grotere arbeidsparticipatie van deze groep. Uit verschillende onderzoeken blijkt immers dat opvattingen, normen en waarden zwaarder tellen dan de beschikbaarheid en de kosten van kinderopvang (Ooms et al., 2007, Portegijs et al., 2006, Fouarge et al., 2005a en b). En ons onderzoek laat zien dat de groep niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen het welzijn van de kinderen, maar ook het 'heel bewust meemaken' van het moederschap met stip op nummer één heeft staan.

Voor sommigen betekent dit dat ze de eerste jaren fulltime moeder willen zijn en als de kinderen groter zijn weer willen gaan werken; anderen blijven het liefste thuis tot de kinderen uit huis zijn. Als vrouwen weer aan de slag gaan, dan is dit bijna altijd parttime en dan het liefste onder schooltijd. Fulltime werken lijkt voor veel vrouwen in Nederland überhaupt geen optie, gezien het feit dat 60% van alle vrouwen maximaal 30 uur per week werkt (Portegijs, 2009).

In het eindrapport van de Taskforce DeeltijdPlus (2010) 'De discussie voorbij' worden barrières genoemd voor vrouwen om meer dan 25 uur per week te werken. Als we die naast de bevindingen uit de interviews leggen, dan zien we dat bij onze onderzoeksgroep vooral de traditionele rolpatronen opgeld doen. Het moederschap is in zeer veel gevallen niet alleen een reden om minder dan 25 uur te werken, maar zelfs om helemaal te stoppen met

werken. In ieder geval voor verscheidene jaren. Maar ook het gebrek aan maatwerk in de informatievoorziening en in de hulp van de overheid vormt een belangrijk aandachtspunt. Het Taskforce onderwerp ‘tegenstrijdige regelgeving en een verouderde infrastructuur’ zien we eigenlijk alleen terug bij de kosten voor de kinderopvang. De overheid wil dat meer vrouwen gaan werken, maar heeft de kinderopvang de laatste jaren alleen maar duurder gemaakt. De hoge prijs maakt het voor vrouwen financieel niet de moeite waard om te gaan werken en heeft daarmee het omgekeerde effect. Het laatste thema ‘een statische organisatie van arbeid, die onvoldoende mogelijkheden biedt voor de combinatie van zorg en arbeid’ zien we vooral terug in de observatie van vrouwen dat het voor mannen in Nederland moeilijker is om parttime te werken. Dat noodzaakt de vrouw vaak haar werkuren aan te passen.

10 Werken

In dit hoofdstuk draait het om de vrouwen die minder dan twee jaar geleden niet-uitkeringsgerechtigd waren, en sindsdien weer aan het werk zijn gegaan in een baan van ten minste 12 uur per week. Hoe is het deze recent ingetreden vrouwen bevallen om weer aan het werk te gaan? En hoe hebben hun naasten gereageerd op het feit dat zij weer zijn gaan werken? Tot slot bespreken we de antwoorden van de recent ingetreden vrouwen op de vraag welk advies zij zouden geven aan niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen die (weer) aan de slag willen gaan.

10.1 Weer aan het werk: hoe bevalt het?

Aan de recent ingetreden vrouwen hebben we gevraagd hoe het (weer) gaan werken ze bevalt. Alle recent ingetredenen zeggen zonder uitzondering dat het werken goed bevalt. Dit is misschien niet verwonderlijk, omdat zij uit eigen beweging aan het werk zijn gegaan. Ook vinden we het waarschijnlijk dat als recent ingetredenen uitgesproken negatieve ervaringen hebben met het (her)intreden, ze minder gemotiveerd zijn om deel te nemen aan een onderzoek dat juist het weer gaan werken als onderwerp heeft. Hieronder bespreken we waarom het weer werken de vrouwen goed bevalt.

Veel van de recent ingetredenen noemen bij hun antwoord dat het werken ze goed bevalt, *inhoudelijke* aspecten van hun baan: het is leuk of interessant werk en/of een leuke werkgever. *Deze organisatie past echt bij mij*. Los van de werkinhoud noemen veel vrouwen het *weer onder de mensen zijn*. Meestal gaat het om het contact met naaste collega's dat de respondenten als (zeer) plezierig en verrijkend ervaren. Enkele respondenten merken op dat de flexibiliteit van het werk - bijvoorbeeld het zelf indelen van de tijd, of een werkgever die niet moeilijk doet bij later beginnen - ze goed bevalt.

Ja, ik heb een hele flexibele werkgever, die is daar helemaal niet moeilijk in. Anders zou ik daar ook weg zijn gegaan hoor.

(Marokkaanse herintreedster, 31 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Ook vertellen diverse vrouwen dat zij blij zijn dat zij - naast hun rol als verzorger thuis - nu ook weer een eigenstandige rol in de maatschappij kunnen vervullen.

Ik vind het gewoon prettig dat die balans nu weer gewoon terug is. Ik heb gewoon mijn eigen ding, en dat is dan een betaalde hobby, zo noem ik het dan maar. Het is weer gewoon mijn eigen stukje, en daar komt niemand aan. En dat vind ik wel heel prettig. Je hebt een team, je hebt een uitdaging, je hebt cursussen, contact met ouders, contacten met kinderen. Je wordt aangesproken op het feit -, ja, op wie je zelf bent, en op je eigen capaciteiten. En dat vind ik er gewoon heel prettig aan.

(Nederlandse herintreedster, 38 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Nu hebben we meer te besteden en ik heb het erg naar mijn zin op werk. Ik heb ook meer energie sinds ik werk, ik voel mijn weer wat fitter en heb het gevoel van ja... dat ik iets bijdraag.

(Surinaamse herintreedster, 33 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Een kwart van de vrouwen noemt expliciet het financiële aspect van (weer) werken. Sommigen benadrukken dat het gezin door het werken van de vrouw ruimer in het jasje zit.

Je kan meer sparen en meer, ja vrij zijn en je niet druk maken om rekeningen die komen van waterschapsbelasting of woonbelasting en van die dingen. Je kan ook meer dingen kopen die je wilt.

(Turkse herintreedster, 32 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Vaker benadrukken de respondenten dat het niet alleen het geld als zodanig is dat goed bevalt, maar het feit dat zij het zélf verdiend hebben. Het weer gaan werken is vaak ingegeven door financiële motieven, maar eenmaal weer aan het werk, blijkt het werken ook op andere manieren goed te bevallen.

Want voor mij was dat het nu financieel prettig was, wel een hele goede stok achter de deur. Ik had het anders misschien wel verder vooruit geschoven en daarmee benadeel je eigenlijk jezelf.

Interviewer: Dus je bent wel blij dat je die keuze hebt gemaakt?

Ja. Zoals nu, dan ga je toch aan de slag en dan krijg je alweer een paar extra taken erbij, omdat het toch heel leuk is. En daar kun je ook wel in kiezen en misschien op den duur toch verder studeren. Ja, vind ik het toch wel heel erg leuk.

(Nederlandse herintreedster, 43 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Zoals blijkt uit bovenstaand citaat, heeft het weer aan het werk gaan nieuwe vensters geopend. Diverse recent ingetreden vertellen (weer) een opleiding te willen gaan doen, of dat zij hun huidige baan zien als opstap naar een betere baan, waarin zij zichzelf verder kunnen ontwikkelen en/of meer kunnen gaan verdienen. *Ik wil wel een betere baan in de toekomst, en meer salaris.*

Sommige recent ingetreden vrouwen vertellen dat zij door het weer gaan werken meer zelfvertrouwen hebben gekregen, en ervan overtuigd zijn geraakt dat zij een waardevolle bijdrage kunnen leveren.

En ik merkte ook dat werken niet zo eng is zoals ik dacht. Als je thuiszit en nooit heb gewerkt dan heb je geen idee, hoe het gaat op een werkvloer. Ik moet zeggen, ik was in het begin best wel bang om te gaan werken. Je weet eigenlijk niet zo, van 'hoe moet ik me gedragen?' Toen ik twee maanden had gewerkt merkte ik dat de werkvloer eigenlijk heel anders is dan ik zelf dacht.

Interviewer: hoe bedoel je?

Weet je hoe het is om een beeld van iets in je hoofd te hebben? Iets wat je eng vindt, en dan blijkt het achteraf alleen maar mee te vallen. Dat had ik ook met het werk, toen ik eenmaal begon, dacht ik bij mijzelf: 'Dit werk kan ik makkelijk aan. Is dit alles?' En ik denk nu dat ik het beter kan, ik weet dat ik slim genoeg bent. Al die jaren niks doen, ga je toch wel een beetje aan jezelf twijfelen. Ik heb de afgelopen maanden ontdekt dat ik veel meer kan dan ik zelf dacht. Dat is een fijn gevoel. Ik wil nu ontdekken hoe slim ik eigenlijk ben, en hoever ik kan komen.

(Antilliaanse herintreedster, 34 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Enkele recent ingetreden vrouwen beschrijven dat onzekerheid ze op het werk soms (nog) parten speelt, maar dat zij - mede door hulp van collega's - steeds zekerder worden van hun zaak.

Dat zijn vaardigheden die ik niet zo opgebouwd heb natuurlijk omdat ik er al heel lang uit ben geweest, dus dat. Maar daar krijg ik gewoon de ruimte in.

Interviewer: Krijg je daar ook begeleiding in om dat te leren?

Ja, en een stuk vertrouwen van mijn collega's, van: 'Ja dat kun jij wel'. Het lijkt wel of ze om mij heen meer in mij zien dan ikzelf. Mijn eigen zelfvertrouwen laat het nog wel eens afweten. Dus dat vind ik nog wel eens moeilijk, maar ook wel een hele uitdaging. Dus het is steeds zo dubbel hè? Dat heeft dan weer te maken met die groei die je dan mee maakt.

(Nederlandse herintreedster, 53 jaar, middenopgeleid).

Ook andere respondenten beschrijven de persoonlijke groei waarnaar bovenstaande respondent verwijst. In dat citaat is bovendien te lezen hoe het gaan werken voor deze respondente heeft bijgedragen aan haar verdere integratie in de Nederlandse samenleving.

Sinds dat ik werk, ben ik actiever. Ik voel me zekerder... waar ik ook binnen kom. Ik ben sociaal gezien erg gegroeid. Ik weet nu alles overal te vinden. Ook adressen of plaatsen die ik niet ken... ik vraag rond, ik informeer... en ik kom er. Ik zou me zelfs in Amerika redden denk ik. Kijk, werken... dat geeft een mens zelfvertrouwen. Dat is het allerbelangrijkste.

(Turkse herintreedster, 46 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Goed, maar zwaar

Ongeveer een derde van de recent ingetreden, waaronder veel hogeropgeleide jonge allochtone respondenten, noemen - ondanks dat het werken ze goed bevalt - zaken die zijn tegengevallen bij het (weer) aan het werk gaan. Het vaakst genoemd is de combinatie van zorgtaken thuis en het buitenshuis werken. Dat is sommige vrouwen tegengevallen. Ook de reistijd naar het werk wordt hierbij een enkele keer genoemd.

Een respondente vindt het lastig dat - ondanks dat zij maar 15 uur in de week werkt - zij de hele week geacht wordt beschikbaar te zijn. Het inleveren van de vrijheid om de eigen tijd in te delen, valt haar zwaar.

Dus ik heb elke keer de vraag 'goh, wil jij extra werken?' Dus eigenlijk heb je heel veel vrijheden ingeleverd. En dat vind ik dan eigenlijk wel jammer, daar moet ik nog steeds een beetje aan wennen.

(Nederlandse herintreedster, 53 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

We zagen al dat sommige recent ingetreden cursussen of opleidingen zijn gaan volgen, al dan niet door stimulans van de werkgever. Twee vrouwen die een opleiding moeten volgen voor hun baan, vertellen dat zij het zwaar vinden om zorg, baan en opleiding te combineren.

Als ik nu weer voor de keuze zou staan om die opleiding te volgen...dan had ik het niet gedaan. Want het valt gewoon tegen.

(Turkse herintreedster, 38 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

10.2 Ervaringen van naasten

Aan de vrouwen die recent (weer) aan het werk zijn gegaan, hebben we gevraagd wat hun naasten - partner, kinderen, (schoon)familie - vinden van het feit dat zij (weer) werken. Verreweg het grootste deel van de vrouwen zegt dat hun omgeving hierop positief heeft gereageerd. In sommige gevallen lijken naasten, vooral partners, de vrouw te hebben aangemoedigd om weer te gaan werken - maar nog vaker vertellen de vrouwen dat zijzelf hebben bedacht dat zij weer aan de slag wilden. De positieve reactie van personen uit de directe omgeving, houdt vaak in dat men het *niet erg* vindt, of er geen probleem van maakt.

Ze vinden dat prima, bij ons zijn ze niet zo moeilijk. Nee, die vinden dat prima.

(Nederlandse herintreedster, 40 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

De positieve reactie van naasten gaat dan ook volgens de respondenten vaak samen met een voorwaarde: als de vrouw maar op tijd aangeeft wanneer het haar te veel wordt, en als het gezin of de kinderen er maar niet onder lijden.

Hij steunt mij volkomen. Misschien had hij af en toe wel gedacht 'was het maar nooit gebeurd'. Maar hij zei wel dat werken goed was, dat hij wilde dat ik zou werken, maar... dat onze kinderen nooit moesten lijden hieronder. Hij zei dat hij wist dat ik dat kon garanderen. Hij zei dat hij 100 procent vertrouwen in mij had. Om mij nog meer aan te moedigen hiervoor had hij ook gezegd dat hij mij zou helpen bij de opvoeding van de kinderen en als het nodig zou zijn konden we een oppas of buitenschoolse opvang vinden.

(Turkse herintreedster, 33 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Kortom, de positieve of ondersteunende reactie van naasten hangt volgens de respondenten (ook) ermee samen dat deze naasten geen last of hinder ondervinden van het feit dat zij weer een betaalde baan heeft. In sommige gevallen reageert de omgeving er wisselend op dat een vrouw weer is gaan werken. Dan is het meestal de partner die hier positief tegenover staat, terwijl kinderen of andere familieleden een ambivalent oordeel hebben.

En mijn man weet ook dat het belangrijk voor me is, en hij steunt me daar wel in. Waar anderen, mijn ouders bijvoorbeeld, denken van: 'Jeetje hoe moet je dat allemaal gaan regelen?', zegt hij van: 'Nou daar komen we wel uit'. [...] Mijn moeder is heel negatief. Mijn moeder ziet altijd beren op de weg: 'Ja maar dat kan toch niet, hoe moet je dat allemaal combineren?'

(Nederlandse herintreedster, 33 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

In twee gevallen is de partner er (zeer) negatief over dat de vrouw weer is gaan werken. Deze partners vinden dat een combinatie van werken en zorgen voor een gezin in de praktijk niet blijkt te lopen, en dat de vrouw daarom zou moeten stoppen met werken.

Op een dag had mijn kind weer zo'n huilbui. Toen zei hij: 'Weet je wat? Je stopt met werken'. En hij zei tegen mijn dochtertje: 'Maak je niet druk. Mama komt je straks ophalen'. 'Hoe kan ik haar ophalen? Hallo, wat zeg je nu tegen haar?' (lachend) Ik ga niet naar je luisteren hoor. Ik kan haar niet ophalen, want ik ga werken. We hebben al afspraken daarover. Jij gaat nu voor mij beslissen dat ik moet stoppen met werken? Nee, dat kan niet'. [...] Hij zei dat ik niets voor mijn kind over had, maar ik bleef bij mijn beslissing.

(Antilliaanse herintreedster, 38 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

De expliciet negatieve reacties zijn uitzondering. De meeste reacties, ook uit het bredere netwerk van de respondenten, zijn positief. Sommige - vooral allochtone - vrouwen oogsten bewondering in hun omgeving, en vervullen naar eigen zeggen een voorbeeldfunctie.

Ik krijg alleen te horen van: 'Nou, ik vind het knap dat je 24 uur werkt met drie kinderen, waar haal je de energie vandaan?'

(Marokkaanse herintreedster, 31 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Ze zijn allemaal blij voor me, en ze gunnen met het ook wel. Ik ben nu toch wel een voorbeeld voor de andere jonge vrouwen bij ons in de familie. Mij familie steun me helemaal.

(Antilliaanse herintreedster, 30 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Uit de ervaringen van de recent ingetreden vrouwen spreekt dat voor hen een wereld is open gegaan. In de verhalen van de vrouwen over hun naasten komt dit aspect nauwelijks terug. Een positieve waardering dat de vrouw weer aan het werk is gegaan heeft meestal te maken met de financiële baten. Ongeveer een kwart van de vrouwen zegt dat hun omgeving (partner en kinderen) vooral blij zijn dat er meer gezinsinkomen te besteden is, nu de vrouw is gaan werken.

Mijn kinderen weten ook wel dat als ik werk, we meer te besteden hebben. Als alleen mijn man zou werken, begrijpen ze ook wel dat we misschien een keertje niet op vakantie zouden kunnen gaan. Nou is dat ook geen ramp, maar als ik ook wat geld verdien dan heb je toch wat meer te besteden.

(Nederlandse herintreedster, 41 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

In het citaat hierboven is het geld dat de vrouw verdient een aangename aanvulling op het gezinsinkomen. In sommige gevallen zijn er (tijdelijk) meer dringende redenen voor vrouwen om aan het werk te gaan.

Mijn man zegt nog steeds: 'Als je wilt stoppen, dan moet je dat doen, maar eerst moet onze zoon trouwen, eerst zijn bruiloft', weet je. (lachend). Hij zegt dat ik tot die tijd die baan moet houden. Daarna mag ik het zelf weten, zegt hij. Zo'n bruiloft is duur weet je.

(Turkse herintreedster, 42 jaar, laagopgeleid, thuiswonende kinderen).

Veel van de vrouwen die vinden dat het gezin vooral positief is over het extra gezinsinkomen, vullen aan dat hun naasten niet zouden willen dat zij - om geld te verdienen - tegen hun zin zouden werken.

Mijn man was natuurlijk heel blij, want er komt geld binnen. Maar hij wil mij ook wel gelukkig zien. En hij is dan ook wel weer zo om te zeggen van: 'Ja ik zie jou gewoon dit niet doen om iedere dag naar zo'n chagrijnige baan te gaan, weet je volgens mij is het maar beter dat je maar gewoon weggaat'. Zo is ie dan ook wel ondanks de situatie.

(Nederlandse herintreedster, 44 jaar, middenopgeleid).

Tot slot vertelt een van de vrouwen dat er op het werk van haar man heel negatief is gereageerd dat zij weer aan de slag is gegaan. Haar man kreeg problemen op zijn werk, omdat hij meer zorgtaken voor zijn rekening ging nemen, zoals met een kind naar de dokter gaan, of uitzwaaien bij een schoolreisje.

10.3 Adviezen van recent ingetreden vrouwen

We hebben alle recent ingetreden vrouwen (allemaal voormalig niet-uitkeringsgerechtigd) gevraagd welk advies zij zouden geven aan vrouwen die (weer) willen gaan werken. Wat geven zij andere niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen mee uit hun eigen ervaringen met het herintreden?

De adviezen beginnen vaak met de constatering dat het ontzettend leuk is om weer aan het werk te gaan. De adviezen aan vrouwen die (nog) niet werken, zijn grofweg in te delen in drie groepen.

Gewoon doen!

De eerste groep adviezen heeft vooral betrekking op de mentaliteit van vrouwen zelf. Niet te veel nadenken en *gewoon doen*. De adviezen laten zien dat de recent ingetreden vrouwen hebben ervaren dat hun mentale barrières ze - in eerste instantie - tegenhielden van het daadwerkelijk onderzoeken van mogelijkheden om weer aan de slag te gaan.

Gewoon doen. Niet blijven piekeren over problemen die er eigenlijk niet zijn en gewoon gaan proberen (...). Ga een opleiding volgen en ga solliciteren.
(Nederlandse herintreedster, 41 jaar, laagopgeleid, geen thuiswonende kinderen).

Als je iets leuks ziet staan ga dan solliciteren. Je moet het gewoon proberen en niet denken van: 'Dat kan ik niet, of daar ben ik te oud voor' of weet ik veel wat, nee, gewoon positief erin staan en gewoon proberen.
(Nederlandse herintreedster, 48 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Daarbij benadrukten verschillende vrouwen dat het niet makkelijk is om een baan te vinden en dat je dus over een flinke portie doorzettingsvermogen en geduld moet beschikken.

Deze vrouwen moeten er gewoon voor gaan. Maar het zal absoluut niet makkelijk zijn, in het begin zeker niet. Je moet gewoon ergens aan beginnen, weten wat je passie is, en daar aan vasthouden. Niet loslaten, totdat je dat baan heb gekregen.
(Surinaamse herintreedster, 38 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Ook moeten vrouwen niet te kieskeurig zijn en niet te hoge verwachtingen hebben. Maar enkele recent ingetredenen beklemtonen daarbij wel dat je vooral je zelf moet blijven.

Mijn belangrijkste advies zal zijn wees jezelf, en probeer niet te veranderen in een persoon die andere willen.
(Antilliaanse herintreedster, 34 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Weten wat je wilt

Een tweede groep adviezen gaat vooral over het belang van zelfonderzoek. Om uiteindelijk een baan te vinden die bij je past, zul je goed moeten weten waarom je eigenlijk aan de slag wil. Waarom wil je eigenlijk werken, wat is belangrijk voor jou en wat wil je bereiken?

Ik denk dat het allerbelangrijkste is, weet wat je wilt, en probeer dat te bereiken. Wees niet bang voor nieuwe uitdagingen.

(Antilliaanse herintreedster, 30 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Maar ook: wat voor werk willen ze dan doen, wat vinden ze leuk? En: wat zouden eventueel belemmeringen kunnen zijn, waar liggen je grenzen en wat zijn juist je sterke punten?

Ik zou adviseren gewoon eerst met jezelf aan de slag te gaan van wat je wilt en wat je belemmeringen in jou zelf zijn om misschien niet datgene te kunnen of te willen doen of waar je in vast loopt. En dan komt de rest vanzelf wel, want daar ligt eigenlijk de blokkade.

(Nederlandse herintreedster, 53 jaar, middenopgeleid).

Breng vooral goed in kaart wat je wil. Dat maakt het werken ook weer makkelijker. En geef goed je grenzen aan, zoals ik wil maar vierentwintig uur werken, en dan moeten het er ook niet meer worden.

(Nederlandse herintreedster, 40 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Daarnaast zouden vrouwen volgens enkele respondenten moeten kijken naar de mogelijkheden om obstakels weg te nemen. Lukt het bijvoorbeeld om goede opvang te regelen voor kinderen?

Vrouwen moeten hun eigen situatie heel goed analyseren. Sommige gezinssituaties zijn gewoon niet geschikt voor de vrouw om te gaan werken. Sommige mannen of families steunen vrouwen niet. In zo'n situatie moet de vrouw ook met haar omgeving hierover praten. (...) De mogelijkheden die de overheid creëert zijn ook belangrijk. In het kort: de mens moet willen, de omgeving moet de mens steunen en als laatste moet de overheid de mens steunen. Deze drie aspecten zijn van cruciaal belang op weg naar het vinden van een baan voor een vrouw.

(Turkse herintreedster, 33 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Een van de respondenten adviseert om contact te zoeken met een coach om dit alles voor jezelf op een rijtje te krijgen. Een andere vrouw stelde voor gewoon te beginnen met een paar uurtjes werk en dit verder uit te breiden op basis van wensen en mogelijkheden.

Inzetten van hulpbronnen

De derde groep adviezen gaat over de verschillen type hulpbronnen die vrouwen kunnen inschakelen om weer aan het werk te komen. De meeste respondenten noemden daarbij het belang van vrijwilligerswerk of een stage.

Ga in de maatschappij wat doen. Als er iets is wat je leuk vindt, ga het dan eens vrijwillig doen. Ik bedoel, de buurman heeft een administratiekantoor en het lijkt je leuk, vraag dan eens van joh, mag ik eens een paar dagen helpen.

(Nederlandse herintreedster, 39 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Een van de oorzaken van mijn succes is denk ik ook de jarenlange vrijwilligerswerk op verschillende terreinen. Daardoor heb ik ontzettend veel ervaring opgedaan.

(Turkse herintreedster, 33 jaar, middenopgeleid, thuiswonende kinderen).

Maar ook het behalen van een diploma of het volgen van een cursus wordt gezien als belangrijke opstap voor werk.

Probeer allereerst in ieder geval een opleiding te hebben of te volgen, want ik weet zeker dat als ik die opleiding niet had gedaan ik niet zo makkelijk aan een baan zou zijn gekomen.

(Surinaamse herintreedster, 33 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

Voor allochtone vrouwen zou vooral een cursus Nederlands aan te raden zijn. Enkele respondenten spoorden ook aan om zo veel mogelijk het eigen netwerk in te schakelen en te proberen *via via* binnen te komen. Andere hulpbronnen die voorbij kwamen zijn sollicitatietrainingen van het UWV WERKbedrijf en het uitzendbureau. Tot slot vonden sommige respondenten dat je als vrouw moet proberen aan het werk te blijven, al is het maar voor een paar uurtjes. Als je eenmaal geen relatie meer hebt met de arbeidsmarkt, is het erg moeilijk om weer terug te komen.

Probeer in het arbeidsproces te blijven, zodat je dadelijk als, als de economische situatie wat verbetert, weer wat meer kunt gaan werken. Anders moet je daarna weer extra hard knokken om terug te komen.

(Nederlandse herintreedster, 48 jaar, hoogopgeleid, thuiswonende kinderen).

10.4 Beschouwing

We hebben aan 37 vrouwen die minder dan twee jaar geleden niet-uitkeringsgerechtigd waren, maar nu weer werken in een baan van meer dan 12 uur per week, gevraagd hoe het werken ze bevalt.

Het weer gaan werken bevalt de voormalig niet-uitkeringsgerechtigden unaniem goed. Zij noemen inhoudelijke aspecten van de baan, de contacten

met collega's en het feit dat de baan goed te combineren is met de zorg voor het gezin. Daarnaast vinden veel recent ingetreden respondenten het fijn dat zij (weer) een andere rol erbij hebben dan uitsluitend de zorgrol thuis.

Een deel van de respondenten noemt ook zaken die zijn tegengevallen. Het combineren van de zorg voor een gezin met (kleine) kinderen en een baan blijkt vooral voor de jongere vrouwen een pittige opgave. Bij de oudere vrouwen, die als de kinderen groter zijn minder tijd kwijt zijn aan zorg, speelt dit veel minder. Maar ook zij moeten wennen aan het verlies van vrijheid de eigen tijd in te delen.

Naast de financiële baten van werken en de contacten die de vrouwen via het werk opdoen, blijkt de aantrekkelijkheid van werken vooral te zitten in de nieuwe mogelijkheden die dit met zich meebrengt. Het betreft materiële zaken, zoals het kunnen volgen van opleidingen of cursussen, maar ook een (hernieuwd) bewustzijn van de eigen vaardigheden en kwaliteiten. Als het aanvankelijk aan zelfvertrouwen ontbrak om weer te gaan werken, bleek toen eenmaal toch die stap was gezet, dat het werk niet zo moeilijk of zo eng was als gedacht. Werk gaf zelfs ruimte om te denken aan doorgroeien naar een betere baan, of een hoger salaris.

In de omgeving van de voormalig niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen die weer aan het werk zijn gegaan, wordt hierop overwegend positief gereageerd. Bij nadere analyse van de antwoorden blijkt de positieve reactie vooral in te houden dat naasten *niet negatief* zijn. De respondenten zorgen ervoor dat naasten geen hinder ondervinden van de nieuwe situatie. Verder zijn naasten positief over het gegeven dat er in het gezin meer geld te besteden is. Het is opmerkelijk dat het ontbreken van last of hinder voor naasten zo nadrukkelijk wordt vermeld. Toch is dit te begrijpen als we weten dat deze vrouwen voorheen waarschijnlijk bewust gestopt zijn met werken om voor het gezin te zorgen. Op deze manier houden zij wellicht ook de deur op een kier: als het werk niet meer leuk is, of als het gezin er onverhoopt toch onder zou lijden, dan is het een reële optie om opnieuw te stoppen.

De adviezen die de voormalige nuggers hebben gegeven aan vrouwen die weer aan de slag willen, laten goed zien met welke kwesties zijzelf te maken hadden bij het zoeken naar een betaalde baan. Opvallend is dat de adviezen bijna allemaal te maken hebben met kenmerken van de werkzoekende zelf. Te beginnen met het geloof in eigen kunnen en je niet laten afschrikken door tegenslag. Deze vrouwen bevestigen dat voorafgaand aan het daadwerkelijk solliciteren, een goede oriëntatie op de arbeidsmarkt en de mogelijke plaats daarin van de werkzoekende in belangrijke mate bijdraagt aan het vinden van een passende baan.

Literatuur

Bakker, R., & Bunt, S. (2007). *Aan de slag met de Nuggers*. Leiden: Research voor Beleid.

Berden, C., & Kok, L. (2009). *Participatie-effect kinderopvangtoeslag*. Amsterdam: SEO.

Bloemendal, C., & Kruis, G. (2008). *Definitieve uitkomsten Sluitende aanpak 2007; uitstroom en re-integratieondersteuning van WW'ers, bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Blommesteijn, M., Van Gent, M., Groot, C., Soethout, J., & Van Waveren, R. (2005). *Gemeenten en de WWB 1: Geprikkeld tot werken*. Amsterdam: Regioplan.

Deltaplan inburgering: Brief van de minister voor Wonen, Wijken en Integratie (12 augustus 2010). Kamerstuk 2009-2010, 31143, nr. 84, Tweede Kamer.

CBS. (2007). *Wie willen er werk?* Voorburg: Centraal Bureau voor de Statistiek.

CBS. (2010a). *Geen kans of geen keuze?* Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

CBS. (2010b). *Jaarrapport Integratie 2010*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Cloin, M. (2010). *Het werken waard: Het arbeidsaanbod van laagopgeleide vrouwen vanuit een economisch en sociologisch perspectief*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Cloin, M., & Hermans, B. (2006). Onbetaalde arbeid en de combinatie van arbeid en zorg. In: W. Portegijs, B. Hermans, & V. Lalta (red.), *Emancipatiemonitor 2006* (pp. 100-140). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (scp-publicatie 2006/22).

Commissie-Bakker. (2008). *Naar een toekomst die werkt* (Advies Commissie Arbeidsparticipatie). Gevonden op <http://www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2008/06/16/naar-een-toekomst-die-werkt-advies-commissie-arbeidsparticipatie/129-2008-3-11930.pdf>.

Crompton, R., & Lyonette, C. (2005). The new gender essentialism - domestic and family 'choices' and their relation to attitudes. *British Journal of Sociology*, 56(4), 601-620.

Centraal Planbureau (2010). *Modernisering arbeidstijden en verlofregelingen*. Den Haag: Centraal Planbureau.

Das, M. (2006). Allochtone vrouwen: arbeidsdeelname en verandering in de gezinssituatie. In: *Sociaaleconomische trends*, 3^{de} kwartaal 2006, (pp. 9-17).

Dijkgraaf, M., & Portegijs, W. (2008). Arbeidsdeelname en wekelijkse arbeidsduur van vrouwen. In: W. Portegijs & S. Keuzenkamp (red.) (2008). *Nederland deeltijdland: Vrouwen en deeltijdwerk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Echtelt, P. van. (2010). *Een baanloos bestaan: De betekenis van werk voor werklozen, arbeidsongeschikten en werkenden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Echtelt, P. van, & Hoff, S. (2008). *Wel of niet aan het werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

E-Quality. (2010). *Factsheet Kinderopvang en Arbeidsparticipatie van vrouwen*. Gevonden op: <http://www.e-quality.nl/assets/e-quality/publicaties/2010/Factsheets/FactsheetArbeidsparticipatieEnKinderopvang.pdf>

Europese Commissie. (2007). *Communication from the commission to the council the European Parliament, the European economic and social commission and the Committee of the Regions. Stepping up the fight against undeclared work*. Brussel: Europese Commissie.

Faber, J. (2003). *Werkzoekenden zonder uitkering*. Breukelen: Nyfer.

Faber, K.A. (2009). *Re-integratie volgens plan; Een onderzoek naar de mogelijkheden en consequenties van het gebruik van het instrument trajectplan bij re-integratie* (proefschrift). Den Haag: Boom Juridische uitgevers.

Fouarge, D., Huynen, B., & Uunk, W. (2005a). *Herintreding van vrouwen: Regionale effecten van kinderopvang en economie*. Tilburg: OSA.

Fouarge, D., Huynen, B. & Uunk, W. (2005b). Kinderopvang niet doorslaggevend voor herintreding vrouwen in Nederland. *OVER.WERK Tijdschrift van het Steunpunt WAV* 2005(4), 181-186.

Goudriaan, M. (2009) *Maak van een Nug(ger) een olifant!; bevordering arbeidsparticipatie niet-uitkeringsgerechtigden*. Rotterdam: Erasmus Universiteit. (afstudeeropdracht)

Groot, I., De Graaf-Zijl, M., & Hop, J. (2007). *Re-integratie van niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden*. Amsterdam: SEO.

- Hooghiemstra, B.T.J., & Merens, J.G.F. (1999). *Variatie in participatie: Achtergronden van arbeidsdeelname van allochtone en autochtone vrouwen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (Cahier 159).
- Janssen, B., & Portegijs, W. (2010). Betaalde arbeid. In: A. Merens, M. van den Brakel, M. Hartgers, & B. Hermans, *Emancipatiemonitor 2010* (pp. 72-107). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau & Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Kan, M. (2007). Work orientation and wives' employment careers. An evaluation of Hakim's preference theory. *Work and Occupations*, 34(4), 430-462.
- Keizer, M., & Keuzekamp, S. (2011). *Moeilijk werken: Gezondheid en de arbeidsdeelname van migrantenvrouwen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Keuzenkamp, S. (red.), Hillebrink, C., Portegijs, W., & Pouwels, B. (2009). *Deeltijd (g)een probleem: Mogelijkheden om de arbeidsduur van vrouwen met kleine deeltijdbaai te vergroten*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)
- Keuzenkamp, S., & Merens, A. (2007). De positie van allochtone vrouwen en meisjes. In: J. Dagevos & M. Gijsberts (red.), *Jaarrapport integratie 2007* (pp. 249-281). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2007/27).
- Knoef, M., Euwals, R., & Vuuren, D. van. (2007). *The trend in female labour force participation: What can be expected for the future?* (IZA Discussion Paper No. 3225). Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA). (Andere versie: CPB Discussion Paper No. 93)
- Korvorst, M., & Traag, T. (2010). De verdeling van arbeid en zorg tussen vaders en moeders. In: *Bevolingstrends, tweede kwartaal 2010* (pp. 50-54). Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Merens, A., Brakel, M. van den, Hartgers, M., & Hermans, B. (2010). *Emancipatiemonitor 2010*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau & Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2011). *Integratie, binding, burgerschap*. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2007). *Meer kansen voor vrouwen; emancipatiebeleid 2008-2011*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2011). *Hoofdpijnen emancipatiebeleid: vrouwen- en homo-emancipatie 2015*. Den Haag: ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid & VNG (2007). *Bestuursakkoord rijk en gemeenten: Samen aan de slag*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid /VNG.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2010a). *Samen aan de slag. Eerste evaluatieronde Bestuurlijk Akkoord Participatie*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2010b). *Effect fiscale- en inkomensondersteunende regelingen op economische zelfstandigheid*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Ministerie van VROM (2007) *Deltaplan Inburgering: Vaste voet in Nederland*. Den Haag: Ministerie van VROM.
- Ministerie van VROM/WWI (2007). *Zorg dat je erbij hoort!; Integratienota 2007-2011*. Den Haag: Ministerie van VROM.
- Ooms, I., Eggink, E., & Gameren, E. van. (2007). *Moeders, werk en kinderopvang in model. Analyse van arbeidsparticipatie- en kinderopvangbeslissingen van moeders met jonge kinderen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Pels, T., & Gruijter, M. de. (2006). *Emancipatie van de tweede generatie: Keuzen en kansen in de levensloop van jonge moeders van Marokkaanse en Turkse afkomst*. Assen: Van Gorcum.
- Plantenga, J. (ed.) (2006) Arbeidsparticipatie en de kosten en baten van kinderopvang. *Arbeidsmarkt*, 91, 402-404.
- Policy Productions. (2007). *Naar flexibele werktijden tussen 7 en 7; resultaten en aanbevelingen uit het project Dagindeling ESF-3 om de combinatie van arbeid en zorg makkelijker te maken*. Haarlem: Policy Productions.
- Portegijs, W. (2009). Inleiding. In: W. Portegijs & S. Keuzenkamp(red.) (2008). *Nederland deeltijdland. Vrouwen en deeltijdwerk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Portegijs, W., Cloin, M., Ooms, I., & Eggink, E. (2006). *Hoe het werkt met kinderen. Moeders over kinderopvang en werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Portegijs, W., & Keuzenkamp S. (red.) (2008). *Nederland deeltijdland: Vrouwen en deeltijdwerk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Portegijs, W., Cloin, M., & Keuzenkamp, S. (2008). *Verdeelde tijd: Waarom vrouwen in deeltijd werken*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Renooy, P. (2007, 30 november). Verschillende gezichten van zwart werk. *ESB*, p. 732.

Riso, S. (2007). Does greater working time flexibility equal better work-life balance? *Foundation Focus*, 2007(4), 6-7.

RWI. (2007). *De drempel over*. Advies over het aanboren van onbenut participatiepotentieel. Den Haag: RWI.

RWI/NICIS. (2009). *Geen baan, geen school, geen uitkering*. Den Haag: RWI/NICIS.

RWI. (2010). *Kansen bekeken. Vervolganalyse van het onbenut arbeidspotentieel onder niet-uitkeringsgerechtigden in krachtwijken*. Den Haag: RWI.

Sipkes, L., Burgert, J., Kolar, C., & Toorn, H. van. (2001). *(Potentiele) herintreders onder de loep genomen*. Den Haag: B&A Groep, Beleidsonderzoek & Advies.

Smulders, P. (ed.) (2006). *Worklife in the Netherlands*. Hoofddorp: TNO.

Souren, M., & Vries, J. de. (2009). Arbeidsparticipatie van vrouwen: een vergelijking naar opleidingsniveau, leeftijd en herkomst. In: *Sociaaleconomische trends, 4^{de} kwartaal 2009* (pp. 7-12). Den Haag/Heerlen: CBS.

Taskforce DeeltijdPlus. (2010). *De discussie voorbij; eindrapport Taskforce DeeltijdPlus*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

UWV (2009). *UWV Kwartaal Verkenning 2009-III*. UWV.

Visitatiecommissie Emancipatie. (2007). *Een beetje beter is niet goed genoeg; emancipatiebeleid en gender mainstreaming bij de rijksoverheid*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Willems, M., & Droppert, A. (2003). *'De beste match'. Segmentatie van de doelgroep potentiële herintreders*. Mill: Wise up Arbeidsmarktconsultancy.

Bijlage 1 Organisatie en inrichting van het onderzoek

In deze bijlage bespreken we de organisatie en inrichting van het onderzoek. Achtereenvolgens komen aan bod: de werving van de respondenten, de totstandkoming van de vragenlijst en de verwerking van de resultaten van de interviews.

Werving

De werving van de respondenten heeft plaatsgevonden aan de hand van duidelijk omschreven achtergrondkenmerken (etniciteit, leeftijd, opleidingsniveau), zodat recht is gedaan aan de diversiteit van de groep niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen die op dit moment niet werken (of niet meer dan 12 uur per week) en recent (een jaar of minder geleden) zijn (her)ingetreden. Voor de werving van zowel niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen die op dit moment niet werken, als voor hen die recent zijn (her)ingetreden, is gebruik gemaakt van verschillende wervingskanalen. De werving van allochtone respondenten is voor rekening genomen door ERC Research, een bureau voor multicultureel veldwerk, die ook de interviews met de allochtone respondenten verzorgt. Het Verwey-Jonker Instituut heeft hun ervaren interviewers samen met dit bureau getraind. De interviewers vinden vrouwen in het netwerk van ERC Research, hun eigen netwerk en via de sneeuwbalmethode. Voor de werving en uitvoering van de interviews met autochtone respondenten is een groep ervaren interviewers samengesteld. In twee sessies zijn deze interviewers getraind. Zij werven respondenten uit het netwerk van het Verwey-Jonker Instituut, via organisaties die zich met vrouwen en arbeid bezighouden, gemeenten, via hun eigen netwerk en via de sneeuwbalmethode. De werving is goed verlopen, maar heeft veel inspanningen gekost. Reden hiervan is dat veel achtergrondinformatie bekend moet zijn om vast te kunnen stellen of iemand ‘nugger’ is, of behoort tot de categorie ‘recent ingetreden’ (door ons gedefinieerd als voormalig nuggers die minder dan twee jaar geleden (weer) aan het werk zijn gegaan). Een ‘nugger’ is een beleidsmatige construct om personen te duiden die *niet* tot allerlei andere categorieën op de arbeidsmarkt behoren. Vrouwen omschrijven zichzelf niet als nugger en/of herkennen zich niet direct in de definitie. Bij het werven van respondenten was het daarom nodig om aan potentiële kandidaten of hun netwerk allerlei vragen te stellen die normaal gesproken pas tijdens een interview aan de orde komen.

In onderstaande tabel is de wijze van werving weergegeven. De geïnterviewde vrouwen zijn in ruim de helft van de gevallen (64) geworven via het eigen netwerk van de interviewers. Ruim een kwart van de respondenten (32) is aangedragen door ERC. Verder zijn tien respondenten zijn afkomstig uit het netwerk van een andere respondent. Eén op de tien vrouwen is via een andere manier geworven. Zij zagen een flyer over het onderzoek hangen, kwamen een oproep tegen in een krant of op internet (zoals www.partimecarriere.nl) of zijn aangesproken door een werver bij een supermarkt.

Tabel 9 Wijze van werving

Via eigen netwerk	64
Via andere respondent	32
ERC	10
Anders	13
Totaal	10

De vragenlijst

De vragenlijst is ontwikkeld op basis van de resultaten verkennend (literatuur) onderzoek, zoals beschreven in hoofdstuk 1 t/m 5. Omdat feitelijk drie respondentengroepen zijn bevraagd: niet-uitkeringsgerechtigde zonder baan, niet-uitkeringsgerechtigde met een kleine baan en recent ingetreden, is gewerkt met drie vragenlijsten, die op enkele punten van elkaar verschilden. De verschillen hadden betrekking op de formulering van de vragen. Aan vrouwen die helemaal niet werkten is bijvoorbeeld gevraagd of zij weer zouden willen gaan werken, terwijl aan vrouwen met een klein dienstverband is gevraagd of zij *meer* uren zouden willen gaan werken. Aan de recent ingetreden vrouwen zijn vragen gesteld over het verloop van het (her) intreden.

De vragenlijst bestond uit drie delen. In Het eerste deel komen de achtergrondkenmerken van de respondenten aan de orde. Dit deel bestond voor het grootste deel uit meerkeuzevragen die door de interviewer tijdens het gesprek konden worden ingevuld. De resultaten worden in dit hoofdstuk besproken. Het tweede deel bestond uit open vragen rondom een aantal thema's. Dit deel was betrof het verdiepende interview, waarvan de resultaten worden besproken in hoofdstuk drie, vier en vijf. Bij de open vragen zijn cursief toelichting en/of vervolgvragen opgenomen, als hulp voor de interviews. Het laatste deel van het interview bestond uit een korte vragenlijst voor de interviewer, waarin zij/hij verslag deed van het verloop van het interview en eventuele bijzonderheden. Dit deel werd door de interviewer direct na afloop van het interview ingevuld.

De vragenlijst is getest in een aantal proefinterviews. Deze leverden geen substantiële wijzigingen op. Wel zijn enkele formuleringen verhelderd.

Verwerking interviewgegevens

De (veelal meerkeuze)antwoorden op de vragen van deel een en deel drie van de interviews is verwerkt met SPSS.

De interviews zijn door de interviewers - nadat hiervoor toestemming was verkregen van de respondenten - opgenomen op een digitale voice-recorder. Deel twee van het interview is vervolgens door de interviewers of door medewerkers van een dataverwerkingsbureau verbatim uitgewerkt.

Vervolgens hebben we de verslagen van de interviews geanalyseerd in globaal twee stappen. Allereerst hebben we een codelijst ontwikkeld. De - ongeveer 30 - codes corresponderen in redelijke mate met de thema's van het interview. Zo is er bijvoorbeeld een code genaamd 'kansen en belemmeringen werk'. Alle tekstdelen die betrekking hebben op dit thema hebben deze code gekregen. Deze tekstdelen kunnen het antwoord van een vraag van de interviewer over kansen en belemmeringen betreffen, maar ook uitspraken van de respondent in het kader van andere vragen: de inhoud van de tekstdelen staat centraal. Het is ook mogelijk dat een tekstdeel meerdere codes krijgt: in een redenering van een respondent komen soms meerdere thema's tegelijkertijd aan bod.

Voor de codering hebben we gebruik gemaakt van het Atlas-ti. Dit is een software programma voor analyse van kwalitatieve data. Grote tekstbestanden kunnen handig door Atlas-ti worden verwerkt. Het is ook mogelijk om met dit programma de analyse te verdiepen door te kijken naar achtergrondvariabelen, zoals leeftijd, etniciteit, opleidingsniveau, etc.

De tweede stap van de analyse is als volgt. Nadat de interviewverslagen waren verwerkt in codes, hebben we vervolgens binnen de codes concepten gecategoriseerd naar achterliggende dimensies of naar een hiërarchische opbouw. Deze concepten zijn uiteindelijk gebruikt om de hoofdstukken over het interviewmateriaal te schrijven (hoofdstuk drie tot en met vijf). In deze hoofdstukken maken wij veelvuldig gebruik van citaten van de respondenten.

Verloop van de interviews

80% van de interviews (95) vond plaats in een persoonlijke setting bij de respondent thuis. Het buurthuis was bij 21 vrouwen de locatie van het interview. Twee interviews vonden plaats in een lokaal bij de Universiteit voor de Humanistiek in Utrecht en één interview in een restaurant. Gemiddeld nam een interview ruim 72 minuten in beslag. Het kortste interview bedroeg 22 en het langste 130 minuten.

Bij twee derde (80) van de gesprekken waren er geen anderen aanwezig in de ruimte waarin het interview werd afgenomen. Wanneer er wel anderen aanwezig waren, betrof dit in de meeste gevallen de kinderen of de partner. Binnen de categorie 'anders, namelijk', noemden de interviewers kortdurende

bezoeken van kinderen of partner, een collega, schoonmaker, kleinkinderen en omstanders. In de regel namen anderen geen deel aan het gesprek. Slechts bij 5 vrouwen nam iemand anders af en toe deel aan het gesprek. De interviewers hebben in deze gevallen echter gemeld dat deze anderen het gesprek niet wezenlijk hebben gestuurd of beïnvloed.

Volgens de interviewers verliep de helft (60) van de gesprekken *erg vlot/soepel* en 42% (50) *normaal*. De interviewers gaven aan dat de gesprekken plaatsvonden in een prettige en ontspannen sfeer. Negen interviews verliepen wat moeizamer. Het aandacht vragen van aanwezige kinderen was daar vaak de oorzaak van. Het commentaar van een interviewer illustreert dit probleem: *Er was afgesproken dat de respondent alleen thuis zou zijn. Bij binnenkomst bleek het jongste kind aanwezig. Dit zorgde voor veel afleiding bij interviewer en respondent en veroorzaakte een rommelig interview*. In sommige gevallen is een vrouw wat zenuwachting of gespannen, maar die spanning neemt vaak af gedurende het gesprek. Verder bleek in enkele gevallen dat een vrouw zwart werk verricht en dat liever niet op de bandopname wilde hebben.

Volgens de inschatting van de interviewers zijn de vragen door de meeste respondenten goed begrepen. Eenenzeventig vrouwen begrepen de vragen altijd en veertig deden dat meestal. Acht van de onderzochte vrouwen begrepen de vragen soms niet. Er bestaat geen duidelijk beeld welke vragen de vrouwen soms niet begrepen. Het lijkt er op dat vragen over belemmeringen bij het zoeken naar een baan en het economisch zelfstandig zijn van vrouwen wat meer uitleg behoefden. De interviewer herhaalde dan de vraag en gaf een toelichting of voorbeeld om de vraag te verhelderen.

Bijlage 2 Achtergrondinformatie geïnterviewde vrouwen

In hoofdstuk 5 zijn enkele achtergrondkenmerken van de geïnterviewde vrouwen besproken. Hier gaan we nader op de onderzoekspopulatie in. Achtereenvolgens bespreken we woonplaats, eventuele migratiegeschiedenis, leeftijd, opleiding van de respondent en de partner, de samenstelling van het gezin en tot slot, de arbeidsmarktsituatie van de geïnterviewden en hun partners.

Woonplaats

De respondenten zijn in het hele land geworven en zijn afkomstig uit negen verschillende provincies. Meer dan de helft van de respondenten woont in de provincie Zuid-Holland. Daarnaast zijn er relatief veel respondenten woonachtig in de provincies Utrecht, Noord-Brabant en Overijssel. Naar woonplaats van de geïnterviewde vrouwen ziet de verdeling er als volgt uit: 31% is woonachtig in Rotterdam, 8% woont in Den Haag en eenzelfde percentage in Utrecht.

Tabel 10 geografische spreiding van de geïnterviewde vrouwen

Provincie	Aantal geïnterviewde vrouwen
Zuid-Holland	62
Utrecht	16
Overijssel	9
Noord-Brabant	9
Gelderland	7
Noord-Holland	6
Limburg	5
Friesland	4
Flevoland	1
Totaal	119

Het grote aandeel vrouwen in de provincie Zuid-Holland is mede te verklaren door de relatief hoge concentratie van Nieuwe Nederlanders in het

Randstedelijk gebied van Rotterdam en Den Haag. Hierom, maar ook om praktische redenen, is gekozen deze groep vooral daar te werven. Van de 60 vrouwen van allochtone afkomst wonen er 52 in één van de vier grote steden. Binnen de autochtone groep vrouwen geldt dit voor 11 van de 59 vrouwen.

Migratie

Zoals al eerder beschreven zijn 60 van de 119 respondenten van allochtone afkomst en bestaat deze groep uit een evenredig deel Antilliaanse, Marokkaanse, Surinaamse en Turkse vrouwen.

Voor de respondenten van Turkse (14 van de 15) en Antilliaanse afkomst (13 van de 15) zijn geboren in het land van herkomst en behoren dus tot de eerste of tussengeneratie in Nederland. Van de Surinaamse vrouwen gaat het om 11 van de 15 en van de Marokkaanse vrouwen zijn 9 van de 15 geboren in het land van herkomst.

De vrouwen zijn gemiddeld op 15.9 jarige leeftijd naar Nederland gëmigreerd. Antilliaanse vrouwen waren hierbij vaak het jongst (gemiddeld 13 jaar). Turkse vrouwen zijn juist op relatief late leeftijd (19 jaar) naar Nederland gekomen.

Leeftijd

Voor de financier van dit onderzoek - Instituut Gak - zijn vooral de beleidsimplicaties van dit onderzoek relevant: welke maatregelen kunnen in de toekomst worden ingezet om niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen te stimuleren zich op de arbeidsmarkt te begeven? In dat licht richt ons onderzoek zich op vrouwelijke nuggers in de leeftijd van 25-55 jaar. Voor niet werkende vrouwen in de leeftijd van 55-65 jaar die zich (opnieuw) op de arbeidsmarkt willen begeven gelden heel specifieke en aan de leeftijd en generatie gebonden belemmeringen, die reeds in aanpalend onderzoek rondom ouderen en employability worden meegenomen. Ook voor jongeren (onder de 25 jaar) bestaat specifiek beleid.

De werving van de respondenten was dus gericht op vrouwen in de leeftijd van 25-55 jaar. De geïnterviewde vrouwen hebben een gemiddeld leeftijd van 40 jaar. De jongste respondent is 27 en de oudste 56 jaar oud. Ruim een derde van de vrouwen heeft een leeftijd tussen de 25-34 jaar; hetzelfde geldt voor vrouwen tussen de 45-56 jaar. Iets minder dan een derde van de respondenten is tussen de 35-44 jaar oud. De autochtonen die aan het onderzoek hebben meegewerkt zijn vaker wat ouder met een gemiddelde leeftijd van 44 jaar. Respondenten van allochtone afkomst hebben een gemiddelde leeftijd tussen de 35 en 37 jaar. Marokkaanse en Surinaamse vrouwen zijn gemiddeld het jongst.

Tabel 11 leeftijd vrouwen naar herkomst

Herkomst	Gemiddelde leeftijd	Minimum	Maximum
Autochtoon	44.3	29	56
Marokkaans	35.3	28	52
Turks	36.3	29	51
Surinaams	35.3	27	54
Antilliaans	36.9	27	54
Totaal	40.1	27	56

Opleiding van de respondenten en hun partners

Aan de geïnterviewde vrouwen is gevraagd naar hun hoogst behaalde diploma. Voor de analyse is onderscheid gemaakt naar drie categorieën: laag, midden en hoog. Vrouwen zijn gecategoriseerd als 'laagopgeleid' wanneer zij ten hoogste het lager beroepsonderwijs of middelbaar onderwijs (mulo, mavo) hebben doorlopen. Vrouwen in de categorie 'opleidingsniveau midden' hebben een middelbaar beroepsopleiding afgerond en/of hoger algemeen en voorbereidend wetenschappelijk onderwijs (havo/vwo) gevolgd. Vrouwen met een hoog opleidingsniveau hebben een hogere beroepsopleiding of wetenschappelijk onderwijs afgerond.

Het grootste aandeel van de vrouwen bevindt zich in de categorieën opleidingsniveau laag of midden. Vier op de tien van de ondervraagde vrouwen vallen in 'opleidingsniveau midden' en een derde in 'opleidingsniveau laag'. Een kwart van de vrouwen is hoger opgeleid. Turkse vrouwen zijn het vaakst laagopgeleid (60%). Autochtone en Surinaamse vrouwen zijn het vaakst hoogopgeleid (allebei een derde). Daarnaast hebben nuggers zonder werk vaker een lagere opleiding gevolgd (bijna de helft), dan de nuggers met een kleine baan en de recent ingetreden. De recent (her)ingetreden vrouwen zijn het vaakst hoogopgeleid (38%).

De onderzoekers hebben de vrouwen ook gevraagd naar het opleidingsniveau van hun partner. Zij zijn gemiddeld hoger opgeleid dan de vrouwen. Een vijfde van de partners is lager opgeleid, vier op de tien zijn midden opgeleid. Ook vier op de tien partner zijn hoogopgeleid.

Samenstelling van het gezin

Negen van de tien vrouwen woont samen met een partner³¹. Negen vrouwen zijn alleenstaande moeders en één vrouw is alleenstaand. Bij twee vrouwen ziet het huishouden er anders uit; zij wonen samen met een huisgenoot of wonen bij familie. Het overgrote deel van de vrouwen (100) heeft thuiswonende kinderen; een veel kleiner deel alleen uitwonende (11) of geen (8) kinderen. Bij alle Turkse en Surinaamse vrouwen bestaat het huishouden uit een partner en thuis en/of uitwonende kinderen. Verder valt op dat relatief veel Antilliaanse vrouwen een eenoudergezin leiden.

De vrouwen met kinderen hebben gemiddeld 2.41 aantal kinderen. Surinaamse vrouwen hebben gemiddeld het minst aantal kinderen; Antilliaanse en Marokkaanse vrouwen de meeste kinderen. De respondenten hebben gemiddeld 1.85 thuiswonende kinderen. Vrouwen van Marokkaanse afkomst hebben gemiddeld de meeste thuiswonende kinderen, gevolgd door de Antilliaanse vrouwen. De Surinaamse vrouwen hebben gemiddeld de minste thuiswonende kinderen. Gemiddeld is het jongste kind 9.38 jaar oud. Bij de vrouwen van autochtone afkomst heeft het jongste kind gemiddeld de hoogste leeftijd. Dit is in overeenstemming met het feit dat deze groep vrouwen gemiddeld ook ouder is. Het laagst is de gemiddelde leeftijd van het jongste kind bij de Marokkaanse respondenten.

Tabel 12 gemiddeld aantal (thuiswonende) kinderen en leeftijd jongste kind

Herkomst	Gemiddeld aantal kinderen	Gemiddeld aantal thuiswonende kinderen	Gemiddelde leeftijd jongste kind
Autochtoon	2.5	1.7	12.2
Marokkaans	2.6	2.4	5
Turks	2.3	2	7.3
Surinaams	1.9	1.6	6.8
Antilliaans	2.6	2.1	7.7
Totaal	2.4	1.8	9.4

31 Het gegeven dat er een oververtegenwoordiging is van respondenten die samenwonen met een partner(en kinderen) heeft waarschijnlijk te maken met de wijze van werven. Of een vrouw behoort tot de categorie 'nuggers' is eigenlijk alleen vast te stellen als enkele achtergrondgegevens bekend zijn, bijvoorbeeld of de vrouw geen uitkering ontvangt. Aangezien veel is geworven in de eigen netwerken van de interviewers en vervolgens de sneeuwbalmethode is toegepast, ligt het voor de hand dat vooral vrouwen zijn benaderd waarvan de interviewer de kans reëel acht dat zij nigger zouden kunnen zijn. Groepen vrouwen waarbij dit minder waarschijnlijk is - bijvoorbeeld alleenstaande vrouwen - zijn minder benaderd.

Werk

In tabel 12 is aangegeven dat in totaal 65 niet-uitkeringsgerechtigde zonder werk hebben deelgenomen aan het onderzoek. Daarnaast namen 17 niet-uitkeringsgerechtigde met een kleine baan deel. Een kleine baan is in dit geval een baan van minder dan 12 uur per week. Tot slot zijn ook 37 recent ingetreden vrouwen geïnterviewd: vrouwen die eerst niet-uitkeringsgerechtigd waren en minder dan twee jaar geleden (weer) zijn gaan werken in een baan van meer dan 12 uur per week.

De niet-uitkeringsgerechtigde met een kleine baan werken gemiddeld 8,2 uur per week. Zes van hen hebben een vast contract, vier werken op oproepbasis en drie zijn eigen baas. Een enkeling werkt via het uitzendbureau of heeft een tijdelijk contract. Als we kijken naar het soort werk dat deze vrouwen verrichten, zien we een breed scala aan beroepen. Drie vrouwen werken als verkoopmedewerkster, drie vrouwen werken in de kinderopvang, uiteenlopend van gastouder tot sociaal pedagogisch hulpverlener. Verder werken twee vrouwen in de zorg, twee als postbezorger, en hebben twee een eigen praktijk. De overige beroepen variëren van veiligheidsfunctionaris tot huiskamermedewerkster in een zorginstelling.

Van de 37 recent ingetreden vrouwen hebben 17 een tijdelijk en 13 een vast contract. Daarnaast heeft een enkeling een oproepcontract, werkt via een uitzendbureau, is gedetacheerd of is eigen baas. Deze vrouwen werken gemiddeld 25,2 uur per week. Acht van de recent (her)ingetreden vrouwen zijn werkzaam op uitvoerend niveau in de detailhandel, dienstverlening, schoonmaak of beveiliging. Beroepen lopen uiteen van caissière tot receptiöniste. Daarnaast werken relatief veel vrouwen in de sectoren zorg (8), het onderwijs (5) en welzijn (4). Drie vrouwen zijn voorlichtster/trainster en drie anderen werken in de kinderopvang. Andere voorbeelden van beroepen zijn belastingadviseur of projectmedewerker. Een aantal vrouwen geeft aan twee banen te hebben.

Van de 107 geïnterviewden met een partner, hebben er 101 een partner die betaalde arbeid verricht. Gemiddeld werken deze partners 41 uur per week. Een vijfde van de partners heeft een eigen bedrijf, de overigen zijn in (vaste) loondienst.

Zwart werk

In dit onderzoek richten we ons op de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt. In eerste instantie gaat het ons hierbij om de formele arbeidsmarkt. Het is echter goed mogelijk dat zich onder onze onderzoekspopulatie vrouwen bevinden die zwart arbeid verrichten. Onder zwartwerken verstaan we dat iemand betaalde arbeid verricht zonder daarover belasting te betalen. Ook een werkgever die geen belasting of sociale premies betaalt over het loon van zijn werknemer is zwart bezig. Onderzoek van de Europese Commissie (2007) naar zwart werk in Europa laat zien dat in Nederland zwartwerken relatief

vaak voorkomt. Enquêteurs vonden dat maar liefst 13% van de ondervraagden op straat zei zwart te werken. Renooy (2007) maakt hierbij de kanttekening dat het in Nederland (in tegenstelling tot bijvoorbeeld de Zuid- en Oost Europese landen) gaat om zwart werk tussen particulieren, de zogenaamde klusjes, zoals oppassen, tuinieren, schoonmaken en het invullen van de belastingformulieren. Uit het voornoemde onderzoek bleek ook dat Nederlanders gemiddeld heel weinig uren zwartwerken, nog geen uur per week.

Doordat vrouwelijke nuggers niet, of slechts een beperkt aantal uur per week werken, hebben zij wellicht tijd om tegen betaling klussen voor anderen te verrichten. Het ontbreken van een (grote) baan kan ook tot gevolg hebben dat het huishouden (te) weinig te besteden heeft. Zwartwerken biedt hier mogelijk uitkomst. Ook kan de verdien capaciteit van vrouwen groter zijn via zwartwerken dan op de formele arbeidsmarkt. Tot slot kunnen er wellicht andere redenen zijn om zwart te werken, zoals de grotere flexibiliteit die dit met zich mee kan brengen.

Vanwege dit gegeven hebben wij de interviewers getraind om in hun interviews extra alert te zijn op opmerkingen over zwart werk en om hier waar mogelijk discreet op door te vragen. Uiteindelijk is dit thema echter maar in zes interviews ter sprake gekomen. Het ging hierbij twee keer om het oppassen op kinderen, twee keer om schoonmaakwerk, één keer om het geven van danslessen en één keer om werk in een Turks atelier. De respondenten komen uit verschillende profielen. De meesten doen het werk wat ze eerst zwart deden nu wit.

Dit resultaat laat zich niet makkelijk verklaren. Zijn dit echt de enige van de 119 vrouwen die zich inlaten met zwart werk? Het lijkt waarschijnlijker dat dit onderwerp, ondanks de anonimiteit van het interview, een taboe is om te bespreken. Een link met arbeidsparticipatie op de legale arbeidsmarkt is daarom lastig te leggen.

Colofon

Financier

Auteurs

Met medewerking van

Omslag

Foto omslag

Uitgave

Instituut Gak

Drs. M.J. de Gruijter

Drs. J. van den Toorn

Dr. F.P.S. Dekker

Ontwerppartners, Breda

Nationale Beeldbank

Verwey-Jonker Instituut

Kromme Nieuwegracht 6

3512 HG Utrecht

T (030) 230 07 99

E secr@verwey-jonker.nl

I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload en/of besteld worden via onze website.

ISBN 978-90-5830-561-9

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2013. Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld. The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.



Het Verwey-Jonker Instituut onderzocht met subsidie van Instituut Gak de werkwensen van autochtone en allochtone niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen. Deze zogenoemde ‘nuggers’ ontvangen geen uitkering, hebben geen betaald werk of zijn werkzaam in een baan van maximaal 12 uur in de week, en volgen geen voltijds onderwijs. Aan de hand van 120 diepte-interviews gaat dit rapport in op de ervaringen van deze vrouwen. Een deel vindt het een luxepositie dat ze zelf kunnen kiezen wel of niet te werken en waaraan zij hun tijd besteden. Tegelijkertijd zitten nuggers soms ongewild vast in deze positie. De relatie met de arbeidsmarkt is verbroken, diploma’s en werkervaring verouderen. Dat maakt de afstand tot de arbeidsmarkt steeds groter. Ook hebben veel niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen geen idee hoe zij een overstap naar de arbeidsmarkt kunnen maken - als ze dat al zouden willen. De keuze om (tijdelijk) niet te werken kan ertoe leiden dat nuggers zich ‘buitenspel’ voelen staan. Bovendien zijn er weinig voorzieningen waar zij op kunnen terugvallen als ze werk zoeken. Hierdoor blijft een groot arbeidspotentieel onbenut. Uit ons onderzoek blijkt dat er in Nederland bijna anderhalf miljoen nuggers zijn, waarvan driekwart vrouw.

