“Ik vind het wel belangrijk, maar...”

Onderzoek onder de beroepsbevolking naar keuzes, kansen, barrières, onvrede, en (schijn)tevredenheid over gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt, ongeacht je gender.

Onderzoeksrapportage Fase 1

samen spraak

In opdracht van
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Diversion

Afdeling / Buitengewone Zaken

multitude

Inhoud

1. Samenvatting 3

2. Inleiding 6

3. Werkwijze en deelnemers 8

3.1 Onderzoeksopzet 8
3.2 Gesprekken met experts 9
3.4 Doelgroep 11

4. Bevindingen 12

4.1 **Thuis** 13
4.1.1 Verdeling met partner 13
4.1.2 Zorg voor kinderen 14
4.1.3 Huishouden 18
4.1.4 Mantelzorg 19
4.1.5 Vrije tijd 20
4.2 **In de omgeving** **21**
4.2.1 Wat wordt er van je verwacht? 21
4.2.2 Opvoeding 22
4.2.3 Religie 23
4.2.4 Stereotypen 24
4.3 **Op het werk** **25**
4.3.1 Waarom je werkt 25
4.3.2 Mannenberoepen en vrouwenberoepen 26
4.3.3 Parttime werk, fulltime werk 27
4.3.4 Gelijke behandeling op je werk 29
4.3.5 Gesprek op werk over flexibiliteit 32
4.3.6 Sfeer op de werkvloer 33
4.4 **In de samenleving** **34**
4.4.1 Bestaanszekerheid 34
4.4.2 De overheid 35
4.4.3 Het onderwijs 35

5. Analyse knelpunten en vooruitblik 36

5.1 **458 unieke deelnemers, 458 unieke perspectieven** **36**
5.1.1 Conservatief met veel autonomie in eigen keuzes 37
5.1.2 Conservatief met weinig autonomie in eigen keuzes 37
5.1.3 Progressief met weinig autonomie in eigen keuzes 37
5.1.4 Progressief met veel autonomie in eigen keuzes 38
5.2 **Knelpunten** **38**
5.2.1 Bereidheid om te praten over gelijkwaardige kansen ongeacht je gender 38
5.2.2 Ongelijkheid is soms subtiel 39
5.2.3 Complexiteit van ongelijkheid 39
5.2.4 ‘Het is nu eenmaal zo dus het is ook wel prima.’ - Schijntevredenheid 40
5.2.5 Gebrek aan autonomie 40
5.2.6 De weg van de minste weerstand 41
5.2.7 Verschillen in flexibiliteit op de werkvloer 42
5.3 **Vooruitblik** **42**

1. Samenvatting

Dit rapport geeft inzage in de eerste fase van het dialoogproject SamenSpraak, dat de bureaus Afdeling Buitengewone Zaken, Diversion en Multitude uitvoeren in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Aanleiding voor SamenSpraak is de behoefte aan meer zicht op in hoeverre het thema gendergelijkheid op de arbeidsmarkt een rol speelt in de levens van mensen, wat ervaren knelpunten zijn en wat oplossingsrichtingen zijn voor mensen zelf, werkgevers en de overheid. Binnen deze eerste fase zijn gesprekken gevoerd met 458 deelnemers, over gelijke kansen op de arbeidsmarkt, ongeacht je gender. Door verschillende dialoogvormen toe te passen en een zo divers mogelijke groep mensen aan te spreken, kregen we zicht op het burgerperspectief op dit complexe thema.

In de dialogen zagen we conservatieve én progressieve visies; heel praktische of juist heel principiële keuzes; de invloed van de opvoeding en die van de werkgever; en we zagen keuzes op basis van zingeving en keuzes op basis van 'overleven'. We merkten dat het een thema is dat veel oproept (zoals irritatie, frustratie, schaamte en stereotypen), en zich vaak op een onbewuster niveau manifesteert. Zo zagen we dat ongelijkheid kan schuilen in woordgebruik: vrouwen gebruiken bijvoorbeeld veel vaker het woord 'moeten' in de context van de combinatie van werk en privé, waar mannen vaker het woord 'willen' gebruiken. Vaderschapsverlof wordt vaker omschreven als optioneel, een 'leuk extraatje', zwangerschaps- en bevallingsverlof als strikt noodzakelijk en met mogelijk negatieve gevolgen voor je carrière.

Het thema van SamenSpraak raakt aan de thuissituatie van deelnemers, aan hun directe omgeving, hun werksituatie en aan hun rol binnen de maatschappij als geheel.

Als het gaat om de thuissituatie, zagen we grote verschillen in opvattingen van deelnemers. Een aanzienlijk deel gaf aan het logisch en terecht te vinden wanneer vrouwen meer voor het huishouden en de kinderen zorgen, terwijl mannen meer buitenshuis werken. Toch vond een minstens zo groot aantal deelnemers dat de verdeling van zorgverantwoordelijkheden tussen partners in beginsel gelijk zou moeten zijn. Veel van deze deelnemers streven weliswaar naar gelijkwaardigheid,

maar merken dat dit geenszins vanzelf gaat: de keuze voor een gelijkwaardige verdeling van zorgverantwoordelijkheden, lijkt een keuze tegen de stroom in te zijn. ‘Wij wilden het echt wel gelijk verdelen, maar in de praktijk is het toch lastig.’ Het is voor veel deelnemers (in heterorelaties) gemakkelijker als de man zich richt op werk, en de vrouw de zorgverantwoordelijkheden voor kinderen en naasten draagt. Deze invulling stuit doorgaans op minder sociale weerstand: het komt tegemoet aan veelal heersende stereotypen en culturele verwachtingen. Ook strookt het met de manier waarop bijvoorbeeld werkgevers, scholen en kinderopvang communiceren. Bij een ziek kind wordt bijvoorbeeld doorgaans als eerste de moeder gebeld.Ten slotte sluit het vaak beter aan op het financiële plaatje, waarbij de man vaker gemakkelijker carrière maakt en meer verdient dan de vrouw, een scenario waarin beide ouders fulltime werken niet goed past, en kinderopvang erg duur is.

Ook de invloed van sociale en culturele normen bleek groot te zijn. Vrouwelijke deelnemers noemden enerzijds de druk om een goede moeder te zijn, waarbij thuis zijn voor de kinderen een belangrijke graadmeter is, en anderzijds de druk om bij te dragen aan emancipatie, om geen ‘on-feministische’ keuzes te maken. Meerdere mannelijke deelnemers vertelden bovendien dat zij, als zij zorgverantwoordelijkheden op zich nemen, hier regelmatig vragen of verbaasde opmerkingen over krijgen: ‘Vind je dat dan niet saai?’. Ook bleken deelnemers vaak sterke ideeën te hebben over wat typisch mannelijk of typisch vrouwelijk is: ‘Vrouwen kunnen beter emoties uiten en communiceren. Ze zijn vaak emotioneel volwassen. Mannen kunnen de confrontatie blijven opzoeken. Mannen blijven emotioneel pubers. Vrouwen zijn dan weer fysiek minder sterk dan mannen.’ Waar sommigen deze stereotypen als iets logisch en positiefs zien, vonden andere deelnemers dit juist schadelijk en beperkend.

Veel deelnemers gaven aan dat de mate waarin hun arbeidsvoorwaarden (en de samenhang daarvan met hun privésituatie) bespreekbaar zijn op het werk van groot belang is. Flexibiliteit, bijvoorbeeld in het indelen van de werkuren, bleek flink te verschillen per werkgever of beroepsgroep. Vaak zijn het sectoren waar overwegend vrouwen werken waarin hier flexibeler mee wordt omgegaan. In sectoren waar overwegend mannen werken blijkt het privéleven (met bijbehorende zorgverantwoordelijkheden) veel minder bespreekbaar. ‘Mijn man werkt in de bouw, en daar is ouderschapsverlof not done. Ze lachten hem uit toen hij vertelde over luiers verschonen.’

Hoe men wordt behandeld op de werkvloer kwam vaak ter sprake. Meerdere vrouwelijke deelnemers gaven bijvoorbeeld aan het gevoel te hebben niet serieus genomen te worden; mannelijke deelnemers noemden dit niet. Ook zagen we dat er, ook breder in de samenleving, naast ongelijke behandeling op basis van gender vaak sprake was van een samenkomst van meerdere vormen van discriminatie of ongelijke behandeling, zoals zwangerschapsdiscriminatie, racisme, leeftijdsdiscriminatie en discriminatie op basis van religie. ‘Als je een vrouw bent en een hoofddoekje draagt sta je 2-0 achter.’

Analyse

In de verscheidenheid aan prioriteiten die deelnemers stelden, zagen we grote verschillen in de mate van keuzevrijheid, de autonomie, die zij hierin ervoeren. Waar sommigen keuzes maken op basis van hun toekomstdromen en idealen, roeien anderen met de riemen die ze hebben om hun hoofd boven water te kunnen houden. We zagen daarnaast regelmatig vormen van ‘schijnte-

vredenheid': deelnemers die in eerste instantie aangaven tevreden te zijn met hun situatie. Wij ontdekten echter dat bij verder doorvragen deze tevredenheid toch niet zo stellig bleek. *'Het is nu eenmaal zo, dus het is ook wel prima.'* Deelnemers leggen zich neer bij hun eigen situatie, maar zouden bijvoorbeeld voor hun kinderen iets anders wensen.

We onderscheiden in de veelheid van deelnemers grofweg vier kwadranten waarin de visies op en ervaringen met gendergelijkheid op de arbeidsmarkt zijn in te delen. Die kwadranten vinden wij op twee assen. De eerste is de as van 'kunnen', de mate waarin iemand zelf keuzes kan maken en invloed kan hebben op de manier waarop diens leven is ingericht. Deze as loopt van 'veel autonomie in je keuzes' naar 'geen autonomie in je keuzes'. De tweede is de as van 'willen', hoe iemands visie op gelijkheid eruitziet. Deze as duiden wij in deze analyse aan de hand van de termen 'conservatief' en 'progressief'. De kwadranten zijn daarmee: conservatief met veel autonomie, conservatief met weinig autonomie, progressief met veel autonomie en progressief met weinig autonomie. Het geeft zicht op hoe mensen kijken naar gendergelijkheid op de arbeidsmarkt, maar ook op in hoeverre mensen in staat zijn om hun leven al dan niet volgens die visie vorm te geven. Dit laatste is een belangrijke factor in de zoektocht naar passende oplossingen voor meer gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt, ongeacht gender. In de volgende fases van SamenSpraak gaan we hierover verder in gesprek, samen met werknemers, werkgevers, gezinnen en de overheid.

2. Inleiding

Vrouwen hebben in Nederland, vergeleken met mannen, een achtergestelde positie op de arbeidsmarkt. Dit heeft niet alleen negatieve gevolgen voor kansengelijkheid, maar ook voor bijvoorbeeld de financiële positie van vrouwen. In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gaat daarom een samenwerkingsverband van drie organisaties (Afdeling Buitengewone Zaken, Multitude en Diversion) gedurende een periode van anderhalf jaar door heel Nederland in gesprek over gelijkwaardige kansen (ongeacht gender) op de arbeidsmarkt. In de eerste fase halen wij het perspectief van de beroepsbevolking op, waarbij we echt kijken naar de beleving van het individu. In de tweede fase betrekken we hier ook werkgevers en andere stakeholders bij, en denken we samen over mogelijke oplossingen. In de derde en laatste fase werken we de oplossingen die bedacht zijn verder uit en testen we ze in de praktijk. Het project draagt de naam SamenSpraak. Op de website www.samenspraak.nl is hierover meer informatie te vinden. Dit rapport geeft inzicht in de opbrengsten van de eerste fase. Het doel van dit onderzoek is om alle facetten van de huidige genderongelijkheid op de arbeidsmarkt te bespreken, en om te onderzoeken hoe we de nodige cultuuromslag hierin kunnen begeleiden.

Gendergelijkheid betekent gelijkwaardige kansen, waardering, rechten en plichten voor iedereen, ongeacht hun gender. Mensen hebben het recht om hun leven in te richten op basis van hun interesses en talenten, zonder beperkt te worden door vooroordelen over gender. Of

gelijkheid bereikt wordt, hangt af van individuele keuzes, sociale normen, culturele opvattingen en hoe instituties zijn opgebouwd. We erkennen dat (gelijke) kansen vaak ook afhangen van andere kenmerken en posities, zoals seksuele oriëntatie, huidskleur of religie. Binnen SamenSpraak richten we ons specifiek op gender en kansengelijkheid.

Diepgewortelde sociale structuren en culturele normen versterken genderongelijkheid, wat zich kan uiten in discriminatie op de werkplek en gendergerelateerd geweld. Het aanpakken van deze problemen vereist zowel individuele inspanningen als institutionele veranderingen, zoals beleidsmaatregelen die gelijkwaardigheid ondersteunen, en een verandering in sociale normen.

Het streven naar gendergelijkheid vraagt dus om een aanpak waarbij zowel sociale normen als systemische barrières worden aangepakt. Dit onderzoek past binnen deze benadering. De overheid neemt maatregelen om gelijkheid op de arbeidsmarkt te bevorderen, maar ook de burger zelf heeft hierin een rol. Door de keuzes die zij maken, kunnen zij bijdragen aan meer gelijkheid.

Gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt, ongeacht je gender: het is een wat abstract begrip. Het klinkt als iets wat ver van je bed én invloedssfeer plaatsvindt. Toch heeft iedereen er invloed op en zelf ervaring mee. Deze eerste fase van SamenSpraak stond in het teken van die individuele ervaring. We hielden persoonlijke gesprekken met een grote groep burgers uit de Nederlandse beroepsbevolking. We gingen op zoek naar hun motivaties, uitdagingen en ervaringen rondom het thema van SamenSpraak.

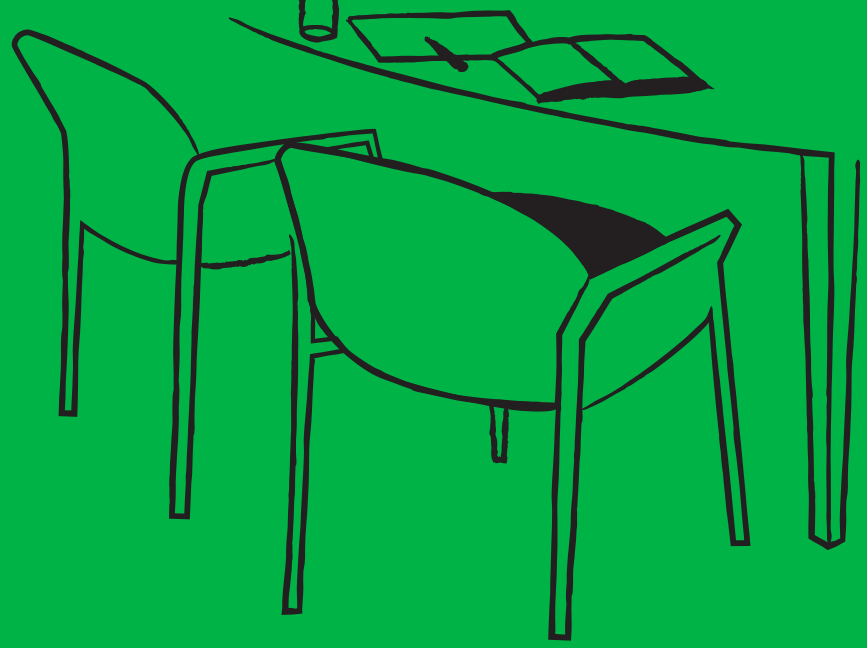
Het is niet altijd makkelijk om te praten over de manier waarop je zelf keuzes maakt over rolverdeling, zorgverantwoordelijkheden, werk, kansengelijkheid, en bijvoorbeeld rondkomen. Ook de omstandigheden waarin je deze keuzes maakt, zijn soms lastig te bespreken. Het gaat om heel persoonlijke situaties, soms keuzes die onbewust zijn gemaakt of zijn opgelegd, zaken die te maken hebben met taboethema's, discriminatie, of gepolariseerde discussies. Daarom hebben we ervoor gekozen verschillende vormen van dialoog te gebruiken. Zo kunnen deelnemers zich in een veilige omgeving open en volwaardig uiten. In het volgende hoofdstuk gaan we verder in op deze werkwijze.

SamenSpraak wordt uitgevoerd door een samenwerkingsverband van drie bureaus: Afdeling Buitengewone Zaken (A/BZ), Diversion en Multitude.

Afdeling Buitengewone Zaken (A/BZ) is een social design bureau uit Rotterdam. Met ontwerp en onderzoek in zowel de leefwereld als systeemwereld brengen ze maatschappelijke vraagstukken in beweging richting een meer gelijkwaardige samenleving.

Multitude is een creatief digitaal bureau dat zich inzet voor een maatschappij die mens en planeet op één zet. Als B Corp maken zij van de ethische keuze de logische keuze, met positieve verandering als drijfveer. Al 10 jaar werkt Multitude samen met sociale ondernemingen, culturele instituten en onderwijsinnovatoren aan sterke merken die het verschil maken.

Diversion bevordert al meer dan 20 jaar maatschappelijke innovatie door programma's en adviezen voor verandering te ontwikkelen. We helpen organisaties met o.a. burgerparticipatie, trainingen, peer education en onderzoek. Ook pionieren we met eigen initiatieven voor een betere toekomst.



3. Werkwijze en deelnemers

3.1 Onderzoeksopzet

Met dit traject schijnen we licht op de persoonlijke ervaringen, motivaties en uitdagingen met betrekking tot gendergelijkheid op de arbeidsmarkt van Nederlandse burgers. We geven middels menselijke verhalen een gezicht aan de verschillende facetten van dit veelomvattende vraagstuk. We hebben deelnemers uitgebreid bevraagd, uitgedaagd, gespiegeld, en creatieve, prikkelende werkvormen ingezet om echt het achterste van de tong te zien te krijgen. De opzet van dit traject leent zich dan ook niet voor kwantitatieve uitspraken; daar is het traject ook niet voor bedoeld. Het rapport bevat veel citaten die direct inzicht geven in de visie van de individuele deelnemers. Dit betekent echter niet dat de bevindingen in dit rapport anekdotisch van aard zijn. Met 458 unieke deelnemers in fase 1, bevat het rapport de visie op gendergelijkheid op de arbeidsmarkt van een grote en bovendien zeer diverse groep Nederlanders. Om toch een indicatie te kunnen geven van het aantal deelnemers dat bijvoorbeeld bepaalde kenmerken had, behoeften uitte, of ervaringen had meegemaakt, gebruiken we in dit rapport regelmatig onbepaalde telwoorden zoals ‘veel’, ‘sommige’ of ‘de meeste’. Waar mogelijk zijn we specifieker en gebruiken we ‘enkele’, ‘een tiental’ of zelfs een exact aantal. Op deze manier kunnen we wel een indicatie geven van wanneer iets een ‘meerderheidsperspectief’ lijkt te zijn, maar vooral ook de individuele, menselijke verhalen belichten.

Wij hebben de plicht om alle herleidbaarheid naar deelnemers te voorkomen. Om de privacy van de deelnemers te

beschermen hebben wij zo min mogelijk persoonsgegevens verzameld en koppelen we geen persoonsgegevens aan concrete uitspraken. Waar nodig vertellen we meer over de context waarin bepaalde uitspraken gedaan zijn.

In Nederland is het wettelijk verboden om mensen ongelijk te behandelen op basis van gender; dit noemen we discriminatie. Toch hebben vrouwen in Nederland een achtergestelde positie op de arbeidsmarkt ten opzichte van mannen. SamenSpraak richt zich op gelijkheid ongeacht gender. Maar: ongelijke behandeling op basis van andere persoonlijke kenmerken, zoals godsdienst, seksuele oriëntatie, ras, nationaliteit of leeftijd, vallen ook onder discriminatie. Tijdens de gesprekken met de deelnemers zagen we dat allerlei vormen van discriminatie elkaar vaak doorkruisen of zelfs versterken. Doordat deze vormen van discriminatie vaak met elkaar zijn verweven en op verschillende thema's invloed uitoefenen hebben we de keuze gemaakt om de voorbeelden van intersectionele discriminatie, die dus soms los lijken te staan van gender, mee te nemen in de bevindingen.

3.2 Gesprekken met experts

Binnen SamenSpraak staat de visie van de deelnemers uiteindelijk centraal: het geeft een inkijkje in hoe mensen in Nederland kijken naar kansengelijkheid op de arbeidsmarkt, ongeacht hun gender. Naar bijvoorbeeld de psychologische, sociologische, historische en economische aspecten van dit thema is veel waardevol onderzoek gedaan. Gendergelijkheid op de arbeidsmarkt raakt aan rolpatronen, sociale normen, opvoeding, educatie, onafhankelijkheid, vooroordelen, discriminatie, veiligheid, thuis, op het werk, in verschillende sectoren, maar ook aan financiën, toeslagen en belastingen, mantelzorg, kinderen en relaties. Ieder gesprek over het thema heeft daarmee de potentie een zijtak in te slaan om daarmee een volledig bijbehorend maatschappelijk probleem aan te halen. Om te voorkomen dat de dialogen die horen bij SamenSpraak dusdanig breed worden en diffuus worden, hebben wij voor en tijdens de dialogen experts geraadpleegd. Deze experts hielpen ons met het aanbrengen van de juiste focus en context.

'Het is breder dan man/ vrouw, maar ook huidskleur en leeftijd.'

Onder de experts bevonden zich vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers, experts van diverse belangenorganisaties, wetenschappers en praktijkexperts. Zij wezen ons op kansen voor het project met betrekking tot thematiek en specifieke doelgroepen, maar ook op mogelijke risico's, zoals communicatie. Ook spraken wij met gedragsexperts die verschillende psychologische factoren, die van invloed zijn op de keuzes van mensen, konden toelichten. In de opzet van de dialogen met deelnemers (zowel qua locatie, als doelgroep, als inhoud) hebben wij de input van deze experts meegenomen. Ook in de analyse nemen we deze inzichten mee en bouwen we hier op voort.

De experts gaven bijvoorbeeld aan dat we in onze communicatie moeten waken voor een *one size fits all* benadering. Gendergelijkheid op de arbeidsmarkt speelt eigenlijk in iedereens leven, dan wel niet bewust of onbewust, een rol. Iedereen gebruikt er echter andere taal voor, omdat voor

iedereen een ander aspect belangrijk is. Voor bijvoorbeeld theoretisch opgeleide mensen, zo gaven de experts aan, is de vraag rondom meer of minder werken vaak gerelateerd aan carrièrekansen. Voor praktisch opgeleide mensen is diezelfde vraag vaker een vraag van rondkomen. Wat aanslaat in een grote stad, spreekt mogelijk niet aan in een klein dorp. Ook gaven experts aan voorzichtig te zijn met het gebruik van de termen emancipatie, kansengelijkheid en gender. Deze termen roepen vaak weerstand op; het komt op sommigen over als normerend en kan als bemoeienis worden ervaren. Om deze redenen spreken we niet direct over gendergelijkheid, maar hebben we het juist gehad over de Nederlandse werkcultuur, de persoonlijke werkcultuur, het huishouden en de balans tussen werk en vrije tijd.

3.3 Dialoogvormen

Het thema van SamenSpraak is complex, en speelt voor verschillende mensen héél anders. Het is geen factor waarop mensen eenduidig een score aan kunnen geven, want de betekenis die mensen eraan geven hangt door de verschillende aspecten van het onderwerp af van wie je het wanneer en hoe vraagt. Binnen SamenSpraak onderzoeken wij het perspectief van de Nederlandse beroepsbevolking door middel van dialoog. In gesprek komen we erachter hoe de verschillende lagen en aspecten van gendergelijkheid een rol spelen in iemands leven en hoe deze bijdragen aan de betekenis die deelnemers geven aan het onderwerp.

In deze eerste fase voerden we dialogen met een grote en representatieve groep deelnemers. We wilden hun motivaties, uitdagingen en ervaringen rondom gendergelijkheid op de arbeidsmarkt tot in detail begrijpen. De gevoeligheid van het thema maakt dat mensen een taboe kunnen ervaren om hierover open hun persoonlijke situatie en mening te delen.

Wij begrijpen deze gevoeligheid en hebben daarom drie vormen van dialoog gebruikt in de eerste fase van SamenSpraak. Straatgesprekken, met behulp van een ‘conversation piece’ in de vorm van een snackkar, zorgden voor laagdrempelige gesprekken met 332 voorbijgangers, variërend van korte interacties tot meer diepgaande gesprekken. In elf dialoogsessies namen 126 deelnemers deel, onder begeleiding van ervaren gespreksleiders, die de socratische methode volgden. In deze sessies stonden luisteren, openheid en het onderzoeken van verschillende perspectieven centraal. Daarnaast hielden we zeven één-op één gesprekken. Dit gaf meer inzicht in specifieke perspectieven die tijdens eerdere dialogen naar voren kwamen.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: praktijkgericht en open werken

In fase 1 van SamenSpraak hebben medewerkers van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en andere betrokken departementen samen met de onderzoekers straatgesprekken gevoerd en deelgenomen aan dialoogsessies met deelnemers. Dit past binnen de werkwijze van SZW om praktijkgericht en open te werken. SamenSpraak biedt ambtenaren en burgers de gelegenheid om vanuit een gelijkwaardige positie, open het

gesprek aan te gaan.

Het zorgt voor een beter beeld bij ambtenaren van wat er leeft in de samenleving. Hiernaast wordt met deelname aan dergelijke dialogen, vooral door te luisteren naar de ervaringen en behoeften van mensen, beoogd bij te dragen aan een verhoogd vertrouwen van burgers in de overheid. Er wordt geluisterd, ervaringen en meningen worden serieus genomen en zijn van belang.

Ook in fase 2 en 3 van de dialoog zullen ambtenaren samen met de onderzoekers het gesprek aangaan met de deelnemers aan SamenSpraak.

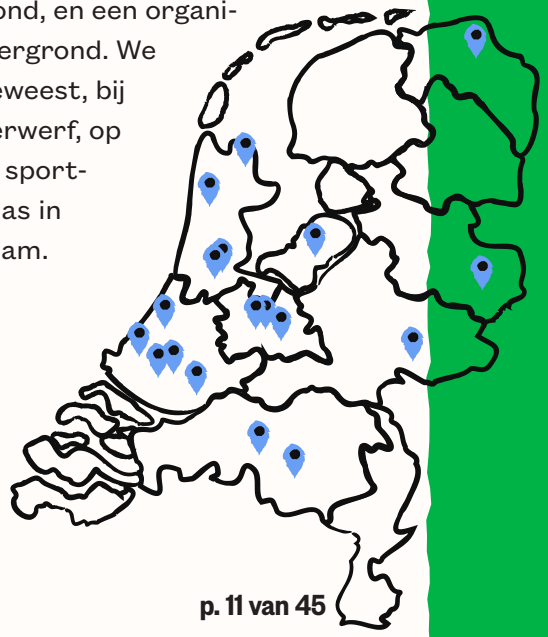
3.4 Doelgroep

De doelgroep van de dialogen van SamenSpraak bestaat uit 'de Nederlandse beroepsbevolking'. Uit de cijfers van het CBS blijkt dat dit ongeveer 10,1 miljoen mensen zijn. De eerste fase van SamenSpraak is een kwalitatieve verkenning naar perspectieven van mensen uit de beroepsbevolking. Dat betekent dat we keuzes hebben moeten maken in met wie we in gesprek gingen. In het organiseren van de dialogen hebben wij zo veel mogelijk recht proberen te doen aan de enorme diversiteit in de Nederlandse beroepsbevolking. Daarnaast hebben wij aan de experts gevraagd welke doelgroepen bijzondere aandacht verdienen. Bijvoorbeeld omdat hun perspectief tot nu toe nog onderbelicht is, of omdat er bij specifieke groepen meer impact gemaakt kan worden.

Met de straatgesprekken hebben wij geprobeerd een dwarsdoorsnede van de Nederlandse beroepsbevolking te spreken. Daarnaast hebben wij deze dwarsdoorsnede aangevuld met doelgroepen die onze bijzondere aandacht vereisen. Dat waren bijvoorbeeld mensen met een migratieachtergrond, mensen uit de lhbtiq+-gemeenschap, generatie Z, en mensen met meer stereotype 'mannelijke' of 'vrouwelijke' beroepen.

Niet alleen achtergrondkenmerken zijn van belang, ook de levensfase waarin wij mensen spreken speelt een rol. In dit onderzoek zien we kantelpunten waarop genderrollen sterk van invloed zijn op de keuzes die mensen lijken te hebben en maken. Onder deze kantelpunten horen onder andere het moment van intrede op de arbeidsmarkt, het krijgen van kinderen, kinderen die het huis uit gaan en het beëindigen van een relatie. Deze noemen we ook wel 'teachable moments'.

In de selectie van locaties voor de verschillende dialoogvormen hebben wij, ook gedurende het traject, telkens gestuurd op basis van een zo goed mogelijke representatie van al deze doelgroepen. Zo bezochten we o.a. een jeugdorganisatie, een mbo-instelling in Brabant en een reformatorische beurs. We hebben dialogen gevoerd op een familiebeurs, bij een groep personen uit de lhbtiq+-gemeenschap, op een treinstation, bij een organisatie voor vrouwen met een migratieachtergrond, en een organisatie voor mannen met een migratieachtergrond. We zijn in Groningen op een carrièrebeurs geweest, bij een judovereniging in Twente, in Wieringerwerf, op de markt in Leiden, op de universiteit, bij sportclubs, in dorpen en in steden, van de Zuidas in Amsterdam tot het Zuidplein in Rotterdam.



4. Bevindingen

In dit hoofdstuk delen wij de bevindingen van de eerste fase van SamenSpraak. De stem van de deelnemers staat hierin centraal en klinkt duidelijk door. De eigen analyse van de partijen betrokken bij SamenSpraak ontbreekt in dit hoofdstuk daarom nadrukkelijk. In het volgende hoofdstuk komt onze analyse aan bod.

Dit hoofdstuk is een bijzondere afspiegeling van de verscheidenheid aan visies op gendergelijkheid, van de 458 individuele deelnemers aan SamenSpraak. Wat komt er als eerste in jou op wanneer je denkt aan gelijkwaardige kansen voor vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt? Grote kans dat er tussen de antwoorden van de lezers van dit rapport geen twee identieke reacties te vinden zijn. Misschien denk je direct aan je thuissituatie: ‘Wij hebben de zorg voor de kinderen altijd 50/50 gedaan.’ Aan hoe er in je omgeving naar gekeken wordt: ‘Mijn omgeving verwacht gewoon dat het natuurlijker is als de vrouw meer zorgtaken op zich neemt.’ Maar ook aan gesprekken op je werk: ‘Bij ons op de werkvloer zie ik eigenlijk alleen mannen. Het is echt een mannenwereld.’ En aan jouw visie op hoe we het in Nederland met elkaar hebben geregeld: ‘De overheid bemoeit zich al te veel. Iedereen moet lekker zelf weten hoe ze het verdelen.’

Sommige bevindingen staan op gespannen voet met elkaar of spreken elkaar zelfs tegen. Waar de ene vrouwelijke deelnemer bijvoorbeeld aangeeft maatschappelijke druk te voelen om fulltime te werken (‘Er zit een soort waardeoordeel in. Alsof ik faal door minder te gaan werken.’), voelt een andere deelneemster juist druk om zo min mogelijk te werken (‘Ik voel wel druk om minder te gaan werken zodat ik een goede moeder kan zijn.’).

In dit hoofdstuk hebben wij de visie van de deelnemers opgetekend aan de hand van die verschillende perspectieven. We beschrijven achtereenvolgens hoe deelnemers het thema bekijken als onderdeel van een huishouden, als lid van een gemeenschap (dat kan een buurt zijn, maar ook een familie, kennissenkring, cultuur of ‘bubbel’), als werkende en ten slotte als burger van Nederland.

4.1 Thuis

Door het onderwerp te betrekken op de manier waarop deelnemers hun levens thuis inrichten, komen we dicht bij de belevingswereld van de deelnemers als het gaat om gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt. De balans die deelnemers vinden of zoeken in de verdeling tussen (betaald en onbetaald) werk, zorgverantwoordelijkheden (voor kinderen of bijvoorbeeld mantelzorg), huishoudelijke taken en vrije tijd, is iets waar iedereen over mee kan praten en ideeën over heeft.

4.1.1 Verdeling met partner

Deelnemers die een huishouden delen met een partner vertellen in de dialogen vaak geanimeerd over hoe zij in hun relatie komen tot een verdeling. Hoe deelnemers kijken naar de verdeling van zorgverantwoordelijkheden en het huishouden met hun partner loopt sterk uiteen. ‘Ik ben ouderwets,’ gaf een deelnemer aan; ‘een vrouw hoort in de keuken. Het gaat ten koste van de kinderen wanneer vrouwen meer gaan werken.’ Deze deelnemer vertegenwoordigt hiermee een visie die gedeeld wordt door minstens een tiental andere deelnemers.

Bij andere deelnemers is de visie op taakverdeling met de partner wat praktischer. Zoals twee ouders waarbij de vader een drukke onderneming heeft, en de moeder in het onderwijs werkt. In dit geval kan de moeder flexibeler met haar tijd omgaan, waardoor zij meer zorgverantwoordelijkheden oppakt. Hoewel de vader in dit geval vaker zijn kinderen van school zou willen halen, blijkt dit voor hem, vanwege zijn werk, niet haalbaar.

‘Het gaat ten koste van de kinderen als vrouwen meer gaan werken.’

Meerdere deelnemers geven aan absoluut te geloven in het belang van gendergelijkheid. Tegelijkertijd geven zij aan thuis alsnog een wat meer traditionele rolverdeling te hebben, waarbij (in heteroseksuele relaties) de vrouw vooral zorgverantwoordelijkheden op zich neemt, en de man buiten de deur werkt: ‘We praten er wel veel over; vooral omdat we eigenlijk een beetje een ouderwetse verdeling hebben. Daar zijn we ons wel bewust van.’ Ook geven meerdere deelnemers aan dat het inrichten van een (meer gelijke) verdeling in taken met hun partner niet zonder slag of stoot ging: ‘Mijn man is hierin wel veranderd. Twintig jaar geleden vond hij nog dat het huishouden de taak van de vrouw is. Daar hebben we discussie over gehad.’ Daarnaast horen wij ook van enkele deelnemers dat zij volgens hen in de rolverdeling een balans hebben gevonden: ‘Wij hebben beiden autonomie, en dragen verantwoordelijkheid over onze eigen taken.’

In dialogen met de deelnemers over de verdeling van zorgverantwoordelijkheden met de partner valt op dat degene die de meeste zorgverantwoordelijkheden op zich neemt en daarnaast ook werkt, vaker spreekt over de worsteling om alles te combineren. ‘Ik vind het lastig om zorg in mijn privéleven met werk te combineren. Ik wil anderen er niet mee lastig vallen.’ – geeft een deelnemer aan. Een andere deelnemer geeft aan dat zij overal ‘hier en daar’ wat uren werkt om het te kunnen combineren met de zorg voor hun kinderen.

Een deelnemer uit de lhbtiq+-gemeenschap geeft tijdens een groepsdialoog aan eigenlijk heel blij te zijn dat zij en haar (vrouwelijke) partner in ieder geval niet het risico lopen onbewust

te vervallen in traditionele man/vrouw rollen: ‘Wij zijn allebei moeder, en werken daarom allebei 28 uur per week. We verdelen alles; het gesprek hierover gaat automatisch.’

4.1.2 Zorg voor kinderen

‘Er moet in een relatie echt opnieuw een afweging gemaakt worden als er kinderen komen. Je bent een team met je partner.’ Volgens de meeste deelnemers heeft het krijgen van kinderen impact op hoe de werk- en zorgverantwoordelijkheden thuis worden ingevuld. Bijna alle deelnemers lijken het erover eens dat, wanneer er sprake is van jonge kinderen, het extreem ingewikkeld wordt als beide ouders fulltime werken. ‘Als we allebei fulltime zouden werken, hoe moeten we dan de kinderen naar school brengen?’ Of het nou de ene of de andere ouder is, dát er iemand minder moet gaan werken is voor bijna alle deelnemers (enkele uitzonderingen daargelaten) onvermijdelijk. Enkele deelnemers vertellen dat er mogelijkheden zijn wanneer werktijden elkaar niet overlappen. ‘We kunnen fulltime werken en zorg voor de kinderen combineren, want ik werk vooral ’s avonds en hij overdag.’

Er zijn deelnemers, met name de deelnemers die op dit moment jonge kinderen hebben, die de zorg voor kinderen bewust gelijk verdelen (‘Werk en zorgtaken verdelen wij 50/50. Soms doet de één iets meer, dan weer de ander.’), of daar een poging toe doen: ‘Wij wilden het echt gelijk verdelen, maar in de praktijk is dat toch lastig.’ Bij de deelnemers waarbij er daadwerkelijk sprake is van een gelijke verdeling, is dit vaak een thema waar stellig over wordt gesproken en wat niet vanzelf ontstaat: ‘Ik zie in mijn omgeving dat vrouwen ervoor moeten vechten om de rollen 50/50 te krijgen.’

Binnen SamenSpraak lijkt het vaker voor te komen bij hetero-

‘We wilden het echt gelijk verdelen, maar in de praktijk is dat toch lastig.’

stellen, die gelijkheid als belangrijk bestempelen, dat in de praktijk de moeder meer zorgverantwoordelijkheden op zich neemt dan de vader ‘Mama’s doen altijd meer voor de kinderen. Dat zou misschien niet zo moeten, maar is wel zo.’ In sommige gevallen lijkt de verdeling gelijk te zijn, maar zijn er onbewust veel taken die bij de moeder liggen: ‘Pas toen mijn vrouw was overleden merkte ik welke dingen zij allemaal oppakte die ik niet eens zag. De teennagels van de kinderen knippen, cadeautjes voor vriendjes regelen, traktaties, tandarts.’ Een andere deelnemer vertelde dat zij vindt dat idealiter beide ouders een dag minder gaan werken als zij kinderen krijgt, maar: ‘Ik zie in mijn omgeving dat dit anders gaat. Het is toch de vrouw die minder gaat werken, ook als ze dit in eerste instantie niet van plan was.’ Eén van de redenen die hiervoor wordt genoemd, is het verschil in hoogte van salarissen, waarbij de vrouw volgens sommige deelnemers vaker de minstverdienende is: ‘Als iemand binnen de relatie minder moet gaan werken, is dat logischerwijs degene die het minste verdient.’ Wat mensen vanuit huis hebben meegekregen heeft ook invloed op de rolverdeling binnen een relatie: ‘Ik heb een traditioneel gezin; mijn vrouw werkt parttime. Soms overkomt het je gewoon.’

Bij veel deelnemers (in een heteroseksuele relatie) is de keuze waarbij de vrouw meer voor de kinderen zorgt dan de man echter een bewuste. ‘Vrouwen kunnen gewoon beter met kinderen omgaan.’ – stelt een deelnemer. In sommige gevallen werden hier hele praktische oorzaken voor gegeven: ‘Zeker in het begin moet een vrouw borstvoeding geven, het is logisch dat ze dan minder werkt.’ In andere gevallen gaat het om een intrinsieke

wens: ‘Ik wil het liefste zo veel mogelijk bij mijn kinderen zijn.’

Deelnemers bij wie de vader het grootste deel van de zorg-verantwoordelijkheden op zich neemt, zijn flink in de minderheid. Slechts enkele deelnemers geven aan dat dit bij hen thuis het geval is. ‘Ik heb iedere vrijdag ‘mamadag’; de rest van de week zorgt mijn man voor de kinderen.’ – vertelt een deelnemer.

De leeftijd van kinderen speelt ook een grote rol in hoe ouders kijken naar de impact van de zorg voor kinderen. ‘Toen de kinderen klein waren, werkte ik niet.’ – geeft een deelnemer aan. Ook deelnemers die (nog) geen kinderen hebben, zien het krijgen van een kind als mogelijke uitdaging: ‘Als ik zelf kinderen zou krijgen zou ik wel graag blijven werken, maar dat wordt pas makkelijker als de kinderen een jaar of zeven á acht zijn.’ Wij zien ook deelnemers die, zelfs als de kinderen uit huis zijn, vasthouden aan de verdeling die is ontstaan toen de kinderen klein waren: ‘Toen de kinderen volwassen werden twijfelde mijn vrouw wel of ze weer aan het werk wilde. Maar ik heb toen wel duidelijk aangegeven dat ik niets aan mijn leven wilde veranderen.’ In sommige gevallen komt dit doordat de ouder, die minder is gaan werken toen de kinderen klein waren, anticipeert op toekomstige mantelzorgtaken en daarom in de tussentijd dezelfde arbeidsduur aanhoudt.

‘Ik heb iedere vrijdag ‘mamadag’. De rest van de week zorgt mijn man voor de kinderen.’

Moederschap

Gevraagd naar hun visie op het moederschap geven veel deelnemers aan dat dit altijd al een belangrijk onderdeel van hun toekomstvisie is geweest. ‘Moeder zijn is altijd mijn droom geweest.’ – geeft een deelnemer aan. Een ander stelt: ‘Ik heb altijd al huismoeder willen zijn. Dit heb ik overgenomen van mijn eigen moeder.’

Meerdere deelnemers koppelen aan hun visie op het moederschap ook direct gevolgen voor hun werkende leven: ‘Als ik grote carrièreambities zou hebben gehad, had ik waarschijnlijk geen ambitie om een groot gezin te hebben.’ Of, zoals een andere deelnemer het toelicht: ‘Mijn ambitie ligt niet op mijn werk, maar thuis. Op mijn werk hoef ik niet per se te groeien, thuis wel.’

Naast deze meer principiële keuzes tussen moederschap en werk, zien wij ook vaak dat vooral wanneer de kinderen jong zijn, praktisch gezien meer zorgverantwoordelijkheden bij de moeder terechtkomen. ‘In de eerste fase kan het kind niet zonder moeder, maar wel zonder vader. Daarna kan de vader dat wel inhalen.’ Een ander stelt: ‘Een moeder baart natuurlijk het kind. Dat geeft een soort oergevoel. De baby is zo kwetsbaar, je moet er wel voor zorgen.’

Voor moeders die fulltime werken is het soms ingewikkeld om zowel een ‘moeder’ als ‘professional’ te zijn: ‘Ik ben moeder en leidinggevende. Dat probeer ik gescheiden te houden. Als ik ergens anders ga werken zou ik liever laten zien dat moeder zijn ook een onderdeel is van mij.’ Wij hebben binnen SamenSpraak geen (hetero-)stellen gesproken bij wie de vrouw de enige kostwinner is.

Vaderschap

‘The man is the man. He needs to get the money.’ – zo stelt een Engelstalige deelnemer gevraagd naar vaderschap. Deze visie op vaderschap, waar de vader vooral buitenshuis zorgt voor het gezinsinkomen, wordt door meerdere deelnemers bevestigd. Waar er bij moederschap wordt gerefereerd aan

een verondersteld biologisch bepaald ‘moedergevoel’, geeft een deelnemer wat betreft vaders juist aan: ‘Mannen kiezen er niet snel voor minder te gaan werken. Zij hebben van nature minder dat vadergevoel.’ Overigens wordt dit beeld absoluut niet door alle mannelijke deelnemers bevestigd: meerdere jonge mannelijke deelnemers geven aan dat zij in de toekomst héél graag een grote rol willen spelen in de zorg voor hun kinderen. De term ‘zorg’ wordt binnen het vaderschap door sommige deelnemers gezien als financiële zorg voor het gezin dragen: ‘Ik voel als man echt de plicht om te zorgen voor mijn omgeving gezin. Daarvoor wil ik geld verdienen.’

Dat zorg voor kinderen traditioneel door velen wordt gezien als ‘vrouwentaak’, zit de mannen die liever meer willen zorgen in de weg. ‘Men doet wel eens aannames op basis van mijn man-zijn. Maar ik heb helemaal niks met automatisering of digitalisering; ik heb veel meer met het zijn van een ouder.’ Een vrouwelijke deelnemer geeft aan: ‘Zoiets als ‘papadag’, daar kan ik helemaal niets mee. Prima als hij meer met de kinderen wil, maar ik ga géén vijf dagen werken.’

‘Vaderschapsverlof is leuk, maar het is ook luxe.’

Voor vaders die graag meer zorgverantwoordelijkheden op zich willen nemen, lijkt het nog best ingewikkeld om dit te realiseren. Een vader vertelt: ‘Ik moest mijn vakantiedagen inzetten omdat mijn zoontje nog een week in het ziekenhuis moest blijven. Daarna werd ik alsnog opgeroepen. Gelukkig was er wel kraamzorg die eerste week thuis.’ Tijdens dit gesprek waren vader en moeder beiden aanwezig; het vertellen over deze periode emotioneert hen zichtbaar. ‘Zorgverlof voor vaders vind ik een goed idee, maar ik zie niet goed hoe dit gaat werken op de werkvloer. Er is namelijk al personeelstekort.’ – geeft een deelnemer aan. Dat zwangerschapsverlof bij moeder een vereiste is, maar ouderschapsverlof bij vaders een keuze, wordt duidelijk door deze uitspraak: ‘Vaderschapsverlof is leuk, maar het is ook luxe. Als je carrière wil maken is het wel lastig. Er zit zo iemand anders op je stoel.’

‘Als vaders nooit verantwoordelijk zijn voor zorgtaken, denken mannen vanzelf dat vrouwen er beter in zijn.’ – benoemt een deelnemer. Een andere deelnemer lijkt dit beeld (onbewust) te bevestigen: ‘Vrouwen kunnen makkelijker schakelen tussen zorg- en werktaken. Het is een vrouwending, zo zitten ze van nature in elkaar.’

Bovendien lijkt het voor vaders lastiger te zijn om op het werk te bespreken hoe zij invulling geven aan hun vaderschap en relatie met hun partner. Een vader vertelt hierover: ‘We praten met collega’s niet echt over deze thema’s hoor, eigenlijk alleen over voetbal.’ Een vrouw vertelt in reactie op de vraag of haar partner ook minder kan werken, lachend: ‘Nee dat is geen optie. Mijn man werkt in de bouw en daar is ouderschapsverlof not done. Ze lachten hem uit toen hij vertelde over luiers verschonen.’ Deze scheiding tussen werk en privé, waarbij vooral het privédomein de werksfeer niet mag beïnvloeden, wordt door meerdere mannelijke deelnemers bevestigd: ‘In de sector waar ik werk is ook een meer traditioneel gedachtegoed, boers, zoals we het altijd doen is prima. Dus gaat het er niet over.’ Daartegenover staat dat een aantal mannen aangeven dat zij stress ervaren over hoe zij hun verantwoordelijkheden als vader kunnen combineren met hun werk, en dat er op hen wordt geleund voor de financiële ondersteuning

van het gezin: ‘Als een man gevoelig is, is dat niet te rijmen met een sterke man. Dus zelfs als er problemen zijn, bijvoorbeeld met geldzaken, kan hij zijn ei niet kwijt. Zijn vrouw gaat zeuren over de geldproblemen, hij krijgt meer stress, hij kan het nergens kwijt. Erover praten gaat tegen zijn opvoeding in.’

Alleenstaand ouderschap

Een aantal deelnemers vertelt specifiek over de uitdagingen die horen bij alleenstaand ouderschap. Dit zijn op een enkeling na uitsluitend vrouwelijke deelnemers. ‘Als alleenstaande moeder is fulltime werken gewoon niet haalbaar.’ – vertelt een van hen. Ook de kosten die komen kijken bij het draaiend houden van een huishouden zijn voor een alleenstaande zwaarder om te dragen: ‘De BSO is tegenwoordig zó duur. Als alleenstaande moeder is dat zwaar.’ Met bijkomende omstandigheden die de werk-privé balans beïnvloeden lijkt het voor alleenstaande ouders volgens onze deelnemers een complexe puzzel, die veel flexibiliteit vergt. ‘School met het rooster tot twee uur is ook belachelijk, hoe moet ik dat alleen regelen?’. ‘Een collega van mij is alleenstaand ouder. Zij heeft hier afspraken over met onze werkgever. Dat ze bijvoorbeeld haar kind kan ophalen en later haar werk afmaakt of even online aansluit. Zonder die flexibiliteit had zij deze functie niet kunnen doen.’ Het lijkt erop dat alleenstaande ouders sterk afhankelijk zijn van externe mogelijkheden om die ‘puzzel’ te leggen, en dat zij hier weinig keuzevrijheid in hebben: ‘Als het kon zou ik het wel willen veranderen; iets meer flexibiliteit als alleenstaande moeder. Maar ik moet rondkomen. Dat gaat ten koste van mijn ontplooiing en privéleven.’

Kinderopvang

Deelnemers aan SamenSpraak blijken verschillende visies te hebben op kinderopvang. Het financiële plaatje wordt vrijwel altijd benoemd waar de gesprekken over kinderopvang gaan: ‘Alles wat mijn vrouw verdiende, ging direct naar de kinderopvang.’ Dit sentiment wordt gedeeld door anderen die aangeven dat kosten een cruciale factor zijn bij de beslissing om gebruik te maken van kinderopvang. De kosten hebben hier absoluut invloed op keuzes: ‘Als het gratis was, zouden we de kinderen zeker meer brengen.’ De waarde van steun vanuit de directe omgeving, zoals grootouders die oppassen, wordt door meerdere deelnemers beschreven: ‘Wij hebben geluk met opa’s en oma’s die oppassen. Collega’s hebben dit niet, die zijn veel geld kwijt aan opvang.’

‘Als alleenstaande moeder is fulltime werken gewoon niet haalbaar.’

Er bestaat ook bezorgdheid over het effect van kinderopvang op de ontwikkeling van het kind, zoals geïllustreerd door deze deelnemer: ‘Totdat kinderen drie jaar zijn moet je ze niet naar de opvang sturen.’ Een enkeling uit daarbij ook twijfels over het algemene vertrouwen in informele opvang: ‘Ik vertrouw het niet helemaal om de kinderen naar de oppas te brengen.’ Meerdere deelnemers met een migratieachtergrond geven aan dat het vanuit hun achtergrond gebruikelijk is dat zorgtaken voor kinderen binnen de gemeenschap (familie, vrienden, buurt) worden opgepakt: kinderopvang is daar bijna een taboe. ‘Kinderopvang zou pas vanaf 3 jaar toegestaan moeten zijn. Daarvoor zijn ze te jong.’ Dat taboe wordt soms meegenomen naar de Nederlandse situatie; terwijl de ‘wij-cultuur’, waarin je samen met buurtgenoten en familie zorgt voor de kinderen, hier

minder gebruikelijk is. De zorg komt in die gevallen vaak dan toch bij de moeder terecht, omdat kinderopvang een laatste redmiddel is.

Een deelnemer, zelf werkzaam in de kinderopvang, merkt kritisch op: 'Je kunt je kind niet 5 dagen per week naar de opvang sturen. Dat is zielig. Waarom neem je dan kinderen?' Aan de andere kant droomt een deelnemer: 'In mijn ideale situatie zouden we allebei flexibel werken en was de kinderopvang gratis.'

Ten slotte delen meerdere (vrouwelijke) deelnemers de observatie dat er vanuit de kinderopvang (en het onderwijs) meestal eerst een beroep wordt gedaan op de moeder van een kind, bijvoorbeeld als het kind eerder moet worden opgehaald of als er iets te bespreken is. 'Ik merk dat school en kinderopvang standaard eerst de moeder bellen als het kind ziek is.'

4.1.3 Huishouden

Naast zorg voor kinderen, is er door deelnemers veel gezegd over de zorg voor het huishouden. Veel vrouwelijke deelnemers geven aan dat zij in vergelijking tot hun mannelijke partner beter zijn in het uitvoeren van huishoudelijke taken. Met name bij de dialoogsessie met enkel vrouwen met een migratieachtergrond wordt deze visie haast unaniem gedeeld. 'Hij probeert het soms wel schoon te maken, maar dan maakt 'ie het eigenlijk erger.' En: 'Vrouwen willen de controle over het huishouden hebben. Sommige vrouwen willen het niet loslaten; dan gaat de man vanzelf ook niets oppakken.' Het is, zo geven enkele vrouwen aan, ook een kwestie van trots en eer: 'Ik doe het huishouden liever zelf. Ik wil niet dat mensen denken dat mijn man mij daarmee moet helpen.' En in sommige gevallen van traditie: 'In mijn cultuur is een vrouw niet verplicht om de zorg op zich te nemen, maar het zit wel zo in onze traditie.' Soms is zo'n traditie diepgeworteld. Een man met een migratieachtergrond vertelt dat hij in zijn jeugd graag zijn moeder hielp bij het bakken van brood: 'Na een paar broden zei mijn moeder 'Oké, ga nu maar weer weg. Ik wil niet dat iemand je ziet.' Terwijl ik er wel goed in was! Vrouwen houden de rollen dus ook in stand.'

'Totdat kinderen drie jaar zijn moet je ze niet naar de opvang sturen.'

Meerdere vrouwen delen tijdens de dialogen voorbeelden van momenten waarop zij de regie over het huishouden naar zich toe trekken en dat zij mede hierdoor beter zijn geworden in het uitvoeren van huishoudelijke taken. Zo vertelt één vrouw hierover: 'Als mijn man iets doet in het huishouden wordt het allemaal rommelig. Ik doe het liever zelf'. Als mannen taken in het huishouden op zich nemen, geven veel vrouwen aan dat de eindverantwoordelijkheid voor het resultaat bij hen ligt: 'Vroeger wilde ik hem niet in de keuken, maar nu laat ik hem gewoon, en dan controleer ik hem later.' Een aantal mannen geeft aan zich neer te leggen bij deze situatie: 'Vrouwen willen de controle over het huishouden houden. Sommige vrouwen kunnen het niet loslaten, en dan denkt de man: ik doe het toch niet goed. En dan doen ze het maar niet.' Een andere man herkent dit: 'Huishouden wordt niet van de man verwacht. Wat hij doet in het huishouden is een bonus.'

Andere deelnemers geven juist aan heel bewust bezig te zijn met het gelijk verdelen van huishoudelijke taken, en benoemen specifiek de rol van de vader in het huishouden: 'Ik vind het belangrijk dat mijn zoon ziet dat vaders ook de was kunnen doen en strijken.' En: 'Ik vind het belangrijk dat de vader ook

iets te zeggen heeft in het huishouden.' Meerdere vrouwelijke deelnemers geven hierbij aan dat de mentale last (bijvoorbeeld de verantwoordelijkheid om het overzicht te behouden) van de huishoudelijke taken wel bij hen ligt: 'Maar ik heb wel de mental load van het cadeautje voor je moeder, vakantieplannen, etc. Dus het huishouden is heel goed afgesproken en verdeeld maar wel in andere dingen heb ik de mental load.' Ook in de rolverdeling die mensen nu aannemen, speelt het voorbeeld dat ze in hun eigen opvoeding kregen een rol: 'In huis doe je het samen. We zijn allebei opgegroeid met ouders die beiden werken en ook beiden het huishouden regelden. Zo waren ze in taakverdeling gelijk aan elkaar. Bij ons is alles samen en is ook alles van ons samen.' Aan de andere kant zegt een andere deelnemer: 'Dit gaat echt helemaal in tegen je gevoel - het idee dat een man ook voor kinderen kan zorgen thuis. Ja, het is misschien wel zo dat ik dan wat leuks kan doen, maar wij zijn dit helemaal niet gewend. Ik wil ook niet dat hij gaat schoonmaken. Ik doe het liever zelf zodat hij dan van werk thuiskomt en kan bijkomen.' Veel mannen lijken de rolverdeling thuis goed te vinden, behalve als hen wordt gevraagd om de rollen hypothetisch om te draaien: 'Ik zou er wel problemen mee hebben als ik in haar schoenen stond. Ik ben weleens gevraagd om de was te doen, maar wilde dat na één keer al uitbesteden.'

'Zorg voor je vrienden en familie is belangrijk. Op je werk kan je vervangen worden, thuis niet.'

4.1.4 Mantelzorg

Naast de zorg binnen het gezin, voor de kinderen, beslaat mantelzorg voor meerdere deelnemers ook een belangrijk deel van de zorgverantwoordelijkheden. Mantelzorg is zorg die wordt gegeven aan een hulpbehoevende door iemand uit diens directe sociale omgeving. Het kan hierbij gaan om langdurige, intensieve zorg, maar ook kortdurende of minder intensieve zorg. 'Mijn partner en ik hebben geen kinderen. Ik werk fulltime. Als mijn ouders zorg nodig gaan hebben zou ik graag minder werken en die zorgtaken op me nemen.' De aandacht voor mantelzorg (en de term zelf) is iets wat nog niet zo lang bekend is bij een groot deel van de deelnemers. 'Vroeger kende ik het woord niet. Toen vond ik het moeilijk uitleggen wat ik deed.' Het belang van zorgen voor je naasten werd meermaals genoemd: 'Zorg voor je vrienden en familie is heel belangrijk. Op je werk kan je vervangen worden, thuis niet. Dat moet je je beseffen.'

Mantelzorg wordt nog niet altijd als zodanig erkend, zo schetst de situatie in één van de dialogen, waar een vrouw aangeeft dat ze niet werkt: 'Nou ja, niet betaald'. De vrouw blijkt veel (mantel)zorgverantwoordelijkheden in en rond het gezin op zich te nemen. Ook blijken er vooroordelen over mantelzorg te bestaan: 'Dan wordt er gezegd dat ik wel een verstoorde relatie met mijn moeder zal hebben, omdat ik voor haar zorg, dat zou niet het natuurlijke proces zijn.'

Voor sommige deelnemers voelt mantelzorg als een extra 'baan': 'Wanneer ik om half één klaar ben met werken, ben ik mantelzorger voor mijn moeder. Elk uur dat ik over heb gaat daarheen.' Een andere deelnemer vertelde: 'Toen mijn moeder ziek werd moest ik stoppen met fulltime werken.' Opvallend is dat binnen SamenSpraak enkel vrouwelijke deelnemers aangeven zelf mantelzorgtaken op zich te nemen.

4.1.5 Vrije tijd

Naast alle werk- en zorggerelateerde taken zou men bijna vergeten dat er ook nog zoiets bestaat als vrije tijd. In de dialogen vroegen wij de deelnemers hier specifiek naar. Het blijkt dat vrije tijd een luxe is die lang niet voor iedereen is weggelegd. Met name de alleenstaande ouders zien hier eigenlijk geen ruimte voor. Deelnemers die relatief veel taken thuis op zich nemen, geven aan dat dit wat hen betreft écht valt onder 'zorg' en niet onder 'vrije tijd'. 'Mijn man werkt meer dan ik, maar ik zou ook wel eens een keer willen wandelen met mijn schoonmoeder, naar de markt, een dag Arabische les, een keer naar een vriendin. Nu ben ik te veel tijd kwijt met het huishouden.' Een andere deelnemer ziet dit anders: 'Zorg en vrije tijd lopen in elkaar over. Als ik een dag met mijn baby ben, zie ik dat als een dagje vrij met mijn baby, in plaats van 'zorgen voor' mijn baby.'

Volgens enkele (wat oudere) deelnemers is dit ook een generatiekwestie: 'Jonge mensen willen te veel. Ze zitten de hele dag op hun telefoon, willen veel vrije tijd, sporten, op vakantie, een druk sociaal leven. Dat is niet te combineren met een voltijdbaan.' Gesprekken die wij voeren met deelnemers onder de 25 jaar lijken dit voorzichtig te bevestigen: 'Ik vind werk belangrijk, maar ik ga toch na dit jaar minder uren werken. Mijn sociale leven is óók belangrijk, en tijd voor mezelf ook.' Weer een andere deelnemer, zelf afkomstig uit Oost-Europa, koppelt het niet aan leeftijd, maar aan iets wat typisch Nederlands is: 'In Oost-Europa werken mensen tien tot twaalf uur per dag. In Nederland hechten mensen veel meer waarde aan vrije tijd.'

'Mijn sociale leven is óók belangrijk, en tijd voor mezelf ook.'

Veel deelnemers geven aan dat vrije tijd voor hen erg belangrijk is. 'Ik werkte eerst in het bedrijfsleven, maar heb nu gelukkig veel meer vrije tijd. Dat is belangrijk voor balans en persoonlijke ontwikkeling.' Voor een enkeling is de druk die komt kijken bij kinderen krijgen én werken reden om geen gezin te willen stichten: 'Ik wil mijn vrijheid behouden en mijn vrije tijd zelf in kunnen delen, bijvoorbeeld om te reizen.'

4.2 In de omgeving

Naast de keuzes en bijbehorende gesprekken die binnenshuis, in de context van het gezin, worden gemaakt, noemen veel deelnemers ook familie, vrienden of gemeenschap in bredere zin als belangrijke factor in hun visie op gendergelijkheid. Wat er volgens hun omgeving van hen wordt verwacht, welke voorbeelden zij hebben gehad, hoe ze zijn opgevoed en hoe er bijvoorbeeld vanuit hun religie naar gendergelijkheid wordt gekeken.

4.2.1 Wat wordt er van je verwacht?

Wettelijk gezien is iedereen in Nederland gelijk, en heeft iedereen het recht om zelf keuzes te maken over de invulling van hun leven. Toch geeft het overgrote merendeel van de deelnemers aan verwachtingen te ervaren, als het gaat om hoe zij hun prioriteiten stellen ten aanzien van zorg, werk en ouderschap. 'Ik krijg wel veel vragen vanuit mijn omgeving.'

Meerdere (met name jonge) vrouwelijke deelnemers geven aan veel bezig te zijn met mogelijke oordelen vanuit hun directe omgeving, over de keuzes die zij willen maken. Dit gaat zowel over keuzes om minder (of niet meer) te werken en die zich richten op het ouderschap, als om keuzes om juist te (blijven) werken: 'Het voelt een beetje alsof ik het feminisme teleur zou stellen als ik minder ga werken. Dat ik het beeld bevestig dat vrouwen minder kunnen. Ben ik nog wel een goede feminist als ik parttime werk?' En: 'Toen ik ging werken terwijl ik kleine kinderen had, moest ik me bijna verdedigen. Ik kreeg van anderen te horen: 'ik heb het wél voor mijn kinderen over om thuis te blijven''.' Met name de vrouwelijke deelnemers geven vaak aan het gevoel te hebben zich naar hun omgeving toe te moeten verantwoorden over hun keuzes. 'Ik zou me eigenlijk niet moeten verantwoorden, maar dit moet altijd toch wel.' Een andere vrouwelijke deelnemer, die zegt zeer gedreven te zijn in haar werk, vertelt: 'Ik voel me wel eens bekritiseerd op mijn ouderschap. Ik moet dat altijd relativeren en keuzes toelichten. Dat mijn passie bij mijn werk ligt.'

'Ben ik nog wel een goede feminist als ik parttime werk?'

Enkele vrouwelijke deelnemers geven aan met name zelf een oordeel te hebben over hun eigen keuzes en die van andere vrouwen: 'Dit is wellicht onfeministisch, maar ik denk dat ik minder wil werken als ik kinderen heb. Het voelt onfeministisch omdat dit al van moeders wordt verwacht, dus ik zou het stom vinden om aan die verwachting te voldoen. Toch voel ik die behoefte sterk.' Een ander schetst hetzelfde beeld: 'Ik vind het heel ongemakkelijk om minder te gaan werken, er zit een soort waardeoordeel in: is het falen om minder te gaan werken? Kan ik het niet? Bij een ander zou ik hier nooit over oordelen, maar voor mezelf ben ik streng.' Weer een andere deelnemer vertelt: 'Ik werk nu 36 uur maar zou liever 32 uur werken; ik voel dan wel een oordeel over mezelf. Ik ben dan opeens deeltijdwerker, niet feministisch.' Overigens gaat het deelnemers lang niet altijd om het minder werken om méér voor de kinderen te kunnen zorgen: vaak gaat het om meer vrije tijd voor zichzelf. Enkele deelnemers noemen (expliciet of impliciet) het gevoel dat zij een bijdrage zouden moeten leveren aan de emancipatie of positie van vrouwen, en voelen zich bezwaard als zij dit voor hun gevoel onvoldoende waarmaken: 'Ik heb het idee dat ik een slecht voorbeeld ben, want ik ben een workaholic.' Situaties zoals deze werden door zowel vrouwen als mannen omschreven. Mannen geven hierbij aan bang te zijn om het stereotype te bevestigen van de man die alleen maar

werkt en niet voor de kinderen zorgt. En vrouwen geven aan dat ze juist bang zijn om het voor andere vrouwen, die bijvoorbeeld minder tijd hebben om (over) te werken, moeilijker te maken om aan verwachtingen van de werkgever te voldoen.

Ook mannelijke deelnemers hebben vaak last van verwachtingen vanuit hun omgeving. Een deelnemer vertelt over sociale normen op zijn werkplek: 'Ondanks het wettelijke vaderschapsverlof, blijven veel mannen hier fulltime werken. Anders wordt er door hun collega's gezegd: "Je hebt thuis zeker niks te zeggen".' Een andere deelnemer noemt het voorbeeld: 'In mijn hele progressieve omgeving heb ik toch ook vrienden die net een kind hebben gekregen, en bij wie de vader thuis voor het kind zorgt en de moeder veel werkt. Hij krijgt daar veel vragen over: 'Verveel je je dan niet?' of: 'Haal je daar wel voldoening uit?' Vragen die de moeder denk ik niet zou hebben gekregen.'

Deelnemers geven bovendien meermaals aan te worstelen met de soms tegenstrijdige verwachtingen vanuit hun omgeving en vanuit de maatschappij. Zo vertelt een deelnemer over de verschillende leefwerelden waarin hij zich beweegt: 'Mijn omgeving in de stad, dat zijn feministisch georiënteerde mensen. Maar ik kom uit een klein dorp en daar vinden mensen wel dat vrouwen gewoon minder gaan werken dan mannen. In mijn stadse vriendenkring praten we hier wel meer open over, maar in mijn dorp is het meer een automatisme, je ziet het gewoon gebeuren dat mannen meer werken dan vrouwen zonder dat ze het daar echt bewust over hebben.' Een andere, jonge vrouwelijke deelnemer geeft aan last te hebben van een 'interne strijd' doordat zij opgroeit in verschillende culturen: 'Aan de ene kant de Nederlandse norm van gelijkheid en zelfstandigheid, aan de andere kant de norm vanuit mijn West-Aziatische achtergrond, waar de man minimaal hetzelfde moet verdienen, het liefst meer. En bovendien macht uitstraalt, voor me zorgt en dingen voor me bepaalt.'

'Ik zou me niet moeten verantwoorden, maar dit moet altijd toch wel.'

Er zijn ook deelnemers die juist aangeven geen boodschap te hebben aan de verwachtingen en meningen vanuit hun omgeving: 'Wat mensen van mij denken doet me helemaal niets. Als ze denken dat ik iets op een bepaalde manier doe omdat ik een vrouw ben, dan denken ze dat maar.' en 'Ik leef gewoon lekker mijn leven. Als mensen vinden dat ik minder kan omdat ik een vrouw ben, moeten ze dat lekker denken.' Het gesprek over verwachtingen vanuit de omgeving is voor een aantal deelnemers aanleiding om te vertellen over een bredere frustratie omtrent het maken van eigen keuzes en het bepalen van hun eigen levensweg: 'Het is de keuze van het individu zelf om aan te geven wat iemand wil. Waarom moet een ander mensen gaan vertellen dat zij zus of zo moeten doen? Als ze het zelf niet willen, dan gaat het ook niet lukken. Dat is gemakzucht. Misschien wordt het ook bepaald door de omgeving.'

4.2.2 Opvoeding

'Het voorbeeld dat ik van mijn ouders kreeg is bepalend voor de keuzes die ik maak.' Veel deelnemers refereren in de dialogen naar de situatie waarin zij zijn opgegroeid, en naar wat zij vanuit hun ouders hebben meegekregen over rolverdeling

en gelijkheid. Een enkele keer refereert een deelnemer naar de wijze waarop ouders – ook wanneer de kinderen volwassen zijn – hun mening delen over keuzes die er gemaakt worden (‘Mijn eigen ouders vinden er wel wat van hoe ik dingen regel.’), zoals de trotse moeder die vertelt: ‘Allebei mijn dochters werken; heel geëmancipeerd.’

Veel deelnemers refereren naar hun moeders, die regelmatig minder gingen werken of helemaal stopten met betaald werk zodra er kinderen kwamen. Waar de ene deelnemer hier positief op terugblikt: ‘Mijn moeder was altijd thuis, daar heb ik mooie herinneringen aan.’, ziet de ander vooral nadelen: ‘Mijn moeder had niet altijd het geld om te kopen wat ze nodig had. Ik heb mezelf voorgenomen dit nooit te laten gebeuren.’

‘Mijn moeder was altijd thuis, daar heb ik mooie herinneringen aan.’

Wat de visie van huis uit ook was, deelnemers kunnen het meestal goed toelichten. De rolverdeling tussen ouders en de visie op die verdeling lijken zaken die onthouden worden door kinderen. ‘Alle moeders zijn de baas. De spil in het gezin. Zo ben ik opgevoed.’ – vertelt een deelnemer. Een andere deelnemer licht toe: ‘Mijn ouders werkten allebei. Mijn moeder is een feminist; zo zijn wij ook opgevoed, en het heeft invloed op hoe ik mijn leven nu indeel.’

Veel deelnemers vinden de rolverdeling tussen hun ouders destijds vanzelfsprekend, maar kijken er nu anders naar: ‘Mijn vader werkte en mijn moeder was huisvrouw. Toen was dat gewoon fijn. Maar achteraf is het misschien wel jammer dat mijn moeder zich niet heeft kunnen ontwikkelen op werkgebied.’ Andere deelnemers geven aan dat zij bewust géén voorbeeld hebben genomen aan de meer traditionele rolverdeling van hun ouders: ‘Mijn moeder heeft een periode stilgestaan; haar leven voor ons op pauze gezet. Dit heeft me wel bewust gemaakt van dat ik dat niet zo wil invullen.’

4.2.3 Religie

Hoewel wij deelnemers aan SamenSpraak niet expliciet hebben gevraagd naar hun eventuele religieuze overtuiging, wordt er door veel deelnemers wel aan gerefereerd. Het blijkt voor sommige religieuze deelnemers een belangrijke bron om hun visie op gendergelijkheid op te baseren. ‘Ik ben kerkelijk. Hierop baseer ik mijn waarden en normen.’

Vanuit bijna alle deelnemers die hun religie noemen als het ging om hun visie op gendergelijkheid, wordt het beeld geschetst dat religie een meer traditionele rolverdeling voorschrijft, waarin de vrouw voor de kinderen zorgt en de man zorgt voor het gezinsinkomen. ‘Vanuit mijn religie is opvoeding echt de taak van de vrouw. Moeders passen op de kinderen.’ Het gaat dan ofwel om rolverdelingen: ‘In de Islam is de man verantwoordelijk voor de financiën.’, of om verdelingen op basis van kenmerken: ‘Vanuit mijn geloof heb ik meegekregen dat vrouwen gevoeliger zijn en beter voor kinderen zorgen; dat zit er diep in.’.

In hoeverre de voorschriften of ideeën vanuit religie daadwerkelijk doorvoeld en nageleefd worden verschilt sterk per deelnemer. Deelnemers lichten toe hoe ze bepaalde elementen vanuit hun religie al dan niet meenemen: ‘Vanuit mijn geloof is de man financieel hoofd van het gezin. Het geld van de man is ook van de vrouw, maar het geld van de vrouw is alleen van haar. Ik vind het wel belangrijk dat ik er zelf financieel ook goed voor sta. Ik wil later dat mijn man ons gezin kan onderhouden, maar je moet ook een back-up hebben. Niet zoals mijn ouders dat deden, mijn moeder was te afhankelijk.’ Een ander stelt: ‘Ik hou ervan als dingen rechttoe rechtaan zijn; traditioneel. Religie is daarin belangrijk; voor mij is dat conservatief zijn.’ Hij voegt eraan toe: ‘Maar als mijn toekomstige vrouw zou werken vind ik dat prima. Wil ze dat niet? Ook goed.’

‘Vanuit mijn religie is opvoeding echt de taak van de vrouw.’

Waar religie begint en cultuur ophoudt en vice versa, blijkt voor deelnemers lang niet altijd duidelijk: ‘Ik ben opgegroeid in een kerkelijke omgeving waar de verhouding is: een vrouw doet het werk thuis en de vader zorgt voor het inkomen. Maar dat is niet per se op het heilige boek gebaseerd; het is vooral cultuur en wat er van je verwacht wordt.’ Dezelfde deelnemer gaat verder: ‘Voor mij persoonlijk; mij zou het niet veel uitmaken hoe ik het later met mijn vrouw verdeel. Maar als ik de keuze zou maken om minder te gaan werken dan mijn vrouw, zou ik wel veel vragen en opgetrokken wenkbrauwen krijgen vanuit mijn omgeving.’

4.2.4 Stereotypen

Wanneer gevraagd naar ‘typisch’ mannelijke of vrouwelijke eigenschappen, houden deelnemers er vaak uitgebreide en heldere visies op na. ‘Vrouwen kunnen emoties uiten en communiceren. Ze zijn vaak emotioneel volwassen. Mannen kunnen de confrontatie blijven opzoeken. Mannen blijven emotioneel pubers. Vrouwen zijn dan weer fysiek minder sterk en kunnen goed schoonmaken. Mannen kunnen een lampje ophangen en verhuizen.’ Andere deelnemers zien het anders: ‘Er zijn wel stereotypen in mannen en vrouwen. Mannen zijn meer direct en vrouwen meer relaxed.’ Of: ‘Er zijn verschillen in het uiten van emoties. De man is meer de beschermer, als hij huilt is hij een watje. Een vrouw is emotioneler, die is zielig als ze huilt en moet geholpen worden.’ Het gebruik van stereotypen door de omgeving wordt door een deelnemer herkend als het gaat om een relatie van partners van hetzelfde gender: ‘We hebben heel veel vragen gehad: ‘Wie van jullie is het mannetje en het vrouwtje’.’

Waar de ene deelnemer die stereotype verschillen tussen man en vrouw als iets positiefs ziet: ‘Die verschillen tussen man en vrouw zijn goed en mooi, zo kunnen we elkaar aanvullen.’, en: ‘Ik vind het fijn om mannen in mijn team te hebben, zij hebben echt een andere denkwijze.’, zien anderen juist nadelen

en noemen het hokjesdenken: ‘Je houdt vast aan een bepaald beeld waardoor je een scheiding creëert tussen mensen en overeenkomsten niet meer ziet.’ Een andere deelnemer wijst op de gevolgen van stereotypering in werving en selectie: ‘Je kijkt zo meer naar een plaatje, een idee, in plaats van naar potentie. Hierdoor loop je veel mis.’ Een vrouwelijke deelnemer illustreert de invloed van stereotype ideeën op het beeld wat mensen bij bepaalde functies hebben: ‘Ik heb regelmatig gehad dat een klant aan mij vraagt of hij de manager kon spreken, terwijl ik de manager was. Ze dachten dan dat ik bijvoorbeeld baliemedewerkster was.’ Ook hoorden we van een aantal deelnemers dat ze zich niet in deze stereotypes herkennen: ‘Er zijn wel eens aannames die betrekking hebben op mijn man-zijn. Terwijl ik weinig heb met automatisering en digitalisering, daar weet ik echt weinig vanaf. Ik heb veel meer met het zijn van een ouder.’

Deelnemers beschrijven hoe stereotype onderscheiden een rol spelen op de werkvloer: ‘Bij ons is het wel casusafhankelijk wanneer er een man of een vrouw gekozen wordt. Wanneer er bij een bepaalde casus een dominante klant is, kunnen gemiddeld gezien mannen dit beter.’ Een andere deelnemer geeft aan: ‘Veel vrouwen op een afdeling moet je niet willen, dan krijg je een roddelcircuit.’

Sommige deelnemers noemen de rol die gendernormen hierin spelen. ‘Dat kan misschien met masculiene en feminiene normen te maken hebben. De masculiene norm is dus sterk zijn en tillen en kassa zit meer in de service en het dienstbaar (feminien) zijn?’ - aldus een deelnemer in een gesprek over werken in een supermarkt. We spreken ook deelnemers die houvast vinden in bepaalde gendernormen: ‘Wij zijn niet echt bezig met gelijkwaardigheid. Er is geen discriminatie bij ons geloof ik. Er werken bij ons veel vrouwen, de mannen zijn allemaal verwijfde types. Echte kerels die werken met machines.’

Veel deelnemers geven verklaringen voor verschillen tussen vrouwen en mannen die minder met normen te maken hebben, maar vooral met biologie. Zo geeft een deelnemer het volgende voorbeeld: ‘Mijn dochter kon sterrenkunde of fysica studeren, maar kiest toch voor biomechanica. Toch iets met mensen, niet machines. Dan vragen mensen: is het socialisering of biologie? Ik denk dat het meer biologie is; hormonen.’ En: ‘Maar in praktijk gaat het niet zo, vrouwen kunnen beter schakelen tussen zorg- en werktaken. Dat is echt een vrouwending. In nature zit het zo in elkaar.’

‘Veel vrouwen op de afdeling moet je niet willen, dan krijg je een roddelcircuit.’

4.3 Op het werk

Uiteraard is de werkplek een belangrijk domein waar visies van deelnemers op gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt door beïnvloed worden. Wij bevragen alle deelnemers over hun visie op werk, hoewel niet iedereen actief is op de arbeidsmarkt. Sommigen studeerden nog, anderen waren werkloos en enkelen waren gepensioneerd. De overgrote meerderheid van de deelnemers had betaald werk.

4.3.1 Waarom je werkt

‘Werken moet. Je hebt geld nodig om te leven.’ Dat je salaris verdient met betaald werk, en dat je dit geld nodig hebt om in je levensonderhoud (en wellicht dat van je gezin) te voorzien, is duidelijk. Het blijkt voor veel deelnemersgeen bewuste keuze, maar een pure noodzaak: ‘Allebei werken is ook nodig als je tegenwoordig een huis wilt kopen’ geven ze bijvoorbeeld aan, ‘anders is het financieel niet haalbaar.’

Er zijn echter ook deelnemers die de meerwaarde van werken breder zien: ‘Geld is ook belangrijk voor mij, maar als geld geen issue zou zijn, zou ik alsnog blijven werken, voor de samenleving.’ Een andere deelnemer bevestigt: ‘Ik werk nu nog na mijn pensioen, vooral omdat ik het leuk vind. Financieel is het een mooie bijkomstigheid.’ Leuke collega’s, even weg van huis, jezelf ontwikkelen, onder de mensen blijven, iets bijdragen aan de maatschappij en je medemens, dingen bereiken waar je trots op kunt zijn, plezier; deelnemers benoemden veel voordelen aan werk die niet financieel van aard waren. ‘Werken is gezond, het houdt je bezig.’ – vertelt een deelnemer. Of: ‘Werk geeft me voldoening. Het geeft me trots en maakt dat ik er veel voor over heb.’ Een ander geeft aan: ‘Ik ben een workaholic, ik hou van werken.’

Over de gehele linie blijkt het vooral een samenspel van factoren te zijn die iemands keuze voor werk bepaalt: ‘Wat ik belangrijk vind in mijn werk is geld, flexibele uren, goede werk/privé balans, maar vooral dat ik het werk leuk vind.’ Men geeft bijvoorbeeld aan het prettig te vinden om naast het leven thuis, een andere plek te hebben om tijd door te brengen: ‘Fulltime werken is ook heel leuk. Ik had thuis een lastig kind; soms is het dan heel fijn om even lekker naar mijn werk te kunnen gaan.’ Voor anderen is het juist belangrijk dat het werk niet het privé-leven beïnvloedt: ‘Ik ben blij met mijn werk in de schoonmaak. Ik zie anderen hun werk mee naar huis nemen; dat heb ik niet.’

‘Werk geeft me voldoening. Het geeft me trots en maakt dat ik er veel voor over heb.’

4.3.2 Mannenberoepen en vrouwenberoepen

Gevraagd naar hun eigen werkomgeving of naar hun visie op de arbeidsmarkt in het algemeen, delen veel deelnemers hun visie op wat volgens hen typisch ‘mannelijke’ en typisch ‘vrouwelijke’ beroepen zijn. Andere deelnemers vertellen juist dat dit soort typeringen gebaseerd zijn op schadelijke stereotypen.

De scheepvaart, ICT, sterrenkunde, bouw, consultancy, de keuken in de horeca en de autobranche worden bijvoorbeeld genoemd als ‘typische mannenberoepen’. Onder andere het onderwijs, de zorg, kinderopvang, de reisbranche, sociaal werk, pedicure, huisartsen en de non-profitsector worden door deelnemers gezien als ‘vrouwenberoepen’. Flink wat deelnemers zijn juist tegen deze stereotype verdeling tussen ‘mannenberoepen’ en ‘vrouwenberoepen’: ‘Dat is tegenwoordig toch niet meer zo?’

De praktische kenmerken van bepaalde beroepen spelen volgens meerdere deelnemers in sterke mate mee. ‘Beroepen waarbij je zwaar lichamelijk werk moet verrichten, zoals stukadoor of monteur, zijn typische mannenberoepen.’- stelt een deelnemer. ‘In de zorg en op school zie je meer vrouwen. Dat komt denk ik doordat het volgens patriarchale structuren binnen de zorgende taak van de vrouw past.’ – analyseert een andere deelnemer. Overigens is dit stereotype onderscheid in beroepsgroepen niet zó scherp: ‘In mijn werk als psychiatrisch verpleegkundige worden vooral mannen aangenomen; die zijn doorgaans sterker.’

Een andere reden waarom bepaalde beroepen, volgens deelnemers, vooral door mannen of vrouwen worden gekozen, heeft te maken met status. Deelnemers geven aan dat mannen over het algemeen meer behoefte hebben aan werk dat een zekere status met zich meebrengt: 'Mannen hebben een te groot ego, daarom doen ze geen sociaal werk.'

Waar de status van een bepaalde baan op gebaseerd is, verschilt volgens deelnemers. 'In een beroepsgroep waar alleen vrouwen werken zijn mannen alleen daarom al niet geïnteresseerd.' – verklaart een deelnemer. Andere deelnemers noemen salaris en doorgroeimogelijkheden als redenen dat iets meer als 'mannenberoep' wordt gezien. Meerdere deelnemers leggen hier het verband met hoe 'hoog in de boom' een bepaalde functie zit: 'Het is typisch dat alle assistenten vrouw zijn en alle apothekers man.' Een andere deelnemer geeft aan: 'In de kinderopvang werken bijna alleen maar vrouwen, behalve in het management. Daar zie je alleen mannen. Terwijl er genoeg vrouwen zijn die goed leiding kunnen geven.' De mate waarin een baan als 'druk' wordt gezien weegt volgens enkele deelnemers ook mee: 'Op de universiteit zijn de meeste leidinggevenden en hoogleraren mannen, dat komt doordat het drukke banen zijn.'

'Het is typisch dat alle assistenten vrouw zijn en alle apothekers man.'

Enkele deelnemers vertellen over situaties waarin mensen negatieve reacties krijgen, omdat zij een beroep uitoefenen wat volgens stereotypen niet bij hun gender zou passen: 'In de supermarkt waar ik werkte ging rond dat jongens die achter de kassa zaten gay zouden zijn. Dat wilden de meeste jongens dan ook niet. Kassa was voor meisjes, vakkenvullen voor jongens.' Een andere deelnemer vertelt: 'Ik zou me er niet prettig bij voelen als een man bij de kinderopvang werkt; ik ben dan bang voor misbruik.' Een beroepskeuze maken die tegen stereotypen ingaat, gaat niet altijd vanzelf: 'Toen ik vertelde dat ik in de zorg wilde werken zeiden sommige vrienden: dat is voor vrouwen.' Een vrouwelijke deelnemer vertelt: 'Alle beveiligingsklussen gaan altijd naar mannen. Ik word niet eens uitgenodigd.' Een andere vrouwelijke deelnemer ervaart dat het als vrouw in een 'mannenberoep' zwaar kan zijn: 'Ik word dom genoemd, niet geloofd en er is veel haantjesgedrag. Het maakt mijn werk in de techniek zwaarder. Ik ben er harder van geworden, maar ga er ook kapot aan.'

4.3.3 Parttime werk, fulltime werk

Binnen SamenSpraak ging het uiteraard niet enkel over de keuze om wel of niet betaald te werken, maar ook over de visies van deelnemers op het aantal uren in de week dat men aan (betaald) werk besteedt.

Veel deelnemers koppelen het aantal uren dat men werkt, de arbeidsduur, aan de fase waarin men zich bevindt in het leven. 'Op deze leeftijd probeer ik af te gaan bouwen, van vijf naar vier dagen.'- vertelt een deelnemer. Een andere, jongere deelnemer zegt: 'Ik ben recent minder gaan werken. Carrière maken kan altijd nog, ik wil nu genieten van het leven.' Ook horen we van meerdere deelnemers dat de combinatie van werk en opleiding een reden was om minder te werken. Zorg voor kinderen of mantelzorg wordt vaak genoemd als reden om parttime werk te overwegen: 'Zodra er kinderen komen, moet je opnieuw de afweging maken hoeveel uren je werkt.' En: 'Ik wil liever minder gaan werken: ik heb net gehoord dat mijn moeder ziek is.'

Daar waar de zorg voor kinderen een reden is dat één of

beide ouders parttime gaat werken, speelt inkomen regelmatig een rol: ‘De reden dat zij parttime ging werken en ik niet, was omdat zij minder verdiende.’ – aldus een mannelijke deelnemer. Hoe de financiële situatie van een huishouden eruitziet speelteen grote rol in de mate waarin men keuzevrijheid heeft: ‘Ik had er wel voor open gestaan om meer thuis te zijn voor de kinderen, maar financieel gezien kon dit niet.’ Een andere deelnemer reflecteert: ‘Mijn vrouw stopte met werken om voor de kinderen te zorgen. Zij vond dit erg belangrijk. Maar dit is financieel gezien niet voor iedereen weggelegd.’

Ook zijn er deelnemers die het idee dat vrouwen vaker parttime werken dan mannen koppelen aan de volgens hen meer vrouwelijke behoefte om te zorgen voor de kinderen: ‘Vrouwen gaan niet altijd voor carrière. Die blijven liever meer thuis.’ En vice versa: ‘Ik denk dat er voor mannen wel meer een waardeoordeel op ligt als je parttime gaat werken. Omdat het van oudsher niet zo verdeeld was.’ Een andere deelnemer observeert: ‘Het komt niet door het kunnen van de vrouw dat fulltime werken voor vrouwen moeilijker is, maar door externe factoren zoals maatschappelijke verwachtingen rondom moederschap.’

‘De ideale situatie is een kortere werkweek. Voor iedereen.’ Meer tijd voor jezelf, voor je privéleven, wordt door veel deelnemers genoemd als reden om minder te willen werken. ‘Moeten we niet allemaal parttime gaan werken?’ – oppert een deelnemer, en gaat verder: ‘Hebben mannen niet juist pech dat ze vaker fulltime werken?’ Een andere deelnemer beaamt: ‘Het is goed wat tijd voor jezelf te nemen. Je leeft niet om te werken!’

‘Het liefst zou ik parttime werken, maar ik kan het me niet veroorloven.’

Voor meerdere deelnemers is werk verre van het belangrijkste thema in hun leven: ‘Ik werk parttime en ben heel tevreden. Ik werk om geld te verdienen, verder is het geen thema waar ik mee bezig ben.’

Toch deelt lang niet iedereen deze positieve visie op parttime werken: ‘Ik begon met zestien uur, dat heb ik opgeschaald naar fulltime. Ik vind mijn werk als ZZP’er gewoon erg leuk.’ Meerdere deelnemers in een leidinggevende positie geven aan met name bij jongere medewerkers een groei te zien in de behoefte om minder uur te werken: ‘Leuk en aardig, maar de werkplek en leaseauto moeten wel gewoon betaald worden.’ – vertelt een deelnemer die werkgever is. Ook zijn er veel deelnemers die zeer bewust en vol overtuiging fulltime (zouden willen) werken. ‘Ik wil later sowieso fulltime werken: ergens naartoe werken, iets bereiken!’ – aldus een deelnemer die nog studeert. ‘Als je je werk écht leuk vindt, is het makkelijk om fulltime of zelfs meer te werken!’ Voor anderen is het de enige optie die ze overwegen: ‘Parttime? Nooit over nagedacht. Ik ga sowieso fulltime werken.’

Het aantal uren dat iemand werkt is niet voor iedereen een eigen keuze: ‘Het liefst zou ik parttime werken, maar ik kan het me niet veroorloven.’ En: ‘Ik had er wel voor open gestaan om meer thuis te zijn voor de kinderen, maar financieel gezien kon dit niet.’ Een andere deelnemer blikt terug op het feit dat zij parttime werkte: ‘Ik mis wel waardering voor het feit dat ik als moeder parttime ben gaan werken voor de kinderen. Ik voel me er niet lekker bij dat hij na de scheiding in het huis kon blijven wonen, doordat hij volop heeft kunnen investeren in zijn

carrière.' Een andere deelnemer vertelt over de impact van parttime werken op doorgroeimogelijkheden: 'In mijn huidige functie is parttime werken geen optie: je kunt dan niet doorgroeien.' Enkele deelnemers geven juist aan dat in hun werk het vrijwel onmogelijk is om een fulltime baan te krijgen, terwijl ze graag meer zouden werken: 'Ik wil best een stapje harder werken, maar het is een nadeel van de sociale werkvoorziening dat ik dan niet meer kan krijgen.' En: 'Ik werkte 28 uur, dat was het maximaal toegestane vanwege nachtdiensten. Ik wilde wel meer werken maar dat mocht niet.'

4.3.4 Gelijke behandeling op je werk

'Gelijk werk moet gelijk beloond worden. Anders is het ook wel vanzelfsprekend dat vrouwen dan maar de zorgtaken op zich nemen.' Geen enkele deelnemer geeft aan ongelijke beloning of ongelijke behandeling voor gelijk werk terecht te vinden. Tegelijkertijd horen we bij SamenSpraak veel voorbeelden van deelnemers die dit in de praktijk anders hebben ervaren. Een mannelijke deelnemer vertelt: 'Ik sprak met een vrouwelijke collega die precies hetzelfde werk deed als ik. Zij bleek een schaal lager te zijn ingeschaald. We hebben dit besproken met de leidinggevende, en toen is het, met terugwerkende kracht, gecorrigeerd.'

Hoe kansenongelijkheid op basis van gender er op de werkvloer er precies uitziet verschilt per deelnemer. 'Mannelijke collega's hebben dan bijvoorbeeld een leaseauto, terwijl de CAO zegt dat dit niet kan. Ze zullen dan wel beter kunnen onderhandelen dan ik.' – zegt een vrouwelijke deelnemer. 'Wat ik zie, is dat directies mensen die meer op hen lijken hoger belonen.' – geeft een ander aan. Dit mechanisme, waar 'lijken op elkaar' zorgt voor meer kansen, horen we vaker terug, ook als het gaat om werving en selectie. Een deelnemer vertelt: 'Ik heb als vrouw bij een installatiebedrijf minder kans op promotie dan mijn mannelijke collega's. Ik zou de baan krijgen, maar de salarisverhoging die ik vroeg was niet bespreekbaar. Nu zit er een man op die functie die wél extra salaris krijgt.' Soms is het echter subtieler, bijvoorbeeld door onderhuidse spanningen of moeilijk te plaatsen opmerkingen: 'Ik word niet altijd serieus genomen.' Of waar het gaat om verwachtingen van de werkgever: 'Vrouwen moeten altijd vrolijk zijn en lachen in de horeca; mannen niet.'

De zorgverantwoordelijkheden die veel vrouwen hebben, of de aanname dat zij deze hebben, speelt volgens deelnemers een grote rol bij ongelijke behandeling. 'Als de man harder gaat werken, moet de vrouw de kinderen van school halen. Zij kan dan onmogelijk veertig tot vijftig uur per week werken. De man krijgt een hogere beoordeling hierdoor, en dus hoger salaris en hogere bonussen.' Een andere deelnemer observeert: 'Ik hoor vaak dat vrouwen van rond de dertig, zonder kinderen, niet aangenomen worden, omdat die vast snel zwanger zouden worden. Bij mannen hoor je dat niet.' Er zijn, zo vertelt een andere deelnemer, onder werkgevers veel vooroordelen over hoeveel en hoe hard vrouwen bereid zijn te werken.

Ook wordt er door meerdere deelnemers aangegeven dat de doorgroeimogelijkheden en beloning in stereotype 'vrouwenberoepen' minder zijn. 'Het pijnlijke is dat wij in onze sector waarschijnlijk meer zouden gaan verdienen als er meer mannen

'Het pijnlijke is dat wij in onze sector waarschijnlijk meer zouden gaan verdienen als er meer mannen kwamen werken.'

kwamen werken.' Een ander stelt: 'In de zorg zit je qua salaris al gauw aan het plafond. Investeer nou in betere beloning van die banen!'

Voor andere deelnemers zijn de loonkloof en ongelijke behandeling iets wat bij het verleden hoort. 'Er kwam een nieuwe collega, een vrouw, en die werd direct hoger ingeschaald dan ik! Het is misschien anekdotisch, maar ik wil wel tegenwicht bieden.' Een andere deelnemer observeert: 'Kansengelijkheid is echt verbeterd; ik zie veel meer vrouwen op managementfuncties.' Ook zijn er deelnemers die stellen dat er überhaupt geen loonkloof is: 'Ik ben kritisch op de gender pay gap. Als je er een multivariate analyse op los laat lopen vrouwen juist voor op mannen.' Of deelnemers die het in hun sector in ieder geval niet herkennen: 'Ik herken het probleem van ongelijke kansen totaal niet. In mijn sector was dat er niet. In mijn sector, het onderwijs, was de beloning gewoon altijd hetzelfde, want het ging op basis van schaal. Ik denk dat er meer ongelijke kansen zijn in de commerciële sector.'

'Ik wist dat zwangerschapsdiscriminatie bestond, maar had niet verwacht dat het mij zou overkomen.'

Enkele deelnemers delen ook hun visie op positieve discriminatie. Waar enkelen vinden dat dit nodig is omdat er vanzelf niets verandert, zijn anderen hierop tegen: 'Gelijk moet gelijk zijn. Je moet aangenomen worden op basis van wat je kunt, niet wie je bent.' Een ander stelde: 'Bij ons is een flinke oververtegenwoordiging van vrouwen. Maar de beste persoon moet worden uitgekozen, dus het is geen probleem.' Het bestaan van positieve discriminatie werd door een andere gerelativeerd: 'Het is ook wel iets Randstedelijks. De rest van Nederland doet daar veel minder aan mee hoor…'

Zwangerschapsdiscriminatie

Deelnemers vertellen over de invloed van zwangerschap op hun carrière. Eén deelnemer merkt op: 'Ik heb niet het gevoel dat mijn zwangerschappen invloed op mijn kansen hebben gehad.' Dit staat in contrast met andere deelnemers die wel discriminatie hebben ervaren en aangeven dat het proces om dit aan te kaarten complex was. Een deelnemer uit haar frustratie: 'Ik wilde een melding maken van zwangerschapsdiscriminatie, maar toen moest ik van alles aanleveren en het was heel moeilijk. Dit moet makkelijker gemaakt worden.' Dat zwangerschapsdiscriminatie grote impact heeft benadrukt deze deelnemer: 'Ik dacht echt, mijn kind zit voor mijn werk in de weg. Dat is het meest verschrikkelijke gevoel dat je kan hebben. Waar ik altijd bang voor was, gebeurt nu.' Een andere deelnemer vertelt dat zij al haar hele werkende leven vreesde dat een eventuele zwangerschap negatieve gevolgen zou hebben voor haar carrière. Toen zij zwanger werd bleek die angst niet ongegrond: 'Ik werd ontslagen.'

Meerdere deelnemers geven aan verrast te zijn over het bestaan van zwangerschapsdiscriminatie. Een deelnemer vertelt: 'Ik wist wel dat het een apart bedrijf was en niet alles tiptop geregeld was. Maar die zwangerschapsdiscriminatie zag ik echt niet aankomen.' Een ander bevestigt dit beeld: 'Ik wist dat het aan de hand kan zijn, maar had niet verwacht dat het mij zou overkomen.' Enkele deelnemers wijzen op het gebrek aan begrip en steun bij de terugkeer naar het werk na zwangerschaps- en bevallingsverlof. Een deelnemer deelt haar ervaring:

‘Ik wist dat het heel intens kon voelen om ineens weer aan het werk te gaan. Mij is nooit gevraagd: waar heb je behoefte aan? Ze zagen alleen maar beren op de weg.’ Een mannelijke deelnemer ziet hoe zowel zwangerschapsdiscriminatie als stereotypering op basis van seksuele oriëntatie een rol kan spelen in een sollicitatieprocedure: ‘Bij mijn vorige werkgever wilden ze geen vrouwen aannemen, want ze wilden een jong iemand maar geen rekening houden met zwangerschapsverlof. Ze zeiden letterlijk bij mijn sollicitatie ‘we zijn blij dat je homo bent, dan krijg je geen kinderen en hoef je geen verlof’.’

Intersectionaliteit

Gedurende de dialogen over gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt vertellen veel deelnemers dat deze lang niet alleen samenhangen met gender, maar vaak een samenspel zijn van verschillende kenmerken: ‘Er werken wel wát vrouwen als bezorger; maar vooral mannen. Huidskleur maakt niet uit, maar we mogen geen hoofddoek dragen.’ Een andere deelnemer benoemt dat er, naast een loonkloof tussen mannen en vrouwen, ook een kloof is tussen nieuwkomers en niet-nieuwkomers: ‘Ik heb gezien dat mensen die nieuw zijn in Nederland minder betaald werden, en dat ze minder kansen kregen.’ Een deelnemer met een migratieachtergrond moest zich extra bewijzen tegenover haar collega’s en cliënten vanwege haar accent, en begon hierdoor voor zichzelf: ‘Mensen hebben gelijk het vooroordeel dat ik niet goed zou zijn in mijn werk, of medische dingen niet zou weten. Maar in mijn thuisland was ik ook verpleegkundige. Collega’s hadden bij mij het gevoel van eerst zien dan geloven. Dat kostte mij zoveel energie dat ik ben gestopt en voor mezelf ben begonnen.’

‘Als vrouw sta je 1-0 achter, maar als vrouw met een hoofddoek sta je 2-0 achter.’

Gevraagd naar deelname aan een project over gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt, denken sommige beoogde deelnemers (met name deelnemers van kleur) direct aan racisme of bijvoorbeeld Islamofobie, als meer voor de hand liggende vormen van discriminatie dan op basis van gender. ‘Praten over gelijke kansen op werk? Daar heb ik wel iets over te zeggen! Op mijn werk heb ik te maken met racisme!’ – reageert een deelnemer in eerste instantie.

Deelnemers die op meerdere vlakken te maken hebben met ongelijke behandeling, ervaren dat dit hen verder op achterstand zet: ‘Als vrouw sta je 1-0 achter, maar als vrouw met hoofddoek sta je 2-0 achter.’ Een andere deelnemer vertelt: ‘Werkgevers geven minder kansen aan werknemers omdat ze vrouwen als het zwakkere geslacht zien, ze discrimineren op basis van de mogelijkheid dat ze zwanger worden. Maar: dan komt kleur en hoofddoek daar nog bovenop. Ik hoor veel van mensen die op basis van hun Arabische naam gediscrimineerd worden.’ Maar het gaat niet alleen over de kansen die je krijgt, het gaat ook over de kansen die je kan pakken. Bijvoorbeeld door het kennen van de ongeschreven regels: ‘Veel mensen met een migratieachtergrond denken dat een diploma heiligmakend is. Terwijl mensen zonder migratieachtergrond vaak van huis uit meekrijgen: je moet ook bij een vereniging, je moet netwerken en extra curriculaire activiteiten ondernemen. Die mensen met diploma maar zonder de rest staan dan 2-0 achter als ze beginnen op de arbeidsmarkt. De kans is dan kleiner om er doorheen te komen, terwijl ze wel hun best hebben gedaan. Maar ze wisten het niet.’

4.3.5 Gesprek op werk over flexibiliteit

In de dialogen met deelnemers komt de term 'flexibiliteit' vaak terug. Met name in de context van invulling van de werkweek geven veel deelnemers aan het belangrijk te vinden dat zij enige mate van flexibiliteit krijgen om hun werk- en zorgverantwoordelijkheden te combineren. Belangrijke voorwaarde hiervoor blijkt te zijn om dit te kunnen bespreken met de werkgever; dat zorgverantwoordelijkheden, vrije tijd, en de impact daarvan op iemands tijdsindeling een onderwerp van gesprek kunnen zijn.

'Je thuissituatie moet bespreekbaar zijn op je werk.' – geeft een deelnemer aan. 'We werken allebei fulltime; dat is soms puzzelen. Het is heel belangrijk dat onze werkgevers flexibel zijn. Dat je bijvoorbeeld in de avond nog iets af kan maken.' Toch voelt niet iedereen ruimte in het anders indelen van bijvoorbeeld je werkdag: 'Als je arbeidsvoorwaarden er eenmaal zijn, heb ik het idee dat ik er niet zoveel meer aan kan veranderen. Als werknemer trek je vaak aan het kortste eind.' Of wordt de ruimte niet door de werkgever gefaciliteerd: 'Veel van mijn collega's zijn boven de vijftig en zitten in de overgang, waardoor nachtwerk juist weer te zwaar is. Daar wordt geen rekening mee gehouden. Veel mensen zijn daarom weggegaan.' Sommige deelnemers geven aan dat ze hun privéleven niet op de werkvloer of met hun werkgever bespreken: 'We praten niet over ouderschap binnen het team. Er zijn ook geen andere alleenstaande ouders. En er was ook geen gesprek over de arbeidsvoorwaarden als ouder en wat ik nodig zou hebben.' En: 'Ik durf niet te vragen aan mijn mannelijke collega's of ik iets kan wijken met mijn uren omdat ik het lastig heb met mijn thuissituatie.' Ook op werkplekken waar collega's open staan om rekening te houden met elkaars privéleven, lijkt de invloed van ouderschap niet altijd bespreekbaar: 'We zijn allemaal flexibel als collega's, als er even iets van iemand moet worden overgenomen. Maar we praten er niet over, over ouderschap.' De band die deelnemers met hun werkgever hebben lijkt invloed te hebben op de mate van bespreekbaarheid. Zo geeft een deelnemer aan: 'Mijn baas is chill. Hij is jong, daardoor kunnen we makkelijk praten en kan ik ook bij hem mijn wensen kenbaar maken.' En: 'Ik heb een goede band met mijn werkgever. Ik krijg het vertrouwen om dingen te doen zonder dat iemand in mijn nek hijgt. En voel daarom dat ik zelf dingen aan kan geven.' Ook binnen eenzelfde organisatie kan de mate van flexibiliteit sterk verschillen: 'Ik werk als beleidsmedewerker en kan mijn tijd flexibel indelen. Maar de managementondersteuning op onze afdeling moet gewoon van 9 tot 5 aanwezig zijn. Er wordt geen moeite gedaan om ook voor hen meer flexibiliteit te organiseren.'

'Ik durf niet te vragen aan mijn mannelijke collega's of ik iets kan wijken met mijn uren omdat ik het lastig heb met mijn thuissituatie.'

Enkele deelnemers geven aan dat flexibiliteit vanuit beide kanten moet komen: 'Ik wil snel kunnen schakelen als er thuis of juist op werk iets dringends is. Dat vraagt ook flexibiliteit van mijn gezin.'

We hebben meerdere deelnemers gesproken die ondernemer zijn of een leidinggevende positie hebben. 'Ik vind het belangrijk om in mijn bedrijf een positieve werksfeer te creëren.'- vertelt een deelnemer daarover. Een ander vertelt: 'Je moet daarin mee met de tijd; de jeugd vindt flexibiliteit belangrijk.' Ook de eigen tijdsindeling is voor sommigen reden om eigen baas te worden:

‘Flexibele uren zijn voor mij het allerbelangrijkste; daarom ben ik ondernemer geworden.’ En: ‘Toen mijn kind ziek was en niet naar de opvang kon moest ik me ziekmelden, want ik kreeg geen vrij van mijn werkgever. Dat ik moest liegen om voor mijn kind te zorgen, voelde zo verkeerd. Dat was de druppel. Toen ben ik voor mezelf begonnen.’

4.3.6 Sfeer op de werkvloer

In de vorige paragrafen komen er al verschillende voorbeelden voorbij van deelnemers die aangeven niet serieus genomen te worden, vooroordelen ervaren, of zich ongelijk behandeld voelen. Hoe iemand zich voelt op het werk is een cruciaal aspect van de wijze waarop iemand kijkt naar werk.

‘In de operatiekamer word je als vrouw gepasseerd, en wordt altijd eerst je mannelijke collega aangesproken.’

‘Voor mij is het belangrijk dat ik me prettig voel in mijn werkomgeving. Leuke collega’s zijn belangrijk, maar er moet ook op een fijne manier leiding worden gegeven.’ Een prettige werkplek, waarin je je goed behandeld voelt, maakt dat werken positiever ervaren wordt: ‘In mijn bedrijf heb ik het gevoel dat ik het niet met alles eens hoef te zijn en dat ik alles kan zeggen zonder dat je gelijk ontslagen wordt.’ Een ander bevestigt: ‘Ik vind veiligheid op de werkvloer erg belangrijk. Dat je jezelf kan zijn, fouten mag maken, mening geven, inclusief zijn. Hierbij is het belangrijk dat de top wordt meegenomen. Het moet door de top worden uitgedragen.’

Een deelnemer vergelijkt verschillende banen: ‘Ik voel me in mijn functie als juf in het PO veilig. Daar werken veel vrouwen en de kinderen zijn niet bedreigend. Bij mijn functie in het installatiebedrijf is dat anders. Dat is een mannenwereld waar men makkelijk vrouwonvriendelijke opmerkingen maakt.’ Een andere deelnemer vertelt over de ervaring van haar

partner: ‘De collega’s van mijn man reageerden, toen hij aangaf 6 weken vaderschapsverlof op te nemen, met: zo, je gaat het er wel lekker van nemen he?’

Verschillende deelnemers vertellen over situaties waarin zij de sfeer of omstandigheden op de werkvloer als onprettig hebben ervaren. ‘Ik heb drie keer ontslag genomen omdat mensen onaardig tegen mij waren.’ – vertelt een deelnemer. Of: ‘In de operatiekamer word je als vrouw gepasseerd, en wordt

altijd eerst je mannelijke collega aangesproken.' Ook fysieke veiligheid speelt mogelijk een rol: 'Er werken best wat vrouwen als bezorger, wel een stuk meer mannen. Vrouwen willen wel minder snel dit werk doen. Misschien is dat genetisch? Of komt het door de veiligheid? Je fietst wel vaak in de avond, in het donker.'

Meerdere deelnemers vertellen over situaties op de werkvloer waarbij er sprake was van (soms seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Een deelnemer geeft aan: 'Ik heb verder nooit zelf intimidatie meegemaakt op mijn werk. Maar dit gebeurt wel. Ik hoor dit veel 'onder de tafel'. Het probleem is dat het slachtoffer onzeker is en de intimidatie niet wil aangeven. Mannen maken misbruik van de onzekerheid van het slachtoffer. Er wordt vervolgens enkel onder de tafel hierover gepraat uit angst dat het slachtoffer niet wordt geloofd, of het misbruik niet serieus wordt genomen.' Dat er terughoudendheid bestaat om grensoverschrijdend gedrag te melden, bevestigt deze deelnemer: 'In een klein team vind ik het lastig om grensoverschrijdend gedrag aan te kaarten omdat iedereen elkaar kent. Ik wil dat liever extern kunnen melden.'

'Als vrouw moet je zelfstandig zijn. Anders beland je in armoede.'

4.4 In de samenleving

Naast onderdeel van een huishouden, lid van een gemeenschap en werknemer, zijn de deelnemers onderdeel van de Nederlandse maatschappij. In gesprekken over hun arbeidsparticipatie, zelfvoorzienendheid en arbeidskansen, wordt er regelmatig uitgezoomd naar bijvoorbeeld systemische knelpunten, of factoren die verder reiken dan de directe eigen sociale omgeving. In dit hoofdstuk gaan we in op de visies van de deelnemers die raken aan hun plek binnen de samenleving.

4.4.1 Bestaanszekerheid

Persoonlijke voorkeuren en keuzes die je maakt in samenspraak met bijvoorbeeld je partner, je omgeving en je werkgever, zijn maar één factor die meespeelt in keuzes rondom werk. Zaken als de rekeningen kunnen betalen, boodschappen kunnen doen, en huisvesting kunnen vinden zijn voor sommige mensen sturend in hoe zij hun leven indelen: het gaat om overleven. 'Zingeving is makkelijker als je een diploma hebt, en een fijne kindertijd gehad hebt. Als je dat allemaal niet hebt, moet je gewoon rondkomen, en kies je voor wat makkelijker is.' Werken vanuit passie, zingeving en met duidelijke dromen voor de toekomst, is niet voor iedereen vanzelfsprekend: 'Werk is niet leuk, maar je hebt geld nodig. Je moet wel werken, om financieel onafhankelijk te zijn. Anders sta je op straat.'

Een alleenstaande moeder vertelt: 'Toen het uitging met mijn partner ging het van twee salarissen naar één salaris. Ik heb snel met mijn baas geregeld dat ik fulltime kon gaan werken: ik wilde voor mijn kinderen per se het huis kunnen behouden. Dat lukt maar net. Ik heb een goede, fulltimebaan, maar ik ben eigenlijk gewoon arm.' Een alleenstaande vader geeft aan: 'Ik heb twee dochters, door de inflatie is het de laatste tijd moeilijk om rond te komen.' Een andere deelnemer blikt vooruit: 'Als ik ooit kinderen krijg, wil ik daar tijd mee doorbrengen. Liever niet tot zes uur werken dus, en het liefst maar drie dagen. Maar dat moet wel lukken qua geld.' Weer een andere deelnemer zegt over diens eigen situatie: 'Ik voel niet de norm per

se om fulltime te moeten werken, ik voel meer de financiële druk. Ik voel dat ik geen huis ga kunnen vinden als ik mijn week niet volprop met werk. Ik zou dat graag anders zien.'

Er werd minder gesproken over hoe keuzes over werk negatieve invloed kunnen hebben op je financiën. Enkele deelnemers spreken over financiële zelfredzaamheid in de context van gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt ongeacht je gender. 'Vijftig procent van de Nederlanders gaat scheiden. Voor vrouwen die weinig verdienen is dat gevaarlijk. Ook al wordt er gezegd: we gaan het eerlijk verdelen. Vaak komt er toch ruzie. Als vrouw moet je zelfstandig zijn. Anders beland je in armoede.'

4.4.2 De overheid

'Als de overheid niets doet, gebeurt er niets. Het bedrijfsleven gaat in ieder geval niet zelf veranderen.' Meerdere deelnemers geven aan verwachtingen te hebben van de overheid en politiek, om voor bepaalde veranderingen te zorgen. 'Ik hoor van anderen dat ze elke dag op kantoor moeten zijn. Dat is dan al snel heel lastig voor mensen met bijvoorbeeld kinderen. Ik las dat de politiek nieuwe wetgeving over thuiswerken heeft afgeschoten. Dat dit vrijblijvend moet zijn voor de werkgever. Dat vind ik jammer, het had denk ik veel geholpen.' Een ander stelt: 'Vanuit de overheid is weinig aandacht/oog voor jonge gezinnen.' Deelnemers zien dat het samenspel tussen overheid en werkgevers belangrijk kan zijn: 'Zolang werkgevers daar zelf niks aan doen, moet de overheid iets doen. Maar de rol van werkgevers is heel belangrijk.'

Sommige deelnemers denken dat de overheid moet ingrijpen, maar ze twijfelen of dat haalbaar is: 'Een rol van de overheid vind ik lastig. Je kunt wel regels opleggen, maar die zijn niet te handhaven.' Een ander stelt: 'Cultuurverandering vanuit de overheid initiëren is lastig, maar de overheid zou wel beter haar best kunnen doen om deze zaken beter te faciliteren.'

Deelnemers hebben verschillende opvattingen over of de overheid een rol moet spelen in het stimuleren van gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. We spreken meerdere deelnemers die vinden dat dit geen thema is waar de overheid zich mee zou moeten bemoeien. 'De overheid moet er niet te veel van vinden, moet bedrijven niet te veel sturen. Faciliteren kan wel, maar ze moeten niet iets opleggen. En ik ben ook tegen het subsidiëren van dingen.' – aldus een deelnemer. Een ander: 'De overheid doet al te veel. Je hebt wel goede afspraken nodig, maar verder moet iedereen het zelf weten.'

4.4.3 Het onderwijs

Niet alleen de thuissituatie en de directe omgeving hebben invloed op hoe iemand naar gendergelijkheid op de arbeidsmarkt kijkt. Ook het onderwijs speelt een belangrijke rol. 'Op school krijgen we mee: denk maar goed na over je toekomst, want je wil natuurlijk wel een gezin vormen.' Het is een vormende periode.

'Zolang werkgevers er niks aan doen, moet de overheid iets doen.'

Sommige deelnemers delen ervaringen waarin hen in het onderwijs stereotype denkbeelden werden aangeleerd: 'Jongens werden naar de ICT gestuurd, meisjes naar de zorg. Je dacht niet eens na over werk buiten de traditionele mannen en vrouwensectoren.'

Deelnemers zien mogelijkheden tot stimuleren van meer gelijkwaardige kansen ongeacht je gender, die beginnen in het onderwijs. 'Je kunt op school stimuleren om meer vrouwen in de techniek te krijgen. In de derde of vierde klas moet je keuzes maken, daar kun je actief stimuleren.'

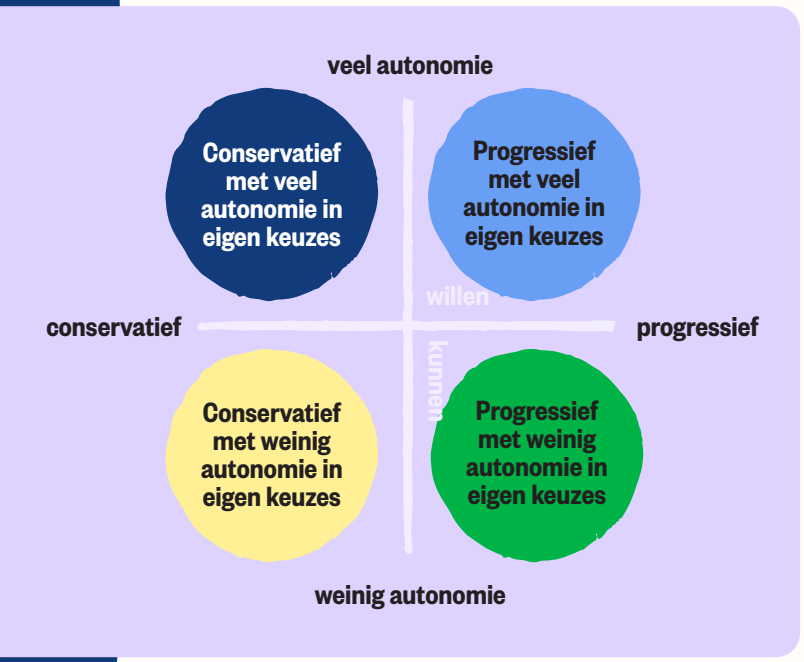
5. Analyse, knelpunten en vooruitblik

In het vorige hoofdstuk deelden wij de bevindingen van de dialogen met 458 deelnemers die wij binnen SamenSpraak hebben gevoerd. In dit hoofdstuk ontwaren wij grote lijnen in de input van de deelnemers, delen we observaties en identificeren we knelpunten. Ten slotte blikken we vooruit naar hoe wij met deze inzichten verder gaan in de volgende fase van SamenSpraak.

5.1 458 unieke deelnemers, 458 unieke perspectieven

Kinderopvang, het glazen plafond, vrouwenquota, biologische verschillen tussen mannen en vrouwen, traditie of progressie: dat kwesties rondom het thema van SamenSpraak voer zijn voor een verhit maatschappelijk debat was vooraf al bekend. Dat de meningen en ervaringen van de enorm diverse groep van 458 deelnemers flink uiteenlopen is dan ook geen verrassing. Zoals terug te lezen in de bevindingen hebben we op ieder deelthema visies en ervaringen over het gehele spectrum opgehaald.

Toch zien we wel een aantal trends en gemene delers. We zien in de veelheid van deelnemers grofweg ‘kwadranten’ waarin de visies op gendergelijkheid op de arbeidsmarkt zijn in te delen. Die kwadranten vinden wij op twee assen. De eerste is de as van ‘kunnen’, de mate waarin iemand zelf keuzes kan maken en invloed kan hebben op de manier waarop diens leven is ingericht (lopend van ‘veel autonomie in je keuzes’ naar ‘geen autonomie in je keuzes’). De tweede is de as van ‘willen’, hoe iemands visie op



gelijkheid eruitziet (wij duiden deze categorieën in deze analyse aan de hand van de termen 'conservatief' en 'progressief').

Met conservatief bedoelen wij een meer traditionele, behoudende visie. Deze visie gaat vaak uit van biologische verschillen tussen mannen en vrouwen, op basis waarvan andere verschillen (in bijvoorbeeld tijdsbesteding, type werk, zorg voor het gezin en carrièrepad) logisch en wenselijk zijn. Binnen deze visie zorgt (in heterorelaties) de vrouw idealiter met name voor de kinderen, en werkt de man met name buitenshuis.

Met progressief bedoelen wij een vooruitstrevende, veranderingsgezinde visie. Vanuit deze visie betekent emancipatie op zijn minst gelijkheid. Dit gaat dan om bijvoorbeeld het dichten van de loonkloof, gelijke verdeling van arbeid en zorg, en het tegengaan van stereotypen. Alle mensen zijn volgens deze visie gelijk en dienen als zodanig behandeld te worden. Dat betekent dat volgens deze visie (in heterorelaties) man en vrouw de werk- en zorgverantwoordelijkheden gelijk willen verdelen, of waar de vrouw meer betaald werk verricht en de man meer zorgt.

5.1.1 Conservatief met veel autonomie in eigen keuzes

Dit zijn de deelnemers die vinden dat er biologische verschillen zijn tussen mannen en vrouwen, en dat een meer traditionele rolverdeling daarom goed bij hen past. Deze deelnemers richten hun levens in volgens deze traditionele rolpatronen, en stellen op basis hiervan prioriteiten. Mannen en vrouwen zijn volgens deze deelnemers nou eenmaal anders, waardoor geheel gelijke behandeling niet logisch is. Vrouwelijke deelnemers uit deze groep vinden het bijvoorbeeld vaak niet zo belangrijk om carrière te maken: dat is volgens deze deelnemers een logische verklaring van de loonkloof. Zij geven aan dat zij het (in heterorelaties) passend vinden wanneer de vrouw de hoofdrol speelt in het huishouden, en zorg draagt voor eventuele kinderen, en dat de man buitenshuis zorgt voor het gezinsinkomen. Zij voelen geen behoefte of noodzaak hier iets aan te veranderen.

5.1.2 Conservatief met weinig autonomie in eigen keuzes

Dit is een kleine groep deelnemers, maar daarmee niet minder belangrijk. Deze deelnemers hebben dezelfde visie op gendergelijkheid als de vorige groep, maar ervaren niet de vrijheid, de autonomie, om hun leven volgens deze visie in te richten. Meerdere vrouwelijke deelnemers geven bijvoorbeeld aan dat zij in een ideale situatie minder zouden willen werken en daarmee meer tijd voor de kinderen zouden willen hebben. Dit is echter niet haalbaar, omdat zij ofwel alleenstaand ouder zijn, ofwel het inkomen van hun (mannelijke) partner niet volstond om als gezin rond te komen.

5.1.3 Progressief met weinig autonomie in eigen keuzes

Dit betreft een relatief grote groep deelnemers. Het gaat om zowel mannelijke als vrouwelijke deelnemers die aangeven dat zij gelijkheid, ongeacht gender, belangrijk vinden. Zij willen dan bijvoorbeeld zorgverantwoordelijkheden het liefst zo progressief (gelijk) mogelijk verdelen. Toch ervaren zij in hun dagelijks leven een meer conservatieve verdeling. Het lukt hen niet (goed) om hun progressieve visie in de praktijk te brengen. Dit heeft te maken met bijvoorbeeld financiën: de man verdient (in een heterorelatie) bijvoorbeeld meer dan de vrouw, waardoor het logischer is dat zij parttime gaat werken; of de baan van de man leent zich niet voor parttime werk, maar die van de vrouw wel. Het kan ook te maken hebben met maatschappelijke druk: de omgeving van de vrouw oefent bijvoorbeeld druk uit om een 'goede moeder' te zijn, en daarmee veel aanwezig te zijn om voor de kinderen te zorgen, of de kinderopvang belt steevast als eerste de moeder bij een ziek kind. Binnen deze groep valt op dat er jonge deelnemers zijn die aangeven graag minder te willen werken, om meer tijd voor zichzelf te hebben. Het lukt hen niet dit te realiseren vanwege financiële beperkingen. In het geval van de vrouwelijke deelnemers is dit soms ook vanuit de angst 'niet feministisch genoeg te zijn' of het stereotype van de deeltijd-prinses te bevestigen. Bij mannelijke deelnemers die liever meer vrije tijd willen, horen we deze angst niet.

5.1.4 Progressief met veel autonomie in eigen keuzes

Ten slotte zien wij een groep deelnemers die, in lijn met hun visie, hun levens op een progressieve manier vormgeven. Deze deelnemers zien mannen en vrouwen als geheel gelijk, en vinden dat zij ook gelijke behandeling verdienen; anders is het discriminatie. Deze gelijkheid brengen zij in hun dagelijks leven in de praktijk. We zien hierin een duidelijk onderscheid tussen deelnemers bij wie het als het ware als vanzelfsprekend gaat, bij wie het geen probleem is en organisch verloopt, en deelnemers bij wie het een bewuste en vaak ook zwaarbevochten keuze is, waar zij continu scherp op moeten zijn. Zowel systemische als culturele belemmeringen spelen hier een rol.

5.2 Knelpunten

Op basis van de bevindingen uit de dialogen van SamenSpraak komen verschillende knelpunten aan het oppervlak, die het bevorderen van gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt, ongeacht je gender, in de weg kunnen zitten.

5.2.1 Bereidheid om te praten over gelijkwaardige kansen ongeacht je gender

Met het thema van SamenSpraak heeft weliswaar iedereen te maken, maar er wordt niet altijd graag over gepraat. Over het algemeen zien we dat het een onderwerp is waar vrouwen makkelijker over praten dan mannen. Mannen geven aan hier onderling nauwelijks over te praten, met uitzondering van met hun eigen (vrouwelijke) partner. Vrouwen daarentegen geven vaker aan hier ook onderling regelmatig gesprekken over te voeren, en veel mee bezig te zijn. Gendergelijkheid lijkt daarmee op dit moment nog vaak een 'vrouwenonderwerp' te zijn. Daarbij komt: gesprekken over gelijkwaardige kansen voor alle genders maken nogal wat los: het strijkt mensen soms tegen de haren in, geeft ze het gevoel dat men zich komt bemoeien met hun thuis-

situaties, of dat ze in een bepaalde richting 'gedramd' worden. Uiteraard hebben wij onze communicatiestijl hierop aangepast, maar het blijft een onderwerp dat mensen niet onberoerd laat.

Het gaat, in de dialogen binnen SamenSpraak, soms over emoties, over stress, over kwetsbaarheid: het voelt voor deelnemers wel eens als 'de vuile was buiten hangen'. Ook zien we dat de onderwerpen die wij aansnijden in het dagelijks leven van deelnemers lang niet altijd veel aandacht krijgen. In relaties met de partner, in relatie tot de omgeving, of in relatie met de werkgever. Deelnemers komen er tijdens de dialogen soms pas achter dat een bepaalde situatie om ongelijke behandeling op basis van gender ging: in het moment zelf leek het dan vaak een rationele keuze, of de enige goede optie.

Voor sommigen is het besproken onderwerp in SamenSpraak een lastige kwestie die ze liever vermijden. Dit is een probleem bij het streven naar gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt.

5.2.2 Ongelijkheid is soms subtiel

We zien in deze eerste fase van SamenSpraak dat de manier waarop voorbeelden van ongelijkheid op basis van gender terugkomen in de dialogen soms heel subtiel zijn, en bovendien vaak onbewust. Soms komen dit soort voorbeelden pas bij het grondig doornemen van alle bevindingen uit de dialogen aan het oppervlak.

Zo valt op dat de vrouwelijke deelnemers met kinderen over het algemeen meer bezig zijn met de balans tussen zorgverantwoordelijkheden en werk dan de mannelijke deelnemers met kinderen. We zien dat deze vrouwelijke deelnemers taken balanceren uit noodzaak, gekenmerkt door het woordje 'moeten': de kinderen moeten worden verzorgd, er moet geld worden verdiend, ze moeten onafhankelijk zijn, ze moeten carrière maken, etc. Daarnaast valt het op dat mannen die naast hun werk zorgverantwoordelijkheden op zich nemen dit veel minder vaak omschreven met het woord 'moeten', maar eerder vanuit 'willen': zij geven bijvoorbeeld aan het belangrijk te vinden om tijd met de kinderen door te brengen, of willen graag een gelijke verdeling van zorgverantwoordelijkheden met hun partner.

Een ander veel teruggekomen observatie wijst op een (wellicht onbewust) idee dat het 'handig moet uitkomen' als de vrouw werkt. Zo worden bijvoorbeeld meermaals de kosten van kinderopvang afgezet tegen enkel het salaris van de moeder, niet dat van de vader ('Ik kan wel een dag meer gaan werken, maar onder aan de streep lever ik dat weer in aan kinderopvang.' – aldus een moeder, mét partner). Een ander voorbeeld betreft het feit dat wij meerdere vrouwen (en geen enkele man) hebben gesproken die bewust als ZZP'er werken, om flexibel te zijn voor de kinderen. Opvallend is ook dat in de argumentatie waarom in heterorelaties de moeder meer voor de kinderen zorgt dan de vader, vele wegen naar Rome lijken te leiden. Van: 'Haar werk is flexibel, dus zij zorgt meer voor de kinderen.' Tot: 'Haar baan was totaal niet flexibel, dus is ze minder gaan werken.'

De bijna onzichtbare, onderhuidse manier waarop ongelijkheid soms ingebed is in de visie van mensen, is een belangrijk knelpunt in het bevorderen van gelijkwaardigheid.

5.2.3 Complexiteit van ongelijkheid

Ongelijke kansen, op de arbeidsmarkt maar ook breder in de maatschappij, komen voor in veel verschillende gedaanten. Binnen SamenSpraak komen wij, behalve ongelijkheid op basis van gender, ook voorbeelden tegen van leeftijdsdiscriminatie, homofobie, racisme, Islamofobie, en discriminatie op basis van sociaaleconomische status. Zoals eerder uitgelegd, zijn ongelijke

behandeling en discriminatie vaak met elkaar verbonden en kunnen ze elkaar versterken. Als vrouw met een hoofddoek en een migratieachtergrond bevind je je soms op een punt waar verschillende dynamieken samenkomen, wat negatieve invloed kan hebben op je kansen op de arbeidsmarkt.

De complexiteit van verschillende vormen van ongelijkheid maakt het lastig om (zoals binnen SamenSpraak) specifiek op één vorm van ongelijkheid in te zoomen. Wij zien regelmatig dat deelnemers met een migratieachtergrond bijvoorbeeld als eerste associatie met kansengelijkheid denken aan racisme en discriminatie. Voor sommige deelnemers voelt de focus op gender als disproportioneel, gezien de andere vormen van discriminatie die zij ervaren. Ook is het lang niet in elk geval duidelijk of de oorzaak van een ongelijke behandeling nou ligt aan gender, aan huidskleur, religie, of een combinatie hiervan: dit maakt het identificeren van oplossingsrichtingen of preventiemaatregelen heel erg ingewikkeld.

5.2.4 'Het is nu eenmaal zo dus het is ook wel prima.'-Schijntevredenheid

In de dialogen valt op dat de visie op gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt (ongeacht je gender) per persoon binnen één gesprek behoorlijk kan verschuiven. Het gaat dan met name om deelnemers die in eerste instantie aangeven tevreden te zijn met de (vaak wat conservatievere) verdeling van arbeid en zorgverantwoordelijkheden, die zij op dit moment hebben. Wij zien echter dat in dialoog (bijvoorbeeld in gesprek met andere deelnemers, bij verder doorvragen, of bij het schetsen van een 'ideale situatie'), deze tevredenheid toch niet zo stellig bleek. We noemen dit 'schijntevredenheid'.

Op het eerste gezicht lijkt de deelnemer het prima te vinden, dat zij (bijvoorbeeld) minder is gaan werken om voor de kinderen te zorgen, terwijl haar man carrière maakte. Doorvragend komen we er echter achter dat zo'n deelnemer, in de hypothetische situatie dat zij terug naar het beslispunt kon, en de mogelijkheden daar anders waren, een andere keuze (voor meer gelijkheid of emancipatie) zou maken. Dit zien we terug bij deelnemers van alle leeftijden. Hetzelfde gebeurt wanneer wij bijvoorbeeld vroegen naar hoe zij hopen dat hun kinderen in gelijksoortige situaties keuzes kunnen maken. Daar wordt vaak duidelijk dat deze deelnemers hun kinderen een meer progressieve optie, meer gelijkheid, gunnen. 'Het is nu eenmaal zo, dus het is ook wel prima.' – is het soort uitspraak dat wij in die gesprekken regelmatig horen.

Men lijkt hun mening vooral te baseren op hetgeen zij als mogelijk ervaren. Je voegt je naar je realiteit; je moet jouw eigen situatie toch soms voor jezelf goedpraten, om gelukkig te kunnen zijn met je leven. Wat je ergens van vindt is pas relevant als je er ook daadwerkelijk invloed op hebt. Wij zien dat wat onze deelnemers op 'waarde-niveau' vinden van gendergelijkheid op de arbeidsmarkt, soms pas na héél veel doorvragen aan de oppervlakte komt. Voor velen geldt: roeien met de riemen die je hebt. Keuzes maken op basis van 'waarden' is pas mogelijk als je daadwerkelijk de autonomie hebt om invloed te hebben.

5.2.5 Gebrek aan autonomie

De mate waarin iemand autonomie heeft en ervaart is een belangrijke factor die invloed heeft op de manier waarop iemand prioriteiten stelt en keuzes maakt.

Is het aantal uren dat je werkt, of je de mate waarin je financieel (on)afhankelijk bent, een keuze die bewust gemaakt wordt, of een gevolg van omstandigheden waar je je simpelweg

naar te voegen hebt? Stel je de prioriteiten in je leven op basis van 'zingeven' of 'overleven'? Gedurende de dialogen zien wij dat keuzes op basis van 'zingeving' voornamelijk weggelegd zijn voor de meer theoretisch opgeleide, beter verdienende deelnemers. Alleenstaande ouders of mensen die rond minimumloon verdienen, prioriteren op basis van 'overleven'; zij gebruiken hier ook meermaals die specifieke, indringende term voor. Autonomie, écht invloed hebben op je situatie, lijkt daarmee iets wat meer weggelegd is voor de meer geprivilegieerden in de samenleving. De rest maakt keuzes 'met de stroom mee', neemt het zoals het komt: en op basis van de dialogen die wij hebben gevoerd, lijkt dat een keuze voor een meer conservatieve visie op het vraagstuk van gelijkheid te zijn.

We zien meermaals frustratie bij deelnemers die aangeven het thuis op een bepaalde manier te willen regelen, maar ervaren dat de 'buitenwereld' roet in het eten gooit. Als bijvoorbeeld in de meeste huishoudens de vrouw hoofdverantwoordelijke is voor de zorgtaken, hoe kun je dan verwachten dat werkgevers of collega's hier niet ook automatisch van uitgaan? Een kind dat opgehaald moet worden van school: kan je vrouw dat niet doen? Parttime werken: is dat niet meer iets voor vrouwen? Veel deelnemers merken dat hun eigen keuzes over gendergelijkheid slechts één factor zijn in het geheel van factoren dat uiteindelijk de verdeling beïnvloedt.

Daarnaast zien we dat de deelnemers dit gebrek aan autonomie vaak niet écht in de praktijk hebben getoetst. In sommige gevallen baseren zij zich op aannames: zoals de aanname dat flexibelere arbeidstijden op hun werk onbespreekbaar zijn, zonder dat ze hier ooit een poging in hebben ondernomen.

5.2.6 De weg van de minste weerstand

'Als ik zou kunnen zou ik het wel anders doen.', is hoe deelnemers het gebrek aan autonomie, zoals beschreven in de vorige paragraaf, vaak omschrijven. De gedragsexperts met wie wij spraken ter voorbereiding op de dialogen gaven het al aan: de diepste drijfveer van de mens is weg van pijn, toe naar plezier. Wat wij hebben gezien in deze eerste fase van SamenSpraak is dat deze 'weg van de minste weerstand' in de meeste gevallen een meer conservatieve visie is, waarbij (in heterorelaties) de vrouw minder werkt en meer zorgverantwoordelijkheden op zich neemt, en de man voor het grootste deel van het inkomen zorgt.

Dat betekent tegelijkertijd dat de keuze voor een gelijkwaardige verdeling voor verreweg de meerderheid van de mensen die wij gesproken hebben een keuze tegen de stroom in is. Hoe die 'stroom' eruitziet verschilt sterk per persoon en per situatie. Voor de ene is dit de verwachting die de directe omgeving heeft bij de keuzes met betrekking tot werk. Voor de ander is dit de mate waarin diegene zich thuis voelt en gelijkwaardig kan ontwikkelen op de arbeidsmarkt. Voor weer een ander is dit de puzzel rondom gezinsinkomen en zorg voor kinderen die hoe je hem ook legt vaak toch uitkomt bij één van de partners die minder gaat werken (vaak degene die minder verdient). Vaak zien we dat dit soort keuzes vrij snel en pragmatisch gemaakt worden, zonder al te veel stil te staan bij mogelijke gevolgen op de lange termijn, of vanuit een idee van tijdelijkheid: 'Het moet nu even zo.'

Op basis van de gesprekken met experts, voorafgaand aan de dialogen met deelnemers, werden we al gewezen op het feit dat sommige mensen onveiligheid ervaren op de werkvloer, en dit meenemen in hun keuzes rondom werk. Ook dit is een factor

die keuze voor fulltime werk voor sommige vrouwen een keuze ‘stroomopwaarts’ maakt. Dat veel vrouwen die wij spraken zich op de werkvloer niet of minder serieus genomen of gewaardeerd voelen dan hun mannelijke collega’s, draagt hieraan bij. Er is voor sommigen ‘thuis’ simpelweg meer eer te behalen dan op de werkvloer.

Een gelijke verdeling van zorgverantwoordelijkheden en werk is daarmee een bewuste keuze, die vaak niet zonder strijd wordt gemaakt. Het is niet de makkelijkste weg; en dus niet voor iedereen de meest voor de hand liggende optie. ‘Ik wil niet per se pionier zijn.’ – geeft een deelnemer hierover treffend aan. Terwijl het maatschappelijk debat vaak spreekt van ‘vrouwen die niet willen werken’ of onbegrip toont voor stellen die conservatievere keuzes maken, wordt wellicht te snel voorbijgegaan aan het feit dat een keuze voor een progressievere verdeling van werk vaak ingaat tegen heersende normen.

5.2.7 Verschillen in flexibiliteit op de werkvloer

Werkgevers spelen volgens deelnemers een belangrijke rol in het stimuleren van gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt, ongeacht gender. Flexibiliteit op het werk wordt bijvoorbeeld door veel deelnemers benoemd als belangrijke voorwaarde om zorgverantwoordelijkheden en werk te kunnen combineren. Veel deelnemers geven aan dat zij op hun werk hierin weinig of geen flexibiliteit ervaren. In veel werkomgevingen is op dit moment eigenlijk geen ruimte voor het privéleven van een werknemer, of is dit geen prioriteit. Dit lijkt met name zo te zijn in beroepen die worden gezien als ‘typische mannenberoepen’: deelnemers die zelf, of wiens partner werkzaam zijn in die sectoren vertelden dat het daar niet echt bespreekbaar is dat de vader bijvoorbeeld een ziek kind opvangt op een doordeweekse dag. Dat aandacht van werkgevers voor het privéleven op dit moment voornamelijk een plek heeft in de typische ‘vrouwenberoepen’ lijkt een belangrijke factor in het in standhouden van de situatie waarin het vaker de vrouw is die meer zorgverantwoordelijkheden op zich neemt.

We zien in de dialogen dat bij sommige organisaties eigenlijk niet eens over de ‘taal’ beschikt wordt om dit soort vraagstukken aan te kaarten: werknemers daar peinzen er niet over om zorgverantwoordelijkheden met collega’s of leidinggevende te bespreken. Meerdere deelnemers geven aan dat hun werkgevers geen rol lijken te willen spelen in het bevorderen van gendergelijkheid.

5.3 Vooruitblik

De eerste fase van SamenSpraak brengt inzicht in de visies van 458 deelnemers, op gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt, ongeacht je gender. Ook biedt het inzicht in verschillende knelpunten, waarmee wij rekening moeten houden in de volgende fases van het project.

Begin 2024 start de tweede fase van SamenSpraak. Wij zetten de dialoog voort met individuele burgers uit de beroepsbevolking, maar ook met hun gezinnen en werkgevers. We gaan zowel aan de keukentafel als op de werkvloer verder in gesprek over de knelpunten die we in de eerste fase geïdentificeerd hebben. We werken in deze fase toe naar een verdiepende analyse op deze knelpunten, en zoeken naar mogelijkheden voor verandering.

We houden daarbij rekening met de verschillen tussen mensen (zoals eerder toegelicht aan de hand van de ‘willen’-as

en de ‘kunnen’-as), en onderzoeken of die verschillende mensen baat hebben bij verschillende oplossingen. Iemand die progressieve keuzes wíl maken, maar die wordt tegengewerkt door externe factoren, zal misschien niet positief reageren op een campagne gericht op cultuurverandering van het individu: wat hen betreft staan de seinen bij zichzelf al op groen. Mensen die geen autonomie ervaren stimuleren om andere keuzes te maken, is naar verwachting weinig kansrijk, en kan bovendien frustrerend zijn (voor zowel zender als ontvanger). Iemand die tevreden conservatief is bovendien, zal wellicht niet snel geneigd zijn diens visie aan te passen wanneer er meer aandacht komt voor gendergelijkheid op de werkvloer. In de tweede fase van SamenSpraak onderzoeken wij deze denkrichtingen verder.

In de derde en laatste fase van SamenSpraak gaan we de mogelijkheden voor verandering die we in fase 2 hopen te ontdekken, verder uitwerken en toetsen in de praktijk. We doen dit samen met de verschillende partijen die een rol gaan spelen in die oplossingsrichtingen. Dat zijn in ieder geval burgers, werkgevers en overheid, maar mogelijk ook nog meer stakeholders.

Factsheet

Respondenten

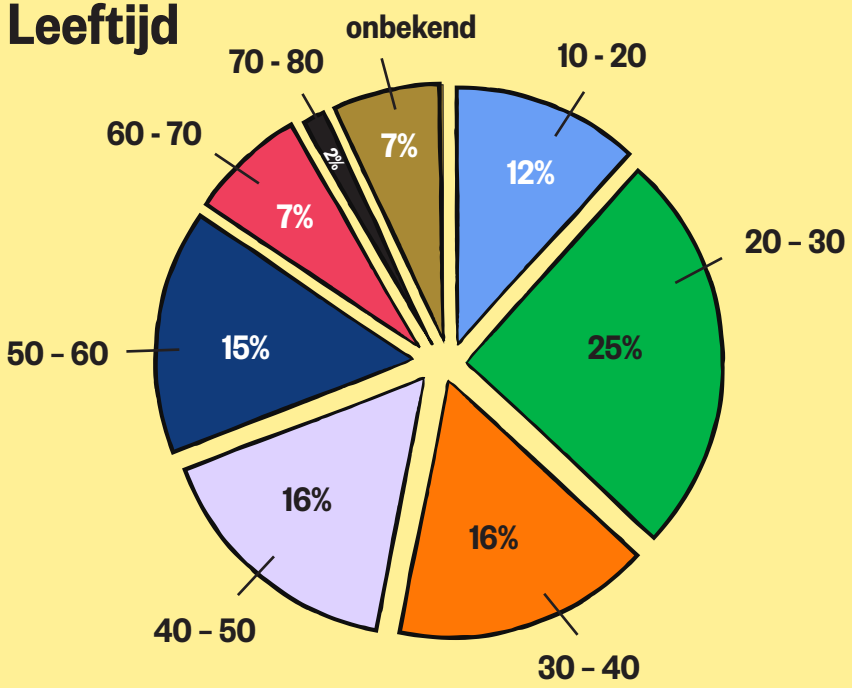
458

Man
40%

Vrouw
59%

x
1%

Leeftijd



In dialoogsessies
126

Op straat
325

In co-reflecties
7

Waar we geweest zijn

Colofon

SamenSpraak is een project dat in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt uitgevoerd door Afdeling Buitengewone Zaken, Diversion en Multitude. Dit rapport geeft inzicht in de resultaten van de eerste fase van SamenSpraak.

Februari 2024

Concept en ontwikkeling
Afdeling Buitengewone Zaken,
Diversion en Multitude

Inhoud & redactie
Diversion

Ontwerp
Multitude

‘Ik vind het wel belangrijk maar...’

Contactpersonen

Heleen Cousijn
hcousijn@diversion.nl

Madelaine Berlis
madelaine@afdelingbuitengewonezaken.nl

Diversion

Afdeling / Buitengewone Zaken

multitude