**Position paper Vrouwen in deeltijdbanen**

Prof. B Derks (hoogleraar Sociale en Organisatiepsychologie, UU).

*Waarom werken vrouwen bovengemiddeld vaak in relatief kleine deeltijdbanen en wat zijn belemmeringen voor vrouwen om nu meer uren te gaan werken?*

In discussies over de vraag waarom vrouwen in Nederland bovengemiddeld vaak in relatief kleine deeltijdbanen werken, is een veelgehoorde verklaring dat vrouwen hier zelf voor kiezen, dat zij nu eenmaal minder interesse hebben in het nastreven van carrièresucces en dat zij meer interesse (of zelfs een aangeboren behoefte) zouden hebben om voor anderen te zorgen. Mannen daarentegen zouden een aangeboren geldingsdrang hebben die zich uit in een sterke ambitie en ‘work drive’, en minder natuurlijke aanleg hebben om te zorgen. Onderzoek uit de sociale wetenschappen bestrijdt deze verklaring en toont de sterke invloed van sociale normen in de keuze van vrouwen en mannen voor fulltime versus parttime werken.

Onderzoek (o.a. van SCP) laat zien dat de helft van de mannen en vrouwen in Nederland het liefst een gelijke verdeling van werk en zorg willen, maar toch lukt het stellen niet deze wens te realiseren. Twee sterke sociale normen spelen daarbij een rol:

* In Nederland heerst een sterke **moederschapsideologie**, het idee dat moeders toegewijd aan hun kinderen moeten zijn en altijd beschikbaar (Van Engen e.a., 2009). Vaders krijgen in deze ideologie slechts een ondersteunende rol toebedeeld. Kijk bijvoorbeeld naar de sociale normen rondom ideale werkuren voor vaders en moeders (SCP Emancipatiemonitor 2016, p. 109): Nederlanders zien de ideale arbeidsduur voor moeders al jaren als maximaal 3 dagen, terwijl deze voor vaders op 4 tot 5 dagen ligt. Bovendien vindt 32% van de moeders en 42% van de vaders met jonge kinderen dat een vrouw geschikter is om kleine kinderen op te voeden dan een man. Slechts een minderheid van de Nederlanders vindt het uitbesteden van de zorg voor jonge kinderen goed, en ook dan hooguit voor een of twee dagen per week. De moederschapsideologie is ook zichtbaar in ons overheidsbeleid: het vaderschapsverlof in Nederland (1 betaalde werkweek) behoort tot de kortste vaderschapsverloven in Europa, en de subsidiering van kinderopvang is mager.

Onderzoek toont dat de gevolgen van de moederschapsideologie voor de keuzes van mannen en vrouwen niet onderschat moeten worden:

* + Moeders internaliseren de moederschapsideologie en voelen zich als gevolg hiervan sneller schuldig dan vaders wanneer zij hun werk prioriteit geven over hun gezin (Derks e.a., 2018). Door parttime te werken zijn deze schuldgevoelens te voorkomen.
	+ Vaders ondervinden subtiele vormen van weerstand wanneer zij hun gezin prioriteit geven, omdat de keuze voor zorgtaken bij mannen nog sterker dan bij vrouwen worden geïnterpreteerd als gebrek aan ambitie en mannelijkheid (Croft & Block, 2015).
* Daarnaast leeft in Nederland (net als in andere landen) een sterke ideologie rondom **de ideale werknemer**: ons carrièremodel is gebaseerd op het idee dat ambitie getoond wordt door je werk prioriteit te geven boven andere activiteiten (Benschop e.a., 2013). Parttime werken wordt vaak geïnterpreteerd als gebrek aan ambitie. Binnen stellen die kinderen krijgen wordt daarom een keuze gemaakt in wie prioriteit zal geven aan het gezin en wie prioriteit zal geven aan het werk. De ‘ideale-werknemer-norm’ staat een gelijke verdeling van werk en zorg tussen mannen en vrouwen in de weg en moeders die later in hun loopbaan weer fulltime willen werken, zitten in een deeltijdklem omdat ze de boot wat betreft opwaartse mobiliteit gemist hebben.

*Hoe kunnen we vrouwen stimuleren om meer uren te werken?*

Allereerst is het belangrijk om op te merken dat een meer gelijke verdeling van arbeid en zorg tussen mannen en vrouwen niet alleen betekent dat we ons af moeten vragen hoe we vrouwen kunnen stimuleren meer te werken, **maar of we mannen niet moeten stimuleren vaker parttime te werken en meer tijd aan zorg te besteden**. Overheidsmaatregelen en regelingen binnen organisaties zouden kunnen bijdragen aan het afbreken van de sterke sociale normen rondom de taken die moeders en vaders zouden moeten vervullen.

**Enerzijds kan de overheid inzetten op het doorbreken van de norm dat werken vooral de prioriteit van mannen is**. Overheidsbeleid dat de combinatie werk en zorg makkelijker maakt blijkt een positieve invloed te hebben op de mogelijkheden die jonge vrouwen zien om later werk en gezin met elkaar te combineren. Zo laat een recente experimentele studie in de VS zien dat de keuzes die jonge vrouwen maken over hun verdeling van werk en zorg in de toekomst beïnvloed wordt door informatie over de aanwezigheid van beleid dat deze combinatie voor henzelf en hun partner mogelijk maakt (Pedulla & Thebaud, 2015). De studie toont dat de meeste respondenten (mannen en vrouwen) zonder kinderen een voorkeur hebben voor gelijke verdeling tussen henzelf en toekomstige partner in werk en zorgtaken, maar dat met name vrouwen meer geneigd zijn te geloven dat een gelijkwaardige verdeling een optie is als zij horen over overheidsbeleid om werk en zorg goed te kunnen combineren (zoals ouderschapsverlof en flexibel werk). In afwezigheid van dit beleid, zijn zij meer geneigd te kiezen voor een traditionele verdeling van werk en zorg.

**Anderzijds kan de overheid inzetten op het doorbreken van de sterke norm dat zorgtaken de prioriteit van vrouwen zijn.** Dit kan op de volgende twee manieren:

1. Door kinderopvang sterker te subsidiëren geeft de overheid het signaal dat het normaal is dat ouders (mannen én vrouwen) hun carrière voortzetten als er kinderen komen. Door ook te investeren in de kwaliteit van de kinderopvang, kan de norm dat het niet goed is voor kinderen om meer dan 2 dagen in de week naar de opvang te gaan, veranderen.
2. Door vaderschapsverlof te verlengen en door te stimuleren dat ouders hun ouderschapsverlof gelijk verdelen over partners (zoals in sommige Scandinavische landen wordt gedaan), communiceer je als overheid dat de zorg voor kinderen iets is dat mannen en vrouwen samen doen. Op deze manier wordt het krijgen van kinderen een issue in het leven van mensen in een bepaalde leeftijdsfase, in plaats van alleen van vrouwen die dit moeilijk kunnen combineren met hun gezin.

Referenties:

Benschop, Y., Van den Brink, M., Doorewaard, H. , & Leenders, J. (2013). Discourses of ambition, gender and parttime work. *Human Relations, 66,* 699-723.

Derks, B., Vink, M., Aanrtzen, L., & Riedijk, L.(2018). De keuze van vrouwen voor deeltijd is minder vrij dan we denken. *Sociale vraagstukken. Zie:* https://www.socialevraagstukken.nl/de-keuze-van-vrouwen-voor-deeltijd-is-minder-vrij-dan-we-denken/

Croft, A., Schmader, T., & Block, K. (2015). An underexamined inequality: Cultural and psychological barriers to men’s engagement with communal roles. *Personality and Social Psychology Review*, *19*, 343-370.

Pedulla, D., & Thebaud, S. (2015). Can we finish the revolution? Gender, work-family ideals and institutional constraints. *American Sociological Review, 80,* 116-139.

[van Engen, M. L.](https://research.tilburguniversity.edu/en/persons/marloes-van-engen), Dikkers, E. J., Vinkenburg, C. J. & de Rooy, E., (2009). *Carrièresucces van vaders en moeders: De rol van moederschapsideologie, werk-thuis-cultuur en werk-thuis-arrangementen*[Gedrag en Organisatie.](https://research.tilburguniversity.edu/en/persons/marloes-van-engen/publications/?page=1) 22, 2, p. 146-171