

Arbeidsparticipatie van vrouwen van 25 tot 35 jaar in de vier grote gemeenten

januari 2013

Colofon

Arbeidsparticipatie van vrouwen van 25 tot 35 jaar in de vier grote gemeenten

Auteurs: Tim de Jong, Sabine Kraus, Roselle Servage

Deze publicatie maakt deel uit van een project dat Aletta E-Quality heeft uitgevoerd met subsidie van de Directie Emancipatie van het Ministerie van OCW.

Aletta E-Quality, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis
Vijzelstraat 20
1017 HK Amsterdam

Informatiebalie
020-665 08 20
info@aletta-equality.nl

Secretariaat
020-30 31 500
secretariaat@aletta-equality.nl

Inhoudsopgave

Inleiding 5

1. Arbeidsparticipatie en motieven van vrouwen om wel of niet te werken 7

- 1.1 Inleiding 7
- 1.2 Arbeidsparticipatie 7
- 1.3 Werkloosheid en motieven om niet te werken 8
- 1.4 Economische zelfstandigheid 9
- 1.5 Laagopgeleide vrouwen 9
- 1.6 Niet-westerse migrantenmeisjes en -vrouwen 10
- 1.7 Lopend onderzoek 'nuggers' 12
- 1.8 Combinatie van werk en zorg en opvattingen hierover 12
- 1.9 Motieven om in deeltijd te werken 12
- 1.10 Oplossingen 13
- 1.11 Literatuurlijst 13

2. Ervaringen in de vier grote steden 15

- 2.1 Inleiding 15
- 2.2 De arbeidsmarkt 15
- 2.3 Iedereen in de zorg? 15
- 2.4 Wil deze doelgroep werken? 15
- 2.5 Doelgroepenbeleid 17
- 2.6 Vrouwen met een niet-Nederlandse achtergrond 17
- 2.7 Diploma's 18
- 2.8 Niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen 19
- 2.9 Kinderopvang 20
- 2.10 Effectieve toeleiding 20
- 2.11 Werkgevers 21
- 2.12 Deeltijdwerk 21
- 2.13 Vrijwilligerswerk 22
- 2.14 Middelen voor re-integratie 22
- 2.15 Middelen alleen voor 'de kostwinner' 22
- 2.17 Bronnen 23

3. Statistische informatie 24

- 3.1 Inleiding 24
- 3.2 Arbeidsdeelname 2010: landelijk beeld en vier grote gemeenten 24
- 3.3 Arbeidsdeelname naar opleidingsniveau, leefsituatie en herkomst 26
- 3.4 Vrouwen behorend tot de niet-beroepsbevolking en hun binding met de arbeidsmarkt 29
- 3.5 Werkloosheidscijfers 32
- 3.6 Begrippenlijst 33
- 3.7 Bronnen 34

Inleiding

De gemiddelde arbeidsdeelname (minimaal een uur per week) van vrouwen tussen 25 en 35 jaar in Nederland is 83%. Er zijn echter groepen die hierbij nog sterk achterblijven. In 2011 bleek bijvoorbeeld uit een publicatie van het Steunpunt Emancipatie in Amsterdam (Amsterdamse vrouwenmonitor 2011), dat in dezelfde leeftijdsgroep de arbeidsdeelname van vrouwen met een Turkse of Marokkaanse achtergrond in Amsterdam slechts 42% was.

Voor toenmalig E-Quality, nu gefuseerd tot Aletta E-Quality, was dit aanleiding om subsidie aan te vragen voor een project over arbeidsparticipatie van vrouwen van 25 tot 35 jaar in de vier grote gemeenten (G4). Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), Directie Emancipatie, kende de subsidie toe. Het project past in het emancipatiebeleid van de Rijksoverheid, waarbinnen het bevorderen van arbeidsparticipatie een belangrijk thema is.

Aletta E-Quality vindt het van belang dat meer bekend wordt over de vraag welke groepen vrouwen relatief weinig participeren, hoe dat komt, en wat eraan gedaan zou kunnen worden. Het onderwerp kan naar de mening van Aletta E-Quality het beste lokaal worden aangepakt, zodat de aanpak op maat en dicht bij de betrokken vrouwen zelf plaatsvindt.

Het project heeft veel informatie opgeleverd, mede dankzij de vier betrokken gemeenten. Het bevorderen van arbeidsparticipatie staat bij elk van de gemeenten hoog op de agenda. Wel bleek tijdens het project dat de gemeenten niet kiezen voor 'doelgroepenbeleid', al is er soms wel specifieke aandacht voor re-integratie of participatie van vrouwen, of bijvoorbeeld voor laagopgeleide vrouwen of alleenstaande ouders. Behoeftes om hierbinnen op bepaalde leeftijdsgroepen te focussen bleken gemeenten niet te hebben. Deze focus is dus ook niet in alle onderdelen van het project gehandhaafd.

In deze rapportage vindt u de resultaten van het project. De publicatie is bedoeld voor iedereen die zich bezighoudt met het bevorderen van arbeidsparticipatie van vrouwen, met name natuurlijk in de vier grote steden.

De publicatie begint met een literatuurstudie naar de vraag welke vrouwen wel of niet actief zijn op de arbeidsmarkt, welke redenen zij aangeven om wel of niet te werken, en welke oplossingen er zijn om vrouwen te motiveren tot meer arbeidsparticipatie.

Daarna volgt een hoofdstuk waarin wordt beschreven wat Aletta E-Quality in de loop van het project heeft gehoord van beleidsambtenaren en andere sleutelfiguren in de vier grote steden. Dit hoofdstuk is gebaseerd op interviews met werkzoekende vrouwen en met vrouwen in een leerwerktraject, gesprekken met gemeentelijke beleidsambtenaren in elk van de G4, en op bijeenkomsten met sleutelfiguren.

De publicatie sluit af met statistische informatie over de arbeidsdeelname van vrouwen van 25 tot 35 jaar in de vier grote steden en landelijk. Hierin wordt gekeken welke groepen vrouwen in welke mate werken, wat redenen zijn om niet te werken, et cetera. Het blijkt dat op sommige punten opvallende verschillen bestaan tussen de G4 onderling. In dit rapport wordt niet vermeld welke percentages bij welke gemeente horen, maar de gemeenten zelf beschikken over een deelrapport met hun eigen cijfers. Zij kunnen hierdoor zien op welke punten in hun eigen gemeente wellicht winst valt te behalen of nader onderzoek gedaan zou kunnen worden naar de oorzaken van bepaalde verschillen.

Aletta E-Quality hoopt met deze publicatie handvatten te hebben gegeven waarmee de vier grote steden de arbeidsparticipatie van vrouwen nog effectiever kunnen bevorderen.

1. Arbeidsparticipatie en motieven van vrouwen om wel of niet te werken

1.1 Inleiding

Welke vrouwen zijn wel of niet actief op de arbeidsmarkt? Welke redenen geven zij aan om wel of niet te willen of kunnen werken? En welke oplossingen zijn er om vrouwen te motiveren tot meer arbeidsparticipatie? In dit hoofdstuk vindt u een samenvatting van wat hierover uit de literatuur bekend is. De volgende factoren worden hierbij nader in beschouwing genomen:

- Opleiding: laagopgeleide en hoger opgeleide vrouwen
- Etniciteit: autochtone vrouwen en vrouwen van niet-westerse herkomst
- Gezins situatie: (alleenstaande) vrouwen met en zonder (thuiswonende) kinderen
- Leeftijd
- Arbeid: werkende en niet-werkende vrouwen. Van de laatste groep gaat het om vrouwen:
 - zonder baan
 - met een baan tot 12 uur per week
 - met een uitkering
 - zonder uitkering ('nuggers')

In de hierop volgende paragrafen wordt onder andere aandacht besteed aan de ontwikkelingen in de arbeidsdeelname en de werkloosheid van vrouwen in Nederland. De onderliggende redenen om geen baan te hebben of niet meer dan 12 uur per week te werken komen aan bod. Daarbij wordt in het bijzonder de arbeidspositie van laagopgeleide vrouwen en niet-westerse meisjes en vrouwen onder de loep genomen. Tenslotte worden oplossingen aangedragen om vrouwen te motiveren deel te nemen op de arbeidsmarkt.

1.2 Arbeidsparticipatie

Volgens de Emancipatiemonitor 2012 (Merens, Hartgers & Van den Brakel, 2012) is de arbeidsdeelname van vrouwen in de leeftijdscategorie 20 tot 65 jaar de afgelopen tien jaar sterk toegenomen. Terwijl in 2001 54% van de vrouwen minstens 12 uur per week werkte, was dit aandeel in 2011 64%. In 2010 en 2011 is het percentage gelijk gebleven aan 2009 (64%).

Hoger opgeleide vrouwen werken relatief vaker dan laagopgeleide vrouwen. Van de laatste groep is de arbeidsparticipatie de afgelopen vijf jaar weliswaar het meest toegenomen, maar hun deelname is nog relatief laag.

Van alle vrouwen zijn gehuwde en samenwonende vrouwen van 20 tot 40 jaar zonder (thuiswonende) kinderen het meest actief op de arbeidsmarkt. Vrouwen van 40 tot 65 jaar zonder (thuiswonende) kinderen werken het minst. Jonge vrouwen (15 tot 26 jaar) en alleenstaande vrouwen zijn tussen 2008 en 2011 minder gaan werken. Dit kan te maken hebben met de economische crisis en de stijgende trend om te gaan studeren.

De bruto-arbeidsparticipatie van moeders met jonge kinderen (jonger dan 12 jaar) is ook de afgelopen tien jaar flink toegenomen (Van der Mooren, 2012). Ruim driekwart van deze moeders had eind 2012 een baan van minstens 12 uur per week of was actief daarnaar op zoek. Alleenstaande moeders waren daarbij minder actief

op de arbeidsmarkt dan moeders met een partner (67% versus 77%), maar ook hun deelnameaandeel is gegroeid.

Veel groepen vrouwen van niet-westerse afkomst werken relatief minder dan autochtone vrouwen. Dat geldt bijvoorbeeld voor vrouwen van Turkse, Marokkaanse en Antilliaanse/Arubaanse herkomst. Surinaams-Nederlandse vrouwen werken ongeveer even vaak als autochtone vrouwen. De tweede generatie vrouwen van Turkse en Marokkaanse herkomst heeft vaker een baan dan de eerste generatie.

Qua arbeidsparticipatie scoren Nederlandse vrouwen relatief hoog ten opzichte van andere Europese landen. In 2011 had 69,9% van de Nederlandse vrouwen tussen 15 en 64 jaar een betaalde baan; alleen Denemarken (70,4%) en Zweden (71,8%) scoorden hoger (Teichgraber, 2012). Gemiddeld was in 2011 58,5% van de Europese vrouwen werkzaam. In Malta was het deelnameaandeel het laagst (41%).

1.3 Werkloosheid en motieven om niet te werken

Naast vrouwen die een baan hebben van minstens 12 uur per week, zijn er ook vrouwen met een kleine baan (maximaal 12 uur per week) en vrouwen zonder baan.

Bij vrouwen met een kleine baan of zonder baan wordt onderscheid gemaakt tussen vrouwen die minstens 12 uur per week willen of kunnen werken, actief op zoek zijn naar zulk werk en direct beschikbaar zijn (werkloze beroepsbevolking) en vrouwen die niet minimaal 12 uur per week willen of kunnen werken (niet-beroepsbevolking).

In 2011 waren er 1,4 miljoen vrouwen die geen 12 uur of meer per week wilden of konden werken (Merens e.a., 2012). Het aantal vrouwen met deze arbeidspositie is tussen 2006 en 2011 afgenomen.

Er zijn verschillende redenen waarom vrouwen geen baan hebben of niet meer dan 12 uur willen of kunnen werken:

- Ziekte of arbeidsongeschiktheid
- Zorg voor het gezin of huishouden
- (Vervroegd) pensioen of hoge leeftijd
- Opleiding/studie

Het aantal vrouwen dat niet werkt vanwege de zorg voor hun kinderen of huishouden is de afgelopen jaren gedaald. Dat blijkt uit de Enquête beroepsbevolking van het CBS 2006-2011. Ziekte of arbeidsongeschiktheid of het volgen van een opleiding worden vaker opgegeven als belangrijkste reden om niet te werken (Merens e.a., 2012).

1.4 Economische zelfstandigheid

In 2010 was bijna de helft van de circa vijf miljoen vrouwen tussen 20 en 65 jaar niet economisch zelfstandig (Van den Brakel, 2012). Dat wil zeggen dat hun netto-inkomen niet meer dan 70% van het netto-minimumloon van een alleenstaande bedroeg. Ruim een derde had betaald werk, bijna een derde ontving een uitkering en de rest had geen eigen inkomen. Economische afhankelijkheid komt vaak voor bij gehuwde of samenwonende vrouwen (met of zonder kinderen) zonder eigen inkomen, laagopgeleide vrouwen en vrouwen met een kleine baan tot 12 uur per week. Moeders met minderjarige kinderen willen meer uren werken, maar alleen als werk en privé goed te combineren zijn. Aangezien vaders doorgaans niet minder uren gaan werken, is deze wens voor vrouwen vaak moeilijk te realiseren.

Veel vrouwen ervaren hun financiële positie vaak niet als risicovol (De Hoog & Van Egten, 2012). Dat komt aan de ene kant omdat ze zichzelf als financieel onafhankelijk zien, terwijl ze in de praktijk niet economisch zelfstandig zijn. Aan de andere kant hebben veel vrouwen een rooskleurig toekomstbeeld van hun inkomenssituatie. Ze staan nauwelijks stil bij mogelijke gebeurtenissen zoals een scheiding, ziekte of werkloosheid, die hun financiële positie negatief kunnen beïnvloeden.

1.5 Laagopgeleide vrouwen

Van Ommeren, Volker, Folkeringa & Engel (2011) voerden in opdracht van de Directie Emancipatie (OCW) een onderzoek uit naar de keuzeprocessen van niet-werkende laagopgeleide vrouwen.¹ Nagegaan is wie deze vrouwen zijn en wat hun motieven zijn om niet te werken.

Laagopgeleide vrouwen zonder baan zeggen vaak niet te kunnen of te willen werken (CBS Enquête beroepsbevolking 2010). Uit de focusgroep-bijeenkomsten van dit onderzoek blijkt echter dat deze vrouwen vaak wel willen werken maar niet op zoek gaan naar werk. Wat zijn voor hen de belemmeringen om te zoeken naar werk? Welke positieve en negatieve associaties hebben deze vrouwen bij werk?

Positieve associaties: wat werk volgens de vrouwen kan opleveren

- Meer eigenwaarde en zelfvertrouwen
- Inkomen en financiële onafhankelijkheid (geen uitkering meer)
- Structuur
- Sociale contacten
- Voldoening
- Zelfontwikkeling
- Status

¹ De in het rapport gehanteerde definities voor niet-werkende laagopgeleide vrouwen: Niet-werkende vrouwen: vrouwen met een baan tot 12 uur én vrouwen zonder baan. Laagopgeleide vrouwen: basisonderwijs en/of vmbo is de hoogst voltooide opleiding.

Negatieve associaties en belemmeringen

- Werk kost tijd: deze tijd kan besteed worden aan bijvoorbeeld het gezin of hobby's.
- Kinderopvang: vrouwen hebben vaak een negatieve associatie bij met name formele kinderopvang.
- Onzekerheid over eigen capaciteiten: deze gevoelens spelen een rol bij het solliciteren en bij de gedachte aan een werkomgeving.
- Twijfels over werkinhoud: de vrouwen weten vaak niet welk soort functies ze kunnen uitoefenen en welke arbeidsvoorwaarden daarbij horen.
- Taakverdeling werk en gezin: de opvattingen over de rol van de vrouw in het gezin zijn overwegend traditioneel.
- Weinig grip op de toekomst: de vrouwen voelen zich niet in staat hun toekomst te sturen en laten zich vaak leiden door de externe omgeving.
- Beperkte kennis van zaken: zoals wat betreft de inhoud van een baan, een realistisch inkomen, bestaande regelingen en kinderopvang.

Laagopgeleide vrouwen zijn onzekerder over hun kansen op de arbeidsmarkt dan hoger opgeleide vrouwen (Merens e.a., 2012). Zo menen ze dat werkgevers niet op hen zitten te wachten. Ook denken ze dat ze de taken van een baan minder goed aankunnen en hebben ze een slecht beeld van de functies waarvoor ze in aanmerking kunnen komen.

Niet-werkende laagopgeleide vrouwen schatten hun kansen op de arbeidsmarkt negatiever in dan werkende laagopgeleide vrouwen. Ze denken bijvoorbeeld vaker dan de werkende vrouwen dat ze geen leuk werk kunnen vinden, moeilijker aan de slag kunnen na een werkloze periode of dat herintreedsters minder interessant zijn voor werkgevers (Merens e.a., 2012).

1.6 Niet-westerse migrantenmeisjes en -vrouwen

Algemeen

Een aantal mogelijke oorzaken ligt ten grondslag aan de relatief lagere arbeidsdeelname van niet-westerse migranten in vergelijking met autochtone Nederlanders (Gijsberts, Huijnk & Dagevos, 2012). Een deel is nog bezig met een opleiding of een studie. Vluchtelingen hebben vaak een onderbroken arbeidsverleden vanwege de duur van de vlucht en de opvangperiode. Andere oorzaken zijn de beperkte Nederlandse taalvaardigheid, een relatief slechte gezondheid en het ontbreken van in Nederland erkende diploma's.

Vrouwen

Een beperkte arbeidsoriëntatie en traditionele opvattingen over de rol van de vrouw binnen het gezin zijn voor met name Turkse en Marokkaanse migrantenvrouwen belemmeringen om te gaan werken (Gijsberts e.a., 2012). Een reden waarom meer vrouwen van de tweede generatie instromen op de arbeidsmarkt dan vrouwen van de eerste generatie, is dat de eerste groep vaker hoger opgeleid is en modernere opvattingen heeft over de rol van vrouwen in het gezin (Merens, 2009). Behalve het opleidingsniveau en de opvattingen over

taakverdeling kunnen de verblijfsduur (met name bij nieuwe migranten) en het hebben van kinderen vrouwen belemmeren bij het vinden van een baan (Keuzekamp & Merens, 2006). Niet alleen het verwerven van een nieuwe taal, maar ook de oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt kost tijd. Het hebben van kinderen is voor met name Somalische vrouwen een belemmerende factor, waarschijnlijk omdat zij gemiddeld meer kinderen hebben dan andere niet-westerse migrantenvrouwen.

Migrantenvrouwen kunnen bij de instroom op de arbeidsmarkt stuiten op obstakels zoals onvoldoende bemiddeling, negatieve beeldvorming en discriminatie bij werving en selectie en ineffectieve re-integratietrajecten. Wat dit laatste betreft, blijken vrouwen minder vaak aangemeld voor een traject dan mannen, starten ze daardoor minder vaak aan een traject en zijn hun kansen op werkherhervatting lager (Klaver, Mevissen & Odé, 2005).

Research voor Beleid (Bouma, Coenen & Kerckhaert, 2011) heeft als vervolg op het onderzoek 'Misschien had ik wel hoger gekund' van E-Quality (Van Egten & De Hoog, 2009) onderzocht tegen welke obstakels schoolgaande niet-westerse migrantenmeisjes en werkende en niet-werkende vrouwen tot 40 jaar van de eerste en tweede generatie aan lopen bij het instromen en doorstromen op de arbeidsmarkt. De belemmeringen die ze ervaren zijn onder te verdelen in drie arbeidsmarktfasen:

Vorbereiding (o.a. scholing):

- Onvoldoende kennis van de Nederlandse taal is voornamelijk voor de eerste generatie allochtone vrouwen een belemmering.
- Veel meisjes worden door hun ouders gestimuleerd om een opleiding te volgen, maar ouders hebben vaak weinig kennis van de inhoud en beroepsmogelijkheden van opleidingen. Voor de meeste meisjes en vrouwen van de tweede generatie zijn deze factoren geen belemmering tijdens de voorbereiding.

Instroom (o.a. solliciteren):

- Ineffectief zoekgedrag: vooral laagopgeleide meisjes en vrouwen van de eerste generatie hebben moeite om snel passend werk te vinden, omdat ze de zoekkanalen niet goed kennen.
- Gebrekkige kennis van de beroepsmogelijkheden en arbeidsmarktkansen van de gevolgde opleiding: sommige meisjes en vrouwen komen na hun studie erachter dat deze in de praktijk niet aan de verwachtingen voldoet of dat de arbeidsmarktkansen lager zijn dan ze vooraf hadden ingeschat.
- Sommige meisjes en vrouwen hebben weinig vertrouwen in het vinden van een baan of in de financiële zekerheid van een baan.
- Voor vrouwen van de eerste generatie is een traditionele rolverdeling soms een belemmering.
- Lichamelijke en psychische klachten (bijvoorbeeld door zware arbeid gedaan in het verleden of door het overlijden van een naaste) kunnen vrouwen belemmeren om een baan te zoeken.

Doorstroom (o.a. carrière):

- Het krijgen van kinderen.
- De gezondheid van de vrouw zelf of die van de partner, kinderen of andere familieleden.

1.7 Lopend onderzoek ‘nuggers’

Hoe kunnen niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen gestimuleerd worden om te gaan werken? Welke vrouwen willen wel of niet werken en wat houdt hen tegen om de stap naar de arbeidsmarkt te zetten? Deze vragen staan centraal in een onderzoek dat het Verwey-Jonker Instituut uitvoert in opdracht van Instituut Gak. Het onderzoekt de motivatie van niet-uitkeringsgerechtigde autochtone en niet-westerse migrantenvrouwen (‘nuggers’) ten opzichte van de arbeidsmarkt. Het eerste deel van de studie brengt de achtergrondkenmerken van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen in beeld. In het tweede deel worden diepte-interviews uitgevoerd met diverse groepen niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen die geen baan hebben, die een baan hebben van minder dan 12 uur per week, of die recent zijn (her)ingetreden. Het laatste deel analyseert op welke manier deze vrouwen gestimuleerd kunnen worden om deel te nemen op de arbeidsmarkt.

1.8 Combinatie van werk en zorg en opvattingen hierover

Na de geboorte van het eerste kind werken vrouwen gemiddeld minder uren dan voor de geboorte. Steeds meer moeders blijven echter evenveel uren werken (Merens e.a., 2012). Ook is het aandeel moeders dat gestopt is met werken na de geboorte van hun kind gedaald.

Van de circa 330.000 moeders die eind 2012 geen baan hadden en daar ook niet actief naar op zoek waren, was de zorg voor het gezin voor circa de helft van de vrouwen een reden om niet te werken; in 2002 was dat 66% (Van der Mooren, 2012).

Het gebruik van kinderopvang door werkende moeders wordt de afgelopen jaren steeds meer geaccepteerd. Wel meent circa 50% van de mannen en 30% van de vrouwen dat vrouwen geschikter zijn als opvoeder dan mannen (Merens e.a., 2012). Een baan van twee à drie dagen per week voor moeders met kinderen tot vier jaar wordt over het algemeen als ideaal gezien. Wanneer de kinderen wat ouder zijn, is een drie- of vierdaagse werkweek het ideaalbeeld.

1.9 Motieven om in deeltijd te werken

In Nederland werkt het merendeel van de vrouwen in deeltijd (tussen 1 en 35 uur per week). De meesten kiezen ervoor om minder dan 35 uur te werken omdat ze tijd willen vrijmaken voor andere activiteiten. Het gaat bijvoorbeeld om zorg voor kinderen, het huishouden, hobby's, een opleiding, tijd voor zichzelf en sociale contacten. Sommige in deeltijd werkende vrouwen willen meer uren werken mits aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan, bijvoorbeeld werken onder schooltijd of hulp bij huishoudelijke taken (Van den Brakel, 2012), goede afstemming van werk en privé, aantrekkelijke werkinhoud en financiële prikkels (Portegijs, 2009; Keuzekamp, 2009). Alleenstaande moeders met jonge kinderen werken minder vaak dan moeders met een partner, maar als zij werken is dat vaker in een grote baan. Zij werken gemiddeld 27,8 uur per week (Merens e.a., 2012).

Nederland is Europees kampioen als het gaat om deeltijdwerk. Uit de cijfers van Eurostat over 2011 (Teichgraber, 2012) blijkt dat Nederland in dat jaar het grootste aandeel deeltijdwerkers tussen 15 en 64 jaar (circa 49%) had. Ook Nederlandse vrouwen scoorden het hoogst qua deeltijdwerk (circa 77%), gevolgd door Duitsland (45%), Oostenrijk en België (43%).

1.10 Oplossingen

Volgens Van Ommeren en collega's (2011) kunnen laagopgeleide vrouwen gemotiveerd worden om te gaan werken als beleidsmakers rekening houden met de wijze waarop deze vrouwen hun werkgerelateerde keuzes beredeneren. Vrouwen kunnen zich namelijk in hun overwegingen laten leiden door andere (extern gerichte) argumenten. Zo beschouwen vrouwen met gezondheidsklachten hun werkloze bestaan niet als een keus, maar als een omstandigheid: het lichaam laat hen in de steek.

Enkele aandachtspunten voor het bereiken en motiveren van vrouwen:

- Laat hun weten dat ze persoonlijk nodig zijn.
- Bied een luisterend oor of een goed gesprek via bijvoorbeeld individuele coaching of groepsgesprekken.
- Stel concrete en behapbare vervolgstappen voor, zoals een ervaringsstage met begeleiding op de werkvloer als opstap naar een baan.

Financieel kwetsbare vrouwen die een kleine baan of geen eigen inkomen hebben, zijn vijf jaar later vaker economisch zelfstandig dan vrouwen met een uitkering (Van den Brakel, 2012). Re-integratie-instrumenten die uit diverse onderzoeken effectief voor de werkherleving van uitkeringsgerechtigden blijken, zijn sancties (tijdelijke strafkorting op de uitkering), regelmatig terugkerende klantcontacten en loonkostensubsidies (loonaanvulling tot het wettelijk minimuminkomen) (Uitermark, Gielen & Ham, 2012). Minder effectief zijn scholing en gesubsidieerde banen.

Klaver en collega's (2005) geven enkele suggesties aan beleidsmakers om migranten naar de arbeidsmarkt te leiden: vergroot de taalvaardigheid en werkgerelateerde competenties van migranten, pak voortijdig schoolverlaten aan, werf stage- en leerwerkplaatsen bij werkgevers en start duale trajecten op.

1.11 Literatuurlijst

Bouma, S., Coenen, L. & Kerckhaert, A. (2011). *Arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen. Stand van zaken*. Zoetermeer: Research voor Beleid.

Brakel, M. van den (2012). *Financieel kwetsbare vrouwen*. Sociaal Economische trends, 3^e kwartaal, 2012.

Echtelt, P. van & Guiaux, M. (2012). *Verzorgd uit de bijstand. De rol van gedrag, uiterlijk en taal bij de re-integratie van bijstandsontvangers*. Den Haag: SCP.

- Egten, C. van & Hoog, S. de (2009). *Misschien had ik wel hoger gekund. Schoolloopbanen van meisjes uit etnische minderheidsgroepen*. Den Haag: E-Quality.
- Gijsberts, M., Huijnk, W. & Dagevos, J. (red., 2012). *Jaarrapport Integratie 2011*. Den Haag: SCP.
- Gruijter, M. de & Lammerts, R. (2007). *Arbeidsperspectieven van hoger opgeleide vrouwelijke vluchtelingen. Gemeentelijke infrastructuur voor re-integratie in Amersfoort, Rotterdam en Utrecht*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Hoog, S. de & Egten, C. van (2012). *Vrouwen en financiën. Van roze wolk naar financieel bewustzijn*. Amsterdam: Aletta E-Quality.
- Keuzekamp, S. (2009). *Deeltijd (g)een probleem in hoofdlijnen*. Den Haag: SCP.
- Keuzenkamp, S. & Merens, A. (red., 2006). *Sociale atlas van vrouwen uit etnische minderheden*. Den Haag: SCP.
- Klaver, J., Mevissen, J.W.M. & Odé, A.W.M. (2005). *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt. Beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen*. Amsterdam: Regioplan.
- ‘Lopend onderzoek: Niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen in Nederland.’ *Verwey-Jonker* (nieuwsbrief), november 2012, nr. 37, p. 11.
- Merens, A. (2009). ‘De positie van vrouwen en meisjes.’ In: Gijsberts, M. & Dagevos, J. (red.). *Jaarrapport Integratie 2009*, p. 139-167. Den Haag: SCP.
- Merens, A., Hartgers, M. & Brakel, M. van den (red., 2012). *Emancipatiemonitor 2012*. Den Haag: SCP/CBS.
- Mooren, F. van der (2012). ‘Meer moeders met jonge kinderen aan het werk laatste tien jaar.’ *CBS webmagazine*, 18 december 2012.
- Ommeren, M. van, Volker, F., Folkeringa, M. & Engelen, M. (2011). *Je weet wat je hebt, maar niet wat je krijgt. Niet werkende vrouwen en de keuze voor werk*. Zoetermeer: Research voor Beleid.
- Portegijs, W. (2009). *Deeltijd in Nederland in hoofdlijnen*. Den Haag: SCP.
- Servicepunt Emancipatie (2011). *Amsterdamse Vrouwenmonitor 2011*. Amsterdam: SPE.
- Teichgraber, M. (2012). *European Union Labour Force Survey. Annual results 2011*. Eurostat Statistics in focus 40/2012. Luxembourg: Eurostat.
- Uitermark, J., Gielen, A.-J. & Ham, M. (red., 2012). *Wat werkt nu werkelijk? Politiek en praktijk van sociale interventies*. Amsterdam: Van Gennep.
- Wetenschappelijk onderzoeksprogramma Instituut Gak - www.instituutgak.nl, geraadpleegd op 8 januari 2012.

2. Ervaringen in de vier grote steden

2.1 Inleiding

Aletta E-Quality heeft in de loop van dit project haar oor te luisteren gelegd in de vier grote gemeenten. Welke thema's bleken daar te spelen: bij beleidsambtenaren, consultants, opleidingsaanbieders, werkzoekende vrouwen, vrouwenorganisaties, werkgevers, welzijnsorganisaties et cetera? Zoals te verwachten was, was er over een aantal punten brede overeenstemming, maar klonken er daarnaast ook heel verschillende geluiden uit de verschillende gemeenten of geledingen. In dit hoofdstuk geven wij de geluiden weer, in al hun diversiteit.

2.2 De arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt is op dit moment niet gunstig. De meeste sleutelfiguren verwachten wel dat de situatie over een paar jaar zal verbeteren, en dat er dan zelfs sprake zal zijn van tekorten op de arbeidsmarkt door een vermindering van het arbeidsaanbod, het aantrekken van de economie, en in de zorg ook door een groeiende vraag vanwege de vergrijzing. Naast de zorg werden ook de techniek, ICT en ambachten genoemd als sectoren waarin tekorten (te verwachten) zijn, evenals de horeca- en toeristensector (afhankelijk van de lokale arbeidsmarkt). Diverse malen werd ook het MKB genoemd als plek waar werk te vinden zou zijn. Er waren echter ook mensen die verzuchtten dat er nu al zo lang tekorten op de arbeidsmarkt worden 'beloofd', en daar niet meer zo in geloofden.

Laagopgeleide vrouwen (en mannen) maken op dit moment in elk geval weinig kans op werk, mede als gevolg van verdringing. Flexibel werk voor oproepkrachten is er soms nog wel. Het perspectief op wat langere termijn kan daarbij een probleem zijn.

Ook in de schoonmaaksector, waar voorheen vrij veel laagopgeleiden werkten, gaat het slecht. Veel kantoren staan immers leeg als gevolg van de recessie, of zijn kleiner geworden doordat er meer thuis wordt gewerkt. Ook is de tendens dat er steeds meer tijdens kantooruren wordt schoongemaakt doordat de schoonmaak deel gaat uitmaken van een breder servicepakket (met catering, beveiliging, en/of receptie). Hierdoor is het belangrijker dat de schoonmakers bijvoorbeeld goed Nederlands spreken.

Dit alles wil natuurlijk niet zeggen dat er helemaal geen vacatures zijn, of geen vacatures voor laagopgeleiden. Het matchen is echter lastig. Het feit dat er weinig werk is, brengt met zich mee dat werkgevers vrij hoge eisen kunnen stellen, en niet snel geneigd zullen zijn om een voortraject te betalen.

Social return kan een goed instrument zijn in deze situatie. De ene gemeente geeft aan dat zij niet weet in hoeverre hiermee ook vrouwen worden geplaatst – gaat het in praktijk niet vaak om werk in bijvoorbeeld de bouwsector, waarvoor meer mannen gekwalificeerd zijn? De andere gemeente kent binnen social return speciale targets voor een percentage te plaatsen alleenstaande moeders.

Sommige personen die wij spraken wezen erop dat wie echt gemotiveerd is en hard zoekt toch wel aan werk kan komen, ook al is de arbeidsmarkt slecht. Anderen stelden daar tegenover: ‘Als alle werkzoekenden ineens heel gemotiveerd en hard gaan zoeken, zijn er toch te weinig vacatures voor iedereen. Stimuleren van werkzoekenden heeft meer effect op de vraag wie werk vindt dan op hoeveel werkzoekenden er werk vinden.’ We spraken ook werkzoekende vrouwen die zich door een sollicitatietraining met een kluitje in het riet gestuurd voelden, omdat er vervolgens geen vacatures te vinden waren waarvoor zij in aanmerking zouden komen.

2.3 Iedereen in de zorg?

Sommige gemeenten zetten sterk in op de zorg als sector waarin vrouwen, nu of in de nabije toekomst, aan het werk kunnen. Dit sluit ook aan bij de Hoofdlijnenbrief Emancipatiebeleid (april 2011) waarin wordt gesproken over speciale aandacht voor toeleiding van laagopgeleide vrouwen in de richting van de zorg, ‘een sector waarin de komende jaren grote arbeidstekorten worden verwacht’.² Een knelpunt hierbij is de kwestie van de vereiste diploma’s, zie verderop in dit hoofdstuk.

Als probleem werd in een gemeente gesignaleerd dat er vrouwen zijn die om orthodox-religieuze redenen bezwaren hebben tegen werk in de zorg: met name moslimvrouwen die het moeilijk vinden om mannen te wassen. Zoals bij zo veel religieuze kwesties is ook hierover debat mogelijk: er zijn islamitische stromingen die dit bezwaar niet geldig vinden. Maar zeker voor niet-islamitische consulenten is het lastig de vrouwen hiervan te overtuigen.

Ook zonder religieuze redenen zijn er vrouwen die zich niet aangesproken voelen door werk in de zorg. Niet iedere vrouw is ‘van nature’ geschikt voor dit soort werk, en wij hoorden ook signalen dat vooral jongeren niet graag in de zorg willen werken. Soms zijn de wisselende of vroege en late diensten ook een bezwaar, vooral voor alleenstaande moeders.

2.4 Wil deze doelgroep werken?

Motivatie om te werken is een van de belangrijkste factoren die invloed hebben op de kans om werk te vinden en te behouden. Veel werkgevers beschouwen dit ook als doorslaggevend criterium. Misschien is de hamvraag dus wel: willen de niet-werkende vrouwen van 25 tot 35 jaar eigenlijk werken? Wat in elk geval in de loop van dit project duidelijk naar voren kwam, is dat een groot deel van hen dat heel graag wil. De vrouwen die wij bijvoorbeeld spraken bij de Matchtafel in Rotterdam, of bij het project Zorgwacht in Utrecht, stonden te trappelen en hadden er veel voor over. Dit waren weliswaar geen representatieve groepen, maar ook alle sleutelfiguren bevestigden dat veel vrouwen heel graag aan het werk wilden, al dan niet na eerst een opleiding te volgen. Financiële redenen zijn hierbij uiteraard belangrijk, maar ook uit de sleur komen en laten zien dat je iets kunt.

² Het is de vraag of de focus op de zorg moet worden bijgesteld op grond van de in het regeerakkoord aangekondigde bezuinigingen op de niet-medische zorg. Deze ontwikkeling kwam te laat om mee te nemen in dit project.

Uiteraard zijn er ook vrouwen die om uiteenlopende redenen, zoals gezinstaken of gezondheidsklachten, liever niet willen werken. En er is een belangrijke tussengroep die over de drempel geholpen moet worden: vrouwen die denken dat zij ‘toch niks kunnen’, dat ‘niemand op hen zit te wachten’ – die kortom weinig zelfvertrouwen hebben en misschien ontmoedigd zijn door ervaringen uit het verleden, maar die eigenlijk graag willen werken. Deze vrouwen hebben een stimulans nodig, bijvoorbeeld in de vorm van een korte opleiding waardoor ze merken dat zij wel degelijk iets kunnen.

Daarnaast zijn er vrouwen die denken dat het geen kwaad kan om een paar jaar niet te werken; daarna denken zij alsnog makkelijk aan de slag te komen. Voorlichting over het feit dat dat vaak niet meevalt, is niet overbodig.

Aparte aandacht verdient dat sommige vrouwen denken er financieel nauwelijks iets aan over te houden als zij gaan werken (door de kosten van kinderopvang, het wegvallen van toeslagen en/of fiscale effecten). Meer concrete voorlichting hierover kan onjuiste vermoedens wegnemen.

2.5 Doelgroepenbeleid

Door gemeenten werd vaak benadrukt dat men geen ‘doelgroepenbeleid’ wil voeren. Aan deze keus liggen principiële redenen ten grondslag, maar ook praktische. Als je aanbod voor een bepaalde doelgroep hebt, dan kunnen mensen die niet precies aan de criteria voldoen daarvan immers geen gebruik maken, en dat is jammer.

Bij doelgroepenbeleid denkt men in dit verband meestal aan etnische doelgroepen, maar ook wel aan vrouwen als doelgroep, of aan bepaalde leeftijdscategorieën. De categorie van 25 tot 35 jaar, waarop het onderhavige project van Aletta E-Quality was gericht, bleek de gemeenten niet erg aan te spreken als aparte groep.

In het kader van Eigen Kracht, een programma van het ministerie van OCW, is er bij de deelnemende gemeenten wel specifieke aandacht voor laagopgeleide vrouwen zonder uitkering. Ook is er soms aparte aandacht voor alleenstaande ouders of moeders.

2.6 Vrouwen met een niet-Nederlandse achtergrond

Gemeenten willen geen doelgroepenbeleid voeren gericht op etnische minderheden. Dat is in lijn met het integratiebeleid van de Rijksoverheid, en ook met het emancipatiebeleid. Dit kent geen naar etniciteit ingedeelde doelgroepen.

De meeste knelpunten en oplossingen die in dit project naar voren kwamen zijn relevant voor zowel autochtone vrouwen als etnische minderheden. Vaak zal opleidingsniveau een zeker zo grote rol spelen in de behoeften en kansen als de etnische achtergrond.

Toch kwamen in dit project diverse aandachtspunten naar voren die specifiek van belang zijn voor vrouwen met een niet-Nederlandse achtergrond, waarschijnlijk vooral voor vrouwen van de eerste generatie en/of met weinig opleiding:

- Vrouwen met een niet-Nederlandse achtergrond hebben soms geen of slechts een klein netwerk in Nederland. Dat maakt het lastiger om werk te vinden. Veel vacatures worden via-via vervuld. Dat geldt zeker voor het MKB.
- Werkgevers hechten veel waarde aan een goede beheersing van het Nederlands. Werkzoekende vrouwen vinden vaak dat hieraan té veel waarde wordt gehecht, ook voor functies waarvoor dat niet echt nodig is, of waarvoor een mondelinge beheersing van het Nederlands wel voldoende zou zijn. Werkgevers in de zorg brengen daar tegenin dat ook bij laaggeschoold werk in de zorg de werkneemster in staat moet zijn tot een schriftelijke verslaglegging of overdracht.
- Het niet perfect Nederlands spreken kan vrouwen zelf ook onnodig onzeker maken.
- Soms zijn vacatureteksten voor iemand ingewikkeld om te lezen, terwijl de betrokkene de functie wel zou kunnen vervullen.
- Taallessen zouden gekoppeld moeten worden aan de branche waarin de vrouwen werken of gaan werken, zodat ze kunnen oefenen op de werkvloer en ingevoerd worden in het jargon (bijvoorbeeld voor werk in de zorg of de horeca).
- Discriminatie c.q. vooroordelen over niet-autochtone vrouwen spelen een rol bij het zoeken van werk. Vooral vrouwen die een hoofddoek dragen, ervaren dit.

2.7 Diploma's

Voor veel werk wordt een diploma gevraagd. Door allerlei oorzaken in hun levensloop beschikken lang niet alle werkzoekende vrouwen over een diploma. De oorzaak kan bijvoorbeeld liggen in:

- Migratie (de betrokkene is pas op latere leeftijd naar Nederland gekomen en heeft in het land van herkomst geen kans gekregen een goede opleiding te volgen, of het is lastig de buitenlandse opleiding erkend te krijgen in Nederland).
- Tienermoederschap, waardoor de opleiding is afgebroken.
- Gezinsproblemen (ouders die niet ondersteunend waren t.o.v. het onderwijs, grote conflicten of huiselijk geweld in het gezin, et cetera).
- Mantelzorg (meisjes die voor zieke of stervende ouders moesten zorgen en daarom van school zijn gegaan zonder diploma).

Soms stellen werkgevers onnodige diploma-eisen, maar kunnen ze dat in de huidige arbeidsmarkt toch makkelijk volhouden. In andere gevallen is een diploma wettelijk vereist, en kan de werkgever er dus niet omheen. Dat geldt zeker in de zorg, waar je voor bepaalde handelingen een bepaald diploma moet hebben. Soms kan met wat meer creativiteit wel werk worden gesplitst (jobcarving). Niet iedereen hoeft dan niveau 3 te hebben. Dat is echter niet altijd mogelijk, bijvoorbeeld in kleinschalige voorzieningen of groepen waar maar een werkneemster tegelijk aanwezig is.

Ook als een diploma niet vereist is, is het vaak gunstig voor duurzame arbeidsparticipatie om de werkzoekende alsnog te helpen een diploma te halen. Als obstakels voor het verkrijgen van een diploma werden genoemd:

- *Vooropleiding.* De meeste mbo-opleidingen eisen minstens een vmbo-diploma. Ook dat hebben niet alle werkzoekende vrouwen. Een opleidingsaanbieder had de ervaring dat het best mogelijk is om door middel van een goede intake te bepalen of iemand beschikt over de motivatie en capaciteiten om toch een mbo-opleiding te volgen, ook al ontbreekt een vmbo-diploma. Het zou dus goed zijn als de ROC's hierin minder strikt zouden zijn.
- *Geld.* Sommige vrouwen van boven de 27 jaar, c.q. hun partners, kunnen de studiekosten zelf betalen, maar anderen niet. Een voorbeeld van een oplossing is het Haags Emancipatie Studiefonds, speciaal voor de studiekosten van laagopgeleide vrouwen. Hieruit kunnen vrouwen maximaal 1500 euro krijgen: als zij slagen voor een officieel diploma of certificaat is dit een schenking, als zij voortijdig afhaken moeten zij het geld terugbetalen.
Een andere gemeente had wel een sociaal leenstelsel, maar sommige vrouwen durven geen schulden aan te gaan en anderen hebben juist al zoveel schulden dat zij niet meer voor een lening in aanmerking komen.
- *Tijd.* Er kan een spanningsveld zijn tussen het doel om uitkeringsgerechtigden zo snel mogelijk aan het werk te krijgen enerzijds, en het doel om te investeren in de ontwikkeling van de werkzoekende anderzijds.
Gepleit werd voor een langetermijnvisie: een korte opleiding is een investering die op de lange duur meer kan opleveren dan iemand snel laten uitstromen. Maar hoe lang mag een opleiding duren? Op dit moment kunnen mensen met niveau 3 in de zorg goed aan de slag komen, maar om niveau 3 te halen is voor de meeste werkzoekenden meer dan een jaar nodig.

2.8 Niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen

Het emancipatiebeleid van de Rijksoverheid kent onder andere de actielijn 'meer vrouwen aan de slag', die gericht is op laagopgeleide vrouwen zonder baan en zonder uitkering. Het is de bedoeling de vrouwen te stimuleren hun mogelijkheden tot arbeidsparticipatie te ontdekken. Daarnaast zijn gemeentelijke instanties, bedrijfsleven en onderwijsinstellingen onmisbaar, aldus de Tweede voortgangsrapportage emancipatiebeleid (26 november 2012). Met 22 gemeenten zijn hierover afspraken gemaakt.

Over de vraag of in de G4 niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen ook in aanmerking komen voor re-integratiemiddelen waren de geluiden divers. Voor vrouwen (en mannen) zonder uitkering is er soms helemaal niets beschikbaar, soms zijn er wel beperkte mogelijkheden maar wordt daaraan weinig ruchtbaarheid gegeven, en in een gemeente zijn nuggers een belangrijke doelgroep waarvoor aparte streefcijfers voor re-integratie worden gesteld (de middelen hiervoor komen deels uit het armoedebeleid).

Gemeenten en aanbieders die niets of weinig doen voor niet-uitkeringsgerechtigden achten dat om financiële redenen onvermijdelijk. Toch wordt het wel betreurd: bij deze mensen ligt veel onbenut arbeidspotentieel, en zij zijn ook vaak erg gemotiveerd. Bovendien is re-integratie van nuggers een vorm van preventie van instroom in de bijstand: zij hebben nu meestal een verdienende partner, maar door scheiding, overlijden of baanverlies kan dat inkomen wegvallen.

Opvallend was het voorbeeld van Zorgwacht B.V. Dit bedrijf biedt werkzoekenden een versnelde mbo-2-opleiding in combinatie met betaald deeltijdwerk en een stage. De gemeente betaalt alleen mee voor de uitkeringsgerechtigden. Toch doen er ook een paar niet-uitkeringsgerechtigden mee. Het bedrijf is bereid uit idealisme de kosten hiervan te dragen.

2.9 Kinderopvang

Soms ervaren vrouwen zelf vanuit een moederschapsideologie nog een drempel om kinderen te laten opvangen. De kosten werden door onze bronnen echter vaker als probleem genoemd. Kinderopvang is duur als je nog geen werk hebt, en zonder kinderopvang is werk zoeken lastig.³ Een deel van de gemeenten heeft budget om de eigen bijdrage te vergoeden gedurende een traject, maar niet iedereen komt daarvoor in aanmerking, en de (stijgende) kosten worden vaak ook maar deels vergoed. Overigens kan de eigen bijdrage zeker ook nog een probleem zijn voor degenen die zijn uitgestroomd naar (laagbetaald) werk.

Voor wie geen hele dagen werkt, is een kinderdagverblijf vaak ook te duur omdat je daar wel hele dagen moet afnemen. Gastouderopvang kan dan een goedkoper alternatief zijn, maar sommige vrouwen en kinderen geven de voorkeur aan een kinderdagverblijf. Ook bij banen in de zorg is een kinderdagverblijf vaak geen oplossing, gezien de wisselende diensten en bijvoorbeeld weekenddiensten.

2.10 Effectieve toeleiding

De volgende aspecten van effectieve toeleiding zijn genoemd:

- Maatwerk is nodig: welke opleiding heeft de individuele werkzoekende vrouw, welke vaardigheden, welke kansen, heeft zij empowerment nodig?
- Direct contact tussen werkgevers en werkzoekenden (matchtafels, snuffelstages) kan goed werken. Wel was er discussie over de vraag of een eenmalig bezoek van een groep werkzoekenden aan een bedrijf of sector eigenlijk wel zinvol is, of dat alleen een iets grondigere kennismaking werkt.
- Een gemeente heeft goede ervaringen met trajecten waarbij vrouwen drie maanden met behoud van uitkering, en met goede begeleiding, geplaatst worden bij een werkgever – met bij gebleken geschiktheid een baangarantie na afloop.
- Indien mogelijk is het effectief om werk in de buurt te vinden of te organiseren. De drempel is lager, het is makkelijker te combineren met de zorg voor kinderen, en de vrouwen hebben er vaak een netwerk.
- Er zijn goede ervaringen met het trainen van sleutelfiguren die vrouwen kunnen bereiken en motiveren om de stap naar de arbeidsmarkt te zetten.

³ Tijdens dit project zijn nog niet de mogelijke gevolgen besproken van het feit dat met ingang van 2013 de vergoeding van het werkgeversdeel van de kinderopvangkosten is overgeheveld van de gemeenten naar de Belastingdienst.

- Het opstellen van een goed cv is een vaardigheid die niet alle vrouwen hebben. Het loont de moeite hen hierbij te helpen.
- De participatie van niet-werkende vrouwen is deels een zaak voor welzijnsorganisaties, deels voor re-integratie. Het is belangrijk dat professionals goed samenwerken om te zorgen voor een goede doorstroming. Die gewenste samenwerking geldt ook op het niveau van wethouders die over welzijn c.q. sociale zaken en werkgelegenheid gaan.
- Vrouwen die een opleiding volgen, willen graag dat tijdig voordat de opleiding is afgelopen aandacht wordt besteed aan het vervolg (vervolgopleiding of sollicitatie).
- Vrouwen melden dat zij veel hebben aan onderlinge steun, bijvoorbeeld van klasgenoten in een opleiding. De groep helpt degenen die in een dip zitten erdoorheen.
- Een gemeente is gestart met dialoogsessies waarin vrouwen onderling praten over hun motieven om (al dan niet) te willen werken.

2.11 Werkgevers

Als iemand eenmaal aan het werk is, zijn er via de cao wel vaak mogelijkheden om een opleiding te bekostigen. Werkgevers zouden meer in de toekomst kunnen kijken: waar gaan tekorten ontstaan? Hoe kunnen wij zorgen dat nu al mensen worden opgeleid in de vaardigheden die wij straks nodig hebben?

Als een kandidaat bij een werkgever is geplaatst, is het goed voor de intermediair om voeling te houden, te vragen hoe het gaat.

Werkgevers moeten af van de (cliché) zoektocht naar een goedkope jonge kracht die wel al alles kan. Zij moeten buiten de standaardgroep durven zoeken. Aan de andere kant: als werkgevers een paar keer een kandidaat hebben doorgestuurd gekregen die niet geschikt bleek, gaat de deur op slot. Het is daarom voor gemeenten wel erg belangrijk om de eisen van de werkgever serieus te nemen.

2.12 Deeltijdwerk

Volledige uitstroom uit de uitkering is voor laagopgeleide vrouwen vaak pas haalbaar als zij (bijna) fulltime gaan werken. Dat is in veel gevallen niet makkelijk te realiseren, zeker voor moeders. In diverse gemeenten speelt daarom nu de discussie of het niet beter is om een gedeeltelijke uitstroom naar deeltijdwerk ook als een succes te beschouwen en mee te laten tellen bij het halen van doelstellingen. Een gemeente heeft daartoe al besloten. Op die manier is het wellicht mogelijk per saldo meer te bereiken dan door te blijven proberen alle uitkeringsgerechtigde moeders naar een voltijd baan te begeleiden. 'Twee vrouwen die gedeeltelijk uitstromen leveren evenveel op als een vrouw die geheel uitstroomt, en je krijgt het eerder voor elkaar,' zei iemand. Bovendien is de kans groot dat een vrouw die in deeltijd begint na verloop van tijd toch geheel uitstroomt, bijvoorbeeld als de kinderen groter zijn.

2.13 Vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk is nuttig voor de maatschappij, en voor de betrokkene die hierdoor uit een isolement komt. De ene gemeente is daarom al redelijk tevreden als een uitkeringsgerechtigde vrijwilligerswerk gaat doen of anderszins maatschappelijk gaat participeren. Andere gemeenten zijn van mening dat het doel moet blijven om op den duur door te stromen naar betaald werk, ook al is daarvoor soms nog een heel aantal stappen nodig.

Vrijwilligerswerk kan een opstap naar betaald werk vormen, omdat de betrokkene werkervaring opdoet, zich nuttig voelt, haar netwerk verbreedt, haar taalvaardigheid vergroot, en/of doordat zij binnen de organisatie waar zij als vrijwilligster werkt kan doorstromen naar betaald werk.

De doorstroming naar betaald werk vindt echter niet automatisch plaats. De vrijwilligster zelf is soms tevreden met de situatie, en de instelling waar zij onbetaald werkt ook. Dit is iets om alert op te zijn: wat zijn de kwaliteiten van de vrijwilligster, wat zijn haar ambities, wat heeft zij nodig om door te stromen? Gedacht kan bijvoorbeeld worden aan periodieke functioneringsgesprekken.

2.14 Middelen voor re-integratie

De afgelopen jaren is door het Rijk sterk bezuinigd op de middelen voor re-integratie. Dit kan ertoe leiden dat wordt gefocust op de meest kansrijke werkzoekenden, zodat met de beperkte middelen zoveel mogelijk mensen geholpen worden. Aan de andere kant zijn er mensen die met een opleiding, taal cursus of ander voortraject alsnog een kans kunnen gaan maken. Dit was in het recente verleden vaak succesvol. Is daar nu nog wel ruimte voor, of is dat te duur?

2.15 Middelen alleen voor ‘de kostwinner’?

Als een echtpaar een uitkering krijgt, kan het gebeuren dat de re-integratie vooral op de man wordt gericht. De man wordt onbewust vanzelfsprekend als kostwinner beschouwd, ook doordat veel echtparen dat zelf zo zien. Consulanten/coaches zouden hierop alert moeten zijn. Een vrouw meldde: ‘De sociale dienst wilde mijn man naar het re-integratiebureau sturen, maar eigenlijk had ik er meer behoefte aan, want ik wist niet waar ik zou kunnen gaan werken. En toen mocht ik in zijn plaats gaan.’

2.17 Bronnen

- Interviews met werkzoekende vrouwen op de Matchtafelbijeenkomst 'Vrouwen in de zorg', 26 juni 2012 bij Stichting Noord Plus in Rotterdam, georganiseerd door de Gemeente Rotterdam i.s.m. de Stichting Noord Plus en DAAD.
- Expertmeeting Arbeidsparticipatie Vrouwen, 2 juli 2012 in het Stadhuis Rotterdam, georganiseerd door Meedoen Rotterdam en de Gemeente Rotterdam.
- Werkconferentie 'Werk ze!', 20 september 2012 bij participatiecentrum Yasmin in Den Haag, georganiseerd door de gemeente Den Haag, Importante en Aletta E-Quality (70 deelnemers).
- Interviews met deelnemers aan het leerwerktraject Zorgwacht, en de oprichter van Zorgwacht B.V. in Utrecht, 19 november 2012.
- Gesprekken met gemeentelijke beleidsambtenaren van de gemeenten Den Haag, Rotterdam, Amsterdam en Utrecht.

3. Statistische informatie

3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk bevat cijfers betreffende de arbeidssituatie van vrouwen van 25 tot 35 jaar in de vier grote steden. Aan bod komen: netto arbeidsparticipatie, aandeel werklozen en aandeel niet-beroepsbevolking onder vrouwen van deze leeftijdsgroep.

Uitsplitsingen zijn (voor zover beschikbaar) gemaakt naar opleidingsniveau, leefsituatie (wonend met of zonder kinderen) en herkomst (etnische achtergrond en migratie-generatie).

Van de niet-beroepsbevolking worden cijfers getoond over de binding van deze vrouwen met de arbeidsmarkt. Een deel van de vrouwen geeft bijvoorbeeld aan wel te willen werken maar niet actief op zoek te zijn, een ander deel geeft aan niet te willen of kunnen werken vanwege zorgtaken, et cetera.

Leeswijzer

In paragraaf 2 worden algemene en landelijke cijfers getoond over de arbeidspositie van vrouwen van 25 tot 35 jaar. In paragraaf 3 tot en met 5 worden uitgesplitste cijfers weergegeven, waarbij de vier grote steden worden vergeleken met elkaar en met de totaalcijfers over Nederland. De gemeentelijke cijfers zijn geanonimiseerd en staan niet in een vaste volgorde. Per (onderdeel van een) grafiek zijn zij naar grootte geordend. (In de deelrapporten die aan de afzonderlijke gemeenten ter beschikking zijn gesteld staan de cijfers over de eigen gemeente wel vermeld.)

In paragraaf 3 worden cijfers over arbeidsdeelname getoond. Paragraaf 4 bevat cijfers over vrouwen die behoren tot de niet-beroepsbevolking. In paragraaf 5 staan de werkloosheidspercentages. In paragraaf 6 worden de gehanteerde begrippen toegelicht en in paragraaf 7 staan de bronnen van de statistieken vermeld.

De cijfers in dit hoofdstuk betreffen steeds de groep vrouwen van 25 tot 35 jaar, met uitzondering van de eerste grafiek, waarin tevens de percentages van mannen uit deze leeftijdsgroep zijn weergegeven.

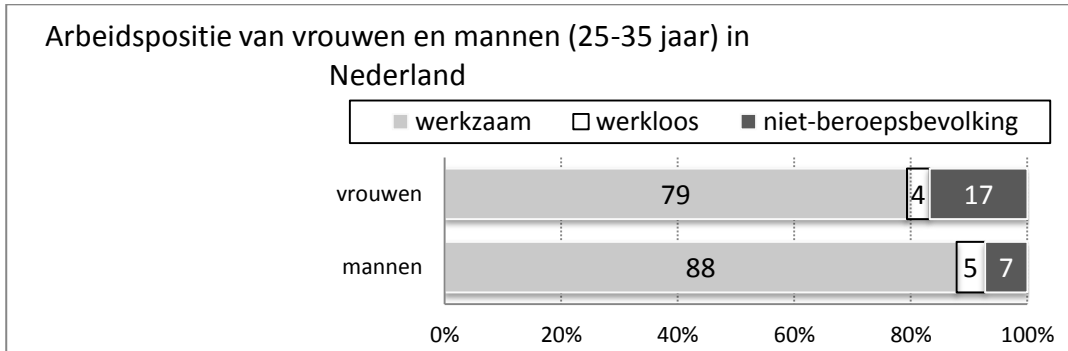
3.2 Arbeidsdeelname 2010: landelijk beeld en vier grote gemeenten

In 2010 woonden er circa 990.000 vrouwen van 25 tot 35 jaar in Nederland.

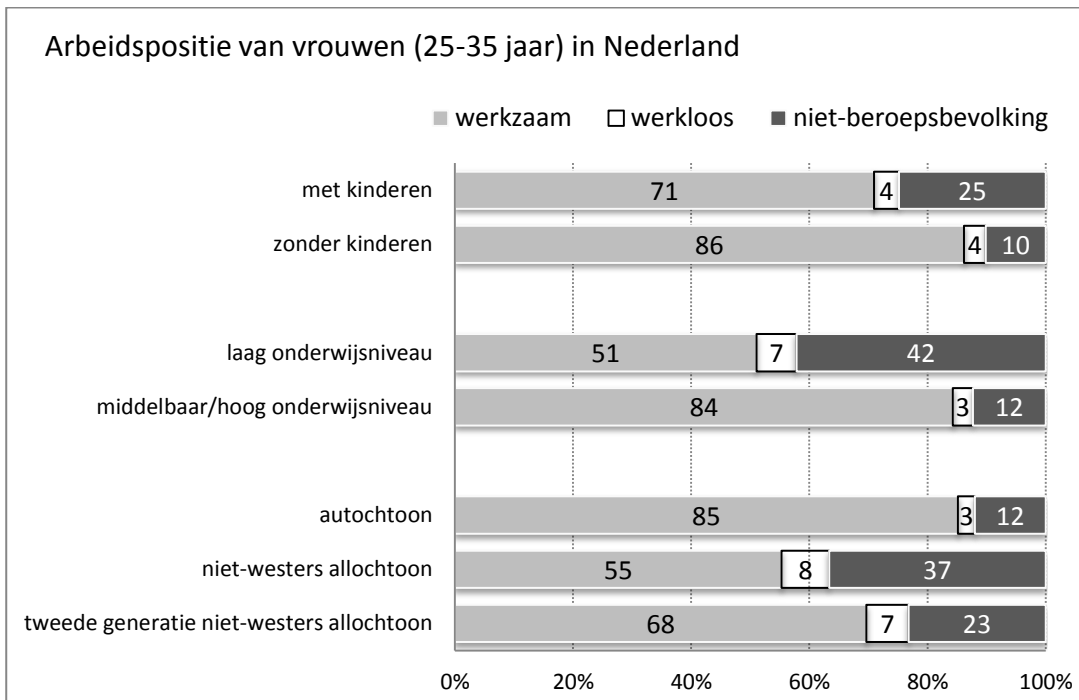
45% van deze vrouwen leefde in een huishouden met kinderen, 55% woonde zonder kinderen. 15% van de vrouwen in deze leeftijdsgroep had een laag onderwijsniveau. 83% had een middelbaar of hoog onderwijsniveau. Van 2% was het onderwijsniveau niet bekend.

In figuur 1 t/m 3 wordt de arbeidspositie van de vrouwen van 25 tot 35 jaar in Nederland en in de vier grote steden weergegeven.

Figuur 1

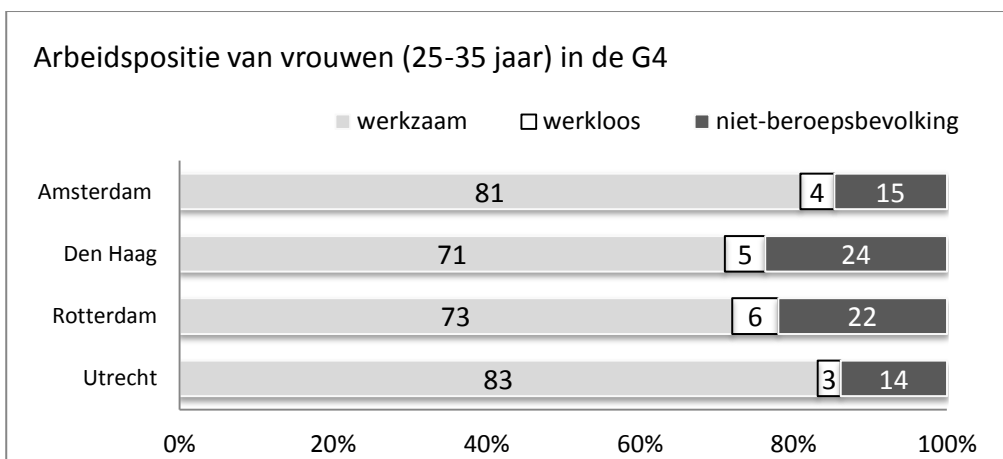


Figuur 2



In de vier grote steden woonden in 2010 circa 200.000 vrouwen in de leeftijd van 25 tot 35 jaar. Ongeveer 35.000 van deze vrouwen (17,5%) behoorde tot de niet-beroepsbevolking.

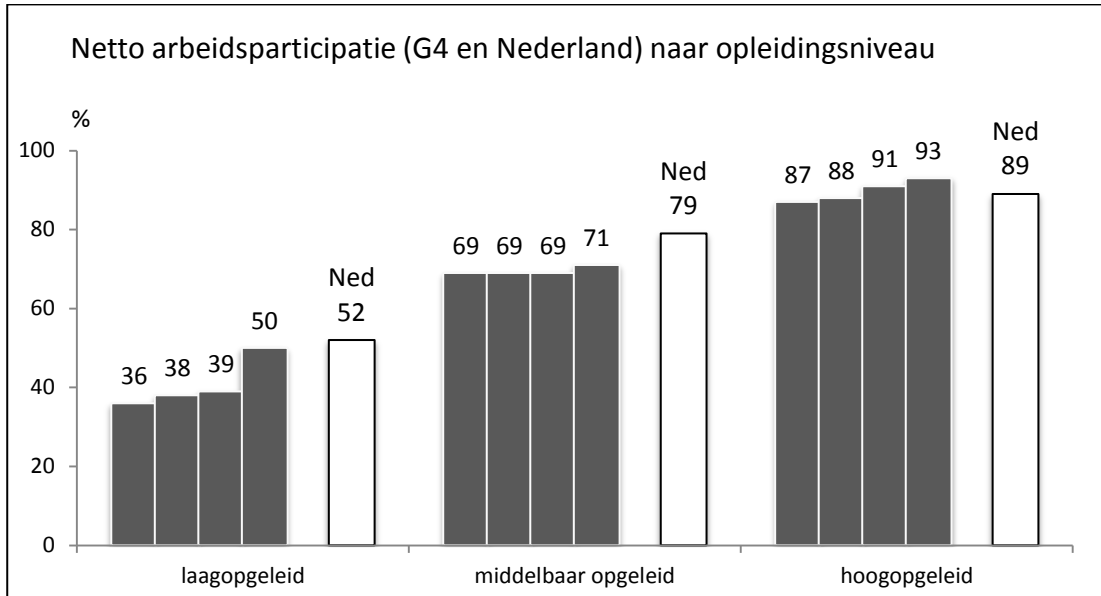
Figuur 3



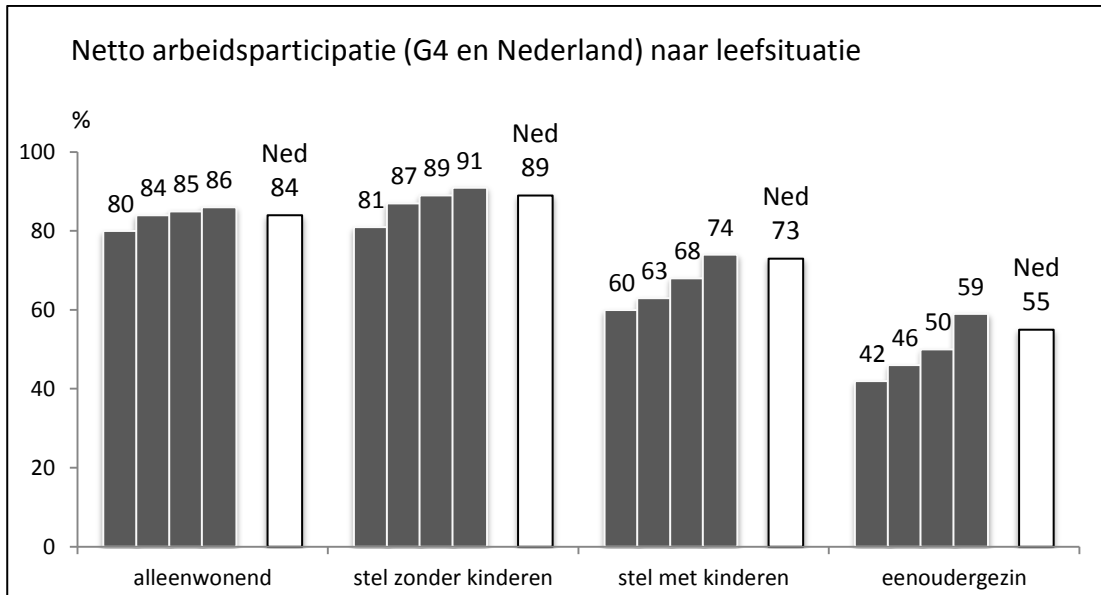
3.3 Arbeidsdeelname naar opleidingsniveau, leefsituatie en herkomst

De figuren 4 t/m 7 tonen uitsplitsingen van de arbeidsparticipatie in de grote steden: naar opleidingsniveau, leefsituatie en etnische herkomst. Het betreft gemiddelde percentages over de jaren 2008-2010.

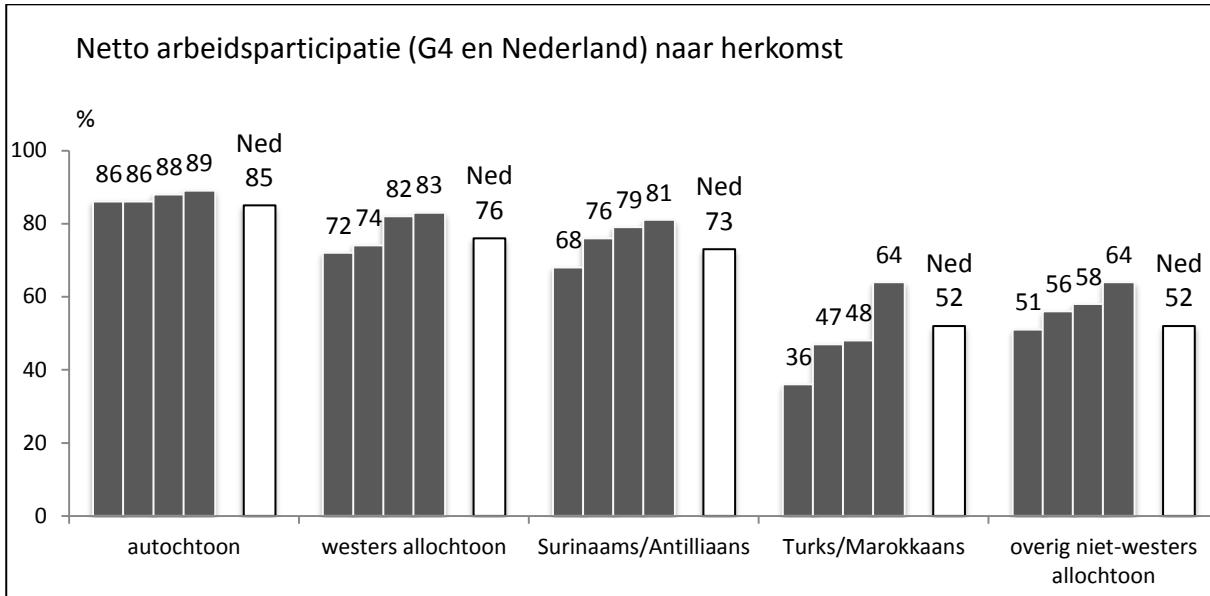
Figuur 4



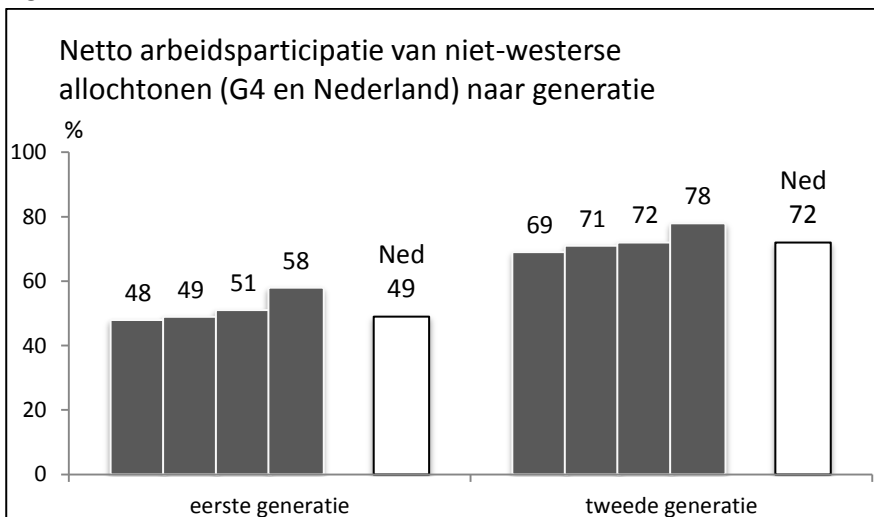
Figuur 5



Figuur 6

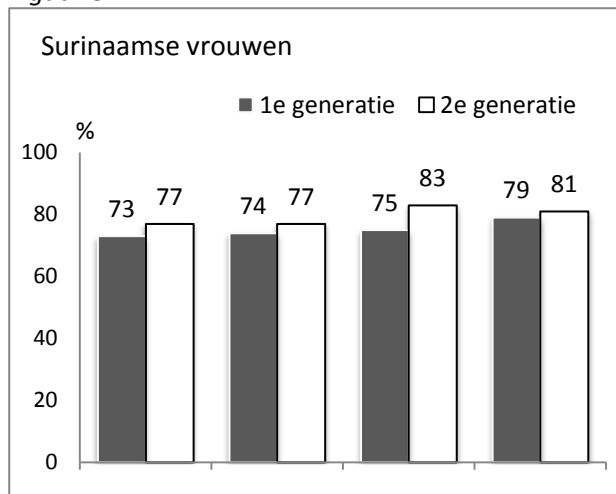


Figuur 7

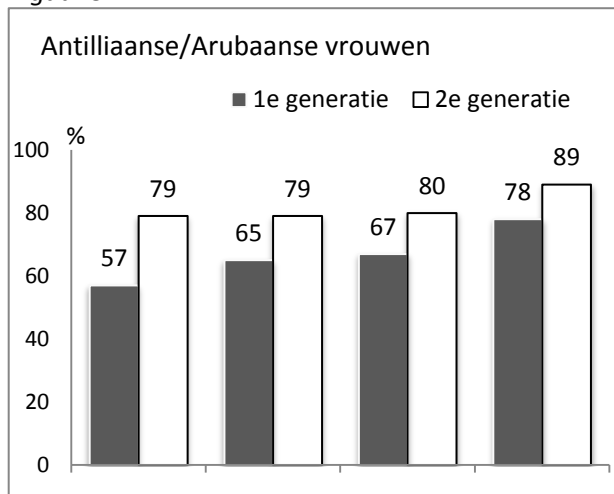


In de figuren 8 t/m 13 wordt de netto arbeidsparticipatie van etnische minderheden in de grote steden weergegeven naar zowel herkomst als generatie. De cijfers hebben betrekking op het jaar 2007.

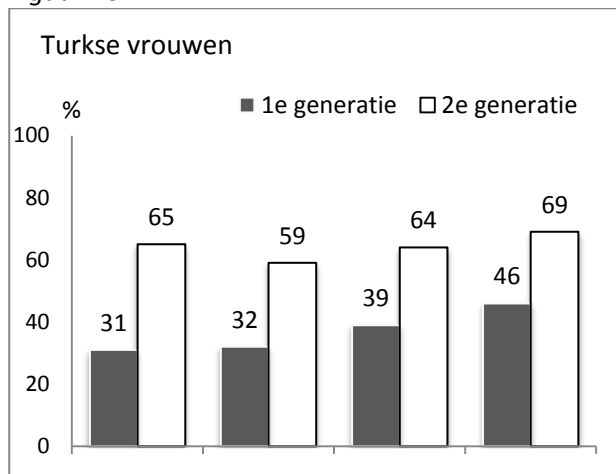
Figuur 8



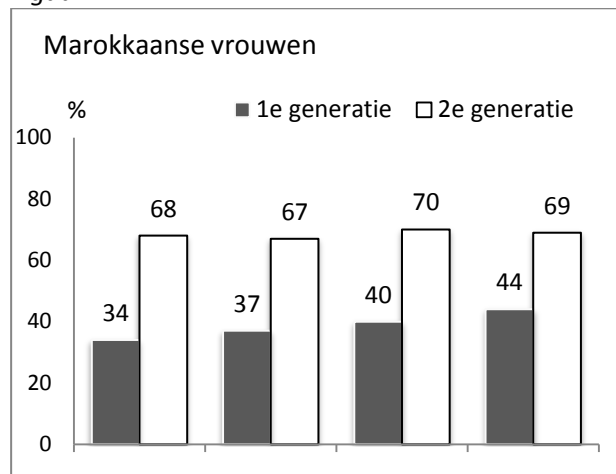
Figuur 9



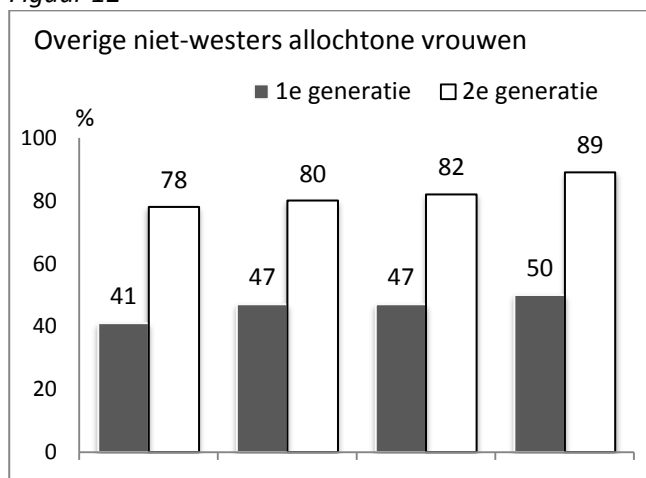
Figuur 10



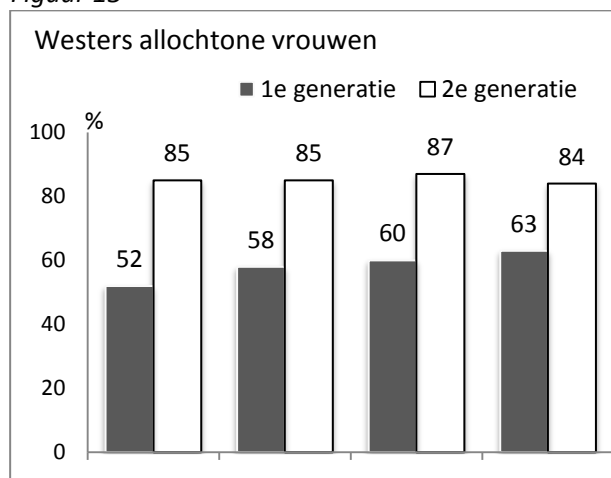
Figuur 11



Figuur 12



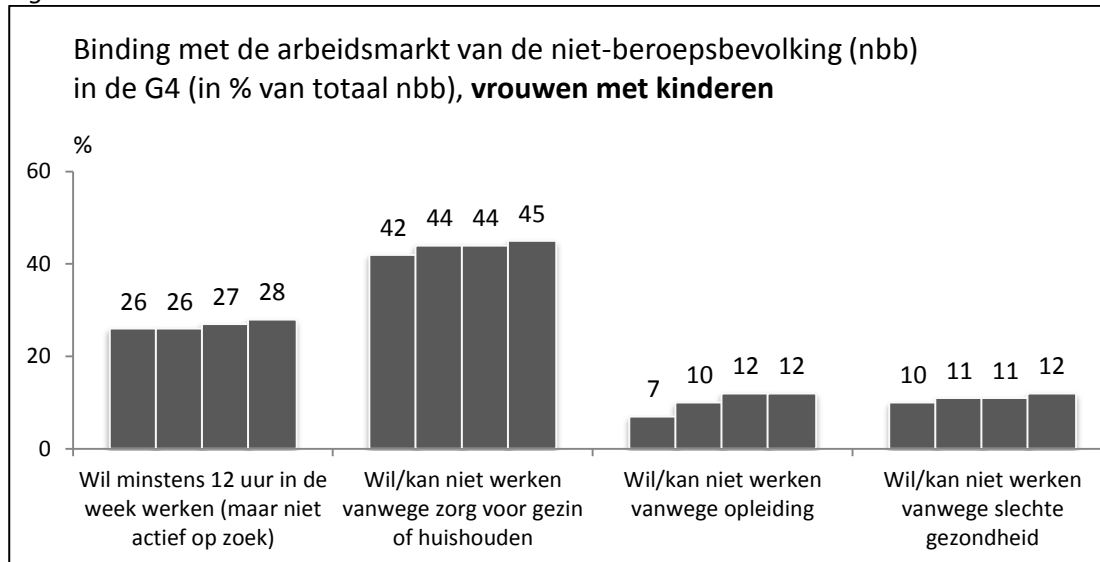
Figuur 13



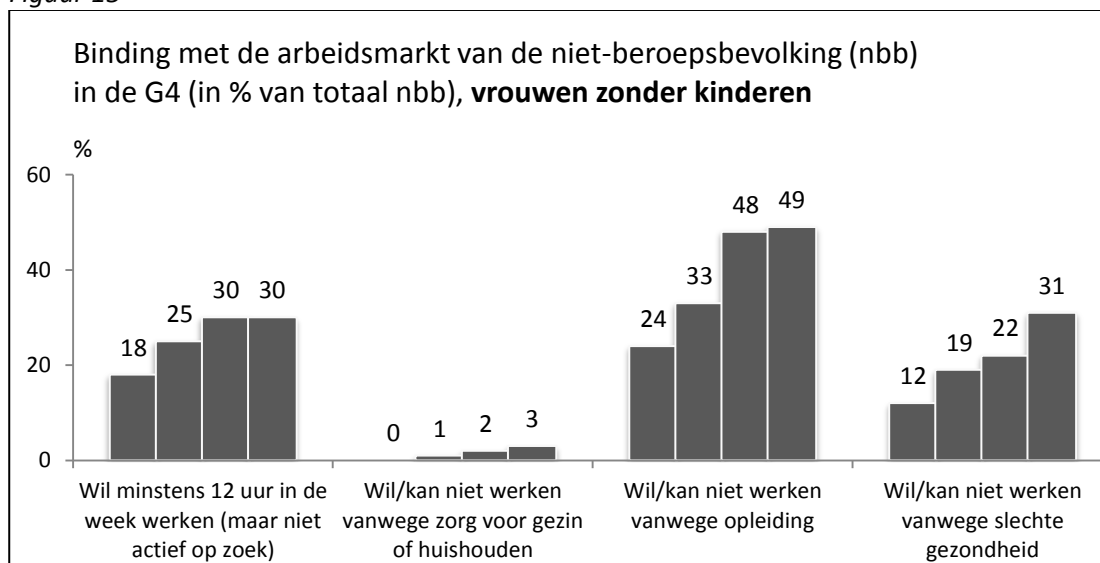
3.4 Vrouwen behorend tot de niet-beroepsbevolking en hun binding met de arbeidsmarkt

De percentages in figuur 14 t/m 18 betreffen gemiddelden over de periode 2008-2010.

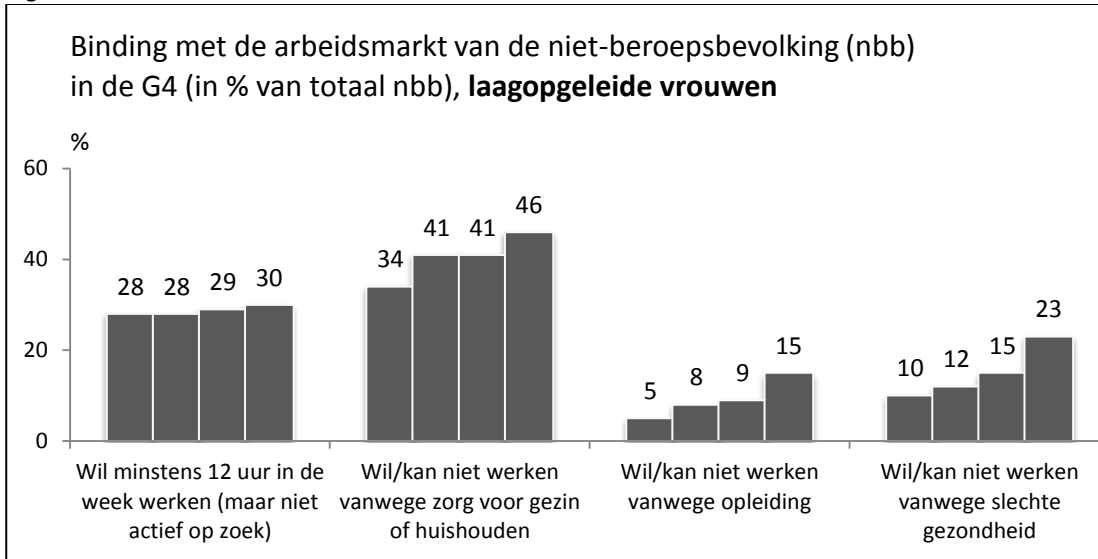
Figuur 14



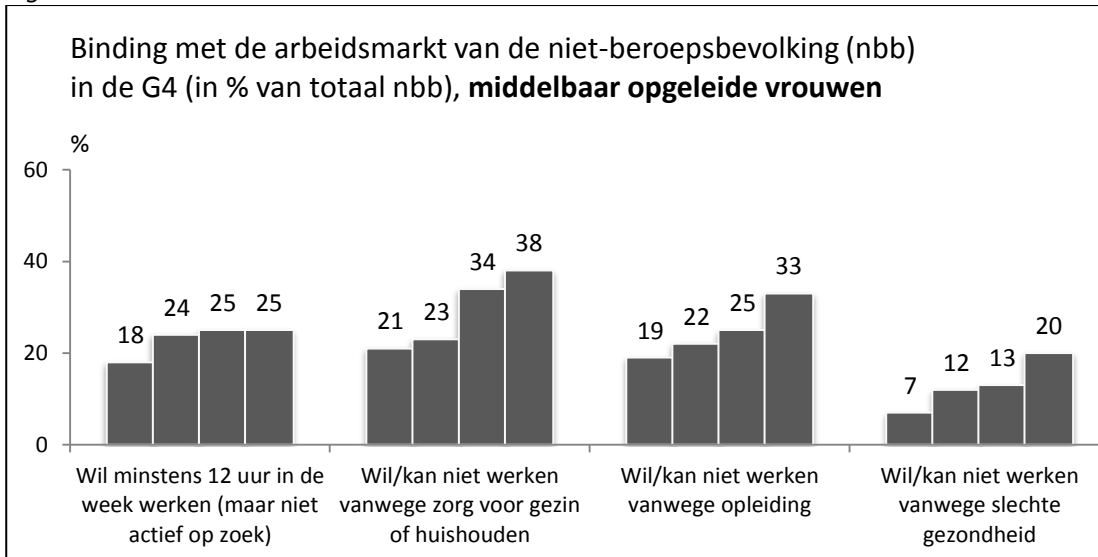
Figuur 15



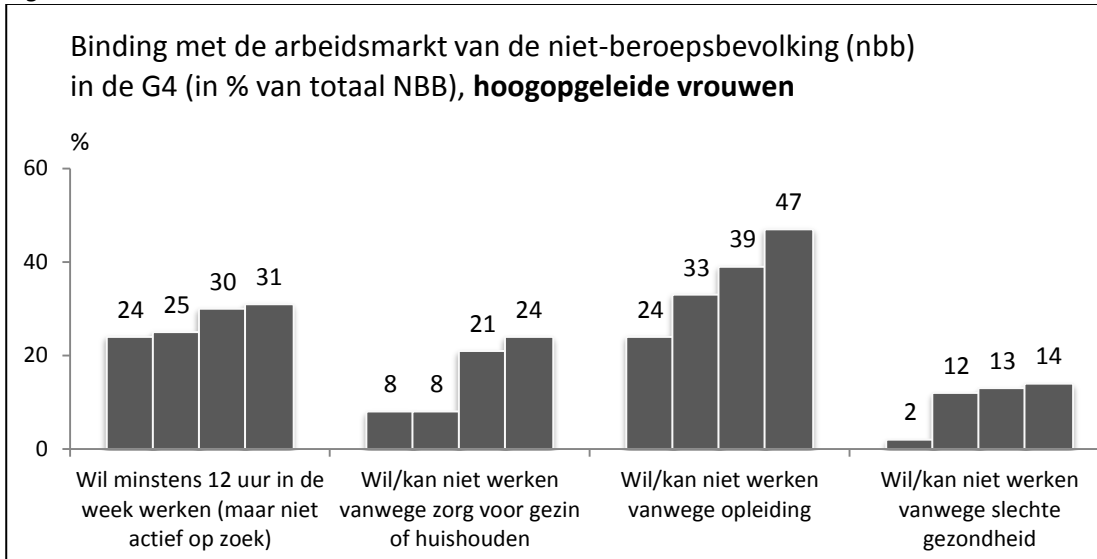
Figuur 16



Figuur 17

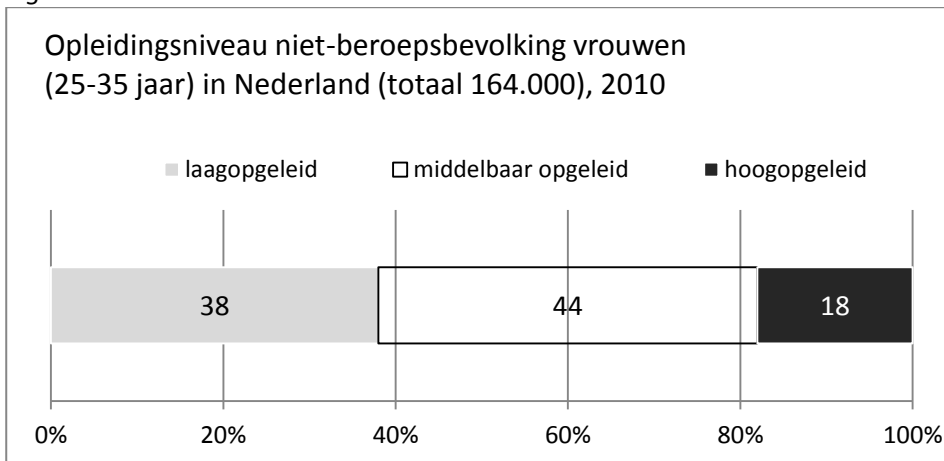


Figuur 18



In onderstaande figuur staat de samenstelling van de niet-beroepsbevolking (25-35 jaar) in Nederland, in het peiljaar 2010.

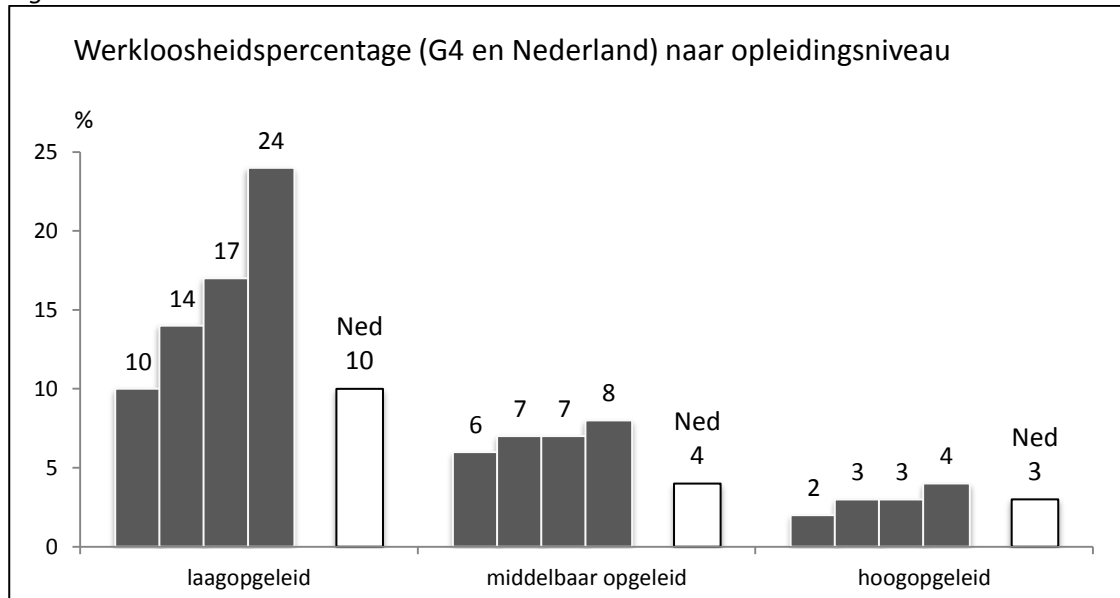
Figuur 19



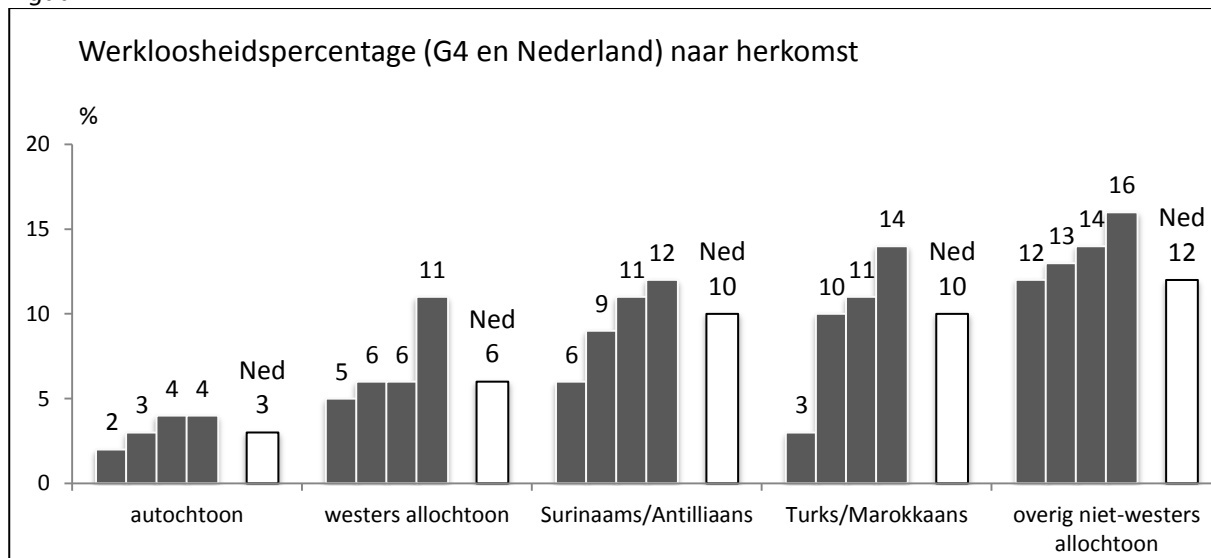
3.5 Werkloosheidscijfers

De percentages in de figuren 20 en 21 betreffen gemiddelden over de periode 2008-2010.

Figuur 20



Figuur 21



3.6 Begrippenlijst

Arbeid

Beroepsbevolking:

Hiertoe behoren alle personen die tenminste 12 uur per week werken, of werk hebben aanvaard waardoor ze tenminste 12 uur per week gaan werken of verklaren ten minste 12 uur per week te willen werken, daarvoor beschikbaar te zijn en activiteiten te ontplooiën om werk voor tenminste 12 uur per week te vinden.

Niet-beroepsbevolking:

Het deel van de potentiële beroepsbevolking dat niet tot de beroepsbevolking (nationaal) hoort.

Potentiële beroepsbevolking:

Het deel van de bevolking dat gelet op zijn leeftijd in aanmerking komt voor deelname aan het arbeidsproces. Dit wordt berekend als de som van de beroepsbevolking en de niet-beroepsbevolking.

Werkzame beroepsbevolking:

Personen die in Nederland wonen en betaald werk hebben van 12 uur of meer per week.

Werkloze beroepsbevolking:

Personen zonder werk, of met werk voor minder dan 12 uur per week, die actief op zoek zijn naar betaald werk voor 12 uur of meer per week en die daarvoor direct beschikbaar zijn. Als deze personen staan ingeschreven bij een Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) behoren ze tevens tot de geregistreerde werklozen, ook als ze wel beschikbaar zijn maar niet naar werk zoeken.

Netto-arbeidsparticipatie

Het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking.

Werkloosheidspercentage:

De werkloze beroepsbevolking als percentage van de beroepsbevolking.

Opleidingsniveau

Laagopgeleid:

Een opleidingsniveau van maximaal vmbo of mbo-1e leerjaar.

Middelbaar opgeleid:

De opleidingsniveaus mbo (2/3/4), havo en vwo.

Hoogopgeleid:

De opleidingsniveaus hbo en wo.

Leefsituatie

Alleenstaand/eenpersoonshuishouden:

Particulier huishouden dat bestaat uit één persoon die alleen zichzelf voorziet van huisvesting en in de dagelijkse levensbehoeften. Een alleenstaande vormt een eenpersoonshuishouden. Hiertoe worden ook personen gerekend die met anderen op eenzelfde adres wonen maar een eigen huishouding voeren. Alleenstaanden (of eenpersoonshuishoudens) worden in alle burgerlijke staten aangetroffen, dus ook bijvoorbeeld gehuwden die in afwachting van een scheiding alleen wonen.

Eenouderhuishouden:

Particulier huishouden bestaande uit één ouder met thuiswonende kinderen.

Samenwonend (met of zonder kinderen):

Situatie van twee personen die als paar, al dan niet met kinderen, een particulier huishouden vormen.

NB: Vaak wordt in statistieken onderscheid gemaakt tussen huishoudens met minderjarige en huishoudens met meerderjarige kinderen. In dit onderzoek zijn echter alleen vrouwen van 25 tot 35 jaar meegenomen en zal het onderscheid tussen meerderjarige en minderjarige kinderen dus nauwelijks van belang zijn.

Herkomst

Allochtoon:

Persoon van wie tenminste één ouder in het buitenland is geboren.

Er wordt onderscheid gemaakt tussen de **eerste generatie:** persoon die in het buitenland is geboren en van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren en de **tweede generatie:** persoon die in Nederland is geboren en van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren.

Ook wordt onderscheid gemaakt tussen een **westerse allochtoon:** iemand met als herkomst een van de landen in Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika, Oceanië, Indonesië of Japan en een **niet-westerse allochtoon:** met als herkomst een van de landen in Afrika, Latijns-Amerika, Azië (exclusief Indonesië en Japan) of Turkije.

Autochtoon:

Persoon van wie beide ouders in Nederland zijn geboren, ongeacht het land waar diegene zelf is geboren.

3.7 Bronnen

- CBS Maatwerktabel: cijfers afkomstig van de Enquête Beroepsbevolking (EBB). Cijfers van 2010.
- Amsterdam, Dienst Onderzoek en Statistiek (O&S): bewerking van EBB/CBS-data. Gemiddelde cijfers over de periode 2008-2010.
- CBS Statline (online database).