

Fulltime, parttime, zerotime

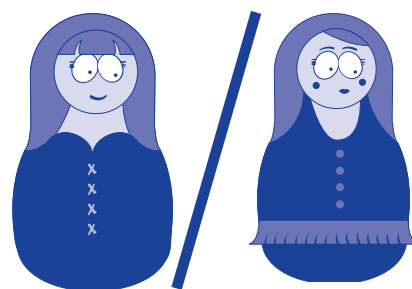
Terwijl er al jarenlang een beweging op gang is dat vrouwen niet stoppen met werken als ze kinderen krijgen, is er tegelijkertijd een tegenbeweging van moeders die er juist weer mee kappen. In veel gevallen hoogopgeleide vrouwen, die zich thuisblijfmoeders noemen en de stressvolle combinatie van gezin en betaald werk beu zijn. Hun keuze is niet onopgemerkt gebleven: 'weg met het deeltijdfeminisme' zegt Heleen Mees, 'laat deze moeders de investering in hun studie maar terugbetalen' vindt Sharon Dijksma. De toon van het debat is niet zachtzinnig. Het debat is daarnaast nogal mistig: argumenten worden lukraak door elkaar gebruikt, terwijl andere ongenoemd blijven.

De discussie over het wel of niet werken van moeders spits zich voor een deel toe op hoogopgeleide vrouwen. Het zijn verwende prinsesjes, die zich onttrekken aan hun maatschappelijke plicht om aan de economie bij te dragen en op die manier medeverantwoordelijk zijn voor de beschamende positie van Nederland als het gaat om vrouwen in topposities. Kortom: de zweep erover! Vrouwen hebben te weinig ambitie dus het glazen plafond is mede hun eigen schuld. In de discussie waarom zo weinig vrouwen in Nederland topfuncties bekleden, lopen verschillende argumenten door elkaar. Dat het biologisch bepaald is, is daar natuurlijk een van. Vrouwen zijn in het diepst van hun genen moedertieren die hun kroost beschermen en verzorgen. Moeilijk te weerspreken dat mannen en vrouwen verschillen, maar dat de biologie allesbepalend is voor gedrag is te makkelijk en onbe-

vredigend als verklaring. Tenslotte worden niet alle vrouwen moeder. Een andere goede bekende is de historische redenering. We zijn te ongeduldig als we quota voor vrouwen aan de top willen vaststellen. Door de kortere geschiedenis van vrouwen op de arbeidsmarkt is er onvoldoende reservoir om uit te putten, maar dit komt vanzelf goed. Wishful thinking.



Henriëtte Neuijen



De groeiende stroom vrouwen die een bul op zak heeft is geen trend die gister is ingezet, maar al tientallen jaren geleden op gang kwam. Dat vrouwen niet en masse de touwtjes van politiek en management in handen hebben, ligt dus echt door wat er na hun studie gebeurt. Een derde argument legt de bal bij een politieke en maatschappelijke insteek: wanneer er krachtig beleid is om belemmeringen voor vrouwen weg te nemen, dan komen ze vanzelf. Investeringen in kinderopvang en verlofregelingen hebben wel teweeggebracht dat veel meer vrouwen voor een baan kiezen, maar niet in de hoogste regionen te vinden zijn. Is het dan toch te wijten aan de ambitie van vrouwen zelf? Of zijn er nog andere verklaringen?

De paradox van de ambitie is 'double-bind'

Hoe ziet een ambitieuze werknemer er eigenlijk uit? Enkele jaren geleden

besprak ik cultuurpsychologisch onderzoek van Nique van Overbeek en Anneke Sools (in Lava 1/2003). Het is nog steeds interessant om dit onderzoek aan te halen. Anneke Sools vroeg zich af waarom het glazen plafond zo hardnekkig is en deed onderzoek bij de Nederlandse vestiging van een multinational. Allerlei gangbare verklaringen voor het glazen plafond gaan hier niet op. In het middenkader zit een aanzienlijk potentieel aan vrouwen, die meer dan gemiddeld fulltime werken en toch stagneert ook hier de doorstroom van vrouwen naar de top. In haar onderzoek legt Sools bloot hoe een ambitieuze werknemer er uitziet en wie als afhaker wordt gezien. De afhaker is snel aan te wijzen: dat is degene die jarenlang op dezelfde plek zit en 'gewoon een baan heeft'. Ambitie ligt veel gecompliceerder, omdat ambitie in zekere zin een vies woord is. De streber die ronduit zegt dat ie hogerop wil, meer wil verdienen en daarvoor desnoods met zijn ellebogen wil werken, ligt niet goed. Ambities spreek je niet uit, die laat je zien door je enthousiasme en je werkhouding: nieuwe dingen leren,

nieuwe uitdagingen aangaan, nieuwe verantwoordelijkheden willen dragen. Wie minder dan fulltime werkt kan ambitieus zijn als het gaat om een interessante nevenfunctie. Wie minder werkt vanwege zorgtaken is onverbidbaar een afhaker. De vaardigheden om hogerop te komen zijn voor mannen en vrouwen hetzelfde, namelijk een juiste dosering van gedrevenheid en initiatief. Waarom pakt dit dan toch anders uit voor vrouwen? Nu komt de aap uit de mouw: vrouwen in dit carrièrepad zijn begin dertig en de omgeving neemt stilzwijgend aan dat de kinderkeuze zich aandient en dat die keuze hand in hand gaat met de wens om in deeltijd te gaan werken. En die deeltijdmoeders hebben de focus dan niet meer honderd procent op hun werk, want ze hebben thuis ook nog iets belangrijks. Dit brengt vrouwen in een double-bind paradox, dat wil zeggen: je kunt niet winnen, ongeacht wat je doet. Immers: vrouwen die hardop uitspreken dat ze, met of zonder kinderen, wel degelijk ambitie hebben, zijn ambitieus op de streberige manier en die kunnen het wel schudden. Maar als ze niets

zeggen, dan gaat de omgeving automatisch uit van het moederscenario, wat inhoudt dat ze afhakers zijn en is het einde van hun weg omhoog evengoed in zicht. Volgens de communicatietheorie kun je alleen aan deze paradox ontsnappen door de paradox zelf bespreekbaar te maken. Een van de vrouwen uit het onderzoek van Anneke Sools geeft aan waarom dat lastig is. Vrouwen hebben geen gelijke kansen zegt ze, tenzij je zou kunnen bewijzen dat je geen kinderen wil. Maar dat doe je niet. Zelfs al zou je met een doktersverklaring bewijzen dat je gesteriliseerd bent, dan zou dat nog niet kunnen. Want dan zeg je dat je denkt dat vrouwen anders behandeld worden en dat zou een rechtstreekse belediging zijn. Als ongelijkheid tussen mannen en vrouwen al gezien wordt, zoekt men bovendien de oorzaken buiten de organisatie. Het ligt aan de vrouwen zelf, aan het klassieke rolpatroon of het is historisch zo gegroeid. De organisatie zelf kan er niks aan doen.

A zeggen en B denken

Het onderzoek van Nique van Overbeek legt, door gesprekken met managementteams, een paradox bloot tussen de beweringen van managers bij een grote Nederlandse bank en wat zij werkelijk vinden. Deeltijdwerk en carrière gaan prima samen zeggen ze en dat valt naadloos samen met het vooruitstrevende m/v beleid van deze bank. Maar ondertussen zijn de managers er ook van overtuigd, dat een werkweek van 36 uur (bij deze bank de officiële norm voor fulltime) niet samengaat met promotie maken. Net als bij Sools vinden deze werknemers dat je wel minder kunt werken vanwege een hoogleraarschap of iets anders wat 'sexy' is, maar minder werken om luiers te verschonen of te golfen (alsof dat vergelijkbaar is) kun je niet maken. Dat is asociaal tegenover de collega's die allemaal wel 120 uur per week met hun werk bezig zijn. Een manager die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is en daarom drie dagen werkt, ontdekt dat het zo



ook kan; het gaat om de resultaten. Maar zijn conclusie wordt genegeerd en zijn collega's plaatsen hem in een uitzonderingspositie. Het resultaat telt helemaal niet, het gaat erom of je aansluit bij de bedrijfscultuur. De vanzelfsprekende cultuur van (meer dan) voltijd werken, maakt minder werken onbespreekbaar. Keuzevrijheid staat hoog in het vaandel, maar stilzwijgend is die keuze al bij voorbaat ingeperkt: heel veel werken en carrière maken, of minder werken en dus geen carrière en dus ook niet meetellen. Op een na alle managers (m/v) zoeken de verklaring voor het gebrek aan vrouwen in topfuncties bij de maatschappij of het wezen van de vrouw. Eén vrouw distantieert zich zelfs van haar seksegenoten en benadrukt dat vrouwen over het algemeen minder goed privé en werk kunnen scheiden. De enige vrouw die vraagtekens plaatst bij de organisatiecultuur wordt teruggefloten door haar collega's met het argument dat hun organisatie seksneutraal is. Kortom: beleid om werk en zorg te combineren is een voorwaarde, maar het effect is nihil als werknemers er geen gebruik van maken omdat het tegen de organisatiecultuur ingaat.

Gebrek aan ambitie

Vrouwen met een goed gedoseerde portie ambitie hebben dus naast de eventuele gebruikelijke obstakels, te maken met weerstanden die zowel slecht zichtbaar zijn als slecht bespreekbaar. Maar daarmee is het verhaal niet klaar, want het gaat hier om topbanen en uiteindelijk een kleine elite van professionals. Laten we eens een niveau lager kijken, voordat het glazen plafond voelbaar is. Er is ongetwijfeld een groot reservoir van gekwalificeerde vrouwen die niet gloeien van de ambitie om promotie te maken en 'hogerop' te komen. Luilakken? Een paar. Maar wat ook meespeelt is dat vrouwen, vaker dan mannen, voor de inhoud van hun werk gaan en eerder in de breedte solliciteren dan omhoog, omdat een promotie totaal andere werkzaamhe-



den met zich meebrengt. Als je voor het onderwijs hebt gekozen, omdat je het boeiend vindt om kinderen iets te leren, dan is de functie van directeur niet erg aantrekkelijk. Ik ken vrouwen die knetteren van de ambitie en het plezier in hun werk, maar andere routes kiezen dan recht omhoog, om het werk te kunnen doen dat ze het leukste vinden. Misschien is geld aanboren om een Europees onderzoeksproject te leiden, wel stukken interessanter dan vergaderen op de universiteit. Het heeft alleen minder status.

Opgevoed tot zelfontplooiing

Behalve dat vrouwen vaker voor de inhoud gaan, is er ook een groep die inderdaad zelf terugdeinst voor tomeloze ambities. Meisjes worden gestimuleerd om een goede opleiding af te ronden met het oog op zelfontplooiing, het benutten van hun talenten en ook vanuit het belang om financieel zelfstandig te zijn als dat nodig is. Maar ze worden niet opgevoed met de gedachte dat zij straks in staat moeten zijn om een heel gezin te onderhouden. Die norm zit er bij mannen veel meer ingebakken dan bij vrouwen. Uit een interviewserie met tweeverdieners waarbij de vrouw het meeste verdient, is me één opmerking bijgebleven. Van dit stel verdiende de man heel behoorlijk, maar zijn vriendin aanzienlijk meer. Op de vraag of zij aan kinderen dachten antwoordde zij: jawel, maar het is moeilijk om minder dan 36 uur te werken in mijn

baan, dus ik weet nog niet hoe we dat moeten doen. De interviewer oppert dat zij fulltime zou kunnen blijven werken en dat haar vriend het leeuwendeel van de zorg op zich zou kunnen nemen. Zij verdient immers het meest? Dat ziet de vrouw niet zitten: 'het moet wel leuk blijven'. De verantwoordelijkheid van het kostwinnerschap is voor haar een brug te ver. Bij de anderhalfverdieners zit dan ook een aanzienlijke groep vrouwen die parttime werkt, maar al vrij snel oppert dat ze daar mee ophouden als het de moeite niet meer loont. Recente geluiden dat de kinderopvang weer flink duurder wordt, brengt meteen een serie ingezonden brieven op gang van vrouwen die geen zin hebben om hun salaris te zien verdwijnen aan de kosten van kinderopvang. "Dan doe ik het zelf wel". In deze redenering stellen ouders de kosten van de kinderopvang altijd tegenover het werk van de moeder. De drive om te werken is ambivalent te noemen. Ambitie en zelfontplooiing winnen het niet van het ontoereikende salaris.

Tegenstrijdige belangen

Werk en gezin worden gepresenteerd als tegenstrijdige belangen. Je kunt het ene niet goed doen zonder het andere te verwaarlozen en daarmee doet het schuldgevoel zijn intrede. Vooral bij moeders. Want de breed gedragen gedachte dat het de moeders zijn die het beste voor jonge kinderen kunnen zorgen, maakt dat de combinatieslag hoofdzakelijk bij hen wordt gelegd. Dat moeders beter kunnen zorgen dan vaders, heeft misschien nog wel het meeste effect op de verdeling van het aantal gewerkte uren. Als de meest intensieve zorgperiode voorbij is, is het carrièrepad van vrouwen in de tussentijd veranderd. Het is niet zozeer de zorg die ter discussie staat, maar de verdeling ervan. Moeders (en vaders) die een groot belang hechten aan het opvoeden van kinderen hebben namelijk wel degelijk een punt. Natuurlijk is het welzijn van kinderen belangrijk. En ook

hier komt een tegenstrijdigheid naar boven. Want waar het (een beetje) misgaat met jongeren, van gebrek aan manieren tot alcoholmisbruik, hebben ouders gefaald. Ja, dat krijg je met die werkende ouders: ze hebben te weinig tijd voor hun kinderen en kopen hun schuldgevoel af met materiële zaken. Dan is de opinie over twee werkende ouders ineens omgedraaid; het is zelfzuchtig en materialistisch.

Stroop of azijn

Wie wil bereiken dat er meer gewerkt wordt, zal de parttimers en de 'zero-timers' moeten overhalen. En aangezien het beter vliegen vangen is met stroop dan met azijn, zal men met pragmatische oplossingen moeten komen. Als de nood hoog genoeg stijgt, zullen werkgevers waarschijnlijk concessies doen waar ze nu nog niet aan willen. Bijvoorbeeld wél arbeidscontracten gedurende de schooltijden en zomervakanties vrij. Dat zijn misschien 'prinsesjeseisen', maar de vrouwen die nu thuisblijven voor de kinderen doen dat vanwege hun opvattingen over moederschap en zij worden daarin gesteund door hun omgeving. Let wel: er zijn crècheleiders die het onbegrijpelijk vinden als ouders hun kinderen fulltime naar de kinderopvang brengen. De opvattingen over de wenselijkheid van werkende moeders zijn in de loop der jaren aanzienlijk veranderd, maar de combinatie gezin en fulltime werken door moeders wordt door een grote meerderheid afgewezen.

Met de te verwachten tekorten in bijvoorbeeld de zorg, is het niet handig om te wachten tot men van mening is veranderd over fulltime werken. Het overgrote deel van de functies betreft uitvoerend werk en dat is hartstikke nodig (in de zorg werken meer dan een miljoen mensen!). Alle uren die erbij komen helpen.

Nederland deeltijdland

Blijft er nog een opmerkelijke kwestie over. Vrouwen die niet voor fulltime maar voor parttime kiezen doen dat lang niet altijd vanwege de kinde-



ren. Het is namelijk niet zo dat er in Nederland weinig vrouwen werken: Nederland staat in vergelijking met andere Europese landen juist bovenaan. Maar Nederland staat onderaan als het gaat om het aantal gewerkte uren. Driekwart van de werkende vrouwen doet dat in deeltijd. En van hen geeft 74% daarvoor als reden dat ze geen fulltimebaan willen. Veel vaker dan in andere landen, werken vrouwen zonder kinderen of met volwassen kinderen in deeltijd. Zelfs als ze net hun opleiding hebben afgerond en in hun eerste baan beginnen, werkt 38% van de vrouwen niet fulltime (tegen 11% van de mannen). Vrouwen met kinderen die niet meer thuis wonen, breiden het aantal uren nauwelijks uit, zeker laag en middelbaar opgeleide vrouwen niet. Uit gewoonte? Omdat ze met het huidige gezinsinkomen goed genoeg kunnen rondkomen? Of omdat er meer dingen zijn die er toe doen in een leven? Lopend onderzoek van het SCP zal daar dit jaar meer duidelijkheid over verschaffen.

Alle verklaringen en theorieën over arbeidsdeelname hebben een ding gemeen: de huidige inrichting van economie en samenleving zijn een vaststaand gegeven. Bij de discussie over het gebrek aan vrouwen in topfuncties, lijkt het er alleen om te gaan hoe die kwalijke praktijk veranderd

kan worden. Terwijl de vraag niet wordt gesteld of je je leven moet vullen door zestig, tachtig of nog meer uur per week te besteden aan het streven om de verpakkingindustrie te domineren, of 'leading' te worden op de spijkerbroekenmarkt. Dozen zijn onmisbaar, spijkerbroeken prettig om te dragen. Maar dat niet iedereen een levensvervulling ziet in meer economische groei en meer consumeren, is een ongemakkelijke boodschap. ■

Literatuur

De twee aangehaalde onderzoeken zijn: Anneke Sools, *De paradox van ambitie: een cultuurpsychologisch onderzoek naar de hardnekkigheid van genderonderscheid in een organisatiepraktijk*. Nijmegen (University Press) 2002. ISBN 90 373 0617 9. Nique van Overbeek, *We zijn natuurlijk wel carrièremannen! In gesprek met mannelijke en vrouwelijke managers over arbeid en zorg*. Nijmegen (Wetenschapswinkel) 2002. ISBN 90 373 0437 0.

Voor cijfers en feiten over de arbeidsduur van vrouwen, en een vergelijking daarvan met mannen en met vrouwen in de omringende landen, is onderstaand onderzoek een bron van informatie. De gegevens in dit artikel zijn daar aan ontleend.

Wil Portegijs en Saskia Keuzenkamp (red.), *Nederland deeltijdland: vrouwen en deeltijdwerk*. Den Haag (SCP) 2008.

Websites

www.womancapital.nl

Het ontbreken van vrouwelijke topmanagers in Nederland is een gemiste kans. Womancapital is een executive search bureau met een netwerk van 5.000 vrouwen die over bewezen managementcapaciteiten beschikken.

www.lofonline.nl

Lof wil een platform zijn voor moeders met ambitie en gezamenlijk werken aan intelligentere oplossingen voor het combineren van werk en gezin.

www.mamawil.nl

Mama wil motiveren, grenzen verleggen, glazen plafonds doorbreken en aantonen dat vrouwen de werkende wereld een extra stimulans geven.