

# Het juk van jonge vrouwen

Jonge vrouwen zijn tegenwoordig vaker hoogopgeleid dan mannen, en toch doen ze het minder goed op de arbeidsmarkt. Hoe komt dat?

tekst **Machteld de Jong** en **Peter Henk Steenhuis**

**H**et leek een routinehandeling: twee jonge vrouwen zouden een aankondiging van een podcast waarin ze werden geïnterviewd op foutjes doorlezen, en dan was het artikel klaar. Hun reactie duurde langer dan verwacht. Toen kwam de mail terug: het stuk stond vol correcties, ze stelden 66 wijzigingen voor.

Dit voorval bracht in beeld wat we al eerder zagen tijdens het driejarige project *'Een onzichtbare generatie op de arbeidsmarkt? Maak ze zichtbaar!'*. Daarin werkten we met jonge, hoogopgeleide vrouwen met een diverse achtergrond. Het project heeft als doel inzicht te bieden in wat jonge vrouwen meemaken bij de overstap van het hoger onderwijs (hbo of universiteit) naar de arbeidsmarkt.

Met de uitkomsten ervan hopen we aanbevelingen te doen aan het hoger onderwijs en werkgevers, omdat er nog altijd een grote kloof bestaat tussen het succes van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt: mannen verdienen meer en zitten vaker op hogere posities. Ook is bekend dat vrouwen meer mantelzorgen en meer doen in het huishouden. En in coronatijd kwamen extra taken grotendeels op de schouders van vrouwen terecht, zoals het geven van onderwijs aan de kinderen. Mannen krijgen bovendien niet te maken met zwangerschapsdiscriminatie. Kortom, het speelveld tussen mannen en vrouwen is nog lang niet gelijk.

Uitgangspunt van ons onderzoek: jonge vrouwen zijn tegenwoordig hogeropgeleid dan mannen, en toch doen ze het minder goed op de arbeidsmarkt. Ze vallen relatief vaak uit en stromen minder makkelijk door naar hogere posities dan hun mannelijke leeftijdsgenoten. Wat is er aan de hand?

We brachten in het project een grote diversiteit aan vrouwen bijeen: vrouwen met of zonder migratieachtergrond, studerend of al (enige tijd) aan het werk, afkomstig uit gezinnen met een hoge of lage sociaal-economische klasse, wel en niet-hetero, zonder of met een relatie, zonder of met kinderen en woonachtig in heel Nederland. Wij hebben deze veertig vrouwen drie jaar lang gevolgd en op diverse momenten geïnterviewd over hun verwachtingen en ervaringen.

Aan het eind van het project vielen ons een paar dingen op: de meeste vrouwen >>



**Machteld de Jong** (1972) is lector diversiteitsvraagstukken aan Hogeschool Inholland.



**Peter Henk Steenhuis** (1969) is journalist. Het project 'Een onzichtbare generatie op de arbeidsmarkt? Maak ze zichtbaar!' is mogelijk gemaakt door Instituut Gak. Bij het project hoort de podcastserie 'Klaar voor de start', over jonge vrouwen op de arbeidsmarkt.

>> wilden, ondanks de hechte band die er vaak met de interviewers ontstaan was, hun verhaal niet met naam en toenaam doen in de (sociale) media. Een voornaam mocht nog net, als de woonplaats dan weer veranderd kon worden. Foto's plaatsen van geïnterviewden was veelal problematisch. Een voorstel om een beeldend verhaal uit te werken voor de krant, werd meer dan één keer subiet van de hand gewezen. De angst om publiekelijk hun verhaal naar buiten te brengen had voor een belangrijk deel te maken met het feit dat ze bang waren voor de consequenties voor hun loopbaan.

Veel van deze vrouwen, zo zagen wij afgelopen jaren, zijn opvallend onzeker. De meesten vertellen dat ze niet op hun plek zitten. Ze switchen vaak van studie – niet omdat ze de vakken niet halen, maar omdat ze het gevoel hebben dat het elders beter is. Ze vinden dat de studie hen niet voorbereidt op het werk, omdat het te weinig praktisch is. Ze doen er veel bij – stages, vrijwilligerswerk, verenigingsleven – omdat ze bang zijn later geen baan te vinden. Ze beginnen geregeld een vervolgstudie omdat hun stage of eerste baan onveilig voelt en ze na enige tijd in een werkdepressie belanden. Ook is hun eerste baan vaak niet wat ze ervan verwachtten, dus gaan ze op zoek naar een baan waarin ze 'iets kunnen betekenen voor anderen'. Ze missen dikwijls een stevig netwerk en ze hebben het druk, heel druk. Het is nauwelijks overdreven: voor het maken van vijf podcasts verstuurdten we zo'n 250 mailtjes.

#### SOMBERE RAPPORTEN

De constatering dat jonge vrouwen het druk hebben en het leven niet licht nemen, is niet nieuw. Het percentage jonge vrouwen met burn-outklachten steeg van 25 procent in 2020 naar 29 procent in 2022. En elk nieuw rapport is somberder. De verklaringen zijn telkens gelijk: prestatiedruk, faalangst, perfectionisme en sociale media. De druk vanuit de samenleving en de snelheid waarmee wordt geleefd, leidt bij veel vrouwen niet tot geluk en het kunnen benutten van hun talenten, maar tot een gevoel van stress en falen, hetgeen ze vooral bij zichzelf zoeken en niet bij het systeem of de organisatie waarin ze werken.

Dat hebben we in ons project ook gezien. Neem Noor (de echte namen zijn bekend bij de redactie): zij heeft vwo gedaan en doorliep daarna moeiteloos de universiteit. Haar leven stond in het teken van haar studie, er was nooit ruimte voor uitjes, afspraken met vriendinnen of andere activiteiten. Toen ze was afgestudeerd en voor het eerst in haar

# Alleen goed zijn op de inhoud was niet genoeg

leven, alleen, een korte reis maakte, realiseerde ze zich dat ze niet meer wist wie ze was, wat ze wilde. Wel wist ze dat ze niet langer achter haar projecties van een succesvolle vrouw wilde aanlopen. Ze is inmiddels bijna twee jaar afgestudeerd en heeft een baan ver onder haar niveau.

Of Khadiha. Tijdens haar opleiding had ze grootse plannen: snel carrière maken en een glanzende toekomst tegemoetgaan als manager. Eenmaal aan het werk viel ze in een gat, ze vond het werk en de collega's saai, had geen idee wat ze wilde en voelde zich depressief.

Ten slotte nog Amber, ze werkte bij een grote overheidsorganisatie in de Randstad. Al snel nadat ze in dienst was gekomen, viel het haar op dat er aan vrouwelijke collega's andere eisen werden gesteld dan aan mannen. Als vrouw moest je inhoudelijk net zo goed zijn als je mannelijke collega's, maar daarbij moest je ook je empathische kant laten zien. Als je dat niet deed, werd je ongeschikt geacht als leidinggevende. Dat vrouwen moesten voldoen aan extra criteria zorgde voor veel stress bij haar; alleen goed zijn op de inhoud was blijkbaar niet genoeg.

#### ONDERLIGGEND PROBLEEM

De 66 voorstellen tot verandering uit het begin van dit verhaal brachten ons op een idee. Natuurlijk, faalangst en aanverwante gevoelens veroorzaken zeker burn-outs. Maar is er misschien een onderliggend probleem dat perfectionisme, prestatiedruk en faalangst aanjaagt? Je kunt het waarden dat je in een foutloos tekstje toch nog zoveel aandacht steekt, maar misschien verraadt dit voorval dat deze vrouwen aan zeer veel zaken zeer veel aandacht besteden. Hoe houd je dat vol?

Volgens voormalig Denker des Vaderlands René Gude, overleden in 2015, bestaan er verschillende vormen van aandacht. Hij maakte onderscheid tussen 'admiratie' en 'attentie'. Bij 'admiratie' ga je op in je omgeving, zoals je aandachtig een zonsopgang kunt ondergaan. Gude noemde 'attentie' de andere vorm van aandacht, dat is actieve aandacht. Gude vergeleek die actieve vorm van aandacht met panthers: zij zijn er geweldig goed in, heel even, want aandacht is vermoeiend. Zij richten zich op een prooi, maar als die niet komt 'geven zij die ingespannen aandacht weer op'. Zij houden het ook niet eindeloos vol. Dan ontspannen ze weer en laten zich terugzakken in een *ambient awareness*, een passievere openstelling voor hun omgeving.

Actieve aandacht vergt inspanning en kost veel energie. Daarom wisselen panthers die verschillende vormen van aandacht ook af. Maar deze jonge vrouwen niet; zij ervaren de wereld als zo'n onveilige plek dat ze constant op hun hoede zijn. Hoe vertellen ze hun leidinggevende hoe het met ze gaat als ze mantelzorg moeten verrichten voor hun ouders, zwanger zijn geworden, of net een baby hebben gekregen en doodmoe zijn, of twijfelen of hun werk wel bij ze past? Hoe geven ze tijdens een gesprek met een leidinggevende aan dat ze net zo veel willen verdienen als hun mannelijke collega? Hoe stoppen ze met piekeren over werk dat naar hun idee perfect van kwaliteit moet zijn, waardoor ze vaak in de avonduren en het weekend nog 'even' doorgaan terwijl ze moe zijn?

Om te begrijpen waarom zoveel jonge vrouwen vastlopen, is het zinnig het perspectief van Gude te combineren met een inzicht van de Amerikaanse auteur Stephen Covey, die spreekt over de 'cirkel van invloed' en de 'cirkel van betrokkenheid'. De cirkel van invloed betreft aspecten in je leven waar je daadwerkelijk invloed op hebt, zoals de doelen die je jezelf stelt, je eigen houding en gedrag, de wijze van communiceren en reageren op gebeurtenissen of de levenskeuzes die je maakt. >>

# Door de ervaren druk ontstaat enorme zelftwijfel

>> De cirkel van betrokkenheid gaat om aspecten in je leven waar je je wel zorgen over kunt maken, maar waar je geen directe invloed op kunt uitoefenen. Denk aan gebeurtenissen in de wereld zoals het klimaat, oorlogen op verschillende plekken of armoede. Maar je kunt je ook zorgen maken om mannelijke collega's die het werkende leven aanzienlijk makkelijker lijken op te nemen, die sneller carrière maken, meer salaris durven vragen of een bedrijfscultuur die weinig rekening houdt met mantelzorg, miskramen of zwangerschap. Ook al heb je er geen directe invloed op, deze arbeidsomstandigheden kunnen je wel degelijk bezighouden en van invloed zijn op je gevoel en de keuzes die je maakt.

We hebben in dit project gezien dat veel vrouwen geen onderscheid maken in de dingen waar ze wél en geen invloed op hebben. Ze leggen de cirkel van invloed bovenop de cirkel van betrokkenheid, alsof ze ook in hun werk de volledige controle moeten behouden. Ze streven naar controle, maar het voelt alsof ze die nooit krijgen; ze hebben die controle dus niet, zijn zich daar ook van bewust maar durven dit niet te zeggen. Dat zorgt voor die continue alertheid. Dat is dodelijk vermoeiend, leidt uiteindelijk tot mentale problemen, burn-outs, werkdepressies of zelfs tot suïcidale gedachten.

Uit elk nieuw onderzoek blijkt dat jonge vrouwen het moeilijk hebben en steeds vaker burn-outklachten ontwikkelen. We kunnen ons blijven richten op de verklaringen – faalangst, perfectionisme, ervaren prestatiedruk – waarmee we de schuld bij deze jonge vrouwen leggen. We kunnen ons ook deze vraag stellen: hoe kan het dat we een maatschappij hebben gecreëerd waarin jonge, hoogopgeleide vrouwen zo fundamenteel onzeker zijn geworden dat ze constant alert zijn om adequaat te kunnen reageren op elke mogelijke dreiging?

Wij hebben gezien dat deze vrouwen door de ervaren druk een enorme zelftwijfel ontwikkelen, en meer betrokkenheid en bevestiging van de mensen om hen heen zouden willen dan ze nu krijgen. Van hun partner, van docenten op school, van stagebegeleiders, van mensen die hen begeleiden bij hun nieuwe baan. Het is met name het gevoel van 'rugdekking' dat deze vrouwen missen:

**Herkent u het in dit essay geschetste beeld? Reacties (max. 150 woorden) zijn welkom via [@trouw.nl](https://trouw.nl). Graag naam en woonplaats vermelden.**

vooraf en tijdens hun opleiding, maar ook tijdens hun stage en bij hun eerste stappen in het werk.

Het tonen van betrokkenheid is niet moeilijk en niet vaag. Docenten kunnen getraind worden om aandacht te geven aan studenten die bijvoorbeeld zwanger worden. Een van de geïnterviewden ontdekte pas toen haar kindje twee jaar oud was dat er financiële steun mogelijk was geweest bij de hogeschool waar ze studeerde. Er moeten docenten zijn geweest die zagen dat zij zwanger was.

Wat betreft de werkvloer: we weten dat er nog steeds verschil bestaat tussen salariering van mannen en vrouwen. Wees daar dan tijdens de sollicitatieprocedure bij vrouwelijke kandidaten extra alert op. Als we weten dat vrouwen zich vaak onveilig voelen op de werkvloer, waarom organiseren bedrijven dan geen lunchbijeenkomsten waar collega's hier met elkaar over praten? Als we weten dat maar liefst 25 procent van de jonge vrouwen een burn-out krijgt, dan is het ook voor organisaties essentieel dit percentage naar beneden te krijgen. Waarom wisselen bedrijven geen verhalen uit van werknemers die na een burn-out zijn teruggekeerd op de werkvloer? Als we weten dat vrouwelijke werknemers onzeker en perfectionistisch zijn, waarom krijgen ze dan geen maatje, in de vorm van een (vrouwelijke) collega met wie ze geregeld even kunnen praten?

Bij al dit soort problemen blijken vrouwen weinig te kunnen terugvallen op mensen die ze vertrouwen en die een rolmodel voor hen kunnen zijn. Door dit gebrek aan betrokkenheid en een veilige context voelen veel vrouwen zich genoodzaakt om zélf constant overall betrokken bij te zijn, en 66 wijzigingen voor te stellen in een foutloze aankondigingstekst. Pas als wij, als maatschappij, werkelijke betrokkenheid gaan organiseren bij deze jonge vrouwen, zal het voor hen mogelijk worden hun cirkel van invloed te scheiden van hun cirkel van betrokkenheid, zodat ze af en toe hun aandacht wat kunnen laten verslappen, om net als een panter even te luieren in de zon. <<

De echte namen van Noor, Khadiha en Amber zijn bekend bij de hoofdredactie.

schaduwcolumn

## TIKKENDE TIJDBOM

**M**ijn collega en ik treinden na het lesgeven terug van Rotterdam naar Amsterdam. Het viel ons op dat we de laatste tijd steeds vaker te maken hadden met cursisten die er extreemrechtse denkbeelden op na hielden. Niet vreemd, natuurlijk. In deze tijd.

Ik begon over een extremistische student die ik pas in mijn klas had. Een tengere man. Babyshampoo-haar. Een beetje een *lonely* type, zo had ik hem bij aanvang van de schrijfcursus ingeschat. Een lief, zacht eitje van een jaar of veertig. Saai, maar met smaak gekleed. Hij viel wel meteen een tikje buiten de groep. Ik vermoed dat ik daarom – eenmaal weer thuis – op zijn website klikte.

Hij kwam in eerste instantie op me over als een type dat zocht naar aansluiting, of iets. Hij riep vooral iets moederlijks in mij op. Ik wilde hem een goede tijd bezorgen in mijn lessen. Als docent hou ik er vooral van om een fijne groepssfeer te creëren. Verbinding. Samenhang. Dat is natuurlijk omdat ik zelf ook een vrij *lonely* type ben dat nergens bij hoort, maar dat eigenlijk best graag zou willen.

Het punt was: zijn website.

De babyshampoo-lieverd bleek een zeer fanatieke, rechts-extremistische vreemdelingenhater, racist, homofoob, klimaattontkenner, Holocaustontkenner, Poetin-aanhanger, en wat al niet meer te zijn. Een raaskallende, intolerante complotdenker. Niet te doen dus.

Ik nam me voor meteen ferm op te treden zodra hij in de klas ook maar iets in die trant zou zeggen of schrijven. Maar dat deed hij nooit. Het kwaad zelf bleef een

bedeesd type. En als ik niet op zijn site gekeken had, had ik helemaal niets geweten van zijn kwaadaardige denkbeelden. Toch vond ik het deze keer best moeilijk een open, veilige groepssfeer te creëren. In al die zes lessen bleef ik hem zien als een soort tikkende tijdbom die ik onschadelijk moest zien te maken/houden.

Mijn collega, die intussen de site bekeek, stiet kreten van afschuw uit.

“Ik zou absoluut weigeren zo'n eng type les te geven”, zei ze resoluut. “Ik tril helemaal als ik dit lees.”

“Ik wilde dat eigenlijk ook niet, maar...”

“Ik zou hem absoluut confronteren met zijn ideeën”, zei mijn collega. “Ik zou pertinent niet willen meewerken aan het verhelderen van zijn propaganda.”

“Maar hij zei in de les niets verkeerd.”

Na een tijdje riep ze uit: “Nou ja. Hij zou vast les van mij weigeren!”

“Waarom?”

“Ja, ik ben in zijn ogen een Jodin natuurlijk!”

### 'Ik zou weigeren zo'n eng type les te geven'

De intercity zoefde door het duistere landschap. Ik vertelde over een andere collega die ooit een alarmknop van de politie bij zich droeg terwijl hij les gaf.

Hij werd – dag in dag uit – gestalkt door een cursist met een psychiatrische achtergrond, die altijd nare, lugubere verhalen schreef. De politie kon verder niets voor hem doen omdat er dus niet echt iets onoorbaars was gebeurd.

Schrijfster **Elke Geurts** gaat tweewekelijks op zoek naar de duistere kantjes die zich in haar – en ons aller – schaduw ophouden.