

SAMENVATTING

**Een onzichtbare generatie
op de arbeidsmarkt?
Maak ze zichtbaar!**

**Vanuit het hoger onderwijs richting werk;
wat hebben jonge vrouwen nodig?**



iholland
hogeschool

Aanleiding van het project

Het gaat goed met vrouwen in het Nederlandse hoger onderwijs. Hogescholen en universiteiten hebben al decennialang meer vrouwelijke dan mannelijke studenten, hun studiesucces ligt gemiddeld hoger dan van hun mannelijke studiegenoten en vrouwen doen er gemiddeld korter over om een diploma te halen. Toch verloopt de start van hoogopgeleide vrouwen op de arbeidsmarkt minder rooskleurig dan die van hun mannelijke leeftijdsgenoten die ook hoogopgeleid zijn. Dat is feitelijk al kort na hun start op de arbeidsmarkt zichtbaar. In het bijzonder bij jonge, hoogopgeleide vrouwen wordt al enige tijd een stijging waargenomen van werk gerelateerd psychisch verzuim, ook ervaren jonge vrouwen meer burn-out klachten dan mannen.

Dit project zoomt in op de vraag hoe dit verschijnsel te duiden is en brengt een aantal interventies in beeld die ervoor kunnen zorgen dat jonge vrouwen een betere start op de arbeidsmarkt kunnen ervaren.

Theoretische insteek

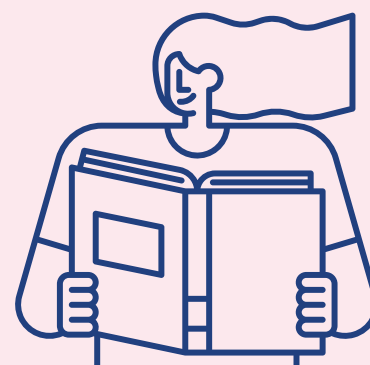
In dit project is het zingevingsinstrumentarium van Gude en Steenhuis gecombineerd met de capability approach van Sen en Nussbaum. We hebben dan ook niet alleen iemands individuele ambities en talenten centraal gesteld, maar ook de sociale, culturele en maatschappelijke context waarin die ambities en talenten tot uitdrukking komen. Deze benadering is gestoeld op de veronderstelling dat het behouden van mensen op de arbeidsmarkt betekent dat ook daadwerkelijk kansen en mogelijkheden moeten worden gecreëerd om dit te realiseren, waarbij mensen ook vrijheid ervaren om hun talenten en ambities in te zetten. Zowel in het werk als in hun persoonlijke leven. Die vrijheid zorgt voor geluk, stellen Gude en Steenhuis, maar ook Sen en Nussbaum.

Onderzoeksmethode

Voor het project Een onzichtbare generatie op de arbeidsmarkt? Maak ze zichtbaar! werden veertig jonge vrouwen drie jaar lang gevolgd, vlak voor of tijdens de eerste jaren op de arbeidsmarkt. Van de vrouwen was 40% bezig met het laatste studiejaar van het hbo of wo, 35% was recent gestart met een eerste baan en 25% had al enige jaren werkervaring.

De jonge vrouwen waren divers in vele opzichten: studierichting, werkervaring, woon- en thuisomgeving. De overgrote meerderheid van de vrouwen die wij hebben gevolgd, waren binnen de eigen familie de eersten die gingen studeren in het hoger onderwijs. Er waren zeven vrouwen moeder bij de start van het project en acht vrouwen kregen in deze periode een eerste of tweede kind.

Gedurende deze drie jaar werden de vrouwen ten minste een keer per jaar bevroegd. Aan de hand van semigestructureerde vragenlijsten werd ingegaan op hun levensverhaal, opleiding, werkervaringen en toekomstplannen. Door de vrouwen drie jaar achtereenvolgend te volgen, werd inzicht verkregen in hun ervaringen en belevingen tijdens hun studie en de start op de arbeidsmarkt. Kwamen hun verwachtingen uit? Waren ze voorbereid op hun werk vanuit hun opleiding en hoe was de start op de arbeidsmarkt? En ervoeren ze zingeving in hun werk?



Belangrijkste onderzoeksuitkomsten:

Voorafgaand aan hun eerste stappen op de arbeidsmarkt hadden veel jonge vrouwen een beperkt beeld van de dagelijkse werkpraktijk en de wijze waarop werk 'zin' zou geven aan hun leven. Dat komt enerzijds voort uit een lacune in het opleidingscurriculum en anderzijds door een gebrek aan concrete rolmodellen van werkende vrouwen in hun privé omgeving.

De overgrote meerderheid van de vrouwen was via hun opleiding op zoek naar zingeving en ontwikkeling, naast financiële zelfredzaamheid. Een opvallend groot deel van de vrouwelijke eerste-generatie studenten heeft tijdens de studie en/of als starter op de arbeidsmarkt coaching gemist bij die zoektocht.

Bij vrouwen met een migratieachtergrond speelt eveneens de verwachting vanuit de familie een grote rol. Hun individuele succes is tevens het succes van de hele familie en daarvan zijn ze zich zeer bewust, maar tegelijkertijd speelt de sociale controle binnen de eigen groep ook een grote rol en willen deze vrouwen daar liever niet te veel van afwijken. Dit heeft tot gevolg dat werk niet zozeer wordt gezien als plek waar je talenten tot uitdrukking komen en waar je kunt leren, maar als het zoveelste item waarop iemand wordt beoordeeld. Dit kan ertoe leiden dat werk als een obstakel voor een zinvol leven wordt beschouwd.

BELANGRIJKE BOODSCHAPPEN UIT HET PROJECT

Zichtbaar is dat het werkzame leven voor veel vrouwen als niet eenvoudig wordt gezien, niet vooraf, gelet op de verwachtingen die ze tijdens hun opleiding hebben, maar ook niet tijdens hun loopbaan zelf. Opvallend is een gebrek aan plezier, lichtheid, optimisme en zelfvertrouwen in relatie tot hun werk.

Verwachtingen vooraf

Veel vrouwen ervaren grote [zelf]twijfel, een interne en externe druk en [zien op tegen] barrières en uitsluiting in het werk. Dit zorgt ervoor dat ze op een kritische wijze naar de arbeidsmarkt en hun werk kijken. In hun blik op de toekomst ontbreekt bij veel vrouwen, in het bijzonder bij eerste generatie hoogopgeleide vrouwen, een adequaat beeld van wat hun toekomstige beroep inhoudt in relatie tot hun opleiding. Dit is van invloed op hun zelfvertrouwen ten aanzien van het vinden van een passende baan. En daarbij bestaat er een sterke behoefte aan ondersteuning bij het voorbereiden op deze baan.

De rol van opleiding

Veel vrouwen voelen zich na het afronden van hun opleiding onvoorbereid en onzeker om te gaan werken.

- Er bestaat een grote behoefte tijdens de opleiding meer informatie te krijgen over beroepsmogelijkheden, salaris en baankansen. Evenals om inzicht te krijgen in de rechten die je als werknemer hebt en het effectief voeren van gesprekken over arbeidsvoorwaarden.
- Ook bleek er behoefte te bestaan aan vrouwelijke rolmodellen, zowel onder docenten tijdens de opleiding als van gastsprekers uit het beroepenveld.
- Dat er bij veel opleidingen geen mogelijkheid bestond om met een mentor of docent te praten over hun toekomstige loopbaan was iets dat veel vrouwen hebben gemist.
- Wanneer stage geen onderdeel is van de opleiding voelen veel jonge vrouwen zich grotendeels onvoorbereid om een baan te vinden die bij hun interesses past.
- Het gevoel van onvoorbereid zijn om je te kunnen redden binnen de arbeidsmarkt en om te kunnen gaan met alle uitdagingen die je tegenkomt als vrouw leeft sterk. In het bijzonder in combinatie met andere identiteiten, bijvoorbeeld gerelateerd aan religie, migratieachtergrond, geaardheid of functiebeperking.

Eerste stappen op de arbeidsmarkt

Veel vrouwen ervaren, ondanks hun diploma in het hoger onderwijs, een gebrek aan voorbereid-zijn/toegerust zijn op het werk. Ook merken ze dat veel bedrijfsculturen niet passen bij hun persoonlijkheid omdat het 'te hard' en te veel is gericht op 'mannelijke kwaliteiten'. Dat maakt de overgang van opleiding naar werk groot, hetgeen leidt tot verschillende coping mechanismen:

- Enorm hard werken, nooit willen toegeven dat het 'te veel' kan zijn;
- Aanpassen: hoe meer je afwijkt van de norm [7 vinkjes], hoe meer je 'inlevert' van jezelf;
- Geen hulp durven vragen en niet voor jezelf durven opkomen c.q. grenzen aangeven wat wel en niet mogelijk en/of aanvaardbaar is in het werk.

Relevante interventies vanuit het werkveld

Coach: Het koppelen van een coach gedurende het eerste jaar van de loopbaan, bijvoorbeeld aan een ervaren vrouwelijke collega.

Netwerk: Het ruimte bieden voor het deelnemen aan een netwerk van vrouwen in werktijd, waarin ervaringen en belevingen kunnen worden gedeeld.

Loonbaankansen: Het zichtbaar maken van loopbaankansen en daar als HR-professional pro actief op acteren [niet wachten tot vrouwen zelf komen met hun carrièreplanning].

Faciliteren zorgtijd: Ruimhartig faciliteren van zorgtijd [mantelzorg, zwangerschap, eerste jaren met kleine kinderen].

inholland
hogeschool


instituut gak

Dit project is uitgevoerd dankzij een financiering van Instituut Gak in de periode 2021-2024.

Toekomstverwachtingen:

Het feit dat veel vrouwen zich niet goed voorbereid voelen op werk, leidt tot een deceptie als ze eenmaal daadwerkelijk de arbeidsmarkt betreden. Enerzijds omdat gelijke kansen in het werk als vrouw helemaal geen financiële gelijkwaardigheid inhoudt, maar er ook geen sprake is van werkgeluk of gevoelens van zinbeleving.

Waarom is dit belangrijk om te weten?

- Belangrijk dat we ons dit als samenleving realiseren. Dit is hoe het leven eruit ziet voor mensen met minder-vinkjes (vrouwen, en dan nog vrouwen met nog meer ontbrekende vinkjes). Dit is het tegenovergestelde van privilege (wat zelfvertrouwen, positieve verwachtingen en een soort 'lichtheid' faciliteert). Zo ziet het ontbreken van privilege eruit.
- Belangrijk dat opleidingen dat erkennen en studenten beter voorbereiden op de arbeidsmarkt, daarbij specifiek inspelen op de verschillende uitdagingen die verschillende studenten (vrouw, migratieachtergrond, lage SES intersecties, et cetera) als professional tegen kunnen komen en hoe je daarmee om kunt gaan. Dit is vooral cruciaal voor studenten die deze ondersteuning niet in hun eigen families/sociale netwerken hebben. Identiteitsnetwerken kunnen hierin eveneens een belangrijke rol spelen.
- Belangrijk ook dat werkgevers dit erkennen en interventies ontwikkelen om vrouwen een betere landing op de arbeidsmarkt te geven. Bijvoorbeeld door een jaar lang een coach (ervaren vrouwelijke collega) te koppelen aan jonge vrouwen die starten met een baan.

