



Sociaal en Cultureel Planbureau

# Eens deeltijd, altijd deeltijd

Waarom vrouwen in deeltijd blijven werken  
als ze 'uit' de kleine kinderen zijn



# Eens deeltijd, altijd deeltijd

Waarom vrouwen in deeltijd blijven werken als ze 'uit'  
de kleine kinderen zijn

Wil Portegijs

Het Sociaal en Cultureel Planbureau is een interdepartementaal, wetenschappelijk instituut, dat – gevraagd en ongevraagd – sociaal-wetenschappelijk onderzoek verricht. Het scp rapporteert aan de regering, de Eerste en Tweede Kamer, de ministeries en maatschappelijke en overheidsorganisaties. Het scp valt formeel onder de verantwoordelijkheid van de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Het scp is opgericht bij Koninklijk Besluit op 30 maart 1973. Het Koninklijk Besluit is per 1 april 2012 vervangen door de ‘Regeling van de minister-president, Minister van Algemene Zaken, houdende de vaststelling van de Aanwijzingen voor de Planbureaus’.

© Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag 2022

scp-publicatie: 2022-6

Opmaak binnenwerk: Textcetera, Den Haag

Eindredactie en productiebegeleiding: Future Communication, Utrecht

Figuren: Staet van Creatie, Tilburg

Vertaling samenvatting: Metamorfose Vertalingen, Utrecht

Omslagontwerp: Textcetera, Den Haag

Foto omslag: ANP

### **Copyright**

U mag citeren uit scp-rapporten, mits u de bron vermeldt.

U mag scp-bestanden op een server plaatsen mits:

- 1 het digitale bestand (rapport) intact blijft;
- 2 u de bron vermeldt;
- 3 u de meest actuele versie van het bestand beschikbaar stelt, bijvoorbeeld na verwerking van een erratum.

### **Data**

scp-databestanden, gebruikt in onze rapporten, zijn in principe beschikbaar voor gebruik door derden via DANS [www.dans.knaw.nl](http://www.dans.knaw.nl).

### **Contact**

Sociaal en Cultureel Planbureau

Postbus 16164

2500 BD Den Haag

[www.scp.nl](http://www.scp.nl)

[info@scp.nl](mailto:info@scp.nl)

Via onze website kunt u zich kosteloos abonneren op een elektronische attendering bij het verschijnen van nieuwe uitgaven.

# Inhoud

|              |  |    |
|--------------|--|----|
| Voorwoord    | 5  |    |
| Samenvatting | 6  |    |
| 1            | Nederland deeltijdland   | 10 |
| 1.1          | Werken in deeltijd, van oplossing naar probleem                | 10 |
| 1.2          | Arbeidsduur werkende vrouwen neemt nauwelijks toe              | 11 |
| 1.3          | Meeste in deeltijd werkende vrouwen hebben geen jonge kinderen | 12 |
| 1.4          | Theoretisch kader: levensloop                                  | 14 |
| 1.5          | Onderzoeksvraag  | 14 |
| 1.6          | Het onderzoek  | 19 |
| 1.7          | Leeswijzer   | 21 |
|              | Noten  | 21 |
| 2            | Minder zorg, meer werk?  | 22 |
| 2.1          | Arbeidsdeelname naar levensfase                                | 22 |
| 2.2          | Minder werken of stoppen bij komst kinderen                    | 23 |
| 2.3          | Meer gaan werken na kinderdal?                                 | 25 |
| 2.4          | Was dat wat ze verwacht hadden?                                | 26 |
| 2.5          | Of komt dat nog? Arbeidsdeelname over vijf jaar                | 27 |
| 2.6          | Conclusie  | 29 |
|              | Noten  | 30 |
| 3            | Meer werken: wie en waarom?                                    | 31 |
| 3.1          | Redenen om weer/meer uren te gaan werken                       | 31 |
| 3.2          | Vergelijking vrouwen die wel/niet meer zijn/willen gaan werken | 33 |
| 3.3          | Combinatie werk en privé                                       | 38 |
| 3.4          | Belang betaald werk en inkomen                                 | 40 |
| 3.5          | Kansen en stimulansen  | 42 |
| 3.6          | Conclusie  | 44 |
|              | Noten  | 45 |
| 4            | Stel dat... vignetexperiment                                   | 46 |
| 4.1          | Combinatie werk/privé  | 51 |
| 4.2          | Belang betaald werk en inkomen                                 | 52 |
| 4.3          | Kansen en stimulansen  | 53 |
| 4.4          | Gezondheid   | 54 |

|     |  |   |
|-----|--|---|
| 4.5 | Conclusie  | 54  |
|     | Noten  | 55  |
| 5   | Nederland deeltijdland   | 56  |
| 5.1 | Eens deeltijd, altijd deeltijd   | 56  |
| 5.2 | Hoe nu verder?   | 60  |
|     | Noot   | 64  |
|     | Summary  | 65  |
|     | Literatuur   | 74  |
|     | Bijlagen (te vinden op <a href="http://www.scp.nl">www.scp.nl</a> bij dit rapport) |   |
|     | Bijlage A  | Kenmerken vrouwen in het onderzoek versus populatiegegevens |
|     | Bijlage B  | Kans op uitbreiding arbeidsduur                             |
|     | Bijlage C  | Multilevel mixed-effects ordered logistic regression        |

## Voorwoord

Nederland is kampioen deeltijdwerk. Nergens anders werken vrouwen zo vaak in deeltijd. Het Sociaal en Cultureel Planbureau doet al jaren onderzoek naar de achtergronden hiervan. Nu door vergrijzing en vergroening naarstig gezocht wordt naar nog onbenut arbeidspotentieel, wordt ook naar de in deeltijd werkende vrouw gekeken; kan die niet wat meer werken? Kinderopvang, verlof en belastingmaatregelen beogen het combineren van werk en de zorg voor kinderen makkelijker en lonender te maken, maar meer dan de helft van de in deeltijd werkende vrouwen heeft helemaal geen jonge kinderen. Veel vrouwen werken al in deeltijd voordat ze kinderen krijgen en nog veel meer vrouwen blijven dat doen als de kinderen groot zijn en weinig zorg meer nodig hebben. Dit rapport gaat over deze laatste groep: moeders met grote kinderen. Toen hun kinderen heel klein waren, werkten de meesten in deeltijd en sommigen helemaal niet. En dat doen de meesten nog, ook nu hun kinderen groter zijn en niet of nauwelijks meer zorg nodig hebben. In dit rapport wordt duidelijk waarom uitbreiding van de arbeidsduur voor deze moeders van oudere kinderen vaak niet aantrekkelijk, noodzakelijk of vanzelfsprekend is. Deeltijdwerk is diep verankerd in de Nederlandse cultuur en structuur en het huidige beleid, gericht op jonge moeders, lijkt te beperkt om deze historisch gegroeide werkelijkheid te doorbreken. Dit vraagt om een breed maatschappelijk debat over de vraag hoe we arbeid en zorg in de toekomst willen organiseren en wat ervoor nodig is om dat te bereiken.

Drs. Marjolijn Olde Monnikhof  
Directeur (plv.) Sociaal en Cultureel Planbureau

# Samenvatting

## S.1 Achtergrond van het onderzoek

Door vergrijzing en ontgroening is het op de arbeidsmarkt alle hens aan dek. Verhoging van het arbeidsaanbod is nodig om bestaande en dreigende tekorten op de arbeidsmarkt te beperken en, via belastingen, de kosten van de zorg voor de groeiende groep ouderen te kunnen blijven dragen. Daarbij wordt onder andere naar vrouwen gekeken. Zij hebben minder vaak dan mannen betaald werk en werken vooral véél vaker in deeltijd. Vaker dan mannen, en ook veel vaker dan vrouwen in de ons omringende landen. Als vrouwen meer gaan werken, zou dat bovendien een aantal belangrijke doelen van het emancipatiebeleid dichterbij brengen, namelijk verhoging van het aandeel vrouwen in hogere functies en het aandeel vrouwen dat financieel onafhankelijk is.

Dat vrouwen minder tijd steken in betaald werk, wordt vaak gezien als de logische tegenhanger van de ongelijke verdeling van onbetaald werk. Betaald werk en zorg worden daarbij voorgesteld als communicerende vaten, waarbij er minder tijd overblijft voor betaald werk als het onbetaalde werk veel van hen vergt. Inderdaad gaan veel vrouwen minder werken, en sommigen van hen stoppen helemaal als ze kinderen krijgen. Maar na dit zogeheten ‘kinderdal’ blijkt de gemiddelde arbeidsduur van vrouwen maar weinig toe te nemen. Deze oudere vrouwen die geen jonge kinderen (meer) hebben, maken maar liefst de helft uit van het totaal aantal in deeltijd werkende Nederlandse vrouwen. Als zij meer zouden gaan werken, zou dat dus zeker zoden aan de dijk zetten. De vraag is of, en onder welke voorwaarden, zij dit willen en kunnen.

## S.2 Het onderzoek

In dit onderzoek hebben we ons gericht op deze – post-kinder – fase in het leven. De vrouwen in dit onderzoek zijn al een tijdje ‘uit’ de kleine kinderen. Een enkeling heeft nog een jongste op de basisschool, maar de kinderen van de meeste moeders zitten al op de middelbare school, zijn meerderjarig of zelfs al het huis uit. Zorgtaken nemen inmiddels veel minder of nauwelijks tijd meer in beslag. Twee vragen stonden centraal: in hoeverre en in welke mate hebben moeders hun arbeidsdeelname uitgebreid nu hun kinderen groter/groot zijn? En ten tweede, wat maakt dat moeders dat wel of niet doen? Bij dit verkennende onderzoek hebben we gebruikgemaakt van het LISS-panel van Centerdata. In dit panel hebben alle moeders met een jongste kind van 8-24 jaar een vragenlijst gekregen. Driekwart van hen (525 vrouwen) heeft deze volledig ingevuld. Vanwege de bescheiden omvang van de onderzoeksgroep en de werving via een panel, moeten de resultaten met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. Voor een grotere zekerheid over de gevonden resultaten – en dan met name de puntschattingen – zou het de voorkeur verdienen om het onderzoek op grotere schaal en met een representatieve steekproef te herhalen.

## 5.3 Conclusies

### Helft moeders is meer gaan werken na kinderdal

Maar weinig vrouwen in dit onderzoek zagen hun bescheiden arbeidsdeelname toen hun kinderen klein waren als een tijdelijke aanpassing aan zorgtaken. De meesten hadden toen niet voor ogen dat ze later weer meer zouden gaan werken. Ruim de helft heeft dat wel gedaan, vooral vrouwen die toen hun kinderen klein waren niet of maar een of twee dagen werkten. Het arbeidsvolume (inclusief de 0 uur van de vrouwen die niet werken) van de moeders nam met bijna een dag toe van 13,9 naar 21 uur in de week. Dit is inclusief de moeders die hun arbeidsduur niet hebben uitgebreid.

Daar lijkt het wel bij te blijven. Een klein deel van de moeders verwacht nog wat meer of weer te gaan werken, maar bijna evenveel denkt al aan afbouwen richting hun pensioen. Per saldo zou dit voor het arbeidsvolume weinig uitmaken. Gemiddeld zijn de moeders ten tijde van het onderzoek 53 jaar, nog jaren te gaan dus tot hun pensioengerechtigde leeftijd.

### Uitbreiding arbeidsdeelname afhankelijk van vele factoren

Vervolgens hebben we in dit onderzoek op verschillende manieren onderzocht waar uitbreiding van de arbeidsdeelname (herintreding of uitbreiding arbeidsduur) mee samenhangt. Allereerst hebben we de vrouwen die meer zijn gaan werken gevraagd naar de redenen daarvoor. Vervolgens hebben we deze groep vrouwen vergeleken met de vrouwen die niet méér zijn gaan werken; vinden de eersten hun baan bijvoorbeeld leuker, uitdagender? Kunnen ze slechter rondkomen, of zijn hun kinderen al groter/zelfstandiger? En ten slotte hebben we alle respondenten een aantal hypothetische situaties (vignettes) voorgelegd met de vraag of zij in zo'n geval meer zouden gaan werken, of juist minder. De drie analyses wijzen allemaal in dezelfde richting: eventuele uitbreiding van de arbeidsdeelname is afhankelijk van tal van factoren.

### Afname zorgtaken biedt ruimte voor uitbreiding

Driekwart van de vrouwen die weer, of meer uren is gaan werken, geeft aan dat dat onder andere te maken had met de afgenomen zorg voor hun kind. Uit het vignetonderzoek kwam de zorgbehoefte van kinderen ook naar voren als factor die het meeste gewicht in de schaal legde bij besluiten om meer of juist minder te gaan werken. We zien dan ook dat vrouwen met oudere kinderen vaker hun arbeidsdeelname hebben uitgebreid. Maar tegelijk zien we dat niet alle vrouwen met kinderen die hen, naar eigen zeggen, nauwelijks meer nodig hebben meer zijn gaan werken (of daarvoor kiezen in het vignetonderzoek). We zien daarnaast dat maar heel weinig vrouwen van plan zijn de komende jaren (nog) meer te gaan werken, en een deel denkt al aan afbouwen, ook al zijn hun kinderen dan nog zelfstandiger. Bovendien noemden vrouwen die aangaven vanwege afgenomen zorgtaken meer of weer te zijn gaan werken, vrijwel altijd ook nog andere redenen voor die keuze.



### Behoeftte aan (meer) inkomen vergroot kans op uitbreiding arbeidsdeelname

Als zorgtaken afnemen, komt er ruimte om meer te gaan werken. De behoefte aan inkomen maakt meer werken aantrekkelijk of noodzakelijk. De helft van de vrouwen die meer zijn gaan werken, gaf aan dat dit een rol speelde. Ook uit het vignetonderzoek blijkt dat het inkomen bijna evenveel gewicht in de schaal legt als de zorgbehoefte van kinderen. Daarbij gaat het zowel om extra geld om als gezin beter te kunnen rondkomen, als om economische zelfstandigheid. Ook in de vergelijking tussen vrouwen kwam de behoefte aan een toereikend *eigen* inkomen naar voren als een factor die de kans dat de vrouw meer is gaan werken flink vergroot. Vrouwen die een scheiding hebben meegemaakt, blijken daar meer aan te hechten, ook als ze inmiddels weer samenwonen. Vrouwen die voorzien dat in de nabije toekomst meer geld nodig is om als gezin (de meeste wonen samen met een voltijds werkende partner) rond te komen, zijn ook vaker van plan meer te gaan werken, maar dat geldt niet voor de vrouwen die aangeven nu al regelmatig geld tekort te komen.

### Meer werken vanwege leuk(er) werk

Naast geld biedt betaald werk, als het goed is, ook voldoening, uitdaging, contacten en het gevoel iets nuttigs te doen. Van de vrouwen die hun arbeidsduur hebben uitgebreid of dat van plan zijn, geeft de helft aan dat dit onder andere te maken heeft met deze intrinsieke werkaspecten. Ook uit de vergelijking tussen vrouwen blijkt dat degenen die hun werk uitdagend vinden, vaker hun arbeidsduur hebben uitgebreid. En de kans dat ze dat (nogmaals) overwegen, is groter als ze inschatten dat hun werk er inhoudelijk leuker op zou worden als ze meer zouden gaan werken. Ook in het vignetonderzoek kwam dat naar voren. Eén op de zeven werkende vrouwen denkt dat als ze meer zou gaan werken de kans op doorstroom naar een hogere functie groter wordt.

### Mantelzorg of een matige eigen gezondheid staan uitbreiding in de weg

Een kwart van de moeders is mantelzorger en nog een kwart houdt er rekening mee dat ze dat in de toekomst wordt. Zowel feitelijke informele hulp als het perspectief erop, verkleint de kans op uitbreiding van de arbeidsdeelname. De eigen gezondheid legt nog meer gewicht in de schaal. Als het werk hen, vanwege hun gezondheid, zwaar zou vallen, dan zijn maar weinig vrouwen geneigd om ondanks dat meer te gaan werken.

### Omgeving weinig stimulerend om meer te gaan werken

De meeste vrouwen in dit onderzoek geven aan dat vrouwen in hun omgeving (collega's, vriendinnen, zussen, burens) doorgaans evenveel werken als zichzelf. Hun arbeidsduur is dus heel gangbaar. Door hun werkgever voelen ze zich ook zelden gestimuleerd om meer uren te gaan werken en dat geldt ook voor hun partner. De overgrote meerderheid van de samenwonende vrouwen geeft aan dat haar partner het prima vindt hoeveel ze werkt of vindt dat dat iets is wat zij zelf moet bepalen. De meeste anderen weten niet wat hun partner daar eigenlijk van vindt, of denken dat die daarover geen mening heeft. Een op de tien

heeft wél een partner die zou willen dat zij meer of weer zou gaan werken. Zij zijn veel vaker van plan dat de komende jaren te doen.

### Uitbreiding mogelijk, maar vaak te weinig aantrekkelijk

De afnemende zorgbehoefte van kinderen biedt vrouwen dus de ruimte voor andere dingen, maar of ze de vrijgekomen tijd ook steken in betaald werk, hangt af van tal van andere factoren. Op de eerste plaats staat de behoefte aan meer inkomen. Maar de inhoud van het werk, stimulans van werkgever of partner, mantelzorg en eigen gezondheid spelen een vrijwel even grote rol. Tezamen blijken deze factoren een grotere arbeidsdeelname lang niet altijd nodig, aantrekkelijk of vanzelfsprekend te maken. Bij de helft van de moeders was dat blijkbaar niet het geval. De andere helft is wel meer gaan werken, maar doorgaans ging het om een relatief bescheiden uitbreiding. Twee op de drie vrouwen zijn daarmee niet meer teruggekomen op het arbeidsdeelnameniveau van voordat ze kinderen kregen.

### Vergeten groep deeltijders

Vanuit het oogpunt van gelijkekansenbeleid en meer financiële onafhankelijkheid van vrouwen stimuleert de overheid vrouwen om meer betaald werk te verrichten. Hogere arbeidsdeelname van vrouwen heeft ook tot gevolg dat het de kansen voor vrouwen in topfuncties vergroot, de tekorten op de arbeidsmarkt beperkt, de economie stimuleert en dat er meer belastinggeld binnenkomt. Beleid om de arbeidsdeelname van vrouwen te verhogen richt zich echter vooral op jonge moeders. Kinderopvang en ouderschapsverlof zouden moeten voorkomen dat vrouwen, als ze kinderen krijgen, hun arbeidsdeelname al te drastisch inperken. Beleid om vrouwen te stimuleren na dit kinderdal weer meer te gaan werken, is er niet. Dit lijkt ontoereikend om de historisch gegroeide, in de samenleving stevig verankerde deeltijdcultuur en -structuur te doorbreken. Daarvoor is een veel breder en eenduidig beleid nodig, gericht op een fundamenteel andere organisatie van de samenleving, met name op het gebied van werk en zorg. Een breed maatschappelijk debat is nodig over de vraag of we die kant op willen en wat daarvoor nodig is.

## 1 Nederland deeltijdland

In geen enkel ander land wordt er zoveel in deeltijd gewerkt als in Nederland. Vooral bij vrouwen is het eerder regel dan uitzondering. Zeven op de tien werkende vrouwen hebben een baan van minder dan 35 uur in de week (Van den Brakel et al. 2020a). Geen land – wereldwijd – komt hierbij ook maar enigszins in de buurt (IBO Deeltijdwerk 2019). Met zo'n hoog aandeel deeltijd is duidelijk dat dit niet alleen moeders met jonge kinderen zijn. Integendeel, twee op de drie deeltijdwerksters heeft geen jonge kinderen (0-11 jaar). Het zijn jonge vrouwen die al in deeltijd werken nog voordat zij eventueel kinderen krijgen (Merens en Bucx 2018) en met name oudere vrouwen die geen jonge kinderen (meer) hebben. In dit onderzoek richten we ons op deze laatste groep. Ze werken niet meer uren dan moeders met jonge kinderen en ook nauwelijks meer uren dan toen ze zelf nog jonge kinderen hadden.

### 1.1 Werken in deeltijd, van oplossing naar probleem

De overheid heeft het werken in deeltijd lang gepromoot en ondersteund, met het oog op vergroting van de arbeidsparticipatie van vrouwen.<sup>1</sup> Vanaf 2005 veranderde dat en werd deeltijd niet langer gezien als een oplossing maar als een probleem (Merens 2008). Dat vrouwen massaal in deeltijd werken, frustreert enkele belangrijke doelen van het emancipatiebeleid. Allereerst maakt het vrouwen financieel kwetsbaar. Ze verdienen 38% minder dan mannen en de helft is financieel niet onafhankelijk. Het grootste deel van dit verschil komt door hun beperkte arbeidsduur, zowel direct (minder uren) als indirect (parttimers verdienen ook per uur minder) (Van Gool 2021; Malkaoui et al. 2020). Dat maakt vrouwen financieel kwetsbaar, wat onder andere betekent dat zij na een scheiding gemiddeld een kwart van hun koopkracht verliezen, terwijl de scheiding voor hun ex financieel nauwelijks gevolgen heeft (Van den Brakel et al. 2020b). De kans op een scheiding is bovendien niet verwaarloosbaar; 37% van de huwelijken strandt (Van den Brakel et al. 2020a). Ook heeft het werken in deeltijd gevolgen voor hun pensioenopbouw: hun pensioen is bijna de helft lager dan dat van mannen (Kali et al. 2021). Een belangrijk doel in het emancipatiebeleid is dan ook dat vrouwen vaker, en vooral ook meer uren gaan werken, zodat ze financieel op eigen benen kunnen staan (TK 2017/2018). Het werken in deeltijd is bovendien ook niet bevorderlijk voor de kansen van vrouwen om door te stromen naar hogere functies (Merens en Iedema 2020; Romàn 2006), eveneens een belangrijke doelstelling van het emancipatiebeleid (TK 2017/2018).

Maar het werken in deeltijd wordt niet alleen vanuit emancipatieoogpunt geproblematiseerd. Het betekent ook een onderbenutting van het werkpotentieel van vrouwen, zeker nu vrouwen gemiddeld hoger opgeleid zijn dan mannen (Van den Brakel et al. 2020a) en de arbeidsmarkt krimpt door vergrijzing. Vooral sectoren waar veel vrouwen werken (zorg, onderwijs) kampen nu al met grote tekorten (Putman 2019). Ook om de (stijgende) kosten van de verzorgingsstaat te kunnen blijven opbrengen, is een grotere arbeidsdeelname

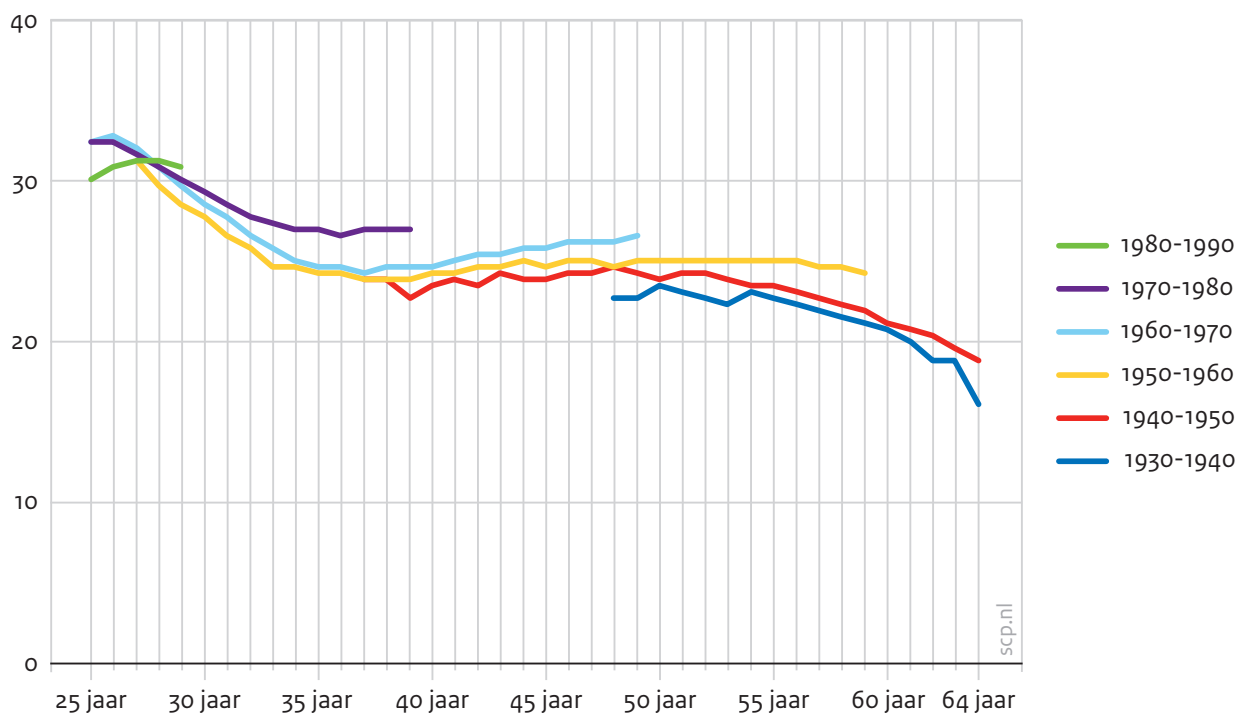
nodig (IBO Deeltijdwerk 2019). De overheid is dan ook al jaren op zoek naar groepen in de samenleving van wie het arbeidspotentieel nog onvolledig wordt benut. Daarbij kijkt men onder andere naar vrouwen; zij zouden vaker, en vooral ook meer uren moeten gaan werken (TK 2019/2020). De aandacht gaat daarbij met name uit naar het beperken van de afname van de arbeidsduur als vrouwen kinderen krijgen. Door kinderopvang en verlofregelingen wordt getracht de combinatie van werk en zorg te vereenvoudigen, in de hoop dat jonge moeders meer uren blijven werken (TK 2017/2018; TK 2019/2020). Via ingrepen in het belastingstelsel is werk voor tweede verdieners meer lonend gemaakt (Jongen et al. 2018).

## 1.2 Arbeidsduur werkende vrouwen neemt nauwelijks toe

Ondanks deze maatregelen bleef de arbeidsduur van vrouwen lange tijd opmerkelijk stabiel. Vrouwen werken wel vaker dan tien of twintig jaar terug, maar nauwelijks meer uren. Pas de laatste jaren neemt de omvang van de aanstellingen iets toe. Dat is te zien in figuur 1.1. Elke lijn vertegenwoordigt een geboortecohort vrouwen, dat door de tijd wordt gevolgd. Bij elk cohort neemt de arbeidsduur af tussen het 25<sup>e</sup> en 35<sup>e</sup> levensjaar, de fase waarin veel vrouwen kinderen krijgen. De meeste moeders werken dan in deeltijd, en vrijwel allemaal noemen ze de zorg voor hun kinderen als belangrijke reden. Inderdaad legt de zorg voor jonge kinderen een groot beslag op de beschikbare tijd van ouders: moeders van jonge kinderen (0-3 jaar) zijn daar gemiddeld 16 uur per week mee zoet, tegen vaders maar 9 uur. Dit tijdsbeslag neemt echter sterk af als de kinderen naar de basisschool gaan (naar 7 uur voor moeders/4 uur voor vaders) en als alle kinderen naar de middelbare school gaan, vergen zorgtaken vrijwel geen tijd meer (Bucx en Roeters 2018). In theorie is er daarmee weer meer ruimte voor andere activiteiten, waaronder betaald werk, en zorgtaken zijn inderdaad minder vaak reden om niet voltijds te willen of kunnen werken (Van den Brakel et al. 2020a). Maar in figuur 1.1 zien we dat in de praktijk de gemiddelde arbeidsduur na de voor veel vrouwen drukke jaren met jonge kinderen niet of nauwelijks toeneemt (zie ook CPB 2018). Voor elk geboortecohort lopen de lijnen tussen hun 35<sup>e</sup> en 55<sup>e</sup> jaar vrijwel horizontaal. Vrouwen die in de jaren vijftig zijn geboren bijvoorbeeld, werken op hun 35<sup>e</sup> gemiddeld 24 uur per week, tien jaar later is dat één uur meer en dat blijft zo tot hun 55<sup>e</sup>, waarna de arbeidsduur snel afneemt. Ook de vrouwen die in de jaren zestig zijn geboren, werken op hun 45<sup>e</sup> net één uur meer dan op hun 35<sup>e</sup> (en een uur meer dan eerdere geboortecohorten vrouwen deden toen zij 45 jaar waren). De term ‘kinderdal’ is dan ook niet helemaal correct, eerder is sprake van een ‘kinderhelling’. Als er kinderen komen, passen veel vrouwen hun arbeidsduur aan aan de nieuwe omstandigheden. En vervolgens lijkt er weinig meer te veranderen, ook al zijn de oorspronkelijke redenen om in deeltijd te werken allang vervallen.

Figuur 1.1

Wekelijkse arbeidsduur naar leeftijd en geboortecohort, werkende vrouwen van 25-64 jaar, 1977-2019 (in uren)



Bron: Emancipatiemonitor 2020 (o.b.v. CBS (EBB'77-'19))

Hoe dat voor de vrouwen geboren in de jaren zeventig (in 2017 tussen de 38 en 47 jaar) zal uitpakken, moet nog blijken. Op hun 35<sup>e</sup> werkten zij gemiddeld drie uur meer dan voorgaande geboortecohorten op die leeftijd. Als zij net als voorgaande cohorten evenveel blijven werken naarmate zij ouder worden, dan zal de gemiddelde arbeidsduur langzaam toenemen. Dat zou echter veel sneller gaan als vrouwen hun arbeidsduur weer uitbreiden als hun kinderen groter zijn en minder zorg nodig hebben.

### 1.3 Meeste in deeltijd werkende vrouwen hebben geen jonge kinderen

Beleid richt zich vooral op vrouwen die kinderen krijgen en jonge kinderen hebben.<sup>2</sup> Echter, slechts een op de drie in deeltijd werkende vrouwen heeft jonge kinderen (laatste kolom tabel 1.1). Twee op de drie dus niet. Dat zijn deels jonge vrouwen die (nog) geen kinderen hebben; bijna de helft van hen (45%) werkt minder dan 35 uur in de week. Uit recent onderzoek naar deze groep blijkt dat dit lang niet altijd een eigen keuze is. Dat velen lang voordat er kinderen komen al in deeltijd werken, lijkt onder andere te maken te hebben met de sectoren waar veel jonge vrouwen in terechtkomen. In het onderwijs en de zorg is deeltijd zo ingeburgerd geraakt, dat het daar lastig lijkt om nog een voltijdsaanstelling te krijgen (Merens en Bucx 2018). Maar de grootste groep in deeltijd werkende vrouwen zijn oudere vrouwen zonder kleine kinderen. Sommigen van hen zijn kinderloos gebleven en de meesten hebben kinderen die al op de middelbare school zitten of zelf al meerderjarig zijn,

al dan niet nog thuiswonend. In 2017 gaat het om 53% van de in deeltijd werkende vrouwen.<sup>3</sup> Hun arbeidsduur is vergelijkbaar met die van de jonge moeders, al hebben zij iets vaker een volledige baan. Zelfs als ze slechts een beperkt aantal uren meer zouden gaan werken, zou dat, gezien de omvang van de groep, veel gewicht in de schaal leggen. Waarom ze dat niet doen, is onduidelijk. Willen ze dat niet? Zijn ze blij dat ze na de drukke kinderfase eindelijk weer wat meer tijd voor zichzelf of andere zinvolle bezigheden hebben? Kan het niet, omdat de zorg voor kinderen naadloos is overgegaan in de zorg voor hulpbehoevende ouders en andere naasten? Of lukt het niet om weer aan het werk te gaan of een grotere aanstelling te krijgen?

Tabel 1.1

Gemiddelde arbeidsduur en aandeel deeltijd naar leefsituatie, werkende vrouwen van 25-65 jaar,<sup>a</sup> 2017 (in uren en procenten)

|  | gemiddelde arbeidsduur (uren per week, inclusief voltijd) | aandeel deeltijd (%) | aandeel van totale groep in deeltijd werkende vrouwen (%) |
|--|---|----------------------|---|
| <40 jaar, geen kind                      | 32,7  | 45                   | 12  |
| kind 0-11 jaar                           | 26,3  | 82                   | 35  |
| kind 12-17 jaar                          | 25,8  | 79                   | 15  |
| 40-64 jaar, geen minderjarig kind (meer) | 26,5  | 73                   | 38  |
| totaal                                   | 27,5  | 72                   | 100   |

a Inclusief eventuele studenten ouder dan 24 jaar.

Bron: CBS (EBB'17), SCP-bewerking

Het antwoord op deze vragen is om verschillende redenen interessant. Ten eerste gaat het om ruim de helft van alle in deeltijd werkende vrouwen. Ze zijn gemiddeld zo'n 43 jaar als hun jongste kind naar de middelbare school gaat. Als zij de ruim twintig jaar tot hun pensionering meer uren zouden werken, zou dat dus veel gewicht in de schaal leggen. Ten tweede is de ruimte om dat te doen voor deze oudere vrouwen groter dan voor moeders met jonge kinderen. Door het wegvallen van zorgtaken houden zij meer tijd over. Ook voelen moeders van oudere kinderen minder tijdsdruk dan moeders met jongere kinderen (Portegijs et al. 2016). Bovendien worden zij niet meer beperkt in hun arbeidsdeelname door opvattingen over de zorg voor jonge kinderen. Algemeen vindt men in Nederland dat een kind niet, of in ieder geval niet te veel dagen, naar de opvang zou moeten gaan. Ook denkt een op de drie Nederlandse mannen, en een kwart van de vrouwen, dat vrouwen meer geschikt zijn voor de zorg voor jonge kinderen (Van den Brakel et al. 2020a). Vrijwel alle vrouwen en mannen zijn het er dan ook over eens dat een voltijds werkende moeder van een jong kind niet ideaal is en ook vier dagen per week vinden de meesten te veel. Ook als haar kinderen naar de basisschool gaan, ziet driekwart van de Nederlanders (v/m) de moeder het liefst drie dagen of minder werken (Van den Brakel et al. 2020a). Moeders van kleine kinderen kunnen zich lastig aan deze normen onttrekken (Aarntzen 2020;

Keuzenkamp en Faulk 2006; Ruitenbergh 2014). Vrouwen die geen kleine kinderen (meer) hebben, hebben hier minder last van. Wel vinden nog steeds zes op de tien Nederlanders ook dan een deeltijdbaan voor de vrouw het beste (Van den Brakel et al. 2020a).

#### 1.4 Theoretisch kader: levensloop

De levensloopbenadering vormt een passend kader om de complexe keuzes rondom betaald en onbetaald werk te analyseren. Andere veelgebruikte theorieën om de scheve taakverdeling tussen vrouwen en mannen te verklaren richten zich altijd maar op een van de vele factoren die daarbij een rol spelen. Zo beschrijft de veelgebruikte *time availability theory* de verdeling van betaald werk als een rationele beslissing van paren, op basis van verdien capaciteit. De verdeling van onbetaald werk wordt gezien als een logisch gevolg daarvan, wat uiteraard maar de vraag is. De theorie beschrijft dit als een genderneutrale afweging, terwijl duidelijk is dat genderspecifieke verwachtingen de kans dat de man het meeste blijft werken veel groter maken dan de kans dat de vrouw dat doet. Ook voor gewoontevorming of specialisatie, waardoor een eenmaal gekozen taakverdeling niet makkelijk meer verandert, heeft de theorie geen oog.

De levensloopbenadering doet wel recht aan het complexe karakter van keuzes rondom de taakverdeling tussen vrouwen en mannen (Bianchi en Milki 2010). Centraal element daarvan is dat keuzes uit het verleden mede de mogelijkheden, wensen en verwachtingen nu bepalen (padafhankelijkheid). Dit zou een verklaring kunnen bieden voor het hiervoor beschreven fenomeen van ‘eens deeltijd, altijd deeltijd’, waarbij de komst van het eerste kind een ‘kantelmoment’ is, waarna de taakverdeling door specialisatie, al dan niet voorzien en gewenst, blijvend verandert. Een tweede element van het levensloopperspectief is de verknooptheid van levenslopen op verschillende domeinen, in dit geval vooral de betaalde en onbetaalde arbeid, maar ook de vrije tijd. Daar kunnen we nog een vierde ‘levensloop’ aan toevoegen, die van de eigen gezondheid en het eigen welzijn. Bij samenwonenden zijn bovendien de levenslopen van de partners op deze verschillende terreinen met elkaar verbonden (*linked lives*). Dan gaat het niet alleen om de feitelijke taakverdeling tussen partners, maar ook over steun en stimulans. Of het wegvallen daarvan, bijvoorbeeld als de vrouw na een scheiding niet meer kan meedelen in het doorgaans grotere inkomen van haar ex. Een laatste argument om voor de levensloopbenadering te kiezen, is dat het in dit onderzoek gaat om een verandering (of niet) in de tijd, een dynamische variabele dus. We vergelijken niet vrouwen die veel of weinig uren werken, maar vrouwen die al dan niet méér zijn gaan werken.

#### 1.5 Onderzoeksvraag

Er zijn boekenkasten vol geschreven over de gevolgen van het moederschap op de arbeidsdeelname van vrouwen, en de argumenten en omstandigheden die daarbij een rol spelen. Hoe hun arbeidsdeelname zich vervolgens ontwikkelt en waarom, daarover tasten we ech-

ter in het duister. Dit onderzoek wil daar een licht op werpen. De volgende vragen staan hierin centraal:

- 1 *In hoeverre passen moeders hun arbeidsdeelname aan naarmate hun kinderen ouder worden?*
- 2 *Welke factoren spelen een rol bij veranderingen in de arbeidsdeelname?*

De eerste onderzoeksvraag gaat over de feitelijke ontwikkelingen in arbeidsdeelname naarmate de kinderen ouder worden. Achter de gemiddeld vrijwel gelijkblijvende arbeidsduur kunnen tal van ontwikkelingen schuilgaan die elkaar neutraliseren. Zo blijkt dat in de periode 2000-2006 zo'n 8% van de moeders met een jongste kind van 12 jaar meer uren werkt dan het jaar ervoor, en bijna net zoveel moeders juist minder (Mol 2008). Bovendien gaan de gemiddelden in figuur 1.1 over *werkende* vrouwen. Als de arbeidsduur van herintredende vrouwen flink lager zou zijn dan die van vrouwen die zijn blijven werken, dan zou dit een eventuele uitbreiding van de arbeidsduur van vrouwen die zijn blijven werken kunnen maskeren.

---

#### Arbeidsparticipatie, arbeidsduur en arbeidsdeelname

Arbeidsparticipatie duidt op het aandeel, in dit geval vrouwen, met betaald werk. Arbeidsduur geeft het aantal uren aan van werkende vrouwen. In dit onderzoek gaat het zowel om veranderingen in arbeidsparticipatie (stoppen met werken of juist herintreden) als om veranderingen in de arbeidsduur van werkende vrouwen. Daarvoor gebruiken we de term *arbeidsdeelname*.

Dit verwijst naar het aantal uren dat een vrouw betaald werkt, inclusief de 0 uur van vrouwen die geen betaald werk hebben. Een uitbreiding van arbeidsdeelname kan dus zowel duiden op herintreden als op urenuitbreiding. En een inkrimping van arbeidsdeelname kan zowel gaan om vermindering van aantal uren als om stoppen met werken.

---

De tweede onderzoeksvraag richt zich op de factoren die samenhangen met veranderingen in de arbeidsdeelname.

We onderscheiden daarbij vier categorieën factoren die van invloed kunnen zijn op besluiten om wel of niet de arbeidsdeelname uit te breiden of in te krimpen.

#### Combinatie werk/privé

Allereerst is het natuurlijk de vraag of de veronderstelling klopt dat zorgtaken afnemen naarmate kinderen ouder worden. Volgens sommige onderzoekers wordt de zorg anders, maar niet per se minder (Hardy et al. 2018; Moore et al. 2007; Nomaguchi en Fetto 2018). Volgens Ottenbach et al. (2016) neemt de tijdsdruk die moeders ervaren juist toe als hun kinderen naar de basisschool gaan, vanwege de niet op werk aansluitende schooltijden en alle activiteiten en clubjes waar kinderen naartoe gebracht moeten worden. Pas als de kinderen op de middelbare school zitten, krijgen moeders het volgens dat onderzoek weer wat makkelijker. Ouders besteden dan minder tijd met hun kind en bovendien is dat minder afhankelijk van hun arbeidsduur, mogelijk omdat hun kinderen 's avonds langer op zijn (Roeters et al. 2021). Feitelijke zorgtaken vergen dan weinig tijd meer en fysieke aanwezig-



heid wordt minder belangrijk, maar supervisie en steun bij cognitieve en sociaal-emotionele ontwikkeling komen daarvoor in de plaats. Ferreira et al. (2018) laten zien dat deze vormen van zorg zich slecht laten combineren met lange werkweken. Omdat het hierbij eerder om aandacht dan om tijd gaat, blijven deze in tijdsbestedingsonderzoeken buiten beeld. Vrouwen blijken zich meer dan mannen verantwoordelijk te voelen voor dit zogenoemde *emotion work* (Portegijs et al. 2016).

Dat geldt ook voor informele hulp aan (schoon)ouders en andere volwassenen in de omgeving; vrouwen zijn vaker mantelzorgers of ertoe bereid dat te worden (Van den Brakel et al. 2020a). Vooral niet-werkende of in deeltijd werkende vrouwen van 45 jaar en ouder (de doelgroep in dit onderzoek) blijken daar vaak, en in toenemende mate, mee belast (Josten en De Boer 2015). Bianchi en Milki (2010) veronderstellen dat de keuze van vrouwen om hun werk op een lager pitje te zetten vanwege de zorg voor kinderen onbedoeld het begin zou kunnen zijn van een carrière in onbetaalde zorg (Bianchi en Milki 2010). Mantelzorg lijkt meestal geen reden om minder te gaan werken (Josten en De Boer 2015), maar kan wel een reden zijn om de arbeidsdeelname niet uit te breiden. Datzelfde geldt voor het huishouden; de meeste stellen vinden het eerlijk dat degene die minder uren werkt, meer tijd steekt in het huishouden (Portegijs 2018). Ook dat kan uitbreiding van de arbeidsdeelname minder makkelijk of aantrekkelijk maken.

### Belang betaald werk, inkomen en financiële zelfstandigheid

De economische theorie beschrijft de beslissing over arbeidsdeelname als een afweging tussen de behoefte aan geld en de behoefte aan tijd. Hoe deze afweging uitvalt, hangt onder andere samen met persoonlijke preferenties, zoals de behoefte te zorgen voor kinderen en de behoefte betaald te werken (Hakim 2000). Vrouwen vinden betaald werk even belangrijk en leuk als mannen, maar zijn minder gericht op verticale groei (Van den Brakel et al. 2020a; Visser et al. 2009). Bij mannen hangt de wens om door te groeien naar een hogere functie niet samen met hun leefsituatie, bij vrouwen wel: vrouwen die samenwonen met een partner hechten daar minder aan, en dat geldt nog sterker als er ook kinderen zijn (Van den Brakel et al. 2020a; Portegijs 2018). Daarbij speelt ongetwijfeld mee dat voor mannen werk en zorg voor kinderen in elkaars verlengde liggen, de kost winnen zien zij als een goede invulling van hun rol als vader. Maar voor vrouwen geldt het omgekeerde, investeringen in hun werk gaan bij hen juist ten koste van het gevoel een goede moeder te zijn (Aarntzen 2020; Portegijs 2018). Als beide rollen elkaar te veel in de weg zitten, dan past met name de vrouw haar werkambities aan (De Visser et al. 2009). Uit dit laatste onderzoek blijkt wel dat werkambities van oudere vrouwen die 'uit' de kleine kinderen zijn, groter zijn dan die van jonge moeders. Onduidelijk is of dat deze oudere vrouwen aanzet om dan weer meer te gaan werken. De Visser et al. (2009) vonden geen verband tussen deze werkambities en de arbeidsduur, andere onderzoekers wel (Dirven en Portegijs 2016). Een ander verschil tussen vrouwen en mannen is dat de eersten bij keuzes over werk meer prioriteit geven aan passende werktijden en vakantieregelingen, en de laatsten meer aan werk- en loonzekerheid (Conen 2020). Ook dat is in lijn met de doorgaans semi-traditionele taakverdeling. Na zeven jaar moederschap blijkt het inkomen van de vrouw gedaald

met 46% (Adema et al. 2020). Dat komt allereerst doordat zij vaak wel en hij meestal niet minder is gaan werken. Maar door werkonderbrekingen en deeltijdwerk blijft ook haar uurloon steeds meer achter bij dat van haar partner (Adema et al. 2020; Chkalova en Drankier 2014; Romàn 2006). Verschillende onderzoekers vermoeden dat dit een van de redenen kan zijn waarom moeders hun arbeidsduur nauwelijks uitbreiden als hun kinderen groter worden; naast zijn inkomen heeft een extra uur werk van de vrouw relatief weinig financiële meerwaarde (Adema et al. 2020; Romàn 2006; Visser et al. 2009). Breeschoten (2019) laat zien dat als de partner meer gaat verdienen, dit de kans vergroot dat de vrouw juist minder gaat werken. Dit effect is het grootst bij vrouwen met al oudere kinderen. Als het inkomen van de partner wegvalt, bijvoorbeeld na een scheiding, of door omstandigheden minder wordt, zal de financiële druk op de vrouw echter toenemen (Van den Brakel et al. 2020b). Dat is mogelijk ook het geval als de uitgaven stijgen, bijvoorbeeld vanwege studerende kinderen.

Naast het inkomen is betaald werk voor de meeste vrouwen belangrijk vanwege de mogelijkheden tot zelfontplooiing die het biedt, de bijdrage die ze zo kunnen leveren aan de maatschappij en de contacten met collega's (Van den Brakel et al. 2020a). Werken in deeltijd, en zeker tijdelijk stoppen, gaat vaak ten koste van de loopbaanontwikkeling (Merens en Iedema 2020; Romàn 2006). Het zou kunnen betekenen dat het werk van oudere moeders inmiddels niet meer zo uitdagend is en dat kan het minder aantrekkelijk maken er weer meer tijd in te steken, tenzij meer uren werk perspectief biedt op doorstroom naar nieuwe functies of taken. Zo blijken carrièreperspectieven en betrokkenheid bij het werk bij jongere vrouwen samen te hangen met de wens om meer uren te werken (Glorieux et al. 2015; Greenhaus et al. 2001).

### Kansen en stimulans

Een andere vraag is of een uitbreiding van de arbeidsduur volgens de vrouw sowieso tot de mogelijkheden behoort. Het aantal uren dat vrouwen *willen* werken neemt af als ze kinderen krijgen, en stijgt weer wat als ook het jongste kind naar de basisschool gaat (CPB 2018). Het CPB constateert dat het niet alle vrouwen lukt om ook feitelijk meer te gaan werken: tussen hun 40<sup>e</sup> en 50<sup>e</sup> werken ze gemiddeld minder dan ze zouden willen (daarna neemt ook het gewenste aantal uren weer af). De kansen die ze krijgen op (hun) werk zouden debet kunnen zijn aan dit verschil tussen feitelijke en gewenste arbeidsduur. De Wet aanpassing arbeidsduur biedt werknemers het recht om inkrimping of uitbreiding van de arbeidsduur te vragen, maar de werkgever kan dat weigeren als er bijvoorbeeld geen formatie is. Toch worden zelfs in de zorg en het onderwijs, sectoren waar veel vrouwen werken én er een tekort is aan werkenden, officiële verzoeken tot uitbreiding van de arbeidsduur in de helft van de gevallen niet (volledig) gehonoreerd (Van Echtelt et al. 2019), mogelijk omdat deeltijdwerk in deze sectoren zó is ingeburgerd, dat een voltijdsbaan niet in de lijn der verwachtingen ligt of zelfs niet meer tot de mogelijkheden behoort (Keuzenkamp et al. 2009; Merens en Bucx 2018; Oostveen 2020). Werkgevers in deze sectoren blijken er bovendien van uit te gaan dat vrouwen zelf in deeltijd willen werken. De meesten accepteren deeltijdwerk als een gegeven of zien zelfs voordelen voor de orga-

nisatie. Vrouwen in deze sectoren voelen zich dan ook zelden door hun werkgever gestimuleerd om meer te gaan werken (Keuzenkamp et al. 2009). Werkgevers blijken bovendien geneigd de ambities van jongere werknemers te overschatten en die van oudere werknemers en deeltijdwerkers te onderschatten (Visser et al. 2009). Jammer, vinden de auteurs, want ambitie moet gevoed worden en de perceptie die leidinggevenden hebben van de ambitie van werknemers blijkt cruciaal. Een gebrek aan feitelijke kansen, of gevoelde stimulans, speelt mogelijk ook een rol bij het wel of niet uitbreiden van de arbeidsdeelname op latere leeftijd, als de kinderen groter zijn en er in principe weer meer tijd en energie over is voor betaald werk. Volgens Van Mulligen (hoofdeconoom van het CBS, in: Breemer en Frijters 2019) is het daarom niet makkelijk om weer meer te gaan verdienen als de kinderen wat groter zijn: 'Als je voor je 40<sup>e</sup> geen grote klapper hebt gemaakt, dan is de kans niet zo groot meer'. Ook Román et al. (2007) vragen zich af of de arbeidsmarkt vrouwen voldoende te bieden heeft om 'hun urenaantal op peil te houden in de periode van gezinsvorming en om [er] meer tijd aan te besteden als die fase achter de rug is'.

Vrouwen die samenwonen lijken ook door hun partner weinig te worden gestimuleerd om te blijven werken als hun kinderen klein zijn en daarna weer meer te gaan werken. Slechts een kwart van de vrouwen die begin deze eeuw hun eerste kind kreeg, geeft aan dat haar partner het destijds belangrijk vond dat ze sowieso bleef werken (Portegijs et al. 2006). Van de vrouwen met een kleine deeltijdbaan voelt maar een op de zes zich door haar partner gestimuleerd om meer uren te gaan werken en vrijwel niemand door (schoon)ouders, familie of vrienden (Keuzenkamp et al. 2009). Uit gesprekken met stellen met kinderen tot 12 jaar blijkt dat veel mannen zichzelf zien als hoofdkostwinner en vinden dat het aan hun vrouw is om te bepalen hoeveel ze wil werken, ook als ze daarmee dan niet economisch zelfstandig is (Portegijs 2018). Het samenwonen met een partner gaat dus vaak samen met een minder grote financiële druk op vrouwen en dat zien we terug in hun gemiddelde arbeidsduur. Vrouwen die samenwonen hebben vaker betaald werk dan alleenstaande vrouwen, maar gemiddeld voor minder uren per week (Van den Brakel et al. 2020a; Roman et al. 2007; Portegijs 2018; Visser et al. 2009).

## Gezondheid

Een laatste factor die we in dit onderzoek meenemen is de gezondheid van vrouwen. Vrouwen leven gemiddeld langer dan mannen, maar krijgen op iets jongere leeftijd te maken met gezondheidsproblemen en een hoger ziekteverzuim (Van den Brakel et al. 2020a). Onder werkenden neemt werkgerelateerde vermoeidheid met de jaren toe, onder vrouwen echter harder dan onder mannen (Verdonk et al. 2009). Een van de verklaringen daarvoor is de overgang (Bendien et al. 2019; Geukes et al. 2016). Bijna de helft van de vrouwen in de menopauze ervaart klachten die hun functioneren op het werk negatief beïnvloeden (Griffiths et al. 2010). Begrip van collega's en leidinggevenden zou helpen, maar de meeste vrouwen die last hebben van overgangsklachten praten daar liever niet over, zeker niet tegen jongere of mannelijke collega's en leidinggevenden. Aanpassing van de arbeidsduur wordt genoemd als een van de strategieën om het werk vol te kunnen hou-

den (Bendien et al. 2019; Verdonk et al. 2009). Ook is een slechte gezondheid voor vrouwen vaker een reden om zich terug te trekken van de arbeidsmarkt (Van den Brakel et al. 2020a) of niet voltijds te willen werken (Portegijs et al. 2008). Ook de zwaarte van het werk is daarbij relevant.

## 1.6 Het onderzoek

### Onderzoeksgroep: 525 moeders met een jongste kind van 8-24 jaar

Onderzoek vanuit een levensloopperspectief wordt bij voorkeur gedaan met gebruikmaking van longitudinale data. Zo zou de taakverdeling tussen partners vanaf de geboorte van het kind op de voet kunnen worden gevolgd, inclusief de redenen van veranderingen daarin. Omdat we in dit onderzoek geïnteresseerd zijn in veranderingen in de arbeidsduur naarmate de kinderen ouder worden, zou dit betekenen dat moeders over vele jaren moeten zijn gevolgd. Deze data zijn niet voorhanden. Vandaar dat voor dit onderzoek cross-sectionele data met retrospectieve vragen zijn verzameld middels een enquête. Daarbij is gebruikgemaakt van het LISS-panel. Voordeel van dit panel is dat panelleden zich niet zelf kunnen aanmelden en dat bij de aselechte werving van nieuwe panelleden ervoor gezorgd wordt dat het panel op een aantal kenmerken (opleidingsniveau, regio, leeftijd e.d.) zo veel mogelijk een representatieve afspiegeling is van de Nederlandse bevolking. Nadeel is dat het geen erg groot panel is. Het betekent dat we de doelgroep niet konden beperken tot moeders met een jongste kind op de middelbare school. Ook nadat de bepalingen over de leeftijd van het jongste kind waren opgerekt tot 8 tot en met 24 jaar, bleken er nog steeds maar 711 vrouwelijke panelleden tot de doelgroep te behoren. In oktober 2017 hebben deze vrouwen een vragenlijst ontvangen en driekwart van hen heeft die ingevuld teruggestuurd. Een paar zijn later nog afgevallen, omdat zij een aantal cruciale vragen niet hadden beantwoord.

Van de overgebleven 525 moeders kreeg de helft haar eerste kind in de jaren negentig, de meeste anderen werden moeder na de eeuwwisseling. Ze waren gemiddeld 29 jaar oud toen hun eerste kind geboren werd, zoals destijds heel gebruikelijk was, en woonden toen vrijwel allemaal samen met een partner (Merens en Van den Brakel 2014; Portegijs et al. 2002). Een kwart van de moeders heeft nog een of meer kinderen op de basisschool. Bij de anderen zit ook hun jongste al op de middelbare school, of is meerderjarige en bij 6% zijn alle kinderen al uit huis. Een op de vijf vrouwen is een alleenstaande moeder; de meesten van hen zijn gescheiden, een enkeling woonde ook toen haar kinderen klein waren al niet samen met een partner.

### Onderzoeksgroep niet-representatief

In bijlage A zijn de belangrijkste kenmerken van de moeders weergegeven en, voor zover mogelijk, vergeleken met populatiegegevens. De onderzoeksgroep blijkt op een aantal relevante punten een behoorlijk getrouwe afspiegeling daarvan. Dat geldt zeker voor hun arbeidsdeelname in 2017; deze komt vrijwel geheel overeen met wat moeders met een jongste kind van 8-24 jaar destijds deden. Ook hun gemiddelde leeftijd en dat van hun

jongste kind komt vrijwel geheel overeen. Laag opgeleide moeders blijken licht ondervertegenwoordigd en hoog opgeleide moeders iets oververtegenwoordigd. Om dit te corrigeren is een weegfactor gebruikt. Alleen wat leefsituatie betreft, wijken de moeders in dit onderzoek enigszins af van de populatiegegevens; zij wonen iets minder vaak samen met een partner (80% tegen 84% in de totale populatie). Ook lijken ze iets meer kinderen te hebben, maar dat komt omdat in representatieve landelijke cijfers uitwonende kinderen buiten beeld blijven.

---

Vanwege de bescheiden omvang van de onderzoeksgroep, en sowieso omdat het gaat om panel-data, kunnen de gevonden verbanden in dit onderzoek het best als indicatief worden gezien. Voor een grotere zekerheid over de gevonden resultaten – en dan met name aangaande puntschattingen (percentages, gemiddelden) – zou het de voorkeur verdienen om het onderzoek op grotere schaal en met een representatieve steekproef te herhalen. De ontwikkelingen in de arbeidsduur van de vrouwen in dit onderzoek kunnen dus iets afwijken van die van ‘de’ Nederlandse moeder. Voor zover mogelijk hebben we de arbeidsdeelname en veranderingen daarin van de moeders in dit onderzoek vergeleken met representatieve cijfers uit andere databronnen. Bij de zoektocht naar factoren die samenhangen met veranderingen in de arbeidsdeelname (tweede deel onderzoeksvraag) is het minder relevant of de onderzoeksgroep representatief is. Daarbij gaat het immers over de vraag welke moeders, met welke kenmerken en opvattingen dus, vaker hun arbeidsduur hebben uitgebreid.

---

### Beantwoording van de onderzoeksvraag

Op verschillende manieren hebben we geprobeerd zicht te krijgen op de factoren die samenhangen met veranderingen in de arbeidsdeelname. Daarbij gaat het om herintreding of uitbreiding van uren. Maar weinig vrouwen zijn minder gaan werken of gestopt, te weinig om iets te kunnen zeggen over de factoren die daarmee samenhangen.

Allereerst hebben we het de vrouwen zelf gevraagd. De vrouwen die ten tijde van het onderzoek meer werkten dan toen hun kinderen klein waren, hebben aangegeven welke redenen daarbij een (belangrijke) rol speelden. Hetzelfde hebben we ook gevraagd aan de vrouwen die van plan waren binnen vijf jaar (alsnog of opnieuw) meer te gaan werken. Het geeft een beeld van wat de vrouwen zelf als redenen zien.

Ten tweede hebben we de vrouwen die nu meer werken dan toen hun kinderen klein waren vergeleken met de vrouwen die dat niet hebben gedaan. Idealiter hadden we dat moeten doen op het moment dat de eerste groep de arbeidsdeelname uitbreidde en de anderen dat niet deden. Dat is niet mogelijk, omdat bij de groep die evenveel is blijven werken er geen specifiek moment aan te wijzen is waarop dat is ‘gebeurd’. We kunnen hun dus niet vragen hoe hun situatie ‘toen’ was. Noodgedwongen vergelijken we daarom de huidige situatie van de vrouwen die meer zijn gaan werken met die van de vrouwen die dat niet hebben gedaan, met de kanttekening dat hun huidige situatie niet gelijk hoeft te zijn aan hun situatie toen ze besloten wel of niet meer te gaan werken. Daarbij laten we factoren die overduidelijk het gevolg kunnen zijn van meer werken buiten beschouwing. Dat geldt bijvoorbeeld voor de huidige financiële situatie. Behoeftte aan meer geld kan een

reden zijn geweest waarom een vrouw meer uren is gaan werken, waardoor die financiële noodzaak er ten tijde van het onderzoek niet meer is. Bij de vergelijking van de vrouwen die wel of niet van plan zijn in de nabije toekomst hun arbeidsdeelname uit te breiden speelt dat niet. Ook deze twee groepen vergelijken we.

Ten slotte hebben we alle respondenten vier hypothetische situaties voorgelegd waarin verschillende factoren die mogelijk een rol spelen bij arbeidsduurbeslissingen (zoals hiervoor besproken) zijn gevarieerd, met daaraan gekoppeld de vraag of ze in dat geval wel of niet meer uren zouden gaan werken. Deze zogenaamde vignetmethode is geschikt om complexe beslissingen, zoals wel of niet meer uren gaan werken, te onderzoeken (Breeschoten 2019). Mensen zijn zich namelijk niet altijd bewust van de factoren die hun keuzes beïnvloeden en ze kunnen sociaal wenselijke antwoorden geven. Een tweede voordeel is dat ervoor gezorgd kan worden dat factoren die mogelijk in de onderzoeksgroep minder vaak voorkomen (bijvoorbeeld belasting met veel informele zorg) in de vignetten voldoende worden meegenomen, zodat ook het mogelijke effect daarvan kan worden vastgesteld. Maar het belangrijkste voordeel van de vignetten is dat oorzaak en gevolg hier duidelijk onderscheiden zijn (oorzaak is de in het vignet omschreven situatie, gevolg is het antwoord van de vrouw of zij in dat geval meer of juist minder zou gaan werken). Wel gaat het hier uiteraard om zeggedrag; niet zeker is of zij dat, als ze in zo'n situatie terecht zouden komen, ook werkelijk zouden doen.

## 1.7 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 staan de arbeidsdeelname van de moeders en de ontwikkelingen daarin centraal. Duidelijk wordt hoeveel moeders, nu hun kinderen groter/groot zijn, meer of weer zijn gaan werken, of dat nog van plan zijn. In hoofdstuk 3 beschrijven we eerst de redenen die de vrouwen zelf noemen waarom zij meer zijn gaan werken. Vervolgens vergelijken we beide groepen en wordt duidelijk welke kenmerken of opvattingen samenhangen met wel of geen uitbreiding van de arbeidsdeelname. Op dezelfde manier vergelijken we de vrouwen die van plan zijn meer te gaan werken met degenen die dat niet zien gebeuren. Het geeft een eerste indruk van de factoren waarmee dat samenhangt. In hoofdstuk 4 wordt dat beeld aangevuld met de uitkomsten van de vignetanalyse. In hoofdstuk 5 ten slotte nemen we de uitkomsten uit deze verschillende analyses samen en geven we antwoord op de vraag waarom de arbeidsduur van vrouwen nauwelijks stijgt na het 'kinderdal'.

## Noten

- 1 Beperking van de in de jaren tachtig hoge werkloosheid heeft deeltijd een impuls gegeven.
- 2 Zo stelde de IBO-werkgroep Deeltijdwerk een breed spectrum aan maatregelen voor om de arbeidsduur van vrouwen te verhogen (IBO Deeltijdwerk 2019). Uit de kabinetsreactie hierop blijken vooral de maatregelen voor kinderopvang en verlofregelingen te worden overgenomen (TK 2019/2020).
- 3 In 1997 was dat nog 44%. Vergrijzing en ontgroening zijn daar debet aan.

## 2 Minder zorg, meer werk?

In dit hoofdstuk beschrijven we de arbeidsdeelname van de moeders, voor, tijdens en na de drukke gezinsfase met jonge kinderen. Hoeveel vrouwen zijn, nu hun kinderen groter, groot of soms zelfs al uit huis zijn, weer meer gaan werken? Was dat wat ze hadden verwacht? Of komt dat nog? Duidelijk wordt dat zes op de tien moeders nu meer werken dan ze deden toen hun kinderen 0-3 jaar waren, of van plan zijn dat over vijf jaar te doen. Het gaat doorgaans om een bescheiden uitbreiding.

### 2.1 Arbeidsdeelname naar levensfase

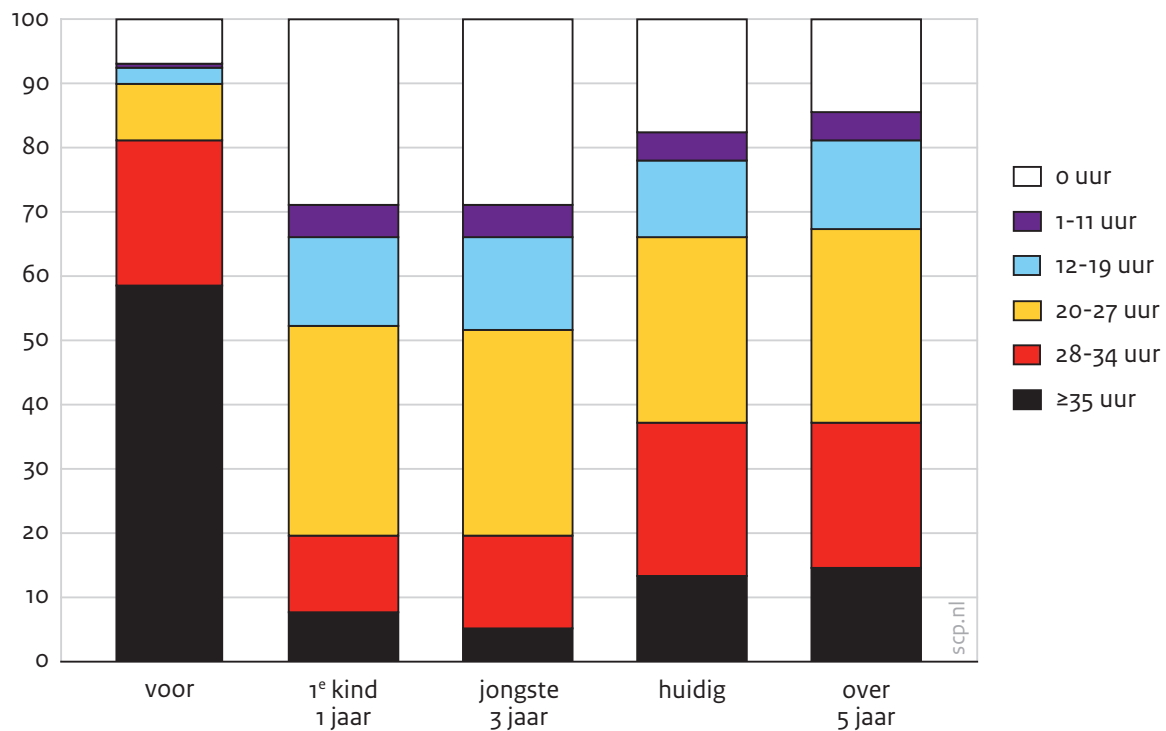
Voordat ze kinderen kregen, hadden vrijwel alle vrouwen betaald werk, de meesten voltijds (35 of meer uur per week). Met de komst van hun eerste kind veranderde dat drastisch. Ten tijde van de eerste verjaardag van het eerste kind werkten drie op de tien moeders niet meer, en de meeste anderen in deeltijd. Slechts een hele kleine minderheid van de jonge moeders bleef voltijds werken. In de eerste jaren, zolang ze kinderen in de leeftijd van 0-3 jaar hadden, veranderde er bij de meeste moeders niets in hun arbeidsdeelname. Een klein deel van de moeders ging alweer aan het werk of breidde haar uren uit, een iets groter deel ging juist nog wat minder werken of stopte alsnog. Voor de arbeidsparticipatie en gemiddelde arbeidsduur maakte het nauwelijks uit.<sup>1</sup>

Ten tijde van het onderzoek (in figuur 2.1 aangegeven als ‘huidig’) heeft een kwart van de moeders nog een kind op de basisschool, maar vaker zit ook het jongste kind al op de middelbare school, is zelfs al meerderjarig en soms al het huis uit. Vergeleken met de drukke jaren met kleine kinderen (niet voor niets vaak het spitsuur genoemd), zal de dagelijkse zorg voor deze kinderen weinig tijd meer vergen (zie hoofdstuk 1). In theorie is daarmee de ruimte voor betaald werk weer groter. En dat zien we ook in de praktijk: de arbeidsparticipatie van de moeders is toegenomen van 71% naar 82%, en ook hebben weer meer moeders een grote deeltijdbaan of een voltijdsbaan. Ondanks die toename laat figuur 2.1 duidelijk zien dat de huidige arbeidsdeelname van deze moeders ver achter blijft bij het aantal uren dat ze werkten voordat ze moeder werden. En als we afgaan op de wensen van de moeders over hun arbeidsdeelname over vijf jaar, dan zal dat niveau ook dan bij lange na niet gehaald worden.

Na dit overzicht van de arbeidsdeelname van moeders in verschillende levensfasen zoomen we nu in op verandering of juist stabiliteit. We beginnen met veranderingen in de arbeidsdeelname tijdens de gezinsvorming.

Figuur 2.1

Arbeitsdeelname vrouwen voor en sinds de geboorte van hun kind(eren), moeders met een jongste kind van 8-24 jaar, 2017 (in uren per week<sup>a</sup>)



a Feitelijke arbeidsduur, exclusief eventueel ouderschapsverlof.

Bron: SCP (EmAr'17)

## 2.2 Minder werken of stoppen bij komst kinderen

In dit onderzoek gaan we uit van de feitelijke *laagste* arbeidsduur gedurende de periode dat de moeders jonge, nog niet schoolgaande kinderen hadden. Voor sommige moeders was dat toen hun eerste kind net geboren was, voor sommige toen er een tweede of derde kind bij kwam, of toen de jongste 3 jaar was. We noemen dit laagste punt het *kinderdal*. Van de moeders werkte 55% toen minder uren dan ze deed voordat ze moeder werd en 30% is helemaal gestopt (tabel 2.1). Het aandeel met betaald werk zakte ten opzichte van een jaar voor de gezinsvorming van 93% naar 64%. Drie op de vier vrouwen die (tijdelijk) niet werkten toen hun kinderen klein waren, geven aan dat ze daar zelf voor kozen. Bij een op de vier ging het om werkloosheid of arbeidsongeschiktheid, al geeft ook van deze groep de helft aan dat dit verlies van werk aansloot bij hun wensen.

Degenen die wel bleven werken, krompen hun arbeidsduur met gemiddeld 13 uur per week in (van 35 uur voordat ze kinderen kregen naar 22 uur in het kinderdal). Als we ook de 0 uren meenemen van de moeders die niet werkten, dan is dit arbeidsvolume in het kinderdal minder dan de helft van wat de moeders werkten voordat ze kinderen kregen.



Tabel 2.1

Gevolgen komst kinderen voor arbeidsdeelname<sup>a</sup> moeders, moeders met jongste kind van 8-24 jaar, 2017 (in procenten en uren)

|   | verandering in arbeidsdeelname na komst kind |       |
|---|--|-------|
| voor en na geen werk                    |  | 6,7   |
| gestopt                                 |  | 29,6  |
| blijft werken, minder uren <sup>b</sup> |  | 54,8  |
| blijft werken, evenveel uren            |  | 8,7   |
| blijft werken, meer uren <sup>b</sup>   |  | 0     |
| heringetreden                           |  | 0     |
|   |  | 99,8% |

|   | voor kinderen | kind 0-3 jaar <sup>c</sup> |
|---|---------------|----------------------------|
| arbeidsparticipatie (%)                             | 93,3          | 63,8 <sup>d</sup>          |
| arbeidsduur werkenden (uren gemiddeld per week)     | 34,5          | 21,8                       |
| voltijds (% van de werkenden)                       | 62            | 6                          |
| arbeidsvolume (uren gemiddeld per week incl. 0 uur) | 32,2          | 13,9                       |

a Feitelijke arbeidsduur, exclusief eventueel ouderschapsverlof.

b Mutatie > 3 uur per week.

c Laagste arbeidsdeelname in periode dat de moeder kinderen van 0-3 jaar heeft.

d Dit aandeel is iets lager dan de 71% in figuur 2.1. Dit komt omdat sommige vrouwen pas gestopt zijn nadat hun eerste kind 1 jaar was, of alweer begonnen voordat hun jongste 3 jaar was.

Bron: SCP (EmAr'17)

Een op de tien vrouwen is gedurende de hele periode dat ze 'in' de kleine kinderen zat evenveel uren betaald blijven werken als daarvoor. De meesten van hen werkten ook toen ze nog geen kinderen hadden al in deeltijd. Van de vrouwen die voltijds werkten toen ze kinderen kregen, is een op de twintig dat ook blijven doen toen ze jonge kinderen had. Ook van de vrouwen die voor ze kinderen kregen vier dagen per week werkten, is een op de tien dat ook daarna blijven doen. De komst van de kinderen had de minste gevolgen bij vrouwen die al voordat ze kinderen kregen in deeltijd of niet werkten.

Hoog opgeleide vrouwen zijn relatief vaak evenveel blijven werken. Voordat ze kinderen kregen, werkten ze niet vaker of meer uren dan lager opgeleide vrouwen, daarna wel. Ze bleven veel vaker dan de lager opgeleide moeders werken, en ook de gemiddelde arbeidsduur van de doorwerkende hoog opgeleide moeders lag iets hoger.

Ten slotte blijken de gevolgen ook kleiner voor vrouwen die recenter moeder zijn geworden.<sup>2</sup> Vrouwen die na 2000 hun eerste kind kregen, bleven vaker werken gedurende de gehele periode dat ze kleine, nog niet schoolgaande kinderen hadden en ook de gemiddelde arbeidsduur in dit kinderdal lag iets hoger. Dat komt overeen met landelijke cijfers

dat recentere cohorten moeders gemiddeld iets meer uren werken dan eerdere cohorten (zie figuur 1.1).

---

### Vergelijking verandering arbeidsdeelname na komst eerste kind met populatiegegevens

Het aandeel vrouwen dat gestopt is met betaald werk toen ze hun eerste kind kregen, komt aardig overeen met populatiegegevens hierover. Dat is minder het geval voor veranderingen in de arbeidsduur van de vrouwen die zijn blijven werken: in beide periodes hebben de moeders in het onderhavige onderzoek relatief veel uren ingeleverd. Een verklaring hiervoor is dat de populatiegegevens uitgaan van de formele arbeidsduur, dus inclusief ouderschapsverlof, tegen in dit onderzoek de feitelijke arbeidsduur. Moeders die hun formele arbeidsduur niet (of nog niet) hebben aangepast, maar wel minder werken door inzet van ouderschapsverlof, worden in de populatiegegevens dus gerekend tot de groep die niet minder is gaan werken, en in dit onderzoek tot de groep die minder is gaan werken. Ook kan meespelen dat de populatiegegevens gaan over de arbeidsdeelname als het kind 0 jaar is, en de gegevens in het onderhavige onderzoek over de arbeidsdeelname als het eerste kind 1 jaar wordt. Een deel van de moeders gaat pas later alsnog minder uren werken.

---

## 2.3 Meer gaan werken na kinderdal?

De meeste moeders werkten dus in de jaren dat ze kleine kinderen hadden veel minder dan daarvoor, en sommige helemaal niet. Dit is in lijn met opvattingen over de juiste zorg voor kinderen. De meeste Nederlanders, vrouwen en mannen, staan huiverig tegenover te veel kinderopvang en vinden dat met name moeders beter niet voltijds zouden moeten werken, zeker als de kinderen nog niet naar school gaan, maar liever ook daarna niet, zoals keer op keer uit de tweejaarlijkse Emancipatiemonitor blijkt. De wens om zelf voor de kinderen te zorgen is dan ook voor vrijwel alle in deeltijd werkende moeders de belangrijkste reden waarom ze in deeltijd willen werken (Van den Brakel et al. 2020a). Ook is duidelijk dat de zorg voor kinderen, zeker als ze nog heel erg klein zijn, veel tijd vergt (zie hoofdstuk 1).

Ten tijde van het onderzoek was het jongste kind gemiddeld 15 jaar; zij zullen meestal veel minder zorg nodig hebben dan toen ze klein waren. Dat zou weer meer ruimte voor betaald werk kunnen bieden. Ruim de helft van de moeders is ook meer betaald gaan werken (tabel 2.2). Van de moeders die toen hun kinderen klein waren (tijdelijk) niet werkten, zijn zes op de tien inmiddels weer aan het werk (22% van alle moeders). Van de moeders die zijn blijven werken toen ze kinderen van 0-3 jaar hadden, werkt de helft nu weer minstens een halve dag meer dan toen (31%). Maar weinig moeders zijn juist minder gaan werken of gestopt. Daarmee is de arbeidsparticipatie van de hele groep met 18 procentpunten gestegen tot 82% en de arbeidsduur van de werkende vrouwen nam met bijna een halve dag toe tot 25,6 uur per week. Drie op de tien vrouwen werken weer evenveel als ze deden voordat ze kinderen kregen.

Tabel 2.2

Verandering in arbeidsdeelname<sup>a</sup> vrouw na het kinderdal, 2017 (in procenten en uren)

|  | verandering in arbeidsdeelname na kinderdal <sup>b</sup> |
|--|--|
| had en heeft geen werk                   | 14,2   |
| gestopt                                  | 3,7  |
| blijven werken, minder uren <sup>c</sup> | 3,7  |
| blijven werken, evenveel uren            | 25,0   |
| blijven werken, meer uren <sup>c</sup>   | 31,4   |
| heringetreden                            | 22,1   |
|  | 100,1%   |

|   | kind 0-3 jaar     | huidig |
|---|-------------------|--------|
| arbeidsparticipatie (%)                             | 63,8 <sup>c</sup> | 82,1   |
| arbeidsduur werkenden (uren gemiddeld per week)     | 21,8              | 25,6   |
| voltijds (% van de werkenden)                       | 6                 | 15     |
| arbeidsvolume (uren gemiddeld per week incl. 0 uur) | 13,9              | 21,0   |

a Formele arbeidsduur, exclusief overwerk en exclusief eventueel ouderschapsverlof.

b Huidige arbeidsdeelname ten opzichte van laagste arbeidsdeelname toen kind 0-3 jaar was.

c Mutatie > 3 uur per week.

Bron:SCP (EmAr'17)

De herintreedsters werken gemiddeld 21 uur in de week, 5 uur minder dan de vrouwen die zijn blijven werken ten tijde van het onderzoek. Dit zou een deel van de verklaring kunnen zijn waarom de gemiddelde arbeidsduur van werkende vrouwen na hun 35<sup>e</sup> maar weinig toeneemt; de instroom van herintreedsters met een over het algemeen bescheiden arbeidsduur trekt het gemiddelde naar beneden en maskeert daarmee deels de uitbreiding van de arbeidsduur van de moeders die zijn blijven werken.

#### 2.4 Was dat wat ze verwacht hadden?

De meeste moeders werkten toen hun kinderen klein waren veel minder uren dan voordat ze kinderen kregen, of stopten helemaal. De meesten zagen dat niet per se als een *tijdelijke* aanpassing vanwege de zorgtaken. Dat kunnen we afleiden uit de verwachtingen die de moeders destijds hadden over hun arbeidsdeelname als de drukke fase met jonge kinderen achter de rug zou zijn. Maar een op de drie dacht later weer meer tijd te steken in betaald werk, moeders die tijdelijk gestopt waren nog wat vaker dan moeders die werk en zorg combineerden.<sup>3</sup> De rest voorzag geen veranderingen, verwachtte juist nog minder te gaan werken, of liet het open.

Als we deze verwachtingen vergelijken met de feitelijke ontwikkelingen sindsdien, dan kunnen we constateren dat vrouwen vaker hun arbeidsdeelname hebben uitgebreid dan ze toen voor ogen hadden. Van de vrouwen die weer of meer uren wilden gaan werken, heeft

het merendeel dat ook gerealiseerd, en dat zijn er significant meer dan van de moeders die dat niet van plan waren (zie laatste kolom tabel 2.3). Maar ook van degenen die andere plannen hadden of het openlieten, werkt een deel nu meer uren dan toen ze jonge kinderen hadden.

Tabel 2.3

Verwachtingen in het kinderdal over toekomstige arbeidsdeelname, en feitelijke ontwikkeling arbeidsdeelname, 2017 (in procenten)

|                                       | verwachting<br>toen kinderen<br>0-3 jaar | meer/minder werken sinds kinderdal <sup>a</sup> |                     |           |
|---------------------------------------|--|---|---------------------|-----------|
|                                       |  | minder/<br>gestopt                              | geen<br>verandering | meer/weer |
| minder/stoppen                        | 10                                       | .   | .                   | .         |
| geen verandering                      | 24                                       | 11  | 60                  | 28        |
| weer/meer werken                      | 36                                       | 3   | 20                  | 78        |
| dacht ik niet over na/zou ik wel zien | 23                                       | 7   | 45                  | 48        |
| weet ik niet meer                     | 6  | .   | .                   | .         |
| anders                                | 1  | .   | .                   | .         |
| totaal                                | 100%                                     | 7   | 39                  | 54        |

. Te kleine aantallen.

a Mutatie > 3 uur per week.

Bron: SCP (EmAr'17)

Van de vrouwen die destijds géén duidelijk beeld hadden van hun toekomstige arbeidsdeelname of zich dat niet meer kunnen herinneren, is de huidige arbeidsdeelname lager dan van de vrouwen die wel een duidelijk beeld hadden (resp. 77% versus 85%, niet in tabel), en dat geldt ook voor de arbeidsduur van de werkenden (23,3 versus 26,4 uur per week, niet in tabel). Dit kan betekenen dat vrouwen die niet sterk hechten aan toekomstige arbeidsdeelname, dit relatief vaak openlieten. Het kan er ook op wijzen dat vrouwen die geen duidelijk beeld hadden van hun toekomst op dit vlak, mogelijk langer 'blijven hangen' in de ooit vanwege de zorg voor kleine kinderen gekozen situatie.

## 2.5 Of komt dat nog? Arbeidsdeelname over vijf jaar

Ten tijde van het onderzoek werkten de moeders gemiddeld 21,0 uur per week, inclusief de 0 uur van de 93 moeders die niet werkten. Een kleine kwart zou liever minder willen werken, evenveel vrouwen juist wat meer (tabel 2.4). Zes op de tien moeders zonder betaald werk zouden dat liever anders hebben gezien. Bijna de helft van de moeders die vier of vijf dagen werken, zou juist wat minder willen werken. Bij de moeders die een tot drie dagen werken, komen de huidige en gewenste arbeidsduur het vaakst overeen.

Tabel 2.4

Huidige versus gewenste arbeidsduur, naar huidige arbeidsdeelname,<sup>a</sup> moeders met jongste kind van 8-24 jaar, 2017 (in procenten en uren per week)

|                         | geen werk | 1-3 dagen | 4-5 dagen | totaal |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|--------|
| wil minder <sup>b</sup> | n.v.t.    | 14        | 43        | 22     |
| geen verandering        | 39        | 61        | 55        | 55     |
| wil meer <sup>b</sup>   | 61        | 25        | 2         | 23     |
|                         | 100%      | 100%      | 100%      | 100%   |
| huidige arbeidsvolume   | 0         | 19,4      | 33,2      | 21,0   |
| gewenst arbeidsvolume   | 10,7      | 20,4      | 29,8      | 22,1   |
| Vershil (uren per week) | +10,7     | +1,0      | -3,4      | 1,1    |
| N                       | 93        | 236       | 199       | 528    |

a Formele arbeidsduur, exclusief overwerk en exclusief eventueel ouderschapsverlof.

b Mutatie > 3 uur per week.

Bron: SCP (EmAr'17)

Ondanks dit verschil tussen huidige en gewenste arbeidsduur bij bijna de helft van de moeders verwachten de meesten dat er de komende vijf jaar niets zal veranderen in hun arbeidsdeelname, of ze laten dit open. Een klein deel van de moeders, vooral degenen met jonge kinderen, denkt dan meer te werken (5% herintreden / 10% uitbreiden uren). Een vrijwel even groot deel, vooral moeders met al wat oudere kinderen, voorziet juist al iets te gaan afbouwen. De arbeidsparticipatie zou daarmee nog wel iets stijgen van 82% nu naar 84% over vijf jaar, maar de arbeidsduur van de werkenden zou juist iets afnemen (van 25,6 naar 25,4 uur). Voor het arbeidsvolume maakt het weinig uit; als de verwachtingen van de moeders uitkomen, zal dat over vijf jaar toenemen van gemiddeld 21,0 nu naar gemiddeld 21,4 uur per week. Slechts een op de drie moeders werkt nu, of over vijf jaar, evenveel als ze deden voordat ze kinderen kregen. Doorgaans zijn dit vrouwen die ook voor ze kinderen kregen al in deeltijd werkten. Van de moeders die toen voltijds werkten, werkt maar een op de vijf nu weer voltijds, of verwacht dat over vijf jaar te doen.

Tabel 2.5

Verwachte verandering in arbeidsdeelname binnen vijf jaar, naar huidige arbeidsdeelname, 2017 (in procenten en uren per week)

|                                | geen werk | 1-3 dagen | 4-5 dagen | totaal |
|--------------------------------|-----------|-----------|-----------|--------|
| stoppen/minder uren            | n.v.t.    | 10        | 20        | 12     |
| geen verandering               | 49        | 50        | 55        | 52     |
| weer/meer uren                 | 29        | 15        | 10        | 15     |
| geen idee, hangt van zoveel af | 22        | 26        | 15        | 21     |
|                                | 100%      | 100%      | 100%      | 100%   |

Tabel 2.5  
(Vervolg)

|  | geen werk | 1-3 dagen | 4-5 dagen | totaal |
|--|-----------|-----------|-----------|--------|
| verwacht arbeidsvolume over vijf jaar (uren per week) <sup>a</sup> | 5,8       | 19,6      | 31,2      | 21,4   |
| N  | 93        | 236       | 199       | 528    |

a Bij de vrouwen die niet kunnen inschatten hoe hun arbeidsdeelname over vijf jaar zal zijn, zijn we uitgegaan van hun huidige arbeidsdeelname.

Bron: SCP (EmAr'17)

Van de vrouwen die nu niet werken, denkt een op de drie over vijf jaar dus te zijn heringetreden. Dat zijn er minder dan op dit moment eigenlijk liever al hadden gewerkt (61%, zie tabel 2.4). Ook van de vrouwen die nu een tot drie dagen werken, denkt maar 15% dat over vijf jaar te hebben uitgebreid, ook dat is lager dan het kwart dat eigenlijk sowieso minder werkt dan gewenst. Blijkbaar verwachten lang niet alle vrouwen die meer of weer willen werken, dat ook te kunnen realiseren. Het omgekeerde zien we bij de vrouwen die nu (bijna) voltijds werken. Bijna de helft van hen zou eigenlijk wel minder willen werken. Maar slechts een op de vijf denkt dat over vijf jaar ook te doen en een op de tien denkt dan juist nog meer te werken. Want, zoals een op de vijf vrouwen al aangeeft, dat hangt van zoveel factoren af. In hoofdstuk 3 gaan we na welke factoren dat zijn.

## 2.6 Conclusie

Het startpunt van dit onderzoek was de constatering dat de arbeidsdeelname van vrouwen afneemt als ze kinderen krijgen, maar niet of nauwelijks meer lijkt toe te nemen als die kinderen groter worden. Dat blijkt toch wat genuanceerder te liggen: ruim de helft van de moeders in dit onderzoek is sindsdien wel degelijk meer of weer gaan werken, en nog eens 16% is dat van plan. Als ook deze vrouwen daarin zouden slagen, dan heeft over vijf jaar nog maar een op de drie moeders haar arbeidsdeelname *niet* uitgebreid. Vooral veel vrouwen die toen hun kinderen klein waren niet werkten, zijn inmiddels weer aan de slag of verwachten dat de komende vijf jaar te doen. Omdat deze herintreedsters gemiddeld minder uren werken dan de vrouwen die zijn blijven werken, maskeren zij voor een deel de urenitbreiding van de vrouwen die altijd zijn blijven werken. Als we uitgaan van het arbeidsvolume, dus inclusief de 0 uur van de vrouwen die niet werken, dan blijkt dat de moeders ten tijde van het onderzoek bijna een dag meer werkten dan ze deden toen hun kinderen klein waren. Tegelijkertijd is duidelijk dat het arbeidsvolume ten tijde van het onderzoek en ook over vijf jaar niet in de buurt komt van wat de vrouwen werkten voordat ze kinderen kregen.

## Noten

- 1 In deze fase met jonge, nog niet schoolgaande kinderen is de arbeidsparticipatie van de moeders nog iets gedaald (van 72% naar 71%) en dat geldt eveneens voor de gemiddelde arbeidsduur van de werkenden (van 23,1 uur naar 22,7 uur).
- 2 In een multivariate regressieanalyse blijven alle drie de verbanden staan. Dus ook als gecorrigeerd wordt voor arbeidsduur voordat de moeders kinderen kregen en hun opleidingsniveau, blijft de eeuw waarin ze hun eerste kind kregen significant. Dat geldt ook voor de andere twee factoren.
- 3 Vooral moeders die toen hun kinderen klein waren niet of maar weinig dagen werkten, zagen dat relatief vaak als een tijdelijke situatie. Van de 'thuisblijfmoeders' dacht 45% later weer aan de slag te gaan, van de moeders die een of twee dagen werkten, was de helft van plan later weer meer te gaan werken, tegen 30% van de moeders die ook toen hun kinderen klein waren drie of meer dagen werkten.

### 3 Meer werken: wie en waarom?

Twee op de drie moeders in dit onderzoek hebben hun arbeidsdeelname uitgebreid sinds hun kinderen groter zijn, of zijn dat van plan. In dit hoofdstuk kijken we wat de redenen zijn geweest om meer te gaan werken of dat te willen. En op welke punten de vrouwen die meer zijn gaan werken of dat van plan zijn, verschillen van de vrouwen die niet meer zijn gaan werken en dat ook niet van plan zijn.

#### 3.1 Redenen om weer/meer uren te gaan werken

Ruim de helft van de vrouwen werkte ten tijde van het onderzoek meer dan toen haar kinderen klein waren; ze zijn heringetreden of zijn meer uren gaan werken. De redenen die zij daarvoor opgeven, zijn voor beide groepen grotendeels gelijk (niet in tabel). Zeven op de tien vrouwen geven aan dat dat onder andere te maken had met verlichting van hun taken thuis. Ze zijn meer of weer gaan werken omdat de kinderen naarmate ze groter werden minder zorg nodig hadden, naar de basisschool gingen en/of meer in het algemeen omdat de combinatie werk/zorg makkelijker werd.

Ook het belang van werk en/of inkomen speelde bij veel vrouwen in dit onderzoek mee bij hun besluit om meer of weer te gaan werken. Ruim de helft van de vrouwen deed dat (onder andere) met het oog op een (hoger) inkomen. De inhoud van het werk was bij evenzoveel moeders reden om weer een baan te zoeken of de arbeidsduur uit te breiden; zij vonden hun werk, of betaald werk, leuk en uitdagend. Een op de vijf vrouwen die meer uren zijn gaan werken, deed dit ook in de hoop daarmee haar kansen op een hogere functie te vergroten.

Het minst vaak werden redenen genoemd die te maken hebben met kans op werk of stimulans. Bij een kwart van de vrouwen die meer zijn gaan werken, speelde mee dat ze toen passend werk of meer uren konden krijgen.<sup>1</sup> Een op de vijf ging meer werken op verzoek van hun werkgever. Stimulans van de partner daarentegen blijkt bij deze besluiten om meer/weer te gaan werken een opvallend kleine rol te hebben gespeeld.

Een verbeterde gezondheid ten slotte lijkt zelden aanleiding te zijn geweest om meer tijd te steken in betaald werk. Ongetwijfeld omdat dat (een slechte gezondheid die verbetert) niet vaak zal zijn voorgekomen.

Een op de vijf moeders geeft aan dat er (ook) nog andere redenen meespeelden bij hun besluit meer of weer te gaan werken. Welke dat waren is niet bekend.



Tabel 3.1

Redenen waarom vrouwen weer/meer uren zijn gaan werken<sup>a</sup>, meerdere antwoorden mogelijk, 2017  
(in procenten)

|   | meer/weer werken<br>sinds kind 0-3 jr |
|---|---------------------------------------|
| <b>combinatie werk/privé</b>  |                                       |
| combineren van werk, huishouden en gezin werd makkelijker               | 70                                    |
| mijn kinderen werden groter en hadden minder zorg nodig                 | 63                                    |
| mijn kinderen gingen naar de basisschool                                | 42                                    |
| <b>belang betaald werk/inkomen</b>                                      |                                       |
| om het geld, ik wilde een (hoger) inkomen                               | 53                                    |
| ik vond betaald werk leuk/uitdagend                                     | 49                                    |
| ik wilde graag doorgroeien naar een hogere/leukere functie <sup>b</sup> | 20                                    |
| <b>kansen/stimulansen</b>   |                                       |
| omdat ik dat toen op mijn werk kon regelen/passend werk kon vinden      | 27                                    |
| mijn werkgever wilde graag dat ik meer ging werken <sup>b</sup>         | 20                                    |
| mijn partner wilde graag dat ik meer/weer ging werken <sup>c</sup>      | 4                                     |
| <b>gezondheid</b>   |                                       |
| mijn gezondheid verbeterde  | 2                                     |
| <b>andere redenen</b>   | 20                                    |
| <b>N</b>  | 281                                   |

a Weergegeven zijn de percentages vrouwen die antwoordde met 'speelde een (belangrijke) rol'.

b Niet voorgelegd aan vrouwen die zijn heringetreden.

c Niet voorgelegd aan vrouwen zonder partner.

Bron:SCP (EmAr'17)

Ook de vrouwen die van plan zijn binnen nu en vijf jaar meer, of weer, te gaan werken is gevraagd waarom ze dat willen, of misschien wel moeten. Omdat het maar om een kleine groep blijkt te gaan (85 vrouwen), geven hun antwoorden niet meer dan een indicatie. Maar het beeld dat daaruit oprijst, is in grote lijnen hetzelfde als dat bij de vrouwen die eerder meer of weer zijn gaan werken. Ook hiervoor verwijzen de meeste moeders naar de afnemende zorgtaken thuis en het belang dat ze hechten aan betaald werk en inkomen. En ook hier spelen eventuele wensen van werkgever of partner maar een bescheiden rol. Aan deze vrouwen, inmiddels wat ouder met dus vaak ook oudere ouders, is ook voorgelegd of een verwachte afname van mantelzorg wellicht een rol speelt. Bij een op de zeven vrouwen die meer denken te gaan werken is dit inderdaad het geval.

### 3.2 Vergelijking vrouwen die wel/niet meer zijn/willen gaan werken

De zorg voor kinderen is een belangrijke reden waarom vrouwen als ze moeder worden in deeltijd gaan werken of stoppen met werken. En het minder worden van die zorg naarmate de kinderen groter worden, is ook de meest genoemde reden waarom de moeders in dit onderzoek weer meer uren zijn gaan werken, zijn heringetreden, of dat van plan zijn. Dit roept de vraag op hoe dat zit bij de vrouwen die nog evenveel werken als toen hun kinderen klein waren. Hebben zij niet het gevoel dat hun taken thuis lichter zijn geworden? Of is dat voor hen geen reden om de vrijgekomen tijd te steken in betaald werk? Hebben zij wellicht minder plezier in betaald werk, hebben ze geen behoefte aan meer inkomen, of hebben ze die behoefte wel, maar is dat onvoldoende reden om meer te gaan werken? Of is het ze gewoon niet gelukt om weer of meer werk te krijgen?

Om die vragen te beantwoorden hebben we logistische regressieanalyses gedaan op vier verschillende subgroepen.<sup>2</sup> Daarbij ging het steeds om de vraag welke kenmerken of opvattingen van de vrouwen samenhangen met het al dan niet uitbreiden van de arbeidsdeelname of het voornemen dat de komende vijf jaar te doen. Het gaat om de volgende vier subgroepen:

- 1 vrouwen die toen hun kinderen klein (0-3 jaar) waren, niet werkten;
- 2 vrouwen die toen hun kinderen klein (0-3 jaar) waren, bleven werken;
- 3 vrouwen die ten tijde van het onderzoek geen betaald werk hebben;
- 4 vrouwen die ten tijde van het onderzoek betaald werk hebben.

Belangrijk bij deze analyses bleek het vertrekpunt, de arbeidsdeelname aan het begin van de onderzochte periode. Bij de terugkijkende analyses 1 en 2 was dat de laagste arbeidsdeelname toen hun kinderen 0-3 jaar waren. Bij de vooruitkijkende analyses 3 en 4 was dat de arbeidsdeelname ten tijde van het onderzoek. Daarnaast is ook het opleidingsniveau steeds meegenomen. Aan deze basismodellen hebben we vervolgens allereerst die variabelen toegevoegd die tezamen een beeld geven van de zorgtaken thuis en de mate waarin dit volgens de moeders te combineren is met (meer) betaald werk, om te bepalen welke daarvan samenhangen met veranderingen in arbeidsdeelname. Datzelfde is gedaan met de variabelen die gaan over het belang dat de moeders hechten aan betaald werk en inkomen. En ten slotte is ook gekeken welke kansen en stimulansen die de moeders hebben ervaren een significante bijdrage leveren aan het model. Ten slotte zijn alle variabelen waarvoor dit het geval is, samengevoegd in één model. Variabelen die wel significant bleken voor de vraag of vrouwen die gestopt zijn wel/niet zijn heringetreden, maar niet bij de vrouwen die zijn blijven werken (of vice versa) zijn in beide groepen meegenomen, zodat vergelijking mogelijk was.

---

Een beperking van de analyses 1 en 2 over keuzes in het verleden is dat we wel weten hoe belangrijk de vrouwen hun werk en inkomen ten tijde van het onderzoek vinden, en hoe moeilijk of makkelijk de combinatie met hun zorgtaken, maar dat we niet weten of dat ook zo was toen een deel van hen meer of weer ging werken. Het kan immers ook zijn dat ze destijds meer zijn gaan werken omdat ze meer inkomen nodig hadden, maar dat ze, wellicht juist daarom, nu goed kunnen rondkomen en op dit punt niet meer verschillen van de vrouwen die niet meer zijn gaan werken. De analyses leveren dus een beeld op van de huidige verschillen tussen de groepen, maar niet of deze oorzaak of gevolg zijn geweest van het feit dat de ene helft meer is gaan werken en de andere helft niet. Bij de analyse over meer werken de komende vijf jaar speelt dat niet, al is de beperking daar dat het gaat om wat de vrouwen zeggen te doen; niet zeker is dat ze ook werkelijk meer gaan of kunnen gaan werken.

---

In tabel 3.2 staan de uitkomsten van deze analyses. De waardes<sup>3</sup> geven aan in hoeverre de kans op herintreden (tweede kolom), urenitbreiding (derde kolom) of voorgenomen herintreden (vierde kolom) / urenitbreiding (vijfde kolom) samenhangt met de in de analyse opgenomen variabelen. Een waarde onder de 1 geeft aan dat die kans voor vrouwen met dat kenmerk kleiner is dan die van de referentiegroep, bij een waarde hoger dan 1 is die kans groter. De sterretjes achter de waardes geven aan of het om een significant effect gaat. Zo betekent de 1,6 bovenaan in de tweede kolom bijvoorbeeld dat de kans dat de vrouw is heringetreden groter is voor vrouwen die het jaar voor ze kinderen kregen wel werk hadden dan voor vrouwen die toen ook al niet werkten. Daarbij gaat het om de unieke bijdrage van deze variabele, dus gecorrigeerd voor het effect van de andere variabelen in de analyse. Significante verbanden zijn aangegeven met een of twee sterretjes. Omdat er maar weinig moeders zijn die ten tijde van het onderzoek niet werkten, blijken veel gevonden verschillen tussen de vrouwen die wel/niet willen herintreden niet-significant (vierde kolom), dat wil zeggen dat onvoldoende uitgesloten kan worden dat ze aan toeval toe te schrijven zijn.

Tabel 3.2

Welke vrouwen zijn meer/weer gaan werken sinds kinderen klein zijn, of zijn dat de komende vijf jaar van plan?, 2017 (in relatieve kans ten opzichte van de referentiegroep)

|  | meer werken<br>sinds kinderdal? |                           | komende vijf jaar<br>meer werk? |                           |
|--|---------------------------------|---------------------------|---------------------------------|---------------------------|
|  | herintreden                     | meer<br>uren <sup>a</sup> | herintreden                     | meer<br>uren <sup>a</sup> |
| <b>minder gaan werken/gestopt na komst<br/>kinderen</b>          | 1,6**                           | 1,3                       | ---                             | ---                       |
| <b>arbeidsdeelname in kinderdal</b>                              | n.v.t.                          |                           | ---                             | ---                       |
| 1 of 2 dagen   |                                 | 1,9**                     |                                 |                           |
| 3 dagen  |                                 | 1,4                       |                                 |                           |
| 4 of 5 dagen (=ref.)   |                                 | .                         |                                 |                           |
| <b>verwachting destijds</b>                                      |                                 |                           | ---                             | ---                       |
| - niet weer/meer uren (=ref.)                                    | .                               | .                         |                                 |                           |
| - later weer/meer uren   | 1,7**                           | 1,8**                     |                                 |                           |
| - dacht ik niet over na/zou ik wel zien                          | 1,5                             | 1,0                       |                                 |                           |
| <b>meer gaan werken na kinderdal</b>                             | n.v.t.                          | n.v.t.                    | n.v.t.                          | 0,9                       |
| <b>huidige arbeidsdeelname</b>                                   | n.v.t.                          | n.v.t.                    | n.v.t.                          |                           |
| 1 of 2 dagen   |                                 |                           |                                 | 0,9                       |
| 3 dagen  |                                 |                           |                                 | 1,2                       |
| 4 of 5 dagen (=ref.)   |                                 |                           |                                 | .                         |
| <b>opleidingsniveau</b>  |                                 |                           |                                 |                           |
| laag (=ref.)   | .                               | .                         | .                               | .                         |
| middelbaar   | 1,1                             | 1,4*                      | 1,7                             | 0,6                       |
| hoog   | 1,0                             | 1,9**                     | 1,9                             | 0,9                       |
| <b>combinatie werk/privé</b>                                     |                                 |                           |                                 |                           |
| jongste kind 8-12 jaar (=ref.)                                   | .                               | .                         | .                               | .                         |
| jongste 13-17 jaar   | 1,4*                            | 1,3*                      | 0,55                            | 0,6                       |
| jongste ≥ 18 jaar  | 1,3                             | 1,4**                     | 0,3**                           | 0,3**                     |
| genoeg vrije tijd  | n.v.t.                          | n.v.t.                    | 2,1                             | 1,5                       |
| <b>belang werk/inkomen</b>                                       |                                 |                           |                                 |                           |
| ik vind mijn werk uitdagend                                      | n.v.t. <sup>b</sup>             | 1,3*                      | n.v.t. <sup>b</sup>             | 1,0                       |
| meer uren, werk inhoudelijk leuker                               | n.v.t.                          | n.v.t.                    | n.v.t.                          | 2,4*                      |
| belangrijk eigen inkomen te hebben,<br>genoeg voor zelf/kinderen | 1,7**                           | 1,3*                      | 1,6                             | 1,1                       |
| gescheiden (al dan niet nieuwe partner)                          | 0,9                             | 1,3*                      | 1,6                             | 1,9*                      |
| kan moeilijk rondkomen   | n.v.t.                          | n.v.t.                    | 1,0                             | 1,1                       |
| over vijf jaar meer huishoudinkomen nodig                        | n.v.t.                          | n.v.t.                    | 1,0                             | 1,8*                      |

Tabel 3.2  
(Vervolg)

|   | meer werken<br>sinds kinderdal? |                           | komende vijf jaar<br>meer werk? |                           |
|---|---------------------------------|---------------------------|---------------------------------|---------------------------|
|   | herintreden                     | meer<br>uren <sup>a</sup> | herintreden                     | meer<br>uren <sup>a</sup> |
| <b>kans/stimulans</b>                               |                                 |                           |                                 |                           |
| werkloos/arbeidsongeschikt in kinderdal             | 0,7*                            | n.v.t.                    | 0,5                             | n.v.t.                    |
| moeilijk baan vinden met meer uren                  | n.v.t.                          | n.v.t.                    | n.v.t.                          | 0,5*                      |
| werkt minder dan vrouwen in omgeving                | n.v.t.                          | n.v.t.                    | --                              | 1,5                       |
| werkgever wil dat ik meer ga werken                 | n.v.t.                          | n.v.t.                    | n.v.t.                          | 1,2                       |
| partner wil dat ik weer/meer ga werken <sup>c</sup> | n.v.t.                          | n.v.t.                    | 1,7                             | 4,9**                     |
| <b>N</b>  | 186                             | 318                       | 93                              | 433                       |

\* = significant op  $p < 0,05$ ; \*\* = significant op  $p < 0,01$ ; -- = aanvankelijk wel meegenomen, maar niet significant; n.v.t. = bij voorbaat niet meegenomen.

a Verschil minimaal 4 uur.

b Vrouwen die niet werken, hebben deze vraag, uiteraard, niet gekregen. Daarom is het niet mogelijk degene die wel/niet zijn of willen herintreden op dit punt te vergelijken.

c Vrouwen die geen partner hebben, zijn samengevoegd met vrouwen die een partner hebben die hen niet stimuleert om weer/meer te gaan werken.

Bron: SCP (EmAr'17)

Allereerst zullen we kort de uitkomsten van deze analyses op een rijtje zetten. In de rest van het hoofdstuk gaan we daar vervolgens dieper op in.

Vrouwen die toen hun kinderen klein waren relatief veel bleven werken, hebben uiteraard minder ruimte om daarna weer meer te gaan werken dan vrouwen die toen niet of nauwelijks werkten. Vandaar dat in de analyse is gecorrigeerd voor deze arbeidsduur in het kinderdal. Inderdaad blijkt de kans dat de vrouw sindsdien meer is gaan werken groter voor de vrouwen die destijds een of twee dagen werkten. Ook vrouwen die toen hun kinderen klein waren dachten later weer meer of weer te gaan werken, hebben dat inderdaad vaker gedaan dan vrouwen die ervan uitgingen dat ze dat niet zouden doen. En ook vaker dan vrouwen die dat openlieten of zich niet kunnen herinneren of/wat ze toen van plan waren, mogelijk omdat ze een doorstart van hun betaalde werk toch minder belangrijk vonden. Maar het kan er ook op duiden dat door het ontbreken van duidelijke plannen het er gewoon niet van is gekomen.

Bij een gelijke arbeidsduur in het kinderdal is de kans dat de moeder sindsdien weer meer is gaan werken voor vrouwen met een middelbare of hogere opleiding groter dan voor vrouwen met een lager opleidingsniveau.<sup>4</sup> Hoger opgeleide vrouwen zijn echter niet vaker dan laag opgeleide vrouwen van plan om in de komende jaren alsnog of nogmaals hun arbeidsdeelname uit te breiden. Dat hangt niet samen met hun huidige arbeidsduur. Het voornemen om de komende vijf jaar betaald werk een grotere plaats te geven in hun leven leeft vooral onder moeders die ten tijde van het onderzoek geen werk hadden. Maar

vrouwen die evenveel werken als toen hun kinderen klein waren, zijn niet vaker van plan alsnog meer te gaan werken.

In de onderste helft van tabel 3.2 staan de clusters factoren die in dit onderzoek centraal stonden. De kans dat een vrouw meer is gaan werken, of dat van plan is, blijkt vooral sterk samen te hangen met de leeftijd van het jongste kind enerzijds en het belang van werk en inkomen anderzijds. Voor vrouwen die geen kinderen meer op de basisschool hebben, is de kans groter dat ze nu meer werken dan toen hun kinderen klein waren. Maar de kans dat ze dat alsnog of nogmaals van plan zijn, is kleiner voor vrouwen met uitsluitend nog meerderjarige kinderen. Daarmee komt de periode met kinderen op de middelbare school naar voren als meest waarschijnlijke levensfase om werk meer prioriteit te geven. Of de vrouw al dan niet informele hulp biedt aan iemand in haar omgeving, of er rekening mee houdt dat dat op haar pad komt, bleek niet samen te hangen met uitbreiding van de arbeidsduur of plannen daartoe, en is daarom in de analyses niet meegenomen.

Voor werkende vrouwen speelt de inhoud van het werk een rol. De kans dat een vrouw meer uren is gaan werken, is groter voor vrouwen die hun werk uitdagend vinden. En vrouwen die denken dat hun werk er inhoudelijk leuker op wordt als ze meer uren zouden werken, zijn vaker van plan om dat in de toekomst ook te gaan doen. Het belang dat een vrouw hecht aan een eigen, toereikend, inkomen hangt ook samen met uitbreiding van de arbeidsdeelname in het verleden. De kans dat een vrouw is heringetreden of haar uren heeft uitgebreid, is groter voor vrouwen die dat belangrijk vinden. Maar of dat deze vrouwen ertoe heeft aangezet om weer of meer te gaan werken, of dat ze hun opvattingen hebben aangepast aan hun financiële situatie, is niet duidelijk. Oorzaak en gevolg zijn wel duidelijk wat betreft plannen voor toekomstige uitbreiding van de arbeidsdeelname. De kans dat niet-werkende vrouwen willen herintreden, lijkt inderdaad groter voor vrouwen die een eigen inkomen belangrijk vinden, maar het verschil is niet significant, dus zeker is het niet. Ook blijkt het hebben van meer eigen inkomsten werkende vrouwen niet aan te zetten om nog wat meer uren te gaan werken. Een scheiding blijkt dat wel te hebben gedaan, en ook vergroot een scheiding de kans op een toekomstige urenuitbreiding van de vrouw. Daarbij blijkt het niet uit te maken of de vrouw inmiddels samenwoont met een nieuwe partner (daarom in tabel 3.2 samengevoegd). Datzelfde geldt ook voor een verwachte stijging van de behoefte aan geld voor het huishouden; dat vergroot de kans dat de vrouw meer uren wil gaan werken. Maar vrouwen die aangeven ook nu al lastig rond te kunnen komen, zijn desondanks niet van plan meer te gaan werken.

Uitbreiding van de arbeidsdeelname ten slotte blijkt het minst samen te hangen met kansen op werk en stimulans daarbij. Werkende vrouwen die inschatten dat het lastig zal zijn om meer uren te krijgen, zien dat inderdaad ook minder vaak gebeuren. Maar het voorbeeld van vrouwen in hun omgeving die meer werken vergroot die kans niet en dat geldt ook voor een werkgever die graag wil dat de vrouw meer zou gaan werken. Een partner die graag zou zien dat de vrouw meer gaat werken, doet dat wel. Deels komt dat omdat de door de respondent ingeschatte wensen van de partner vaak blijken aan te sluiten bij de veranderwensen van de vrouw zelf. Als we in de vergelijking van tabel 3.2 stimulans nauwer definiëren (uitsluitend als de vrouw stelt dat haar partner graag zou zien dat zij

meer gaat werken, terwijl zij zelf tevreden is met haar huidige arbeidsduur), is het effect iets kleiner (namelijk 3,9 keer grotere kans, niet in tabel) en net niet meer significant. Relevant is uiteraard hoe vaak factoren die relevant blijken bij keuzes over arbeidsdeelname voorkomen. Hoe vaak heeft de vrouw een partner of werkgever die graag zou zien dat de vrouw wat meer gaat werken? Hoe vaak vinden ze hun werk uitdagend of denken ze dat het er leuker op wordt als ze meer uren zouden werken? In de rest van dit hoofdstuk plaatsen we de uitkomsten van deze in tabel 3.2 beschreven analyse in de context waarin de vrouwen in dit onderzoek keuzes maakten en maken over hun arbeidsdeelname. Ook de factoren die niet relevant bleken (en daarom in de analyse zijn afgevallen) komen kort aan bod. Bij deze beschrijving moeten we in gedachten houden dat de onderzoeksgroep bescheiden van omvang is en bovendien bestaat uit deelnemers in een panel. Dat betekent dat de uitkomsten niet mogen worden opgevat als representatief voor *de* moeders in Nederland met een jongste kind van 8-24 jaar. Wel is hun opleidingsniveau en arbeidspatroon voor en na de gezinsvorming in lijn met landelijke cijfers hierover (hoofdstuk 1). Daarom mogen we ervan uitgaan dat de hierna beschreven situatie en opvattingen van de vrouwen in dit onderzoek in grote lijnen indicatief zijn voor vrouwen met een jongste kind van 8 tot 24 jaar. Het betekent wel dat we geen percentages vermelden, want dat zou een precisie suggereren die we met deze data niet kunnen waarmaken. We beginnen met de door de vrouwen zelf meest genoemde reden: het afnemen van de zorgtaken waardoor deze makkelijker te combineren zijn met betaald werk.

### 3.3 Combinatie werk en privé

De overgrote meerderheid van de vrouwen geeft aan dat de zorg voor hun kinderen en het huishouden, toen hun kinderen klein waren, grotendeels op hen neerkwamen. En dat is ten tijde van het onderzoek niet veel anders, ook niet bij de vrouwen die meer zijn gaan werken. Het is de tegenhanger van de verdeling van het betaalde werk; bij zeven op de tien stellen werkt de vrouw beduidend minder dan haar partner. De vrouwen die wel of niet meer zijn gaan werken, verschillen op deze punten niet. Ook blijken vrouwen die huishouden of zorg gelijk hebben verdeeld met hun partner niet vaker van plan de komende jaren (alsnog) meer te gaan werken. In de regressieanalyses (tabel 3.2) is deze verdeling van het onbetaalde werk dan ook niet meer meegenomen.

#### Zorg voor oudere kinderen kost minder tijd en biedt ruimte voor uitbreiding arbeidsdeelname

Wel vinden de meeste moeders dat de zorg voor hun kinderen steeds minder tijd kost. Zoals te verwachten, hangt dit sterk samen met de leeftijd van de kinderen: hoe ouder, des te vaker stemmen moeders in met de stelling dat hun kind steeds meer zijn eigen gang gaat en haar nauwelijks meer nodig heeft.<sup>5</sup> Het uitgangspunt van dit onderzoek, dat zorgtaken afnemen naarmate kinderen ouder worden, klopt dus. En ook dat dat meer ruimte biedt voor betaald werk: moeders die instemmen met deze stelling hebben vaker hun arbeidsdeelname uitgebreid. Het verband is wat zwakker dan dat met de leeftijd van het

jongste kind, en valt weg als beide in de analyse worden meegenomen. Mogelijk betekent dit dat meer/weer werk vooral te maken heeft met feitelijke zorgtaken en thuis zijn als het kind thuis is, en wat minder met nodig zijn en begeleiden, wat immers ook in de avonduren en weekends kan.

Moeders die geen kinderen op de basisschool hebben, hebben significant vaker hun arbeidsduur uitgebreid of zijn heringetreden (zie tabel 3.2). Maar tussen moeders met meerderjarige kinderen en moeders met kinderen op de middelbare school zit weinig verschil. Dit suggereert dat als moeders hun arbeidsdeelname niet hebben uitgebreid als hun kinderen op de middelbare school zitten, de kans klein is dat ze dat later alsnog gaan doen. Dat wordt bevestigd als we kijken naar de plannen van de vrouwen voor de komende vijf jaar. Slechts weinig vrouwen denken over vijf jaar meer te werken dan nu, en hier zien we dat die kans voor moeders van meerderjarige kinderen juist kleiner is. Arbeidsdeelname neemt dus toe naarmate de kinderen ouder worden, naar de middelbare school gaan. Maar van een verdere toename lijkt geen sprake als alle kinderen meerderjarig zijn en soms al het huis uit zijn.

### Mantelzorg lijkt urenuitbreiding niet in de weg te staan

Een kwart van de vrouwen zorgt op regelmatige basis voor iemand in haar omgeving die ziek of hulpbehoevend is, ze steken daar gemiddeld 7 uur per week in. Nog eens een kwart van de vrouwen houdt er rekening mee dat mantelzorg in de toekomst op haar pad zal komen. De vrouwen die meer zijn gaan werken, wijken op dit punt niet af van de vrouwen die dat niet hebben gedaan, mogelijk omdat de mantelzorg op hun pad is gekomen lang nadat ze meer zijn gaan werken. Maar ook het voornemen om wel of niet de komende vijf jaar meer te gaan werken hangt niet samen met de (mogelijk aanstaande) belasting met de zorg voor hulpbehoevende volwassenen. Ook noemen maar weinig vrouwen het mogelijk wegvallen van deze informele zorg als reden om binnenkort weer meer te gaan werken.

### Genoeg vrije tijd geen reden om arbeidsdeelname uit te breiden

Een ruime meerderheid van de moeders geeft aan dat ze nu meer vrije tijd heeft dan toen haar kinderen klein waren. Ook dit oordeel over de vrije tijd hangt sterk samen met de leeftijd van de kinderen; van de moeders met een jongste kind onder de 13 jaar vindt minder dan de helft dat ze nu meer/voldoende vrije tijd heeft. Vooral moeders die nu nog evenveel werken als toen hun kinderen klein waren, zijn vaak tevreden over hun vrije tijd: 60% vindt dat ze daar ruim voldoende van heeft, tegen 44% van de vrouwen die wel meer zijn gaan werken. Het heeft de laatsten er blijkbaar niet van weerhouden om meer te gaan werken. En dat doet een tekort aan vrije tijd ook niet voor plannen om de komende jaren weer of meer te gaan werken. Vrouwen die vinden dat ze voldoende vrije tijd hebben, zijn niet vaker van plan om de komende jaren weer/meer te gaan werken dan vrouwen die minder tevreden zijn over de hoeveelheid vrije tijd. Ook de waardering van vrije tijd speelt geen rol; een op de drie vrouwen geeft aan veel hobby's te hebben waar ze van geniet. Een verband met uitbreiding van de arbeidsdeelname, in het verleden of de komende vijf jaar, is er echter niet.



### 3.4 Belang betaald werk en inkomen

Veel moeders die meer of weer zijn gaan werken geven aan dat dit onder andere te maken had met plezier in betaald werk en/of de behoefte aan (meer) inkomen. Op deze punten blijken de vrouwen die meer zijn gaan werken inderdaad, soms, te verschillen van de vrouwen die dat niet hebben gedaan of dat niet van plan zijn (tabel 3.2).

#### Vaker arbeidsduur uitgebreid als werk uitdagend is of kan worden

De meeste werkende vrouwen, drie op de vier, vinden hun werk uitdagend (niet in tabel). Bijna evenveel geven aan dat hun werk hun niet zwaar valt. Vrouwen die hun werk makkelijk aan kunnen, hebben niet vaker hun arbeidsduur uitgebreid en zijn dat ook niet vaker van plan (daarom uiteindelijk niet meegenomen in de analyse). Voor de vrouwen die hun werk uitdagend vinden, is de kans dat ze nu meer uren werken dan toen hun kinderen klein waren wel significant groter. Of ze meer zijn gaan werken omdat hun werk zo uitdagend is, of dat hun werk juist uitdagender is geworden sinds ze meer werken, valt niet te zeggen. In ieder geval zijn deze vrouwen niet vaker van plan om de komende jaren hun arbeidsduur (nogmaals) uit te breiden. Dat is wel het geval bij vrouwen die inschatten dat als ze meer uren zouden werken, hun werk er inhoudelijk (nog) leuker op zou worden. Bijvoorbeeld omdat dat gepaard zou gaan met meer verantwoordelijkheden, uitdagender taken of meer betrokken worden bij het werk. Voor vrouwen die verwachten dat een grotere aanstelling hun werk inhoudelijk zou verrijken, is de kans dat ze de komende jaren van plan zijn meer te gaan werken ruim twee keer zo groot. Deze groep is echter bijzonder klein. Negen op de tien werkende vrouwen denken dat dat in hun functie niet zou uitmaken.

#### Maar niet om hogerop te komen

Een op de vijf werkende vrouwen zou graag willen doorgroeien naar een hogere functie (niet in tabel). De verwachting dat deze ambitieuze vrouwen vaker hun arbeidsduur hebben uitgebreid, komt niet uit. Een deel van de verklaring hiervoor is dat zij, mogelijk met het oog op die hogere functie, ook toen hun kinderen klein waren al relatief veel uren zijn blijven werken.<sup>6</sup> Ook speelt wellicht mee dat vrouwen die hun arbeidsdeelname hebben uitgebreid, mogelijk juist daardoor, hun ambities al hebben verwezenlijkt. Maar als we hun huidige ambities en oordelen over hun werk vergelijken met plannen om in de nabije toekomst meer te gaan werken, dan vinden we ook daar geen verband. Vrouwen die het belangrijk vinden om door te groeien naar een hogere functie zijn dus niet vaker van plan over vijf jaar meer te gaan werken dan vrouwen die daar niet zo aan hechten. Deze variabele is daarom al vroeg in de analyse afgevallen. Het ontbreken van een verband komt waarschijnlijk doordat slechts een op de zeven vrouwen die door willen groeien naar een hogere functie denkt dat ze de kans op leuker werk (waar we de beoogde hogere functie toe mogen rekenen) vergroot als ze meer uren zou gaan werken.

### Eigen inkomen belangrijke reden voor herintreden

Vier op de vijf moeders wonen samen met een partner. De meesten van hen geven aan dat het in hun relatie niet uitmaakt wie het meeste geld binnenbrengt en wie het meeste doet in het huishouden. Wel vindt de helft van de samenwonende vrouwen het belangrijk om ook zelf een substantieel inkomen te hebben. Daarbij doelen ze op een eigen inkomen dat groot genoeg is om zelf, of met kinderen, van te kunnen leven.<sup>7</sup> Zoals we in tabel 3.2 hebben gezien, hebben vrouwen die een toereikend eigen inkomen belangrijk vinden vaker hun arbeidsdeelname uitgebreid sinds hun kinderen klein waren. Lastig hierbij is dat oorzaak en gevolg niet goed uit elkaar te halen zijn. We kunnen niet uitsluiten dat de verwachtingen die de vrouwen hebben van hun eigen inkomen soms niet zozeer de reden zijn waarom sommigen meer zijn gaan werken, als wel zijn aangepast aan hun daardoor gestegen inkomen, en dus eerder een gevolg. Deze twijfel over oorzaak en gevolg speelt niet als we kijken naar de plannen van de vrouwen voor de komende vijf jaar. Die blijken geen significant verband te houden met het belang dat de vrouw hecht aan een toereikend eigen inkomen. Bij de niet-werkende vrouwen vergroot het wel de kans dat ze van plan zijn weer betaald werk te zoeken, maar ook daar niet genoeg om, in deze kleine groep, te kunnen spreken van een significant effect. Blijkbaar zet de behoefte aan een toereikend eigen inkomen de moeders in ieder geval nu niet meer aan om meer of weer te gaan werken. Waarmee niet gezegd is dat het dat vroeger niet heeft gedaan. Uit onderzoek onder stellen bleek dat naarmate een relatie langer duurt en goed gaat, de behoefte om financieel op eigen benen te staan wat afneemt, en ook dat het belang van economische zelfstandigheid wordt gerelativeerd naarmate men dit langer niet is (Portegijs 2018).

### Gescheiden vrouwen vaker uren uitgebreid, maar niet vaker heringetreden

Een kwart van de vrouwen is gescheiden van de partner waarmee ze kinderen heeft gekregen, de helft van hen heeft inmiddels een nieuwe partner. Deze vrouwen, ook degenen die inmiddels weer samenwonen, hechten meer aan een toereikend eigen inkomen dan de vrouwen die niet zijn gescheiden.<sup>8</sup> Maar zelfs als hiervoor, zoals in tabel 3.2, gecorrigeerd wordt, blijkt dat de kans dat werkende moeders hun arbeidsduur hebben uitgebreid, of dat van plan zijn, voor gescheiden vrouwen duidelijk groter is. Het maakt daarbij zelfs niet uit of ze al dan niet inmiddels een nieuwe partner hebben (in tabel 3.2 daarom samen genomen). Mogelijk dat een scheiding, wat voor vrouwen gemiddeld genomen een kwart koopkrachtverlies betekent (Van den Brakel et al. 2020b), werkende vrouwen aanzet om meer uren te gaan werken, iets wat ze, als ze later opnieuw gaan samenwonen, niet meer terugdraaien. Dat verklaart echter niet waarom werkende vrouwen die ooit gescheiden zijn ook vaker van plan zijn om (nogmaals) hun arbeidsduur uit te breiden, ook degenen die inmiddels weer samenwonen.

De kans op herintreden evenwel lijkt niet groter na een scheiding. Vrouwen die toen hun kinderen klein waren niet werkten, en inmiddels niet meer samen zijn met de partner met wie ze die kinderen hebben gekregen, zijn niet vaker weer aan het werk dan vrouwen die niet zijn gescheiden. En vrouwen die nu geen werk hebben en een scheiding achter de rug hebben, zijn ook niet vaker van plan de komende vijf jaar aan de slag te gaan. Mogelijk is

het voor hen minder makkelijk een baan te vinden dan voor werkende vrouwen om uren erbij te krijgen. Ook zou kunnen meespelen dat de drempel om te gaan werken voor hen hoger is, omdat ze geen ervaring hebben met het combineren van arbeid en zorg, of sowieso dat al niet deden vanwege negatievere opvattingen over werkende moeders.

### Herintreden om huishoudboekje kloppend te krijgen

De meeste vrouwen zijn redelijk positief over het huishoudinkomen: zij geven aan daar aardig of goed mee rond te kunnen komen. Een kwart vindt het moeilijker om de eindjes financieel aan elkaar te knopen (niet in tabel). Vrouwen met betaald werk vinden vaker dat het huishoudinkomen toereikend is dan niet-werkende vrouwen (driekwart versus ruime helft). Hun eigen inkomen is daar volgens zes op de tien werkende vrouwen een niet te missen onderdeel van.<sup>9</sup> Vrouwen die meer uren zijn gaan werken sinds hun kinderen klein waren (en mogen we aannemen dus ook meer zijn gaan verdienen) vinden even vaak dat ze goed kunnen rondkomen als vrouwen die dat niet hebben gedaan, en dat geldt ook voor de vrouwen die zijn heringetreden. Of dit al dan niet kloppende huishoudboekje naast gevolg ook reden is van het al dan niet herintreden of uitbreiden van uren, valt niet te zeggen, vandaar dat het in de eerste twee terugkijkende regressieanalyses niet is meegenomen.

Oorzaak en gevolg zijn wel duidelijk als we kijken naar de plannen om meer/weer te gaan werken. De verwachting dat vrouwen die niet goed kunnen rondkomen weer of meer uren willen gaan werken, komt echter niet uit. Maar bij de werkende vrouwen blijkt de ingeschatte toekomstige behoefte aan inkomen wel relevant. Een op de drie moeders verwacht dat ze over vijf jaar (veel) meer geld nodig zal hebben om rond te komen. De kans dat een vrouw van plan is meer uren te gaan werken is bijna twee keer zo groot voor werkende vrouwen die de behoefte aan inkomen zien stijgen (tabel 3.2, laatste kolom). Bij de niet-werkende vrouwen maakt ook dit niet uit; degenen die hun behoefte aan inkomen de komende jaren zien stijgen, zien zichzelf niet vaker over vijf jaar werken dan degenen die denken ook dan wel rond te kunnen komen zonder hun inkomen. Ook hier kan meespelen dat de stap om te gaan werken groter en lastiger te verwezenlijken is dan de stap om wat meer uren te gaan werken.

## 3.5 Kansen en stimulansen

Ten slotte hebben we gekeken in hoeverre uitbreiding van de arbeidsdeelname samenhangt met de kansen die vrouwen op de arbeidsmarkt zien om meer te werken en de mate waarin ze zich daartoe gestimuleerd voelen.

### Meeste werkende vrouwen denken meer uren te kunnen krijgen

Een kwart van de werkende vrouwen in dit onderzoek heeft naar eigen zeggen een functie met een maximale werktijd van minder dan 36 uur per week. Dat soort *per definitie deeltijdbanen* zien we bijvoorbeeld in de thuiszorg, de schoonmaak of de kinderopvang (Keuzenkamp et al. 2009; Merens en Bucx 2018; Portegijs et al. 2008). Voor hen is het dus

niet mogelijk om voltijds te werken. Maar gezien de gemiddelde arbeidsduur op deze functies (22 uur per week) zullen de meesten niet tegen deze maximale arbeidsduur aan zitten. In theorie zouden ze hun arbeidsduur dus wat kunnen uitbreiden (en deze variabele blijkt in de analyse dan ook niet significant en is daarom uiteindelijk niet meegenomen). Ook in de praktijk schatten de meeste werkende vrouwen in dat het niet al te moeilijk zou zijn om meer uren te krijgen, mochten ze dat willen. Slechts een op de zeven denkt dat dat lastig zou worden. In lijn hiermee verwachten zij minder vaak de komende jaren hun uren uit te breiden dan de vrouwen die denken dat als ze zouden willen, ze ook een grotere aanstelling kunnen krijgen (zie tabel 3.2).

### Meeste werkgevers bemoeien zich niet met arbeidsduur vrouwen

De meeste werkende vrouwen denken dus dat ze in principe meer zouden kunnen werken. Slechts zelden voelen ze zich daar door hun werkgever ook toe gestimuleerd. Een op de tien werkende vrouwen in dit onderzoek denkt dat haar werkgever graag zou willen dat ze meer zou gaan werken. De anderen menen dat hun werkgever hun (deeltijd) arbeidsduur precies goed vindt of hebben geen idee wat hun werkgever daarvan vindt, als die daar al wat van vindt. Maar een op de tien werkende vrouwen geeft aan het jaar voorafgaand aan het onderzoek een functioneringsgesprek te hebben gehad waarin haar arbeidsduur is besproken en uitbreiding mogelijk bleek. Voor de verklaring waarom sommige vrouwen van plan zijn meer te gaan werken, en de meeste anderen niet, maakt het echter niet uit. Vrouwen willen niet vaker een urenuitbreiding als hun werkgever heeft aangegeven dat graag te willen en ook niet als in een functioneringsgesprek duidelijk is geworden dat dit een optie is.

### Deeltijd heel gewoon in de omgeving van vrouwen

Ook blijkt dat het werken in deeltijd in de omgeving van vrouwen zo gangbaar is, dat ook hiervan weinig stimulans uitgaat om meer uren te gaan werken. De meeste in deeltijd werkende moeders werken naar eigen zeggen evenveel als, of meer dan collega's op vergelijkbare functies. Ook vriendinnen, (schoon)zussen en buurvrouwen werken volgens drie op de vier vrouwen evenveel of minder dan zijzelf. Alleen van de vrouwen die helemaal niet of maar een of twee dagen betaald werken, geeft het merendeel aan dat dat minder is dan gebruikelijk in hun omgeving. Maar zoals we in tabel 3.2 al zagen, zet dat hen niet aan om meer te willen werken.

### Partners laten het aan de vrouw

Drie op de vier vrouwen die samenwonen met een partner geven aan dat hun partner vindt dat de vrouw zelf moet bepalen hoeveel ze wil werken. Ook als expliciet wordt gevraagd wat hun partner vindt van het aantal uren dat zij werkt (of dat ze geen werk heeft), dan geeft de helft aan dat hun partner zich daarin helemaal kan vinden. Een op de drie denkt dat haar partner daar geen mening over heeft of weet eigenlijk niet wat haar partner daarvan vindt. Eenzelfde ondersteunende houding van partners kwam ook naar voren in een onderzoek onder paren (Portegijs 2018). Op zich is dat verwonderlijk, gezien de financiële

consequenties voor het huishouden. Het is wel in lijn met een semi-traditionele taakverdeling, waarbij de vrouw hoofdverantwoordelijke is voor zorg en huishouden en alleen zoveel werkt als zij prettig vindt en past naast haar taken thuis. En de man die haar daar, met zijn inkomen, de ruimte voor geeft.

Krap een op de tien samenwonenden vrouwen heeft wel een partner die, volgens hen, graag zou zien dat ze weer of meer uren aan het werk zou gaan. Vrijwel altijd zijn dat vrouwen die geen betaald werk hebben; hun partner zou graag zien dat ze weer aan de slag gaat. In negen op de tien gevallen zijn dat partners van vrouwen die zelf ook al aangeven betaald werk te willen. Het is dus de vraag of we de wensen van deze partners mogen opvatten als een stimulans. Het kan evengoed zijn dat deze partners zich achter de wensen van de vrouw stellen (aangenomen dat de vrouw de wensen van haar partner goed waarneemt en weergeeft). Verder blijkt dat als de wensen van de vrouw en haar partner niet overeenkomen, het dan vaker de vrouw is die wil herintreden terwijl haar partner dat volgens haar niet belangrijk vindt, dan andersom. Ook bij de vrouwen met betaald werk zien we deze sterke correlatie tussen veranderwensen van de vrouw zelf en de door haar aangegeven wensen van de partner. En ook daar is het vaker de vrouw die nog wat meer zou willen werken dan dat de partner dat graag zou zien.

We kunnen concluderen dat de meeste vrouwen die samenwonen zich door hun partner niet gestimuleerd voelen om meer of weer te gaan werken. En als hun partner dat wel belangrijk vindt, dat doorgaans in lijn is met wat de vrouw zelf ook zou willen. Dat verklaart deels het grote effect van de wensen van de partner op de kans dat een werkende vrouw van plan is haar arbeidsduur uit te breiden; vaak wil de vrouw dat zelf ook al. Daarom hebben we de analyses uit tabel 3.2 nogmaals gedaan, maar dan met een nauwere definitie van stimulans, namelijk uitsluitend als de partner zou willen dat de vrouw meer gaat werken, terwijl de vrouw zelf geen veranderwensen heeft. Dan blijkt dat wel degelijk gewicht in de schaal te leggen. Voor werkende vrouwen met een partner die graag zou zien dat ze meer gaat werken terwijl ze zelf tevreden is met haar huidige arbeidsduur, is de kans vijf keer zo groot dat ze meer denkt te gaan werken (zie bijlage B). Deze situatie komt echter slechts bij een op de twintig samenwonende vrouwen voor. Bij de niet-werkende vrouwen is dat aandeel te laag om meegenomen te kunnen worden in de analyse.

### 3.6 Conclusie

In dit hoofdstuk hebben we op verschillende manier geprobeerd zicht te krijgen op de vraag waar het wel of niet uitbreiden van de arbeidsdeelname van moeders mee samenhangt. We hebben het de vrouwen die dat gedaan hebben rechtstreeks gevraagd. En vervolgens hebben we hen vergeleken met de vrouwen die niet meer zijn gaan werken/dat niet van plan zijn. Uit de redenen die ze daar zelf voor geven, lijkt dit vaak een samenspel te zijn tussen enerzijds afnemende zorgtaken en anderzijds plezier in werk en de wens meer of weer te verdienen. Veel minder vaak speelden kansen en zeker steun van werkgever of partner een rol. En dat beeld wordt bevestigd in de regressieanalyses waarin we de vrouwen die hun arbeidsdeelname hebben uitgebreid of willen uitbreiden, hebben verge-

leken met de vrouwen die dat niet hebben gedaan of van plan zijn. Ook daar blijkt de kans op een uitbreiding van het aantal uren arbeid vooral samen te hangen met zorgtaken thuis en het belang dat de vrouw hecht aan betaald werk en inkomen. Hier vonden we ook de verklaring voor het geringe aandeel vrouwen dat aangeeft dat bij hun besluit om meer of weer te gaan werken meespeelde dat hun partner of werkgever dat graag zou zien. Dat komt vooral omdat vrouwen zich door hen zelden gestimuleerd voelen meer of weer te gaan werken. Als hun partner wel graag zou zien dat ze meer gaat werken, dan blijkt de kans daarop wel degelijk groter. Eventuele wensen van werkgevers echter blijken die kans niet te vergroten.

## Noten

- 1 Uiteraard zullen de andere vrouwen die meer/weer zijn gaan werken dat ook pas hebben kunnen doen nadat ze een baan of meer uren konden krijgen. Maar bij hen was dat blijkbaar een voorwaarde en niet de reden voor de uitbreiding van hun arbeidsduur.
- 2 Bij de vergelijking tussen vrouwen die wel/niet meer werken dan toen hun kinderen klein waren, hebben we de analyses apart gedaan voor de vrouwen die toen hun kinderen klein waren niet werkten en de vrouwen die wel altijd zijn blijven werken. De reden daarvoor is deels inhoudelijk; mogelijk spelen bij herintreden andere factoren een rol dan bij uitbreiding van de arbeidsduur. Deels ook praktisch; aan de vrouwen die ten tijde van het onderzoek niet werkten hebben we de vragen over het belang van hun werk/hun inkomen niet gesteld. Deze kunnen dan ook niet meegenomen worden in de analyse voor wel/niet herintreden, maar wel in de analyse voor het wel/niet méér werken van de doorwerksters. Ook bij de analyses over eventuele toekomstige uitbreiding van de arbeidsdeelname hebben we een onderscheid gemaakt tussen eventuele herintreding en eventuele urenuitbreiding van de werkende vrouwen.
- 3 Deze zijn berekend door vergelijking van de bij de logistische regressieanalyse opgevraagde voorspelde marginale effecten. Of het om een significant grotere of kleinere kans gaat is gebaseerd op de odds ratio's uit de logistische regressie. Alle vier analyses bleken significant, met een pseudo- $R^2$  van ruim 0,2.
- 4 In arbeidsvolume (aantal uren werk inclusief de 0 uur van niet-werkenden) blijft het verschil tussen lager en hoger opgeleide moeders overigens even groot; voor elk opleidingsniveau is dit nu ongeveer 7 uur hoger dan toen hun kinderen klein waren. Dat komt omdat lager opgeleide moeders weliswaar minder vaak hun arbeidsduur hebben uitgebreid, maar áls ze dat deden, dan ging het vaak om een grotere uitbreiding.
- 5 Van de moeders met nog een kind op de basisschool is een kwart het eens met de stelling dat haar kind steeds meer zijn eigen gang gaat en zijn moeder nauwelijks meer nodig heeft. Van de moeders met een jongste kind op de middelbare school is ruim de helft het daarmee eens en als ook het jongste kind meerderjarig is vier op de vijf.
- 6 Van de vrouwen die het belangrijk vinden om door te groeien naar een hogere functie, is 28% ook toen haar kinderen klein waren 35 uur of meer blijven werken. Van de vrouwen die daar niet zo aan hechten was dat significant lager, namelijk 13%.
- 7 Alternatieve opties, waar de andere vrouwen voor kozen, waren 'het maakt me niet uit of ik iets verdien of niet' en 'ik wil wel iets verdienen, maar dat hoeft niet veel te zijn'.
- 8 Van de vrouwen die nog steeds samenwonen met dezelfde partner vindt de helft dat belangrijk, tegen driekwart van de gescheiden vrouwen.
- 9 De overige vrouwen weten het niet of denken dat het zonder hun inkomen ook wel zal lukken rond te komen.

## 4 Stel dat... vignetexperiment<sup>1</sup>

Een derde manier om zicht te krijgen op factoren die meespelen bij besluiten van vrouwen om wel/niet meer te gaan werken, is een vignetexperiment. Daartoe hebben we de 528 moeders die aan het onderzoek hebben meegedaan zogenoemde vignetten voorgelegd. Elk vignet beschrijft een situatie, gevolgd door de vraag of ze in dat geval minder, evenveel of juist meer zouden gaan werken. In de vignetten zijn factoren opgenomen die, zoals in hoofdstuk 1 werd beredeneerd, mogelijk verband houden met uitbreiding van de arbeidsdeelname van moeders.<sup>2</sup> Voor elk van deze factoren zijn drie opties beschreven (zie tabel 4.1), waarvan er *at random* steeds één is opgenomen in het vignet. Samen schetsen de zeven factoren per vignet steeds een iets andere situatie.

Tabel 4.1

De zeven onderwerpen per vignet, met steeds drie varianten per onderwerp

| onderwerpen in het vignet               | drie varianten   |
|---|--|
| belasting met zorgtaken: voor kind      | Uw kinderen gaan hun eigen gang en hebben u steeds minder nodig.<br>Uw kinderen vinden het gezellig als u thuis bent als ze uit school komen.<br>Uw kinderen hebben moeite met volwassen worden en nog veel steun en begeleiding nodig.                            |
| belasting met zorgtaken: informele hulp | Uw (schoon)ouders zijn vitaal en redden zichzelf prima.<br>Uw (schoon)ouders worden oud en hebben wellicht straks hulp nodig.<br>Uw (schoon)ouders zijn oud en hebben hulp nodig.  |
| behoefte aan meer geld/rondkomen        | Samen met uw partner verdient u genoeg om met uw gezin goed van te kunnen leven.<br>Uw gezamenlijk inkomen is genoeg voor de vaste lasten en de boodschappen, maar wat meer luxe zou wel fijn zijn.<br>U kunt moeilijk rondkomen, meer inkomen zou wenselijk zijn. |
| uitbreiding aantrekkelijk               | U kunt leuker werk krijgen, maar moet dan wel een dag meer gaan werken.<br>U doet dit werk al jaren, maar hebt er nog steeds plezier in.<br>U heeft niet veel plezier meer in uw werk.   |
| uitbreiding mogelijk                    | Uw werkgever zit omhoog en heeft u gevraagd een dag meer te gaan werken.<br>U schat in dat het makkelijk zal zijn om bij uw huidige werkgever meer uren te krijgen.<br>Bij uw huidige werkgever is het niet mogelijk meer uren te gaan werken.                     |
| behoefte aan vrije tijd                 | U zou graag meer tijd willen hebben voor ontspanning, hobby's en sociale contacten.<br>U vindt dat u genoeg vrije tijd hebt.   |
| gezondheid                              | In uw vrije tijd verveelt u zich regelmatig.<br>U bent gezond en kunt uw werk goed aan.<br>Na een dag werken heeft u weinig energie meer over voor andere dingen.<br>I.v.m. uw gezondheid valt het werk u zwaar.   |

Bron:SCP (EmAr'17)

In kader 4.1 staat een voorbeeld van een vignet. De beginsituatie is in elk van de vier voor-gelegde vignetten gelijk: de vrouw werkt drie dagen, evenveel als toen haar kinderen klein waren. Die kinderen zitten inmiddels op de middelbare school. De vrouwen wonen samen en hun partner werkt voltijds. Opvattingen, bijvoorbeeld over de zorg voor kinderen of het belang, of niet, van economische zelfstandigheid, zijn niet meegenomen. Het zou te veel gevraagd zijn voor respondenten om zich niet alleen in een andere dan hun eigen situatie in te leven, maar ook in andere opvattingen dan ze zelf hebben. Wel is het belang dat de vrouw zelf hecht aan een toereikend eigen inkomen meegenomen als achtergrond-variabele, evenals haar opleidingsniveau en de leeftijd van haar jongste kind.

---

#### **Kader 4.1** Voorbeeld vignet

Stel u woont samen met een partner en kinderen. Uw kinderen zitten op de middelbare school. Uw partner werkt vijf dagen in de week, u werkt al sinds de kinderen klein waren drie dagen in de week. Zou u in de hieronder beschreven situatie evenveel blijven werken, minder of juist meer uur?

- Uw kinderen gaan hun eigen gang en hebben u steeds minder nodig.
- Uw (schoon)ouders worden oud en hebben wellicht straks hulp nodig.
- U kunt moeilijk rondkomen, meer inkomen zou wenselijk zijn.
- U heeft niet veel plezier meer in uw werk.
- U schat in dat het makkelijk zal zijn om bij uw huidige werkgever meer uren te krijgen.
- In uw vrije tijd verveelt u zich regelmatig.
- Na een dag werken heeft u weinig energie meer over voor andere dingen.

Antwoordopties:

- 1 Ik zou twee dagen minder willen werken of helemaal stoppen.
  - 2 Ik zou een dag minder willen gaan werken.
  - 3 Ik zou even veel blijven werken.
  - 4 Ik zou een dag meer willen gaan werken.
  - 5 Ik zou twee dagen meer willen gaan werken.
- 

Het voordeel van een vignetexperiment is dat oorzaak en gevolg duidelijk zijn; de in het vignet beschreven situatie is de oorzaak en de arbeidsbeslissing is daarvan het gevolg. Tevens is het mogelijk om situaties mee te nemen die in werkelijkheid wellicht weinig voorkomen, waardoor het eventuele effect daarvan toch gemeten kan worden. Ook kunnen respondenten meerdere combinaties van de zeven kenmerken voorgelegd krijgen, wat het aantal waarnemingen vergroot. In dit geval heeft elke vrouw voor vier verschillende situaties aangegeven wat zij in zo'n geval zou doen. Dit heeft  $525 \times 4 = 2100$  situaties opgeleverd die we kunnen vergelijken. Het nadeel van een vignetexperiment is dat het ook hier, net als bij de plannen voor de komende vijf jaar, gaat om dat wat de vrouwen zeggen te zullen doen en niet om wat ze feitelijk doen.

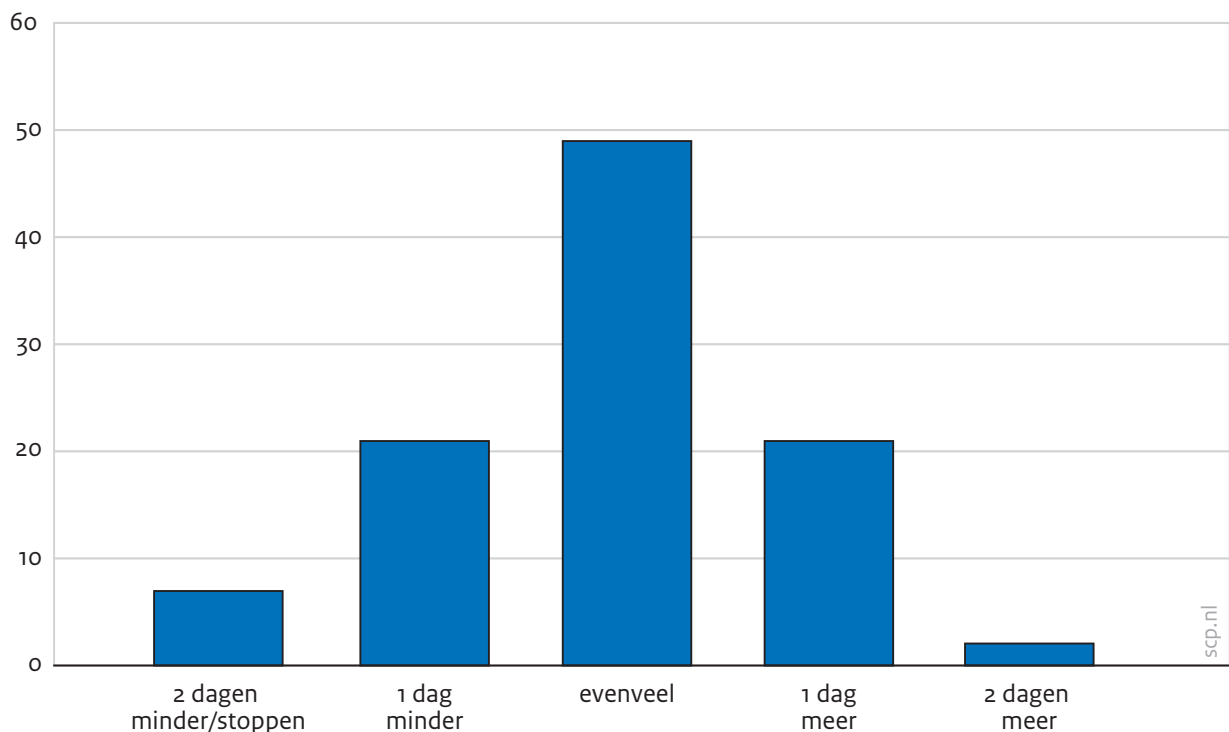


### In helft situaties zou vrouw evenveel blijven werken

Ook in dit vignet-gedachtenexperiment komt de arbeidsduur van de vrouwen niet naar voren als iets wat flexibel wordt aangepast aan (veranderende) omstandigheden. De afwegingen van voor- en nadelen van meer of minder werken draaiden er bij de helft van de vignetten op uit dat de vrouw haar arbeidsduur niet zou veranderen, dus gewoon drie dagen zou blijven werken. In een kleine kwart van de gevallen zou de vrouw meer gaan werken, vrijwel altijd een dag meer. Slechts in 2% van de geschetste situaties zou de vrouw zich verleid of wellicht gedwongen voelen twee dagen meer, dus voltijds, te gaan werken. Iets vaker kozen vrouwen er juist voor om minder te gaan werken, ook hier vooral een bescheiden vermindering van een dag.

Figuur 4.1

Meer of minder gaan werken, 2017 (in procenten, N = 2100)



Bron: scp (EmAr'17)

Omdat maar zo weinig situaties zouden leiden tot een drastische verandering van de arbeidsduur (twee dagen meer of minder), zijn de antwoorden samengevoegd tot:

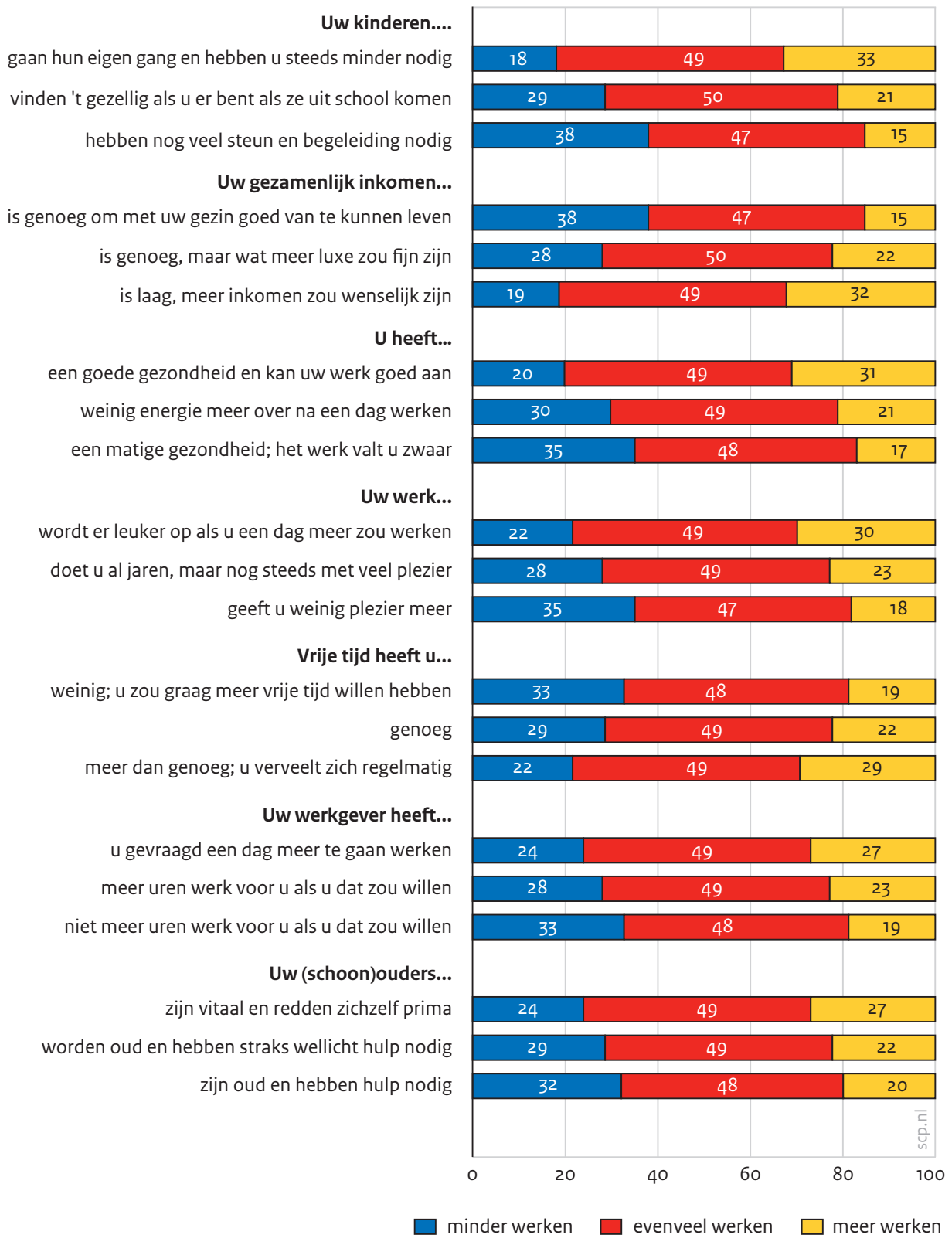
- 1 minder werken of stoppen;
- 2 drie dagen blijven werken;
- 3 meer werken.

Een op de zeven vrouwen koos er bij *alle* vier aan haar voorgelegde vignetten voor de arbeidsduur niet te veranderen. Ongeacht dus de verschillende situaties die in de vignetten beschreven werden. Bij de meerderheid van de vrouwen echter was er wel variatie en dat blijkt ook uit de correlatie tussen de vier verschillende vignetten onderling; die schommelt rond de 0,40. Dit betekent dat door een of meer factoren in de vignetten het besluit over de arbeidsduur niet altijd hetzelfde uitpakte. Sterker nog, uit de analyse blijkt dat alle factoren van invloed zijn op besluiten over de arbeidsduur.

De vignetten zijn geanalyseerd met behulp van de *multilevel mixed-effect ordered logistic* regressie (voor uitleg zie bijlage C). In figuur 4.2 staan per optie in de vignetten de marginale effecten. Deze geven aan hoe groot de kans is dat een vrouw die deze optie in een vignet kreeg voorgelegd, heeft aangegeven in dat geval minder te gaan werken, evenveel te blijven werken of juist meer te gaan werken. Van de vrouwen bijvoorbeeld die een vignet hebben beoordeeld met daarin gesteld dat hun kinderen hun eigen gang gaan, is de kans dat de vrouw meer zou willen werken 33%, maar slechts 15% als in het vignet gesteld werd dat haar kinderen moeite hebben volwassen te worden en nog veel steun en begeleiding nodig hebben. Het gaat daarbij om de unieke bijdrage van deze factor aan de arbeidsduurbeslissing, dus gecorrigeerd voor de effecten van de andere factoren in het vignet. Van de meegenomen achtergrondvariabelen bleek alleen het belang dat de vrouw zelf hecht aan een toereikend eigen inkomen significant. Bij identieke vignetten kozen vrouwen die dat in hun eigen leven belangrijk vinden er vaker voor om een of twee dagen meer te gaan werken dan vrouwen die minder hoge verwachtingen hebben van hun eigen inkomen. We komen daar later op terug.

Figuur 4.2

Vignetanalyse: meer of juist minder werken naar kenmerken in de vignetten, 2017 (in marginale effecten<sup>a</sup>, N = 2100)



a Bij elk kenmerk is het verschil tussen de drie opties steeds significant, met uitzondering van de twee laatste opties over informele hulp.

Bron: SCP (EmAr'17)

De thema's in figuur 4.2 zijn geordend van het grootste naar het kleinste effect. Op de eerste plaats staat het thema 'zorgbehoefte van de kinderen': daar is het verschil tussen de drie opties in het vignet groter dan bij de andere thema's. Dit thema legt dus het meeste gewicht in de schaal bij keuzes over (verandering van) de arbeidsduur. Op een goede tweede plaats komt de mate waarin meer inkomen welkom of nodig zou zijn. Op de laatste plaats eindigt informele hulp.

We zullen nu de verschillende thema's bespreken. Ze zijn daarbij geordend in dezelfde hoofdcategorieën als in hoofdstuk 3. Daarbij zullen we de uitkomsten van de vignetanalyse direct vergelijken met de redenen die de vrouwen zelf gaven voor uitbreiding van hun arbeidsduur (tabel 3.1) en de vergelijking van de vrouwen die wel/niet meer zijn gaan werken (tabel 3.2).

## 4.1 Combinatie werk/privé

### Zorgbehoefte kinderen meest bepalend

Uit de analyse blijkt dat in dit vignetexperiment de arbeidsduurbeslissing het sterkst samenhangt met de zorgbehoefte van de kinderen. De kans dat een vrouw aangeeft meer te gaan werken, is veel groter als in het vignet gesteld is dat de kinderen hun eigen gang gaan en hun moeder steeds minder nodig hebben, dan wanneer in het vignet vermeld werd dat de kinderen het gezellig vinden dat hun moeder thuis is als ze uit school komen (resp. 33% versus 21%). En als de kinderen moeite hebben met volwassen worden en nog veel steun nodig hebben, dan is de kans dat de vrouw meer gaat werken significant kleiner (15%). Dit sluit aan bij wat de vrouwen die meer zijn gaan werken ook zelf als belangrijke redenen daarvoor aanvoeren (zie tabel 3.1). Ook in de vergelijking tussen vrouwen die wel en niet hun arbeidsdeelname hebben uitgebreid na het kinderdal komt de leeftijd van het jongste kind, die sterk blijkt samen te hangen met de zorgbehoefte van het kind, naar voren als een belangrijke factor. Uitgangspunt in de vignetten was dat alle kinderen op de middelbare school zitten, waarbij de variatie dus zit in de mate waarin deze middelbare scholieren nog veel zorg nodig hebben. Hoe oud het jongste kind van de moeder in werkelijkheid was, maakte daarbij niet uit.

### Behoeft aan vrije tijd staat urenuitbreiding in de weg

Gevraagd naar redenen waarom vrouwen in deeltijd werken, geeft driekwart van hen aan dat dat (onder andere) te maken heeft met een behoefte aan vrije tijd, tijd voor zichzelf, hun hobby's of sociale contacten (Van den Brakel et al. 2020a). Ook uit het vignetexperiment blijkt die relatie tussen behoefte aan vrije tijd en urenuitbreiding. Als in het vignet gesteld wordt dat de vrouw zich in haar vrije tijd verveelt (feitelijk dus te veel vrije tijd heeft of daar weinig behoefte aan heeft), is de kans groter dat ze een dag meer zou gaan werken (29%), vergeleken met de situatie dat ze genoeg vrije tijd heeft (22%). En als in het vignet gesteld wordt dat de vrouw zou willen dat ze meer vrije tijd had, dan zou ze minder vaak een dag extra gaan werken (19%). Het gaat om significante effecten, al zijn de verschillen tussen de drie opties minder groot dan bij de zorgbehoefte van kinderen. Dit sluit aan bij

de vergelijking in hoofdstuk 3 tussen vrouwen die wel/niet van plan zijn binnen nu en vijf jaar meer te gaan werken; genoeg vrije tijd maakt die kans groter, maar het effect is net wel/net niet significant. Ook wordt het zelden genoemd als reden waarom een vrouw van plan is meer te gaan werken.<sup>3</sup>

### Mantelzorg lijkt uitbreiding arbeidsduur in de weg te staan

Van de zeven thema's die in dit vignetonderzoek zijn meegenomen, blijkt mantelzorg het minst bepalend voor keuzes rondom arbeidsduur. Wel is ook hier sprake van een significant verband; in vignetten waarin gesteld wordt dat (schoon)ouders vitaal zijn en zichzelf prima redden, is de kans groter dat de vrouw haar arbeidsduur zou uitbreiden dan in vignetten waarin gesteld wordt dat (schoon)ouders oud zijn en zorg nodig hebben (27% versus 20%). Interessant is dat deze kans niet significant groter is (22%) als gesteld wordt dat wellicht straks hulp nodig is. Dit suggereert dat het perspectief op toekomstige mantelzorg een uitbreiding van de arbeidsduur even sterk in de weg kan staan als feitelijke zorg. Uit de voorgaande analyses is deze rol van mantelzorg niet zo eenduidig naar voren gekomen. Vrouwen die zorgen voor hulpbehoevende naasten blijken hun arbeidsdeelname even vaak te hebben uitgebreid sinds hun kinderen klein waren als vrouwen die geen mantelzorger zijn. Ook zijn beiden even vaak van plan de komende vijf jaar meer te gaan werken. Wel noemt een op de zeven vrouwen die denkt over vijf jaar meer te werken (onder andere) het verwachte wegvallen van mantelzorg als reden, maar omdat het maar om een klein groep gaat, mag hieraan niet te veel belang gehecht worden.

## 4.2 Belang betaald werk en inkomen

### Inkomen belangrijke reden om meer te gaan werken

De behoefte aan inkomen blijkt bijna even bepalend voor de arbeidsduur als de zorgbehoefte van kinderen en staat in figuur 4.2 dan ook op de tweede plaats. Gecorrigeerd voor de andere thema's in het vignet is de kans dat een vrouw meer zou willen werken 32% als in het vignet gesteld is dat zij en haar partner moeilijk rond kunnen komen, tegen 22% als meer inkomen vooral meer luxe zou betekenen. En als de vrouw en haar partner goed kunnen rondkomen, dan is die kans verder gezakt naar 15% (en 38% kans dat de vrouw juist minder zou gaan werken). Ook deze behoefte aan een (hoger) inkomen werd door vrouwen die meer/weer zijn gaan werken vaak genoemd als (een van de) redenen (tabel 3.1). In de vergelijking tussen de vrouwen die wel/niet meer zijn gaan werken, of dat willen, kwam deze relatie minder eenduidig naar voren (tabel 3.2). Daar vonden we geen relatie tussen de huidige financiële situatie en voornemens om meer te gaan werken, maar wel tussen de toekomstige financiële situatie en meer werken.

### Vrouwen die toereikend eigen inkomen belangrijk vinden, kiezen vaker voor uitbreiding arbeidsduur

Zoals aangegeven is het belang dat de vrouw zelf hecht aan haar eigen inkomen meegenomen als achtergrondvariabele in het vignet. En dat blijkt door te klinken in haar afwegingen

bij de vignetten. Vrouwen die aangeven het belangrijk te vinden in hun eigen leven genoeg te verdienen voor zichzelf en hun kinderen, kiezen ook in de hypothetische vignetsituatie er significant vaker voor meer te gaan werken dan vrouwen die minder hechten aan eigen inkomen (resp. 29 versus 16%, niet in figuur). En de kans is kleiner dat ze, in een gelijke vignetsituatie, ervoor kiezen om minder te gaan werken of te stoppen (resp. 21 versus 37%). Het gaat daarbij om een uniek effect, dus gecorrigeerd voor de andere factoren in de analyse, waaronder de financiële situatie van het huishouden. Het betekent dus dat als in het vignet gesteld is dat het huishoudinkomen voldoende is om goed rond te komen, vrouwen die het belangrijk vinden zelf genoeg te verdienen er vaker voor kiezen meer te gaan werken dan vrouwen die dat minder belangrijk vinden. Hieruit kunnen we afleiden dat het hun, bij het antwoord op de vraag naar het belang van een eigen inkomen, inderdaad gaat om economische zelfstandigheid en niet om een eigen inkomen om het huishoudboekje rond te krijgen. Ook blijkt dat de behoefte aan economische zelfstandigheid de kans dat een vrouw haar arbeidsdeelname uitbreidt vergroot.

#### Meer dagen als werk dan leuker wordt

Ook de inhoud van het werk speelt mee. Dat bleek al uit de redenen die de vrouwen in dit onderzoek gaven waarom zij meer zijn gaan werken; bij de helft was dit (o.a.) omdat ze hun werk leuk/uitdagend vonden (tabel 3.1). En moeders die aangaven dat hun werk er leuker op zou worden als ze meer uren zouden werken, bleken vaker van plan inderdaad tussen nu en vijf jaar hun uren uit te breiden (tabel 3.2). In de vignetten zien we dit verband tussen de inhoud van het werk en urenuitbreiding/-inkrimping terug. Als in het vignet gesteld wordt dat de vrouw weinig plezier meer heeft in haar werk, is de kans dat ze (de andere kenmerken in het vignet gelijkblijvend) meer zou gaan werken 18%, tegen 23% als ze nog steeds met plezier werkt. En als haar werk er inhoudelijk leuker op zou worden als ze meer zou gaan werken, neemt die kans toe naar 30%. Zoals in hoofdstuk 3 beschreven, hebben echter maar weinig moeders (minder dan een op de tien) het gevoel dat hun eigen werk er leuker op zou worden als ze meer zouden werken.

### 4.3 Kansen en stimulansen

#### Kans en stimulans op werk maakt uit

In hoofdstuk 3 bleek dat vrouwen die door hun werkgever werden gestimuleerd meer te gaan werken, niet vaker van plan waren meer te gaan werken dan vrouwen van wie de werkgever daar niet op aandrong. In de vignetanalyse echter lijkt een verzoek van de werkgever wel enig gewicht in de schaal te leggen. Als in het vignet wordt gesteld dat de werkgever de vrouw vraagt een dag meer te komen werken, is de kans dat de vrouw daarop ingaat 27%. Als daarentegen gesteld wordt dat de vrouw makkelijk meer uren zou kunnen krijgen als ze dat zelf wil, is deze kans al significant kleiner (24%). Wat precies het verschil maakt, is niet helemaal duidelijk; een werkgever die wel/niet omhoog zit, of het wel/niet gevraagd worden. Wel is duidelijk dat ook deze situatie (door de werkgever gevraagd worden) in het eigen leven van de respondenten niet vaak voorkomt. Slechts 8% van de

werkende vrouwen in dit onderzoek denkt dat haar werkgever graag zou zien dat ze meer zou werken, en het aandeel dat daadwerkelijk gevraagd is om meer te gaan werken zal wellicht nog kleiner zijn. Ondanks dat gaf een op de vijf moeders die nu meer werken dan toen hun kinderen klein waren, aan dat daarbij (o.a.) meespeelde dat hun werkgever dat graag wilde. Ook hieruit blijkt dat een dergelijk verzoek meeweegt in besluiten over arbeidsdeelname. Dat geldt ook voor de inschatting of het wel/niet mogelijk zou zijn om bij de huidige werkgever desgevraagd meer uren te krijgen. Van de vrouwen die in hun vignet meekregen dat dat lastig zou worden, nam de kans dat ze meer zouden gaan werken, desnoods dus bij een andere werkgever, af tot 19%. Dit sluit aan bij de vergelijking van de vrouwen die wel/niet van plan zijn meer te werken (tabel 3.1); vrouwen die inschatten dat het lastig zou worden een baan te vinden met meer uren, zagen daar vaker van af. Vrouwen daarentegen die dachten dat hun werk er dan leuker op zou worden, waren dat vaker van plan.

#### Stimulans partner niet meegenomen in vignet

Om de lijst met kenmerken voor de respondenten niet te lang te maken, is in de vignetten niets gesteld over de houding van de partner. Achteraf is het jammer dat juist deze is geschrapt, aangezien uit de vergelijking tussen de vrouwen die wel/niet van plan zijn over vijf jaar meer/weer te werken, blijkt dat dit sterk samenhangt met de wensen van de partner hierover. De moeders die meer/weer zijn gaan werken sinds hun kinderen klein waren of dat alsnog willen gaan doen, noemden de wens van de partner zelden als reden. Maar dat is snel verklaard vanuit het feit dat maar bijzonder weinig vrouwen denken dat hun partner graag zou willen dat ze meer zou werken.

### 4.4 Gezondheid

#### Urenbeslissing hangt sterk samen met gezondheid

Uit het vignetonderzoek komt de urenbeslissing op de eerste plaats naar voren als een afweging tussen de zorgbehoefte van de kinderen en de behoefte aan inkomen. Maar op de derde plaats staat de gezondheid, die daarmee dus bepalender is dan behoefte aan vrije tijd, kansen op het werk en eventuele mantelzorg. Als in het vignet is opgenomen dat de vrouw gezond is en het werk goed aankomt, is de kans dat ze ervoor kiest een of twee dagen meer te gaan werken 31%, maar die kans is veel kleiner als ze aan het einde van een werkdag weinig energie meer over heeft (21%) en zeker als het werk haar vanwege haar gezondheid zwaar valt (17%). Helaas weten we van de vrouwen in dit onderzoek niet hoe het gesteld is met hun eigen gezondheid, de vraag hierover is ongemerkt weggevallen uit de vragenlijst.

### 4.5 Conclusie

In dit hoofdstuk hebben we de vrouwen verschillende situaties voorgelegd, met steeds de vraag wat dat zou betekenen voor hun arbeidsduur. Uit de analyses blijkt dat het besluit

om meer te gaan werken, of juist minder, de uitkomst is van een complex samenspel van factoren. Een belangrijke rol daarbij speelt de zorg die de kinderen nog nodig hebben en de mate waarin meer inkomen nodig is. Maar ook de inhoud van het werk speelt mee, net als de behoefte aan vrije tijd, hoe makkelijk of moeilijk het zal zijn om meer uren te krijgen, de gezondheid van de vrouw zelf en of de vrouw mantelzorger is of denkt te worden. Daarmee sluiten de resultaten van deze vignetaanalyse in grote lijnen aan bij de bevindingen in hoofdstuk 3, op een belangrijke aanvulling na: in het vignetexperiment kwam ook de eigen gezondheid naar voren als een factor die een groot gewicht in de schaal legt bij besluiten van vrouwen over hun arbeidsduur.

## Noten

- 1 Met veel dank aan Jurjen Iedema, die de vignetaanalyses voor zijn rekening nam.
- 2 Om de vignetten niet te lang te maken voor de respondenten konden niet alle mogelijk relevante factoren worden meegenomen. Bij de keuze van de factoren konden we geen gebruikmaken van de analyses in hoofdstuk 3, aangezien de data tegelijkertijd werden verzameld.
- 3 Van de vrouwen die binnen nu en vijf jaar meer of weer denken te gaan werken, geeft een op de zeven aan dat dat onder andere ermee te maken heeft dat ze tijd over heeft. Omdat minder dan honderd vrouwen denken de komende jaren meer/weer te gaan werken, is dit niet meer dan een indicatie van het belang van vrije tijd bij deze beslissing.



## 5 Nederland deeltijdland

Werken in deeltijd is diep ingesleten in de Nederlandse cultuur en structuur. Het Sociaal en Cultureel Planbureau doet al jaren onderzoek naar dit typisch Nederlandse fenomeen. In 2008 beschreven we hoe de deeltijd baan in de jaren zestig en zeventig door werkgevers werd ontwikkeld in een poging om het arbeidspotentieel van getrouwde vrouwen te kunnen aanspreken. Vanaf de jaren tachtig omarmde ook de overheid het als instrument om de arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen (Merens 2008).

Dat is gelukt. De arbeidsparticipatie van vrouwen steeg snel en is inmiddels hoger dan die in de meeste andere EU-landen (Van den Brakel et al. 2020a). Deze toename is echter vrijwel uitsluitend gaan zitten in een toename van deeltijd banen. Het aandeel vrouwen met een voltijds baan (35 uur of meer per week) is zelfs nauwelijks hoger dan een halve eeuw geleden.<sup>1</sup>

Ook werd duidelijk dat het werken in deeltijd niet is voorbehouden aan vrouwen met jonge kinderen. Iets waar het wel vaak mee wordt geassocieerd. Sterker nog, de meeste in deeltijdwerkende vrouwen hebben helemaal geen kleine kinderen (Portegijs et al. 2008). Zelfs voordat ze kinderen hebben werken jonge vrouwen vaak al in deeltijd (Merens en Bucx 2018). Maar de grootste groep in deeltijdwerkende vrouwen bestaat uit oudere vrouwen die 'uit' de kinderen zijn. Over hen gaat dit onderzoek.

Deze moeders werken vaak nog evenveel als, of net iets meer dan, toen hun kinderen jong waren. Dit onderzoek laat zien dat uitbreiding van hun arbeidsdeelname voor hen vaak te weinig aantrekkelijk, noodzakelijk of vanzelfsprekend is. Dit laat een duidelijke discrepantie zien tussen de beelden en verwachtingen die beleidsmakers hebben van vrouwen met oudere kinderen en de beelden en verwachtingen van deze vrouwen zelf. Dit heeft verschillende consequenties, onder andere voor de effectiviteit van het participatiebeleid.

### 5.1 Eens deeltijd, altijd deeltijd

#### Grotere kinderen, minder zorg

Een belangrijke veronderstelling in dit onderzoek was dat kinderen naarmate ze ouder worden minder zorg nodig hebben en hun ouders dus meer ruimte krijgen voor andere zaken, waaronder betaald werk. Moeders met al oudere kinderen bevestigen deze aanname. De meesten van hen geven aan dat hun kinderen al grotendeels hun eigen gang gaan en hun moeder steeds minder nodig hebben. Het zijn wel nog steeds vaak de moeders die het grootste deel van de resterende zorg voor hun rekening nemen, evenals het huishouden. Voor een op de vier vrouwen komt daar nog informele hulp bij. Zij vinden minder vaak dat ze nu meer vrije tijd hebben dan toen de kinderen klein waren en dat geldt ook voor vrouwen met nog relatief jonge kinderen.

### Kinderdal blijkt vaak kindershelling

De helft van de vrouwen in dit onderzoek werkt nu meer dan toen haar kinderen klein waren. Vooral vrouwen die destijds niet of maar een of twee dagen werkten, hebben hun arbeidsdeelname vaak weer wat uitgebreid. Het arbeidsvolume van de hele groep, dus inclusief de 0 uur van de vrouwen die toen of ten tijde van het onderzoek niet werkten, nam met bijna een dag toe van 14 tot 21 uur per week. Daar lijkt het wel bij te blijven. De meerderheid is niet van plan nog meer te gaan werken en een klein deel denkt al aan afbouwen. Twee op de drie moeders zijn daarmee niet teruggekeerd naar het aantal uren dat ze werkten voordat ze kinderen kregen. Degenen die dat wel deden, werkten meestal ook toen al in deeltijd of niet.

De veelgebruikte term ‘kinderdal’ is dus misleidend. Het suggereert een *tijdelijke* aanpassing van betaald werk aan zorgtaken. Voor de meeste vrouwen in dit onderzoek bleek het echter een min of meer definitieve aanpassing, een ‘kindershelling’ dus. En dat is ook wat de meesten destijds voor zich zagen. Toen ze net moeder waren, verwachtte maar een op de drie dat betaald werk later weer een grotere plaats in hun leven zou innemen. De anderen gingen ervan uit dat het opgroeien van hun kinderen geen gevolgen zou hebben voor hun arbeidsdeelname, of lieten dat open.

### Keuzes over betaald werk afhankelijk van vele factoren

Op drie verschillende manieren hebben we in dit onderzoek getracht zicht te krijgen op factoren die samenhangen met besluiten over een eventuele uitbreiding van de arbeidsdeelname. En alle drie wezen in dezelfde richting. Het lijkt op de eerste plaats een afweging tussen de zorgbehoefte van de kinderen en de noodzaak of wenselijkheid van meer inkomen. Bij dat laatste gaat het zowel om meer inkomen voor het huishouden, als om meer *eigen* inkomen, economische zelfstandigheid dus.

Maar ook alle andere in hoofdstuk 1 genoemde factoren blijken een vrijwel even grote rol te spelen bij besluiten om meer of weer te gaan werken. Inhoudelijk leuk en uitdagend werk vergroot de kans daarop, zeker als de vrouw verwacht dat het werk er nog leuker op zal worden als ze meer uur zou gaan werken. Mantelzorg, en ook het perspectief daarop, verkleint de kans op uitbreiding. Ook lijken de vrouwen gevoelig voor stimulansen uit de omgeving, van hun partner of werkgever. En ten slotte blijkt dat uitbreiding of juist inkrimping sterk samenhangt met de eigen gezondheid.

Keuzes over betaald werk hangen dus samen met vele factoren. Dat maakt het begrijpelijker dat de meeste vrouwen hun arbeidsdeelname niet of maar in bescheiden mate hebben uitgebreid; tegenover factoren die dat mogelijk en aantrekkelijk maken, staan vaak andere factoren die dat minder goed mogelijk, minder aantrekkelijk of vanzelfsprekend maken.

### Deeltijd heel gewoon

Dat moeders in deeltijd werken, sluit aan bij opvattingen over de zorg voor kinderen en de rol van moeders. Maar ook als er geen kinderen zijn, denkt de meerderheid van de Nederlanders (vrouwen én mannen) dat een voltijdsbaan niet ideaal is voor een vrouw (Van den Brakel et al. 2020a). Met hun deeltijdbaai sluiten de moeders in dit onderzoek dus aan bij

opvattingen daarover. En ook bij wat vrouwen in hun omgeving doen; volgens de moeders in dit onderzoek is hun bescheiden arbeidsdeelname in lijn met die van hun vrouwelijke collega's, burens en familieleden.

Deze normen en gewoontes maken dat vrouwen, meer dan mannen, ruimte ervaren om niet meer te werken dan zij prettig vinden en waar ze tijd voor hebben (Portegijs 2018). Ook uit eerder onderzoek blijkt dat de meeste in deeltijd werkende vrouwen zeggen daar zelf voor gekozen te hebben; slechts een kleine minderheid had liever een voltijdsbaan gehad (Portegijs 2008; Van den Brakel et al. 2020a). Alleen onder jonge in deeltijd werkende vrouwen is dit aandeel hoger; de helft had liever een voltijdsbaan gehad (Merens en Bucx 2018).

### Partner en werkgever verwachten niet anders

De moeders in dit onderzoek blijken vaker van plan hun arbeidsdeelname uit te breiden als ze een partner hebben die dat graag zou zien. Dit komt echter zelden voor. Volgens de meeste moeders vindt hun partner het prima dat ze in deeltijd, of niet, werkt. Een op de drie vrouwen weet zelfs niet wat haar partner daarvan vindt, of denkt dat haar partner daar sowieso geen mening over heeft.

Door hun werkgever voelen de meeste moeders zich evenmin gestimuleerd meer te gaan werken. Ook dat kwamen we in eerder onderzoek al tegen (Keuzenkamp et al. 2009). In sectoren waar veel vrouwen werken, beschouwen veel werkgevers deeltijdwerk als een gegeven. Soms zien werkgevers ook duidelijke voordelen voor de organisatie zelf (minder ziekteverzuim, meer flexibiliteit). Ze gaan ervan uit dat in deeltijd werkende vrouwen goede redenen hebben om niet meer te willen werken en in functioneringsgesprekken wordt die optie dan ook zelden besproken. Dat is ook de ervaring van de moeders in het onderhavige onderzoek. Terwijl, zo werd ook duidelijk, een verzoek van een werkgever om meer te komen werken de kans daarop vergroot en een aantal moeders onder andere meer is gaan werken omdat haar werkgever een beroep op haar deed.

### Keuzes in het verleden werken door in mogelijkheden nu

Naast de vanzelfsprekendheid van deeltijdwerk voor vrouwen speelt nog iets anders mee: padafhankelijkheid. Keuzes die gemaakt zijn toen de kinderen klein waren, werken door in mogelijkheden in het heden (zie ook IBO Deeltijdwerk 2019). In lijn met opvattingen en verwachtingen daarover namen de vrouwen toen de kinderen klein waren het leeuwendeel van de zorg en het huishouden op zich en dat blijkt lastig terug te draaien. Niet alleen door de macht der gewoonte en specialisatie, maar ook doordat opvattingen over de taakverdeling worden aangepast aan de (scheve) verdeling van taken (Endendijk et al. 2017).

Ook is het logisch dat er eerder naar niet- of in deeltijd werkenden wordt gekeken als mensen in de omgeving zorg nodig hebben. De helft van de vrouwen in dit onderzoek was mantelzorger of hield er rekening mee dat te worden, en dat verkleint dat de kans dat ze meer gaan werken, zoals in dit onderzoek is gebleken (zie ook Josten en De Boer 2015). De keuze om werk vanwege de zorg voor kinderen op een lager pitje te zetten zou daarmee jaren later nog door kunnen werken, als (schoon)ouders of anderen hulp nodig hebben.

Voor iedereen, inclusief de vrouw zelf, is het dan vanzelfsprekend dat zij ook die zorg op zich neemt, zeker nu de kinderen groter zijn (Bianchi en Milkie 2010).

Van de vrouwen in het onderzoek weten we niet hoeveel zij verdienen en hoe zich dat – bij de samenwonende vrouwen – verhoudt tot het inkomen van hun partner. Maar het is duidelijk dat langdurig werken in deeltijd, en zeker een werkonderbreking, ten koste gaat van de loopbaan- en daarmee salarisontwikkeling (Merens en Iedema 2020; Román 2006). Na de komst van kinderen blijven het inkomen en uurloon van moeders steeds meer achter bij het inkomen en uurloon van vaders (Rabaté en Rellstab 2021). Uit een eerder onderzoek onder paren bleek dat vaak samen te gaan met een gelijktijdige relativering van de rol van de vrouw als medekostwinner (Portegijs 2018). Zelfs als ze moeilijk rond konden komen, bleken vrouwen daar lang niet altijd een rol voor zichzelf in te zien. En hun partner ook niet. Het laat zien hoe invloedrijk de traditionele taakverdeling nog is. Een man verwoordde het zo: ‘Dan zou ze om het geld meer gaan werken, dat moet ze niet doen’. Oudere vrouwen blijken dan ook weinig gevoelig voor financiële prikkels (CPB 2015) en maar een klein deel van de niet- of in deeltijd werkende vrouwen zou meer of weer gaan werken als het huishoudinkomen niet meer toereikend was (Van den Brakel et al. 2020a). Dat zien we ook terug in het onderhavige onderzoek: vrouwen die aangeven slecht rond te kunnen komen, zijn niet vaker van plan hun arbeidsdeelname uit te breiden dan de vrouwen die geen moeite hebben de eindjes aan elkaar te knopen. Wat ook kan meespelen, is dat een grotere arbeidsdeelname van de vrouw financieel niet zoveel zoden aan de dijk zet door het toegenomen verschil in verdien capaciteit tussen partners.

Het werken in deeltijd, of tijdelijk niet werken, heeft voorts gevolgen voor de loopbaanontwikkeling (Merens en Iedema 2021). De meest cruciale stappen in een loopbaan lijken te worden gezet tussen het 25<sup>e</sup> en 50<sup>e</sup> levensjaar (Breemer en Frijters 2019; Lückerath-Rovers 2021; Visser et al. 2009), precies de periode waarin veel vrouwen jonge kinderen hebben. En dus ook de periode waarin vrouwen, bij een ongelijke taakverdeling met hun partner, minder energie en tijd overhouden om een goede fundering onder hun carrière te leggen. Tegen de tijd dat ze weer ruimte hebben voor een doorstart, blijkt het niet eenvoudig om alsnog carrière te maken. Ook in het onderhavige onderzoek zeggen de meeste moeders dat ze leuk werk hebben en een op de vijf zou best willen doorstromen naar een hogere functie. Degenen die denken dat ze de kans daarop vergroten door meer te gaan werken, zijn dat ook vaker van plan. De meesten denken echter dat dat niet zou uitmaken.

Aan het eind van dit onderzoek kunnen we concluderen dat vrouwen goede redenen nodig hebben om de jaren geleden ontstane en inmiddels ingesleten patronen thuis en op het werk drastisch te doorbreken. Zeker omdat de vrouw zelf, en haar omgeving, dat om te beginnen al niet verwacht. Vaak blijken die goede redenen er niet te zijn. En als ze er wel zijn, zijn er vaak ook redenen om toch af te zien van urenluitbreiding. Want keuzes over betaald werk, zo werd duidelijk, hebben met tal van factoren te maken die, opgeteld, meestal niet aanzetten tot een drastische uitbreiding van de arbeidsdeelname van moeders die ‘uit’ de kleine kinderen zijn.

## 5.2 Hoe nu verder?

Het beeld dat uit dit en voorgaande onderzoeken oprijst, is dat deeltijdwerken het standaard werkpatroon is geworden voor vrouwen. De vrouw zelf en haar omgeving vinden dat vanzelfsprekend en het blijkt vaak te weinig aantrekkelijk of niet goed mogelijk om veel meer te gaan werken.

Dat is het geval in het individuele leven van vrouwen zelf, waar het werken in deeltijd inslijt en vervolgens niet makkelijk meer terug te draaien is. Maar dat geldt ook op macroniveau, waar het niet eenvoudig blijkt de historisch gegroeide deeltijdcultuur en -structuur te doorbreken. Dit terwijl de nadelen van dit systeem steeds sterker gevoeld worden. De bescheiden arbeidsduur van vrouwen is namelijk slecht voor de Nederlandse economie (Kingma en Vandeplas 2022; McKinsey 2015). Door ontgroening en vergrijzing zullen de tekorten op de arbeidsmarkt steeds verder toenemen, vooral ook in sectoren waar veel vrouwen werken (zorg, onderwijs). Bovendien frustreert het werken in deeltijd de realisatie van twee centrale doelen van het emancipatiebeleid, namelijk de doorstroom van vrouwen naar hogere functies en de verhoging van het aandeel vrouwen dat economisch zelfstandig is.

De laatste decennia probeert de overheid dan ook vrouwen te stimuleren meer uren te gaan werken. Beleid daartoe richt zich vooral op jonge ouders (TK 2019/2020). Kinderopvang en ouderschapsverlof moeten het combineren van arbeid en zorg makkelijker maken. Recent zijn op dit vlak belangrijke stappen gezet. Van de 26 weken ouderschapsverlof waar moeders en vaders recht op hebben, zullen vanaf medio 2022 negen weken betaald worden. Het geboorteverlof voor partners, voorheen twee dagen, is uitgebreid tot zes weken betaald verlof, in de hoop dat dit hen blijvend meer bij de zorg betreft. Dat sluit aan bij idealen van veel vrouwen en mannen over de zorg voor kinderen (Van den Brakel et al. 2020a) en zou tegelijkertijd moeders meer ruimte geven voor betaald werk.

En tot slot is het kabinet-Rutte IV voornemens de kinderopvang grotendeels gratis te maken voor werkende ouders (TK 2021/2022). Dit pakket aan maatregelen is erop gericht de gevolgen van de komst van kinderen op de arbeidsdeelname van moeders te verminderen. De gemiddelde arbeidsduur van vrouwen die nu 35 jaar zijn, is nu al drie uur hoger dan bij eerdere cohorten vrouwen (Van den Brakel et al. 2020a), en mogelijk neemt dat verder toe met de genoemde maatregelen.

Of dit genoeg is om de vanzelfsprekendheid van deeltijd te doorbreken, is echter zeer de vraag. Dit hangt, zo heeft ook dit onderzoek weer duidelijk gemaakt, met veel meer samen dan de zorg voor kleine kinderen. Om deze deeltijdcultuur en -structuur te doorbreken, lijkt een veel breder en uitgebreider pakket aan maatregelen nodig (IBO Deeltijdwerk 2019). Aan het einde van dit onderzoek zetten we enkele maatregelen op een rij die onderdeel van dat brede pakket zouden kunnen zijn.

### Zorg voor kinderen

Ondanks de uitbreiding van het betaalde ouderschapsverlof komt de omvang hiervan in Nederland nog niet in de buurt van die in de Scandinavische landen, waar ouders (ruim)

een jaar betaald verlof mogen verdelen. Dit geeft ouders de gelegenheid te wennen aan de nieuwe situatie, en kinderen gaan pas naar de opvang als ze ruim een jaar zijn. Dat is precies de leeftijd dat ze meer geïnteresseerd raken in andere kinderen. Veel Nederlanders blijken er niet van overtuigd dat een paar dagen kinderopvang goed is voor baby's (Van den Brakel et al. 2020a). Ook als twee ouders hun recht op betaald bevallings- en ouderschapsverlof maximaal benutten, is het einde daarvan in zicht ruim voordat het kind 1 jaar wordt. Het is aannemelijk dat zij in die fase terughoudend zijn in het gebruik van kinderopvang. Als Nederland uit de deeltijd-klem wil, zou een verdere uitbreiding van het betaald ouderschapsverlof wenselijk zijn.

Ook de schooltijden, die nog stammen uit de tijd dat moeders veelal niet werkten, maken het werkende ouders niet makkelijk. Buitenschoolse opvang biedt hun een uitweg, maar slechts een op de drie gezinnen met kinderen op de basisschool maakt daar gebruik van (Van den Brakel et al. 2020), doorgaans slechts voor een paar dagen per week. Dat lijkt te weinig om de norm te doorbreken dat kinderen na schooltijd naar huis gaan. Sluitende dagarrangementen voor alle kinderen zouden dat wel doen. Huiswerkklassen op middelbare scholen zouden ouders ontlasten van de taak hun kinderen te motiveren en te leren.

### Beter benutten arbeidspotentieel werknemers

De Wet flexibel werken (voorheen Wet aanpassing arbeidsduur) geeft werknemers de mogelijkheid om hun werkgever te vragen hun arbeidsduur in te krimpen of uit te breiden. Het verzoek mag alleen afgewezen worden als toekenning de bedrijfsbelangen schaadt. Verzoeken tot inkrimping blijken doorgaans te worden gehonoreerd, maar voor verzoeken om uitbreiding gebeurt dat slechts in de helft van de gevallen (Van Echtelt et al. 2019). Dat geldt ook in sectoren als de zorg en het onderwijs, waar veel vrouwen werken en sprake is van een personeelstekort. In deze sectoren lijken bedrijfsprocessen zo afgestemd op deeltijdwerk, dat werkenden daar al snel in terecht komen, ook als ze daar niet per se voor kiezen (Portegijs et al. 2008).

Dit lijkt een deel van de verklaring te zijn waarom zoveel jonge vrouwen vaak voordat ze kinderen krijgen al in deeltijd werken (Merens en Bucx 2018). Vrouwen werken op hun 25<sup>e</sup> al ruim een halve dag korter dan mannen (Van den Brakel et al. 2020a). Gevolg is dat jonge vrouwen, als ze gaan samenwonen, vaak al wat minder werken dan hun partner, wat het vervolgens weer logischer maakt dat zij meer doen in het huishouden (Portegijs et al. 2008). Dit legt het fundament voor een ongelijke verdeling van betaald en onbetaald werk lang voordat er kinderen zijn.

Het Sociaal en Cultureel Planbureau doet onderzoek onder werkgevers over hun overwegingen om werk al dan niet in deeltijd aan te bieden. De inzichten uit dit onderzoek kunnen worden benut om de vanzelfsprekendheid van deeltijdwerk in sectoren waar veel vrouwen werken te doorbreken.

### Zorgvriendelijke organisatiecultuur

Het combineren van werk en zorg blijkt makkelijker en minder stressvol als werkgever en collega's rekening houden met zorgtaken van ouders, onder andere in de vorm van begrip en steun bij ziekte of calamiteiten thuis (Roeters et al. 2021). Het blijkt belangrijk dat daarbij ook expliciet mannelijke werknemers worden aangesproken in hun rol als verzorger en de ruimte krijgen die te vervullen. Dit sluit aan bij wensen van veel vaders en moeders over een gelijke verdeling van zorg voor kinderen (Van den Brakel et al. 2020a), en verlicht de druk op moeders. Ook vrouwelijke collega's met kinderen blijken daarvan te profiteren. Als het werk ten koste gaat van de zorg voor hun kind, voelen werkende moeders zich daarover vaker schuldig dan werkende vaders, en blijken ze vaker te overwegen minder te gaan werken. In 'vadervriendelijke' organisaties, waarin ook mannen worden ondersteund bij het combineren van werk en zorg, ontbreken genderverschillen in schuldgevoelens (Aarntzen 2020).

### Levensloopbaanbeleid op het werk

In de eerste arbeidzame jaren worden de belangrijkste stappen in een loopbaan gezet, precies in de tijd dat de meeste werkenden ook kinderen krijgen. Het weerhoudt vaders ervan minder te gaan werken, bang om de loopbaanboot te missen (Breeschoten 2019). En het beperkt de loopbaanontwikkeling van in deeltijd, of tijdelijk niet-werkende moeders. Als dat patroon doorbroken wordt, geeft het werknemers (v/m) de ruimte om tijdelijk minder tijd en energie in hun werk te steken en daarna een doorstart te maken. Niet alleen wat betreft uren, maar ook wat betreft de inhoud van het werk. In dit onderzoek hebben we gezien dat dit met elkaar samenhangt; het perspectief op uitdagender werk of een hogere functie maakt het aantrekkelijker om weer meer tijd in betaald werk te steken. Ook vanwege de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd is het belangrijk dat oudere werknemers zich in hun werk kunnen blijven ontwikkelen.

Essentieel daarbij is dat werkgevers op de hoogte zijn van de wensen en mogelijkheden van werknemers. Daar valt nog een wereld te winnen (Keuzenkamp et al. 2009; Stichting Het Potentieel Pakken 2020). Zeker gezien de problemen die veel werkgevers nu al hebben om aan voldoende personeel te komen (Echtelt et al. 2019), is het opmerkelijk dat de arbeidsduur van werknemers niet standaard aan de orde komt in functioneringsgesprekken. Met werknemers die vanwege zorgtaken of anderszins minder willen werken, kan op dat moment al gesproken worden over de verwachte duur van die aanpassing. Als werkgever en werknemer daar rekening mee houden, verkleint het de kans dat een aanpassing van de werktijd aan zorgtaken ongemerkt langer voortduurt dan nodig en gewenst is.

### Verbeteren combinatie werk/mantelzorg

Door de vergrijzing neemt het aandeel ouderen en mensen met chronische aandoeningen toe. Dat verhoogt ook de druk op het sociale netwerk van hulpbehoevenden om een deel van die zorg te verlenen (De Boer et al. 2019). Zeker nu de overheid de mogelijkheden om deze zorg uit te besteden heeft ingeperkt om de zorgkosten voor deze groeiende groep niet al te veel te laten stijgen. Vrouwen nemen een relatief groot deel van deze zorg op zich

en het aandeel vrouwen dat werk en zorg voor vooral hulpbehoevende (schoon)ouders combineert, neemt snel toe (Van den Brakel et al. 2020a). Ook van de vrouwen in dit onderzoek bleek een kwart mantelzorger en nog een kwart hield er rekening mee dat te zullen worden. Deze mantelzorg, of het perspectief daarop, verkleint de kans op uitbreiding van de arbeidsduur.

Voor werkende mantelzorgers is begrip en steun van collega's en leidinggevendenden belangrijk (De Boer et al. 2019; Roeters et al. 2021). Daarnaast kunnen ze gebruik maken van de regeling langdurig zorgverlof, die hun jaarlijks het equivalent van zes werkweken onbetaald verlof biedt. In een crisissituatie of kortdurende zorgperiode kan dat een uitkomst zijn, maar voor intensieve zorg zonder einddatum lijkt dat geen oplossing. Er wordt dan ook nauwelijks gebruik van gemaakt (Van den Brakel et al. 2020a). Royalere verlofregelingen (langduriger, deels betaald) lijken nodig om werkende mantelzorgers meer ruimte te geven. Een andere optie is het verruimen van de mogelijkheden om de zorg voor hulpbehoevende naasten uit te besteden (Vos et al. 2021). Zeker ook omdat de zorg voor zieke ouders, want daar gaat het vaak om, emotioneel belastender is dan de zorg voor kinderen. Bovendien is deze zorg, onder andere vanwege de afstand, vaak lastiger in te passen in het eigen leven (Portegijs et al. 2015).

### Aanpassing belastingstelsel: uitbreiding arbeidsduur financieel aantrekkelijker

Bij eenzelfde huishoudinkomen betalen tweeverdieners samen minder belasting dan één kostwinner (Jongen et al. 2018). Dit maakt het voor niet-werkende partners financieel aantrekkelijk om aan het werk te gaan. Het onbenut arbeidspotentieel van vrouwen zit echter vooral bij de werkenden; driekwart van hen werkt in deeltijd. Als zij een dag meer gaan werken, houden zij daar financieel minder aan over dan een herintreedster die voor een dag per week aan de slag gaat. Verlaging van het kindgebonden budget en verhoging van de inkomensafhankelijke combinatiekorting zouden het voor minstverdienende partners in huishoudens met kinderen tot 12 jaar aantrekkelijker maken meer uren te werken (IBO Deeltijdwerk 2019).

### Nederland moet kiezen

In dit onderzoek is duidelijk geworden dat eenmaal ingesleten patronen lastig te veranderen zijn. Deeltijdwerk, ooit gezien en gepromoot als ideale oplossing voor werkende moeders met jonge kinderen, is in ons land gangbaar geworden voor vrouwen in alle levensfasen. Dit structurele kenmerk van de Nederlandse arbeidsmarkt is stevig verankerd in de organisatie van de samenleving en in sociale normen en verwachtingen over mannen en vrouwen.

In dit onderzoek hebben we gezien dat de meeste vrouwen zelf dan ook weinig noodzaak voelen om drastisch meer te gaan werken en daar door hun omgeving ook niet toe worden uitgedaagd. De overheid voelt die noodzaak wel, maar het is duidelijk dat het huidige beleid, gericht op jonge moeders, ontoereikend is om de historisch gegroeide deeltijdcultuur en -structuur te doorbreken. Daarvoor is een veel breder pakket aan maatregelen nodig (IBO Deeltijdwerk 2019), gericht op een fundamenteel andere organisatie van arbeid



en zorg. Dit vraagt om een breed maatschappelijk debat over de voor- en nadelen van het huidige deeltijdsysteem, de wenselijkheid of noodzaak dit te doorbreken en de consequenties die dat zou moeten hebben voor de organisatie van werk en zorg.

### Noot

- 1 In 2019 had 30% van de werkende vrouwen een voltijdsbaan (Van den Brakel et al. 2020a). Omgerekend is dat 23% van alle vrouwen van 15-65 jaar. Dat is nauwelijks hoger dan in 1970, toen een op de vijf vrouwen een voltijdsbaan had (Merens 2008). Verschil is dat de meeste andere vrouwen nu in deeltijd werken, en toen de meeste anderen niet.

## Summary

### Once part-time, always part-time?

#### Why women continue to work part-time when they're 'done' raising young children

##### The Netherlands: a country of part-timers

Working part-time is deeply ingrained in the culture and structure of Dutch society. The Netherlands Institute for Social Research has been researching this typically Dutch phenomenon for many years. In 2008, we described how part-time employment was developed by employers in the 1960s and 70s in an attempt to tap into the labour potential of married women. In the 1980s, the government also began to embrace part-time employment as a tool to increase women's participation in the labour market (Merens, 2008).

These efforts have proved successful. The labour participation rate of women rose rapidly and is now higher than in most other EU countries (Van den Brakel et al., 2020a). However, this increase has resulted almost exclusively from a rise in part-time employment. The proportion of women with a full-time job (35 hours or more per week) is barely higher than it was fifty years ago.<sup>1</sup>

It also became clear that working part-time is not limited to women with young children, despite this association commonly being made. Even before they have children, young women often start working part-time (Merens & Bucx, 2018). But the largest group of women who work part-time consists of older women who are 'done' raising children. This study focuses on them.

These mothers frequently still work as much as, or only slightly more than they did when their children were young. This study shows that, for these women, increasing their labour participation is seldom an attractive, necessary or straightforward enough choice. This reveals a clear discrepancy between the perceptions and expectations that policymakers have of women with older children and the perceptions and expectations of these women themselves. This has various consequences, also for the effectiveness of participation policy.

#### S.1 Once part-time, always part-time

##### Older children, less care

An important assumption in this study was that children need less care as they get older, and therefore their parents have more time to do other things, including paid work. Mothers with grown children confirm this assumption. Most of them state that their children are already largely going their own way and becoming less and less reliant on their mother. Nevertheless, it is often still the mothers who handle the majority of the remaining care responsibilities as well as the household. In addition, one in four women takes care of dependent relatives.

### Childbearing dip often turns out to be childbearing slope

Half of the women in this study work more now than they did when their children were young. In particular, women who did not work at the time or only worked one or two days a week have often increased their labour participation in the meantime. The employment volume of the entire group – which includes the 0 hours of the women who were not working then or at the time of the study – increased by nearly a day, from 14 to 21 hours per week. It seems as though it will stay that way. The majority do not intend to work more in the future, and a small number are already considering reducing their hours. This means two out of three mothers have not gone back to the number of hours they worked before having children. Those who have done so were usually already working then either part-time or not at all.

The commonly-used term ‘childbearing dip’ is therefore misleading. It suggests a *temporary* adjustment of paid work to care tasks. For most women in this study, however, the adjustment was more or less a permanent one: in other words, a ‘childbearing slope’. And that is also what most of them had in mind at the time. When they first became a mother, only one in three expected that paid work would be a bigger part of their life later on. The others assumed that having grown-up children would not affect their labour participation, or left this open.

### Decisions about paid work depend on many factors

In this study, we took three different approaches in an effort to gain insight into factors that are associated with decisions about possibly increasing labour participation. All three pointed in the same direction. First and foremost, it appears to be a trade-off between the children’s care needs and the necessity or desire for more income. The latter concerns both more income for the household and more *personal* income, i.e. economic independence. Still, other factors seem to play an almost equally important role in decisions about returning to work or working more. Enjoyable and challenging work increases the likelihood of this, especially if the woman expects that the work will be even more enjoyable if she works more hours. Informal care – and the perspective on this – reduces the chance of increased labour participation. In addition, women seem to be sensitive to stimuli in their environment and from their partner or employer. Finally, a woman’s choice to increase or decrease her working hours is strongly related to her own health.

Decisions about paid work therefore depend on many factors. This makes it easier to understand why most women have not increased their labour participation or have done so only to a modest extent: alongside factors that make this possible and attractive, there are often other factors that make it more difficult, less attractive and less straightforward.

### Working part-time is completely normal

The fact that mothers work part-time is consistent with views on caring for children and the role of mothers. But even for women without children, the majority of Dutch people (both men and women) think that a full-time job is not ideal (Van den Brakel et al., 2020a). The mothers in this study who have part-time jobs are therefore a reflection of opinions in

this regard. The same is true for the women around them as well: according to the mothers in this study, their modest working hours are in line with those of their female colleagues, neighbours and family members.

These norms and habits mean that women (more so than men) experience the freedom to only work as much as they like and have time for (Portegijs, 2018). Prior research has also shown that most women who work part-time report doing so of their own choosing: only a small minority would rather have a full-time job (Portegijs, 2008; Van den Brakel et al., 2020a). This proportion is only higher among young women with part-time jobs, half of whom would rather work full-time (Merens & Bucx, 2018).

### Partner and employer expect nothing else

The mothers in this study were more likely to have plans to increase their labour participation if they had a partner who would like that to happen. This is a rare occurrence, however. According to most mothers, their partners are fine with them working part-time or not at all. One in three women doesn't even know how her partner feels about this, or thinks that her partner has no opinion either way.

Most women also do not feel encouraged by their employer to work more. We encountered this finding in previous research as well (Keuzenkamp et al., 2009). In sectors with a large female workforce, many employers view part-time employment as a given. Sometimes they also see clear advantages for the organisation itself (e.g. less absenteeism and more flexibility). They assume that women who work part-time have good reasons for not wanting to work more, which is why this option is rarely discussed in performance reviews. This is what mothers in the present study experience as well. However, it also became clear that an employer's request to work more increases the likelihood of this happening, and a number of mothers started working more because their employer asked them to do so.

### Past choices affect current opportunities

In addition to the norm of part-time employment for women, there is another factor that comes into play: path-dependency. Choices made when the children were young have an impact on opportunities in the present (see also IBO Deeltijdwerk, 2019). In line with opinions and expectations, the women took on the lion's share of the care obligations and household responsibilities when the children were small, and that proves difficult to reverse. This not only due to the force of habit and specialisation, but also because views on the division of tasks are adapted to the (skewed) division of tasks (Endendijk et al., 2017).

In addition, it makes sense that those who work part-time or not at all are more likely to be called on when people around them need care. Half of the women in this study were or expected to become informal caregivers, which reduces their likelihood of working more as shown in this study (see also Josten & De Boer, 2015). This means the decision to put work on the back burner in order to look after children could have a continued ripple effect years later if parents, parents-in-law or others need help. To everyone, including the woman

herself, it is obvious that she will take on these care obligations as well, especially when her children are older (Bianchi & Milkie, 2010).

We do not know how much money the women in this study make and, in the case of couples, how that compares to their partner's income. But it is clear that long-term part-time employment, and certainly a period of absence from work, is at the expense of one's career development and thus salary growth (Merens & Iedema, 2020; Román, 2006). After having children, the income and hourly wages of mothers increasingly lag behind the income and hourly wages of fathers (Rabaté & Rellstab, 2021). Research among couples shows that this often goes hand in hand with a simultaneous playing down of the woman's role as a co-breadwinner (Portegijs, 2018). Even if the couple are struggling to make ends meet, women do not always see a role for themselves in this regard. And their partners don't, either.

It shows how influential the traditional division of tasks still is. One man put it this way: 'Then she would start working more for the money, she shouldn't do that.' Older women therefore appear to be less sensitive to financial incentives (CPB, 2015) and only a small proportion of women who do not work or only work part-time would return to work or start working more if the household income was no longer sufficient (Van den Brakel et al., 2020a). This is also reflected in the present study: women who report struggling to make ends meet are no more likely to increase their labour participation than women who do not have money problems. Another potential factor is that an increase in the woman's working hours would not be as helpful due to the growing difference in earning capacity between parents.

Working part-time, or temporarily not working, has an impact on career development as well (Merens & Iedema, 2021). The most crucial steps in one's career seem to occur between ages 25 and 50 (Breemer & Frijters, 2019; Lückcrath-Rovers, 2021; Visser et al., 2009), which is precisely the period in which many women have young children. This means it is also the period in which – for couples with an unequal division of tasks – women have less time and energy left over to lay a solid foundation for their career. By the time they have the opportunity for a new start, they find that it is not easy to still make a career. Most mothers in the present study state that they enjoy their job, and one in five would like to move up to a higher position. Those who think that working more will increase their chances of such advancement are also more likely to have this intention. However, most do not believe it would matter.

At the end of this study, we can conclude that women need good reasons to drastically disrupt the patterns they started years ago and which are now ingrained at home and at work, especially because women themselves and those close to them do not expect this change to begin with. These good reasons often do not exist. And if they do exist, there are often other reasons for a woman not to increase her working hours. It is clear that decisions about paid work are related to numerous factors which, when combined, usually do not prompt a drastic increase in labour participation by mothers who are 'done' raising their young children.

## S.2 What next?

The impression that arises from this and previous studies is that part-time employment has become the standard working pattern for women. This is self-evident to women themselves and those close to them, and it appears to be too unattractive or difficult to work much more. That is the case in the individual lives of women themselves, where working part-time becomes ingrained and seemingly irreversible. But this also applies at the macro level, where it is not easy to break through the historically based part-time work culture and structure, even though the disadvantages of this system are being felt more and more. Women's modest working hours are actually bad for the Dutch economy (Kingma & Vandeplas, 2022; McKinsey, 2015). As a result of dejuvenation and ageing, the shortages in the labour market will continue to increase, particularly in sectors where much of the workforce is female (such as healthcare and education). In addition, part-time employment hinders the achievement of two central goals of equal opportunity policy: the advancement of women to higher positions and the increase in the percentage of women who are economically independent.

In recent decades, the government has therefore tried to encourage women to work more hours. Policies to this end focus mainly on young parents (TK 2019/2020). Childcare and parental leave are aimed at helping parents to combine work and care obligations. Important steps have recently been taken in this respect. From mid-2022, nine of the 26 weeks of parental leave which mothers and fathers are entitled to will be paid. Birth leave for partners, which was previously two days, has been extended to six weeks of paid leave in the hope that this will increase partners' involvement in their children's care. That is in line with the ideals of many men and women when it comes to looking after children (Van den Brakel et al., 2020a) and would simultaneously give mothers more room for paid work. And finally, the fourth Rutte government intends to make childcare largely free for working parents (TK 2021/2022). This package of measures is aimed at alleviating the impact of childbearing on mothers' employment rate. Women aged 35 now work an average of three hours more than previous cohorts of women (Van den Brakel et al., 2020a), and that figure may increase further as a result of the abovementioned measures.

The real question, however, is whether this will be enough to break the norm of part-time employment. As the present study has once again made clear, this depends on much more than caring for young children. A much broader and more extensive package of measures seems necessary in order to change this part-time work culture and structure (IBO Deeltijdwerk, 2019). At the end of this study, we outline a few measures that could be part of that broad package.

### Looking after children

Despite the expansion of paid parental leave in the Netherlands, it still does not come close to that offered in Scandinavian countries, where parents may share (more than) one year of paid leave. This gives parents the opportunity to get used to the new situation, and children only go to childcare when they are around one year old. This is the exact age when

they become more interested in other children. Many Dutch people are not convinced that a few days of childcare is good for babies (Van den Brakel et al., 2020a). Even if two parents use the maximum amount of paid maternity and parental leave they are entitled to, this leave comes to an end well before the child's first birthday. It is likely that they are reluctant to use childcare during this phase. If the Netherlands wishes to break free of the part-time trap, a further expansion of paid parental leave would be desirable.

School hours – which date back to the time when mothers typically did not work – do not make things easy for working parents either. After-school care offers them a way out, but only one in three families with children in primary school uses this type of care (Van den Brakel et al., 2020), usually only for a few days a week. This does not seem to be enough to break the norm that children go home after school, but comprehensive daytime arrangements for all children would. Homework classes at secondary schools would relieve parents of the burden of motivating their children and teaching them how to study.

### Making better use of employees' labour potential

The Flexible Working Act (formerly the Working Hours (Adjustment) Act) gives employees the option to ask their employer to reduce or extend their working hours. The request can only be denied if granting it would harm the company's interests. Requests to reduce working hours are usually honoured, but requests to extend hours are only approved in half of all cases (Van Echtelt et al., 2019). The same is true in sectors like healthcare and education, which have many female employees and an overall shortage of staff. In these sectors, operational processes seem so tailored to part-time work that employees soon end up working part-time, even if they don't necessarily choose to do so (Portegijs et al., 2008).

This could partly explain why so many young women already work part-time before they have children (Merens & Bucx, 2018). By age 25, women already work half a day less than men (Van den Brakel et al., 2020a). As a result, young women are often already working less than their partner when they start living together, which in turn makes it more logical that they would do more around the house (Portegijs et al., 2008). This lays the foundation for an unequal division of paid and unpaid work long before children come into the picture. The Netherlands Institute for Social Research is conducting research among employers regarding their reasons for whether or not to offer part-time jobs. The insights from this study can be used to break the norm of part-time employment in sectors where many women are employed.

### Care-friendly organisational culture

Combining work and care obligations seems easier and less stressful if employers and colleagues take into account parents' care responsibilities and support them in case of illness and emergencies at home (Roeters et al., 2021). It is also important to explicitly address male employees in their role as caregivers and give them room to fulfil that role. This is in line with the wishes of many fathers and mothers regarding an equal division of childcare responsibilities (Van den Brakel et al., 2020a), and it helps to alleviate the burden on

mothers. Female colleagues with children appear to benefit from this as well. If having a job is at the expense of caring for their child, working mothers are more likely to feel guilty about this than working fathers, and they are more likely to consider working less. In ‘father-friendly’ organisations, where men also receive support in combining work and care obligations, there are no gender differences when it comes to feelings of guilt (Aarntzen, 2020).

### Career policy at work

The most important steps in a person’s career are taken during the first years of employment, precisely at the time when most working people are also starting a family. This prevents fathers from working less since they are afraid of missing the career boat (Breeschoten, 2019), and it limits the career development of mothers who work part-time or temporarily stop working altogether. If this pattern is broken, it gives both male and female employees the chance to temporarily devote less time and energy to their work and then make a new start: not just in terms of hours, but also with respect to the nature of the work itself. In this study, we have seen that these factors are related: the prospect of more challenging work and a higher position makes it more attractive to invest more time in paid work. Due to the increase in the pensionable age, it also is important that older employees can continue to develop in their workplace.

To this end, it is essential that employers are aware of employees’ needs and options. There is still a lot of progress to be made in this regard (Keuzenkamp et al., 2009; Stichting Het Potentieel Pakken, 2020). Especially given the problems that many employers already have with finding enough staff (Echtelt et al., 2019), it is surprising that employees’ working hours are not a standard topic of discussion during performance reviews. For employees who wish to reduce their working hours due to care obligations or other reasons, the expected duration of this adjustment could be discussed at that time. If the employer and employee take this into consideration, it reduces the likelihood that an adjustment of working hours based on care obligations will inadvertently last longer than necessary and desired.

### Improving the combination of work and informal care

The proportion of elderly people and people with chronic illnesses is rising as a result of the ageing population. For those in the social network of people who need help, this also increases the pressure on them to provide some of that care (De Boer et al., 2019). This is especially the case now that the government has curtailed the options for outsourcing these care tasks in order to prevent the healthcare costs for this growing group from rising too much. Women take on a relatively large part of this care, and the proportion of women who combine work and caring for parents or parents-in-law in particular is increasing rapidly (Van den Brakel et al., 2020a). Of the women in this study, 25% were informal caregivers and another 25% expected to take on such a role. This informal care, or the prospect of it, reduces the chance of extending one’s working hours.



For informal caregivers who work, having understanding and support from colleagues and managers is crucial (De Boer et al., 2019; Roeters et al., 2021). They can additionally make use of the Long-term carer's leave scheme, which offers them the equivalent of six working weeks of unpaid leave each year. While this can help in a crisis situation or short-term period of care, it is not a solution for intensive care responsibilities with no end date. The scheme is therefore rarely used (Van den Brakel et al., 2020a). More generous leave schemes (i.e. longer, partly paid) seem necessary in order to give working people more time to care. Another option is to broaden the options for outsourcing the care of loved ones in need (Vos et al., 2021). This is all the more relevant since caring for ill parents – as they are often the ones requiring care – is more emotionally taxing than looking after children. Furthermore, distance and other factors make it more difficult to fit such care into one's own life (Portegijs et al., 2015).

### Changes to the tax system: make working more hours financially more attractive

Double-earners jointly pay less tax than single-earners with the same household income (Jongen et al., 2018). This creates a financial incentive for non-working partners to get a job. However, women's untapped labour potential mainly lies in those who already work, as 75% are employed part-time. If they add a day to their working hours, they will make less money for this work than someone returning to employment who works one day a week. Reducing the child-related budget and increasing the income-dependent combination tax credit would make it more attractive for lower-earning parents in households with children aged 12 or under to work more hours (IBO Deeltijdwerk, 2019).

### The Netherlands has a choice to make

In this study, it has become clear that ingrained patterns are difficult to change. Part-time employment, which was once seen and promoted as an ideal solution for working mothers with young children, has become the norm in our country for women in all stages of life. This structural feature of the Dutch labour market is firmly embedded in the organisation of our society and in social norms and expectations for men and women.

In this study we have seen that most women themselves feel little need to drastically increase their working hours, and they are not challenged to do so by those around them either. The government does feel this need, but it is clear that the current policy aimed at young mothers is not enough to break through the historically based part-time work culture and structure. A broader package of measures is therefore necessary (IBO Deeltijdwerk, 2019), which focuses on a fundamental reorganisation of labour and care. This calls for a broad public debate on the advantages and disadvantages of the current part-time employment system, the desirability or need to change it, and the consequences this should have on the organisation of work and care.

### Note

- 1 In 2019, 30% of *working* women had a full-time job (Van den Brakel et al., 2020a). This translates to 23% of *all* women aged 15-65. That percentage is only slightly higher than in 1970, when one in five

women worked full-time (Merens, 2008). The difference today is that most of the other women work part-time, while back then they did not work at all.

## Literatuur

- Aarntzen, L. (2020). *Work-family guilt: A straightjacket keeping parents into traditional gender roles* (proefschrift). Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Adema, Yvonne, Simon Rabaté en Sara Rellstab (2020). Inkomen moeders halveert bijna na komst kinderen. In: *Economisch Statistische Berichten*, jg. 106, nr. 4796, p. 195-197.
- Bendien, E., I. van Gemert, Y. Appelman en P. Verdonk (2019). *Werken aan de overgang: Een uitgebreide literatuurstudie naar overgang, menopauze, gezondheid en werk*. Amsterdam: Amsterdam UMC-vumc (doi.org/10.13140/RG.2.2.17688.03841).
- Bianchi, S. en M.A. Milkie (2010). Work and Family Research in the first decade of the 21<sup>st</sup> century. In: *Journal of Marriage and Family*, jg. 72, nr. 3, p. 705-725.
- Boer, Alice de, Inger Plaisier en Mirjam de Klerk (2019). *Werk en mantelzorg; Kwaliteit van leven en het gebruik van ondersteuning op het werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Brakel, Marion van den, Wil Portegijs en Brigitte Hermans (2020a). *Emancipatiemonitor 2020*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek en Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Brakel, M. van den, D. Herbers en K. Arts (2020b). Financiële gevolgen van echtscheiding. In: *Statistische Trends*. Geraadpleegd 6 augustus 2020 via [www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2020/financiële-gevolgen-van-echtscheiding](http://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2020/financiële-gevolgen-van-echtscheiding).
- Breemer, Anna van den en Serena Frijters (2019). De loonkloof: waarom vrouwen nog steeds minder verdienen dan mannen. In: *de Volkskrant*, 19 november 2019.
- Breeschoten, Leonie van (2019). *Combining a Career and Childcare: The Use and Usefulness of Organizational Work-Family Policies in European Organizations* (proefschrift). Uitgegeven in eigen beheer, geprint Alblisserdam: Ridderprint.
- Bucx, Freek en Anne Roeters (2018). De gezinsagenda. In: Anne Roeters (red.), *Alle ballen in de lucht; Tijdsbesteding in Nederland en de samenhang met kwaliteit van leven*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Chkalova, K. en R. Drankier (2014). Vrouwen tussen 25 en 30 jaar verdienen per uur meer dan mannen. In: *Webmagazine (CBS)*, 7 maart 2014.
- Conen, Wieteke (2020). *Waarde van werk in Nederland* (WRR working paper). Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- CPB (2015). *Kansrijk arbeidsmarktbeleid*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- CPB (2018). *Arbeidsparticipatie* (CPB Notitie 20 december 2018, uitgevoerd op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid). Den Haag: Centraal Planbureau.
- Dirven, Henk-Jan en Wil Portegijs (2016). Arbeid. In: Wil Portegijs en Marion van den Brakel (red.), *Emancipatiemonitor 2016*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Echtelt, Patricia van, Lisa Putman en Marian de Voogd-Hamelink (2019). *Arbeidsmarkt in kaart; werkgevers editie 2*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Endendijk, Joyce, Belle Derks en Judi Mesman (2017). Does parenthood change implicit gender-role stereotypes and behaviors? In: *Journal of Marriage and Family*, jg. 80, nr. 1, p. 61-79.
- Ferreira, T., J. Cadima, M. Matias, J.M. Vieira, T. Leal, K. Verschueren en P.M. Matos (2018). Trajectories of parental engagement in early childhood among dual-earner families: Effects on child self-control. In: *Developmental Psychology*, jg. 54, nr. 4, p. 731-743 (doi.org/10.1037/dev0000458).
- Geukes, M., M.P. van Aalst, S.J. Robroek, J.S. Laven en H. Oosterhof (2016). The Impact of menopause on work ability in women with severe menopausal symptoms. In: *Maturitas*, jg. 2016, nr. 90, p. 3-8.
- Glorieux, I., K. de Korte, T.P. van Tienoven, J. Minnen, J. Deyaert, E. Mészáros, J. Magits, J. Verbeylen en D. Weenas (2015). *België geklokt; resultaten van het Belgische tijdsbestedingsonderzoek 2013 (TBO'13)*. Brussel: Vrije Universiteit Brussel.

- Gool, Sophie van (2021). *Waarom vrouwen minder verdienen – en wat we eraan kunnen doen*. Amsterdam: Business Contact.
- Greenhaus, J.H., S. Parasuraman en K.M. Collins (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession. In: *Journal of Occupational Health Psychology*, nr. 2, p. 91-100.
- Griffiths, A., S. MacLennan en Y.Y.V. Wong (2010). Women's experience of working through the menopause. Nottingham: University of Nottingham; Institute of Work, Health & Organisations. Geraadpleegd 16 februari 2022 via: [https://www.bohrf.org.uk/downloads/Womens\\_Experience\\_of\\_Working\\_through\\_the\\_Menopause-Dec\\_2010.pdf](https://www.bohrf.org.uk/downloads/Womens_Experience_of_Working_through_the_Menopause-Dec_2010.pdf).
- Hakim, C. (2000). *Work-lifestyle choices in the 21st century; Preference Theorie*. Oxford: Oxford University Press.
- Hardy, Anne, Jan McDonald, Rosanne Guijt, Elizabeth Leane, Angela Martin, Allison James, Menna Jones, Monica Corban en Bridget Green (2018). Academic parenting: work-family conflict and strategies across child age, disciplines and career level. In: *Studies in Higher Education*, jg. 43, nr. 4, p. 625-643.
- IBO Deeltijdwerk (2019). *De(elt)tijd zal het leren; van analyse naar beleid over deeltijd*. Den Haag: Ministerie van Financiën.
- Jongen, Egbert, Henk-Wim de Boer en Patrick Koot (2018). *Eenverdieners onder druk* (CPB Policy Brief 2018/03). Den Haag: Centraal Planbureau.
- Josten, E. en A. de Boer (2015). *Concurrentie tussen mantelzorg en betaald werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kali, S., J. Been, M. Knoef en A. van Marwijk Kooy (2021). *Gelijke rechten, maar geen gelijke pensioenen: de gender gap in Nederlandse tweedepijlerpensioenen* (Netspar Design Paper, 178). Tilburg: Tilburg University; Network for studies on Pensions, Aging and Retirement (Netspar).
- Keuzenkamp, S. en L. Faulk (2006). Voltijds werkende moeders. In: *Investeren in vermogen; Sociaal Cultureel Rapport 2006*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Keuzenkamp, S. (red.), C. Hillebrink, W. Portegijs en B. Pouwels (2009). *Deeltijd (g)een probleem. Mogelijkheden om de arbeidsduur van vrouwen met een kleine deeltijdbaan te vergroten*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kingma, A. en A. Vandeplas (2022). Genderkloof schaadt Nederlandse economie. In: *ESB*, 8 maart 2022.
- Lückerath-Rovers, Mijntje (2021). *The Dutch Index 2021*. Tilburg: Tilburg University, TIAS.
- Malkaoui, Ilham, Jeanine van Wissen-Floris, Jeroen Borghuis, Katja Chkalova en Maarten Bloem (2020). *Monitor loonverschillen mannen en vrouwen, 2018*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- McKinsey (2015). *The power of parity: how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*. Amsterdam: McKinsey and company Netherlands.
- Merens, A. (2008). Vijftig jaar deeltijdwerk in Nederland: ontstaan en ontwikkeling van deeltijdbanen. In: W. Portegijs, M. Cloin, S. Keuzenkamp, A. Merens en E. Steenvoorden (red.), *Verdeelde tijd; waarom vrouwen in deeltijd werken*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Merens, Ans en Marion van den Brakel (2014). *Emancipatiemonitor 2014*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau en Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Merens, Ans en Freek Bucx(2018). *Werken aan de start; jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Merens, Ans en Jurjen Iedema (2020). *Verschillende wegen naar leidinggeven; doorstroom van vrouwen en mannen naar leidinggevende functies*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Merens, Ans en Jurjen Iedema (2021). Doorgaande of doodlopende wegen? Doorstroom van vrouwen en mannen naar leidinggevende functies. In: *Mens en Maatschappij*, jg. 96, nr. 4, p. 553-582.
- Mol, M. (2008). Levensfasen van kinderen en het arbeidspatroon van ouders. In: *Socialeconomische trends*, jg. 2008, nr. 1, p. 11-16.

- Moore, Sarah, Patricia Sikora, Leon Grunberg en Edward Greenberg (2007). Managerial women and the work-home interface; does age of child matter?. In: *Women in Management Review*, jg. 22, nr. 7, p. 568-587.
- Nomaguchi, Kei en Marshal Neal Fetto (2018). Childrearing stages and work-family conflict; the role of job demands and resources. In: *Journal of Marriage and Family*, jg. 81, nr. 2, p. 289-307.
- Otterbach, S., M. Tavener, P. Forder, D. Loxton en J. Byles (2016). The effect of motherhood and work on women's time pressure; A cohort analysis using the Australian Longitudinal Study on women's Health. In: *Work Environ Health* 2016, jg. 42, nr. 6, p. 500-509.
- Portegijs, W. (2018). *Ons geld; vrouwen en mannen over het belang van inkomen en economische zelfstandigheid van vrouwen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Portegijs, Wil, Annemarie Boelens en Saskia Keuzenkamp (2002). *Emancipatiemonitor 2002*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau en Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Portegijs, Wil, Mariëlle Cloin, Ingrid Ooms en Evelien Eggink (2006). *Hoe het werkt met kinderen; moeders over kinderopvang en werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Portegijs, W., M. Cloin, S. Keuzenkamp, A. Merens en E. Steenvoorden (2008). *Verdeelde tijd; Waarom vrouwen in deeltijd werken*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Portegijs, Wil, Alice de Boer en Ans Merens (2015). Mij een zorg; Zorgvisies van de overheid en burgers vergeleken. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 31, nr. 4, p. 494-509.
- Portegijs, W., M. Cloin, R. Roodsaz en M. Olsthoorn (2016). *Lekker vrij? Vrije tijd, tijdsdruk en de relatie met de arbeidsduur van vrouwen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Atria Kenniscentrum voor emancipatie en vrouwengeschiedenis.
- Putman, L. (2019). Knelpunten in het personeelsbeleid: wat zijn de ervaringen en verwachtingen?. In: *Arbeidsmarkt in kaart: Werkgevers - editie 2*. Geraadpleegd 12 maart 2021 via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgevers-editie-2/knelpunten-in-het-personeelsbeleid-wat-zijn-de-ervaringen-en-verwachtingen/>.
- Rabeté, Simon en Sara Rellstab (2021). *The Child Penalty in the Netherlands and its Determinants* (CPB Discussion Paper). Den Haag: Centraal Planbureau.
- Roeters, Anne, Alice de Boer, Wil Portegijs, Ralf Maslowski en Jurriaan Omlo (2021). *De werkende duizendpoot: Hulpbronnen en barrières voor werkenden die zorgen en leren*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Román, A. (2006). *Deviating from the standard; effects on labor continuity and career patterns* (proefschrift). Amsterdam: Dutch University Press.
- Ruitenbergh, J. (2014). *Socialized Choices. Labour Market Behaviour of Dutch Mothers*. Amsterdam: Pallas Publications.
- Stichting Het Potentieel Pakken (2020). *Het potentieel pakken in de zorg; de kansen rondom grotere deeltijdbanen*. Amsterdam: Stichting Het Potentieel Pakken.
- TK (2017/2018). *Emancipatienota 2018-2021: Principes in de praktijk. Brief van minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2017/2018, 30420, nr. 270.
- TK (2019/2020). *Kamerbrief. Kabinetsreactie 180 deeltijdwerk*. Kamerbrief 29 april 2020. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- TK (2021/2022). *Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst. Coalitieakkoord 2021-2025*. Den Haag: Rijksoverheid.
- Verdonk, P., W.E. Hooftman, M.J.P.M. van Veldhoven, L.R.M. Boelens en L.L.J. Koppes (2009). Work-related fatigue: the specific case of highly educated women in the Netherlands. In: *International Archives Occupational and Environmental Health*, jg. 2010, nr. 83, p. 309-321.
- Visser, S. de, M. van Ommeren, A. Kerchaert, L. Coenen, M. Engelen, Y. Benschop, I. Bleijenbergh, M. van den Brink, P. Peters, B. Fokkinga, B. Pas en J. Leenders (2009). *Ambitie kent geen tijd; Onderzoek naar de relaties tussen ambities, deeltijdwerk en gender. Onderzoek in opdracht van de Taskforce DeeltijdPlus*. Zoetermeer/Nijmegen: Research voor beleid/Radboud Universiteit Nijmegen.

Vos, Eline, Karin Proper, Henk Hilderink, Allard van der Beek en Simone de Bruin (2021). *Werkende mantelzorgers van ouderen; Verkenning van hun toekomst en ondersteuningsbehoeften*. Bilthoven: Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu.