

“We bieden fulltime, parttime of flexibel”: Hoe worden werknormen in vacatureteksten in de verpleegkunde, het primair onderwijs, ICT en techniek gecommuniceerd?

Esmée Schregardus
Ruth van Veelen
Melissa Vink
Belle Derks

Nederland en Vlaanderen kennen grote arbeidsmarktkrapte, vooral in de zorg, het onderwijs en de techniek. Deze sectoren kennen ook een sterke gendersegregatie: in de techniek is ruim 80% man en werkt fulltime, in de zorg is ruim 80% vrouw en werkt parttime. Om tal van sociaaleconomische redenen is deze situatie onwenselijk. HR-professionals hebben behoefte aan handelingsperspectieven om meer divers arbeidspotentieel aan te trekken. Hoewel er veel aandacht is voor genderinclusief taalgebruik (neutraal taalgebruik dat niet impliceert dat een bepaald geslacht of gender de norm is) in vacatureteksten, is er nog weinig onderzoek gedaan naar de communicatie van werknormen in verschillende sectoren en hoe normatief die zijn in het schetsen van de ‘ideale’ werknemer in masculiene en feminiene sectoren. Is er in dit onderdeel van de vacaturetekst ook sprake van een bepaalde gender als norm? In dit onderzoek exploreren we (1) signalen van normalisering van fulltime/parttime normen in masculiene en feminiene sectoren in vacatureteksten, en (2) of deze normen verschillen tussen de sectoren primair onderwijs en verpleegkunde versus ICT en techniek. In een mixed-methods design interviewden we acht HR-professionals en deden we tekstanalyse op 160 vacatureteksten om deze vraag empirisch te beantwoorden. De resultaten laten zien dat er verschillen zijn in de normen die gelden in de sectoren: vacatures in masculiene sectoren bieden vooral fulltime contracten en doen een groter beroep op iemands beschikbaarheid, terwijl de feminiene sectoren voornamelijk parttimebanen en meer flexibiliteit aanbieden. Deze fulltime/parttime normen versterken genderrolverwachtingen over ‘mannenberoepen’ en ‘vrouwenberoepen’. De implicaties voor de HR-beroepspraktijk in het doorbreken van genderongelijkheid via inclusieve arbeidsvoorwaarden in werving- en selectie worden besproken.

Trefwoorden: Arbeidsvoorwaarden, genderongelijkheid, werktijden, gendersegregatie, werknorm, vacatureteksten

Esmée Schregardus[1,2], Ruth van Veelen[1,3], Melissa Vink[1], Belle Derks[1]

[1] Sociale, Gezondheids- & Organisationspsychologie, Universiteit Utrecht

[2] Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

[3] TNO *Healthy Living and Work*

Inleidig

M/V gezocht!

In Nederland en Vlaanderen staan er momenteel ruim 425.000 vacatures open (CBS, 2023a; VDAB, 2024). Ondanks de grote personeelstekorten is Nederland koploper in parttime werken in Europa (Eurostat, 2022). Bijna de helft van de werkenden in Nederland werkt minder dan 35 uur per week. Vrouwen werken significant vaker parttime dan mannen: meer dan 70% van de werkende vrouwen werkt parttime, vergeleken met 28% van de werkende mannen (SCP, 2022). Gemiddeld werken mannen in Nederland 39,4 uur en vrouwen 29,2 uur (CBS, 2023b). Ondanks dat de genderkloof in parttime werken in Vlaanderen minder groot is dan in Nederland, werken ook in Vlaanderen nog steeds aanzienlijk meer vrouwen parttime dan mannen: 39,2% van de vrouwen werkt parttime, tegenover 10% van de mannen (Statistiek Vlaanderen, 2024). Opvallend is dat deze genderkloof in werkuren parallel loopt aan de segregatie van mannen en vrouwen tussen verschillende sectoren van de arbeidsmarkt. Zo zijn mannen oververtegenwoordigd in de technische sector en de ICT. Slechts één op de zeven van de werkenden in de technieksector in Nederland is vrouw (CBS, 2021). In Vlaanderen is dit één op de vier (Statistiek Vlaanderen, 2024). Vrouwen zijn juist oververtegenwoordigd in sectoren als verpleegkunde, primair onderwijs en huishoudelijk werk. In het primair onderwijs en in de verpleging is slechts één op de vijf medewerkers in Nederland en Vlaanderen man (SCP, 2022, Statistiek Vlaanderen, 2024). In de door vrouwen gedomineerde sectoren gezondheidszorg en het primair onderwijs wordt in Nederland een ruime meerderheid van de banen parttime aangeboden (respectievelijk 70% en 59%), terwijl in de door mannen gedomineerde technieksector 89% van alle banen fulltime wordt aangeboden (CBS, 2022¹). In vergelijking met andere Europese landen kent vooral de Nederlandse arbeidsmarkt een zeer sterke gender segregatie in ‘mannenberoepen’ en ‘vrouwenberoepen’ (*Gender Equality Index*, 2023).

Problemen met gendersegregatie op de arbeidsmarkt

De onevenredige verdeling van mannen en vrouwen over sectoren is om meerdere redenen onwenselijk. Ten eerste kampen de ‘masculiene’ sectoren (zoals ICT en techniek) en ‘feminie’ sectoren² (zoals verpleegkunde en primair onderwijs) met groeiende personeelstekorten (Bakens et al., 2021; Causa et al., 2022). Inclusieve werving- en selectiemethoden zijn dus nodig om een grotere groep potentiële werknemers aan te trekken. De inclusieve vacaturetekst richt zich doorgaans op taal en inhoud van functie-eisen (TNO, 2021).

1 Voor Vlaanderen hebben we deze cijfers niet kunnen vinden.

2 Voor de leesbaarheid van het artikel zullen we niet overal de aanhalingstekens gebruiken. Wij willen echter wel benadrukken dat wij met deze terminologie niet de indruk willen wekken dat bepaalde banen of sectoren geschikt zouden zijn voor mannen of vrouwen, maar enkel dat sommige beroepen vooral door mannen of vrouwen worden gedaan.

Wij veronderstellen dat ook werknormen (zoals aangeboden werkuren en -tijden en secundaire arbeidsvoorwaarden) 'gefixeerd' kunnen zijn afhankelijk van sector, maar mogelijk flexibeler en inclusiever kunnen worden om een meer (gender)diverse groep mensen aan te trekken.

Ten tweede laat sociologisch onderzoek zien dat er een negatieve relatie is tussen het percentage vrouwen dat werkt in een bepaalde sector en de status van die sector: *'Sullerot's Law'* (Molenaar & van Reijswoud, 2022).

Dit betekent dat een oververtegenwoordiging van vrouwen in een bepaalde sector gepaard gaat met minder status en financiële beloning binnen de sector (Cacouault-Bitaud, 2001). In een toonaangevend onderzoek stelden Blau en Kahn (2017) empirisch vast dat beroepssegregatie, waarbij vrouwen vaak oververtegenwoordigd zijn in lager betaalde beroepen met tijdelijke en kleinere contracten, op dit moment de belangrijkste factor is die de loonkloof tussen mannen en vrouwen in stand houdt. Vrouwen zijn onder meer om die reden in Nederland en Vlaanderen nog altijd minder vaak economisch zelfstandig dan mannen. 33% van de Nederlandse vrouwen is financieel afhankelijk van de partner of de overheid, tegenover 18% van de mannen (CBS, 2022). In Vlaanderen is 39% van de vrouwen en 29% van de mannen niet economisch zelfstandig (Statistiek Vlaanderen, 2024). Het streven naar een betere genderbalans binnen beroepsgroepen is dus belangrijk ter bevordering van gendergelijkheid op economisch vlak.

Ten derde is een betere genderbalans tussen de sectoren ook vanuit een innovatie-perspectief verstandig, omdat onderzoek laat zien dat een bedrijf met een meer divers personeelsbestand de potentie heeft om effectiever en innovatiever te worden als zij in staat zijn om op een goede manier gebruik te maken van de verscheidenheid aan perspectieven en ideeën (Hunt et al., 2018; Turban, Wu & Zhang, 2019). Deze verschillende sociaaleconomische motieven onderschrijven de behoefte van HR-professionals en werkgevers om te investeren in inclusievere manieren van werving en selectie om zo aantrekkelijker te worden voor een meer (gender)diverse groep van mogelijke werknemers (Avery & McKay, 2006; Avery, McKay, & Volpone, 2013; Dekker et al., 2023; Hulsege et al., 2021).

Omdat met name de sectoren verpleegkunde en primair onderwijs (femi-niene sectoren), versus de sectoren ICT en techniek (masculiene sectoren) kampen met een sterke gender disbalans (CBS, 2021; Statistiek Vlaanderen, 2024), zijn in deze sectoren de bovengenoemde risico's van de huidige arbeidsmarkttekorten, de toenemende loonkloof en het gebrek aan genderinclusieve innovatie groot. Daarom richten wij ons in dit onderzoek op deze sectoren en bestuderen we of de huidige werving- en selectiemethoden – vaak onbedoeld – gendernormatief zijn in de zin dat zij qua arbeidsvoorwaarden voorsorteren op werknormen, zoals we die van de stereotypische vrouw (in verpleegkunde en primair onderwijs) ofwel man (in ICT en techniek) verwachten in de Nederlandse/Vlaamse maatschappij.

Theoretische achtergrond

De ingrediënten van een inclusieve vacaturetekst

De vacaturetekst is doorgaans het eerste dat potentiële werknemers zien van een organisatie. De vacaturetekst is dus een belangrijke eerste kans voor organisaties om zichzelf te positioneren en te profileren als een inclusieve organisatie die als doel heeft een diverse groep potentiële werknemers aan te trekken (Avery & McKay, 2006). HR-professionals houden zich al tien jaar in toenemende mate bezig met de vraag hoe vacatureteksten inclusiever geschreven kunnen worden (o.a. Adebayo & Nanda, 2023; Dobbin & Kalev, 2017; Frissen, Horvath & Sczesny, 2016; Kanij et al., 2022).

Vanuit onderzoek weten we dat een aantal ingrediënten belangrijk zijn om tot een inclusieve(re) vacaturetekst te komen, bijvoorbeeld genderneutraal taalgebruik en het benadrukken van de motivatie om diversiteit en inclusie na te streven (Hulsege et al., 2021). Zo lieten Gaucher en collega's (2011) zien dat veel vacatureteksten voor leidinggevende functies vooral eigenschappen en competenties van een ideale kandidaat benoemen die we geneigd zijn te associëren met mannen, zoals 'assertief', 'prestatiegericht' of 'competent'. Door dergelijke masculiene eigenschappen te benadrukken, blijkt een leidinggevende functie niet alleen als onaantrekkelijker te worden gezien voor vrouwelijke kandidaten (hun neiging om te solliciteren ligt lager), vrouwelijke kandidaten worden door selectiecommissies ook als minder geschikt gezien voor dergelijke functies (Heilman & Caleo, 2018). Het is daarom belangrijk om naast deze 'masculiene' eigenschappen en competenties ook meer 'feminiene' eigenschappen en competenties te benadrukken, zoals 'relatiegericht', 'sociaal', en 'betrokken'. Dit zijn namelijk eigenschappen die voorspellend zijn voor goede leidinggevers (Gartzia & Van Knippenberg, 2016), en vervolgens dus ook als meer inclusief waargenomen worden (Goldberg et al., 2022).

In een vacaturetekst worden echter niet alleen de verwachte competenties en eigenschappen van een ideale kandidaat gecommuniceerd (dat wil zeggen, de 'inhoud'), maar ook hóé diegene idealiter zijn of haar werk zal gaan inrichten en tegen welke voorwaarden (de 'werknormen'). Werknormen zijn gestandaardiseerde gedrags- en prestatieverwachtingen die binnen een organisatie worden gesteld aan werknemers, met als doel om een eenduidige uitvoering van taken, werkethiek, samenwerking en prestatie te waarborgen. Werknormen bestaan uit gedragsregels, waarden en praktische richtlijnen die bijdragen aan de gedeelde werkwijze van een organisatie (Robbins & Judge, 2019). Voorbeelden van werknormen die relevant zijn in deze context zijn: 'werknemers zijn minimaal 70% van de tijd op locatie/ kantoor aan het werk', 'we maken buiten contracturen, bijvoorbeeld in de avonden en weekenden, het werk af dat is blijven liggen' of 'het is mogelijk om deze baan te combineren met (mantel)zorgtaken'.

In deze studie onderzoeken we of de communicatie van deze werknormen in vacatureteksten verschilt tussen masculiene sectoren (ICT en techniek) en

feminiene sectoren (verpleegkunde en primair onderwijs). De communicatie van werknormen in een vacaturetekst schetst namelijk een beeld van de ideale werknemer voor die baan. Er wordt als het ware een mal beschreven van de randvoorwaarden waarbinnen de werknemer het werk uitvoert. Wij richten ons in dit onderzoek op drie verschillende elementen van werknormen in vacatureteksten die communiceren wat er verwacht wordt van werknemers. We kijken naar werknormen aangaande 1) de tijd (contractgrootte), 2) beschikbaarheid voor werk en 3) secundaire arbeidsvoorwaarden.

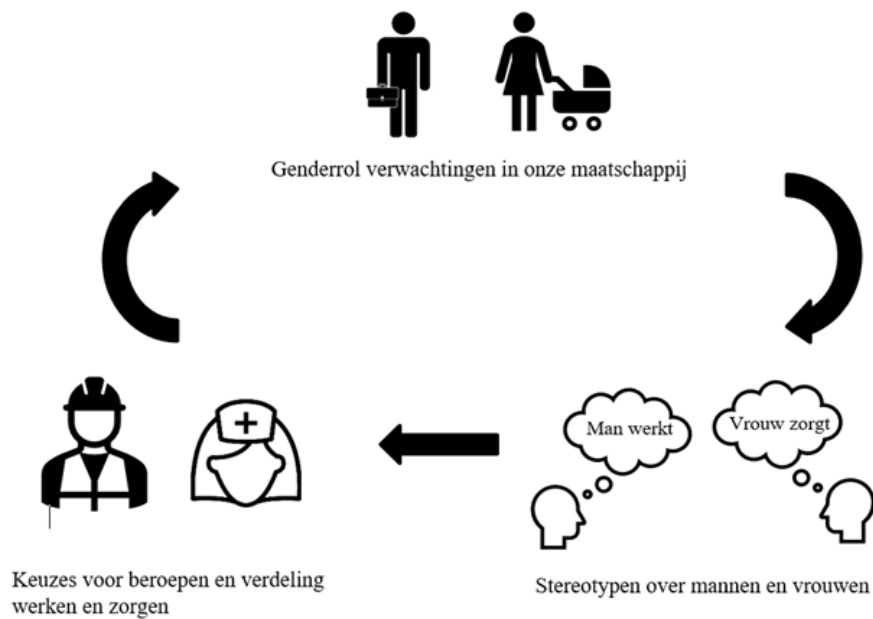
Met dit laatste bedoelen we wat er aangeboden wordt aan secundaire arbeidsvoorwaarden om het werk in te richten en aantrekkelijk te maken, zoals opleidingen, een bonusregeling of een gezellig team. De centrale vraag in dit onderzoek is:

Hoe worden werknormen aangaande contractgrootte, beschikbaarheid en secundaire arbeidsvoorwaarden in vacatureteksten gecommuniceerd in masculiene sectoren (ICT en techniek) en in feminiene sectoren (verpleegkunde en primair onderwijs)?

Genderrolverwachtingen in de maatschappij

Om tot een beter begrip te komen waarom en hoe werknormen relevant zijn voor de gender segregatie tussen masculiene en feminiene sectoren bieden zowel de sociale rol theorie als de literatuur omtrent 'ideale werker normen' belangrijke inzichten. Volgens de sociale roltheorie hebben we in onze maatschappij verschillende verwachtingen over de rol die mannen en vrouwen (zouden moeten) hebben (Eagly, Wood & Diekmann, 2000). Van mannen verwachten we een kostwinnersrol; dat wil zeggen dat we verwachten dat mannen zorgen voor financiële zekerheid in huis en masculiene eigenschappen bezitten, zoals ambitie en intelligentie. Veel en lang werken en de focus op carrière succes en status worden vanuit de genderrol gezien als passend bij de rol van de man (Heilman & Caleo, 2018). Van vrouwen verwachten we dat ze zorgzaam zijn en zich behulpzaam en bescheiden opstellen, passend bij de rol van iemand die zorgt en/of moeder is. Al van jongs af aan krijgen jongens en meisjes deze genderrollen met de paplepel ingegoten via ouders, leerkrachten, (sociale) media en instituties (e.g. Blakemore, 2003; Salikutluk & Heyne, 2017).

Genderrollen zijn niet alleen beschrijvend, maar ook vóórschrijvend voor gedrag en keuzes in de maatschappij. Genderrollen werken als een zichzelf versterkend mechanisme dat genderongelijkheid in carrièrekansen en -keuzes in stand houdt. Genderrolverwachtingen vertalen zich ook door in gender stereotypische beroepskeuzes; waarbij mannen meer geneigd zijn om fulltime beroepen te kiezen in de techniek/ICT, congruent aan de rationele, intelligente kost winnende man. Vrouwen kiezen eerder voor parttime beroepen in de verpleegkunde en het primair onderwijs, congruent aan de zorgende rol van de vrouw (Eagly & Karau, 2002) zie Figuur 1.



Figuur 1. Viciëuze cirkel van gender rollen in onze maatschappij

De ideale werknemer, afhankelijk van beroepsgroep?

In de literatuur over werknormen in relatie tot gender wordt al decennia gesproken over ‘de ideale werknemer’ (*ideal worker norm*). De term werd voor het eerst genoemd door Joan Williams in 1989; ze definieerde de ideale werknemer als iemand die op zijn minst 40 uur werkt en daarmee ‘ideaal’ past bij de traditionele genderrol van de man en tegelijkertijd veel vrouwen in de vruchtbare leeftijd uitsluit als ideale werknemer (Williams, 1989; 2001). De ideale werknemer past dus bij de masculiene genderrol van iemand die fulltime werkt, prestatiegericht is en werk boven familie prioriteert (Davies & Frink, 2014). Hoewel de complete literatuur over de ‘ideale werknemer’ zich niet beperkt tot de gender normatieve aspecten ervan, focussen wij ons in dit onderzoek wel op die onderdelen, om aan te tonen dat het beeld van de ‘ideale werknemer’ in verschillende sectoren anders is en gekleurd wordt door genderrolverwachtingen van de overwegend vrouwen dan wel mannen in die sectoren.

Wanneer de masculiene standaard van de ideale werknemer als uitgangspunt genomen wordt voor het communiceren van werknormen in een beroepsgroep, is het aannemelijk dat de geschiktheid van een vrouw in deze beroepsgroep minder snel herkend en gewaardeerd wordt, ongeacht haar werkelijke eigenschappen. Er ontstaat incongruentie tussen de beroepsidentiteit (bijv. technicus) en de genderidentiteit (bijv. vrouw). Zo zien we in masculiene sectoren, zoals de wetenschap en techniek dat vrouwen sterker gebrek aan *fit* ervaren met het stereotype beroepsbeeld (bijv. ingenieur, hoogleraar) dan mannen (Van Veelen & Derks, 2022) en ook dat vrouwen zich meer moeten bewijzen in deze sectoren opdat ze de mannelijke eigenschappen bezitten

die bij het beroep horen, om erbij te kunnen horen (Eagly & Karau, 2002; Lott & Klenner, 2018).

In feminiene sectoren lijkt er echter een ander ideaalbeeld van de werknemer te zijn; in de zorg en het onderwijs worden gemiddeld kleinere contracten aangeboden die beter te combineren zijn met zorg voor kinderen, huishouden of mantelzorg (CBS, 2021; Statistiek Vlaanderen, 2024). Aansluitend bij de rolverwachtingen van de parttime werkende vrouw verwachten we dus ook andere werknormen in bijvoorbeeld zorgberoepen, waarbij het juist niet de bedoeling is dat je fulltime werkt en kostwinner bent.

Op basis van de inzichten uit de sociale roltheorie en de literatuur omtrent de ‘ideale werker norm’ verkennen we in dit onderzoek of de hierboven beschreven gendernormatieve verwachtingen over werken en zorgen ook terug te zien zijn in de werknormen die worden gecommuniceerd in vacatureteksten. Meer specifiek onderzoeken we of men - op basis van contractgrootte, beschikbaarheid en secundaire arbeidsvoorwaarden - andere verwachtingen heeft van werknemers in masculiene en feminiene sectoren gebaseerd op de rollen die mannen en vrouwen hebben in onze maatschappij. Hieronder zullen we van elk van deze drie specifieke werknormelementen uiteenzetten waarom juist deze relevant zijn om te verkennen.

Contractgrootte

Als we kijken naar de specifieke genderrolverwachtingen in Nederland en Vlaanderen, zien we aan de ene kant dat vrouwen in Nederland en Vlaanderen de afgelopen decennia steeds meer zijn gaan werken. Tegelijkertijd zorgen mannen in veel heteroseksuele relaties nog steeds voor het gehele of het grootste deel van het gezinsinkomen. Vrouwen werken vaker parttime en zorgen daarnaast voor het huishouden en eventuele kinderen (SCP, 2022; Statistiek Vlaanderen, 2024). Dit zogenaamde ‘anderhalf-verdienmodel’ is populair in Nederland en Vlaanderen. Vooral wanneer er kinderen zijn, verwachten we van vrouwen dat ze parttime gaan werken: 88% van de Nederlanders is van mening dat moeders niet meer dan drie dagen per week zouden moeten werken. Slechts 37% van de Nederlanders vindt dat dit maximum van drie dagen ook voor vaders zou moeten gelden (Portegijs, Perez & van den Brakel, 2018). In Vlaanderen is een soortgelijke peiling niet uitgevoerd, maar laten cijfers wel zien dat 35% van de net afgestudeerde vrouwen al parttime werkt (tegenover 16% van hun mannelijke leeftijdsgenoten). Een potentiële verklaring hiervoor is de voorsortering op een mogelijk gezinsleven (De Tijd, 2023), maar ook de parttime norm in feminiene sectoren.

Hoewel de meeste jonge stellen in Nederland en Vlaanderen betaald werk en onbetaalde zorg wel gelijk zouden willen verdelen binnen het huishouden, blijkt de praktijk weerbarstig (SCP, 2022; Vlaanderen, 2021).

Sterker nog; als mannen en vrouwen zich niet houden aan hun genderrol kan dit leiden tot meer impliciete of expliciete sociale ‘straffen’ (Eagly & Ka-

rau, 2002). Onderzoek van Osch en Schaveling (2017) laat bijvoorbeeld zien dat parttime werkende mannen minder groeimogelijkheden ervaren in hun werk en dat zij minder snel promotie krijgen dan fulltime werkende mannen en werkende vrouwen in het algemeen (fulltime én parttime).

Parttime werkende mannen wijken hier namelijk af van hun genderrol als kostwinner en dit leidt (vaak onbewust) tot discriminatie en kansenongelijkheid. Ook wanneer mannen verlof opnemen om te zorgen, worden zij eerder gezien als zwak of incapabel en lopen zij een grotere kans om ontslagen te worden dan wanneer zij dit verlof niet opnemen, de ‘zwakte penalty’ (Rudman & Mesher, 2013). Vrouwen kennen daarentegen een ‘dominantie penalty’ als ze buiten de oevers van hun genderrol varen, bijvoorbeeld door fulltime te werken of hun loopbaan prioriteit te geven boven zorgtaken (Vink et al., 2023).

Uit gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek (2022) weten we al dat er vaker fulltime gewerkt wordt in techniek- en ICT-sectoren waar vooral mannen werken en vaker deeltijd in de verpleegkunde en het primair onderwijs waar vooral vrouwen werken. Dit is in lijn met genderrolverwachtingen van mannen en vrouwen in de maatschappij (Eagly et al., 2000; Eagly & Karau, 2002; Heilman & Caleo, 2018;). In deelvraag 1 is het doel om dit te repliceren door vacatureteksten in verschillende sectoren te analyseren en gaan we ook een stap verder door te onderzoeken hoe eenduidig deze werkuren worden gecommuniceerd (dat wil zeggen: hoeveel variatie is er in aangeboden contracturen binnen sectoren?).

De eerste deelvraag die we ons hierbij stellen, is:

Is de aangeboden contractgrootte (aantal werkuren per week) vaker parttime in verpleegkunde en- primair onderwijsvacatures en vaker fulltime in ICT/techniek? Hoe eenduidig/uniform is die werkurennorm?

Beschikbaarheid om te werken

Werknormen gaan niet alleen over het aantal werkuren, maar ook over waar (thuis, op locatie, combinatie) en wanneer (ook buiten reguliere werktijden, flexibel om zorgtaken heen te plannen) het werk gedaan kan en mag worden. Uit onderzoek over werk-privébalans blijkt dat er van mannen vaak wordt verwacht dat zij werk als prioriteit (boven bijv. zorgtaken) zien (e.g. Kelly et al., 2010; Reid, 2015; Sallee, 2012). Van vrouwen verwachten we eerder het tegenovergestelde: zorgtaken zouden vóór werk moeten gaan. Deze verwachting van vrouwen verklaart ook waarom vrouwen zich vaak schuldig voelen wanneer zij fulltime werken en daarmee ‘botsen’ met deze verwachtingen (Aarntzen et al., 2021). Voor vrouwen zou het fijn zijn om bijvoorbeeld (deels) thuis te kunnen werken en meer autonomie te hebben over wanneer er gewerkt kan worden. Recent internationaal onderzoek van Deloitte onder 5000 vrouwen laat zien dat een slechte werk-privébalans en een gebrek aan flexibiliteit in werkuren twee van de belangrijkste redenen zijn om weg te

gaan bij een organisatie. Een goede werk-privébalans werd juist genoemd als één van de belangrijkste redenen om voor langere tijd bij een organisatie te blijven. Uit dit onderzoek blijkt ook dat vrijwel alle vrouwen (95%) denken dat het aanvragen of gebruiken van flexibele(re) werkopties effect zal hebben op hun kans op een promotie (Deloitte, 2024).

Dit laatste laat zien dat er op de werkvloer nog vaak een masculiene standaard geldt waarbij werk voor privé gaat. Aan de andere kant laat onderzoek ook zien dat ook mannen vaak last hebben van wat er van hen verwacht wordt als man op de werkvloer en in de maatschappij. Deze stress kan weer een slechte invloed hebben op de fysieke en mentale gezondheid van mannen (Van Laar et al., 2024). Er is dus in zowel feminiene als masculiene sectoren winst te behalen door eens kritisch naar de genderrollen en -verwachtingen qua beschikbaarheid op de werkvloer te kijken.

In deelvraag 2 onderzoeken we of er in de vacatureteksten van masculiene en feminiene sectoren verschillen zijn in de mate waarop er een beroep wordt gedaan op iemands beschikbaarheid:

Verschillen vacatures in masculiene sectoren (ICT en techniek) en feminiene sectoren (primair onderwijs en verpleegkunde) in de mate waarin er een beroep wordt gedaan op iemands beschikbaarheid (qua werklocatie en -tijden)?

In het kader van de beschikbaarheid onderzoeken we ook of er verwijzingen zijn in de vacatureteksten die erop duiden dat de werkgever ook buiten de reguliere werktijden een appel doet op de beschikbaarheid van de werknemer (normaliseren van overwerk).

Secundaire arbeidsvoorwaarden: een 'auto van de zaak' of een 'gezellig team'?

Naast de primaire arbeidsvoorwaarden van werkuren en beschikbaarheid voor werk, worden in vacatureteksten ook vaak secundaire arbeidsvoorwaarden genoemd. Dit kan een pensioen- of bonusregeling zijn, maar ook een dagelijkse gezonde lunch op werk. Onderzoek toont aan dat de redenen die mannen en vrouwen noemen om te werken anders zijn. In lijn met genderrolverwachtingen blijkt dat voor mannen het instrumentele motief van financiële zekerheid en status één van de belangrijkste redenen is om te werken en mannen reageren dan ook sterker op financiële prikkels (het toekennen of wegnemen van bonussen) in hun werkmotivatie dan vrouwen (Benndorf et al., 2019).

Daarentegen noemen vrouwen vaker meer intrinsieke motieven van wel-doen en betekenisgeving – het gevoel van een pro-sociale, maatschappelijke impact hebben – als belangrijke reden om te werken (Burbano et al., 2023). De vraag is of dit zich ook laat vertalen in het type secundaire arbeidsvoorwaarden dat wordt gecommuniceerd in vacatureteksten in masculiene en feminiene sectoren. Worden in vacatureteksten in masculiene sectoren vaker secundaire arbeidsvoorwaarden gecommuniceerd die financieel of materieel

tot verrijking leiden, terwijl in feminiene sectoren vaker zaken worden genoemd die inspelen op sociale of weldadigheidsmotieven?

Om dit te onderzoeken, stellen we ons deze derde deelvraag:

Is er een verschil in type secundaire arbeidsvoorwaarden (instrumenteel versus intrinsiek) die worden aangeboden in vacatures in masculiene sectoren (ICT en techniek) en feminiene sectoren (primair onderwijs en verpleegkunde)?

De drie specifieke elementen van werknormen, afhankelijk van de beroepssector, staan weergegeven in Tabel 1:

	 Masculiene sectoren (ICT en techniek)	 Feminiene sectoren (verpleegkunde en primair onderwijs)
Contractgrootte	Fulltime, man brengt (grootste deel van) inkomen in en is nauwelijks verantwoordelijk voor onbetaalde zorg en huishoudelijke taken <i>Eagly, Wood & Diekman (2000), Heilman & Caleo (2018)</i>	Parttime, vrouw brengt slechts een klein deel van het inkomen in en is vooral verantwoordelijk voor onbetaalde zorg en huishoudelijke taken <i>Eagly & Karau (2002)</i>
Beschikbaarheid	Betaald werk/ carrière maken heeft prioriteit boven het privé domein (zoals familie). De ideale werker is ook beschikbaar naast reguliere werktijden. Werk-privé balans is geen prioriteit <i>Kelly et al. (2010), Reid (2015), Sallee (2012)</i>	(Ook) andere domeinen in het leven (zoals onbetaalde zorg en huishouden) zijn belangrijk en daarom is de ideale werker deeltijd beschikbaar en bij voorkeur op reguliere werktijden. Het flexibel kunnen indelen van werk-privé balans is belangrijk. Vrouwen voelen zich vaak schuldig wanneer zij veel werken. <i>Aarntzen et al. (2021), Deloitte (2024)</i>
Secundaire arbeidsvoorwaarden	Instrumenteel (financiële motieven/status) <i>Benndorf et al. (2019), Burbano,et al. (2023)</i>	Intrinsiek (gevoel van weldoening/ betekenisgeving) <i>Benndorf et al. (2019), Burbano,et al. (2023)</i>

Tabel 1. De verwachte werknormen in gender-gesegregeerde beroepssectoren

Empirische strategie

In dit onderzoek bestuderen we of werknormen anders gecommuniceerd worden in vacatureteksten in masculiene dan in feminie sectoren. In de drie deelvragen kijken we respectievelijk naar communicatie over de aangeboden contractgrootte, beschikbaarheid (qua werkplek en indeling werkuren) en het type secundaire arbeidsvoorwaarden over vier verschillende sectoren. Er is gebruik gemaakt van een *mixed-methods* aanpak met acht semigestructureerde diepte-interviews en een inhoudsanalyse van 160 Nederlandse vacatureteksten (Alexander, 2008). Het onderzoek richt zich op de Nederlandse arbeidsmarkt, maar de resultaten kunnen – gezien de overeenkomsten tussen beide landen op het gebied van gendersegregatie – ook relevant zijn voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

Alle acht interviews werden woordelijk getranscribeerd. Daarna werden per vraag alle antwoorden van de geïnterviewden bekeken om te zien welke overeenkomsten en/of verschillen er waren tussen de verschillende sectoren. Zo werd er gevraagd waarom de HR-professionals denken dat er zo weinig genderdiversiteit is in hun sector en in de antwoorden van alle geïnterviewden werd *bottom-up* gezocht naar ‘categorieën’, zoals onderrepresentatie, ‘andere interesses’, ‘weinig instroom’ etc. Ook werd er gekeken of er in de interviews een manifestatie zat van de fulltime vs. parttime werknorm, zoals beschreven in het literatuuronderzoek. Ten tweede werd er ook gekeken naar meer ‘latente’ manifestaties van gendernormen in de interviews middels een ‘gender-subtekstanalyse’. In deze analyse kijkt men naar vaak verborgen organisatorische processen en praktijken die neutraal lijken, maar in feite genderverschillen en ongelijkheden veroorzaken (Benschop & Doorewaard, 2012). Een voorbeeld hiervan is dat tijdens één van de interviews een HR-professional (in de IT) aangaf dat zij de enige vrouw in het bedrijf was.

Na de interviews hebben we een inhoudsanalyse gemaakt van 160 vacatureteksten om te kijken of de gevonden verschillen in de interviews ook terug te vinden zijn in de vacatureteksten die potentiële kandidaten lezen. In ‘Studie 2’ staat in meer detail beschreven hoe we deze inhoudsanalyse hebben uitgevoerd.

Studie 1: Verkennende interviews met HR-professionals over proces vacaturetekst

De diepte-interviews zijn gehouden met acht HR-professionals geworven via het persoonlijk netwerk van de eerste auteur. Vier HR-professionals werkten binnen de ICT- en technieksector en vier in het primair onderwijs en de verpleegkunde. De geïnterviewden werkten allemaal in nationaal opererende bedrijven. De HR-professionals hadden tussen de 3 en 29 jaar ervaring, vijf waren vrouw, drie man. Met elke HR-professional is een semigestructureerd online interview gehouden van ongeveer een uur. We stelden vragen over het wervingsproces, het vinden van (geschikte) kandidaten, de rol van genderdiversiteit en de problemen waar de HR-professionals tegenaan lopen in hun werk (het complete interviewschema staat in Appendix A).

De HR-professionals waren allen zelf verantwoordelijk voor het opstellen van vacatureteksten in hun sector. Platforms waarop de vacatures van de HR-professionals doorgaans werden geplaatst waren Indeed, LinkedIn of Nationalevacaturebank.nl en sectorspecifieke websites zoals ‘Meesterbaan’ of ‘Zorgplein’.

Alle HR-professionals tekenden een informed consent en het transcript van de interviews is geanonimiseerd uitgeschreven. Vervolgens zijn de antwoorden van de geïnterviewden geanalyseerd op zoek naar overeenkomsten en verschillen tussen de verschillende sectoren (Le Compte, 2000). De verschillen en overeenkomsten zijn in een Word-bestand bijgehouden om rode draden te kunnen ontdekken.

Is de werknorm qua uren afhankelijk van de sector?

In lijn met de verwachting vielen qua werkuren de verschillen tussen de ICT- en technieksector enerzijds en de verpleegkunde en het primair onderwijs anderzijds op. Alle geïnterviewden in de verpleegkunde en in het primair onderwijs gaven aan dat parttime werken vrijwel altijd mogelijk is en in feite de standaard: *“Als we fulltime in de vacature zetten, solliciteren er geen parttimers en we hebben op dit moment iedereen nodig.”* In de techniek en ICT-sectoren is fulltime werk juist de norm: *“Het is wel mogelijk om minder te werken, maar we zien dat iedereen gewoon fulltime wil werken. Twee van onze 30 medewerkers werken parttime. En dan bedoel ik 32 uur.”* Opvallend was dat de geïnterviewden stellig spraken over de gang van zaken in hun organisatie (*“Zo doen wij het hier”*) en dat uitzonderingen of alternatieve mogelijkheden niet spontaan genoemd werden. Uit de interviews bleek dus dat er afhankelijk van de sector een normalisering was van een fulltime of parttime contract onder de HR-professionals.

Staat genderdiversiteit op de radar?

Om te achterhalen of de HR-professionals de ondervertegenwoordiging van mannen dan wel vrouwen in hun sector on top of mind hebben tijdens het opstellen van een vacature, stelden we de vraag: *‘Zijn er bepaalde groepen extra moeilijk te vinden voor vacatures in uw sector? En zo ja, wat voor mensen?’* Niemand van de geïnterviewden antwoordde hier spontaan een gebrek aan genderdiversiteit. Als dit onderwerp vervolgens door de interviewer zelf ter sprake werd gebracht, bevestigden zij allemaal dat het inderdaad wel een groot probleem is om meer genderdiversiteit op de werkvloer te krijgen én dat zij dit ook belangrijk vinden (*“Het is voor elke sector beter als er een mooie balans tussen man en vrouw is”*). Het is opvallend dat HR-professionals niet bewust, of als vanzelfsprekend bezig lijken te zijn met meer genderdiversiteit in hun sector op het moment dat vacatureteksten worden opgesteld. Hiermee is het aannemelijk dat er bij het schrijven van de teksten weinig aandacht is om banen aantrekkelijker te maken voor ondervertegenwoordigde gendergroepen. De kans dat een vacatureschrijver in dat geval - onbewust geleid door stereotypen over gender en beroep - gaat werven op het prototype dat diegene al voor zich ziet, gebaseerd op de mensen die al in de organisatie

werken (Schneider, Goldstein & Smith, 1995) is daarmee groter.

Welke redenen noemen HR-professionals voor het gebrek aan genderdiversiteit?

Het door de geïnterviewden (uiteindelijk) erkende tekort aan mannen of vrouwen in de sectoren werd veelal verklaard aan de hand van gender gerelateerde beroepsstereotypen: *“ICT is computers, stof en nerds met brillen. Geen plek waar vrouwen zichzelf zien werken”* en *“Mensen verwachten op een basisschool toch vooral juffen.”* Daarnaast speelde (verwacht) verschil in interesses tussen mannen en vrouwen een rol: *“Vrouwen kiezen eerder voor marketing en design. De echte hardcore ICT wordt meestal door mannen gedaan”* en *“Mannen werken vaker op andere afdelingen van het ziekenhuis of in het management”* en *“Het moet je ook maar net liggen, werken met kleuters met snotneuzen.”* De gedachten die hier geuit zijn door de geïnterviewden laten zien dat genderrolverwachtingen, beroepsstereotypen en de waargenomen mismatch als belangrijke verklaringen naar voren komen voor de onderrepresentatie van vrouwen (ICT en techniek) of mannen (primair onderwijs en verpleegkunde). In het primair onderwijs en de verpleegkunde kwam deze mismatch tussen genderrollen en het beroepsstereotype ook ter sprake en dan specifiek gericht op de genderrol van man als (primaire) kostwinner enerzijds en de parttimecultuur in deze sectoren anderzijds. De vrouw als verzorger kwam duidelijk naar voren in de interviews: *“Het is moeilijk om mannen te vinden als verpleegkundigen, het kreeg een lange tijd niet goed betaald en mannen moeten toch een gezin kunnen onderhouden”* en *“Bij ons werken vaak vrouwen parttime om een extraatje te verdienen.”* Deze citaten sluiten aan bij het stereotype beeld van verpleegkundigen als vrouw, in een baan met weinig autonomie, met een lage status, een klein contract en een laag salaris (Teresa-Morales et al., 2022).

De geïnterviewde HR-professionals zagen verschillende manieren om onderrepresentatie van vrouwen dan wel mannen in hun sector aan te pakken. Ten eerste zagen zij kansen qua beeldvorming: *“Ik denk dat we in het onderwijs moeten beginnen. Dat studenten zien dat er meer mogelijkheden zijn in de IT. Je kunt coderen, maar ook andere dingen doen. Hierdoor gaan zij misschien anders naar de sector kijken.”* Ook van rolmodellen werd veel verwacht *“Je ziet tegenwoordig veel mannelijke docenten op YouTube en TikTok, misschien kunnen zij als een soort rolmodel voor jonge jongens dienen?”*

In het primair onderwijs en de verpleegkunde verwachtten de geïnterviewden dat vooral meer salaris zou zorgen voor meer mannen in hun sector: *“Het salaris is niet aantrekkelijk voor mannen. Een hoger salaris zou helpen, maar daar is geen geld voor.”* Dat een vacaturetekst en de communicatie in het werving- en selectieproces ook een rol kan spelen in het doorbreken van genderstereotype attitudes en beroepskeuzes werd niet spontaan genoemd.

Conclusie Studie 1: Erkenning voor de genderdisbalans, maar niet 'on top of mind'

Uit de interviews met de HR-professionals bleek een verschil in de werknormen tussen de sectoren: in de ICT en techniek wordt uitgegaan van fulltime en wordt bij 'parttime' bedoeld dat iemand vier in plaats van vijf dagen werkt. HR-professionals in het primair onderwijs en de verpleegkunde gingen daarentegen uit van parttime werkende medewerkers en hebben het dan over kleine contracten van meestal drie dagen per week. In de interviews met de HR-professionals viel verder op dat niemand spontaan de disbalans tussen de hoeveelheid mannen en vrouwen op hun werkvloer noemde. Niet als onderdeel van het probleem en ook niet als mogelijke oplossing voor de personeelstekorten. Genderdiversiteit werd door de geïnterviewde HR-professionals als waardevol en belangrijk gezien, maar hardnekkige genderrolverwachtingen en beroepsstereotypen blijken belangrijke zelfgenoemde verklaringen die deze diversiteit in de weg staan. Men ziet de vacaturetekst niet direct als middel om in die beeldvorming mogelijk verandering aan te brengen.

Studie 2: Inhoudsanalyse naar werknormen in vacatureteksten

In Studie 2 voerden we een verkennende inhoudsanalyse uit op 160 vacatureteksten. In april 2023 verzamelden we vacatureteksten via de online platformen die in de interviews door de HR-professionals het meeste werden genoemd. Dit waren algemene platformen, zoals Indeed.nl, maar ook vakspecifieke platformen als Meesterbaan.nl (voor het primair onderwijs) en Zorgbanen (voor de verpleegkunde). Op de platformen werd geselecteerd op Nederlandstalige vacatures op hbo-niveau. Dit opleidingsniveau komt namelijk in alle vier de sectoren voor en stelde ons in staat om verschillende beroepen van gelijk opleidingsniveau met elkaar te vergelijken. Beroepen met variërend opleidingsniveau (zoals een verpleegkundige met een arts) verschillen namelijk ook in man-vrouw representatie, prestige en arbeidsvoorwaarden (Korsten, 2017) en dat zou een alternatieve verklaring kunnen vormen voor verschillen in normalisering van arbeidsvoorwaarden tussen de beroepsgroepen. Ook niet-Nederlandstalige vacatures en vacatures voor traineeships en stages werden uitgesloten. Op selectiecriteria als locatie, salaris, aantal uren en type dienstverband werd niet geselecteerd. Van de vacatureteksten die overbleven na deze selectie is telkens de vijfde vacaturetekst geselecteerd voor een willekeurige steekproef. Dit heeft geleid tot 160 (4x40) vacatureteksten uit de vier sectoren (ICT, techniek, verpleegkunde en primair onderwijs). Deze zijn vervolgens met een verkennende inhoudsanalyse geanalyseerd. Dit is een analysemethode die (grote) data kan reduceren tot categorieën om het mogelijk te maken ze te analyseren en te interpreteren (Harwood & Garry, 2003). Voor deze studie zijn vacatureteksten gecodeerd aan de hand van een codeboek. Dit codeboek (Tabel 2) is gebaseerd op eerdere literatuur over dit thema, zoals beschreven in bovenstaand theoretisch kader.

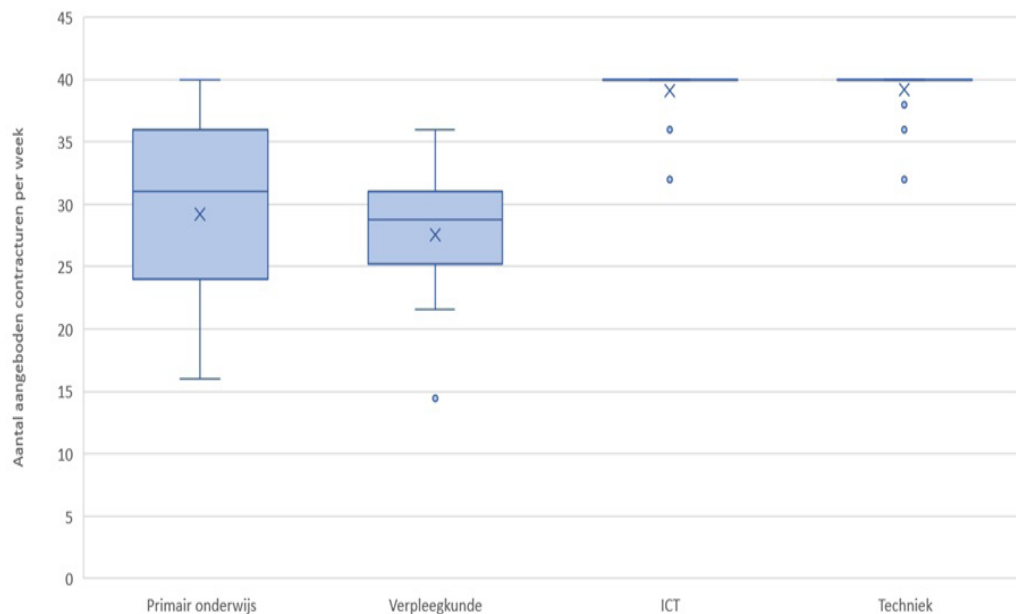
Beschrijvende informatie				Contractgrootte		Beschikbaarheid				
Sector	Type sector	Min aantal uren (per week)	Max aantal uren (per week)	Gem aantal uren	Soort contract	Beschikbaarheid voor werk – wordt er iets gezegd over een vaste/flexibele indeling van werkuren?	Zijn er opties voor thuiswerken?	Wordt er iets gezegd over altijd beschikbaar zijn?	Wordt er iets gezegd over de werk- privébalans?	Wordt er iets gezegd over ruimte voor evt. zorgtaken/mantel- zorg?
Primair onderwijs, verpleegkunde, techniek of ICT	Masculien				Vast, tijdelijk, tijdelijk met uitzicht op vast, zwangerschapsvervanging en niet vermeld in vacature	Verwijzingen naar een vaste indeling (bijv. ‘ <i>Werkdagen zijn elke dag van 09.00 – 18.00</i> ’) of flexibele indeling (bijv. ‘ <i>Je kunt zelf bepalen wanneer je je werk doet</i> ’)		Bijv. ‘ <i>Je bent ook bereid oproepbaar te zijn buiten kantoor tijden</i> ’	Bijv. ‘ <i>Een goede balans tussen werk en privé vinden wij belangrijk</i> ’	Bijv. ‘ <i>Uren kunnen flexibel ingedeeld worden zodat je je kinderen zelf van school kunt halen</i> ’
	of feminien									
CBS (2022); Eagly & Karau (2002); Eagly, Wood & Diekmann (2000); Heilman & Caleo (2018)						Aarntzen et al. (2021), Deloitte (2024); Kelly et al. (2010); Reid (2015); Sallee (2012)				

Secundaire arbeidsvoorwaarden				Overig			
Is er ruimte voor persoonlijke ontwikkeling/opleiding?	Hoeveel instrumentele secundaire arbeidsvoorwaarden (naast salaris en tijd) worden er genoemd?	Hoeveel intrinsieke secundaire arbeidsvoorwaarden (naast salaris en tijd) worden er genoemd?	Hoeveel referenties zijn er naar de sfeer/het team?	Worden de reiskosten vergoed?	Wordt er een Diversiteit & Inclusie statement gegeven?		
Bijv. 'Je krijgt een persoonlijk opleidingsbudget'	Bijv. een auto of bonusregeling	Bijv. een leuk team of een gezellige klas (in het primair onderwijs)	Bijv. 'Je gaat werken in een gezellig team met bevlogen collega's'	Ja, nee, deels	Zoals 'We stimuleren diversiteit in onze organisatie'		
Benndorf et al. (2019); Burbano, et al. (2023)				Hulsegge et al. (2021)			

Tabel 2. Codeboek voor inhoudsanalyse vacatureteksten (studie 2)

Verschildt de aangeboden contractgrootte tussen sectoren?

Voor elke vacaturetekst is gecodeerd wat het aangeboden aantal werkuren was (contractgrootte) en hoeveel ruimte voor variatie er was in contractgrootte. Dit is in een SPSS-bestand vastgelegd. Zoals verwacht en in lijn met Studie 1 bracht deze analyse significante verschillen tussen de sectoren aan het licht. Deze staan weergegeven in onderstaand Figuur 2.



Figuur 2. Boxplot van aangeboden werkuren in vacatures per sector (primair onderwijs, verpleegkunde, ICT, Techniek)

Noot. het x-teken geeft het gemiddelde aantal aangeboden uren in de sector aan. De mediaan (het aantal aangeboden werkuren dat het meest vaak voorkwam) wordt weergegeven door de horizontale lijn in de boxen. De stippen geven de uitschieters aan.

Het aantal aangeboden werkuren dat het meest vaak voorkwam (d.w.z. de mediaan) in het primair onderwijs en de verpleegkunde was respectievelijk 32 uur en 28 uur. Vacatures in de ICT- en technieksector boden daarentegen vrijwel altijd een contract van 40 uur per week aan en nooit minder dan 32 uur. Het gemiddelde aantal aangeboden werkuren verschilde significant tussen de sectoren. Opvallend was ook dat de variëteit in het aangeboden aantal werkuren per week verschillend was per sector. De vacatures in het primair onderwijs lieten qua mogelijke contractgrootte de meeste variatie zien: aangeboden werkuren lagen tussen de en 40 uur per week. In de verpleegkundige vacatures was dit tussen de 22 en 36 uren. Belangrijk om te weten is dat in de verpleegkunde 36 uur als fulltime geldt. In de vacatureteksten in de ICT- en technieksector was deze variatie nauwelijks waarneembaar: het minst aantal aangeboden uren was in beide sectoren 32 uur. Het gaat hier echter om uitschieters (één in elke sector). Het verschil in aangeboden werkuren per sector kwam ook tekstueel naar voren. Met name in de vacatures van het primair onderwijs stonden zinnen als: “In overleg kan ook parttime worden gewerkt” en “Het is ook mogelijk deze functie met twee personen te delen”

en “*We vragen drie dagen, maar minder is ook bespreekbaar*” (let op: alleen minder, niet meer!). In vacatures in de ICT- en technieksector stond in vier van de veertig vacatures vermeld dat ‘*vier dagen ook mogelijk is*’, maar overige opties om parttime of minder dan vier dagen te werken werden niet genoemd.

Is er een verschil in waar en hoeveel iemand beschikbaar moet zijn tussen de sectoren?

In 40% van de vacatures in de verpleegkunde werd aangegeven dat er ruimte was voor flexibiliteit in werkuren (meestal doordat er gewerkt werd met zelfroosteren). In de ICT-sector stond dit in 32,5% van de vacatureteksten. In de technieksector en het primair onderwijs werd slechts in 1 op de 5 de vacatureteksten vermeld (21% en 20%) dat er ruimte was voor het flexibel indelen van werkuren en werkplek. Qua werklocatie bleek uit de vacatureteksten van de ICT de meeste flexibiliteit: in bijna de helft (45%) van de vacatureteksten werd aangegeven dat er (deels) vanuit huis gewerkt kon worden. In de technieksector stond dit in 20% van de vacatureteksten, in de verpleegkunde in 25% van de teksten. In het primair onderwijs werd geen enkele keer genoemd dat er mogelijkheden waren om sommige taken (denk aan nakijkwerk) thuis te doen.

Andersom hebben we ook gekeken of in tegenstelling tot signalen over flexibiliteit, er juist sprake was van fixatie op bepaalde werkuren en tijden, bijvoorbeeld dat er expliciet genoemd werd dat alleen op bepaalde tijden of dagen gewerkt kan worden (denk aan “*Werktijden zijn voor iedereen standaard van maandag t/m vrijdag van 08.00 tot 16.30*” of “*Je dient beschikbaar te zijn voor dag-, avond- en nachtdiensten*”). Dit kwam het vaakst voor in de verpleegkunde (25% van de vacatureteksten), gevolgd door het primair onderwijs (22,5%), de ICT-sector (20%) en de technieksector (15%).

Ook keken we naar de mogelijkheden om werk met zorgtaken te combineren. Opvallend was dat deze verdeling bijna hetzelfde was als hierboven: expliciete verwijzingen naar het belang van goede werk-familiebalans, en het combineren van werk met zorgtaken kwamen het vaakst voor in de vacatureteksten voor verpleegkunde (40%), gevolgd door techniek (22,5%), ICT (12,5%) en weer helemaal niet in het primair onderwijs.

Notabene: in teksten voor primair onderwijs en de verpleegkunde viel op dat zes keer expliciet werd aangegeven dat het om vervanging tijdens zwangerschapsverlof ging, waarmee direct duidelijk werd dat er een vrouw werd vervangen, terwijl dit in geen enkele vacaturetekst in de ICT/Techniek het geval was. In één van de ICT-vacatures vonden we een wel heel expliciete verwijzing naar masculiniteit in de bedrijfscultuur: “*Liefde voor voetbal, darten en bier is een pré*”. Van dit soort uitingen is bekend dat het mensen de indruk geeft dat het andere geslacht ondervertegenwoordigd en daardoor ook minder welkom is (Gaucher, Friesen & Kay, 2011).

Zijn er verschillen in secundaire arbeidsvoorwaarden?

We keken ook naar signalen die kunnen verwijzen naar de meer instrumentele of intrinsieke/pro-sociale redenen waarom iemand werkt (Tabel 1).

Uit de tekstanalyse bleek dat uitingen van intrinsiek-gedreven/pro-sociale arbeidsomstandigheden, zoals ‘een hecht team’ of ‘een gezellige sfeer’ vaker expliciet werden genoemd in de verpleegkunde (90%), de ICT (80%) en het primair onderwijs (77,5%) dan in de techniek (32,5%). Aantrekkelijk werkgeverschap werd in dit geval vaker geformuleerd in termen van sociale aspecten van de context waarbinnen iemand kwam te werken of de mensen met wie iemand ging werken, bijv. “*We zoeken een enthousiaste leerkracht voor een leuke groep 5*” en “*Wil jij werken in een gezellig team?*”.

Daarnaast viel op dat qua secundaire arbeidsvoorwaarden in 83% van de vacatureteksten in het primair onderwijs geen enkele vorm van instrumentele secundaire arbeidsvoorwaarden werd genoemd (denk hier aan een werktelefoon, reiskostenvergoeding mogelijkheden voor bonussen etc.). In de verpleegkunde was er in 85% sprake van één of meer genoemde instrumentele secundaire arbeidsvoorwaarden (bijv. een sportschoolregeling), in de techniek 77,5% en in de ICT 70%. Uitschieter naar beneden is hier dus het primair onderwijs. Belangrijk is om hier ook te noemen dat het aantal instrumentele arbeidsvoorwaarden per vacature in ICT en techniek hoger was dan in het primair onderwijs en de verpleegkunde. In de ICT en techniek werden soms vijf van dit soort voorwaarden in één vacature genoemd (denk aan: bedrijfsfitness, een bonusregeling, een auto van de zaak).

Samenvattend bleek uit de inhoudsanalyse dat het primair onderwijs significant achterbleef in het aanbieden van instrumentele arbeidsvoorwaarden in vergelijking met de drie andere sectoren, en juist koploper was qua intrinsieke of pro-sociale aspecten die het werk aantrekkelijk moeten maken. Als onderdeel van de secundaire arbeidsvoorwaarden was het daarnaast opvallend dat er verschillen waren in de mate waarin professionele ontwikkelmogelijkheden (doorgroeien, scholing, professionaliseringstrajecten etc.) werden genoemd binnen deze voorwaarden. Ook hier bleek het primair onderwijs achterblijver ten opzichte van de andere drie sectoren. In slechts 37% van de vacatureteksten in het primair onderwijs werd een mogelijkheid voor opleiding of ontwikkeling genoemd, tegenover 80% in de verpleegkunde, 85% in de techniek en 87,5% in de ICT. Dit is in lijn met onderzoek dat laat zien dat veel leer- en ontwikkelbudget in bedrijven op de plank blijft liggen, vooral daar waar de werkdruk erg hoog is (AWVN, 2024).

Tot slot viel op dat er slechts in negen van de 160 vacatureteksten een statement opgenomen was over diversiteit en inclusie. Zes van deze negen statements stonden in een ICT-vacature, drie in een techniekvacature. Een voorbeeld van zo’n statement is: “*Divers samengestelde teams presteren beter. Daarom werken we hard aan een open en veilige cultuur, waarin divers talent tot bloei komt*”.

In de teksten voor het primair onderwijs en de verpleegkunde kwam geen enkel statement voor over het belang van diversiteit en inclusie.

Conclusie Studie 2: verschillen in werknormen en de paradox van flexibiliteit

Uit de inhoudsanalyse van de 160 vacatureteksten bleek dat er een significant verschil was in het gemiddeld aantal contracturen dat werd aangeboden in masculiene sectoren in vergelijking met de feminiene sectoren. Een fulltime contract was de norm in ICT- en techniekvacatures, tegenover een parttime contract in de verpleegkunde- en primair onderwijsvacatures. Met name in de ICT- en technieksector was die fulltime standaard voorschrijvend: alternatieven voor het fulltime contract werden nauwelijks genoemd. De variëteit aan contractgrootte opties (range in aangeboden werkuren opties) was daarentegen groter in de verpleegkunde en het primair onderwijs.

Er is niet alleen verschil in de aangeboden contractgrootte, maar ook in de mate waarin iemand beschikbaar moet zijn om te werken. Uit onze verkenning van de vacatureteksten bleek het plaatje hier met name complex in de verpleegkunde. In de verpleegkunde werd namelijk het vaakst genoemd dat er ruimte was voor het flexibel indelen van de werkuren. Opvallend was echter ook dat de verpleegkundevacatures het vaakst expliciet noemden dat er weinig ruimte was voor flexibiliteit, omdat er bijvoorbeeld allerlei soorten diensten gedraaid moeten worden. In het taalgebruik over beschikbaarheid viel ook op dat in de verpleegkundevacatures het vaakst vermeld werd dat iemand alle diensten (inclusief avond- en nachtdiensten) beschikbaar moet zijn (ondanks het parttime contract), terwijl we ook het vaakst vermelding vonden dat er vanuit een organisatie aandacht was voor een goede werk-privébalans. Deze paradoxale bevinding sluit aan bij recente onderzoeken waaruit blijkt dat flexibele en autonome werkroosters enerzijds positieve effecten kunnen hebben op de balans tussen werk en privé en anderzijds tot conflicten tussen werk en privé kunnen leiden (Hill et al., 2001; Russell et al., 2009). Met andere woorden: enerzijds geeft de werkgever flexibiliteit door autonomie qua urenindeling, maar anderzijds doet de werkgever een beroep op flexibiliteit in de zin van brede beschikbaarheid ondanks een relatief klein contract.

We weten uit onderzoek dat flexibele werktijdregelingen kunnen leiden tot meer werktevredenheid en een betere mentale gezondheid. (Shiri et al., 2022). Echter, de flexibilisering van de werktijden in de zorg zijn vaak markt gedreven (Hildebrand, 2006), waardoor de aanspraak op flexibele arbeidstijd vaak juist leidt tot overwerk, werkintensivering en stress (Gregory en Milder, 2009). Dit alles kan weer leiden tot een negatieve balans tussen werk en privé (White et al., 2003). Onze bevindingen onderschrijven die ambivalentie van arbeidstijdflexibiliteit die in vacatures voor verpleegkundigen tot uiting kwamen. Eerder onderzoek naar arbeidstijdflexibiliteit liet al zien dat flexibiliteit in dit geval een ambigu begrip is: met het communiceren dat een werknemer flexibel is in het indelen van de werkuren, kan er tussen de regels door ook bedoeld worden dat de werknemer zich juist moet schikken

naar de wensen/roosters van de werkgever waardoor de autonomie juist laag is (Lott, 2015).

Qua werklocatie bleken vacatures in de ICT-sector de meeste flexibiliteit te bieden, daar waar het primair onderwijs en de verpleegkunde veel minder mogelijkheden aanboden om thuis te werken. Dit heeft uiteraard ook te maken met de aard van het werk zelf: het fysiek voor de klas of aan het bed staan is onderdeel van het werk in deze sectoren. Echter is computerwerk ook vaak een onderdeel in deze sectoren en dit kan vrijwel overal gedaan worden.

Uit recent proeftuinonderzoek van Stichting Het Potentieel Pakken in het onderwijs blijkt dat een aanzienlijk deel van de leraren open staat om meer te werken als er meer flexibiliteit zou zijn in het indelen van werkuren of de werkplek. Belemmerende overtuigingen van de werkgever blijken deze flexibiliteit echter vaak in de weg zitten (Leraar24, 2022). Nakijkwerk of administratie kan bijvoorbeeld vaak prima thuis gedaan worden, maar veel scholen hanteren de regel dat dit in de klas moet gebeuren.

Verder was er een verschil tussen de sectoren in het type secundaire arbeidsvoorwaarden dat werd aangeboden. In het primair onderwijs werden het minst vaak professionele ontwikkelmogelijkheden en instrumentele arbeidsvoorwaarden aangeboden. Tegelijkertijd werd in deze sector ook juist het vaakst referentie gemaakt naar meer intrinsieke vormen (pro-sociale) varianten van arbeidsvoorwaarden, aansluitend bij de feminiene genderrolverwachtingen in deze sector (Benndorf et al., 2019; Burbano, et al., 2023). In de ICT en techniek zagen we vaker en ook meer aanbod van instrumentele secundaire arbeidsvoorwaarden in de vacatureteksten. Tenslotte, een standaard diversiteit- en inclusiestatement als onderdeel van de vacaturetekst kwam in geen enkele sector veel voor (in totaal slecht 9 van 160 vacatureteksten) en in onze steekproef van in totaal 80 vacatures in verpleegkunde en verpleegkunde zelfs helemaal afwezig.

Algemene discussie

Het doel van dit onderzoek was om te onderzoeken of er in vacatureteksten in masculiene sectoren (ICT en techniek) anders wordt gecommuniceerd over werknormen dan in feminiene sectoren (verpleegkunde en primair onderwijs). In alle interviews met de HR-professionals werd de krapte op de arbeidsmarkt benoemd als een uitdaging. De link tussen deze krapte en het gebrek aan genderdiversiteit in de sectoren was bij niemand on top of mind. Sterker nog, het volgen van masculiene en feminiene normen leek vooral een reden om te blijven doen wat ze al deden uit angst om nog minder mensen aan te trekken (*“Als we fulltime in de vacature zetten, solliciteert er niemand”* – HR-professional in de zorg). Daarnaast viel op dat het narratief over normalisering van contractgrootte duidelijk anders is in de sectoren ICT/techniek dan in de sectoren verpleegkunde/primaire onderwijs. Deze normen lijken vrij vastgeroest, waardoor de vicieuze cirkel in stand gehouden wordt (zie Figuur 1)

Zo worden in de zorg bijvoorbeeld veel parttimebanen aangeboden, omdat er veel vrouwen werken, waardoor er ook voornamelijk vrouwen solliciteren en vice versa voor techniek.

Uit de exploratie van de vacatureteksten kwamen de eerdergenoemde parttime en fulltime normen in de sectoren duidelijk naar voren in de aangeboden contractgrootte. In de ICT- en technieksectoren zagen we de werknormen vooral terug in masculien taalgebruik over de functie zelf, de focus op instrumentele en materiële onderdelen van het werk en in de secundaire arbeidsvoorwaarden. In vacatureteksten in deze sectoren was er minder aandacht voor zorgrollen thuis of de werk-privébalans. Dit sluit aan bij de eerder besproken genderrollen en de redenen waarom mannen en vrouwen werken (Benndorf et al., 2019; Burbano et al., 2023; Eagly & Koenig, 2021). Daarnaast viel op dat de vacatureteksten vrijwel nooit voorzien waren van een diversiteit- of inclusiestatement en als er al een dergelijk statement was, was het in de masculiene sectoren. Dit sluit aan bij recente observaties dat er veel onderzoek is gedaan naar het aantrekken en behouden van vrouwen in technische beroepen, maar dat er veel minder aandacht is voor het aantrekkelijk maken van bijvoorbeeld zorgberoepen voor mannen (Van Laar et al., 2024).

Met dit onderzoek hebben we een eerste stap gezet in het onderzoek naar masculiene en feminiene normen in werknormen en lieten we zien dat er inderdaad verschillen zijn. Over gendernormen weten we dat ze gender stereotypische rolverwachtingen in stand kunnen houden, waardoor de vacatureteksten slechts een beperkte (niet-diverse) groep mensen aantrekken (Born & Tavis, 2010). Een interessante vervolgstap is om te kijken of kandidaten of selectiecommissies ook daadwerkelijk bepaalde *gendered* keuzes maken op basis van deze vacatureteksten.

Beperkingen

Dit onderzoek kent vanzelfsprekend een aantal beperkingen. Allereerst was dit onderzoek verkennend en kleinschalig, op basis van acht diepte-interviews en de analyse van 160 vacatureteksten. De resultaten geven duidelijke indicaties dat er sprake is van verschillen in communicatie over werknormen en de relatie tussen genderrolverwachtingen van masculiene en feminiene sectoren, maar grootschaliger onderzoek is nodig om dit verder te valideren en generaliseren. Ook kunnen we dan naar meerdere sectoren kijken, bijvoorbeeld sectoren waar de verdeling man/vrouw gelijk is. Zijn werknormen daar inclusiever? Bovendien is het interessant om ook vacatureteksten uit Vlaanderen te onderzoeken. Hoewel de arbeidsmarkt van Vlaanderen redelijk vergelijkbaar is met de Nederlandse qua gendersegregatie, zijn er toch ook verschillen. Zo werken er in Vlaanderen minder vrouwen in deeltijd dan in Nederland (Statistiek Vlaanderen, 2024). Daarnaast is het interessant om te kijken naar het effect van de masculiene en feminiene normen in arbeidsvoorwaarden op sollicitanten: wie solliciteert er uiteindelijk? Kortom, wij denken dat er nog veel interessants te ontdekken is op dit onderzoeksgebied en op basis van de inzichten uit deze studie denken wij dat er een aantal

mooie kansen liggen om door middel van vacatureteksten bij te dragen aan meer genderdiversiteit in organisaties.

Aanbevelingen voor de HR-praktijk

In dit onderzoek hebben we gezien dat er verschillende masculiene en feminiene werknormen zijn. Bewustwording (en het uiteindelijk doorbreken) van deze normen bij HR-professionals is een eerste belangrijke stap richting verandering. Eerder haalden we namelijk al aan dat deze professionals een grote rol spelen in het inclusiever maken van het werving- en selectieproces (o.a. Frissen, Adebayo & Nanda, 2023; Horvath & Sczesny, 2016; Kanij et al., 2022). Een andere belangrijke stap is om kritisch naar de eigen vacatureteksten te kijken om te zien of dergelijke normen ook in de eigen teksten zitten en hoe dit aangepast zou kunnen worden. Dit kan bijvoorbeeld door naar het taalgebruik te kijken (wordt er bijvoorbeeld gebruik gemaakt van woorden als ‘assertief’ en ‘doortastend’), zoals we eerder bespraken in dit artikel (e.g. Gaucher et al., 2011). Maar ook kritisch kijken naar de formulering van de contractgrootte kan lonen. In 2020 toonden Britse onderzoekers namelijk aan dat het aanbieden van een vacature voor een leidinggevende functie met, ofwel een vast aantal fulltime werkuren ofwel flexibelere opties in werkuren, effect had op het aantal mannen en vrouwen dat solliciteerde op de functie. Het veranderen van ‘fulltime’ naar ‘parttime mogelijk’ en ‘baan kan ook gedeeld worden’, zorgde voor een significante toename van 16,4% aan vrouwelijke sollicitanten op deze functies (Behavioural Insights Team; 2020). De focus in het Britse onderzoek lag op vacatures voor leidinggevende functies (verticale segregatie), waarvan is aangetoond dat vrouwen daarin ondergerepresenteerd zijn ten opzichte van mannen (CBS, 2022). Het is hier belangrijk om op te merken dat het niet alleen gaat om het aantrekkelijker maken van banen voor vrouwen in de masculiene sector, maar ook andersom. Uit onderzoek blijkt namelijk dat mensen het problematischer vinden dat er weinig vrouwen in masculiene sectoren zijn dan dat er weinig mannen in feminiene sectoren zijn (Block et al., 2019). Zoals we in dit artikel hebben besproken, is het belangrijk om de genderbalans in zowel masculiene als feminiene sectoren evenwichtiger te krijgen, omdat dit allerlei voordelen op de arbeidsmarkt en in de maatschappij met zich meebrengt (Hunt et al., 2018; Molenaar & van Reijswoud, 2022; Turban, Wu & Zhang, 2019). Zorg dus niet alleen voor een betere werk-privébalans in masculiene sectoren, maar ook voor genoeg ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden en fulltime opties in feminiene sectoren, om banen aantrekkelijker te maken voor zowel mannen als vrouwen.

We raden HR-professionals en hun management aan om een toets te ontwikkelen waarmee zij vacatureteksten op dit soort masculiene en feminiene normen op een structurele manier kunnen toetsen. Het communiceren van dit soort masculiene of feminiene werknormen zorgt namelijk voor een vicieuze cirkel waarbij de genderdiversiteit in deze sectoren laag blijft. Om nu alvast een start te kunnen maken om deze vicieuze cirkel van genderstereotypes en -verwachtingen te doorbreken, doen we zeven concrete aanbevelingen:

Aanbevelingen voor HR-professionals ter bevordering van genderinclusieve arbeidsvoorwaarden in vacatureteksten

1. Ga na of een functie echt alleen parttime of fulltime aangeboden kan worden. Of kan er ook meer (of juist minder) gewerkt worden? Bied alternatieven in contractgrootte aan zodat je een bredere groep potentieel talent aantrekt.
2. Let op de flexibiliteitsparadox. Heeft de werknemer daadwerkelijk meer autonomie in het indelen van werkuren? Of vraag je als werkgever hiermee feitelijk om grote flexibiliteit in beschikbaarheid tegen relatief kleine contracten? Voorkom ambivalent taalgebruik hierover.
3. Belemmerende overtuigingen kunnen ervoor zorgen dat deels thuiswerken (bijv. lessen voorbereiden of administratie) in het onderwijs of de zorg niet als optie worden gezien. Werknemers kunnen en willen vaak meer uren werken als ze dit thuis en/of buiten de reguliere werktijden kunnen doen. Benoem en bespreek deze opties al in de vacaturetekst.
4. Vacatures in de zorg en het onderwijs kenmerken zich vaak door een deeltijdcontract, een beroep op brede inzetbaarheid, het niet noemen van ontwikkelmogelijkheden en weinig instrumentele secundaire arbeidsvoorwaarden. Dit kan zorgen voor een ontmoedigende werking voor mannelijke sollicitanten en een bevestiging dat het werk van vrouwen niet om geld of een carrière zou moeten gaan. Wees je hier bewust van en kijk of er aanpassingen mogelijk zijn.
5. Probeer je bij het opstellen van de vacaturetekst je niet te veel te laten leiden door het prototype professional dat al in de organisatie werkt. Je voorkomt hiermee dat je – onbewust geleid door stereotypes over gender en beroep – in de vicieuze cirkel blijft hangen en een tekst schrijft die aantrekkelijk is voor het prototype werknemer dat al in de organisatie werkt.
6. Let op feminien/masculien taalgebruik als je meer genderdiversiteit wilt. ‘Liefde voor bier en darten’ is niet inclusief. Online zijn verschillende tools te vinden om je tekst te controleren op masculien/feminien taalgebruik.
7. Kijk naar vacatureteksten uit andere sectoren en laat je inspireren. Welke vormen van flexibiliteit of arbeidsvoorwaarden bieden zij bijvoorbeeld aan?

SUMMARY

The Netherlands and Flanders are experiencing significant labor market shortages, particularly in healthcare, education, and technology sectors. These sectors are also characterized by strong gender segregation: in technology, over 80% of the workforce is male and employed full-time, whereas in healthcare, over 80% is female and employed part-time. This situation is undesirable for numerous socioeconomic reasons. HR professionals require actionable insights to attract a more diverse labor pool. Although considerable attention is given to gender-inclusive language (neutral language that does not imply a specific gender as the norm) in job advertisements, there is a paucity of research on the communication of work norms across different sectors and the normative depiction of the ‘ideal’ employee in masculine and feminine sectors. This study investigates whether employment conditions in job advertisements also reflect a specific gender norm. We explore (1) indications of normalization of fulltime/parttime norms in masculine

versus feminine sectors within job advertisements, and (2) whether these norms differ between the primary education and nursing sectors compared to the IT and technology sectors. Using a mixed-methods design, we conducted interviews with eight HR professionals and performed a text analysis of 160 job advertisements to empirically address these questions. The findings reveal sectoral differences in employment norms: job advertisements in masculine sectors predominantly offer fulltime contracts with limited flexibility, while those in feminine sectors mainly offer part-time positions with greater flexibility. These fulltime/parttime norms reinforce gender role expectations regarding 'male' and 'female' occupations. The study discusses the implications for HR practices in addressing gender inequality through inclusive employment conditions in recruitment and selection processes.

Literatuur

- Aarntzen, L., van der Lippe, T., van Steenbergen, E., & Derks, B. (2021). How individual gender role beliefs, organizational gender norms, and national gender norms predict parents' work-Family guilt in Europe. *Community, Work & Family*, 24(2), 120–142. <https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1816901>
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Acker, J. (1992). Gendering organizational theory. A. J. Mills & P. Tancred.
- Alexander, V. D., Thomas, H., Cronin, A., Fielding, J., & Moran-Ellis, J. (2008). Mixed methods. In N. Gilbert (Red.), *Researching social life* (pp. 125–144). Sage.
- Algemene Werkgeversvereniging Nederland. (2023). Vissen in een steeds legere vijver. <https://www.awvn.nl/arbeidsmarktkrapte/nieuws/arbeidsmarktkrapte-personeel-behouden-aantrekken/>
- Algemene Werkgeversvereniging Nederland. (2024). Werknemers laten jaarlijks 1,5 miljard aan scholingsgeld liggen. [https://www.awvn.nl/duurzame-inzetbaarheid/nieuws/werknemers-laten-jaarlijks-15-miljard-aan-scholingsgeld-liggen/#:~:text=Van%20de%20jaarlijks%20circa%204,2021\)%20naar%20het%20persoonlijke%20ontwikkelbudget.](https://www.awvn.nl/duurzame-inzetbaarheid/nieuws/werknemers-laten-jaarlijks-15-miljard-aan-scholingsgeld-liggen/#:~:text=Van%20de%20jaarlijks%20circa%204,2021)%20naar%20het%20persoonlijke%20ontwikkelbudget.)
- Avery, D. R. (2003). Reactions to diversity in recruitment advertising--are differences black and white? *Journal of applied psychology*, 88(4), 672. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.672>

- Avery, D. R., & McKay, P. F. (2006). Target practice: An organizational impression management approach to attracting minority and female job applicants. *Personnel Psychology*, 59(1), 157–187. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00807.x>
- Avery, D. R., McKay, P. F., & Volpone, S. D. (2013). Diversity staffing: Inclusive personnel recruitment and selection practices. In Q. M. Roberson (Red.), *The Oxford Handbook of Diversity and Work* (pp. 282-299). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199736355.013.0016>
- Bakens, J., Bijlsma, I., Dijksman, S., Fouarge, D., & Goedhart, R. (2021). De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2026. ROA. ROA Reports No. 005. <https://doi.org/10.26481/umarep.2021005>
- Behavioural Insights Team. (2020). Changing the default: a field trial with Zurich Insurance to advertise all jobs as part time. <https://www.bi.team/blogs/switching-the-default-to-advertise-part-time-working-boosts-applications-from-women-by-16/>
- Bell, N. (2021). An exploratory study of diversity statements in Canadian academic librarian job advertisements. *The International Journal of Information, Diversity, & Inclusion*, 5(3), 152-173. <https://doi.org/10.33137/ijidi.v5i3.36202>
- Benndorf, V., Rau, H. A., & Sölch, C. (2019). Gender differences in motivational crowding out of work performance. *Economic Inquiry*, 57(1), 206-226. <https://doi.org/10.1111/ecin.12718>
- Benschop, Y. and Doorewaard, H. (2012), “Gender subtext revisited”, *Equality, Diversity and Inclusion*, 31(3), 225-235. <https://doi.org/10.1108/02610151211209081>
- Blakemore, J. E. O. (2003). Children’s beliefs about violating gender norms: Boys shouldn’t look like girls, and girls shouldn’t act like boys. *Sex roles*, 48, 411-419. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1023/A:1023574427720>
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of economic literature*, 55(3), 789-865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Block, K., Croft, A., De Souza, L., Schmader, T., De Souza, L., & Schmader, T. (2019). Do people care if men don’t care about caring? The asymmetry in support for changing gender roles. *Journal of Experimental Social Psychology*, 83(April), 112–131. doi:10.1016/j.jesp.2019.03.013

- Born, M. P., & Taris, T. W. (2010). The impact of the wording of employment advertisements on students' inclination to apply for a job. *The Journal of Social Psychology*, 150(5), 485–502. <https://doi.org/10.1080/00224540903365422>
- Burbano, V. C., Folke, O., Meier, S., & Rickne, J. (2023). The Gender Gap in Meaningful Work. *Management Science*. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2022.01807>
- Cacouault-Bitaud, M. (2001). La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? *Travail, genre et sociétés*, 5, 91-115. <https://doi-org.proxy.library.uu.nl/10.3917/tgs.005.0091>
- Causa, O., et al. (2022). The post-COVID-19 rise in labour shortages. *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1721. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/e60c2dic-en>.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2021). Arbeidsdeelname van technici van 15-65 jaar, 2013-2020. <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2021/24/arbeidsdeelname-van-technici-van-15-tot-65-jaar-2013-2020>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022). Hoeveel werken mannen meer dan vrouwen? <https://www.cbs.nl/nl-nl/faq/emancipatie/hoeveel-werken-mannen-meer-dan-vrouwen-#:~:text=Werkende%20mannen%20werkten%20in%202021,en%20vrouwen%20is%20iets%20aafgenomen>.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2023a). Dashboard Arbeidsmarkt maart 2023. <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/vacatures>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2023b). Samenstelling beroepsbevolking 2e kwartaal 2023. <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-beroepsbevolking/voltijd>
- Cheryan, S., & Markus, H. R. (2020). Masculine defaults: Identifying and mitigating hidden cultural biases. *Psychological Review*, 127(6), 1022. <https://doi.org/10.1037/rev0000209>
- Davies, A. R., & Frink, B. D. (2014). The Origins of the Ideal Worker: The Separation of Work and Home in the United States From the Market Revolution to 1950. *Work and Occupations*, 41(1), 18-39. <https://doi.org/10.1177/0730888413515893>
- Dekker, F., Koster, F., Anschutz, J., & Kooij, M. (2023). Inclusief HRM. Wie wordt er uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek? *Tijdschrift voor HRM*, 26(3), 1-21. <https://doi.org/10.5117/THRM2023.3.009.DEKK>

- Deloitte's Women @ work 2024: A Global Outlook. <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/women-at-work-global-outlook.html>
- De Tijd. (2023). Vrouwen werken van bij het begin van hun carrière vaker deeltijds. <https://www.tijd.be/politiek-economie/belgie/algemeen/vrouwen-werken-van-bij-het-begin-van-hun-carriere-vaker-deeltijds/10461269.html>
- Dobbin, F., & Kalev, A. (2017). Are diversity programs merely ceremonial? Evidence-free institutionalization. *The Sage handbook of organizational institutionalism*, 2, 808-828.
- Eagly A. H., & Karau S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 573-598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Eagly, A. H., & Koenig, A. M. (2021). The Vicious Cycle Linking Stereotypes and Social Roles. *Current Directions in Psychological Science*, 30(4), 343-350. <https://doi.org/10.1177/09637214211013775>
- Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In T. Eckes & H. M. Trautner (Red.), *The developmental social psychology of gender* (pp. 123-174). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Eurostat. (2022). Employment statistics. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_quarterly_statistics&oldid=553887
- Frissen, R., Adebayo, K. J., & Nanda, R. (2023). A machine learning approach to recognize bias and discrimination in job advertisements. *AI & SOCIETY*, 38(2), 1025-1038. <https://doi.org/10.1007/s00146-022-01574-0>
- Gartzia, L., & van Knippenberg, D. (2016). Too Masculine, Too Bad: Effects of Communion on Leaders' Promotion of Cooperation. *Group & Organization Management*, 41(4), 458-490. <https://doi-org.utrechtuniversity.idm.oclc.org/10.1177/1059601115583580>
- Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of personality and social psychology*, 101(1), 109-128. <https://doi.org/10.1037/a0022530>
- Gender Equality Index. (2023). Towards a green transition in transport and energy. <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2023-towards-green-transition-transport-and-energy>

- Goldberg, C. et al. (2022). Fitting In: Antecedents and Outcomes of Increasing Women's Representation in Leadership. Artikel op symposium. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMBPP.2022.10761symposium>
- Gregory, A., & Milner, S. (2009). Work-life balance: A matter of choice? *Gender, Work & Organization*, 16(1), 1-13. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00429.x>
- Harper, R. (2012). The collection and analysis of job advertisements: A review of research methodology. *Library and information research*, 36(112), 29-54. <https://doi.org/10.29173/lirg499>
- Harwood, T. G., & Garry, T. (2003). An overview of content analysis. *The marketing review*, 3(4), 479-498. <https://doi.org/10.1362/146934703771910080>
- Heilman, M. E., & Caleo, S. (2018). Combatting gender discrimination: A lack of fit framework. *Group Processes & Intergroup Relations*, 21(5), 725-744. <https://doi.org/10.1177/1368430218761587>
- Hildebrandt, E. (2006). Balance between work and life—new corporate impositions through flexible working time or opportunity for time sovereignty? *European Societies*, 8(2), 251-271. <https://doi.org/10.1080/14616690600645001>
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family relations*, 50(1), 49-58. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x>
- Horvath, L. K., & Sczesny, S. (2016). Reducing women's lack of fit with leadership positions? Effects of the wording of job advertisements. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(2), 316-328. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1067611>
- Hoyt, C. L. (2010). Women, men, and leadership: Exploring the gender gap at the top. *Social and personality psychology compass*, 4(7), 484-498. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2010.00274.x>
- Hulsegge et al. (2021). Effectieve interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen tijdens de werving en selectie: een Delphi-studie. *Tijdschrift voor HRM*, 3, <https://doi.org/10.5117/THRM2021.3.HULS>

- Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S., & Yee, L. (2018). Delivering through diversity. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity>
- Jeffrey Hill, E., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard, V. L., Matz-Costa, C., Shulkin, S., & Pitt-Catsouphes, M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work & Family*, 11(2), 149–163. <https://doi.org/10.1080/13668800802024678>
- Kanij, T., Grundy, J., McIntosh, J., Sarma, A., & Aniruddha, G. (2022). A new approach towards ensuring gender inclusive SE job advertisements. In *Proceedings of the 2022 ACM/IEEE 44th International Conference on Software Engineering: Software Engineering in Society* (pp. 1-11). <https://doi.org/10.1145/3510458.3513016>
- Kelly, E. L., Ammons, S. K., Chermack, K., & Moen, P. (2010). Gendered challenge, gendered response: Confronting the ideal worker norm in a white-collar organization. *Gender & society*, 24(3), 281-303. <https://doi.org/10.1177/0891243210372073>
- Korsten, A. (2017). De Top-100 op de beroepsprestigeschaal. Technical report. <https://www.arnokorsten.nl/PDF/Onderzoek/Statusladder%20van%20beroepen.pdf>
- LeCompte, M. D. (2000). Analyzing qualitative data. *Theory into practice*, 39(3), 146-154. https://doi.org/10.1207/s1543042tip3903_5
- Lott, Y. (2015). Working-time flexibility and autonomy: A European perspective on time adequacy. *European Journal of Industrial Relations*, 21(3), 259-274. <https://doi.org.proxy.library.uu.nl/10.1177/0959680114543604>
- Lott, Y., & Klenner, C. (2018). Are the ideal worker and ideal parent norms about to change? The acceptance of part-time and parental leave at German workplaces. *Community, Work & Family*, 21(5), 564-580. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1526775>
- Leraar24. (2022). Flexibiliteit als oplossing voor het lerarentekort. <https://www.leraar24.nl/2630997/flexibiliteit-als-oplossing-voor-het-lerarentekort/>
- McKinsey. (2018). The power of parity: advancing women's equality in the Dutch labor market. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/europe/the-power-of-parity-advancing-gender-equality-in-the-dutch-labor-market>

- McNab, S. M., & Johnston, L. (2002). The impact of equal employment opportunity statements in job advertisements on applicants' perceptions of organisations. *Australian Journal of Psychology*, 54(2), 105-109. <https://doi.org/10.1080/00049530210001706573>
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2022). Genderdiversiteit bij de Rijksoverheid per functiegroep (intern document, via mail).
- Molenaar, V., & van Reijswoud, V. (2022). Meer mannen in Zorgberoepen is essentieel. *Skipr*, 15(3), 72-79. <https://doi.org/10.1007/s12654-022-0842-7>
- Osch, Y., & Schaveling, J. (2020). The Effects of Part-Time Employment and Gender on Organizational Career Growth. *Journal of Career Development*, 47(3), 328-343. <https://doi.org/10.1177/0894845317728359>
- Personeelsmonitor Gemeente 2021 (2021). Personeelsmonitor 2021. <https://personeelsmonitor2021.aeno.nl/>
- Plantenga, J., & Schröcker, S. (2017). Op zoek naar welvaart: Een haalbaarheidsonderzoek naar de maatschappelijke effecten van verschillende man/vrouw verdelingen van betaald en onbetaald werk. In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. <https://www.kennisplatformwerkeninkomen.nl/documenten/rapporten/2017/11/01/op-zoek-naar-welvaart>
- Portegijs, W., Perez, S.A., & Van den Brakel, M. (2018). Wie zorgt voor de kinderen? <https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2018/wie-zorgt-er-voor-de-kinderen/>
- Reid, E. (2015). Embracing, passing, revealing, and the ideal worker image: How people navigate expected and experienced professional identities. *Organization Science*, 26(4), 997-1017. <https://doi.org/10.1287/orsc.2015.0975>
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. A. (2019). *Organizational Behavior*. 18th Editi. New York City, NY. USA: Pearson
- Rudman, L. A., & Mescher, K. (2013). Penalizing men who request a family leave: Is flexibility stigma a femininity stigma?. *Journal of Social Issues*, 69(2), 322-340. <https://doi.org/10.1111/josi.12017>
- Russell, H., O'Connell, P. J., & McGinnity, F. (2009). The impact of flexible working arrangements on work-life conflict and work pressure in Ireland. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 73-97. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00431.x>

- Salikutluk, Z., & Heyne, S. (2017). Do gender roles and norms affect performance in maths? The impact of adolescents' and their peers' gender conceptions on maths grades. *European Sociological Review*, 33(3), 368-381. <https://doi.org/10.1093/esr/jcx049>
- Sallee, M. W. (2012). The ideal worker or the ideal father: Organizational structures and culture in the gendered university. *Research in Higher Education*, 53(7), 782-802. <https://doi.org/10.1007/s11162-012-9256-5>
- Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel psychology*, 48(4), 747-773. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01780.x>
- Shiri, R., Turunen, J., Kausto, J., Leino-Arjas, P., Varje, P., Väänänen, A., & Ervasti, J. (2022). The Effect of Employee-Oriented Flexible Work on Mental Health: A Systematic Review. *Healthcare*, 10(5), 883. <https://doi.org/10.3390/healthcare10050883>
- Silverman, D. (2013). *Doing Qualitative Research: A Practical Handbook*. Sage Publications.
- Sociaal en Cultureel Planbureau. (2022). *Emancipatiemonitor 2022: Gaan vrouwen steeds meer werken?*
<https://longreads.cbs.nl/emancipatiemonitor-2022/werken/>
- Statistiek Vlaanderen. (2024). *Deeltijdarbeid*. <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/arbeid/deeltijdarbeid>
- Statistiek Vlaanderen. (2024). *Persoonlijk inkomen*. <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/inkomen-en-armoede/persoonlijk-inkomen>
- Stille, L., Sikström, S., Lindqvist, A., Renström, E. A., & Gustafsson Sendén, M. (2023). Language and gender: Computerized text analyses predict gender ratios from organizational descriptions. *Frontiers in Psychology*, 13, 102-114. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1020614>
- Su, R., Rounds, J., & Armstrong, P. I. (2009). Men and things, women and people: A meta-analysis of sex differences in interests. *Psychological Bulletin*, 135(6), 859-884. <https://doi.org/10.1037/a0017364>

- Teresa-Morales, C., Rodríguez-Pérez, M., Araujo-Hernández, M., & Feria-Ramírez, C. (2022). Current stereotypes associated with nursing and nursing professionals: An integrative review. *International journal of environmental research and public health*, 19(13), 7640. <https://doi.org/10.3390/ijerph19137640>
- TNO. (2021). Richting gelijke kansen: Onderzoeksrapport bij de pilot Nudging in Werving en Selectie. <https://publications.tno.nl/publication/34637913/B5r368/TNO-2021-R10458.pdf>
- Turban, S., Wu, D., & Zhang, L. (2019). When gender diversity makes firms more productive. *Harvard Business Review*, 11, 17. <https://hbr.org/2019/02/research-when-gender-diversity-makes-firms-more-productive>
- Van Es, K., Everts, D., & Muis, I. (2021). Gendered language and employment Web sites: How search algorithms can cause allocative harm. *First Monday*. <https://doi.org/10.5210/fm.v26i8.11717>
- Van Laar, C., Van Rossum, A., Kosakowska-Berezecka, N., Bongiorno, R., & Block, K. (2024). MANDatory-why men need (and are needed for) gender equality progress. *Frontiers in Psychology*, 15, 126-33. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1263313>
- VDAB. (2024). Dashboard Vlaamse Veerkracht. <https://www.vlaanderen.be/vlaamse-regering/vlaamse-veerkracht/dashboard-vlaamse-veerkracht/inclusieve-groei/aantal-ontvangen-en-openstaande-vacatures>
- Veelen R van, Derks, B. (2022). Academics as Agentic Superheroes: Female academics' lack of fit with the agentic stereotype of success limits their career advancement. *British Journal of Social Psychology*, 61, 748-67. <https://doi.org/10.1111/bjso.12515>
- Vink, M., Derks, B., Ellemers, N., & van der Lippe, T. (2023). Penalized for challenging traditional gender roles: why heterosexual relationships in which women wear the pants may be more precarious. *Sex Roles*, 88(3-4), 130-154. <https://doi.org/10.1007/s11199-022-01339-5>
- Vlaanderen. (2021). Gezinsenquête 2021. https://departementwvg.be/sites/default/files/media/documenten/DeTaakverdelingThuis_def_b.pdf
- Watts, M. J. (2005). On the conceptualisation and measurement of horizontal and vertical occupational gender segregation. *European sociological review*, 21(5), 481-488. <https://doi.org/10.1093/esr/jcio34>

- Webster, C. S., Taylor, S., Thomas, C., & Weller, J. M. (2022). Social bias, discrimination and inequity in healthcare: mechanisms, implications and recommendations. *BJA education*, 22(4), 131. <https://doi.org/10.1016/j.bjae.2021.11.011>
- White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C., & Smeaton, D. (2003). 'High-performance' management practices, working hours and work-life balance. *British journal of industrial Relations*, 41(2), 175-195.
- Williams, J. C. (1988). Deconstructing gender. *Mich. L. Rev.*, 87, 797.
- Williams, J. (2001). *Unbending gender: Why family and work conflict and what to do about it*. Oxford University Press.
- Women Inc. (2021). Algorithmic bias in werving- en selectieprocedures <https://www.womeninc.nl/actueel/nieuw-verkennend-onderzoek-algorithmic-bias-in-werving-en-selectieprocedures>

Appendix

Appendix A Gesprekslijn diepte-interviews HR-professionals (studie 1)

Deze interviews zijn 1-op-1 en semigestructureerd: “the interviewer will have a prepared set of questions but these are only used as a guide, and departures from the guidelines are not seen as a problem but are often encouraged” (Silverman, 2013). Op deze manier kunnen extra vragen toegevoegd worden en vragen weggelaten worden als ze tijdens het interview opkomen of al beantwoord worden.

Volgorde gesprekslijn

De gesprekslijn voor de interviews is als volgt (ca. 30 - 60 minuten):

Opening

- Bedankt voor tijd. Informeel

Uitleg interview

- Eerst meer uitleggen over het onderzoek (niet te veel om sturing te voorkomen)
- Het interview zal tussen de 30 en 60 minuten duren.
- Er zijn geen goede of foute antwoorden.
- Doel: meer inzicht krijgen in recruitment/sollicitatie proces in sector van de HR-professional.

Voorstellen

- Wie ben ik? Werk bij OCW. PhD bij Universiteit Utrecht. Naar inclusieve communicatie op de arbeidsmarkt (focus: ICT, techniek, primair onderwijs en zorg).
- Respondent stelt zich voor. Hoelang werkt hij/zij al in de sector?
- Eerste onderdeel van het onderzoek. Exploratief/verkenkend
- Aan het einde van het interview meer informatie over het precieze onderzoek.
- Nog vragen vooraf?

Afspraken

- Opname om terug te kunnen luisteren. Akkoord?
- Formulier in de mail gehad om toestemming
- Inzichten uit de interviews worden anoniem gebruikt.

Interview

1. Recruitement proces

- Hoe gaat recruitment proces in z'n werk?
- Hoe werft partij nieuwe mensen?
- Welke bronnen worden er gebruikt om mensen te werven?
- Hoe worden vacatures opgesteld?
- Wat staat daar wel/niet in?
- Wie heeft daar invloed op?
- Hoeveel vacatures worden er uitgezet?
- Standaardisatie of niet?

2. Kandidaten

- Is het moeilijk mensen te vinden?
- Zo ja, waarom? Wat voor mensen zijn vooral moeilijk te vinden en voor wat voor banen?
- Hoe gaat de organisatie/de persoon om met dit soort uitdagingen?

3. Gender segregatie

- Is het moeilijk(er) mannen of vrouwen voor deze sector te vinden?
- En voor wat voor soort banen precies (bepaald opleidingsniveau, starter vs. meer ervaren etc.)
- Wat zijn evt. oorzaken en/of oplossingen?

4. Overig

- Wat zijn verder uitdagingen/kansen op het gebied van mensen werven in sector X?
- Nog laatste opmerkingen/vragen etc?

Afronden

- Vragen van de respondent