

Bouwen aan de Economische Veerkracht van Vrouwen.

Inspiratiemagazine
voor verandering.

*Gelijke kansen ontstaan niet
vanzelf. Ze beginnen met
anders kijken, anders luisteren
en samen anders doen.*
Nederlandse Vrouwen Raad



Start 





Inhoudsopgave

- 1 Samen bouwen aan een nieuw normaal.
- 2 Oog voor een ander verhaal.
- 3 Waar werk en werkelijkheid samenkomen.
- 4 De toekomst begint eerder dan je denkt.
- 5 Samen zorgen start al voor de geboorte.
- 6 Minder drempels, meer kansen.
- 7 Als het hier kan, kan het overal.
- 8 Kwart voor negen aan de slag.
- 9 Samenwerking naar verandering.
- 10 Het begint met de juiste vraag.
- 11 Van inzicht naar concrete actie.

1 Samen bouwen aan een nieuw normaal.

Voorwoord

The day Iceland stood still

De documentaire van Emmy-winnende regisseur Pamela Hogan vertelt op basis van archiefmateriaal, interviews en animaties het verhaal van de vrouwen die op 24 oktober 1975 IJsland tot stilstand brachten en dat nog steeds van grote maatschappelijke relevantie is.

Op 24 oktober 1975 legden negentig procent van de IJslandse vrouwen het werk neer, ook thuis. Bedden bleven onopgemaakt en afwas bleef staan. De telefooncentrale viel stil. Kranten verschenen niet. Theaters en scholen bleven dicht. Mannen noemden het later ‘The Long Friday’. Omdat zij zelf die dag alle werk- en zorgtaken moesten overnemen, voelde de vrijdag voor hen ongewoon lang en zwaar. Die lange dag maakte het onzichtbare werk van vrouwen zichtbaar.

Sindsdien is er veel veranderd, ook in Nederland. Vrouwen, in al hun diversiteit, van huisvrouw tot deeltijdwerker en van bijstandsgerechtigde tot professional, hebben vandaag de dag meer toegang tot scholing en meer kansen om deel te nemen aan de arbeidsmarkt dan een generatie geleden. Maar het onbetaalde werk in het huishouden, de zorg voor kinderen, het maken van lijstjes en het vooruitdenken is grotendeels hetzelfde gebleven. En dat onbetaalde werk heeft een prijs.

Want wie regelt de tandarts, onthoudt dat de kinderopvang eerder sluit en haalt de kinderen op als een vergadering uitloopt? Wie belt de school als een kind ziek is en plant de vakantie terwijl de partner op de bank ontspant? Vrouwen doen dit vaak omdat het systeem daarop ingericht is. Het plichtsgevoel zit diep en de verwachtingen ook.

De gevolgen worden zichtbaar als de omstandigheden veranderen. Wie jarenlang in deeltijd werkt om werk en zorg te combineren, bouwt minder pensioen op. Wie een loopbaan aanpast aan school- en opvangtijden, heeft minder door-groeimogelijkheden. En wie, bewust of onbewust, financieel afhankelijk is van een partner staat er bij een scheiding, een overlijden of een ziekteperiode plotseling alleen voor. Zonder inkomen, zonder buffer en soms ook zonder werkervaring. Dat is economische kwetsbaarheid: niet dat het nu misgaat, maar dat het mis kan gaan zonder dat iemand het ziet aankomen. ►

Je bent economisch zelfstandig als je een eigen inkomen hebt op ten minste bijstandsniveau. Economisch veerkrachtig ben je als je ook bij scheiding, ziekte of ontslag op eigen benen kunt staan.

Decennialang richtte het beleid zich op de vrouw zelf: haar individuele keuzes rondom werk, gedrag en vaardigheden. Het doel was om meer vrouwen economisch zelfstandig te maken. Maar in 2020 stelde de Nationale Wetenschapsagenda een andere vraag: welke belemmeringen ervaren vrouwen ondanks of misschien juist door bestaande maatregelen? Met de verkeerde focus kan beleid dat gelijkheid nastreeft, ongelijkheid juist in stand houden.

Daarom bundelden het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hun krachten. Zij stelden middelen beschikbaar voor een nieuw onderzoeksprogramma. Niet om vrouwen te veranderen, maar om het systeem om hen heen te verbeteren.

Om de economische veerkracht van vrouwen te vergroten, moeten we het systeem veranderen, niet de vrouwen zelf.

Dit was het startpunt van de Nederlandse Economische Veerkracht Coalitie (NEVCO); een brede samenwerking tussen wetenschap en beleid. Ook wel bekend als Economische Veerkracht van Vrouwen. Universiteit Utrecht als wetenschappelijke trekkers onder leiding van hoogleraar Tanja van der Lippe en hoogleraar Belle Derks. TNO als procesevaluator. Amsterdam UMC, Atria, CBS, Fontys Hogeschool, Hogeschool Windesheim, Verwey-Jonker Instituut en SEOR zijn kennispartners. Belangenorganisaties die deelnemen zijn onder meer Feniks Emancipatie Expertise Centrum, Nederlandse Vrouwen Raad, WOMEN Inc., Emancipator en Childbirth Network. Daarnaast werken organisaties als Driessen Foundation, Vebego, Randstad,

de Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt en Arbeidsmarktregio Midden-Brabant mee, samen met vele praktijkpartners zoals gemeenten, werkgevers, verloskundigen, maatschappelijke organisaties en de vrouwen zelf.

Vier jaar lang werkten de partners binnen de NEVCO samen aan één doel: het versterken van de economische veerkracht van vrouwen. Als overkoepelend programma omvatte de NEVCO drie living labs. ‘Werken doe je niet alleen’ richtte zich op het overbruggen van de kloof tussen moeders in de bijstand en werkgevers. ‘Samen veerkrachtig’ richtte zich op betrokken vaderschap en het kantelpunt van het eerste kind, het moment waarop taakverdeling zich vastlegt. ‘Op weg naar

werk’ onderzocht de positie van vrouwen zonder werk en zonder uitkering. Drie groepen vrouwen, één systeem. Dit magazine brengt de inzichten en ervaringen van het onderzoeksprogramma Economische Veerkracht van Vrouwen samen. Je leest verhalen van vrouwen over wat hen belemmert en helpt. Over een verloskundige die ziet wat er verandert als ze ook de vader aanspreekt en over een werkgever die ontdekt dat vijftien minuten soms het verschil maken. Maar ook over een klantmanager die andere vragen leert stellen en een coalitie die werkt aan blijvende verandering, ook na afloop van het project. En over onderzoekers die laten zien waarom systeemverandering tijd kost en waarom het nu begint te kantelen. Het systeem is in beweging. Dit magazine laat zien hoe. ■

30%
van de vrouwen in Nederland is niet economisch zelfstandig. Maar de groep vrouwen die niet economisch veerkrachtig zijn, is nog veel groter.

A portrait of Belle Derks, a woman with long brown hair, smiling and wearing a blue top. She is standing in front of a brick wall and some greenery.

“

*“We zijn vanaf het begin af
aan anders gaan denken.
Niet in losse projecten maar
in een bredere beweging.”*

Belle Derks

**Hoogleraar Sociale- en
Organisatiepsychologie
aan de Universiteit Utrecht**

2

Oog voor een ander verhaal.

Hoe vooroordelen vrouwen van werk weghouden en wat dat in stand houdt.

Anderhalf keer

Vrouwen besteden anderhalf keer meer tijd aan onbetaald werk dan mannen.

50%

van de stellen wil werk en zorg gelijk verdelen, slechts 10% lukt dat.

Een klantmanager bij de gemeente ziet een vrouw van midden dertig tegenover zich. Ze heeft twee kinderen en vier jaar niet gewerkt. Hij wil haar helpen en denkt meteen in mogelijkheden: parttime werk, zoals schoonmaak of iets in de catering. Hij bedoelt het goed.

Maar de vrouw tegenover hem heeft een mbo-4 diploma in Maatschappelijke Zorg. Dilek wil verpleegkundige worden en fulltime werken. Ze is gemotiveerd, spreekt Nederlands en weet heel goed wat ze wil. Wat de klantmanager zag, klopte niet met wie ze is.

Dit verhaal gaat niet over een goede of slechte klantmanager. Iedereen heeft vooroordelen, omdat we opgroeien met dezelfde beelden: betaald werk en leiderschap worden geassocieerd met mannen en onbetaalde zorg en huishouden met vrouwen. Die beelden werken als vuistregels in ons brein, waardoor we snel kunnen beslissen. Maar als je ze niet herkent, sturen ze wel ongemerkt keuzes. Het onderzoeksprogramma Economische Veerkracht van Vrouwen bracht in kaart hoe deze mechanismen doorwerken in de praktijk. Ook zijn instrumenten ontwikkeld om deze te doorbreken.

Vooroordelen? Het probleem begint bij niet herkennen

Wat is een vooroordeel eigenlijk? Het is een aanname op basis van kenmerken van de groep waartoe iemand behoort, zonder dat we de feiten over die specifieke persoon kennen. Zoals de gedachte dat vrouwen met kinderen minder beschikbaar zijn op de werkvloer, dat vrouwen van boven de vijftig minder inzetbaar zijn of dat vrouwen met een migratieachtergrond minder goed Nederlands spreken. Als algemene regel kloppen deze aannames niet. Toch sturen ze dagelijks beslissingen in de maatschappij en in interacties tussen mensen.

“Iedereen heeft vooroordelen,” zegt Joline Heusinkveld, programmamanager Financiële Onafhankelijkheid van WOMEN Inc. “Dat is geen verwijt, dat is hoe ons brein werkt. Het probleem ontstaat pas als je ze niet herkent en er wel naar handelt.” ►

In de praktijk versterken vaak onzichtbare patronen zichzelf. Een klantmanager die een moeder in de bijstand inschat als ‘niet goed inzetbaar’ biedt haar minder kansen aan. Hierdoor bouwt ze minder werkervaring op en blijft ze langer financieel afhankelijk. Het systeem bevestigt het oorspronkelijke beeld: zie je wel, ze wil niet werken.

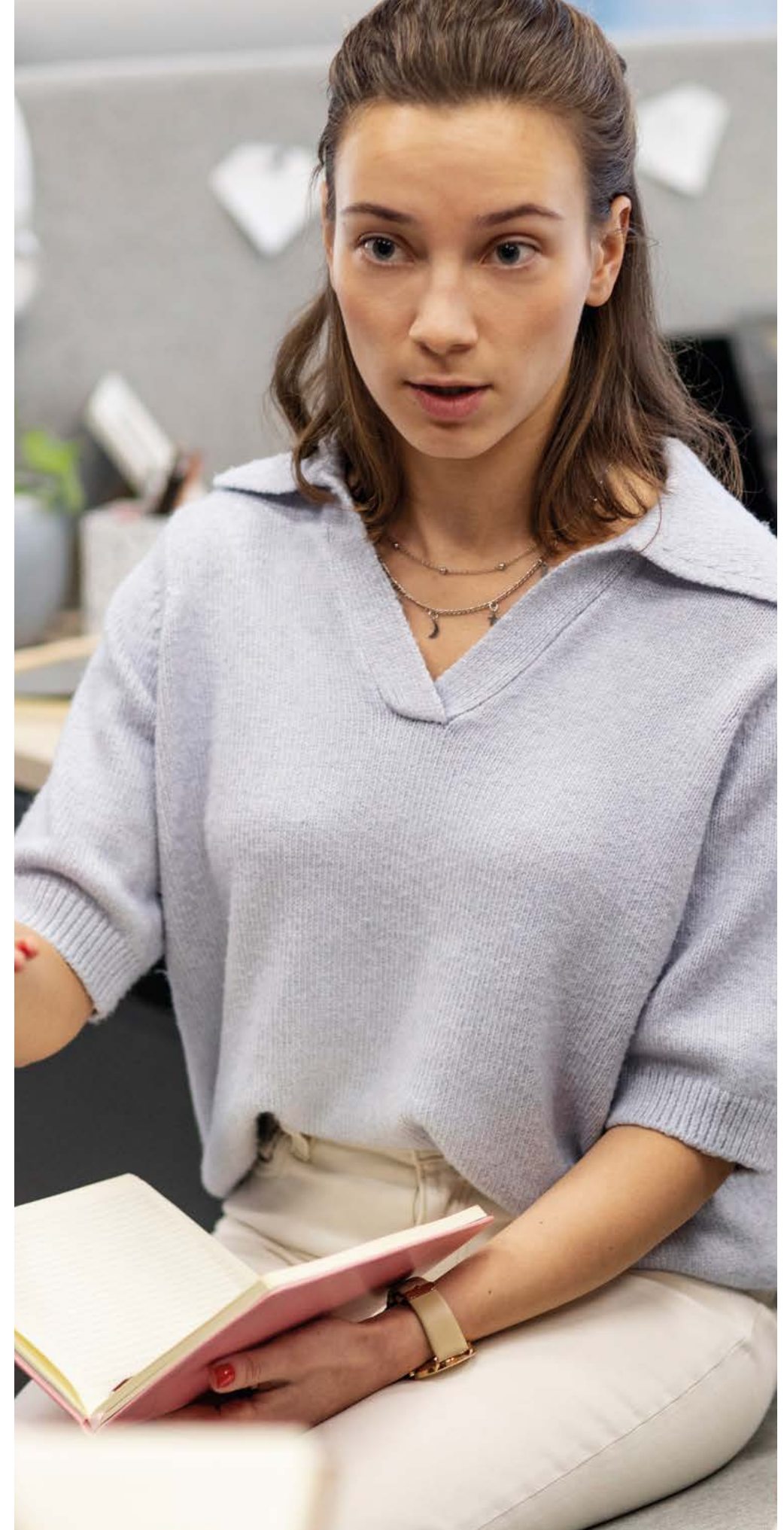
Het stereotype beeld is dat mannen beter fulltime zouden kunnen werken en vrouwen beter zouden kunnen zorgen. Dat beeld stuurt keuzes, ook als je het zelf niet gelooft.

Mariëlle zag het bij haar moeder. Zij voedde de kinderen op en runde jarenlang het gezin. Toen de kinderen uit huis waren, begon zij rond haar vijftigste met solliciteren. Ze hoorde steeds dat ze te weinig werkervaring had, waardoor het haar nooit lukte om betaald werk te krijgen. Uiteindelijk ging ze vrijwilligerswerk doen. Haar organisatietalent, doorzettingsvermogen en gevoel voor mensen telden niet mee bij de beoordeling van haar geschiktheid voor betaald werk door werkgevers. “Ze keken niet naar haar vaardigheden die juist zo waardevol kunnen zijn in verschillende banen,” zegt Mariëlle. “De menselijke blik ontbrak.” ►

Wat leverde het onderzoeksprogramma Economische Veerkracht van Vrouwen op?

WOMEN Inc. ontwikkelde de campagne ‘Zorg dat werken werkt!’, gelanceerd op 14 oktober 2024.

De campagne is gericht op het doorbreken van het stereotype beeld over vrouwen zonder werk en biedt werkgevers en klantmanagers praktische handvatten. De campagne kreeg ruim een half miljoen views.



Een confronterende routekaart

Katinka Polderman maakt al vijf jaar zogenoemde beslisbomen voor de Volkskrant om stap voor stap maatschappelijke vraagstukken te verkennen.

Ze is cabaretier en weet hoe je een ongemakkelijke waarheid blootlegt. Voor de campagne van WOMEN Inc. maakte ze een beslisboom over de drempels die vrouwen zonder werk ervaren. Het resultaat is een handgetekend ja/nee-doolhof met de titel 'Waarom gaat u niet gewoon werken?' Die titel vat de kern van het probleem krachtig samen.

De boom benoemt de vragen die professionals en werkgevers onbewust aan vrouwen stellen. De toon lijkt aanvankelijk neutraal, maar elke route leidt naar een nieuwe aanname. Veel paden lopen uiteindelijk dood voor de vrouw in kwestie. Niet omdat ze niet wil werken, maar omdat het systeem bij elke stap een nieuwe drempel opwerpt.

Een greep uit wat je tegenkomt als je de boom doorloopt

De kracht van de beslisboom zit niet in een losse vraag, maar in het patroon dat zichtbaar wordt als je hem doorloopt. Elke stap lijkt op zichzelf logisch of onschuldig. Samen laten de vragen echter zien hoe vooroordelen zich opstapelen: niet door een grote belemmering, maar door een serie kleine aannames die elkaar versterken. Juist dat maakt de beslisboom zo confronterend. Hij laat zien dat vrouwen niet op een specifiek moment worden

afgeremd. Er duiken onderweg steeds nieuwe drempels op. Wat op het eerste gezicht individuele keuzes lijken, blijkt vaak het resultaat van verwachtingen en normen die diep in systemen en organisaties zijn verankerd.

Wanneer je deze beslisboom leest, begin je te lachen en tegelijkertijd schrik je van je eigen herkenning. De beslisboom maakt zichtbaar wat vaak onuitgesproken blijft en helpt professionals en werkgevers hun eigen aannames te herkennen. Het is geen beschuldiging maar houdt iedereen een spiegel voor.

Wat leverde het onderzoeksprogramma Economische Veerkracht van Vrouwen op?

De beslisboom van Katinka Polderman is meer dan 103.000 keer bekeken als video en genereerde de meeste clicks van alle campagne-uitingen. Vooral de leeftijdsgroep 35-44 reageerde sterk: zij klikten ruim twee keer meer door dan gemiddeld.

Wat kun jij anders doen? Drie momenten die het verschil maken

Vooroordelen herkennen is de eerste stap. Anders handelen de volgende. De vraag is waar je begint. Niet met grote beleidsplannen, maar in drie herkenbare momenten in het dagelijks werk.

In het gesprek Wat zeg je als je tegenover haar zit?

Voor klantmanagers en andere professionals die vrouwen begeleiden naar werk begint verandering in het gesprek. Stel jezelf de vraag: kijk ik naar wie zij is of naar het beeld dat ik vooraf had? Zou ik dit ook vragen als zij een man was? Kijk ik verder dan opleiding en werkervaring op een cv? Motivatie en competenties die buiten betaald werk zijn ontwikkeld, wegen minstens zo zwaar. En houd er rekening mee dat spanning en onzekerheid invloed hebben op hoe iemand overkomt in een gesprek. Een vrouw die stil is of aarzeland antwoordt, is niet per definitie ongemotiveerd. Dilek geeft klantmanagers een duidelijk advies: luister goed naar de persoon tegenover je. Niet te veel druk uitoefenen, maar aanmoedigen. "Uiteindelijk streven we allemaal hetzelfde na," zegt ze, "Werk dat écht bij iemand past."

In de samenwerking Wie betrek je erbij?

Vrouwen zonder werk hebben zelden één uitdaging. Zorgtaken, taalbarrières, schulden, gezondheidsproblemen of een beperkt netwerk versterken elkaar. Ook kan het voorkomen dat (ex-)partners of andere mannen in de directe omgeving vanuit stereotiepe opvattingen vrouwen in een traditionele verzorgende rol houden.

Wanneer er alleen gekeken wordt naar het vinden van een baan is er te weinig aandacht voor de belemmeringen waar vrouwen met uiteenlopende achtergronden mee te maken krijgen die werk in de weg staan. Het is belangrijk de verantwoordelijkheid ook te leggen bij de omgeving en systemen en niet alleen bij vrouwen. ►



“

Verwachtingen over mannen en vrouwen bepalen wie werkt, wie zorgt en wie doorgroeit. Organisaties moeten daar structureel aandacht voor hebben in hun beleid, werkwijze en leiderschap.”

Paula Thijs

Senior onderzoeker bij Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis

Werk daarom samen met organisaties die zich rondom deze vrouwen bewegen, zoals zorgverleners, lokale stichtingen en partners in het sociale middenveld. Niet alleen instituties doen ertoe, ook de sociale context. Een gebrek aan steun of een klein sociaal netwerk kan kansen net zo sterk beperken als een ontbrekend diploma. En vergeet niet: deze vrouwen zijn veerkrachtig. *“Uitgaan van hun kracht is minstens zo belangrijk als rekening houden met hun kwetsbaarheid.”*

In het systeem

Wat verander je zodat het de volgende keer wél goed gaat?

Vooroordelen zitten niet alleen in mensen, je vindt ze ook in formulieren, vacatureteksten en beleid. Een consultatiebureau dat schrijft over ‘hoe u zich als moeder voelt’ of een vacature die parttime werk koppelt aan traditioneel vrouwelijke beroepen. Maar ook een aanmeldformulier dat vraagt wie de primaire verzorger is. Deze kleine dingen sturen onbewust verwachtingen.

Paula Thijs, senior onderzoeker bij Atria: *“Om gendernormen te doorbreken is het belangrijk dat organisaties structureel aandacht hebben voor gendersensitief werken en leiderschap, en dit inbedden in hun beleid en werkwijze.”* Gendersensitief werken betekent oog hebben voor de invloed van gendernormen op werk en zorg en hoe die doorwerken in kansen en keuzes van vrouwen en mannen. Kijk daarbij ook kritisch naar je eigen communicatie en beleid. Spreek je vaders en moeders gelijk aan? Is flexibiliteit standaard of een uitzondering? En geef vrouwen inzicht in wat meer of minder werken betekent voor hun inkomen, toeslagen en besteedbaar inkomen. Onzekerheid hierover remt veel vrouwen.

Duidelijkheid over de financiële gevolgen van werken verkleint het verschil tussen twijfelen en de stap zetten.

Het verhaal eindigt niet bij de vrouw

Dilek werkt nu als verpleegkundige in opleiding. Haar werkgever betaalt haar studie en ze verdient meer dan ze eerder voor mogelijk hield. Ze droomt nu van een vakantie met haar dochter.

Doordat haar klantmanager de workshop ‘Onbewuste Vooroordelen’ van WOMEN Inc. heeft gevolgd, kon hij op een andere manier naar zijn eigen handelen kijken. Hij leerde zijn eigen vooroordelen herkennen en meer oog te hebben voor de mogelijkheden en talenten van vrouwen zoals Dilek.

Wat leverde het onderzoeksprogramma Economische Veerkracht van Vrouwen op?

Atria ontwikkelde een handreiking voor lokale overheden om vrouwen duurzaam aan het werk te helpen. De handreiking werd gepresenteerd bij de gemeente Amsterdam en verder verspreid via het netwerk van Economische Veerkracht van Vrouwen en de conferentie ‘Gender in beleid’ in 2026. Daarnaast zijn ook handreikingen voor klantmanagers en werkgevers ontwikkeld en is er een e-learning voor klantmanagers en andere professionals om vrouwen met verschillende achtergronden beter te begeleiden naar werk. WOMEN Inc. biedt eveneens een workshop aan waarin deelnemers zich bewust worden van onbewuste vooroordelen en reflecteren op de effecten daarvan in de begeleiding naar werk en op de werkvloer.

De campagne ‘Zorg dat werken werkt!’ was een eerste belangrijke stap. Toch zijn we er volgens Heusinkveld nog lang niet. *“Bij een vervolg wil ik nog concreter inzetten op het doorbreken van vooroordelen bij werkgevers, lokale overheden en andere organisaties die direct met deze vrouwen werken. Bewustwording is slechts het begin.”* ■

Drie vragen die je morgen al anders kunt stellen

Zou ik dit ook doen of vragen als zij een man was?

Beoordeel ik haar op wie zij is of op het beeld dat ik vooraf al van haar heb?

Vergroot ik haar kansen echt, of laat ik mijn handelen sturen door onbewuste vooroordelen en aannames over wat ‘normaal’ is voor vrouwen en mannen?

Alle handreikingen, rapporten en meer zijn te vinden op [Economische veerkracht vrouwen - Universiteit Utrecht](#)



Joline Heusinkveld
Programmanager
Financiële Onafhankelijkheid
bij WOMEN Inc.

Paula Thijs
Senior onderzoeker
bij Atria

“

“Rolpatronen worden niet alleen thuis gevormd, maar ook in de spreekkamer, het consultatiebureau en de kinderopvang, waar taalgebruik en routines impliciete verwachtingen over moederschap en vaderschap bevestigen.”

Inge Saris-van Bijnen

Onderzoeker en docent bij
Fontys Hogeschool





3 Waar werk en werkelijkheid samenkomen.

Moeders in de bijstand over wat ze willen, wat ze tegenhoudt en wat er op het spel staat.

Tussen wat beleid op papier belooft en hoe het dagelijks leven er echt uitziet voor moeders in de bijstand, zit vaak een flinke kloof. Wie beter kijkt, ziet al snel dat ‘gewoon gaan werken’ geen eenvoudige keuze is, maar een optelsom van omstandigheden, verwachtingen en drempels die elkaar versterken. En toch blijft het beeld hardnekkig: alsof niet werken vooral een individuele keuze is en het probleem uiteindelijk bij de vrouw zelf ligt.

30%

226.000 vrouwen ontvangen een bijstandsuitkering, tegenover 169.000 mannen. Dat is 30 procent meer.

2X

Mannen verlaten twee keer zo vaak de bijstand richting werk als vrouwen.

54%

van de bijstands-gezinnen bestaat uit alleenstaande moeders.

Veerle Slegers werkt bij Feniks in Tilburg, een organisatie die vrouwen in kwetsbare situaties ondersteunt bij het versterken van hun zelfvertrouwen, het ontwikkelen van vaardigheden en het zetten van stappen richting (meer) zelfstandigheid. Ze hoort die vraag dagelijks en ziet wat die met vrouwen doet. “Het eerste wat verdwijnt als vrouwen lang zonder betaald werk zitten, is hun zelfvertrouwen. Ze gaan geloven dat ze niets waard zijn en niets bijdragen. Terwijl ze ondertussen kinderen opvoeden, mantelzorg verlenen en het huishouden organiseren. Tegenover deze taken staat geen loon, maar ze zijn onmisbaar voor de samenleving.”

Voor het onderzoeksprogramma Economische Veerkracht van Vrouwen spraken onderzoekers met moeders in de bijstand over hun leven, hun wensen rondom werk en wat hen belemmert. De uitkomst was

opvallend consistent: deze vrouwen willen vaak wel werken, maar omstandigheden maken het voor hen bijna onmogelijk.

De motivatie is er zeker

In het onderzoek dat in het kader van Economische Veerkracht van Vrouwen werd uitgevoerd onder alleenstaande moeders in de bijstand, komt steeds hetzelfde naar voren: de motivatie om te werken is groot. Niet omdat het moet van de gemeente, maar omdat werk staat voor eigenwaarde, sociale contacten en zelfstandigheid.

Een moeder in de bijstand over de voordelen van werk:

“Voor mijn gevoel gaat het ook om eigenwaarde. Ik wil iets bijdragen aan de samenleving. Ik wil op een andere manier nuttig kunnen zijn. Ik ben meer dan alleen moeder en huisvrouw.” ►

Toch worden moeders in de bijstand vaak gezien als ongemotiveerd. Slegers herkent dat beeld en verzet zich ertegen. *“Beleidsmakers en uitvoerders ervaren deze hindernissen zelf niet. Ze weten er te weinig van of denken dat de situatie het gevolg is van verkeerde keuzes. Terwijl deze vrouwen goed weten wat ze willen, maar ze worden er niet naar gevraagd.”*

Dat is de kern van dit artikel: wat verandert er als moeders zelf vertellen over hun leven, obstakels en dromen? En waarom is dat zo anders dan het beeld dat in beleid en praktijk over hen bestaat?

Wat leverde het onderzoeksprogramma Economische Veerkracht van Vrouwen op?

Onderzoekers van TNO voerden diepte-interviews uit en organiseerden focusgroepen met meer dan 30 moeders in de bijstand in de regio Midden-Brabant. Het doel was niet om een representatief beeld te schetsen, maar te laten zien welke patronen terugkomen in hun verhalen.

Werk moet passen in je leven

De geïnterviewde moeders zijn onderling heel verschillend, in leeftijd, opleiding en achtergrond. Toch komen in al hun verhalen dezelfde patronen terug. Wat ze tegenhoudt

is geen gebrek aan motivatie, maar een opeenstapeling van factoren; van binnenuit en van buitenaf.

Van binnenuit hebben veel moeders te maken met omstandigheden die de stap naar werk moeilijk maken. De zorg voor de kinderen vraagt veel aandacht, financiële zorgen leiden tot voortdurende stress en het sociale netwerk is vaak klein. Daardoor ontbreekt het regelmatig aan praktische of emotionele steun om op terug te vallen.

Een moeder in de bijstand:

“Ik wil werken, maar ik moet er eerst voor zorgen dat mijn dochter zich veilig voelt thuis.”

Een andere moeder:

“Ik ben nog niet klaar om morgen te gaan werken. Dat is een grote verantwoordelijkheid met verplichtingen die bovenop alles komen wat ik nu al draag.”

Van buitenaf wacht een arbeidsmarkt die weinig ruimte laat. Werkgevers die de realiteit van alleenstaand moederschap niet kennen of erkennen, begeleiders die niet altijd meebewegen en voorzieningen die niet aansluiten op hun werkelijkheid. Bij alleenstaande moeders komt daar nog iets bij: alles rust op één paar schouders.

Ze willen werken; het systeem maakt het bijna onmogelijk.

Er is geen partner die bijspringt of geen netwerk dat structureel helpt. Werk voelt daardoor niet als een stap vooruit. Het komt bovenop alle verantwoordelijkheden die er al zijn. ►

Wat leverde het onderzoeksprogramma Economische Veerkracht van Vrouwen op?

Uit het onderzoek van TNO blijkt dat de overgang van bijstand naar werk zelden strandt op motivatie. Alleenstaande moeders willen werken, maar stuiten op een systeem dat daar nog onvoldoende op is ingericht.

Een beperkt sociaal netwerk vormt daarbij een belangrijke drempel: de meesten kunnen incidenteel op iemand terugvallen, maar niet structureel. Daardoor is het combineren van werk en zorg nauwelijks haalbaar. Daarbovenop komt een mismatch tussen de ondersteuning die beschikbaar is en wat deze gezinnen daadwerkelijk nodig hebben: wachtlijsten in de jeugdzorg, afgewezen aanvragen voor kinderopvangtoeslag en begeleiding die door bezuinigingen wegvalt. Het gaat dus niet om individuele tekortkomingen, maar om structurele drempels.

Een moeder over haar eerdere werkgever:

“Soms klaagt de manager. Dan denk je: je wist toch dat ik alleen ben en een kind heb? Thuis gaat altijd voor.”

Slegers ziet bij Feniks hoe die druk zich opstapelt. *“Alleenstaande moeders staan er alleen voor. Niemand deelt hun zorg- en opvoedingstaken. Kinderopvang is duur, onvoldoende beschikbaar en niet flexibel genoeg. Weinig werkgevers denken mee als kinderen een studiedag hebben of ziek zijn. Die combinatie zorgt voor chronische stress en gezondheidsklachten.”*

Wat er op het spel staat

Dit verhaal gaat niet alleen over werk. Lang zonder betaald werk, eigen inkomen en sociaal netwerk leven, maakt vrouwen kwetsbaar op manieren die ver buiten de arbeidsmarkt reiken. *“Het zelfvertrouwen daalt tot onder het vriespunt,”* zegt Slegers. *“Vrouwen nemen het beeld dat de samenleving van ze heeft over: ik ben niks waard,*

ik draag niks bij. Terwijl ze ondertussen een heel gezin draaiende houden.”

Dat negatieve zelfbeeld kan hen kwetsbaar maken voor ongezonde of ongelijke relaties. Daarnaast blijven veel moeders ook na een scheiding afhankelijk van of verbonden aan hun ex-partner als vader van de kinderen. Dat kan extra spanningen met zich meebrengen. In sommige gevallen is er sprake van dwingende controle, misbruik of huiselijk geweld. Sommige vrouwen raken uiteindelijk zelfs dakloos.

Ook financieel zijn de gevolgen groot. Veel vrouwen hebben geen financiële buffer, bouwen weinig of geen pensioen op en kunnen langdurig met schulden te maken krijgen, bijvoorbeeld door teruggevorderde toeslagen. Ook het sociale netwerk wordt vaak kleiner. Naarmate dat netwerk krimpt, wordt ook het formele systeem steeds vaker de enige houvast: een systeem met lange wachtlijsten dat niet altijd op hun leefwereld is afgestemd. De combinatie

van persoonlijke kwetsbaarheid en een ongeduldig systeem is precies wat het zo zwaar maakt.

Een moeder in de bijstand over de druk van haar gemeentelijke begeleider:

“De aanpak was zo gehaast. Ze legden veel druk op je. Het doel was om er samen in te staan, maar uiteindelijk moest ik het allemaal alleen doen.”

Een moeder in de bijstand over jeugdzorg en wachtlijsten:

“De jeugdzorg is zo slecht georganiseerd. De hulp lag een jaar tot anderhalf jaar stil. En dan moet je dat thuis maar oplossen.”

Wat verandert als je echt luistert

Feniks doet het anders. Geen standaard re-integratietraject, maar begeleiding die begint met drie vragen: wie ben je, wat wil je en wat kun je? Pas daarna volgt welke ondersteuning nodig is. ►



“Wij gaan naast een vrouw staan,” zegt Slegers. “We kijken naar haar situatie, behoeften en blokkades. We werken vanuit positiviteit: wat is er al?”

Activiteiten als samen koken, creatieve workshops en cursussen ‘Mindfulness’ of ‘Grip op je Geld’ lijken eenvoudig. Het verschil zit in de laag eronder: aandacht voor empowerment, emancipatie en eigenwaarde. “Die laag maakt het verschil,” zegt Slegers. “Juist voor vrouwen in een kwetsbare situatie.”

En het werkt. Slegers ziet wat er verandert als vrouwen economisch zelfstandiger worden: meer zelfvertrouwen, meer eigen regie en minder stress. Vrouwen zijn minder afhankelijk van partner of familie en voelen zich mentaal sterker.

“Gehoord worden is waar de verandering begint.”

Veerle Slegers, Feniks

Passende begeleiding is daarbij cruciaal. Geen professional die vooraf druk oplegt en weinig empathie toont, maar iemand die luistert, maatwerk biedt en wil begrijpen wat er speelt.

Een alleenstaande moeder over haar begeleider bij Feniks:

“Ze helpt me echt goed en toont interesse. Dat is belangrijk omdat je anders snel jezelf vergeet.”

Vrouwen hebben geen standaardoplossing nodig. Ze willen ruimte om zichzelf te zijn, stappen te zetten op hun eigen tempo en gezien te worden als meer dan een dossier of een probleemgeval.

Gehoord worden is het begin

Deze vrouwen zijn geen uitzonderingen. Hun verhalen laten zien waar systemen vastlopen: een arbeidsmarkt die niet meebeweegt met hun werkelijkheid,

Wat leverde het onderzoeksprogramma Economische Veerkracht van Vrouwen op?

Feniks ontwikkelde diverse aanpakken die uitgaan van de realiteit van vrouwen in kwetsbare situaties: kleinschalig, gendersensitief, activerend vanuit positiviteit en gericht op empowerment. Daarbij is er expliciet aandacht voor de invloed van gendernormen op werk, zorg en economische veerkracht.

Daarnaast geeft de organisatie beleidsadvies, verzorgt trainingen voor professionals en behartigt de belangen van vrouwen die zelf moeilijk gehoord worden.

een systeem dat vooral kijkt naar wat ontbreekt en een samenleving waarin onbetaalde zorg vaak onzichtbaar blijft.

Maar hun verhalen laten ook iets anders zien: veerkracht, motivatie en de wil om bij te dragen. De droom van zelfstandigheid is er, ook als niemand ernaar vraagt. “Beleidsmakers moeten deze vrouwen echt horen,” zegt Slegers. “Niet als doelgroep of als probleem, maar als mensen die precies weten wat ze nodig hebben als je ze de ruimte geeft om het te zeggen.”

Dat vraagt iets van beleidsmakers, maar ook van werkgevers en uitvoerders: niet praten óver vrouwen, maar luisteren naar wat zij zelf nodig hebben. Want gehoord worden is waar verandering begint. Zolang die stap uitblijft, blijven de muren staan. ■

Alle handreikingen, rapporten en meer zijn te vinden op
[Economische veerkracht vrouwen - Universiteit Utrecht](#)



Wat vrouwen zelf zeggen dat ze nodig hebben.

Werk dat past bij hun leven.

Flexibele uren, begrip voor zorgtaken, geen minimum aantal uren dat onhaalbaar is.

Begeleiding die afstemt.

Een professional die maatwerk biedt en niet te veel druk oplegt.

Erkenning van wat ze al kunnen.

De dagelijkse zorg, het gezinsmanagement, het hoofd boven water houden. Dat telt, ook als er geen loon tegenover staat.

Inzicht in het financiële plaatje.

Feniks ziet in de praktijk dat duidelijkheid over toeslagen en inkomen een voorwaarde is voordat vrouwen de stap naar werk durven zetten.

Ruimte om stappen te zetten op eigen tempo.

Stabiliteit thuis is een voorwaarde voor duurzaam werk.

Informeel steun in de buurt.

Iemand die af en toe bijspringt bij ziekte of een vrije schooldag, zodat werk niet meteen alles ontwricht.

Veerle Slegers

Directeur Feniks Emancipatie Expertise Centrum

Nicole van Kesteren

Senior onderzoeker bij TNO

“Beleidsmakers moeten deze vrouwen echt horen. Niet als doelgroep of als probleem, maar als mensen die precies weten wat ze nodig hebben als je ze de ruimte geeft om het te zeggen.”

Veerle Slegers

**Directeur Feniks
Emancipatie Expertise
Centrum**

4

De toekomst begint eerder dan je denkt.

Over vrouwen die financieel afhankelijk zijn zonder het te beseffen.

Meer dan 350.000 vrouwen in Nederland hebben geen betaald werk en ontvangen geen uitkering. Daardoor blijven ze buiten beeld van instanties: ze komen niet voor in UWV-statistieken, melden zich niet bij de gemeente en maken geen gebruik van ondersteuning. Toch zijn ze er wel.

De Universiteit Utrecht onderzocht samen met het CBS wie zij zijn: gemiddeld 50 jaar oud, 81 procent is getrouwd en 35 procent is in het buitenland geboren. Vaak leven zij in huishoudens waarin een partner het inkomen verdient. Het dagelijks leven loopt en er is weinig aanleiding om stil te staan bij de eigen financiële positie. Juist daarvoor blijft financiële afhankelijkheid vaak onzichtbaar.

De kwetsbaarheid wordt pas duidelijk wanneer de situatie verandert, zoals bij een scheiding, ziekte of inkomensverlies. Dan blijkt dat een eigen financieel vangnet ontbreekt en de afstand tot de arbeidsmarkt groot kan zijn.

Aljona Wertheim-Davygora, onderzoeker aan Hogeschool Windesheim, wilde weten wie deze vrouwen zijn. Samen met collega-onderzoeker Kim Molenaar en emeritus lector Sjiera de Vries spraken zij met twintig van hen en luisterden naar hun

ervaringen, perspectieven en verhalen. Wat ze hoorden, was geen eenduidig verhaal, maar er was wel een duidelijke rode draad: financiële afhankelijkheid die lange tijd onder de oppervlakte blijft, totdat omstandigheden veranderen.

Ze heeft geen baan, geen uitkering en ze maakt zich geen zorgen

Eén van de vrouwen die Wertheim-Davygora sprak, stopte twee jaar geleden met werken. Ze had lang en met plezier gewerkt en goed verdiend. Samen met haar partner besloot ze dat het genoeg geweest was.

Een vrouw die bewust koos te stoppen:

“We hebben twee jaar geleden besloten om allebei onze banen op te zeggen. Dat vond ik wel heel spannend. Ik ben nu anderhalf jaar gestopt en hoe goed mijn baan ook beviel, ik vind het elke dag bijzonder om te ervaren dat er nog zoveel meer is.” ►

Een andere vrouw stopte niet uit vrijheid maar omdat de zorg voor het huishouden automatisch bij haar terecht kwam. Haar partner deed het huishouden niet dus ging zij minder werken.

Een vrouw over hoe de rolverdeling geleidelijk ontstond:

“Hoe werd de keuze gemaakt? Kijk, hij deed niets. [...] Hij ging niet iets doen voor de praktische gang van zaken van het huishouden. Dus dat deed ik. En ik wist ook dat hij het niet ging doen. En ik zei, dan ga ik wel minder werken. Ik heb het eigenlijk zelf gezegd allemaal. Ook omdat ik, denk ik, dacht dat dat zo moest. [...] Ja, het viel me wel tegen. Ik vond het een logische beslis-sing en ik dacht, het moet, het maakt niet uit. Maar eigenlijk maakte het me wel uit.”

Nog een andere vrouw kwam vanuit het buitenland naar Nederland. Ze had een diploma, werkervaring en ambitie, maar ze ontdekte dat het hier allemaal niets waard was.

Een vrouw die opnieuw moest beginnen:

“Mijn diploma was hier niets waard. Ik was gewoon hier niks, dan moest ik alles over-nieuw beginnen.”

Drie vrouwen met verschillende verhalen. En toch lopen ze alle drie tegen hetzelfde aan. *“De meesten willen best een betaalde baan”,* zegt Wertheim-Davygora. *“Maar ze zien weinig mogelijkheden die aansluiten op hun situatie.”*

Afhankelijkheid voelt vaak niet als een risico

Bijna alle vrouwen voelen zich prima. Het dagelijkse leven gaat gewoon door. Er is inkomen van de partner, de kinderen gaan naar school en de vaste lasten zijn gedekt. Waarom zou je je zorgen maken? Wertheim-Davygora zag het steeds: de kwetsbaarheid is er wel, maar is onzichtbaar zolang er niets verandert. En omdat er niets verandert, denken de vrouwen zelf dat ze veilig zijn. Maar veiligheid die afhankelijk is van iemand anders, is geen veiligheid.

Een vrouw over wat er zou gebeuren als haar partner wegvalt:

“Dan heb ik niks. [...] Ik denk dat ik dan terug naar mijn ouders moet, maar ik vind dat ook niet echt een optie eigenlijk.” Veel vrouwen missen een financiële buffer en bouwen geen pensioen op. Sommigen dragen nog jarenlang de gevolgen van teruggevorderde toeslagen die een gat hebben geslagen dat maar niet dicht wil.

Een vrouw over de gevolgen van jaren geleden teruggevorderde toeslagen:

“Je blijft maar bezig en er komt weinig in, binnen en er moet wel heel veel uit omdat je eerder gaten hebt moeten vullen met die toeslagen. [...] Weet je, wij zijn nog vrij stressbestendig en bekijk het maar. Ik bedoel, ik heb op de weg geleefd, leer mij rondkomen van drie keer niks en een schoenveter.”

Ook de vrouw die bewust koos en elke dag nog bijzonder vindt, bouwt geen pensioen op. Haar vrijheid van nu is ook haar kwetsbaarheid straks. Ze weet het en toch voelt het als iets dat ver weg is. ►

350.000+

vrouwen in Nederland hebben geen betaald werk en geen uitkering. Daardoor blijven zij onzichtbaar in statistieken en beleid.

Wat leverde het onderzoeksprogramma Economische Veerkracht van Vrouwen op?

Onderzoek van Windesheim toont aan dat vrouwen zonder officieel eigen inkomen objectief kwetsbaar zijn doordat pensioenopbouw en financiële buffers ontbreken. Veel vrouwen voelen dit pas als er een crisis ontstaat. De kern van het probleem ligt niet bij hun motivatie of capaciteiten, maar bij kansen die niet aansluiten op hun werkelijkheid.

Hoe hard moet ik mijn geluid zetten?

De geïnterviewde vrouwen willen gehoord worden. De titel van het onderzoek 'Hoe hard moet ik mijn geluid zetten om gehoord te worden?' kwam uit een van de interviews en bleef hangen. Veel vrouwen willen werken, maar ervaren dat de arbeidsmarkt niet meebeweegt. Werkgevers vragen flexibiliteit, terwijl vrouwen juist flexibiliteit nodig hebben om werk en zorg te combineren. Daarnaast ervaren ze dat alles wat zij buiten betaald werk hebben opgebouwd nauwelijks meetelt. Zorgtaken, organiseren, plannen en jarenlang verantwoordelijkheid dragen blijven vaak onzichtbaar op hun cv.

Een vrouw van 43 die lang niet heeft gewerkt:

"Nu, ik ben 43, het voelt alsof ik 20 jaar gewoon heb verloren. En, ik moet zo niet kijken, maar voor de professionele wereld was ik 20, nou 19 jaar, stil. Dat is nooit waar, maar als je zegt, oh heb je niet gewerkt? Oh je was een moeder. Oh jammer."

Dan kun je niks. Zo kijken bedrijven naar mensen die thuis met kinderen blijven. Dat heb ik ontdekt."

Wertheim-Davygora benadrukt dat het probleem niet bij de vrouwen ligt. *"Met een werkgever die wil meedenken, kunnen vrouwen betaald werk prima combineren met andere belangrijke taken. Wat ontbreekt is de wil om verder te kijken dan het papier."*

Ze wacht op iets wat ze niet ziet aankomen

Aan het einde van het onderzoek vroegen Wertheim-Davygora en haar collega's de vrouwen om een poster te maken met hun eigen boodschap in de stijl van Loesje. Dat is een eenvoudige manier om hun stem zichtbaar te maken op hun eigen voorwaarden. Het is een klein gebaar, maar biedt wel de ruimte voor hun eigen woorden. Dat is nodig omdat het beleid over ze praat, statistieken ze niet tellen en de arbeidsmarkt ze niet ziet.

En de vrouwen? Zij wachten op iets wat ze niet zien aankomen, bijvoorbeeld een scheiding, ziekte of ontslag van de partner. Pas dan wordt de sluimerende kwetsbaarheid ineens wakker en blijkt er geen vangnet te zijn. Dat is de belangrijkste conclusie van het onderzoek: niet de vrouwen zelf zijn onzichtbaar, maar de risico's van financiële afhankelijkheid blijven te lang buiten beeld. ■

Alle handreikingen, rapporten en meer zijn te vinden op [Economische veerkracht vrouwen - Universiteit Utrecht](#)



Aljona Wertheim-Davygora
Onderzoeker bij Hogeschool Windesheim

Wat dit van werkgevers en beleidsmakers vraagt.

Kijk verder dan het cv.
Motivatie, ervaring buiten betaald werk en buitenlandse diploma's tellen mee.

Bereik ook vrouwen die buiten beeld zijn.
Niet alleen wie al bij een instantie bekend is, heeft ondersteuning nodig.

Behandel deze vrouwen niet als één groep.
Hun situaties en behoeften zijn heel verschillend.

Bied flexibiliteit.
Als standaard, niet als uitzondering.

Neem de thuissituatie mee.
Wie zorgtaken draagt en hoe die verdeeld zijn, bepaalt wat werk haalbaar maakt.

Betrek vrouwen zelf bij beleid.
Zij weten het best wat werkt. Zorg ook dat regelingen helder en makkelijk vindbaar zijn.

“Er is niet één verhaal te vertellen over deze vrouwen. Wie hen wil helpen, moet hen eerst echt leren kennen.”

Aljona Wertheim-Davygora

Onderzoeker bij Hogeschool Windesheim

“

“Gelijkwaardig ouderschap begint al vóór de geboorte. In hoe wij als verloskundigen beide ouders aanspreken en betrekken.”

Anna Seijmonsbergen-Schermers

Universitair docent bij
Amsterdam UMC en
verloskundige



5

Samen zorgen start al voor de geboorte.

Waarom vaders nog steeds aan de zijlijn staan en hoe dat verandert.

De helft van alle Nederlandse ouders wil de zorg eerlijk delen. Toch lukt dat slechts één op de tien stellen. Hoe kan het dat er zo'n groot gat zit tussen willen en doen? Veel ouders beginnen met gelijkwaardige intenties, maar vallen in de praktijk toch terug in traditionele rolpatronen. Het sluipt er in, vaak al in de vroege fase van zwangerschap en geboorte. In dit artikel vertellen vaders en experts uit onderzoek en praktijk hoe het proces werkt en hoe het anders kan. Kleine aanpassingen zijn vaak al genoeg.

De kloof tussen willen en doen

Lianne Aarntzen, universitair docent aan de Universiteit Utrecht, onderzoekt waarom ouders die de zorg graag gelijk willen verdelen toch in traditionele rollen belanden. Haar conclusie is ontvullend: het gaat niet zozeer om motivatie, maar om patronen die zich in de eerste weken na de geboorte ongemerkt vastzetten. “De ouder die de afspraken met het consultatiebureau regelt en bijhoudt wat er nodig is, ontwikkelt vanzelf verantwoordelijkheid daarvoor,” legt ze uit. “Zodra die patronen zijn ingesleten, zijn ze lastig te doorbreken.”

Daarnaast ontstaat er vaak specialisatie. Wie meer tijd besteedt aan zorgtaken, wordt daar vanzelf beter in. En wie meer werkt, bouwt juist verder aan een loopbaan. Zo kunnen kleine, praktische keuzes in het begin, zoals wie de baby troost in

de eerste dagen, leiden tot steeds grotere onderlinge verschillen. Omdat de baby zich makkelijker laat troosten door de ouder die dat vaker doet, wordt het steeds vanzelfsprekender dat die ouder ook in vergelijkbare situaties de zorg op zich neemt. Veel stellen denken dat ze de zorg vanzelf wel gelijk verdelen. Maar volgens Aarntzen betekent ‘vanzelf’ in de praktijk vaak dat bestaande verwachtingen en gendernormen ongemerkt gevolgd worden. “Mensen gebruiken mentale shortcuts en die zijn sterk gekleurd door wat we van moeders en vaders verwachten.”

Ook Jens van Tricht van Emancipator, een organisatie voor mannen en emancipatie, benadrukt dat deze patronen niet alleen voortkomen uit individuele keuzes, maar uit diepgewortelde normen rond mannelijkheid en zorg. Die normen werken door in het dagelijks leven van gezinnen. ►

Tegelijk waarschuwt Aarntzen voor een te simpele oplossing. “Verandering kan niet alleen bij ouders zelf liggen, maar vereist ondersteuning door bredere systeemveranderingen in beleid, op de werkvloer en in hoe professionals ouders benaderen.” Haar praktische advies is om niet alleen te praten over zichtbare taken zoals koken en ophalen, maar ook over de onzichtbare. Bijvoorbeeld: wie regelt het verjaardagsfeestje en wie helpt bij de spreekbeurt? Die mentale last ligt nog steeds vooral bij moeders en wordt bovendien zelden benoemd.

Het sleutelmoment voor de geboorte

Een van de eerste momenten waarop die patronen worden gevormd, ligt al vóór de geboorte. Voor veel vaders is de verloskundige het allereerste contactpunt rondom hun kind. Daardoor heeft zij meer invloed op de rolverdeling dan veel mensen beseffen. “De verloskundige kan laten merken dat de vader belangrijk is,” zegt Anna Seijmonsbergen-Schermers, universitair docent bij Amsterdam UMC en verloskundige. “Maar ze kan ook onbedoeld uitstralen dat het krijgen van een kind alleen een zaak van de moeder is.”

De realiteit is dat verloskundigen een behandelrelatie hebben met de zwangere en niet met de partner. De medische controles draaien primair om moeder en kind. Maar juist als het gaat om ouderschap en rolverdeling, is de partner even belangrijk. ►

40%

van de vrouwen gaat minder uren werken na de komst van een kind.

10%

van de mannen stopt of gaat minder werken na de komst van een kind.

45%

daalt het inkomen van moeders na de komst van het eerste kind. Bij vaders is dat effect nul.

“

Wie de baby vaker troost de eerste dagen, wordt vanzelf diegene die dat meestal doet.”

Lianne Aarntzen
Universitair docent aan de Universiteit Utrecht

Binnen een leernetwerk van het programma Economische Veerkracht van Vrouwen onderzochten twaalf verloskundigen hoe zij vaders actiever konden betrekken. Daarbij bleek dat kleine aanpassingen al verschil maken: beide ouders bij naam binnenroepen, vaders expliciet aanspreken op hun rol en ze huid-op-huidcontact laten hebben na de geboorte. De deelnemende verloskundigen namen deze werkwijzen vervolgens mee in hun dagelijkse praktijk, waarna de aanpak zich ook onder collega's begon te verspreiden.

“Vaders expliciet betrekken begint vaak met iets eenvoudigs: hen echt aanspreken als ouder.”

Anna Seijmonsbergen-Schermers,
Amsterdam UMC

Wat leverde het onderzoeksprogramma Economische Veerkracht van Vrouwen op?

De Universiteit Utrecht ontwikkelde een gesprekstool ter ondersteuning van verloskundigen om vaders te betrekken bij de zwangerschap, bevalling en zorg voor hun kind, en een filmpje dat ouders helpt het gesprek aan te gaan over de verdeling van werk en zorg. WOMEN Inc. maakte daarnaast een ‘kleine kalender’ met wekelijkse gespreksstarters en opdrachten voor aanstaande ouders, bedoeld om samen keuzes te maken over werk en zorg voorafgaand aan de geboorte.

Waarom vragen we nog steeds om luizenmoeders?

Niet alleen verloskundigen kunnen bijdragen aan gelijkwaardig ouderschap. Alle professionals die met jonge ouders werken, kunnen invloed hebben op hoe vaders en moeders hun rollen verdelen. Een vader leest voor een bezoek aan het consultatie-

bureau de informatietekst op de website. ‘De afspraak gaat niet alleen over uw kindje, maar ook over hoe u zich als moeder voelt’. Die zin lijkt onschuldig, maar kan een vader het gevoel geven dat hij er minder toe doet.

Iris Andriessen, lector bij Fontys Hogeschool en Inge Saris-van Bijnen, onderzoeker en docent bij Fontys Hogeschool, ontwikkelden een teamspel met gesprekskaarten om pedagogisch professionals bewust te maken van dit soort blinde vlekken. Want ook pedagogen, leerkrachten en kinderopvangmedewerkers bevestigen soms onbedoeld gendernormen.

De onderzoekers onderscheiden drie goedbedoelde benaderingen om vaders te betrekken in de kinderopvang of het onderwijs, die onbedoeld traditionele gendernormen versterken.

De eerste is de werkende-vader-benadering. Vaders worden bijvoorbeeld uitgenodigd voor avondactiviteiten, omdat ervan wordt uitgegaan dat zij overdag werken. Daarmee wordt juist die traditionele rolverdeling bevestigd. De tweede is de unieke-vader-

benadering. Hierin wordt bijvoorbeeld gesteld dat vaders uitdagender spelen en daarom onmisbaar zijn. Hoewel positief bedoeld, bevestigt dit onbedoeld het idee dat vaders en moeders van nature verschillende opvoeders zijn.

De derde is de neutrale-ouder-benadering. Organisaties stellen zich neutraal op en schrijven bijvoorbeeld ouders aan en kijken vervolgens wie er komt. In theorie klinkt dat gelijkwaardig, maar in de praktijk voelen moeders zich vaak sneller aangesproken. In het teamspel onderzoeken de professionals hoe ze een vierde benadering kunnen uitdragen: de vader-als-opvoeder-benadering. Daarbij worden vaders bewust aangesproken als gelijkwaardige opvoeders en zorgverleners. “We leiden pedagogen op die vragen durven stellen over zulke vanzelfsprekendheden,” zegt Andriessen. “Niet om iedereen een nieuwe norm op te leggen waarin vaders en moeders per se alles gelijk moeten verdelen. Maar vooral om ruimte te maken voor ouders die dat wel willen.” De gesprekskaarten zijn beschikbaar voor professionals in de kinderopvang en het basisonderwijs. ►

Wat alledaagse gewoontes laten zien.

Niet alleen professionals kunnen met dit teamspel reflecteren op de manier waarop zij vaders en moeders benaderen. Ook studenten van Fontys Pedagogiek leren kritisch kijken naar alledaagse gewoontes.

Waarom wordt bij ziekte vaak eerst de moeder gebeld? Waarom bestaan termen als ‘luizenmoeders’? En waarom worden vaders vooral benaderd voor praktische activiteiten zoals de sportdag?

Zulke vragen maken zichtbaar hoe vanzelfsprekende rolpatronen steeds opnieuw bevestigd worden.

Het spel is in een digitale versie beschikbaar en kan ook worden opgevraagd via Fontys Hogeschool.

Behandel hem niet als een oppas in zijn eigen huis

Toen zijn eerste kind geboren werd, wist Tim Gouw het zeker: hij wilde geen vader aan de zijlijn zijn. Hij besloot thuis te blijven, terwijl zijn vrouw fulltime werkte. Een bewuste keuze, maar hij voelde ook hoe het systeem hem op afstand hield.

“De eerste periode voelde soms alsof ik langs de zijlijn stond van een wedstrijd waarin mijn vrouw de absolute sterspeler was.”

Tim Gouw, thuisblijfvader

Bij het consultatiebureau en tijdens de kraamweek spraken professionals automatisch zijn vrouw aan als het over voeding, schema's of huiltjes ging. “We zien de moeder nog steeds als de manager van het gezin

en de man als de aandoenlijke assistent,” zegt hij. Het valt hem vooral op hoe snel vaders complimenten krijgen als ze gewoon voor hun kind zorgen. “Een vader die een poepluier verschoont of geboorteverlof opneemt, krijgt lof en bewondering, alsof hij iets buitengewoons doet. Dat zegt alles over de lage verwachtingen die we nog steeds van mannen hebben.”

Als gelijkwaardigheid vanzelfsprekend is

Niet iedere vader hoeft zijn plek te bevechten. Voor een andere vader, inmiddels met tienerdochters, was gedeeld ouderschap vanaf het begin een vanzelfsprekend uitgangspunt. Hij wijst daarbij nadrukkelijk op de dynamiek binnen zijn relatie: “Mijn partner en ik stonden daar hetzelfde in.

We vonden allebei dat werk en zorg gelijkwaardig waren en dat je die dus ook samen draagt.”

Die gedeelde visie, gecombineerd met het feit dat beiden economisch zelfstandig waren, maakte het mogelijk om die uitgangspunten ook daadwerkelijk in de praktijk te brengen. Dat betekende concreet dat ze allebei ongeveer evenveel bleven werken en de zorg structureel verdeelden: samen ontbijten, vaste papa- en mamadagen en allebei op tijd thuis om met het gezin te eten.

In de eerste jaren gingen beiden minder uren werken om de zorg te kunnen combineren met hun baan. “Het was geen breuk met hoe we daarvoor leefden, maar een logisch vervolg daarop,” zegt hij. ►

“We leiden pedagogen op die vragen durven stellen over vanzelfsprekendheden.”

Iris Andriessen
**Lector Samenlevings-
pedagogiek**
Fontys Hogeschool

Volgens hem speelde de houding van zijn partner daarin een belangrijke rol: doordat zij haar werk en financiële onafhankelijkheid eveneens als vanzelfsprekend zag, ontstond er ruimte om zorgtaken daadwerkelijk te delen, in plaats van dat die impliciet bij één van beiden terecht kwam. *“Natuurlijk lever je allebei iets in, zoals vrije tijd en nachtrust, maar dat hoort bij het ouderschap.”* Voor hem voelde die inrichting van het gezinsleven daarom niet als een bewuste keuze tegen de norm in, maar als een praktische vertaling van hoe zij hun relatie al hadden vormgegeven.

Vaderschap moet je soms opeisen

Die vanzelfsprekendheid is nog geen norm. Hoewel vaders in Nederland inmiddels recht hebben op bijna vier maanden aanvullend geboorteverlof, maakt nog steeds ruim een kwart van de vaders daar geen gebruik van. Werkcultuur, financiële overwegingen en sociale verwachtingen spelen daarin een belangrijke rol. Vaak zonder dat het expliciet wordt uitgesproken.

Volgens Tim Gouw vraagt gelijkwaardig ouderschap iets van de vaders en van het systeem waar zij zich in bewegen. *“Je moet het vaderschap opeisen in plaats van wachten tot het je wordt toebedeeld.”*

Spreek de vader net zo direct aan als de moeder. Verwacht meer van hem.” Tegelijkertijd benadrukt hij dat dat alleen werkt binnen een eerlijker systeem, met gelijke voorwaarden en ondersteuning voor beide ouders. Pas dan hoeft gelijkwaardig ouderschap niet langer geforceerd te worden binnen een ongelijk speelveld, maar wordt het structureel mogelijk.

Beginnen vóór de patronen vastliggen

Gelijkwaardig ouderschap begint niet bij de kinderopvang of op de werkvloer. Het start al tijdens de zwangerschap, in gesprekken met de verloskundige en in de verwachtingen die ouders voortdurend meekrijgen. Hoewel vaders meer kunnen opeisen dan ze denken, ligt de oplossing niet alleen bij hen. Die ligt ook bij de omgeving: professionals die beide ouders aanspreken, werkgevers die ruimte bieden en systemen die de zorg niet automatisch bij moeders neerleggen.

Wie vanaf het begin als volwaardig ouder wordt aangesproken, gedraagt zich ook zo.

Ook later spelen pedagogisch professionals een belangrijke rol. Het teamspel van Fontys Hogeschool laat zien hoe alledaagse

gewoontes en goedbedoelde aannames onbewust traditionele rolpatronen kunnen versterken. Deze relatief kleine ingrepen maken veel impact: wie vanaf het begin als volwaardig ouder wordt aangesproken, gedraagt zich ook zo. ■

Wat kun jij morgen al doen?

Praat niet alleen over zichtbare taken, zoals koken en je kind ophalen, maar ook over de onzichtbare: wie regelt het verjaardagsfeestje, wie helpt mee met het voorbereiden van de spreekbeurt?

Test je aannames. Vaders denken vaak dat hun werkgever negatief reageert op verlof of minder werken. In de praktijk valt dat vaak mee.

Zorg voor eigen momenten met je kind, waarop jij alleen verantwoordelijk bent. Zo bouw je samen een band op en zelfvertrouwen als ouder.

“De eerste periode voelde soms alsof ik langs de zijlijn stond van een wedstrijd waarin mijn vrouw de absolute sterspeler was.”

Tim Gouw
Thuisblijfvader

Alle handreikingen, rapporten en meer zijn te vinden op [Economische veerkracht vrouwen - Universiteit Utrecht](#)



Lianne Aarntzen
Universitair docent aan de Universiteit Utrecht

Iris Andriessen
Lector bij Fontys Hogeschool

Tim Gouw
Thuisblijfvader

Anna Seijmonsbergen-Schermers
Universitair docent bij Amsterdam UMC en verloskundige

Inge Saris-van Bijnen
Onderzoeker en docent bij Fontys Hogeschool

Jens van Tricht
Directeur Emancipator

6

Minder drempels, meer kansen.

Hoe dienstverleners en werkgevers vrouwen verliezen, nog voor ze gesolliciteerd hebben.

Ze is op zoek naar een baan en kan wel wat ondersteuning gebruiken bij haar volgende stap op de arbeidsmarkt. Ze leest een advertentie van een organisatie die precies die hulp lijkt te bieden. Maar al lezend wordt haar duidelijk: 'dit is niet voor mij'. Het aanbod biedt omscholing, maar is alleen beschikbaar voor mensen met een uitkering. Omdat zij geen recht heeft op een uitkering komt ze niet in aanmerking. Teleurgesteld realiseert ze zich dat ze tussen wal en schip valt.

Ze klikt weg en verdwijnt daarmee uit beeld. De dienstverlener merkt er niets van, want er is nooit contact geweest. Haar behoefte blijft onzichtbaar en het vinden van een passende baan blijft lastig.

Onderzoek van Rosanna Nagtegaal, Machiel van der Heijden, Noortje de Boer en Lars Tummers (Universiteit Utrecht) laat zien hoe dit soort momenten in de communicatie van dienstverleners ervoor zorgen dat vrouwen al vroeg afhaken in het systeem. Wie hier uit beeld verdwijnt, mist later aansluiting op de werkvloer.

Collega Rutger Blom van de Universiteit Utrecht kijkt juist naar een latere fase:

wat gebeurt er als vrouwen eenmaal zijn aangenomen en zorgvriendelijk werkgeverschap daadwerkelijk vorm krijgt op de werkvloer. Niet alleen de werving, maar ook de inrichting van werk speelt daarin een rol. Vanuit de praktijk ziet Joline Heusinkveld van WOMEN Inc. hoe groot de kloof is tussen wat werkgevers denken te bieden en wat vrouwen in werkelijkheid ervaren.

Hun gezamenlijke conclusie: werkgevers die hun werving en werk zo inrichten dat vrouwen niet uitvallen, bouwen een voorsprong in een arbeidsmarkt waarin talent schaars is. ►



Ze haakt al af bij de vacature

Rosanna Nagtegaal onderzocht hoe vrouwen reageren op advertenties van gemeenten over dienstverlening en wat het effect van kleine aanpassingen is.

Ze testte drie verschillende advertenties. De eerste met een algemene boodschap 'Wij bieden hulp'. De tweede met een lijst van wat die hulp precies inhoudt, zoals loopbaanadvies, hulp bij sollicitaties en omscholing. De derde: een inclusieve boodschap 'Wij bieden hulp, ook als je

geen uitkering krijgt'. De laatste twee varianten werkten aanzienlijk beter. Dat komt omdat concrete informatie over wat er wordt aangeboden en wie er in aanmerking komt, de drempel verlaagt om door te klikken. Wie zich niet in de boodschap herkent, haakt af voor ze überhaupt heeft gelezen wat er wordt aangeboden.

Onderzoek van de Universiteit Utrecht liet zien dat vacatureteksten niet neutraal zijn. Esmée Simone Schregardus, Ruth van Veelen, Melissa Vink en Belle Derks

tonen aan dat masculien taalgebruik, bijvoorbeeld woorden zoals resultaatgericht en competitief, een lange eisenlijst en een fulltime norm, vrouwen kan afschrikken. Kleine aanpassingen in taal, toon en arbeidsvoorwaarden kunnen de instroom van vrouwen aanzienlijk vergroten.

Concreet betekent dat: benoem flexibiliteit expliciet in de vacature, ook als het vanzelfsprekend lijkt. Schrijf in een uitnodigende toon in plaats van een eisenlijst en vermeld dat parttime werken mogelijk is. Want als je dat niet benoemt, solliciteert die groep niet. ►

18% meer doorklikken was het resultaat van één kleine aanpassing in de advertentietekst: benoemen wie er in aanmerking komt.

Wat leverde het onderzoeksprogramma Economische Veerkracht van Vrouwen op?

Rosanna Nagtegaal deed een experiment met advertenties gericht op vrouwen zonder werk en uitkering. Inclusieve en op maat gemaakte boodschappen scoorden significant beter dan algemene communicatie. De inzichten zijn verwerkt in aanbevelingen voor dienstverleners over hoe zij vrouwen beter kunnen bereiken met hun aanbod.

Esmée Simone Schregardus deed onderzoek naar hoe vacatureteksten in verschillende sectoren de ideale werknemer omschrijven. Daaruit blijkt dat vacatureteksten onbewust gendernormen versterken en een beperkt profiel van kandidaten aanspreken.

Ze is binnen. En dan?

Stel dat de vacaturetekst wel aanspreekt en een vrouw kan na de sollicitatieprocedure starten. Dan begint de volgende uitdaging: ervoor zorgen dat ze blijft. Rutger Blom, postdoctoraal onderzoeker aan de Universiteit Utrecht, onderzocht wat zorgvriendelijk werkgeverschap in de praktijk betekent en wanneer het wel of niet werkt.

Zijn conclusie: losse regelingen zijn niet genoeg. Veel organisaties bieden flexibele werktijden of verlofregelingen aan, maar medewerkers ervaren nog steeds drempels om daarvan gebruik te maken. Volgens Blom speelt de directe leidinggevende daarin een sleutelrol. *“De leidinggevende bepaalt vaak of medewerkers ruimte*

voelen om problemen thuis bespreekbaar te maken.” Ook communicatie maakt het verschil. Beleid dat medewerkers niet kennen, bestaat niet. Te vaak is informatie over zorgvriendelijke regelingen moeilijk vindbaar of doorspekt met jargon. De leidinggevende kan dat doorbreken door medewerkers actief te informeren.

Als poortwachter bepaalt de leidinggevende of een medewerker durft te vragen om aangepaste werktijden en of er een vertrouwensband is om problemen thuis te bespreken. Daarmee bepaalt hun houding in de praktijk of regelingen als recht of als gunst worden ervaren.

“Medewerkers overschatten vaak hoe negatief collega’s reageren als ze gebruikmaken van regelingen. Als normalisering uitblijft, durft niemand als eerste.”

Rutger Blom, Universiteit Utrecht

Dat vraagt iets van de teamcultuur. Zolang het vragen om flexibiliteit wordt gezien als iets bijzonders, als iets wat je moet verdienen, blijft de drempel hoog. Normalisering maakt gebruik mogelijk. En dat begint bij leidinggevendenden die zelf het goede voorbeeld geven.

Voor vrouwen in een kwetsbare arbeidssituatie, bijvoorbeeld moeders die een tijd in de bijstand hebben gezeten, is dat extra belangrijk. Zij hebben minder financiële ruimte om fouten te maken en meer te verliezen als het misgaat. Bovendien hebben zij vaak minder ervaring met en zelfvertrouwen om zelf het gesprek aan te gaan met een leidinggevende over flexibele regelingen, ook als ze daar recht op hebben. Voor hen is maatwerk geen luxe, maar een voorwaarde om werk vol te kunnen houden. ►



Van kinderopvang naar cultuuromslag

Voor Joline Heusinkveld, programma-manager Financiële Onafhankelijkheid bij WOMEN Inc., blijft zorgvriendelijk werkgeverschap nog te vaak beperkt tot kinderopvang en flexibele werktijden. *“Steeds meer vrouwen combineren zorg voor kinderen met mantelzorg voor ouders of een zieke partner. Dat wordt ook wel de sandwichgeneratie genoemd. Door de vergrijzing en het feit dat mensen later kinderen krijgen, is dit vraagstuk steeds urgenter.*

Wat leverde het onderzoeksprogramma Economische Veerkracht van Vrouwen op?

SEOR, het Verwey-Jonker Instituut en de Universiteit Utrecht ontwikkelden de handreiking Zorgvriendelijk Werkgeverschap, een praktisch instrument voor bedrijven voor het samenstellen van een eigen aanpak voor zorgvriendelijk werkgeverschap, stap voor stap. De handreiking beschrijft drie sleutels: samenhangend beleid, leidinggevendenden als poortwachters en teamcultuur als fundament. Ook ontwikkelde de Universiteit Utrecht samen met partners een praktische gids om vrouwen in de bijstand aan te trekken en te behouden. De gids biedt vier oplossingsrichtingen met aanbevelingen voor dagelijkse leiding, ondersteuning en eindverantwoordelijken.”

Flexibele werktijden en thuiswerken helpen, maar zorgondersteuning vraagt om meer: sociale veiligheid, begrip voor onplanbare situaties en erkenning dat zorg niet altijd netjes in een verlofregeling past. ►



“*Iedereen wil ruimte om te kunnen zorgen. Dat is allang niet meer alleen een vrouwenvraagstuk.*”

Joline Heusinkveld
Programmamanager
Financiële Onafhankelijkheid
WOMEN Inc.

Zorgvriendelijk werkgeverschap gaat ook over gelijke kansen en aandacht voor vrouwspecifieke gezondheidsklachten rondom menstruatie, fertiliteit en de overgang.

“De business case is snel gemaakt: wie werk anders organiseert, bereikt nieuwe groepen medewerkers, heeft minder verzuim en meer loyaliteit. De vraag is niet of het kan, maar of je het je kunt veroorloven om het niet te doen.”

Joline Heusinkveld, WOMEN Inc.

Heusinkveld benoemt dat ook sectoren waar traditioneel weinig vrouwen werken steeds vaker kritisch moeten kijken naar hun werkcultuur. Niet alleen vanwege hun maatschappelijke verantwoordelijkheid, maar ook uit noodzaak door de hoge personeelstekorten. Tegelijkertijd vraagt iedere sector om andere oplossingen. “In de bouw beginnen medewerkers soms om zeven uur ‘s ochtends. Dan kun je niet eerst je kind wegbrengen naar de opvang. Dat vraagt maatwerk per sector en de bereidheid om te kijken wat wel mogelijk is.”

Volgens Heusinkveld profiteren uiteindelijk niet alleen vrouwen van die veranderingen. “Iedereen wil ruimte om te kunnen zorgen. Dat is allang niet meer alleen een vrouwenvraagstuk.”

Werkgevers hebben meer invloed dan ze denken

De vrouw die een vacature wegklikte, had misschien precies de competenties die de werkgever zocht. De moeder die stopte omdat werk en zorg botsten, had mogelijk kunnen blijven werken met kleine aanpassingen.

Werkgevers verliezen talent op drie momenten: voor instroom, bij instroom en na instroom. Op elk van die momenten kunnen organisaties zelf het verschil maken. Met vacatureteksten die uitnodigen in plaats van afschrikken en met leidinggevers die zorgvriendelijk werkgeverschap actief ondersteunen. En met een cultuur waarin medewerkers zonder terughoudendheid durven aangeven wat zij nodig hebben. Dat vraagt geen grote revolutie, maar bewuste keuzes in communicatie, beleid en de dagelijkse praktijk. ■

Alle handreikingen, rapporten en meer zijn te vinden op
[Economische veerkracht vrouwen - Universiteit Utrecht](#)



Rosanna Nagtegaal
 Universitair docent aan
 de Universiteit Utrecht

Rutger Blom
 Postdoctoraal onderzoeker
 aan de Universiteit Utrecht

Joline Heusinkveld
 Programmamanager
 Financiële Onafhankelijkheid
 bij WOMEN Inc.

Drie momenten waarop werkgevers het verschil maken.

Voor instroom.

Schrijf vacatures uitnodigend. Benoem flexibiliteit expliciet, gebruik inclusief taalgebruik en maak duidelijk voor wie de functie bedoeld is. En wacht niet op sollicitanten. Zoek als werkgever eerder contact via lokale organisaties en overweeg open hiring.

Bij instroom.

Zorg dat beleid de werkvloer bereikt. Leidinggevers zijn de poortwachters van zorgvriendelijk beleid. Betrek hen vroeg, niet achteraf.

Na instroom.

Normaliseer het gebruik van zorgvriendelijke regelingen. Zolang het een gunst is, durft niemand erom te vragen.

Extra.

Erken vrouwspecifieke gezondheidsklachten en zorg voor sociale veiligheid. Zorgvriendelijk werkgeverschap gaat verder dan kinderopvang.



*De Dag van de Economische
Veerkracht laat zien wat er
gebeurt als praktijk, beleid
en onderzoek elkaar ontmoeten:
inzichten krijgen richting en
de beweging krijgt verder vorm.*

7

Als het hier kan, kan het overal.

*De Rotterdamse haven als stresstest
voor zorgvriendelijk werkgeverschap.*

Na afloop van de sessie over zorgvriendelijk werkgeverschap schrijft een HR-manager op zijn evaluatieformulier: *“Sommige dingen wist ik niet. Zoals de wens van mannen om meer parttime te werken en dat je de zorg als organisatie actief moet communiceren en benoemen.”*

Hij werkt in de Rotterdamse haven. Een wereld van ploegendiensten, staal, containers en een strakke planning: niet direct een omgeving die je spontaan koppelt aan zorgvriendelijk werkgeverschap. En toch volgt hij een sessie van tweeënhalf uur en ontdekte iets onverwachts.

Dat is precies waarom de haven zo'n interessante casus is. Als verandering mogelijk is in een sector met een hoge werkdruk, een uitgesproken mannelijke werkcultuur en weinig flexibiliteit, wat zegt dat dan over sectoren waar de randvoorwaarden gunstiger zijn?

Niet lullen maar poetsen

De haven heeft een eigen logica en een sterke werkcultuur. Roosters zijn strak, de bezetting moet kloppen, stilstand is geen optie en overwerken is vanzelfsprekend. Wie zorgtaken heeft, past zich aan het werk aan, niet andersom. *“Door operationele druk kunnen managers hun collega's niet missen op de werkvloer,”* zegt een deelnemer aan het leernetwerk. *“Bovendien past het ook bij de ‘niet lullen maar poetsen-cultuur’.”* Een herkenbaar

dilemma. En toch laat de Rotterdamse haven zien dat er ook binnen die grenzen ruimte zit, als je bereid bent anders te kijken.

Zes bedrijven namen deel aan het leernetwerk: Hendrik Veder, Neele-Vat, Rhenus Logistics, Tronox en Vopak, en in de beginfase ook Neska Container Line. Tijdens de eerste sessie kwamen vier gedeelde knelpunten naar voren.

De eerste: laag bewustzijn.

Leidinggevendenden weten niet altijd wat er mogelijk is en communiceren er ook niet actief over. Medewerkers die niet weten dat een regeling bestaat, gebruiken deze niet.

De tweede: de masculiene cultuur.

Verlof opnemen past niet bij het beeld van de ideale werknemer in de haven. Ook mannen die meer willen zorgen houden zich in.

De derde: de aard van het werk.

Ploegendiensten en internationale concurrentiedruk laten weinig ruimte in de planning.

De vierde: onvoldoende kennisdeling.

Wat bij het ene bedrijf werkt, bereikt het andere niet. Iedereen vindt het wiel opnieuw uit. ►

Toch zien bedrijven het belang van zorgvriendelijker werken wel degelijk in. De haven kampt met duizenden openstaande vacatures. Bovendien merken werkgevers dat jonge werknemers andere verwachtingen hebben dan eerdere generaties. Sommige bedrijven experimenteren daarom al met flexibelere afspraken. Neele-Vat koos voor een ‘geven en nemen-mentaliteit’ waarbij medewerkers niet ieder verlofjaar exact hoeven in te halen. Geen grote systeemverandering, maar wel een duidelijk signaal: zorgtaken zijn niet alleen een privékwesie, maar een organisatievraagstuk.

“De verdeling van werk en zorg ontstaat niet vanzelf,” zegt Fabian Dekker, senior onderzoeker bij SEOR. *“Die wordt elke dag gevormd door hoe werk is georganiseerd. Dat was de aanleiding voor het leernetwerk Rotterdams Havenpotentieel.”*

Geen rapport, maar een snelkookpan

Het leernetwerk bestond uit vijf werksessies verspreid over twee jaar. Geen traditionele bijeenkomsten met rapporten en aanbevelingen die in een la verdwijnen, maar actieonderzoek waarin werkgevers hun eigen dilemma's inbrengen: welke oplossingen zijn mogelijk als meerdere medewerkers tegelijk ouderschapsverlof aanvragen? Hoe houd je het eerlijk binnen teams? En hoe zorg je dat medewerkers regelingen daadwerkelijk kennen?

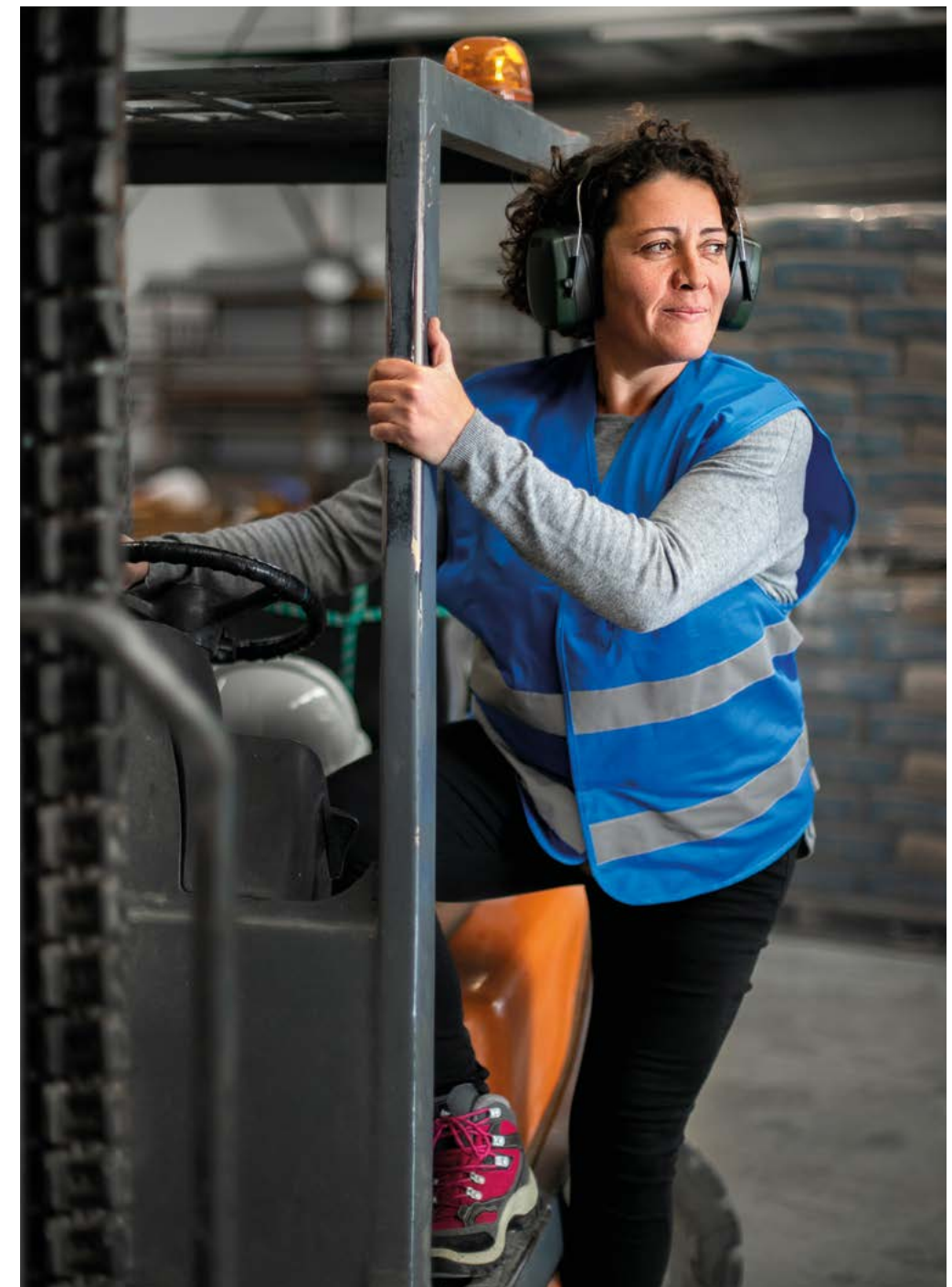
Uit die gesprekken ontstond de **ZOOP**:

Zorgvriendelijk **O**rganiseren en **P**lannen.

Een pressure cooker van tweeëneenhalf uur waarin werkgevers praktijkcasussen bespreken, aangevuld met wetenschappelijke inzichten en ervaringen van andere bedrijven. Deelnemers waardeerden vooral de praktische insteek en de herkenbaarheid van de dilemma's. Ze gaven gemiddeld een 7,8. En dan was er nog die ene HR-manager die ontdekte dat mannen ook meer parttime willen werken. Daar was op de werkvloer echter nooit zo direct om gevraagd. ►

Wat leverde het onderzoeksprogramma Economische Veerkracht van Vrouwen op?

Het leernetwerk Rotterdams Havenpotentieel werd uitgevoerd door SEOR en het Verwey-Jonker Instituut, in samenwerking met de Universiteit Utrecht. Na een gesprek met de gemeente Rotterdam en de Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt zijn in de eerste helft van 2025 financiële middelen en netwerk beschikbaar gesteld om de ZOOP-leergang breder beschikbaar te stellen aan havenondernemers. De bevindingen zijn gepubliceerd in het vakblad Europoort Kringen en in het rapport Leernetwerk ‘Rotterdams Havenpotentieel’.



Structuur en cultuur, altijd allebei

De belangrijkste les uit de haven is dezelfde als in alle andere sectoren: zorgvriendelijk werkgeverschap draait altijd om structuur en cultuur. Flexibele werktijden, verlof-regelingen en kinderopvang zijn nodig, maar medewerkers moeten zich ook vrij voelen om er gebruik van te maken.

“Veel organisaties denken dat ze het goed geregeld hebben,” zegt Monique Stavenuiter, senior onderzoeker bij het Verwey-Jonker Instituut. “Maar pas als je medewerkers actief vraagt hoe zij het ervaren, weet je of het echt werkt.”

Leidinggevendenden die zelf het goede voorbeeld geven, spelen daarin een cruciale rol. Zij bepalen of medewerkers ruimte voelen om werk en zorg bespreekbaar te maken of juist terughoudend te blijven.

De haven maakte ook zichtbaar dat zorgvriendelijk werkgeverschap niet alleen relevant is voor vrouwen. De deelnemers aan het leernetwerk ontdekten dat het ook mannen bereikt. Vaders willen vaker actief betrokken zijn bij de zorg voor kinderen. Verder kijken jonge werknemers anders naar werk dan eerdere generaties. Zij willen werk en zorg beter combineren en hechten meer waarde aan flexibiliteit. In een cultuur waarin overwerken de norm is, blijven die wensen echter vaak onuitgesproken.

De lessen uit het leernetwerk zijn samengevat in het Triple-B principe: **B**edrijfscultuur, **B**edrijfsinrichting en **B**edrijfskennis. Cultuur zonder structuur blijft bij goede bedoelingen. Structuur zonder cultuur blijft ongebruikt. En kennis verbindt beide. Alleen als medewerkers en leidinggevendenden weten wat er mogelijk is, komt zorgvriendelijk werkgeverschap ook echt van de grond.

Als het hier kan

De Rotterdamse haven blijft een complexe omgeving. Ploegendiensten verdwijnen niet en productie blijft leidend. Toch liet het leernetwerk zien dat ook binnen die realiteit ruimte ontstaat voor verandering door anders te kijken naar dagelijkse keuzes op de werkvloer. Voor andere sectoren is de boodschap helder. Als zelfs in een masculiene omgeving met hoge werkdruk en strakke roosters ruimte ontstaat om zorgvriendelijker te werken, dan is ‘dat kan hier niet’ geen argument meer, het is een keuze.

Verandering begint klein. Met een leidinggevende die vraagt hoe het thuis gaat. Met een HR-manager die ontdekt dat zijn mannelijke collega's ook ruimte willen om te zorgen. Dat alles is mogelijk door een sessie van tweeënhalve uur waarin iemand iets leert wat hij niet had verwacht. ■

Wat leverde het onderzoeksprogramma Economische Veerkracht van Vrouwen op?

Op basis van de inzichten uit het onderzoeksprogramma Economische Veerkracht van Vrouwen ontwikkelden de Universiteit Utrecht, SEOR en het Verwey-Jonker Instituut de handreiking Zorgvriendelijk Werkgeverschap. Dit is een praktisch stappenplan dat breed beschikbaar is voor organisaties binnen én buiten de haven die willen werken aan een zorgvriendelijker beleid.

De Universiteit Utrecht ontwikkelde samen met partners een praktische gids voor het aantrekken en behouden van vrouwen in de bijstand. De gids biedt vier oplossingsrichtingen met aanbevelingen voor dagelijkse leiding, ondersteuning en eindverantwoordelijken.

Alle handreikingen, rapporten en meer zijn te vinden op [Economische veerkracht vrouwen - Universiteit Utrecht](#)



Fabian Dekker
Senior onderzoeker
bij SEOR

Monique Stavenuiter
Senior onderzoeker bij
Verwey-Jonker Instituut

“Op papier kun je het goed geregeld hebben, maar het gaat erom hoe leidinggevendenden ermee omgaan. Zij bepalen of medewerkers ruimte ervaren of terughoudend blijven.”

Monique Stavenuiter

Senior onderzoeker
bij Verwey-Jonker
Instituut

Het gaat niet om één oplossing voor het combineren van werk en zorg, maar om afstemming: werk, zorg en ondersteuning die op elkaar aansluiten.

8

Kwart voor negen aan de slag.

Hoe 45 minuten het verschil maken tussen thuis blijven en meedoen.

Een alleenstaande moeder die om acht uur moet beginnen, kan haar kind niet naar school brengen. Als zij pas om kwart voor negen hoeft te starten, lukt dat wel. Het verschil tussen thuisblijven en aan het werk gaan is soms maar 45 minuten. Het klinkt eenvoudig, toch houden veel werkgevers hier in de praktijk nog onvoldoende rekening mee. Vaak niet uit onwil, maar omdat zij zich onvoldoende bewust zijn van de uitdagingen waar alleenstaande moeders met jonge kinderen dagelijks tegenaan lopen. Dat verandert pas wanneer werkgevers meer inzicht krijgen in de situatie van deze moeders.

75%

van de mensen met de laagste inkomens in Tilburg is vrouw.

8%

van de vrouwen in de bijstand stroomt uit naar werk, tegenover 13% van de mannen.

Begeleidingstrajecten richting werk zijn vaak versnipperd georganiseerd. In Midden-Brabant kozen betrokken partijen daarom voor een andere aanpak. De gemeente, vertegenwoordigers van regionale werkgevers, werkgeverdienstverleners, mobiliteitsteams, kennisinstellingen en andere partners uit het sociaal domein richtten, onder begeleiding van TNO, de Universiteit Utrecht en Atria, samen een transitiearena op. Samen onderzochten zij waar moeders vastlopen in het vinden van passend en duurzaam werk en om te ontdekken wat er nodig is om dat haalbaar te maken.

Iedereen wil hetzelfde en toch werkt het niet

Hoewel veel partijen betrokken zijn bij de begeleiding van moeders in de bijstand naar werk, blijkt de aansluiting tussen ondersteuning, werk en zorgtaken in de praktijk vaak onvoldoende. Dat is terug te zien in de uitstroomcijfers. Slechts acht procent van de vrouwen in de bijstand stroomt uit naar werk, tegenover 13 procent van de mannen. Dat verschil komt niet doordat vrouwen minder gemotiveerd zijn om te werken, maar omdat zij vaker te maken hebben met belemmeringen die samenhangen met zorgverantwoordelijkheden, een kwetsbare financiële positie en maatschappelijke verwachtingen. ►

95%

van de deelnemers aan
Sterk aan het Werk rondt
het programma succesvol af.

80%

van de deelnemers aan
Sterk aan het Werk stroomt
na afronding duurzaam
uit naar werk.

Op weg naar werk krijgen moeders vaak te maken met verschillende organisaties, zoals de gemeente, uitvoeringsorganisaties, re-integratiepartners en werkgevers, elk met hun eigen rol, verantwoordelijkheden en werkwijze. Daardoor raakt het totaalplaatje gemakkelijk uit beeld. Een werkgever ziet uiteindelijk een cv en vaak niet de uitdagingen die schuilgaan achter de persoon die solliciteert.

Om dit te doorbreken werd in de transitiearena gewerkt aan een doorlopende lijn waarin bestaande initiatieven beter met elkaar werden verbonden. Organisaties werkten niet langer naast elkaar, maar in samenhang, met ruimte voor verschillende instapmomenten in de route naar werk.

Daarbij stond gendersensitief samenwerken centraal. Dat betekent oog hebben voor de invloed van gendernormen rond werk en zorg en voor de vaak kwetsbare positie waarin moeders met een uitkering zich bevinden. Door uit te gaan van hun leef-situatie, mogelijkheden en behoeften konden organisaties hun ondersteuning beter op elkaar afstemmen.

Midden-Brabant probeert het anders

In het najaar van 2023 startte de transitiearena in Midden-Brabant.

“Met individuele gedragsverandering gaan we moeders in de bijstand onvoldoende helpen. Gedragsverandering in het hele systeem is nodig; iedereen speelt daarin een rol.”

Jeroen Pronk, TNO

De gemeente, partners in het sociaal domein en kennisinstellingen kwamen een jaar lang samen om te kijken waar vrouwen vastlopen tussen begeleiding en werk. Aan tafel zaten onder meer Feniks, de Diamant-groep en Driessen Foundation, die praktijkervaring meebracht vanuit het programma Sterk aan het Werk in Helmond. In Midden-Brabant is onderzocht of deze aanpak ook in Tilburg kon werken.

Zo ontstond een doorlopende lijn. Geen losse trajecten meer, maar een route waarbij moeders kunnen instappen op het punt dat past bij hun situatie. Daarna kunnen ze verder groeien zonder dat ze telkens opnieuw moeten beginnen. Van activering bij Feniks, naar werkervaring bij de Diamant-groep, naar een plek bij een reguliere werkgever. Met begeleiding op elk punt in de keten.

Nora Leipzig volgde deze route bij Driessen Foundation. Ze was al jarenlang alleenstaande moeder en werkte in banen waar ze niet gelukkig van werd. Via Sterk aan het Werk kreeg ze begeleiding, trainingen en een jobcoach die verder keek dan haar cv. Zoals Bianca van Lieshout, manager van Driessen Foundation, het verwoordt: “Met Sterk aan het Werk maken we werkgeluk bereikbaar voor alleenstaande moeders in de bijstand, zodat zij niet meer vastlopen door inflexibele werktijden, ontbrekende diploma's of gaten in hun cv.”

Nora begon als receptioniste. Ze is nu projectmedewerker bij Driessen Foundation. “Ik hoor er weer bij, omdat ik ergens onderdeel van ben,” zegt Nora.

Wat leverde het onderzoeksprogramma Economische Veerkracht van Vrouwen op?

De transitiearena Midden-Brabant resulteerde in een gendersensitieve ketenaanpak voor moeders in de bijstand. Dit resulteerde in een transitieagenda, een implementatiestrategie, een raamwerk voor ketensamenwerking en een handreiking voor klantmanagers en beleidsmakers om meer systemisch te werken.

De werkgever ontbreekt

Eén partij was lastig aan tafel te krijgen: de werkgever. Terwijl juist werkgevers een cruciale rol spelen in het vinden van duurzaam en passend werk voor moeders in de bijstand. Zij bieden niet alleen een baan, maar creëren ook de omstandigheden waarin die baan succesvol kan zijn.

Van Lieshout ziet dat in de praktijk: “Hun cv overtuigt werkgevers meestal niet. Toch hebben veel werkgevers zich nu aan ons verbonden. Zij zien het talent. Want deze moeders beschikken over zoveel competenties. Ja, het vraagt wat aanpassing en tijdsinvestering. Maar in ruil hiervoor krijgen ze een zeer loyale, gemotiveerde medewerker.”

De transitiearena liet zien dat maatwerk daarbij een belangrijk verschil kan maken. Soms zit de winst in een ogenschijnlijk kleine aanpassing. Een moeder die om kwart voor negen kan beginnen in plaats van om acht uur, heeft misschien net voldoende tijd om haar kind naar school te brengen en daarna aan het werk te gaan. Dat vraagt om leidinggevendende die ruimte durven bieden en organisaties die dat ondersteunen. ►

“We vragen werkgevers om gelijke kansen te bieden, maar vergeten wat daarvoor nodig is: werktijden die passen, opvang die beschikbaar is en ondersteuning die meebeweegt.”

Rutger Blom

Postdoctoraal onderzoeker
aan de Universiteit Utrecht

“Deze vrouwen brengen meer mee dan wat er op hun cv staat. Wie verder kijkt dan werkervaring en opleiding, ziet talent, motivatie en loyaliteit.”

Bianca van Lieshout
Manager van Driessen Foundation



De transitiearena biedt ook de nodige ondersteuning aan werkgevers. Zoals Rutger Blom van de Universiteit Utrecht stelt: *“We vragen werkgevers vaak om kansen te bieden, maar vergeten dat zij ook ondersteuning vanuit andere organisaties, zoals gemeenten en maatschappelijke partners, nodig hebben om maatwerk mogelijk te maken.”*

Juist daarom is samenwerking met werkgevers zo belangrijk. De transitiearena liet zien dat belemmeringen vaak niet verdwijnen door meer ondersteuning, maar door betere afstemming tussen begeleiding, de leefsituatie van moeders en werk. Het is de rol van de keten om daarbij te signaleren waar obstakels liggen en samen met werkgevers te kijken hoe die kunnen worden weggenomen.

Wat leverde het onderzoeksprogramma Economische Veerkracht van Vrouwen op?

De transitiearena resulteerde in een transitieagenda voor arbeidsmarktregio Midden-Brabant en een implementatiestrategie voor verdere uitrol. Kennis en geleerde lessen zijn overdraagbaar gemaakt naar andere regio's.

Het stokje doorgeven

De samenwerking in Midden-Brabant liet zien wat er mogelijk is als professionals met verschillende achtergronden om één tafel gaan zitten. Tegelijk werd duidelijk waar de volgende uitdaging ligt: eigenaarschap.

Paula Thijs, Ingrid Doorten en Mickey Steijaert van Atria deden een procesevaluatie van de transitiearena en het samenwerkingsproces. Thijs: *“Wat je ziet is dat betrokkenheid en bevlogenheid er vanaf het begin waren. Deelnemers kwamen vanuit echte affiniteit met de doelgroep. Maar het gevoel van eigenaarschap, het besef van: dit is óók mijn agenda, groeide pas gaandeweg. Dat is een belangrijk leermoment.”*

Juist dat groeiproces maakt de aanpak waardevol. Eigenaarschap ontstaat niet vanzelf. Het vraagt tijd en vertrouwen. *“In de laatste sessie van de transitiearena was er echt een omslag,”* zegt Thijs. *“Mensen realiseerden zich: wij zijn nu de eigenaren. Dat moment is precies waar je naartoe werkt.”*

Het stokje is inmiddels doorgegeven. De arenagangers zijn zelf eigenaar van de transitieagenda en de implementatie daarvan, met ondersteuning vanuit de kennisinstellingen en met de regie in de regio.

Concreet betekent dat lobbyen bij gemeente, provincie en arbeidsmarktregio, financieringsroutes verkennen en klein beginnen: een pilot waarbij een handvol vrouwen via

KikMaat en Feniks begeleid wordt, gebruikmakend van de expertise van de Driessen Foundation.

De evaluatie laat ook zien waar de echte test ligt. De samenwerking bloeide vooral tijdens de bijeenkomsten. Maar de vraag is of partners elkaar nu ook buiten die sessies om blijven vinden. En hoewel eigenaarschap groeide, was het aan het eind nog ongelijk verdeeld. Niet iedereen weet even goed welke rol de eigen organisatie kan spelen in de vervolgstappen. Dat hoort bij een pril begin. En is precies waarom sturing en een zichtbare trekker onmisbaar zijn. ►

“Als kennispartner wil je uiteindelijk overbodig worden. Dat is het doel.”

Paula Thijs, Atria

Wat leverde het onderzoeksprogramma Economische Veerkracht van Vrouwen op?

Atria voerde een procesevaluatie uit naar het samenwerkingsproces binnen de transitiearena. Wat werkte, wat vroeg om bijsturing en welke lessen zijn overdraagbaar? Dit leidde tot concrete 'lessons learned' over coalitievorming en samenwerking die bruikbaar zijn voor andere regio's die een vergelijkbare aanpak willen opzetten.

Samenwerking creëert openingen

Nora werkt inmiddels weer met veel plezier en begeleidt als ervaringsdeskundige nieuwe deelnemers aan Sterk aan het Werk die de stap van bijstand naar werk proberen te zetten. Dit voorbeeld laat zien wat er mogelijk is als de keten goed werkt: wanneer gemeenten verder kijken dan een dossier, organisaties in het sociaal domein moeders activeren en begeleiden, en werkgevers het gesprek aangaan over wat wél kan. De vraag die daarbij steeds terugkomt is eenvoudig, maar veelzeggend: zou kwart voor negen ook werken? De transitiearena in Midden-Brabant liet zien dat samenwerken meer is dan een goed idee. Het is wat in de praktijk het verschil maakt.

Aan de slag?

Als klantmanager, leidinggevende of beleidsmedewerker.

TNO ontwikkelde een handreiking voor klantmanagers en beleidsmakers om systemischer te werken in de begeleiding van vrouwen naar werk. Atria ontwikkelde een handreiking voor lokale overheden om vrouwen duurzaam aan het werk te helpen. Het Verwey-Jonker Instituut ontwikkelde een gratis e-learning met praktische handvatten om vrouwen met verschillende achtergronden beter te begeleiden naar werk. De modules zijn zelfstandig en in eigen tempo te volgen en geschikt voor klantmanagers, werkcoaches, participatieconsulenten en professionals in wijkteams of integratieprogramma's.

Als werkgever.

Het Verwey-Jonker Instituut, SEOR en de Universiteit Utrecht ontwikkelden een handreiking zorgvriendelijk werkgeverschap. De handreiking helpt werkgevers stap voor stap om hun organisatie zorgvriendelijker te maken, van het bepalen van een eigen aanpak op maat tot een cultuuromslag en structurele aanpassingen. Ook ontwikkelde de Universiteit Utrecht samen met partners een praktische gids voor werkgevers om vrouwen in de bijstand aan te trekken en te behouden. De gids biedt vier oplossingsrichtingen met aanbevelingen voor dagelijkse leiding, ondersteuning en verantwoordelijkheden. ■

Wat de ketenaanpak vraagt van alle partijen

Voor gemeenten.

Fungeer als aanjager richting werkgevers en zorg voor bestuurlijk draagvlak. Een ambtenaar zonder mandaat kan geen beleid veranderen. Een wethouder wel.

Voor klantmanagers.

Kijk verder dan het gedrag van de moeder. Trauma, schulden, een instabiele thuissituatie. De belemmeringen zitten niet alleen bij de moeder zelf.

Voor organisaties in het sociaal domein.

Knoop interventies aan elkaar en zorg voor warme overdracht en één vast aanspreekpunt. Anders valt de moeder tussen de wal en het schip.

Voor werkgevers.

Denk in aanpassingen en mogelijkheden, niet in uitzonderingen. Kwart voor negen in plaats van acht uur kan het verschil maken tussen uitval en een duurzame baan.

Voor kennispartners.

Werk vanaf de start aan gedeeld eigenaarschap in de regio. Duurzame verandering ontstaat lokaal.

Voor financiers.

Duurzame verandering vraagt structurele financiering, niet een projectsubsidie die ophoudt als de onderzoekers vertrekken.

Alle handreikingen, rapporten en meer zijn te vinden op

[Economische veerkracht vrouwen - Universiteit Utrecht](#)



Jeroen Pronk

Senior onderzoeker bij TNO

Bianca van Lieshout

Manager van Driessen Foundation

Nora Leipzig

Projectmedewerker bij Driessen Foundation

Rutger Blom

Postdoctoraal onderzoeker aan de Universiteit Utrecht

Paula Thijs

Senior onderzoeker bij Atria

Nicole van Kesteren

Senior onderzoeker bij TNO

“Ik hoor er weer bij, omdat ik ergens onderdeel van ben.”

Nora Leipzig
Projectmedewerker bij Driessen Foundation

9

Samenwerking naar verandering.

*Lessen uit vier jaar bouwen aan
economische veerkracht van vrouwen.*

Samenwerken aan maatschappelijke vraagstukken moet je actief organiseren en onderhouden. Dat is een belangrijke les uit de evaluatie van de Nederlandse Economische Veerkracht Coalitie (NEVCO) en drie living labs: 'Werken doe je niet alleen', 'Samen veerkrachtig' en 'Op weg naar werk'. Vier jaar lang werkten partners uit praktijk, beleid en onderzoek samen aan het versterken van de economische veerkracht van vrouwen. Wat leverde dat op? En wat was ervoor nodig om de samenwerking echt van de grond te krijgen? Nicole van Kesteren, senior onderzoeker bij TNO, vertelt.

Een coalitie breekt het patroon

Tijdens het onderzoeksprogramma Economische Veerkracht van Vrouwen bracht de NEVCO partners uit praktijk, beleid en onderzoek samen om kennis te ontwikkelen, activiteiten af te stemmen en resultaten verder te brengen naar andere contexten.

Losse projecten leveren vaak kennis en resultaten op die verdwijnen zodra de financiering stopt. In een coalitie komen partners samen tot oplossingen die zij alleen niet kunnen bereiken.

TNO onderzocht of die gedachte ook in de praktijk werkte. Via interviews, groepsgesprekken en observaties deelden living lab-partners en leden van de stuurgroep hun ervaringen. Dit werd aangevuld met inzichten uit logboeken en notulen.

"De resultaten gaven een breed en levendig beeld van wat er speelde."

De kracht van een diverse club

De praktijk leerde dat coalitievorming geen rechte lijn is. *"De rommelige beginfase, het zoeken naar de rolverdeling en het schuren tussen partners. Dat hoort erbij. Het gaat zelden zoals je het vooraf hebt bedacht."* ►

Wat goed werkte, was de diversiteit van de groep: partners uit verschillende werkvelden aan dezelfde tafel. Dat gaf energie en bracht nieuwe ideeën. *"Als mensen samenwerken aan een concreet vraagstuk dat ze allebei herkennen, groeit het vertrouwen. Je ziet dat mensen elkaar steeds makkelijker weten te vinden en nauwer gaan samenwerken. Partners brachten kennis in en haalden kennis op."* Die wederkerigheid was de sleutel. *"Elke partner had iets te brengen én iets te halen. Dat maakt samenwerking goed."* Ook structuur hielp. Duidelijke overlegmomenten en heldere taken en verantwoordelijkheden gaven houvast. Naarmate afspraken duidelijker werden, kwam de samenwerking beter op gang.

"Als mensen samenwerken aan een concreet vraagstuk dat ze allemaal herkennen, groeit het vertrouwen."

Nicole van Kesteren, TNO

Verbinding vraagt meer dan structuur op papier

De living labs waren plekken waar onderzoek en praktijk samenkwamen. Partners werkten met veel energie en betrokkenheid aan hun eigen living lab en boekten daar concrete resultaten. In de eerste twee jaren van het onderzoeksprogramma was het zicht op wat er in andere living labs gebeurde nog beperkt. Inzichten werden niet automatisch gedeeld en wat op de ene plek al was uitgewerkt, werd elders soms opnieuw bedacht. Het besef van het overkoepelende geheel in de vorm van de NEVCO groeide vooral in de laatste jaren van het programma. Van Kesteren: *"Dit is ook een natuurlijk proces. Eerst moest het onderzoek in het eigen living lab op gang komen en worden uitgevoerd."* ►



Die interne focus had ook een keerzijde. De relatie tussen de living labs en de NEVCO kende bij de start enkele uitdagingen. Sommige partners gaven aan dat verwachtingen en deadlines vooral top-down werden gecommuniceerd, terwijl zij onvoldoende ondersteuning bij de uitvoering ervaarden. Dat zorgde voor afstand tussen de betrokken partijen. Een deelnemer merkte op dat de samenwerking soms meer voelde alsof deze goed verliep ondanks de NEVCO dan dankzij de NEVCO. *“Die opmerking deed pijn, maar maakte zichtbaar dat de coalitie ook in de beleving van de deelnemers moet leven,”* zegt Van Kesteren. Aan het einde van het tweede jaar organiseerde de NEVCO daarom een gezamenlijke bijeenkomst met alle partners uit de living labs. Samen werd nagedacht over overdracht en opschaling.

Wat leverde het onderzoeksprogramma Economische Veerkracht van Vrouwen op?

De Dag van de Economische Veerkracht groeide van 40 aanmeldingen bij de eerste editie naar ruim 250 in 2025, met 16 rondetafel gesprekken en deelnemers uit beleid, zorg en onderwijs. Ook maatschappelijke partners en werkgevers namen deel. De LinkedIn-community groeide in drie jaar tijd naar 2.064 leden.

Die gezamenlijke bijeenkomst bracht iets in beweging. Er ontstond saamhorigheid, een gezamenlijke visie werd tastbaar en de rol van de NEVCO werd voor velen ineens duidelijk. Naarmate het gezicht van de NEVCO duidelijker werd, zowel voor partners in de living labs als voor externe partijen, werden de verbindingen sterker en groeide de coalitie. Steeds meer partijen sloten aan.

Zonder de juiste mensen aan tafel verandert het systeem niet

Maar groei alleen is niet genoeg. De vraag is ook wie er aan tafel zit. Als werkgevers of beleidsmakers niet aan tafel zitten, ontbreekt niet alleen hun kennis, maar is ook onduidelijk wie verantwoordelijk is voor wat ermee gebeurt in beleid en uitvoering.

Een deelnemer verwoordde het scherp: *“Als er wordt gezegd ‘don’t change the people, change the system’, zul je vertegenwoordigers van dat systeem erbij moeten hebben.”* Werkgevers toonden interesse, maar aarzelden om zich te committeren. De vraag die speelde was: ‘what’s in it for me?’ Ook beleidsmakers haakten wel aan, maar niet structureel.

Die ervaring leidde tot een belangrijke les. Van Kesteren: *“Een open uitnodiging werkt niet. Je moet ze benaderen via vragen die voor hen direct relevant zijn. Welk probleem helpt dit jou op te lossen? Wat kost het je als je niet meedoet? Zonder hen verandert er niets op de lange termijn.”*

Van olievlek naar systeem

Vanaf september 2024 werkte de NEVCO aan het verder brengen van wat de living labs hadden opgeleverd. Dat was een aparte fase, met eigen vragen: wie pakt de volgende stap op? Hoe zorg je dat inzichten hun weg vinden naar beleid en praktijk?

De verspreiding verliep vooral via persoonlijk contact en de verbindingen die partners binnen en buiten de NEVCO met elkaar opbouwden. Ambassadeurs namen kennis mee naar hun eigen netwerken en brachten nieuwe partijen in contact met het onderzoeksprogramma. Veerle Slegers, directeur van Feniks Emancipatie Expertise Centrum in Tilburg, beschrijft hoe dat in de praktijk werkte: *“Op de Dag van de Economische Veerkracht kreeg ik van andere deelnemers tips om werkgeversnetwerken te benaderen, die wij eerder nog niet in het vizier hadden. Daar hielp ons weer verder!”*

Dat zag je terug in de praktijk. In Midden-Brabant werd samen met lokale partners een implementatieagenda opgesteld. Verloskundigen pasten hun werkwijze aan en betrekken vaders actiever bij de zwangerschap en geboorte. Werkgevers in de Rotterdamse haven namen maatregelen om medewerkers te helpen werk en zorg beter te combineren. Van Kesteren: *“Zo verspreidt kennis zich verder dan het programma zelf reikt: niet via rapporten, maar via mensen.”* ►

“Losse projecten leveren vaak kennis en resultaten op die verdwijnen zodra de financiering stopt. Een coalitie is bedoeld om dat patroon te doorbreken.”

Nicole van Kesteren
Senior onderzoeker
bij TNO

Het stokje doorgeven

Wat leerde dit alles over borging in de praktijk? Van Kesteren benadrukt: *“Borging begint niet aan het einde van een programma, maar aan het begin. Je moet partners vroeg betrekken, zodat zij zich verantwoordelijk voelen. Niet als uitvoerders van jouw ideeën, maar als medebepalers van de aanpak.”* Vroeg betrekken betekent echter niet overvragen. Te veel bijeenkomsten zonder duidelijk doel kosten energie en ondermijnen het draagvlak. Wie uitvoert, moet de ruimte krijgen om dat op eigen wijze te doen.

Wat werkt, verschilt per context. Van Kesteren: *“Kenniss is een middel om iets in gang te zetten, geen eindpunt. Het gaat erom dat lokale partijen de aanpak overnemen en er zelf mee verder gaan.”* Dat betekent ook dat partners de ruimte moeten krijgen om iets te ontwikkelen wat echt van hen is. Concrete producten

die zij zelf hebben vormgegeven - en die ook in andere projecten inzetbaar zijn - zoals een kalender of een spel hebben meer kans om te landen dan abstracte aanbevelingen.

Verantwoordelijkheid overdragen, vraagt ook dat kennispartners bewust een stap terug doen en ruimte maken voor anderen. Twee dingen maken dat lastig. Als project-financiering afloopt, wordt samenwerking vaak minder. Structurele financiering is nodig om dit vol te houden. En de politieke context speelt mee, zoals Van Kesteren het stelt: *“Momenten waarop publieke steun en politieke wil samenkomen zijn schaars. Die moet je herkennen en benutten.”*

Een verschuiving die telt

Coalitievorming gaat niet vanzelf. Samenwerking vraagt om actief organiseren. Wat blijft zijn de mensen. Partners die elkaar nooit hadden ontmoet,

werken nu samen. Een netwerk van meer dan 2.000 betrokkenen dat blijft groeien. En er is het gedeelde inzicht dat niet vrouwen, maar het systeem als geheel moet veranderen. *“Dat is een verschuiving die telt. En die begint altijd met mensen die bereid zijn samen aan tafel te gaan zitten.”* ■

Alle handreikingen, rapporten en meer zijn te vinden op
[Economische veerkracht vrouwen - Universiteit Utrecht](#)



Nicole van Kesteren
 Senior onderzoeker
 bij TNO

Veerle Slegers
 Directeur Feniks Emancipatie
 Expertise Centrum

Vijf lessen voor wie een coalitie wil bouwen.

Benut diversiteit.

Verschillende partijen maken een coalitie sterker: het levert betere oplossingen en meer draagvlak op.

Zorg dat de juiste mensen aan tafel zitten.

Betrek naast wetenschap ook werkgevers, beleidsmakers en uitvoerende partijen vanaf het begin, zodat beleid en praktijk direct verbonden zijn.

Maak rollen en verantwoordelijkheden expliciet.

Heldere afspraken over taken, timing en middelen voorkomen dubbel werk en remmen geen initiatief.

Organiseer verbinding actief.

Samenwerking blijft vaak binnen de eigen groep hangen; zonder vaste momenten voor uitwisseling ontstaan er geen echte coalities.

Zorg voor een herkenbaar gezicht naar buiten.

Een coalitie die naar buiten toe geen duidelijk aanspreekpunt heeft, verliest zichtbaarheid en eigenaarschap. Beleg een trekkersrol met mandaat voor sturing en communicatie.

“Borging van de resultaten begint niet aan het einde van een programma, maar op het moment dat je samen begint.”

Nicole van Kesteren
 Senior onderzoeker
 bij TNO

10

Het begint met de juiste vraag.

Over systeemverandering en de lange adem die daarvoor nodig is.

Hij zat er wat ongemakkelijk bij. Zijn vriendin had hem meegenomen naar de echo. Hij was dolblij, maar vroeg zich ook af wat zijn rol hier was. De verloskundige richtte zich volledig tot haar: stelde vragen, maakte oogcontact. Hij keek mee naar het scherm, zag het hartje kloppen en bleef stil. Niemand stelde hem een vraag.

Een paar straten verder ging het diezelfde ochtend anders. Daar werkte een verloskundige die meedeelde aan onderzoek van de Universiteit Utrecht naar het bevorderen van betrokken vaderschap tijdens de zwangerschap en na de geboorte. Zij pakte het bewust anders aan: als ze de zwangere vrouw binnenriep, riep ze hem ook. En haar e-mails richtte ze standaard aan beide ouders. Niet als gebaar, maar als uitgangspunt van goede zorg. Het lijkt misschien een klein verschil. Toch gebeurt er iets in de spreekkamer. De aanstaande vader leunt naar voren en stelt een vraag. De verloskundige richt zich tot hem. Voor het eerst doet hij actief mee.

Vanuit een transitieperspectief is zo'n kleine verandering allesbehalve onbelangrijk. Een transitie is een ingrijpende verandering in de manier waarop de samenleving is georganiseerd. In regels, gewoontes en de manier van werken. Zulke veranderingen ontstaan wanneer wat lange tijd vanzelfsprekend leek, niet langer aansluit bij nieuwe behoeften, inzichten of maat-

schappelijke ontwikkelingen. Maar ook dan is verandering van maatschappelijke systemen moeilijk, omdat mensen gewend zijn aan hoe het gaat. Ook als het niet werkt. Wat de verloskundige anders deed in de spreekkamer, was een kleine doorbraak in hoe het anders kan. Een doorbraak in het vaste patroon.

Maar één verloskundige maakt nog geen transitie. Als deze werkwijze de norm moet worden in de hele geboortezorg is meer nodig: aangepaste opleidingen, nieuwe richtlijnen en beleid dat de rol van vaders serieus neemt. Precies daar zit de complexiteit van echte systeemverandering. Hoe zorg je ervoor dat veelbelovende initiatieven niet beperkt blijven tot een enkele spreekkamer en uitgroeien tot een nieuwe norm? Die vraag staat centraal in het onderzoeksprogramma Economische Veerkracht van Vrouwen. Want ook daar gaat het niet alleen om het gedrag van individuele vrouwen, maar om de normen en structuren die hun keuzes mede vormgeven. ►

Kwetsbaarheid: drie groepen, één systeem

In 2024 was 70 procent van de Nederlandse vrouwen economisch zelfstandig, tegenover 83 procent van de mannen. De norm daarvoor is minimaal bijstandsniveau, zo'n 1.350 euro netto per maand. Dat betekent dat bijna een derde van de vrouwen onvoldoende eigen inkomen heeft om economisch zelfstandig te zijn. Bij een scheiding, ziekte of overlijden van een partner maakt dat vrouwen extra kwetsbaar.

Die kwetsbaarheid ziet er in de praktijk heel verschillend uit. Neem bijvoorbeeld de drie groepen vrouwen waar Economische Veerkracht van Vrouwen zich op richt. Moeders met een bijstandsuitkering die wel willen werken, maar vastlopen in standaardtrajecten die niet aansluiten op hun leven.

Vrouwen die na de geboorte van hun eerste kind minder gaan werken en van wie die tijdelijke keuze vaak blijvend blijkt. En een grote, vaak onzichtbare groep van ruim 350.000 vrouwen zonder werk en zonder uitkering, die buiten het bereik van beleid valt.

Onderzoek van McKinsey uit 2018 laat zien dat drie patronen hieraan ten grondslag liggen: deeltijdwerk, scheiding tussen sectoren en hardnekkige gendernormen. Zo werken vrouwen met betaald werk volgens het CBS gemiddeld 28 uur per week, tegenover 36 uur voor mannen. Vrouwen hebben dus 8 uur per week minder betaald werk dan mannen. Vrouwen werken bovendien vaker in sectoren met lagere lonen en minder doorgroeimogelijkheden. Daarnaast leeft er nog steeds een breed gedragen idee dat vrouwen vooral

verantwoordelijk zijn voor zorg en mannen voor inkomen.

Deze factoren hangen nauw met elkaar samen en versterken elkaar. De verwachting dat vrouwen zorgen, maakt deeltijdwerk normaal. Deeltijdwerk en sectorverschillen zorgen voor lagere inkomens. En die lagere inkomens bevestigen weer het idee dat vrouwen beter meer kunnen zorgen en mannen beter meer kunnen werken. Zo ontstaat een zichzelf versterkende cirkel.

Waar grijp je in als alles met elkaar samenhangt? Dat was de uitdaging van het onderzoeksprogramma Economische Veerkracht van Vrouwen: hoe doorbreek je zo'n systeem. ►



De verkeerde vraag: van individu naar systeem

In 2020 stelde de Nationale Wetenschaps-agenda een belangrijke vraag: welke belemmeringen ervaren vrouwen, ondanks of misschien zelfs door bestaand beleid? Daarmee werd iets fundamenteels zichtbaar. Beleidsmaatregelen die bedoeld zijn om ongelijkheid te verminderen, kunnen die onbedoeld juist in stand houden. Jarenlang lag de focus op vrouwen zelf. Waarom werken ze niet meer? Hebben ze niet genoeg ambitie? Maken ze verkeerde keuzes? De onderliggende aanname was vaak: wat doet deze vrouw niet, wat ze eigenlijk wél zou moeten doen?

Tanja van der Lippe, hoogleraar Sociologie aan de Universiteit Utrecht en projectleider van Economische Veerkracht van Vrouwen, stelt dat dat alleen niet werkt: *“Er is decennialang geprobeerd om vrouwen te veranderen, terwijl het systeem hetzelfde bleef. Dan is het niet vreemd dat de uitkomsten ook nauwelijks veranderen.”*

Daarom verschoof de kernvraag. Deze was niet langer: wat moet deze vrouw anders doen? Maar: wat moet er veranderen in haar omgeving? Partners, professionals in zorg, welzijn en het sociaal domein, werkgevers en beleidsmakers bepalen immers mede de ruimte waarin vrouwen keuzes maken. Juist die omgeving bleef in eerdere aanpakken vaak buiten beeld. Dat vraagt om een andere manier van werken, niet vanuit één discipline of organisatie, maar samen. Zoals Belle Derks, hoogleraar Sociale en Organisatiepsychologie aan de Universiteit Utrecht en mede-projectleider, het verwoordt: *“We zijn vanaf het begin anders gaan denken. Niet in losse projecten, maar in een bredere beweging.”*

“Er is decennialang geprobeerd om vrouwen te veranderen, terwijl het systeem hetzelfde bleef.”

Tanja van der Lippe, Universiteit Utrecht

Het vraagt een lange adem: transitie in fases

Volgens hoogleraar transitiekunde Jan Rotmans vraagt echte verandering om aanpassingen in structuur, cultuur en werkwijze. Economische Veerkracht van Vrouwen vertaalt dat naar drie niveaus: instituties, relaties en de handelingsruimte van mensen zelf.

Het voorbeeld van de verloskundige laat zien waarom dat belangrijk is. Je kunt individueel gedrag veranderen, maar zonder aanpassingen in opleidingen, regels en normen blijft het een uitzondering. Verandering verloopt bovendien zelden rechtlijnig. Vaak begint het langzaam en bijna onzichtbaar. Daarna volgt een versnelling, wanneer meerdere partijen tegelijk in beweging komen. Volgens de betrokken onderzoekers is de transitie die bijdraagt aan de economische veerkracht van vrouwen nu in een versnellingsfase beland.

Toch is het systeem nog niet fundamenteel veranderd. Oude en nieuwe werkwijzen bestaan naast elkaar. Werkgevers bieden flexibiliteit, maar verwachten nog steeds volledige beschikbaarheid. Koppels willen zorg eerlijker verdelen, maar stuiten op een samenleving die nog altijd is ingericht op traditionele rollen. Het patroon blijft herkenbaar: twee stappen vooruit, één stap terug. Dat hoort bij deze fase en betekent niet dat het mislukt. Zoals Van der Lippe aangeeft: *“Het is klip-en-klaar dat het aantal economisch zelfstandige vrouwen groeit, maar we zijn er nog niet.”*

Het gaat via niches en schuring

Grote veranderingen beginnen vaak klein. In zogeheten niches: plekken waar nieuwe manieren van werken worden getest.

Bijvoorbeeld een klantmanager die het systeem aanpast in plaats van de cliënt of een werkgever die zorgvriendelijk werken onderdeel maakt van zijn strategie.

Die initiatieven krijgen pas impact als ze groter worden en botsen met bestaande gewoontes. Die schuring is nodig. Zo maakte de campagne ‘Zorg dat werken werkt!’ van WOMEN Inc. zichtbaar hoe gendernormen bepalen wie zorgt en wie werkt. Die spanning wordt ook zichtbaar in de praktijk. In het leernetwerk Rotterdams Havenpotentieel onderzochten zes haven-bedrijven samen hoe zij zorgvriendelijker konden werken. De bereidheid was er, maar de praktijk bleek weerbarstig: strakke roosters, productieketens en een masculiene bedrijfscultuur maakten kleine aanpassingen moeilijk te realiseren. Ondanks de weerbarstigheid leverde het leernetwerk een concreet product op, de **ZOOP**-leergang (**Z**orgvriendelijk **O**rganiseren en **P**lannen) voor leidinggevendenden, die ook gebruikt kan worden in andere sectoren.

Die ervaringen onderstrepen waarom het ondersteunen van werkgevers zo belangrijk is. Uiteindelijk gaat het immers om vrouwen zoals de alleenstaande moeder die tegen haar begeleider zei: *“Soms klaagt de manager. Dan denk je: je wist toch dat ik alleen ben en een kind heb? Thuis gaat altijd voor.”* Zij ervaart aan den lijve wat het betekent als een systeem niet meebeweegt, omdat de ruimte er simpelweg niet is. Dat laat zien dat het niet gaat om onwil van individuen, maar om systemen die niet zijn ingericht op deze realiteit. ►

“*Er is decennialang geprobeerd om vrouwen te veranderen, terwijl het systeem hetzelfde bleef.*”

**Tanja
van der Lippe**

**Hoogleraar Sociologie van
huishoudens en arbeidsrelaties
aan de Universiteit Utrecht**



Dat vraagt om samenwerking en om partijen die zich gezamenlijk verantwoordelijk voelen voor de oplossing. Derks: *“Als onderzoekers kunnen we veel bedenken, maar echte verandering ontstaat pas wanneer andere partijen zich mede-eigenaar voelen. Juist door samen te werken, zie je waar ruimte is om structureel verschil te maken en waar opschaling kansrijk is.”*

“Echte verandering ontstaat pas wanneer andere partijen zich mede-eigenaar voelen.”

Belle Derks, Universiteit Utrecht

Het gaat om de juiste randvoorwaarden

Economische Veerkracht van Vrouwen heeft het denken veranderd. Succes wordt niet meer alleen gemeten in directe resultaten, maar in de vraag of de voorwaarden voor verandering zijn verbeterd. Nicole van Kesteren, senior onderzoeker bij TNO, formuleert het scherp: *“De juiste vraag is niet wat Economische Veerkracht van Vrouwen per interventie heeft bereikt. De juiste vraag is of het onderzoeksprogramma de condities voor systeemverandering heeft verbeterd.”*

Dat verklaart ook waarom sommige interventies nog beperkt effect hebben. Een studie naar de effectiviteit van een animatie die aanstaande ouders ondersteunt om zorg en betaald werk gelijkwaardiger te verdelen, liet bijvoorbeeld weinig direct effect zien. Niet omdat dit niet leidt tot bewustwording, maar omdat individuen weinig kunnen veranderen als hun omgeving hetzelfde blijft. ►

Verwachtingen spelen daarbij een grote rol. Vaders nemen minder verlof als ze denken dat hun werkgever dat afkeurt. Moeders blijven meer zorgen als dat om hen heen de norm is, ook als ze dat eigenlijk niet willen. Juist dit soort inzichten laten zien waar de volgende stappen nodig zijn. Kleine stappen die uiteindelijk grotere sprongen mogelijk maken.

“De juiste vraag is niet wat Economische Veerkracht van Vrouwen per interventie heeft bereikt. De juiste vraag is of Economische Veerkracht van Vrouwen de condities voor systeemverandering heeft verbeterd.”

Nicole van Kesteren, TNO

Het momentum is er

De richting is duidelijk. Arbeidskrapte dwingt werkgevers anders te kijken naar werk en zorg. Politiek groeit ook de aandacht voor vrouwegezondheid en economische veerkracht. Beide thema's worden steeds nadrukkelijker met elkaar in verband gebracht. Toch is de uitkomst nog niet zeker. Veel hangt af van wat er nu gebeurt.

Drie dingen zijn daarbij cruciaal. Werkgevers moeten zich structureel verbinden, niet alleen uit betrokkenheid maar ook vanuit eigen belang. Zorgprofessionals moeten vaders en moeders gelijkwaardig aanspreken en hun eigen blinde vlekken kennen, want ook in de spreekkamer worden normen over zorg en werk bevestigd of doorbroken. En gemeenten en de landelijke overheid

moeten succesvolle aanpakken opschalen, financieren en ruimte bieden in beleid. Van der Lippe benadrukt dat het belangrijk is dat meer werkgevers inzien dat verandering ook in hun eigen voordeel is. *“Verandering komt pas echt op gang als werkgevers niet alleen vanuit betrokkenheid meedoen, maar ook zien wat het hen oplevert. In een krappe arbeidsmarkt kunnen zij het zich simpelweg niet permitteren om talent te verliezen. Juist wanneer werkgevers zien dat anderen al bewegen en ervaren wat het oplevert, ontstaat een nieuwe norm en wordt anders werken niet langer een uitzondering, maar vanzelfsprekend.”*

Derks voegt daaraan toe dat de kennis, het netwerk en de vaardigheden inmiddels aanwezig zijn en dat de betrokken partijen klaarstaan om verder te bouwen. *“Voor een duurzame voortzetting is het cruciaal om ruimte en vertrouwen te geven aan maatschappelijke partners. Wanneer zij medeverantwoordelijkheid krijgen, blijven initiatieven doorlopen en ontstaan nieuwe samenwerkingsvormen die ook op de langere termijn impact kunnen maken.”*

Net als bij de verloskundige geldt: verandering blijft alleen bestaan als die wordt vastgelegd in normen en structuren. Zonder die borging veert het systeem terug. Systeemverandering verloopt zelden rechtlijnig. Maar de condities voor een omslagpunt zijn gecreëerd. De richting is helder, de kennis is er en steeds meer partijen bewegen mee. Het omslagpunt nadert. De vraag is niet meer of het systeem verandert, maar wanneer. ■

Alle handreikingen, rapporten en meer zijn te vinden op [Economische veerkracht vrouwen - Universiteit Utrecht](#)



Tanja van der Lippe
Hoogleraar Sociologie van huishoudens en arbeidsrelaties aan de Universiteit Utrecht

Belle Derks
Hoogleraar Sociale- en Organisationspsychologie aan de Universiteit Utrecht

Nicole van Kesteren
Senior onderzoeker bij TNO

“

“Als we alleen kijken naar wat vrouwen anders kunnen doen, komen moeders in de bijstand niet verder. Echte verandering vraagt om beweging in het hele systeem; iedereen speelt daarin een rol.”

Jeroen Pronk

Senior onderzoeker
bij TNO



11 Van inzicht naar concrete actie.

Nawoord

Soms zeggen beelden meer dan woorden. De illustratie die tijdens de derde Dag van de Economische Veerkracht op 30 januari 2025 tot stand kwam, laat in één oogopslag zien wat er die dag werd gedeeld en wat het onderzoeksprogramma Economische Veerkracht van Vrouwen heeft opgeleverd. Aan de tafels in de Geertekerk in Utrecht zaten 250 mensen: klantmanagers, werkgevers, verloskundigen, andere professionals, beleidsmakers en onderzoekers.

Ze spraken over arbeidsparticipatie en beleid, ouderschap en betrokken vaderschap, vrouwengezondheid en zorgvriendelijk werkgeverschap. Illustrator Vanessa Koster van Sketch & Talk bracht wat naar voren kwam samen in één samenhangend verhaal over hoe economische veerkracht van vrouwen er in de praktijk uitziet.

Als je de illustratie bekijkt, herken je situaties uit het dagelijks leven: werk en zorgtaken, onzichtbare verantwoordelijkheden, drempels naar betaald werk en gendernormen. Maar de illustratie laat ook wat anders zien: dit zijn geen individuele kwesties. Ze zijn onderdeel van een systeem waar alles mee in verbinding is.

De kracht zit in die dubbele laag. Aan de ene kant laat de illustratie zien dat vrouwen dragen en zorgen. Aan de andere kant wordt zichtbaar waar het schuurt. Waar structuren niet meebewegen, waar verantwoordelijkheden ongelijk verdeeld blijven en waar kansen om het anders te doen nog onvoldoende worden benut.

De verschillende onderdelen van de tekening versterken dit beeld. De obstakels richting werk hangen samen met toegang tot ondersteuning, de organisatie van zorg en verwachtingen over rollen thuis. De aandacht voor betrokken vaderschap laat zien dat verandering niet alleen bij vrouwen ligt. De scènes rondom beleid, werkgevers en

zorgprofessionals maken duidelijk dat er op meerdere plekken tegelijk beweging nodig is. En in het midden van de illustratie komt alles samen: het gesprek tussen partijen die elkaar nodig hebben, maar elkaar nog niet altijd vanzelf vinden.

Daarmee geeft de illustratie een inzicht dat ook in de gesprekken steeds terugkwam: economische veerkracht van vrouwen vraagt niet in de eerste plaats om aanpassing van individuen, maar om aanpassing van het systeem. Niet omdat vrouwen het niet goed doen, maar omdat de context waarin zij keuzes maken daar niet altijd op aansluit. Tegelijkertijd laat de tekening zien dat er al veel in beweging is. Initiatieven ontstaan, samenwerkingen worden gezocht en op verschillende plekken worden oplos-

singen ontwikkeld. Maar het beeld maakt ook duidelijk dat dit nog te vaak versnipperd blijft. De vraag is niet of er ideeën zijn. Die zijn er volop. De vraag is hoe ze elkaar kunnen versterken en structureel ingebed raken. Dit is geen eindpunt, maar een tussenstand. Een momentopname van wat zichtbaar wordt als je goed kijkt en luistert. En daarmee ook een uitnodiging om verder te kijken dan het beeld alleen.

De ongelijk verdeelde zorgtaken, de drempels naar werk, de knelpunten in beleid, ze komen elke dag terug. Maar de gesprekken, inzichten en beelden hebben een eerste slinger gegeven aan een vliegwiel. En wat eenmaal zichtbaar is gemaakt, laat zich niet meer wegdenken.

De richting is duidelijk en de energie is er. Het vervolg ligt niet meer op papier, maar in de praktijk. In hoe organisaties samenwerken, hoe beleid wordt vormgegeven en hoe werk en zorg worden verdeeld. De vraag is niet meer of er iets moet gebeuren, maar hoe we dit momentum vasthouden en versterken. Het vliegwiel draait en het is aan ons allemaal om het steeds harder te laten draaien.

Daarom is de uitnodiging aan iedereen om samen verder te bouwen op wat al in beweging is gezet. Zoek de partijen om je heen die al stappen zetten en versterk elkaar. ■



Colofon

Over dit magazine

Dit is een publicatie voor het programma Economische Veerkracht van Vrouwen, gefinancierd door het ministerie van SZW, het ministerie van OCW, ZonMw en NWO. Dit programma richt zich op het identificeren van de barrières die vrouwen tegenhouden om economisch zelfstandiger te worden. Vrouwen staan in dit programma centraal, maar we kijken expliciet naar de rol van werkgevers, vaders, zorgprofessionals en het bredere systeem.

Met dank aan

We bedanken iedereen die heeft deelgenomen aan onze onderzoeken en projecten.

Ook bedanken wij alle partners voor het leveren van input voor het magazine en hun inzet en betrokkenheid bij het programma.

In het bijzonder:

Amsterdam UMC; Arbeidsmarktregio Midden-Brabant; Atria; CBS; Childbirth Network; Diamant-groep; Driessen Foundation; Emancipator; Feniks Emancipatie Expertise Centrum; Fontys Hogescholen; Hogeschool Windesheim; Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt; Nederlandse Vrouwen Raad; Randstad; SEOR; TNO; Universiteit Utrecht; Vebego; Verwey-Jonker Instituut en WOMEN Inc.

Teksten

Nicole van Kesteren, TNO
Sophie Emmert, TNO

Inhoudelijke afstemming

Gonneke Ton, Universiteit Utrecht
Kyra van Hinsberg, Universiteit Utrecht
Belle Derks, Universiteit Utrecht

Tekstredactie

Petrick de Koning

Creatie en vormgeving

DutchDuo

Fotografie en illustraties

Beslisboom 'Waarom gaat u niet gewoon werken?': Katinka Polderman
Foto van Veerle Slegers: Marit Hazebroek
Illustratie Derde Dag van de Economische Veerkracht:
Vanessa Koster, Sketch & Talk
Foto van Belle Derks: Mieke Meesen

Projectmanagement

Sophie Emmert, TNO
Marloes van der Wal-Bellaart, TNO

Contactpersoon

Nicole van Kesteren
T 06 468 47 300
E nicole.vankesteren@tno.nl

©2026

Dit magazine is mogelijk gemaakt door:

TNO for life

 Universiteit Utrecht

 ECONOMISCHE
VEERKRACHT
NEDERLANDSE VROUWEN

“

De Nederlandse Economische Veerkracht Coalitie heeft de beweging in gang gezet. Nu is het tijd om de energie vast te houden, samen op te schalen en verder te bouwen.”

Sophie Emmert

Senior onderzoeker
bij TNO



**ECONOMISCHE VEERKRACHT
NEDERLANDSE VROUWEN**

Economische veerkracht geeft vrouwen de vrijheid om eigen keuzes te maken en hun leven vorm te geven zoals zij dat willen. Vrouwen kunnen dan onafhankelijk en bewust kiezen en zo nodig ontsnappen aan ingesleten patronen, in de werkomgeving of onveilige situaties thuis. De toekomst begint bij vrouwen die vrij zijn om te kiezen. En die tijd is nu.
Nederlandse Vrouwen Raad

Dit is een uitgave
van TNO en
Universiteit Utrecht



ECONOMISCHE VEERKRACHT
NEDERLANDSE VROUWEN



Inhoudsopgave

