



VRIJ OM TE KIEZEN?

Genderstereotypen en de levensloop:
implicaties voor emancipatiebeleid

Paula Thijs
Mickey Steijaert
Djoeke Ardon
Franca Hehenkamp
Ingrid Doorten

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	7
BEVINDINGEN IN HET KORT	8
NEDERLANDSE JONGVOLWASSENEN DENKEN NOG STEEDS IN STEREOTYPEN	8
GENDERSTEREOTYPEN WERKEN DOOR IN STUDIERICHTING, BEROEPSSECTOR EN ARBEIDSDUUR –	
VOORAL BIJ JONGE MANNEN	8
DE TAAKVERDELING IN HET HUISHOUDEN: VROUWEN MOETEN BALANCEREN	9
GROOT EFFECT VAN EERDERE KEUZES OP DE LEVENSLLOOP	9
REGELINGEN AANGEBODEN DOOR WERKGEVERS KUNNEN ONGELIJKHEID IN STAND HOUDEN	9
DEELTIJDWERK IS HET PROBLEEM NIET, AFWEZIGHEID VAN MANNEN IN ZORGTAKEN WEL	10
1. INLEIDING: SPEELRUIMTE EN GELIJKHEID	11
DOEL- EN VRAAGSTELLING	13
OPBOUW VAN DIT RAPPORT	13
2. LITERATUURSTUDIE: EEN MAAKBARE LEVENSLLOOP?	15
2.1 WAT ZIJN GENDERSTEREOTYPEN?	15
‘De man is daadkrachtig en de vrouw is zorgzaam’	16
Overtuigingen over moederschap en vaderschap	17
De overtuiging dat mannelijke en vrouwelijke eigenschappen onveranderlijk zijn	17
2.2 GENDERSTEREOTYPEN RESULTEREN IN EEN ONGELIJKE POSITIE VAN MANNEN EN VROUWEN	18
2.3 HOE MANNEN EN VROUWEN GENDERSTEREOTYPEN INTERNALISEREN	20
2.4. ‘DOING GENDER’: GENDERSTEREOTIEPE OPVATTINGEN EN KEUZES IN LEREN, WERKEN EN ZORGEN	21
Invloed van genderstereotypen op keuzes in het leren	21
Invloed van genderstereotypen op keuzes in het werken	21
Invloed van genderstereotypen op keuzes in het zorgen	22
2.5 KEUZES WORDEN OOK GESTUURD DOOR (EERDERE) GEBEURTENISSEN, MAATSCHAPPELIJKE STRUCTUREN	
EN INSTITUTIES	23
Eerder gemaakte keuzes en padafhankelijkheid	23
Regelingen aangeboden door werkgevers kunnen bijdragen aan gelijkheid en ongelijkheid	24
2.6 VERWACHTINGEN	25

COLOFON

© Atria, Amsterdam, mei 2022
E: werkendetoekomst@atria.nl
www.atria.nl

Auteurs:

Paula Thijs
Mickey Steijaert
Djoeke Ardon
Franca Hehenkamp
Ingrid Doorten

Vormgeving:

DEEF idee + beeld, Utrecht

3. OPVATTINGEN OVER GENDERSTEREOTYPEN EN GENDERROLLEN ONDER NEDERLANDSE JONGVOLWASSENEN	26
3.1 IN WELKE MATE ONDERSCHRIJVEN JONGVOLWASSENEN GENDERSTEREOTIEPE OPVATTINGEN?	26
3.2 WAT BEPAALT WELKE OPVATTINGEN JONGVOLWASSENEN HEBBEN?	30
4. KANTELPUNT 1: DE OPLEIDINGSRICHTING	34
4.1 WAT BEÏNVLOEDT DE KEUZE VOOR EEN BEPAALDE OPLEIDINGSRICHTING?	35
5. KANTELPUNT 2: AAN HET WERK	38
5.1 MET EEN STEREOTIEPE STUDIEKEUZE MEER KANS OP EEN STEREOTIEP BEROEP	39
5.2 WAT VERKLAART HET AANTAL WERKUREN?	41
5.3 KUNNEN REGELINGEN AANGEBODEN DOOR WERKGEVERS DE KEUZEVRIJHEID OP HET WERK VERGROTEN?	44
6. KANTELPUNT 3: SAMENWONEN EN DE TAAKVERDELING IN HET HUISHOUDEN	48
6.1 MEER ZORGEN NA SAMENWONEN, EN VROUWEN GAAN MINDER WERKEN	50
6.2 WAT VERKLAART EEN SCHEVE TAAKVERDELING?	50
6.3 MANNEN MEER TEVREDEN OVER DE TAAKVERDELING DAN VROUWEN	56
7. KANTELPUNT 4: KINDEREN KRIJGEN EN DE VERDELING VAN ZORGTAKEN	58
7.1 VROUWEN GAAN MINDER WERKEN EN MEER ZORGEN NA DE KOMST VAN KINDEREN	59
7.2 WIE ZORGT VOOR DE KINDEREN?	60
7.3 ZIJN JONGVOLWASSENEN TEVREDEN MET DE TAAKVERDELING ROND DE ZORG VOOR KINDEREN?	65
8. CONCLUSIES EN IMPLICATIES VOOR BELEID	67
NEDERLANDSE JONGVOLWASSENEN DENKEN NOG STEEDS IN STEREOTYPEN	67
GENDERSTEREOTYPEN BEPALEND VOOR DE KEUZES VAN JONGE MANNEN, MAAR NIET BIJ JONGE VROUWEN	68
DE TAAKVERDELING IN HET HUISHOUDEN: VROUWEN MOETEN BALANCEREN	68
DE OMGEVING SPEELT MOGELIJK EEN GROTERE ROL BIJ VROUWEN	68
GROOT EFFECT VAN EERDERE KEUZES OP DE LEVENSLLOOP	69
REGELINGEN AANGEBODEN DOOR WERKGEVERS VOEGEN ZICH NAAR SOCIALE NORMEN	70
DEELTIJDWERK IS HET PROBLEEM NIET, AFWEZIGHEID VAN MANNEN IN ZORGTAKEN WEL	70

LITERATUURLIJST	72
APPENDIX I	77
METHODOLOGISCHE VERANTWOORDING	77
DESIGN	77
FASE 1: KWANTITATIEVE STUDIE	77
Steekproef en dataverzameling	77
Meetinstrumenten survey	79
Analyse	84
FASE 2 KWALITATIEVE STUDIE	86
Dataverzameling	86
Topiclijst en analyse	87

VOORWOORD

De alliantie [Werk.en.de Toekomst](#) staat ervoor dat mensen zich moeten kunnen ontplooiën ongeacht sekse, seksuele voorkeur of genderidentiteit en dat zij naar eigen voorkeuren en inzichten een balans kunnen vinden tussen leren, werken en zorgen, los van belemmerende stereotiepe kaders en gesteund door praktische voorzieningen van de overheid en werkgevers.¹

Dit ideaal is in Nederland nog niet bereikt. Ondanks de enorme vooruitgang van het opleidingsniveau van meisjes, de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen en diverse beleidsmaatregelen, zijn er nog altijd grote verschillen tussen mannen en vrouwen in het onderwijs, op de arbeidsmarkt en in het huishouden. Deze verschillen bestaan al op jonge leeftijd. Waar komen deze hardnekkige verschillen vandaan? En welke rol spelen normen over wat mannen en vrouwen ‘horen te doen’, zogenoemde genderstereotypen? Hoeveel speelruimte hebben we eigenlijk om in het leven onze eigen weg te kiezen? Deze vragen staan in dit onderzoek centraal.

De inzichten uit dit onderzoek geven te denken. We constateren dat de huidige generatie jongvolwassenen (25-35 jaar) nog steeds stereotiepe denkbeelden heeft over mannen en vrouwen, en dat deze denkbeelden hun mogelijkheden begrenzen om keuzes buiten de gebaande paden te maken. Dit zorgt ervoor dat jonge mannen en vrouwen nog steeds verschillende, vaak stereotiepe, wegen bewandelen: jonge vrouwen kiezen vaker voor studierichtingen en beroepen in de zorg en het onderwijs, jonge mannen vaker voor technische richtingen, jonge vrouwen werken nog steeds vaker in deeltijd en nemen meer zorgtaken op zich dan mannen. Vooral jonge mannen lijken door genderstereotypen weinig andere opties te zien dan fulltime werk. Dit staat een gelijke taakverdeling in de weg. Eenmaal een bepaalde richting ingeslagen, is het steeds moeilijker om het leven op een niet-traditionele manier in te richten, deels doordat regelingen en voorzieningen vanuit werkgevers, in ieder geval voor vrouwen, weinig effectief blijken.

Deze bevindingen pleiten voor het herzien van het nog altijd dominante narratief in het emancipatiebeleid dat deeltijdwerk van vrouwen problematiseert: niet het deeltijdwerken van vrouwen, maar het voltijdwerken van mannen en hun afwezigheid in zorgtaken houdt genderongelijkheid in stand. Hiermee komen we meer dan 50 jaar later opnieuw uit bij de oproep van de actiegroep Man Vrouw Maatschappij – opgericht door Joke Smit en Hedy d’Ancona – om de traditionele rol van de man te veranderen en naar een werkweek van 30 uur te gaan voor vrouwen én mannen. Alleen op deze manier krijgen mannen daadwerkelijk meer ruimte om te zorgen. Dit kan bijdragen aan het doorbreken van genderstereotypen en zorgt voor meer vrijheid om leren, werken en zorgen naar eigen inzicht te combineren.

Met veel dank aan alle collega’s en oud-collega’s van Atria die het voorbereidend werk voor dit onderzoek hebben gedaan, alle stagiaires, de medewerkers van Panteia voor het uitzetten van de survey, dr. Ruth van Veelen en prof. dr. Tanja van der Lippe van de Universiteit van Utrecht voor hun kritische blik, en aan onze alliantiepartners Emancipator, VHTO en de Nederlandse Vrouwen Raad (NVR). Dit onderzoek is mede mogelijk gemaakt door de Directie Emancipatie van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Dr. Kaouthar Darmoni



Directeur Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis

BEVINDINGEN IN HET KORT

In Nederland zijn mensen in principe vrij om te zijn en worden wie zij willen zijn en om een eigen levensweg te bewandelen, binnen én buiten de gebaande paden. Daarbij is het belangrijk dat mensen kunnen leren, werken en zorgen naar eigen inzicht, voorkeuren en talenten en daarbij niet worden begrensd door normen over wat mannen en vrouwen² ‘horen te doen’, zogeheten genderstereotypen.

Toch is er in de Nederlandse samenleving nog steeds sprake van systematische verschillen tussen mannen en vrouwen in het onderwijs, op de arbeidsmarkt en in het huishouden. Dit roept de vraag op hoeveel speelruimte mannen en vrouwen in Nederland daadwerkelijk hebben en welke factoren ervoor zorgen dat mannen en vrouwen een andere weg inslaan.

In dit onderzoeksrapport onderzoeken we welke factoren de keuzes van jongvolwassen mannen en vrouwen met betrekking tot werken, zorgen en leren beïnvloeden. De rol van genderstereotiepe opvattingen en normen van jongvolwassenen staat hierbij centraal. Ook bekijken we hoe eerder gemaakte (stereotiepe) keuzes, zoals die voor een bepaalde studie, samenhangen met latere uitkomsten, zoals de sector waarin iemand werkt en de arbeidsduur. Daarnaast onderzoeken we in hoeverre regelingen van werkgevers de speelruimte kunnen vergroten, waardoor het aantrekkelijker of makkelijker wordt om een andere (counterstereotiepe) richting in te slaan.

De resultaten van dit rapport zijn gebaseerd op een cross-sectionele survey onder ruim 1.300 jongvolwassenen tussen 25 en 35 jaar in Nederland (zomer 2020) en een tweetal focusgroepen met jonge ouders (februari 2022). We focussen op jongvolwassenen, omdat zij zich in een levensfase bevinden waarin veel keuzes worden gemaakt die van invloed zijn op de levensloop. Als deze keuzes al op jonge leeftijd systematisch verschillen tussen mannen en vrouwen, dan wordt daarmee de basis gelegd voor (het voortbestaan van) ongelijkheid in de samenleving.

Nederlandse jongvolwassenen denken nog steeds in stereotypen

Nederlandse jongvolwassenen hebben nog steeds stereotiepe denkbeelden over mannelijkheid en vrouwelijkheid. Daadkracht-kenmerken (ambitie, moed, besluitvaardigheid, agressie) worden vaker toegeschreven aan mannen, en gemeenschapszin-kenmerken (warm, meelevend, sensitief, emotioneel) vaker aan vrouwen. Gemeenschapszin-kenmerken worden gemiddeld genomen sterker geassocieerd met vrouwen dan daadkracht-kenmerken geassocieerd worden met mannen. Jongvolwassen mannen en vrouwen hebben sterkere stereotypen over hun eigen gender. Ook denken jongvolwassen mannen vaker dan vrouwen dat gender bepalend is voor iemands karakter en dat dit onveranderlijk is. Daarentegen hebben Nederlandse jongvolwassenen weinig steun voor de opvatting dat een moeder voornamelijk verantwoordelijk zou moeten zijn voor de kinderen. Jongvolwassen vrouwen hebben wat minder traditionele denkbeelden over moederschap dan jongvolwassen mannen.

Genderstereotypen werken door in studierichting, beroepssector en arbeidsduur – vooral bij jonge mannen

Dit onderzoeksrapport laat zien dat genderstereotypen en traditionele genderrolopvattingen van jongvolwassenen samenhangen met de studierichting, de beroepssector waarin zij werken, de arbeidsduur en de taakverdeling in het huishouden. Jongvolwassenen die meer stereotiepe denkbeelden hebben over gender, vertonen meer genderstereotiep gedrag dat past bij de normatieve verwachtingen en rollen ten aanzien van hun gender. Genderstereotiepe opvattingen zijn echter niet bij iedereen even sterk en beïnvloeden de keuzes van jonge mannen en vrouwen in verschillende mate.

Jongvolwassen mannen laten zich op het gebied van werken, zorgen en leren meer leiden door genderstereotypen en genderrolopvattingen dan vrouwen. Stereotypen over mannelijkheid hangen bij mannen samen met een grotere kans om een technische of economische opleiding te hebben gevolgd en brengen hen daarmee op een pad richting een beroep in deze sectoren en fulltime werk. Voor vrouwen hebben de eigen opvattingen geen invloed op de studierichting en arbeidsduur. Jongvolwassen vrouwen werken weliswaar vaker in parttimebanen dan mannen, maar dit hangt vooral samen met de sector waarin zij werken en de studierichting die daaraan vooraf is gegaan.

→ *Het tegengaan van genderstereotypen bij mannen moet een prioriteit zijn in het emancipatiebeleid. De keuzeruimte van jonge mannen wordt sterk beperkt door de eigen stereotiepe denkbeelden over gender, waardoor zij weinig mogelijkheden zien om van de gebaande paden af te wijken.*

De taakverdeling in het huishouden: vrouwen moeten balanceren

Eenzelfde patroon zien we bij de taakverdeling in het huishouden en de zorg voor kinderen. Hoe sterker de genderrolopvattingen van jongvolwassen mannen, des te kleiner hun aandeel in het huishouden. Jonge vrouwen doen stevast meer in het huishouden en dragen vaker de verantwoordelijkheid voor zorgtaken dan mannen, ongeacht hun opvattingen en of zij een betaalde baan hebben of niet. Wel zien we dat vrouwen met traditionele ideeën over moederschap meer in het huishouden en de zorg voor kinderen doen dan vrouwen met meer egalitaire opvattingen. Maar ook dit effect is bij mannen sterker: mannen doen nog veel minder in huis als zij een sterke moederschapsideologie hebben. Jonge moeders met een traditionele moederschapsideologie lijken dus het meest te balanceren tussen betaald werk, verantwoordelijkheid voor de zorg voor de kinderen en verwachtingen over moederschap.

→ *Maak onderscheid in de verschillende werking van genderstereotypen en sociale normen voor mannen en vrouwen. Waar de keuzes van jonge mannen direct worden beperkt door hun interne genderstereotiepe opvattingen, worden vrouwen meer beperkt door belemmeringen en sociale normen in hun omgeving. Maak daarom in beleid specifiek verschil in instrumenten gericht op de keuzes van mannen en van vrouwen.*

Groot effect van eerdere keuzes op de levensloop

In dit onderzoek valt op hoeveel invloed de eerste keuzes die mensen op jonge leeftijd maken hebben op de levensloop. Eenmaal een pad ingeslagen is het lastig om daarvan af te wijken. De studiekeuze is sterk bepalend voor de beroepssector en schept daarmee belemmeringen en mogelijkheden later in het leven. Zo hangt de sector waarin iemand werkt sterk samen met of iemand fulltime of parttime werkt. In sectoren waar veel vrouwen werken is parttime werk de norm en in sectoren waar veel mannen werken is fulltime werk de norm. Zelfs als mannen wel graag parttime willen werken, dan is het afhankelijk van de sector of dat een mogelijkheid is. Ook zien we dat sectoren waar veel vrouwen werken veel vaker zorggerichte regelingen aanbieden dan sectoren waar veel mannen werken. Mannen en vrouwen zijn dus in principe vrij om keuzes te maken, maar eenmaal ingeslagen op een weg, worden hun opties en mogelijkheden beperkt.

→ *Sectorspecifiek beleid en beleid gericht op de eerste keuzes die jonge mensen maken kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan gendergelijkheid.*

Regelingen aangeboden door werkgevers kunnen ongelijkheid in stand houden

Om ongelijkheid op de arbeidsmarkt en in het huishouden tegen te gaan zijn er de afgelopen jaren verschillende beleidsmaatregelen vanuit de overheid en werkgevers ingesteld. In dit onderzoek laten we zien dat de regelingen die werkgevers aanbieden zich in de praktijk echter lijken te voegen naar de bestaande sociale normen en daarmee de ongelijkheid in stand houden. Zo zien we bij jonge vrouwen geen effect van het gebruik van regelingen, zoals regelingen voor flexwerk, verlof of kinderopvang. Regelingen die erop gericht zijn om werk en zorg beter te kunnen combineren stimuleren jonge vrouwen in ons onderzoek niet om meer te (blijven) werken of zorgtaken gelijk(er) te verdelen.

Gebruik van regelingen heeft voor mannen wel een effect, maar stimuleren mannen over het algemeen niet tot een groter aandeel in het huishouden. Flexregelingen, waarbij de tijd en plaats van het werk flexibeler kan worden ingedeeld, worden vooral ingezet door mannen in sectoren die door mannen worden gedomineerd (zoals techniek, ICT, logistiek). Dit zijn vaak banen die gemakkelijker vanuit huis zijn te doen dan bijvoorbeeld banen in de zorg en het onderwijs. Deze flexregelingen stellen mannen in staat gemakkelijker fulltime te werken, maar zorgen er niet voor dat zij ook meer in het huishouden en de zorg voor kinderen gaan doen. Flexregelingen vergroten dus eerder de genderongelijkheid dan dat ze deze verkleinen.

² Wij gebruiken in dit rapport het binaire onderscheid tussen mannen en vrouwen, terwijl er meer dan twee genders zijn en veel mensen zich niet thuis voelen in de categorie man of vrouw. Wij hebben hiervoor gekozen omdat sociale normen over mannelijkheid en vrouwelijkheid en hun reële effecten op de levens van mensen centraal staan in dit onderzoek.

Jonge mannen die gebruik maken van kinderopvang-regelingen hebben wel een groter aandeel in het huishouden, ongeacht hun opvattingen. Dat geldt vooral voor mannen in de technische en economische sector, die over het algemeen het minst doen in het huishouden en het vaakst fulltime werken.

→ *Het verruimen van regelingen voor toegankelijke en betaalbare kinderopvang kan bijdragen aan een gelijkere taakverdeling in het huishouden, met name voor groepen waar de verdeling het meest scheef is. Over het algemeen geldt: zorg voor regelingen die prikkels voor mannen bevatten om de zorg thuis eerlijk te gaan verdelen. Dit zal vrouwen ook helpen om meer te gaan werken en kan daarmee de ongelijkheid op de arbeidsmarkt en in het huishouden tegen gaan.*

Deeltijdwerk is het probleem niet, afwezigheid van mannen in zorgtaken wel

Een andere belangrijke bevinding is dat de meeste jongvolwassen vrouwen in een grote deeltijd baan werken, en daarmee economisch zelfstandig zijn (volgens IBO Deeltijdwerk, 2020). Vrouwen met een meer traditionele moederschapsideologie werken vaker in kleine deeltijd banen en lopen daarmee het meeste risico om niet economisch zelfstandig te zijn. Het is dus zinnig om in beleid onderscheid te maken tussen grote en kleine deeltijd banen en de redenen waarom vrouwen kiezen voor deeltijdwerk.

Jonge mannen hebben veel minder vaak een grote of kleine parttime baan dan vrouwen; zij werken bijna altijd fulltime, en doen mede hierdoor ook minder in het huishouden dan hun vrouwelijke partners. Zowel vrouwen als mannen in ons onderzoek zien het werk van de man als grootste obstakel voor het gelijk(er) verdelen van werk en zorg.

Dit pleit ervoor om het huidige narratief in het emancipatiebeleid, dat deeltijdwerk van vrouwen als probleem ziet, om te draaien: niet het deeltijdwerken van vrouwen, maar het voltijdwerken van mannen en hun afwezigheid in zorgtaken houdt genderongelijkheid in stand.

→ *Een mogelijke oplossing voor meer gelijkheid zou kunnen zijn om zowel mannen als vrouwen te stimuleren om voor een grote deeltijd baan te kiezen. Neem daarbij het gemiddelde aantal uur dat Nederlanders werken (31 uur) als uitgangspunt voor mannen en vrouwen, in plaats van fulltime werk.*

Al met al vragen de bevindingen in dit onderzoek om beleid specifiek gericht op het tegengaan van stereotypen op jonge leeftijd – vooral bij jonge mannen, sectorspecifiek beleid, regelingen die specifiek gericht zijn op het stimuleren van zorgtaken bij mannen en het maken van onderscheid tussen grote en kleine deeltijd banen. Dit vergroot zowel voor mannen als voor vrouwen de speelruimte om een eigen levenspad te bewandelen, dat niet begrensd wordt door genderstereotypen en genderspecifieke verwachtingen.

INLEIDING: SPEELRUIMTE EN GELIJKHEID

“Ben je klaar voor een spannende rit over de hobbelige weg van het leven? In Levensweg kies je je eigen avonturen en je eigen weg! Draai aan het rad om je over het speelbord te verplaatsen langs je levensweg van de start tot aan je pensioen. Elk Stop!-vakje vertegenwoordigt een belangrijke mijlpaal in het leven. Hier moeten spelers draaien aan het rad om hun lot te kennen of zelf hun weg kiezen. Beslis of je al dan niet gaat trouwen, een gezin sticht of vroeg met pensioen gaat.”

Dit is de spelomschrijving van het populaire gezelschapsspel *Levensweg* en een mooie illustratie van de manier waarop we in de Nederlandse samenleving kijken naar de levensloop: we gaan ervan uit, en vinden het belangrijk, dat mensen in Nederland vrij zijn om hun eigen keuzes te maken als het gaat om werken, zorgen en leren. Men spreekt ook wel van een “keuzebiografie” (Du Bois-Reymond, 1992). Mensen hebben in principe de vrijheid om af te wijken van (genderspecifieke) verwachtingen in levensloopkeuzes, bijvoorbeeld rond studiekeuze, arbeidsdeelname en de verdeling van werk en zorg.

Dit in tegenstelling tot de vorige eeuw, toen men het vanzelfsprekender vond dat er een “standaard” levensloop was die heel anders uitpakte voor vrouwen dan voor mannen. Voor mannen was er een duidelijke taak: de kost winnen. Vrouwen werden sinds het einde van de 19e eeuw en begin 20e eeuw steeds meer naar het huishouden gedreven door de lage lonen voor vrouwen en de invoering van beperkende wetten. Zo

was het tot 1958 gebruikelijk dat vrouwen die trouwden uit overheidsdienst ontslagen werden, en waren alleen bepaalde beroepen voor vrouwen sociaal geaccepteerd (zie bijvoorbeeld onderstaande afbeelding uit 1898 uit het archief van Atria).³ Vrouwen hebben overigens altijd gewerkt, maar hun betaalde arbeid is lange tijd onzichtbaar gebleven in de statistieken. Bovendien was en is een groot deel van het werk dat vrouwen doen vaak onbetaald, onderbetaald en ondergewaardeerd.

Tegenwoordig is gelijkheid tussen mannen en vrouwen⁴ op het gebied van arbeid en inkomen een van de centrale doelstellingen van het emancipatiebeleid in Nederland (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2021). Hiervoor is het van belang dat de levenspaden van mensen open en divers en niet al uitgestippeld zijn.

We zien echter dat ook in 2022 deze ideale situatie niet bereikt is. Er zijn nog steeds grote verschillen tussen mannen en vrouwen in het onderwijs (Onderwijsraad,



Tekening: 'Eenige Beroepen, waarin Vrouwen niet werkzaam zijn, of slechts bij hoge uitzondering'

Wed. C.D. Fetter & Zonen Encadreur 1898, Collectie IAV - Atria

³ Er is al vele decennia verzet tegen deze standaard levensloop. Zie bijvoorbeeld dit ganzenbordspel uit 1970 van de Dolle Mina's die de geringe keuzevrijheid van vrouwen in beeld bracht: <https://atria.nl/nieuws-publicaties/feminisme/feminisme-20e-eeuw/ganzenbord/>

⁴ Wij gebruiken in dit rapport het binaire onderscheid tussen mannen en vrouwen, terwijl er meer dan twee genders zijn en veel mensen zich niet thuis voelen in de categorie man of vrouw. Wij hebben hiervoor gekozen omdat sociale normen over mannelijkheid en vrouwelijkheid en hun reële effecten op de levens van mensen centraal staan in dit onderzoek.

2020), op de arbeidsmarkt (Graven & Krishnan, 2018) en in de taakverdeling in het huishouden (Van den Brakel, Portegijs, & Hermans, 2020). Zo kiest maar 22,7 procent van de vrouwen voor een technische opleidingsrichting, en slechts 15,7 procent van de mannen voor een opleiding in zorg of onderwijs (CBS Statline, 2022).

Deze scheiding werkt door op de arbeidsmarkt: deze is verdeeld in zogenaamde mannen- en vrouwenberoepen en -sectoren, en vrouwen zijn nog steeds ondervertegenwoordigd in banen met een hogere status en inkomen, en nemen minder vaak leidinggevende posities in (Van den Brakel et al., 2020). Ook werken vrouwen minder uren en vaker in deeltijd dan mannen (IBO Deeltijdwerk, 2019). Zo werkt 70 procent van de mannen fulltime, tegenover 29,8 procent van de vrouwen. Daarnaast zijn er ook meer vrouwen dan mannen niet economisch zelfstandig: 36,2 procent van de vrouwen in Nederland tegenover 18,9 procent van de mannen (Van den Brakel et al., 2020).

In het huishouden en in de zorg voor kinderen zijn mannen veel minder actief dan vrouwen. Mannen besteden hier wekelijks 7,5 uur minder tijd aan dan vrouwen. Bij gelijke arbeidsduur hebben vrouwen minder vrije tijd dan mannen, en zij brengen een groter gedeelte van hun vrije tijd door in het bijzijn van de kinderen (Portegijs, Cloin, Roodsaz, & Olsthoorn, 2016). Opeenvolgende Emancipatiemonitors van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) laten zien dat veel vrouwen én mannen betaalde arbeid en zorgtaken gelijk(er) zouden willen verdelen. In de praktijk lukt dit vaak nog niet.

Bovendien heeft de coronacrisis in sommige opzichten de al bestaande verschillen uitvergroot. De druk op de zorg (waar vrouwen oververtegenwoordigd zijn) nam verder toe, met name flexwerkers raakten hun baan kwijt, werknemers in bepaalde sectoren werkten grotendeels vanuit huis en het ziekteverzuim in de zorg was en is ongekend hoog. Vooral werkende ouders ervoeren meer werkdruk en hun werk en privéleven was minder in balans (Omlo et al., 2021; Yerkes, André, Besamusca, Hummel, et al., 2020; Yerkes, André, Besamusca, Kruyen, et al., 2020).

De hardnekkigheid van deze verschillen roept de vraag op hoeveel speelruimte we eigenlijk hebben om in het leven onze eigen weg te kiezen en waar de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen vandaan komt. Steeds meer onderzoeken wijzen daarbij op de rol van sociale normen, stereotypen en (onbewuste) genderrolopvattingen bij het verklaren van verschillen tussen mannen en vrouwen (Coltrane, 2000; Davis &

Greenstein, 2009; Grunow, 2019). Deze opvattingen beïnvloeden (vaak onbewust) de voorkeuren, ambities en het gedrag van mensen. Met dit onderzoek willen we meer inzicht krijgen in welke rol genderstereotypen en genderrolopvattingen spelen in de keuzes rondom leren, werken en zorgen bij de huidige generatie jongvolwassenen in Nederland.

We richten ons specifiek op jongvolwassenen, omdat zij zich in een levensfase bevinden waarin zich veel zogeheten kantelpunten voordoen. Kantelpunten zijn belangrijke transitiemomenten, waarop keuzes worden gemaakt die van invloed zijn op de levensloop (Abbott, 1997; Elder, 1994), zoals de keuze voor een bepaalde opleiding of vervolgopleiding, het al dan niet betreden van de arbeidsmarkt, samenwonen, kinderen krijgen, en de keuze om voltijd of in deeltijd te werken. Bovendien ontstaat genderongelijkheid in betaalde arbeid en onbetaalde zorg al op jonge leeftijd. Uit onderzoek van het SCP naar de positie en ervaringen op de arbeidsmarkt van jonge mannen en vrouwen in de leeftijd van 18 tot en met 35 jaar blijkt dat jonge vrouwen minder positief zijn over hun carrièreperspectief en vaker een tijdelijk of flexibel arbeidscontract hebben. De verschillen in gewerkte uren in de leeftijdsgroep van 18 tot en met 35 jaar zijn al zo groot dat jonge vrouwen minder vaak economisch zelfstandig zijn dan jonge mannen, ondanks hun hogere opleidingsniveau (Merens & Bucx, 2018). Als de keuzes die jongvolwassenen maken al systematisch verschillen tussen mannen en vrouwen, dan wordt daarmee de basis gelegd voor (het voortbestaan van) genderongelijkheid op de arbeidsmarkt en in het huishouden.

Allereerst onderzoeken we in dit rapport welke genderstereotypen en genderrolopvattingen Nederlandse jongvolwassenen hebben. Dat doen we op basis van een cross-sectionele survey onder ruim 1.300 Nederlandse jongvolwassenen tussen 25 en 35 jaar in Nederland (verzameld in de zomer van 2020). Vervolgens gaan we aan de hand van deze gegevens na in hoeverre deze opvattingen (onbewust) de keuzes rondom leren, werken en zorgen sturen, in voor mannen en vrouwen verschillende richtingen. Om dit verband nog beter te begrijpen en te verdiepen hebben we de kwantitatieve gegevens verrijkt met kwalitatieve interviews in een tweetal focusgroepen met jonge ouders. In de focusgroepen hebben we ook mensen geïnterviewd die juist counterstereotiep gedrag vertonen (dus tegengesteld aan de gangbare opvattingen). We laten hen aan het woord om te begrijpen onder welke omstandigheden mensen counterstereotiepe keuzes maken.

Daarnaast kijken we naar zogenaamde ‘padafhankelijkheid’. De keuzes die mensen maken, openen en sluiten deuren voor vervolgkeuzes en kunnen daarmee grote gevolgen hebben voor iemands levensloop (Elder, 1994; Liefbroer, 2007). Zo bepaalt de keuze voor een bepaalde studierichting de mogelijkheden om in bepaalde beroepen terecht te komen en sluit die keuze andere beroepen uit. In dit onderzoek zijn we ook geïnteresseerd in hoe deze zogenaamde ‘padafhankelijkheid’ in relatie tot genderstereotiepe keuzes een rol speelt in de levensloop van jongvolwassenen.

Tot slot willen we in dit onderzoek inzicht krijgen in welke factoren kunnen bijdragen aan ruimere keuzemogelijkheden voor jongvolwassenen. Naast de rol van genderstereotiepe opvattingen onderzoeken we daarom ook in hoeverre werkgevers door middel van regelingen (zoals verlofregelingen, kinderopvang of flexibele werktijden) mensen kunnen stimuleren om keuzes te maken die afwijken van wat sociale normen voorschrijven. Dit is vanuit beleidsoogpunt interessant omdat regelingen en voorzieningen gemakkelijker beïnvloedbaar zijn dan geïnternaliseerde opvattingen en maatschappelijke normen.

In dit onderzoek analyseren wij voor zowel mannen als vrouwen hoe hun keuzes tot stand komen. Dit is belangrijk omdat genderstereotypen verschillende sociaal geaccepteerde rollen voorschrijven voor mannen en vrouwen, en omdat de uitwerking hiervan op keuzes mogelijk ook verschilt tussen mannen en vrouwen. Door mannen en vrouwen apart te onderzoeken, kunnen we nagaan in hoeverre er als het ware verschillen zijn in de speelruimte die mannen en vrouwen hebben op het gebied van werken, leren en zorgen. De Nederlandse context is daarbij een interessante casus, met zijn sterk gescheiden arbeidsmarkt, een groot verschil in het aantal gewerkte uren door mannen en vrouwen en een relatief traditionele moederschapscultuur (Van den Brakel et al., 2020; Van Doorne-Huiskes & Doorten, 2011).

De bevindingen uit dit onderzoek bieden aanknopingspunten voor beleid gericht op een gelijkere verdeling van werk en zorg voor mannen en vrouwen. Het onderzoek kan daarmee handvatten bieden voor individuen, organisaties, werkgevers en beleidsmakers die zich richten op het (door)ontwikkelen van sociale interventies of beleid voor het voorkomen of tegengaan van genderstereotypering in het onderwijs, op de arbeidsmarkt en in de samenleving als geheel, zodat iedereen vrij is om een eigen levenspad te bewandelen.

Doel- en vraagstelling

De doelstelling van het onderzoek is het inzichtelijk maken welke genderstereotiepe opvattingen er onder Nederlandse jongvolwassenen (25-35 jaar) leven en in hoeverre deze de keuzes met betrekking tot leren, werken en zorgen op cruciale kantelmomenten in het leven beïnvloeden. Ook bekijken we welke andere factoren, naast genderopvattingen, bijdragen aan al dan niet ruimere keuzemogelijkheden.

De centrale vraagstelling in dit onderzoek luidt als volgt:
In hoeverre worden de keuzes van jongvolwassenen op het gebied van leren, werken en zorgen beïnvloed door genderstereotiepe opvattingen van henzelf, welke invloed hebben werkgevers daarop via regelingen en hoe beïnvloeden eerder gemaakte keuzes hun latere mogelijkheden?

- Om antwoord te geven op de centrale vraagstelling zijn onderstaande deelvragen geformuleerd:
1. Welke genderstereotypen bestaan er onder Nederlandse jongvolwassenen anno 2020 (en bij wie)?
 2. Hoe hangen deze genderstereotypen samen met voorkeuren en gedrag met betrekking tot leren, werken en zorgen? En hoe verschilt dat tussen mannen en vrouwen?
 3. In hoeverre beïnvloeden eerder gemaakte keuzes de latere mogelijkheden van jongvolwassenen?
 4. (Hoe) dragen werkgevers bij aan ruimere keuzemogelijkheden met betrekking tot de verdeling van werk en zorg?

Opbouw van dit rapport

In hoofdstuk 2 bespreken we wat we uit eerdere onderzoeken weten over genderstereotypen en de invloed daarvan op keuzes die mensen maken op het gebied van leren, werken en zorgen. Ook gaan we kort in op andere factoren die mogelijk samenhangen met (genderongelijke) keuzes, zoals de eigen sociaaleconomische positie, eerder gemaakte keuzes en de rol die werkgevers middels regelingen kunnen spelen in het creëren van meer speelruimte om werk en zorg naar wens te verdelen.

In hoofdstuk 3 tot en met 7 bespreken we de resultaten van ons onderzoek. De kwantitatieve analyses vormen de basis van dit hoofdstuk. De focusgroepen helpen om de resultaten in perspectief te plaatsen. In hoofdstuk 3 gaan we in op de opvattingen van jongvolwassenen over gender(rollen). Hoe denken zij over mannelijkheid, vrouwelijkheid, over moederschapsideologie en over genderessentialisme? En welke individuele factoren liggen hieraan ten grondslag?

Vervolgens bespreken we de keuzes die jongvolwassenen maken tijdens verschillende kantelpunten in hun leven, hoe die keuzes verschillen tussen mannen en vrouwen en welke rol genderstereotypen daarbij spelen. We kijken hierbij naar de gemaakte keuze voor een opleidingsrichting (*hoofdstuk 4*), intrede op de arbeidsmarkt (*hoofdstuk 5*), de taakverdeling in het huishouden na samenwonen (*hoofdstuk 6*), en de verdeling van zorgtaken na het krijgen van kinderen (*hoofdstuk 7*). Deze vier kantelpunten zijn gekozen omdat een groot deel van de mensen deze momenten meemaakt, en omdat deze mogelijk bepalend zijn voor latere keuzes. We zijn ons ervan bewust dat een deel van de jongvolwassenen de kantelpunten in een andere volgorde of helemaal niet meemaakt (of nog niet heeft meegemaakt), en houden hier bij de interpretatie van de resultaten rekening mee. We bespreken per kantelpunt welk gedrag mannen en vrouwen hier *gemiddeld* vertonen. In hoofdstuk 5, 6 en 7 onderzoeken we, naast de invloed van genderstereotiepe opvattingen, ook de rol van eerder gemaakte keuzes en regelingen aangeboden door werkgevers.

We maken bij alle analyses een onderscheid tussen mannen en vrouwen, omdat genderstereotypen en gendernormen verschillende voorkeuren en gedragingen voorschrijven voor mannen ten opzichte van vrouwen. Alle gemaakte keuzes met betrekking tot de analyses worden toegelicht in Appendix I.

In *hoofdstuk 8* bespreken we tot slot de conclusies van het onderzoek en de implicaties voor beleid.

LITERATUURSTUDIE: EEN MAAKBARE LEVENSLLOOP?

Om de centrale vraag van dit onderzoek te beantwoorden, onderzoeken we welke factoren het werken, zorgen en leren van jongvolwassenen mogelijk beïnvloeden. De rol van genderstereotiepe opvattingen en normen staat hierbij centraal. Daarbij analyseren we ook hoe eerder gemaakte (stereotiepe) keuzes op een later moment keuzes in werken en zorgen beïnvloeden. Daarnaast onderzoeken we of en hoe de werkgever invloed heeft op het werkende en zorgende leven van jonge mannen en vrouwen. Het uitgangspunt daarbij is dat regelingen bepaalde barrières kunnen wegnemen die een vrije keuze in de weg staan, waardoor het aantrekkelijker of makkelijker wordt om de gewenste (counterstereotiepe) richting in te slaan. Dit kan de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in de samenleving verkleinen. In dit hoofdstuk bespreken we wat we uit eerdere onderzoeken weten over deze vragen.

In *paragraaf 2.1* en *2.2* bespreken we belangrijke kenmerken van genderstereotypen en hoe deze worden gereproduceerd in de maatschappij.

Paragraaf 2.3 gaat we in op hoe genderstereotypen worden geïnternaliseerd en waarom sommige groepen in de samenleving meer stereotiepe opvattingen hebben dan anderen.

In *paragraaf 2.4* bespreken we wat in de literatuur bekend is over de invloed van genderstereotiepe opvattingen op keuzes op het gebied van leren, werken en zorgen, en hoe dit verschilt voor mannen en vrouwen.

In *paragraaf 2.5* komen andere factoren aan bod die mogelijk samenhangen met genderongelijke keuzes of keuzeruimte kunnen vergroten, zoals persoonlijke en omgevingsfactoren, eerder gemaakte keuzes en de invloed van werkgevers middels regelingen.

Op basis van de literatuur formuleren we tot slot in *paragraaf 2.6* een aantal hypothesen die we in ons empirische onderzoek toetsen.

2.1 Wat zijn genderstereotypen?

Een stereotype is een verzameling van opvattingen over karakteristieke kenmerken, eigenschappen en verwachtingen van mensen die tot een bepaalde sociale groep behoren, zonder dat deze daadwerkelijk gelden voor iedereen die tot de groep behoort (Ellemers, 2018; Judd & Park, 1993). Ons brein maakt gebruik van stereotypen omdat ze een mentale ‘shortcut’ bieden om de complexe sociale wereld om ons heen snel te

kunnen begrijpen en vereenvoudigen. Deze stereotypen leiden er echter toe dat mensen de verschillen tussen groepen overdrijven, en de verschillen tussen mensen binnen een bepaalde groep onderschatten. Stereotypen gaan dus voorbij aan de veelzijdigheid en complexiteit van mensen en kunnen dus ook vooroordelen en discriminatie in de hand werken.

Genderstereotypen zijn stereotypen rond vrouwelijkheid en mannelijkheid. Experts beschouwen genderstereotypen als één van de meest basale en hardnekkige vormen van stereotypen (Ellemers, 2018; Epstein, 2007). Gender wordt door zowel kinderen als volwassenen standaard gebruikt als manier om mensen te categoriseren (Bennett, Sani, Hopkins, Agostini, & Malucchi, 2000; Prentice & Miller, 2006), ook als dit onderscheid niet relevant is. Daarbij richten genderstereotypen zich op het onderscheid tussen (uitsluitend) twee genders: man en vrouw, waarbij deze twee genders als tegenpolen worden gezien (Heilman, 2012). Dit versterkt de waarneming van verschillen tussen mannen en vrouwen.

Stereotypen kunnen dusdanig sterk en langdurig aanwezig zijn in een samenleving dat ze door velen voor waar worden aangenomen (Ridgeway & Correll, 2000). Bij genderstereotypen geldt dat men aanneemt dat de ‘typische’ verschillen tussen mannen en vrouwen worden verklaard door hun biologische verschillen (Ellemers, 2018). Ook al wordt dit door wetenschappers weerlegd⁵, toch wordt dit beeld in de samenleving, denk aan boeken en televisieprogramma’s, nog vaak bevestigd.

⁵ Uit onderzoek blijkt dat biologische verschillen niet zo groot zijn dat ze een plausibele verklaring vormen voor maatschappelijke genderverschillen (bijvoorbeeld Gordon, Zagoory-Sharon, Leckman, & Feldman, 2010; Joel et al., 2015; Kleinherenbrink, 2016). Zo blijkt bijvoorbeeld in wetenschappelijk onderzoek steevast dat verschillen tussen mannen en vrouwen kleiner zijn dan de verschillen tussen mannen onderling en tussen vrouwen onderling (Hyde, 2014).

Gender is het geheel aan rollen, gedragingen en verwachtingen dat in de maatschappij wordt gekoppeld aan iemands (biologische) sekse. Gender is een sociale categorie die in verschillende culturen anders wordt ingevuld. Veel mensen herkennen zich dan ook niet in de binaire categorieën ‘man’ of ‘vrouw’, of in de sociale verwachtingen die aan hun sekse zijn gekoppeld. Of zij identificeren zich met een andere gender dan die hen bij de geboorte is toegekend. Daarnaast zijn er meer dan twee genders.

De maatschappelijke ideeën over het binaire onderscheid tussen mannen en vrouwen en over wat het betekent om een man of een vrouw te zijn hebben echter reële effecten. Omdat we deze effecten willen laten zien, gebruiken wij in dit onderzoek ook het binaire onderscheid tussen mannen en vrouwen. Ook richten we ons in de analyse op heteroseksuele stellen. Want juist in dit type relatie wordt zichtbaar hoe mannen en vrouwen in relatie tot elkaar hun keuzes maken (West & Zimmerman, 1987).

‘De man is daadkrachtig en de vrouw is zorgzaam’

Er is veel wetenschappelijk onderzoek naar welke eigenschappen we in onze maatschappij koppelen aan mannelijkheid en vrouwelijkheid. Deze verwachtingen vormen de basis van genderstereotypen. Typisch masculiene eigenschappen zijn bijvoorbeeld autonomie, daadkracht, assertiviteit, dominantie, taakgerichtheid en rationaliteit. Typisch feminiene eigenschappen zijn goed kunnen zorgen voor anderen, warmte, vriendelijkheid, intuïtie en emotionele sensitiviteit (Bakan, 1966; Bem, 1974; Eagly, Nater, Miller, Kaufmann, & Sczesny, 2020; Eagly & Steffen, 1984; Schein, 1973). Deze stereotypen beïnvloeden hoe we onszelf zien, alsook hoe we naar anderen kijken en welke posities en sociale rollen we aan mannen en vrouwen toekennen (De Blank, Holla, Glijn, & De Jong, 2020; Ellemers, 2018; Heilman, 2012; Okimoto & Heilman, 2012). Zo zorgen genderstereotypen ervoor dat we impliciet bepaalde normatieve verwachtingen hebben over de kwaliteiten, prioriteiten, behoeften en gedrag van mannen en vrouwen (zie Tabel 1).

Typisch masculiene eigenschappen worden bovendien vaker positief gewaardeerd en hebben meer status dan typisch feminiene eigenschappen (Broverman, Vogel, Broverman, Clarkson, & Rosenkrantz, 1972). Dit blijkt onder meer uit het feit dat vrouwen zich in de afgelopen decennia steeds meer zijn gaan identificeren met mannelijke waarden, waar dit andersom niet het geval is (Donnelly & Twenge, 2017; Twenge, 1997). Wij verwachten dan ook dat het hebben van zulke stereotiepe opvattingen invloed heeft op de keuzes die mensen maken.

Genderstereotypen	Masculien	Feminien
Stereotiep domein	Daadkracht (gericht op autonoom handelen)	Gemeenschapszin (gericht op anderen)
Relevant gedrag	Individuele (werk)prestaties	Zorg voor anderen
Verwachte prioriteiten	Werk	Familie
Waargenomen kwaliteiten	Competentie	Warmte
Verwaarloosde behoeften	Interpersoonlijke verbinding	Werkambitie

Tabel 1 Genderstereotypen en bijbehorende verwachtingen (Ellemers, 2018)

Overtuigingen over moederschap en vaderschap

Naast stereotiepe ideeën over wat ‘masculien’ en wat ‘feminien’ is, bestaan er ook stereotiepe opvattingen specifiek over de sociale rollen van mannen en vrouwen. Traditioneel gezien wordt de vrouw vooral gezien in de moederrol en verantwoordelijk voor het huishouden, en de man in de rol als kostwinnaar. Het moederschap wordt daarbij vaak geïdealiseerd, waarbij het beeld van de perfecte moeder een vrouw is die volledig is toegewijd aan haar kinderen en haar rol als huismoeder, terwijl de vader slechts een secundaire rol heeft in de opvoeding (Hays, 1996). Dit wordt moederschapsideologie of moederschapscultuur genoemd.

We kunnen de moederschapsideologie zien als een schaal: aan de ene kant is er de traditionele moederschapsideologie waarbij de moeder als primair verantwoordelijk voor de zorg voor kinderen en het huishouden wordt gezien omdat dit haar ‘natuurlijke’ rol zou zijn (Davis & Greenstein, 2009; Grunow, Begall, & Buchler, 2018). Aan de andere kant staat de moderne moederschapsideologie waarbij moederschap niet langer als een aangeboren taak wordt gezien, maar als een keuze, waarbij er een gelijkwaardige rol voor vaders en moeders is (Van Engen, Dikkers, Vinkenburg, & De Rooy, 2009). Mensen kunnen op deze schaal verschillende posities innemen: van zeer traditioneel tot meer modern.

In Nederland is sprake van een relatief traditionele moederschapscultuur waarbij de moeder nog steeds als primair verantwoordelijk voor de kinderen wordt gezien, ook als zij werkzaam is op de arbeidsmarkt (Knijn & Verheijen, 1986; Van Doorne-Huiskes & Doorten, 2011). Hoewel de meeste Nederlanders het er tegenwoordig wel over eens zijn dat het goed is als een moeder met kleine kinderen werkt, en de meeste ouders de zorgtaken gelijk willen verdelen, vindt nog steeds een derde van de Nederlanders dat een vrouw geschikter is om kleine kinderen op te voeden dan een man (Portegijs & Van den Brakel, 2016; Van den Brakel et al., 2020). In de moederschapsideologie zitten overigens evengoed sociale normen voor vaders: zij behoren als kostwinner het gezin te onderhouden. De gevolgen van de moederschapscultuur worden zichtbaar in de economische positie van moeders: uit onderzoek van het Centraal Planbureau (CPB) (Rabaté & Rellstab, 2021) blijkt dat het verlies in inkomen voor moeders wel kan oplopen tot 46 procent in de 7 jaar na de geboorte van het eerste kind, terwijl er voor vaders geen effect werd gevonden van het krijgen van kinderen op hun inkomen.

In ons onderzoek zijn opvattingen over moederschap belangrijk, omdat we onder andere kijken naar de werk-zorg verdeling van ouders en we verwachten dat met name de moederschapsideologie daar een rol bij speelt.

De overtuiging dat mannelijke en vrouwelijke eigenschappen onveranderlijk zijn

De hierboven beschreven genderstereotypen bestaan in de maatschappij, maar sommige mensen onderschrijven deze opvattingen sterker dan anderen. Er zijn echter ook mensen die *gender-essentialistisch* denken. Gender-essentialistische opvattingen zijn opvattingen die ervan uitgaan dat gender bepalend is voor iemands karaktereigenschappen en dat dit onveranderlijk is. Mensen die gender-essentialistisch denken, denken dat er ‘natuurlijke’ en onveranderbare verschillen zijn tussen mannen en vrouwen, en zullen maatschappelijke verschillen en sociale ongelijkheden tussen mannen en vrouwen ook vanuit deze overtuiging verklaren (Grunow et al., 2018; Meyer & Gelman, 2016; Prentice & Miller, 2006).

Mensen met gender-essentialistische opvattingen maken vaker keuzes die traditionele gendernormen versterken: bijvoorbeeld de keuze voor de man als kostwinner en de vrouw als primaire verzorger van het huis en de kinderen (Tinsley, Howell, & Amanatullah, 2015). Zij zijn ook minder voorstander van gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt en bij opleidingen, in het ouderschap en in de relatie (Skewes, Fine, & Haslam, 2018).

Gender gaat echter over sociale verwachtingen en is dus per definitie afhankelijk van de sociale context. We weten uit onderzoek dan ook dat hoewel sommige genderstereotypen sterk geïnternaliseerd en dus hardnekkig zijn, zij niet onveranderlijk of essentieel zijn (Diekman & Eagly, 2000; Eagly et al., 2020).

We hebben vier soorten genderstereotype opvattingen en overtuigingen besproken: stereotypen over mannelijke eigenschappen (1), stereotypen over vrouwelijke eigenschappen (2) stereotiepe ideeën over ouderschap (3) en gender-essentialistische overtuigingen (4). Deze vier typen overtuigingen kunnen samen voorkomen, maar ook afzonderlijk van elkaar. Daarom zullen wij in ons empirische onderzoek alle vier de typen apart meenemen. In de volgende paragraaf bespreken we hoe deze genderstereotypen resulteren in een ongelijke positie van mannen en vrouwen.

2.2 Genderstereotypen resulteren in een ongelijke positie van mannen en vrouwen

Een cruciaal aspect van stereotypen is dat ze continu worden gereproduceerd. Via allerlei vormen van communicatie – impliciet en expliciet, verbaal en non-verbaal, interpersoonlijk of op grote schaal – worden stereotypen steeds herhaald en bevestigd. Denk bijvoorbeeld aan vrouwen die in reclames koken en de was doen, en mannen die in series vaker dan vrouwen in een professionele rol met een hogere maatschappelijke status worden afgebeeld (Daalmans, Kleemans, & Sadza, 2017; Emons, Wester, & Scheepers, 2010; Smit & Daalmans, 2019).

Genderstereotypen zorgen er dus voor dat we in onze maatschappij een beeld hebben van wat typische kenmerken van mannen en vrouwen zijn (ze werken beschrijvend), maar ook hoe mannen en vrouwen *zouden moeten zijn* en hoe zij zich *zouden moeten gedragen* (ze werken ook vóórschrijvend) (Burgess & Borgida, 1999; Ellemers, 2018; Heilman, 2012). Als je niet voldoet aan de gendernorm, kan je door de sociale omgeving of maatschappij ‘bestraft’ worden en te maken krijgen met kritiek of sociale uitsluiting (West & Zimmerman, 1987). Zo worden vrouwen die niet aan het vrouwelijke stereotype voldoen en zich ‘te masculien’ gedragen vaak gezien als koud, onaardig en ‘bitchy’, terwijl mannen die zich ‘te feminien’ voordoen vaker worden weggezet als zwak of ‘mietje’ (Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002; Heilman & Wallen, 2010; Heilman, Wallen, Fuchs, & Tamkins, 2004; Rudman, Mescher, & Moss-Racusin, 2013).

Ook de heersende moederschapsideologie heeft allerlei gevolgen, met name voor mensen die niet aan het ideaalbeeld voldoen. Moeders die fulltime werken, en dus niet aan het genderstereotiepe plaatje voldoen, worden bijvoorbeeld als minder effectieve ouders gezien dan niet-werkende of in deeltijd werkende moeders. Van vaders wordt juist verwacht dat zij na de geboorte van hun kind meer en harder gaan werken (Burnett, Gatrell, Cooper, & Sparrow, 2011; Gatrell & Cooper, 2008). Dit zien we ook terug in daadwerkelijk gedrag: vaders blijven na de geboorte van hun eerste kind evenveel of gaan zelfs meer werken, en gaan er vaak in salaris op vooruit (dit wordt ook wel de vaderschaps-bonus genoemd) (Boeckmann & Budig, 2013; Rabaté & Rellstab, 2021). En hoe meer carrièresucces vrouwen hebben, hoe sterker de opvatting dat deze vrouwen geen goede moeders zijn (Okimoto & Heilman, 2012), terwijl zorgende vaders vaak als minder ‘mannelijk’ en zwakker worden gezien (Rudman et al., 2013; Williams, Blair-Loy, & Berdahl, 2013). Vrouwen die veel werken en mannen

die veel zorgen krijgen ook vaker negatieve feedback van werkgevers (Vinkenburg, Van Engen, Coffeng, & Dijkers, 2012). Ook voelen werkende moeders zich vaker schuldig over hoe ze werk en zorg combineren en leiden deze schuldgevoelens vaker tot de overweging om minder te gaan werken (Aarntzen, Derks, Van Steenberghe, Ryan, & van der Lippe, 2019). De moederschapsideologie heeft dus een voorschrijvende werking voor zowel mannen als vrouwen.

Ook de hiërarchie in de genderstereotypen (het feit dat aan masculiene eigenschappen meestal een hogere status wordt toebedeeld dan aan feminiene eigenschappen) werkt door op allerlei terreinen, bijvoorbeeld op professioneel gebied, waar vrouwen als sociale categorie over het algemeen een lagere positie hebben dan mannen (Epstein, 2007). Zo blijkt uit onderzoeken met fictieve sollicitatiebrieven dat een verder identieke brief positiever wordt beoordeeld wanneer hij is ondertekend met een mannennaam dan een vrouwen naam (Moss-Racusin, Dovidio, Brescoll, Graham, & Handelsman, 2012; Riach & Rich, 2006). Beroepenvelden waarin traditioneel meer vrouwen dan mannen werkzaam zijn worden gemiddeld minder goed betaald dan beroepen waar meer mannen werkzaam zijn, zelfs als wordt gecorrigeerd voor verschillen in het bijbehorende opleidings- en vaardigheidsniveau (Levanon, England, & Allison, 2009).

Als gevolg van genderstereotiepe verwachtingen over waar mannen en vrouwen ‘goed in horen te zijn’ zien we dus gender bias en discriminatie optreden op het gebied van aanname- en promotiebeleid, met name in beroepen en functies die door mannen gedomineerd worden (leiderschap, hightech, financiële wereld, wetenschap, ICT) en waarvan we denken dat er masculiene eigenschappen zoals analytisch vermogen, daadkracht en competitie voor nodig zijn om ze goed uit te kunnen voeren. Omgekeerd zien we dat vrouwen juist in het zorgdomein als de referentiecategorie worden gezien terwijl mannen meer onzichtbaar zijn (behalve als het gaat om medisch onderzoek). Dit zien we al terug in de taal: we kennen allemaal de luizenmoeder, de overblijfmoeder, de voorleesmoeder, maar wie spreekt er ooit van een luizenvader, overblijfvader of voorleesvader? Vrouwen zijn (vaak onbewust) het eerste aanspreekpunt als het gaat om (de organisatie van) zorg en huishoudelijke taken (Meier, McNaughton-Cassill, & Lynch, 2006).

Ook overheidsbeleid kan stereotypen reproduceren. Het anderhalfverdienersmodel, dat voortkomt uit de Nederlandse moederschapscultuur, is een treffend voorbeeld van hoe genderstereotypen

doorwerken in het emancipatiebeleid in Nederland. De deeltijdcultuur waarbij een groot deel van de vrouwen in deeltijd werkt is een typisch Nederlandse ‘oplossing’ om zorgtaken op te vangen (zoals de zorg voor kinderen en het huishouden, maar denk ook aan mantelzorg of vrijwilligerswerk). Hierdoor daalt de urgentie van een volwaardigere, toegankelijke en meer omvattende kinderopvang of de verdere ontwikkeling van brede scholen (samenwerking tussen scholen, welzijnsinstellingen, kinderopvang, cultuur en sport) (Van Doorne-Huiskes, Römkens, Schippers, & Wiersma, 2017). Vanwege die verantwoordelijkheid voor zorgtaken is het vervolgens weer lastiger voor vrouwen om meer te gaan werken. Dit wordt ook wel de “deeltijd klem” genoemd. Dit model heeft gevolgen voor de economische zelfstandigheid van vrouwen, doorgroei naar managementfuncties en houdt de ongelijke verdeling van onbetaalde arbeid in het huishouden in stand.

Een ander voorbeeld van hoe beleid genderongelijkheid reproduceert is het Nederlandse belastingsysteem, dat vrouwen ontmoedigt om meer uren te gaan werken omdat dit relatief minder oplevert (OECD, 2019). Bovendien zorgen de hoge kosten van de kinderopvang ervoor dat het voor sommige vrouwen nauwelijks loont om meer te gaan werken (OECD, 2019). Desondanks richt het Nederlandse emancipatiebeleid zich vooral op het vergroten van de arbeidsparticipatie van vrouwen, in plaats van het stimuleren van mannen om meer zorgtaken op zich te nemen en het veranderen van de sociale normen die aan de ongelijke verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid ten grondslag liggen.

Kortom, genderstereotypen zijn (onbewust) onderdeel van ieders leven en in allerlei vormen van communicatie worden ze steeds weer bevestigd en gereproduceerd. Daar komt bij dat genderconform handelen wordt beloond en gender-non-conform handelen wordt afgekeurd, wat het reproductieproces alleen maar versterkt. Bovendien impliceren genderstereotypen een bepaalde maatschappelijke hiërarchie, waarbij aan sommige kenmerken meer waarde wordt toegekend dan aan andere. Dit maakt het lastig om genderstereotypen te doorbreken. Tot slot zijn zij intersectioneel gerelateerd aan andere stereotypen, waardoor zij tot unieke uitkomsten leiden voor verschillende groepen (zie kader).

Op deze manier vormen genderstereotypen een kader voor hoe we de wereld waarnemen en hoe we ons gedragen. Zij beïnvloeden zo de speelruimte van mannen en vrouwen en bestendigen de ongelijke positie van mannen en vrouwen.

Intersectionaliteit en stereotypen
Hoewel genderstereotypen zich in bepaalde opzichten onderscheiden van andere stereotypen, zijn zij niet los te zien van stereotypen die betrekking hebben op andere sociale eigenschappen of kenmerken, zoals leeftijd, seksualiteit, sociale klasse, etniciteit en huidskleur. Genderstereotypen en hun uitkomsten in de maatschappij zijn dus intersectioneel: zij zijn verweven met stereotypen over andere sociale dimensies. Hun intersecties zorgen voor variaties die ieder op hun eigen manier bepaalde kenmerken, eigenschappen en normen toekennen aan mensen die tot een bepaalde groep worden gerekend. Deze specifieke combinaties van stereotypen leiden steeds weer tot andere uitkomsten, zoals posities die gepaard gaan met meer of minder macht en unieke ervaringen van uitsluiting en discriminatie (Crenshaw, 1989).

Een voorbeeld van intersectionele variaties in stereotypen blijkt uit onderzoek van Rosette, Ponce de Leon, Koval en Harrison (2018). Zij laten zien dat zwarte vrouwen in Amerika vaker dan witte vrouwen in stereotiep mannelijke beroepen werken, doordat ze worden gezien als meer masculien. Ook is de werk-zorg verdeling onder zwarte Amerikanen gelijkjer dan onder witte Amerikanen (Dillaway & Broman, 2001).

Ook in Nederland zien we andere uitkomsten wanneer we gender met andere kenmerken, bijvoorbeeld migratieachtergrond, combineren. In Nederland verdienen mensen met een migratieachtergrond minder dan mensen zonder migratieachtergrond. Dit wordt deels verklaard doordat mensen met een migratieachtergrond vaker laagopgeleid zijn, maar dit verklaart niet het gehele verschil. Wel is de kloof tussen mannen met en zonder migratieachtergrond veel groter dan de kloof tussen vrouwen met en zonder migratieachtergrond. Vrouwen met een migratieachtergrond stoppen relatief wel wat vaker met werken bij de komst van kinderen (Jongen, Bolhaar, Van Elk, Koot, & Van Vuuren, 2019). Dit wijst erop dat er voor deze groep weer andere dynamieken spelen. In een aparte factsheet zullen wij ingaan op hoe de rol van genderstereotypen verschilt in keuzes bij mensen met en zonder migratieachtergrond en met een praktisch of theoretisch opleidingsniveau.

2.3 Hoe mannen en vrouwen genderstereotypen internaliseren

We zijn in dit onderzoek geïnteresseerd in de rol van genderstereotypen op het leren, werken en zorgen van Nederlandse jongvolwassenen. Hiervoor is het van belang om te weten hoe mensen individuele voorkeuren, interesses, vaardigheden en gedragingen ontwikkelen die overeenkomen met de maatschappelijke verwachtingen die bij hun genderidentiteit horen. En ook waarom bij sommige mensen opvattingen en keuzeprocessen sterker gendernormatief zijn dan bij anderen. In deze paragraaf bespreken we hoe genderstereotypen en sociale normen door het individu geïnternaliseerd worden en waarom sommige groepen in de samenleving meer stereotiepe opvattingen hebben dan anderen.

Belangrijke sociale processen die ervoor zorgen dat genderstereotypen invloed krijgen op voorkeuren en gedrag zijn socialisatie, observatie en internalisatie van genderrollen. Door onder andere observatie, imitatie, sociale beïnvloeding, beloning van gender-conform gedrag en negatieve reacties op afwijkend gedrag leren kinderen al van jongs af aan onderscheid te maken tussen mensen op basis van gender en worden de culturele normen en verwachtingen over mannelijkheid en vrouwelijkheid en over hoe mannen en vrouwen zich (horen te) gedragen aangeleerd en geïnternaliseerd (Bussey & Bandura, 1999; zie ook De Blank et al., 2020). Ouders, maar ook leeftijdsgenoten en leraren spelen hierbij een belangrijke rol. Kinderen die opgroeien in een omgeving waar genderstereotiepe normen minder strikt zijn, hebben vaak zelf ook minder genderstereotiepe opvattingen (Davis, 2007; Endendijk & Portengen, 2022; Perales, Hoffmann, King, Vidal, & Baxter, 2021; Platt & Polavieja, 2016). Zo blijkt uit onderzoek dat het voorbeeld dat ouders stellen in de verdeling van werk en zorgtaken gereproduceerd wordt in de werkvoorkeuren van hun kinderen: dochters uit gezinnen waar de moeder werkt, werken later ook zelf meer betaalde uren dan wanneer de moeder niet werkt (Van Putten, Dykstra, & Schippers, 2008). En dochters die hun vader een gelijke bijdrage zagen leveren aan huishoudelijke taken, hebben meer interesse in betaald werk en zijn minder geneigd om voor genderstereotiepe (e.g., zorg) beroepen te kiezen (Croft, Schmader, Block, & Baron, 2014). Voor jongens blijken vooral de opvattingen en het gedrag van vaders van belang voor hun eigen genderrolopvattingen (Platt & Polavieja, 2016).

Niet alleen de directe omgeving, maar ook de maatschappelijke rolverdeling beïnvloedt de verwachtingen die individuen over zichzelf en anderen formuleren ten aanzien van hun (toekomstige) sociale

rollen en posities. In Nederland zijn vrouwen nog steeds oververtegenwoordigd in meer zorgende rollen en beroepen, en meer uitvoerende posities met een lagere status, terwijl mannen zijn oververtegenwoordigd in maatschappelijke posities met macht en status (Van den Brakel et al., 2020). We weten uit onderzoek dat mensen onbewuste genderstereotiepe associaties hebben bij bepaalde sociale rollen en posities waarbij we een leider sneller associëren met een man, en een ondergeschikte sneller met een vrouw (Braun, Stegmann, Hernandez Bark, Junker, & van Dick, 2017). De voortdurende observatie van deze maatschappelijke ongelijkheden in rollen die mannen en vrouwen bekleden en aan hen worden toegekend, verklaart volgens de sociale roltheorie (Eagly, 1987) waarom jongens en meisjes verschillende voorkeuren, interesses, vaardigheden en gedragingen ontwikkelen, overeenkomstig met deze rollen.

Daarnaast zijn er nog andere factoren die de mate waarin iemand genderstereotiepe opvattingen heeft beïnvloeden, zoals eigen genderidentiteit, leeftijd, opleidingsniveau, sociaaleconomische positie, religiositeit en migratieachtergrond. Uit onderzoek blijkt dat vrouwen, jonge mensen, theoretisch opgeleiden, mensen met een hogere sociaaleconomische positie en mensen zonder migratieachtergrond over het algemeen minder traditionele genderopvattingen hebben (Arends-Tóth & Van de Vijver, 2009; Bolzendahl & Myers, 2004; Davis & Greenstein, 2009). Uit onderzoek bij jongeren (14-30 jaar) in Vlaanderen (Vandenbossche, Keppens, & Spruyt, 2014) blijkt dat jongeren die beroepsonderwijs volgen meer seksistische opvattingen onderschrijven dan jongeren in het algemeen vormend onderwijs. Veelgenoemde verklaringen voor bovengenoemde verschillen in de literatuur zijn dat sommige groepen mensen meer belang zouden hebben bij het doorbreken van stereotiepe rolpatronen, of dat zij minder sterk gesocialiseerd zijn met genderstereotiepe denkbeelden en meer zijn blootgesteld aan progressieve of counterstereotype ideeën, bijvoorbeeld in de opvoeding, het onderwijs of door bepaalde ervaringen (Bolzendahl & Myers, 2004; Davis & Greenstein, 2009). Ook heeft niet iedereen evenveel ruimte om zich aan de heersende maatschappelijke normen te onttrekken en tegen de stroom in te zwemmen, bijvoorbeeld door economische, sociale of culturele omstandigheden.

Mensen verschillen dus in de mate waarin zij genderstereotypen onderschrijven en in hun opvattingen over genderrollen. En niet iedereen wordt in dezelfde mate door deze cultureel bepaalde denkbeelden beïnvloed. Dit is afhankelijk van onder andere iemands opvoeding, ervaringen, sociale

achtergrond en positie in de samenleving. Daarom zullen we in dit onderzoek ook rekening houden met achtergrondkenmerken die gerelateerd kunnen zijn aan verschillen in genderstereotypen en -rolopvattingen, zoals opleidingsniveau, migratieachtergrond, het hebben van een partner en kinderen.

2.4. ‘Doing gender’: genderstereotiepe opvattingen en keuzes in leren, werken en zorgen

In voorgaande paragrafen is besproken wat de sociale normen en verwachtingen zijn als het gaat om gender en hoe deze al dan niet geïnternaliseerd worden. Volgens de sociale roltheorie en het ‘doing gender’ perspectief werken deze geïnternaliseerde normen en verwachtingen over gender door in de voorkeuren en het gedrag van mensen. De sociale roltheorie stelt dat mensen hun voorkeuren en gedrag aanpassen aan de maatschappelijke normen over genderrollen (Eagly, 1987; Eagly & Sczesny, 2019). ‘Doing gender’ gaat ervan uit dat gender iets is wat voortdurend ‘gedaan’ wordt (West & Zimmerman, 1987). Doordat genderstereotypen voorschrijven hoe mannen en vrouwen zich zouden moeten gedragen en welke rollen zij behoren in te nemen, verwachten we dat naarmate jongvolwassenen genderstereotypen en traditionele genderrolopvattingen sterker hebben geïnternaliseerd, zij meer stereotiepe keuzes maken met betrekking tot leren, werken en zorgen die passen bij wat er van hun gender verwacht wordt. Hieronder beschrijven wat er bekend is in de literatuur over hoe (geïnternaliseerde) genderstereotypen en sociale normen over genderrollen het leren, werken en zorgen van mensen beïnvloeden en hoe dit verschilt tussen mannen en vrouwen.

Invloed van genderstereotypen op keuzes in het leren

In Nederland zijn er grote verschillen in de voorkeuren van jongens en meisjes als het gaat over de keuze van vakken en opleidingsrichtingen. Van der Vleuten en collega’s (2016) richten zich op de invloed van gendernormen als verklaring voor deze verschillen. Uit dit onderzoek blijkt dat jongens die een traditionele genderideologie aanhangen (oftewel stereotiepe genderrolopvattingen sterker hebben geïnternaliseerd) meer waarde hechten aan een hoog inkomen in een toekomstige baan en dat zij een sterkere voorkeur hebben voor typisch masculiene vakken zoals het Natuur en Techniek pakket op de middelbare school. Dit zorgt er vervolgens voor dat jongens vaker voor het profiel Natuur en Techniek kiezen in plaats van Natuur en Gezondheid of Cultuur en Maatschappij. Bij meisjes werd deze invloed van genderideologie niet gevonden. Dit sluit aan op het idee dat genderverwachtingen niet

voor iedereen in dezelfde mate gelden. Deze blijken voor jongens strikter te zijn dan voor meisjes, wat jongens ervan weerhoudt om meer counterstereotiepe onderwijskeuzes te maken, zoals het kiezen voor een studierichting in de zorg of het onderwijs, die momenteel door vrouwen worden gedomineerd (Mastari, Spruyt, & Siongers, 2021; Van der Vleuten et al., 2016).

Ook de sociale omgeving kan via stereotypen de keuze voor een bepaalde studierichting beïnvloeden. Zo blijkt uit onderzoek dat kinderen van moeders met een genderstereotiep beroep vaker een meer genderstereotiepe studierichting kiezen (Van der Vleuten, 2017) en dat dochters die hun vader een gelijke bijdrage zagen leveren aan huishoudelijke taken, minder geneigd zijn om voor genderstereotiepe beroepen (zoals de zorg) te kiezen (Croft et al., 2014). Ook opvattingen van vrienden doen ertoe: meisjes kiezen minder vaak voor bètastudierichtingen wanneer hun vrienden meer traditionele genderrolverwachtingen hebben (Van der Vleuten, Steinmetz, & van de Werfhorst, 2018). Tot slot kunnen (onbewuste) genderstereotypen onder leraren een rol spelen. Zo blijkt dat leraren verschillende verwachtingen hebben van jongens en meisjes waardoor zij jongens en meisjes verschillend benaderen en waarderen (Onderwijsraad, 2020). Datzelfde geldt mogelijk voor professionals die betrokken zijn bij de loopbaanoriëntatie, en daardoor genderstereotiep loopbaanadvies geven. Tot slot is ook lesmateriaal ‘gegendered’: vrouwen zijn ondergerepresenteerd in boeken over wiskunde en in afbeeldingen van beroepen, wat de beroepsopties en toekomstverwachtingen van meisjes kan beperken (Mesman, Van de Rozenberg, Van Veen, Zicha, & Groeneveld, 2019).

Invloed van genderstereotypen op keuzes in het werken

Bij keuzes in het werken gaat het onder andere om de beroepssector en het aantal uur dat iemand gaat werken. De werksector hangt sterk samen met de opleiding die iemand heeft gevolgd. Smyth en Steinmetz (2008) laten zien dat mensen die door mannen gedomineerde studierichtingen gevolgd hebben (bijvoorbeeld de bèta-richting) vaker gender-conforme banen te kiezen, daar waar mannen al domineerden. Hetzelfde geldt voor door vrouwen gedomineerde studierichtingen en door vrouwen gedomineerde banen. Uit Canadees onderzoek blijkt dat jonge mannen die minder persoonlijk belang hechten aan gemeenschapszin-waarden (zoals zorgen voor anderen, intimiteit, anderen helpen of werken met mensen) minder interesse hebben in een beroep

in de zorg of het (primair) onderwijs (Block, Croft, & Schmader, 2018). Dit onderzoek laat ook zien dat jonge mannen minder maatschappelijk belang hechten aan deze waarden, en dat dit ook bijdraagt aan hun lagere interesse in een carrière in de zorg of het onderwijs.

Als het gaat om het aantal uur werken blijkt uit onderzoek van Stam, Verbakel en de Graaf (2014) dat het toetreden van Nederlandse vrouwen tot de arbeidsmarkt, het verlaten van de arbeidsmarkt en het verlagen van het aantal werkuren voor een groot deel wordt bepaald door de waarden die vrouwen hebben met betrekking tot genderrollen. Vrouwen met traditionele waarden over genderrollen (oftewel sterk geïnternaliseerde stereotypen over genderrollen) zijn minder geneigd om de arbeidsmarkt te betreden. En als ze wel werkzaam zijn, dan hebben deze vrouwen meer kans om de arbeidsmarkt weer te verlaten of minder uur te gaan werken. Traditionele genderopvattingen bij vrouwen beïnvloeden ook de beslissing om na de geboorte van een kind minder uur te gaan werken (Khoudja & Fleischmann, 2018).

Ook uit internationaal onderzoek blijkt dat genderideologie invloed heeft op het aantal werkuren bij vrouwen. Op basis van grootschalig panelonderzoek in Duitsland concluderen Lietzmann en Frodermann (2021) dat vrouwen vaker fulltime werken wanneer zij egalitaire genderopvattingen aanhangen. Interessant is dat dit met name geldt voor alleenstaande moeders, en kinderloze vrouwen met een partner. Voor moeders met een partner geldt juist dat zij vaker parttime werken wanneer zij egalitaire opvattingen hebben. Blijkbaar maken deze vrouwen een afweging om parttime te werken die weinig te maken heeft met genderstereotiepe opvattingen, bijvoorbeeld omdat het niet loont om tegen de kosten van de kinderopvang op te werken (zie Starink, 2021).

Over de rol van genderopvattingen bij arbeidskeuzes van mannen is veel minder bekend. Onderzoek naar de invloed van genderstereotypen op werk richt zich met name op vrouwen. In bovengenoemd Duits onderzoek werd geen effect van genderopvattingen op fulltime werk van mannen gevonden, maar mannen met egalitaire genderopvattingen werken wel vaker parttime (Lietzmann & Frodermann, 2021).

Naast de eigen opvattingen kunnen ook stereotypen in de omgeving (bijvoorbeeld van de partner of collega's) de keuzes met betrekking tot werk beïnvloeden. Khoudja en Fleischman (2018) laten bijvoorbeeld zien dat traditionele gendernormen van mannelijke partners het risico dat vrouwen stoppen met werken

verhogen. Ook de werkomgeving blijkt van invloed te zijn: mannen en vrouwen zeggen meer bereid te zijn om hun werkuren te verminderen na de geboorte van hun kind wanneer zij steun ervaren van collega's en dit geen nadelige gevolgen heeft voor hun carrière (Van Breeschoten, Roeters, & Van Der Lippe, 2018).

Invloed van genderstereotypen op keuzes in het zorgen

In de zorgtaken die mensen doen spelen de moederschapscultuur en de breed aangehangen genderrolverwachtingen over zorgen en werken nog steeds een belangrijke rol (Coltrane, 2000). Moeders met een traditionele genderopvatting gaan na de geboorte van een kind vaker minder werken om voor hun kind te kunnen zorgen (Khoudja & Fleischmann, 2018). Vrouwen met egalitaire genderopvattingen besteden minder tijd aan het huishouden dan andere vrouwen, terwijl mannen met egalitaire opvattingen meer tijd in het huishouden besteden dan andere mannen (Evertsson, 2014). Mensen met meer egalitaire opvattingen hebben daardoor vaker een gelijkere taakverdeling in huis (Nitsche & Grunow, 2016). Voor mannen geldt dat vooral hun opvattingen over de rol van mannen in het huishouden bepalen of zij participeren in het huishouden (Grunow & Baur, 2014).

Bij de verdeling van zorgtaken in het huishouden spelen de opvattingen van een eventuele partner ook een rol. Zo blijkt uit onderzoek bij Zweedse jongvolwassen stellen (Evertsson, 2014) dat vrouwen met een minder traditionele partner minder tijd aan het huishouden besteden, terwijl de genderrolopvattingen van de vrouw geen rol spelen bij de tijd die mannen aan huishoudelijke taken besteden. Uit onderzoek van Wiesmann (2010) naar de taakverdeling van jonge Nederlandse stellen blijkt dat de genderrolopvattingen en onderliggende onderhandelingsprocessen van beide partners een belangrijke rol spelen bij het realiseren van een bepaalde taakverdeling na het krijgen van een kind. Stellen die vastberaden waren om de taken gelijk te verdelen en daar expliciete afspraken over hebben gemaakt bleken het beste in staat te zijn om dergelijke verdeling vast te houden.

Samenvattend, de sociale normen over mannelijkheid en vrouwelijkheid die in onze cultuur als vanzelfsprekendheid worden gezien en doorgegeven worden via opvoeding en de sociale rollen in onze samenleving, beïnvloeden keuzes van mannen en vrouwen die kunnen leiden tot ongelijke uitkomsten in leren, werken en zorgen. In dit onderzoek focussen we op deze genderstereotype opvattingen. Hierbij nemen we ook de invloed van de werksector mee. In de focusgroepen onderzoeken we tevens de invloed van de sociale omgeving.

2.5 Keuzes worden ook gestuurd door (eerdere) gebeurtenissen, maatschappelijke structuren en instituties

In paragraaf 2.2 en 2.3 hebben we besproken welke rol sociale normen en genderstereotypen kunnen hebben op de voorkeuren en het gedrag van mannen en vrouwen doordat deze opvattingen door individuen worden geïnternaliseerd, maar ook door directe beïnvloeding vanuit de omgeving. Daarnaast kunnen ook andere, meer ‘structurele’ factoren mogelijk effect hebben op de keuzes van mensen met betrekking tot werken, zorgen en leren. Volgens de levensloopbenadering maken mensen keuzes binnen de mogelijkheden en beperkingen van, onder andere, eerdere gebeurtenissen, hun persoonlijke ervaringen en omstandigheden, relaties met anderen en de sociale en institutionele context (Elder, 1994). Deze factoren bepalen daarmee als het ware de speelruimte die mensen hebben om van de gebaande paden af te wijken (Davis & Greenstein, 2009; Huinink & Feldhaus, 2009). In dit onderzoek zijn we daarom ook geïnteresseerd hoe gebeurtenissen in de levensloop, zoals eerder gemaakte keuzes op kantelpunten, doorwerken in het gedrag van mensen. Daarnaast onderzoeken we in hoeverre beleid (in de vorm van regelingen vanuit werkgevers) de speelruimte kan vergroten door het creëren van mogelijkheden om werk en zorg te combineren, en daarmee af te wijken van een traditionele levensloop. Hieronder gaan we op deze factoren in.

Eerder gemaakte keuzes en padafhankelijkheid

Gebeurtenissen en ervaringen die mensen op een bepaald punt in de levensloop doormaken kunnen doorwerken in vervolgkeuzes door het creëren van kansen of belemmeringen (Elder, 1994; Liefbroer, 2007). Gebeurtenissen, zoals de keuze voor een bepaalde studie, de overgang van studie naar werk, gaan samenwonen of het krijgen van een kind vormen daarmee zogeheten ‘kantelpunten’, waarbij mensen een bepaald levenspad in slaan en waarvan het vervolgens steeds lastiger wordt om af te wijken. Als mensen eenmaal een bepaalde richting zijn ingeslagen, dan werkt dit door in de rest van de levensloop. Deze gebeurtenissen en ervaringen zijn niet los te zien van genderstereotypen en sociale normen, maar kunnen wel een onafhankelijke en structurele invloed hebben en bepaalde deuren openen en sluiten. Zo zagen we in paragraaf 2.3 dat genderstereotypen een rol spelen in de verschillende studiekeuzes van jongens en meisjes, waardoor zij vervolgens weer in verschillende sectoren terecht komen. Dit heeft mogelijk weer invloed op het aantal uren dat mannen en vrouwen werken, hun inkomen, en de taakverdeling in het huishouden door de structurele genderverschillen in status en beloning

tussen sectoren op de arbeidsmarkt. De keuzes en uitkomsten van mannen en vrouwen zijn daarmee ‘padafhankelijk’.

Volgens het levensloopperspectief maken mensen beslissingen niet in een vacuüm, maar in interactie met anderen. De levenslopen van mensen zijn als het ware aan elkaar ‘gelinkt’ (Elder, 1994). Dat zien we bijvoorbeeld terug bij de taakverdeling in het huishouden tussen partners. Daarbij spelen niet alleen de genderrolopvattingen een rol, maar ook de economische positie van beide partners. Omdat vrouwen doorgaans minder verdienen dan de partner (deels vanwege eerder gemaakte keuzes), heeft het voor stellen ook economische voordelen als de vrouw minder gaat werken bij de komst van de kinderen. Hierbij is de gedachte dat stellen streven naar een optimale tijdsbesteding, waarbij de partner met de minste economische hulpbronnen een minder sterke onderhandelingspositie heeft (Becker, 1981). Vrouwen met een hogere opleiding en een hoger inkomen dan hun partner weten een gelijkere taakverdeling te bewerkstelligen (Nitsche & Grunow, 2016). Er zijn echter steeds meer aanwijzingen dat de uitkomsten van dergelijke onderhandelingsprocessen ook het resultaat zijn van, en worden beïnvloed door individuele en maatschappelijke genderstereotypen en genderrolopvattingen (zie Grunow, 2019 voor een overzicht; Nitsche & Grunow, 2016, 2018).

Dat gebeurtenissen en eerder gemaakte keuzes een belangrijke invloed hebben op de verschillende levenspaden van mannen en vrouwen zien we duidelijk terug bij de komst van kinderen. De geboorte van het eerste kind heeft een doorslaggevende invloed op de verdeling van werk tussen Nederlandse stellen, maar ook op de verdeling van huishoudelijk werk en zorg voor de kinderen. Zo blijkt dat Nederlandse moeders in de zeven jaar na de geboorte van hun eerste kind gemiddeld 46 procent van hun inkomen verliezen, terwijl het inkomen van vaders nagenoeg gelijk blijft (Rabaté & Rellstab, 2021). Nederland behoort daarmee tot de landen waar het inkomen van moeders het sterkst daalt als gevolg van het krijgen van kinderen. Dit wordt ook wel de ‘kindboete’ genoemd. Deze inkomensdaling hangt deels samen met de afname van het aantal gewerkte uren van moeders na het krijgen van het eerste kind. Vaders blijven daarentegen vaak fulltime werken en gaan soms zelfs meer werken (Boeckmann & Budig, 2013; OECD, 2019; Rabaté & Rellstab, 2021). Een verklaring hiervoor is dat het voor stellen vaak economisch voordeliger is als de vrouw minder gaat werken, omdat zij doorgaans vaker in minder betaalde beroepen werkt en in sectoren waar het makkelijker is om parttime te werken of verlof op te nemen. Zo werken eerder gemaakte keuzes dus

door in vervolgkeuzes waardoor de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen steeds groter wordt gedurende de levensloop.

Maar zelfs als partners evenveel verdienen, of zich voor de geboorte van het kind voornemen om de taken gelijk te verdelen, dan pakt de werk-zorgverdeling van stellen na de geboorte van het kind in de praktijk toch vaak traditioneler uit (Hochschild & Machung, 1986; Wiesmann, 2010). Hier speelt padafhankelijkheid ook een rol. Wiesmann (2010; 2008) spreekt dan ook van een ‘gendered kick-off’ van de taakverdeling, een proces dat start bij het zwangerschapsverlof. Doordat vrouwen aanzienlijk langer (betaald) verlof hebben, nemen zij na de geboorte de meeste zorg voor het kind en het huishouden voor hun rekening. Hierdoor worden zij automatisch handiger in de taken rondom de zorg voor het kind en voelen zij zich ook meer verantwoordelijk voor deze taken. Dit proces wordt nog eens versterkt door ambivalente gevoelens van nieuwe ouders over hun rol als goede vaders en moeders. Zo hebben vaders vaak het gevoel dat hun belangrijkste verantwoordelijkheid het gezinsinkomen is, én een verlangen om de zorg voor de kinderen te delen. Tegelijkertijd hebben moeders vaak het gevoel dat zij het beste voor hun kind kunnen zorgen, maar willen zij ook deelnemen aan het arbeidsproces (Wiesmann, 2010). Moeders voelen zich schuldig tegenover de kinderen wanneer zij aan het werk zijn, en schuldig tegenover het werk wanneer zij thuis zijn (Wattis, Standing, & Yerkes, 2013). Aarntzen en collega’s (2019) laten zien dat dergelijke schuldgevoelens bij moeders leiden tot meer traditionele genderrollen, waarbij zij overwegen om minder uren te gaan werken, de tijd die ze voor zichzelf plannen verminderen en zich voornemen om meer tijd en energie aan de kinderen te besteden (zie ook Wiesmann, 2010). Wiesmann (2010) laat ook zien dat als deze patronen eenmaal de status quo zijn geworden, dan wordt de ongelijke taakverdeling gelegitimeerd als de meest ‘logische’ of ‘efficiënte’ verdeling, of passen ouders hun opvattingen over wie beter is in de zorg voor kinderen of hun voorkeuren voor de taakverdeling aan (Zie ook Baxter, Buchler, Perales, & Western, 2015; Corrigan & Konrad, 2007; Endendijk, Derks, & Mesman, 2018).

Steeds meer onderzoek wijst erop dat de (uiteenlopende) levenslopen van mannen en vrouwen een complex samenspel zijn van genderrolopvattingen en sociale normen in de omgeving, eerdere keuzes en gebeurtenissen, de eigen structurele positie en structurele omstandigheden. In dit onderzoek richten we ons specifiek op de invloed van genderopvattingen, waarbij we ook rekening houden met eerder gemaakte keuzes en verschillen in individuele achtergrondkenmerken, zoals opleidingsniveau,

migratieachtergrond, leeftijd en het al dan niet hebben van kinderen. Daarnaast onderzoeken we op basis van de focusgroepen de invloed van de directe sociale omgeving.

Regelingen aangeboden door werkgevers kunnen bijdragen aan gelijkheid en ongelijkheid

De structurele omstandigheden waarbinnen vrouwen en mannen hun keuzes maken, worden ook beïnvloed door de institutionele context, zoals beleid vanuit de overheid of werkgevers. De overheid en werkgevers kunnen verschillende voorzieningen en regelingen aanbieden om verschillende taken, zoals werk (of studie) en zorg, met elkaar te kunnen combineren. Daarmee vergroten regelingen potentieel de keuzevrijheid op het gebied van werk en zorg. Een deel van deze regelingen is wettelijk vastgelegd, zoals ouderschapsverlof en zorgverlof. Daarbovenop kunnen werkgevers nog aanvullende regelingen aanbieden. Er kan een onderscheid worden gemaakt tussen flexibele regelingen (zoals flexibele werktijden of telewerken), die werknemers meer flexibiliteit en autonomie geven over waar en wanneer zij werken, en zorggerichte regelingen, die werknemers faciliteren in het uitvoeren van zorgtaken (zoals ouderschaps- of zorgverlof). Daarnaast zijn er nog voorzieningen die zorgtaken uit handen nemen, zoals kinderopvang.

Alleen het aanbieden van regelingen zorgt er niet automatisch voor dat werknemers ook daadwerkelijk van deze regelingen gebruikmaken (Den Dulk & Peper, 2007). Of mensen een regeling gebruiken, hangt bijvoorbeeld af van de noodzaak, die bijvoorbeeld voor mensen met jonge kinderen groter is dan voor mensen met oudere of geen kinderen. Daarnaast zien sommigen van regelingen af, omdat ze bang zijn dat deze hun carrièresucces in de weg zullen zitten. Gendernormen spelen ook een belangrijke rol. Zo maken mannen vaker dan vrouwen gebruik van flexregelingen (Hegewisch & Gornick, 2011). Deze regelingen stellen hen immers in staat meer zorgtaken op te nemen, zonder dat dit ten koste gaat van het aantal uren werk en het salaris (en daarmee van de ‘kostwinners-rol’ van de man). Wanneer mannen gebruik maken van flexregelingen, wordt van hen veel minder dan bij vrouwen verwacht dat ze een actievere rol in het huishouden aannemen (Chung & Van der Lippe, 2020). Hierin speelt de norm dat vrouwen hoofdverantwoordelijk zijn voor het huishouden, en mannen hoofdverantwoordelijk zijn voor het gezinsinkomen, een grote rol. Tot slot is ook de ervaren steun vanuit de omgeving (Dijkers, van Engen, Vinkenburg, & Miggiels, 2011) en de organisatiecultuur van invloed (Den Dulk & Peper, 2007): in de ene organisatie wordt het gebruikmaken van regelingen meer geaccepteerd en/of gestimuleerd dan in andere.

Regelingen vanuit de overheid en werkgevers zorgen niet per definitie voor meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen. In paragraaf 2.2 bespraken we al hoe het Nederlandse (overheids)beleid en het fiscale stelsel genderstereotypen reproduceren door bepaalde keuzes (zoals deeltijdwerk voor vrouwen) te stimuleren en andere opties te belemmeren. Uit de internationale overzichtsstudie van Hegewisch en Gornick (2011) naar de impact van regelingen op de werk-zorgverdeling, blijkt dat regelingen vaak twee kanten op kunnen werken en soms onvoorziene gevolgen hebben. Zo hangt een ruim moederschapsverlof samen met een lagere arbeidsparticipatie van vrouwen, waarschijnlijk omdat vrouwen na een langer moederschapsverlof meer afstand tot de arbeidsmarkt ontwikkelen en lang moederschapsverlof het voor werkgevers minder aantrekkelijk maakt om in vrouwelijke werknemers te investeren. Het College voor de Rechten van de Mens constateert herhaaldelijk dat zwangerschapsdiscriminatie nog steeds een veelvoorkomend en hardnekkig probleem is in Nederland (2016; 2020).

Flexibele regelingen, zoals flexibele werktijden en mogelijkheden om thuis te werken, kunnen ervoor zorgen dat moeders meer uren (blijven) werken (Abendroth, Van der Lippe, & Maas, 2012; Chung & Van der Horst, 2018), hoewel hiervoor in Nederland geen bewijs werd gevonden (Dijkers et al., 2011). Flexibele regelingen kunnen mensen echter ook het gevoel geven dat het werk nooit af is en tot meer werk-thuisconflict leiden (Van der Lippe & Lippényi, 2020).

Van de verschillende soorten regelingen, lijken kinderopvangregelingen en betaald vaderschapsverlof het meest effectief in het verkleinen van genderongelijkheid. Zo werken vrouwen vaker (fulltime) in landen met meer beschikbare, betaalbare en kwalitatief goede kinderopvang (Abendroth et al., 2012; Kangas & Rostgaard, 2007) en is de verdeling in de zorg voor kinderen tussen vaders en moeders gelijk (Craig & Mullan, 2011; Gracia & Esping-Andersen, 2015). In Nederland leverden moeders minder inkomen in na de geboorte van het eerste kind in gemeenten waar het aanbod van kinderopvang sterker werd uitgebreid na de invoering van de Wet Kinderopvang in 2005 (Rabaté & Rellstab, 2021). Deze beleidswijziging bleek een positief effect te hebben gehad op de arbeidsparticipatie en aantal werkzame uren van vrouwen met jonge kinderen (CPB, 2011). Daarnaast wordt in verschillende landen een causaal effect gevonden van betaald vaderschapsverlof dat uitsluitend bestemd is voor vaders (de zogeheten ‘*daddy quota*’) op de tijd die vaders aan onbetaalde arbeid besteden (zie OECD, 2019, p. 44 voor een overzicht). Na invoering

van dergelijke regeling blijken vaders aanzienlijk vaker gebruik te maken van verlof en brengen vaders meer tijd thuis door, doen meer in het huishouden en besteden meer tijd aan de zorg voor kinderen.

Werkgeversregelingen hebben dus de potentie om mensen te helpen bij het bereiken van een gelijkere werk-zorg verdeling, maar kunnen juist ook bijdragen aan meer ongelijkheid. Hierbij spelen veel factoren een rol: zoals organisatiecultuur, de impact die mensen denken dat het heeft op hun carrière en gendernormen. Sommige regelingen (zoals kinderopvangregelingen) lijken effectiever dan andere regelingen in het bewerkstelligen van meer gelijkheid in werk en zorg. In dit onderzoek kijken we specifiek naar regelingen die worden aangeboden door werkgevers. Dit zijn bijvoorbeeld kortingen op, of het regelen van, extra kinderopvang (‘kinderopvangregelingen’), het bieden van extra betaald verlof bij bepaalde gebeurtenissen zoals geboortes of mantelzorg (‘verlofregelingen’), of werk-thuisarrangementen (‘flexregelingen’).

2.6 Verwachtingen

Op basis van de voorgaande literatuurstudie hebben wij de volgende verwachtingen opgesteld die we in het volgende hoofdstuk op basis van het vragenlijstonderzoek zullen toetsen:

- A) Naarmate jongvolwassenen meer genderstereotiepe opvattingen en meer traditionele genderrolopvattingen hebben, zullen zij meer gender-conforme gedragingen vertonen met betrekking tot studierichting, beroepskeuze, taakverdeling in het huishouden op kantelmomenten.
- B) Gezien de gegenderde verwachtingen ten aanzien van de sociaal geaccepteerde rollen van mannen en vrouwen, zullen jongvolwassen mannen en vrouwen verschillende gedragingen vertonen met betrekking tot studierichting, beroepskeuze, taakverdeling in het huishouden op kantelmomenten.
- C) Eerder gemaakte keuzes werken door in vervolgkeuzes met betrekking tot werk en de taakverdeling in het huishouden (padafhankelijkheid).
- D) Regelingen aangeboden door werkgevers kunnen gedragingen van jongvolwassenen met betrekking tot werk en de taakverdeling in het huishouden zowel positief als negatief beïnvloeden.

Specifiek verwachten we hierbij dat:

- E) Flexregelingen het gemakkelijker maken om (fulltime) werk en zorg te combineren.
- F) Kinderopvangregelingen zorgen voor een meer gelijke taakverdeling.

OPVATTINGEN OVER GENDERSTEREOTYPEN EN GENDERROLLEN ONDER NEDERLANDSE JONGVOLWASSENEN

Om een antwoord te geven op de eerste onderzoeksvraag gaan we eerst in op de genderstereotiepe opvattingen. In welke mate onderschrijven Nederlandse jongvolwassenen genderstereotypen, en welke vorm nemen deze opvattingen aan? We onderscheiden hierbij vier verschillende vormen van stereotiepe opvattingen. Allereerst hebben we gekeken in welke mate de respondenten de opvatting hebben dat bepaalde stereotiepe mannelijke karaktereigenschappen meer bij mannen horen. Ten tweede hebben we gekeken of de respondenten de opvatting hebben dat bepaalde stereotiepe vrouwelijke karaktereigenschappen meer bij vrouwen horen. Ten derde hebben we gekeken naar de opvattingen over moederschap, waarbij respondenten een meer traditioneel of een meer egalitair beeld van moederschap kunnen hebben. Als laatste hebben we gekeken naar de mate waarin respondenten er deterministische opvattingen over gender op nahouden. Dit is het idee dat de stereotiepe karaktereigenschappen ook onlosmakelijk verbonden zijn aan sekse en onveranderlijk zijn.

3.1 In welke mate onderschrijven jongvolwassenen genderstereotiepe opvattingen?

Uit onze resultaten blijkt dat daadkracht-kenmerken vaker worden toegeschreven aan mannen, en gemeenschapszin-kenmerken vaker aan vrouwen. Dit laat zien dat jongvolwassenen over het algemeen nog steeds in stereotypen denken.

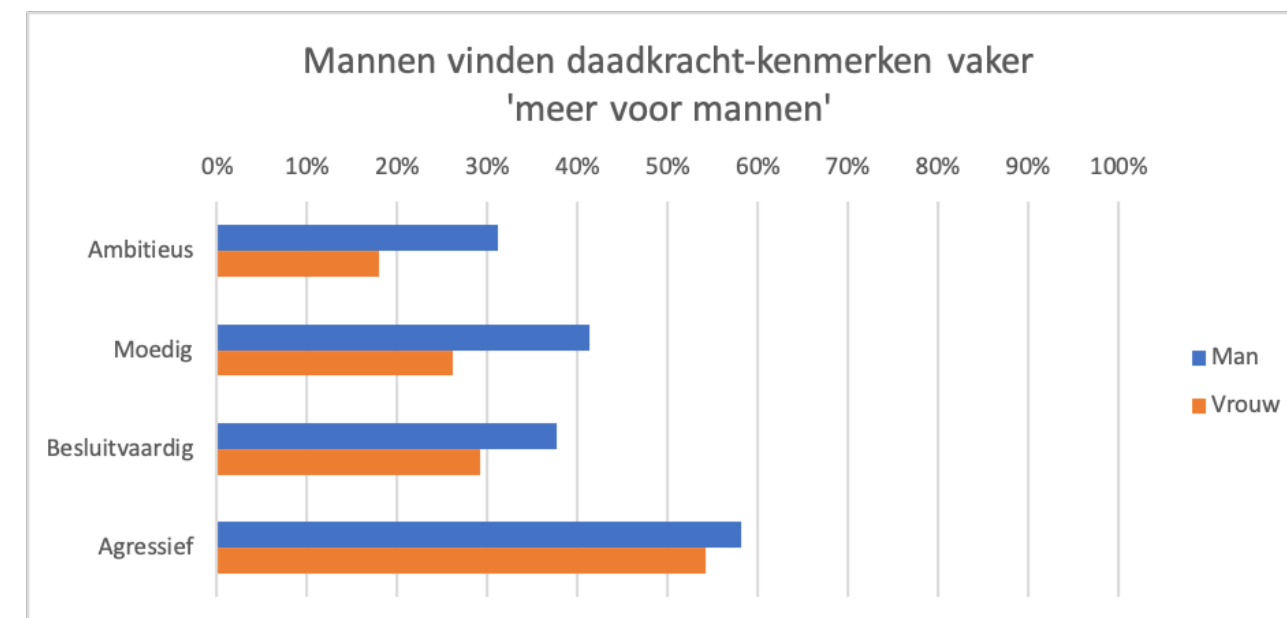
Gemeenschapszin-kenmerken worden sterker geassocieerd met vrouwen, dan daadkracht-kenmerken geassocieerd worden met mannen. Daadkracht-kenmerken worden ook vaker als ‘neutraal’ gezien dan gemeenschapszin-kenmerken. Dit betekent dat jongvolwassenen sterkere stereotypen hebben over vrouwelijkheid: jongvolwassenen lijken meer te accepteren dat vrouwen kenmerken als ambitie, moed, besluitvaardigheid en agressie vertonen, dan dat het voor mannen geaccepteerd is om warm, meelevend, sensitief of emotioneel te zijn.

Daarnaast zien we dat stereotypen over de eigen gender sterker zijn: gemiddeld vinden 4 op de 10 jongvolwassen mannen daadkracht-kenmerken ‘meer voor mannen’, tegenover 3 op de 10 vrouwen; en bijna 6 op de 10 vrouwen vinden gemeenschapszin-kenmerken ‘meer voor vrouwen’; tegenover 5 op de 10 mannen.⁶ Dit impliceert dat jongvolwassenen de maatschappelijke normen en denkbeelden over mannelijkheid en vrouwelijkheid hebben geïnternaliseerd.

Hieronder gaan we in meer detail in op onze resultaten.

Mannen hebben sterkere stereotiepe opvattingen over mannelijkheid

De meting van stereotypen over mannelijkheid is gebaseerd op vier daadkracht-kenmerken die respondenten als ‘meer voor mannen’ of als ‘meer voor vrouwen’ konden omschrijven. Op basis van deze antwoorden hebben wij een somscore berekend die aangeeft hoeveel van deze vier kenmerken respondenten als typisch mannelijk beschouwen. Een hogere score representeert een meer stereotiep beeld van mannelijkheid. In Figuur 1 laten we zien in hoeverre de jongvolwassenen in dit onderzoek daadkracht-kenmerken als typisch mannelijk beschouwen.



Figuur 1: Percentage respondenten dat daadkracht-kenmerken typeert als iets dat ‘meer voor mannen’ is, uitgesplitst naar mannen (N = 323) en vrouwen (N = 960).

Voor ieder daadkracht-kenmerk geldt dat mannen deze vaker als typisch mannelijk zien dan vrouwen (Figuur 1). Ieder kenmerk wordt door minstens 30 procent van de mannen als typisch mannelijk gekenmerkt, en door minstens 15 procent van de vrouwen. Het kenmerk ‘agressief’ springt eruit. Zowel bij mannen als vrouwen ziet meer dan de helft van de respondenten dit kenmerk als meer iets voor mannen.

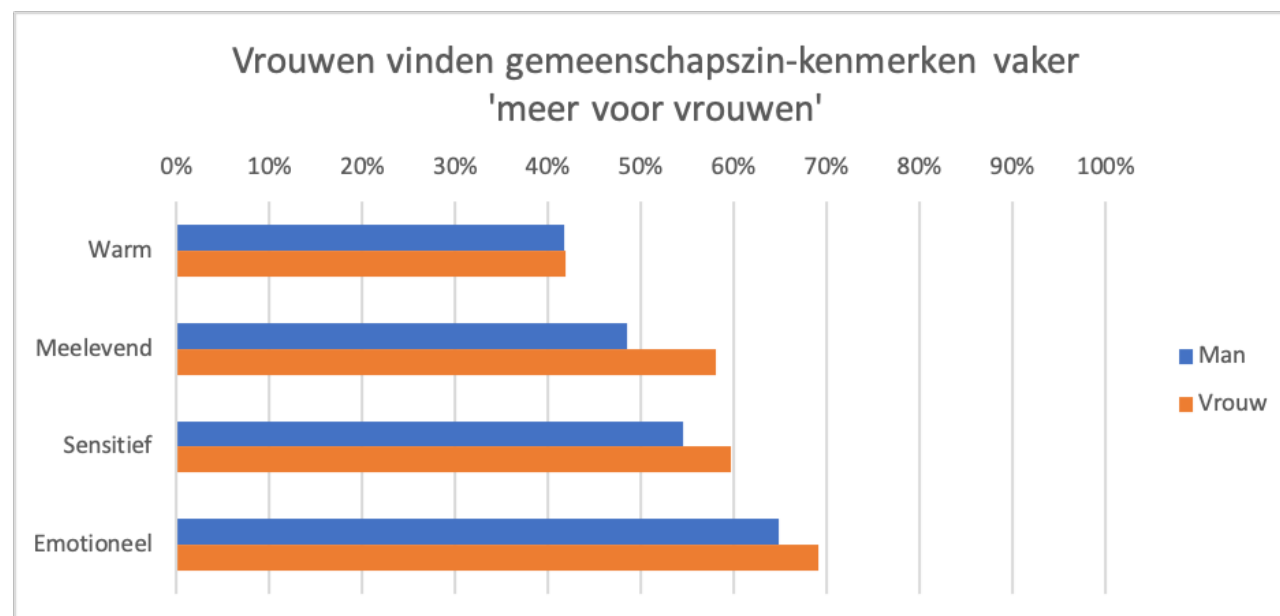
Nederlands onderzoek om deze scores mee te vergelijken is voor zover wij weten niet beschikbaar. Wel hebben we vergelijkingsmateriaal uit Amerikaans onderzoek, waar dezelfde kenmerken in 2018 aan een representatieve steekproef van de Amerikaanse bevolking zijn voorgelegd (Eagly et al., 2020). In dat onderzoek werd het kenmerk ‘ambitieuus’ door 19 procent van de respondenten vooral aan mannen toegeschreven, het kenmerk ‘moedig’ door 30 procent, het kenmerk ‘besluitvaardig’ door 31 procent, en het kenmerk ‘agressief’ door 63 procent. De scores in ons onderzoek komen hier vrij goed mee overeen.

Vrouwen hebben sterkere stereotypen over vrouwelijkheid

Ten tweede kijken we naar de mate waarin respondenten genderstereotiepe opvattingen over vrouwelijkheid hebben. Net zoals daadkracht-kenmerken traditioneel vaker aan mannen worden toegeschreven, worden kenmerken die geassocieerd worden met gemeenschapszin vaker aan vrouwen toegeschreven.

De meting van stereotypen over vrouwelijkheid is gebaseerd op vier gemeenschapszin-kenmerken die respondenten al dan niet als ‘meer voor vrouwen’ konden omschrijven. Uit deze antwoorden hebben wij een somscore berekend die aangeeft hoeveel van deze vier kenmerken respondenten als typisch vrouwelijk beschouwen. Een hogere score representeert een meer stereotiep beeld van vrouwelijkheid. In Figuur 2 laten we zien in hoeverre de jongvolwassenen in dit onderzoek gemeenschapszin-kenmerken als typisch vrouwelijk beschouwen.

⁶ We beschrijven de verschillen tussen mannen en vrouwen als deze significant zijn bij een alpha van 0.05, wat wil zeggen dat deze verschillen met 95 procent zekerheid niet op toeval berusten.



Figuur 2: Percentage respondentent dat gemeenschapszin-kenmerken typeert als iets dat ‘meer voor vrouwen’ is, uitgesplitst naar mannen (N = 323) en vrouwen (N = 960).

Voor ieder gemeenschapszin-kenmerk geldt dat vrouwen deze vaker als typisch vrouwelijk zien dan mannen (Figuur 2). Ieder kenmerk wordt door minstens 40 procent van de respondenten als typisch vrouwelijk gekenmerkt, maar vrouwen scoren daarbij bij ieder kenmerk nog hoger. Het kenmerk ‘warm’ wordt het minst vaak als typisch vrouwelijk getypeerd, en het kenmerk ‘emotioneel’ het vaakst.

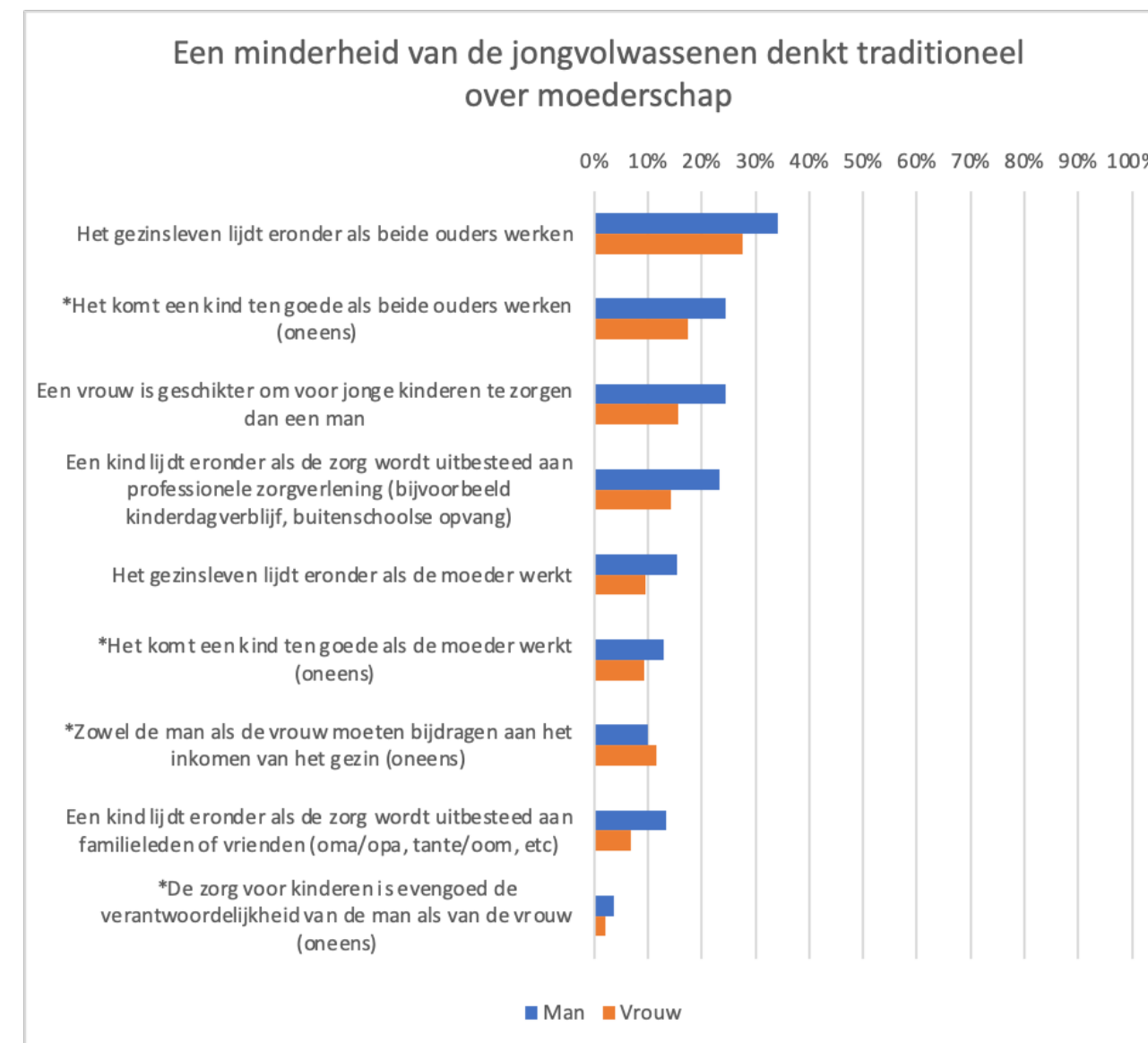
We vergelijken onze uitkomsten opnieuw met het onderzoek van Eagly et al. (2020). In dat onderzoek werd het kenmerk ‘warm’ door 61 procent van de respondenten vooral aan vrouwen toegeschreven, het kenmerk ‘meelevend’ ook door 61 procent, het kenmerk ‘sensitief’ door 68 procent, en het kenmerk ‘emotioneel’ door 69 procent. De scores in ons onderzoek liggen voor al deze kenmerken lager.

Het valt op dat vrouwen sterkere stereotypen hebben over vrouwelijkheid dan mannen, en mannen juist sterkere stereotypen hebben over mannelijkheid dan vrouwen. Ook blijkt dat er een groot verschil is tussen stereotiepe opvattingen over mannelijkheid en stereotiepe opvattingen over vrouwelijkheid. Veel meer vrouwen hebben sterkere stereotypen over vrouwelijkheid (51,9 procent) dan over mannelijkheid

(14,4 procent), en hetzelfde geldt voor mannen, al is het verschil bij hen kleiner (45,1 om 30,1 procent). Uit onderzoek blijkt dat de sociale status van de groep uitmaakt voor het hanteren van stereotypen. Groepen met een lagere maatschappelijke status hebben de neiging om hun eigen groep sterker te stereotyperen om status te verwerven of te behouden (Cadinu, Latrofa, & Carnaghi, 2013). Dit geldt niet voor stereotypering van de andere groep. Met andere woorden, Nederlandse vrouwen vormen nog steeds een meer gemarginaliseerde groep dan Nederlandse mannen, wat hen ertoe zou kunnen aanzetten vooral de eigen groep (vrouwen) te stereotyperen, en niet de dominante groep (mannen).

Weinig traditionele denkbeelden over moederschap

Ten derde kijken we naar opvattingen over wat een goede moeder is. De meting van moederschapsideologie in dit onderzoek is gebaseerd op negen stellingen waarbij respondenten op een schaal van 0 tot 4 konden aangeven in hoeverre ze het eens of oneens waren met de stellingen. In Figuur 3 laten we zien hoeveel van de jongvolwassenen in ons onderzoek het (helemaal) eens of (helemaal) oneens waren met de stellingen.



Figuur 3: Percentage ‘helemaal eens’ of ‘eens’ (* = ‘helemaal oneens’ of ‘oneens’) per moederschapsideologiestelling, uitgesplitst naar mannen (N = 323) en vrouwen (N = 960).

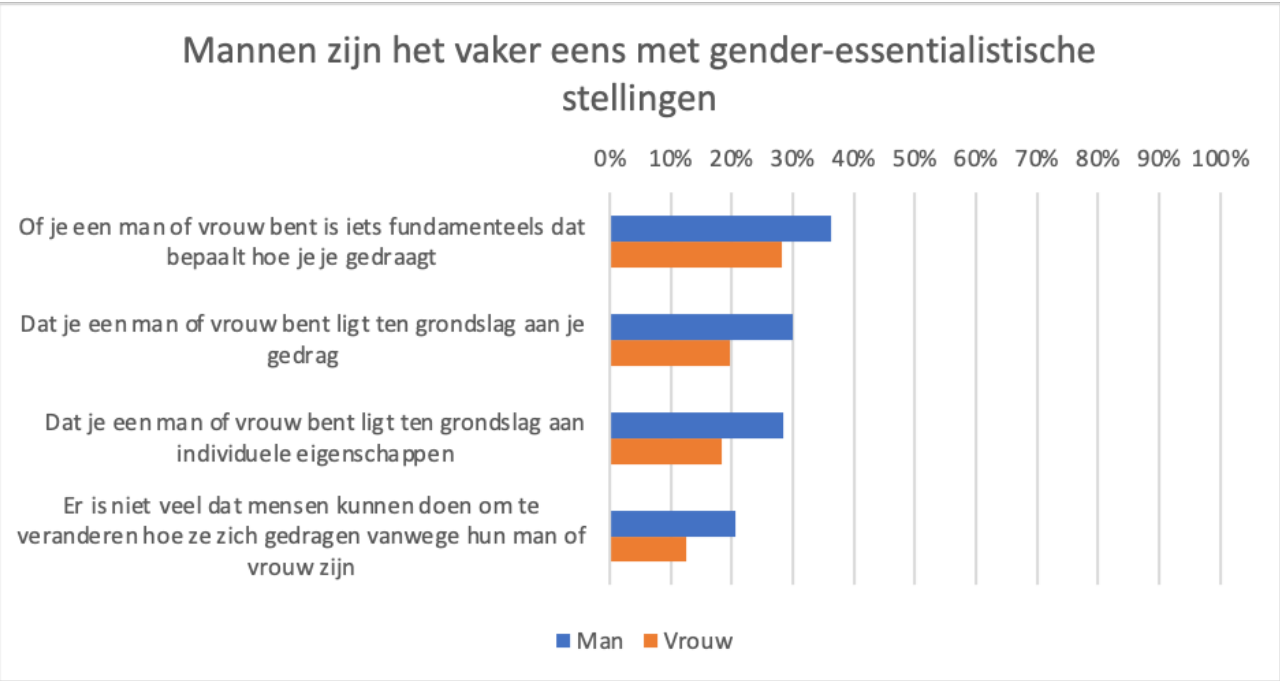
De jongvolwassenen in ons onderzoek lijken er over het algemeen geen sterk traditionele moederschapsideologie op na te houden. Slechts een klein deel van de respondenten is het eens met stellingen die in lijn zijn met een traditionele moederschapsideologie, of het oneens met stellingen die een meer egalitaire moederschapsideologie verraden. Op de stelling ‘Het gezinsleven lijdt eronder als beide ouders werken’ antwoorden de jongvolwassenen het vaakst traditioneel (27,5 procent), op de stelling ‘De zorg voor kinderen is evengoed de verantwoordelijkheid van de man als van de vrouw’ het minst vaak (2,1 procent).

Wat daarnaast opvalt, is dat mannen duidelijk een meer traditionele moederschapsideologie hebben dan vrouwen. Zij antwoorden op alle stellingen, op één na, meer traditioneel dan vrouwen. Alleen op de stelling ‘Zowel de man als de vrouw moeten bijdragen aan het

inkomen van het gezin’ antwoordden vrouwen meer traditioneel dan mannen. De bevinding dat vrouwen minder traditionele opvattingen over moederschap hebben sluit aan bij eerder onderzoek (Davis & Greenstein, 2009; Grunow et al., 2018; Van den Brakel et al., 2020).

Jongvolwassen mannen meer essentialistische denkbeelden over gender

Ten vierde kijken we in hoeverre de jongvolwassenen gender-essentialistische opvattingen hebben. We hebben dit gemeten met behulp van vier stellingen, waarbij de score 0 (‘helemaal oneens’) betekent dat de respondent geen gender-essentialistische opvatting heeft, en de score 4 (‘helemaal eens’) betekent dat de respondent juist een sterke gender-essentialistische opvatting heeft. In Figuur 4 laten we zien hoeveel van de jongvolwassenen in ons onderzoek het (helemaal) eens waren met de stellingen.



Figuur 4: Percentage ‘helemaal eens’ of ‘eens’ per gender-essentialisme-stelling, uitgesplitst naar mannen (N = 323) en vrouwen (N = 960).

De jongvolwassenen in ons onderzoek lijken over het algemeen niet sterk essentialistisch over gender te denken. Een minderheid van de respondenten (minder dan 40 procent voor iedere stelling) is het eens met de gender-essentialistische stellingen. Op de stelling ‘Of je een man of vrouw bent is iets fundamenteels dat bepaalt hoe je je gedraagt’ antwoordden de respondenten het vaakst ‘eens’ of ‘helemaal mee eens’ (32,2 procent), op de stelling ‘Er is niet veel dat mensen kunnen doen om te veranderen hoe ze zich gedragen vanwege hun man of vrouw zijn’ het minst vaak (16,6 procent).

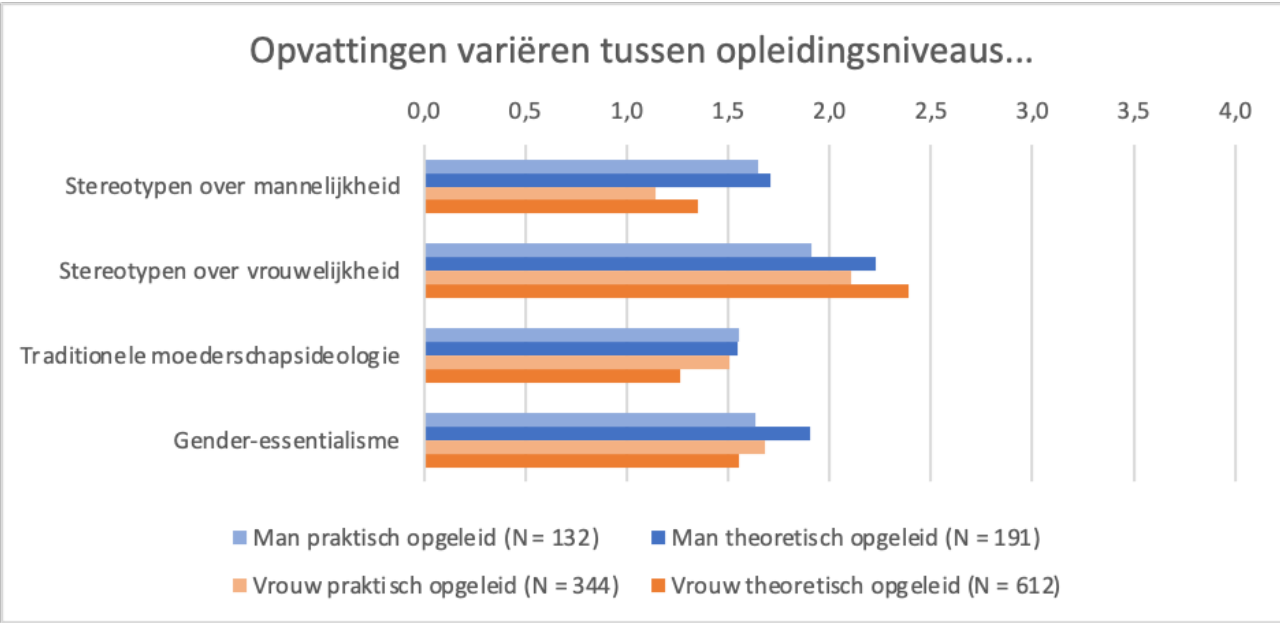
We zien dat mannen gemiddeld vaker denken dat gender bepalend is voor iemands karakter en dat dit onveranderlijk is dan vrouwen. Zij zijn het met alle stellingen vaker eens dan de vrouwen in ons onderzoek. En ook als we de stellingen combineren en daarvan het gemiddelde nemen, scoren mannen hoger (1,79 op een 0-4 schaal) dan de vrouwen (1,61).

3.2 Wat bepaalt welke opvattingen jongvolwassenen hebben?

Hierboven hebben we besproken welke opvattingen over gender leven bij mannen en vrouwen. Echter, we zien in onze analyses ook dat opvattingen over gender verschillen tussen mensen met een theoretische of praktische opleiding, tussen mensen met en zonder migratieachtergrond en mensen met en zonder kinderen. Ook zien we dat de verschillende type opvattingen over gender (gender-essentialisme, stereotypen en moederschapsideologie) verschillen per groep. In deze paragraaf bespreken we deze verschillen.

Theoretisch geschoolde jongvolwassenen antwoorden meer stereotiep

Allereerst laten we de verschillen tussen mannen en vrouwen met een praktische en theoretische opleiding zien voor de verschillende typen opvattingen (Figuur 5).

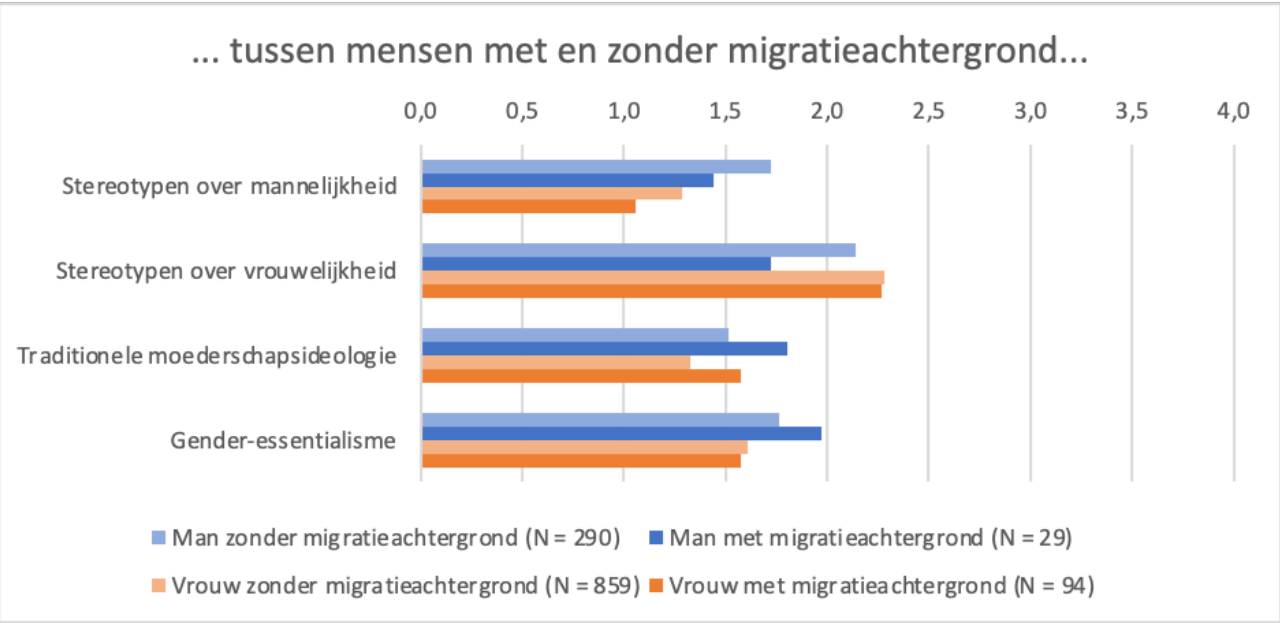


Figuur 5: Score op schalen voor traditionele opvattingen, uitgesplitst naar binair geslacht en opleidingsniveau. Theoretisch opgeleiden hebben HBO of WO afgerond, praktisch opgeleiden VMBO, HAVO, VWO, of MBO. Een hogere score impliceert een meer traditioneel denkbeeld ten aanzien van het onderwerp van de schaal.

Theoretisch opgeleide respondenten scoren hoger op stereotypen over mannelijkheid en vrouwelijkheid dan praktisch opgeleide mannen en vrouwen. Theoretisch opgeleiden vinden daadkracht-kenmerken vaker typisch mannelijk dan praktisch opgeleide mannen en vrouwen, en vinden ook vaker dat gemeenschapszin-kenmerken typisch vrouwelijk zijn. Dit is opvallend, want Vlaams onderzoek vond juist dat jongvolwassenen met een praktische opleiding meer seksistische opvattingen hebben (Vandenbossche et al., 2014).

Als we naar opvattingen over moederschap kijken dan zien we dat vooral theoretisch geschoolde vrouwen

minder traditionele denkbeelden over moederschap hebben. Dit sluit aan bij eerdere studies die vonden dat vrouwen en theoretisch opgeleiden minder traditionele genderrolopvattingen hebben (Bolzendahl & Myers, 2004; Davis & Greenstein, 2009). Dat laatste blijkt echter niet te gelden voor mannen: we vinden weinig verschil tussen praktisch en theoretisch opgeleide mannen. Tot slot zien we dat het vooral theoretisch opgeleide mannen zijn die deterministische denkbeelden over gender hebben, en theoretisch geschoolde vrouwen het minst. Deze resultaten laten zien dat het van belang is om een onderscheid te maken tussen verschillende vormen van stereotiepe opvattingen over gender(rollen).



Figuur 6: Score op schalen voor traditionele opvattingen, uitgesplitst naar binair geslacht en etniciteit. Een hogere score impliceert een meer traditioneel denkbeeld ten aanzien van het onderwerp van de schaal.

Verschillen tussen jongvolwassenen met en zonder migratieachtergrond

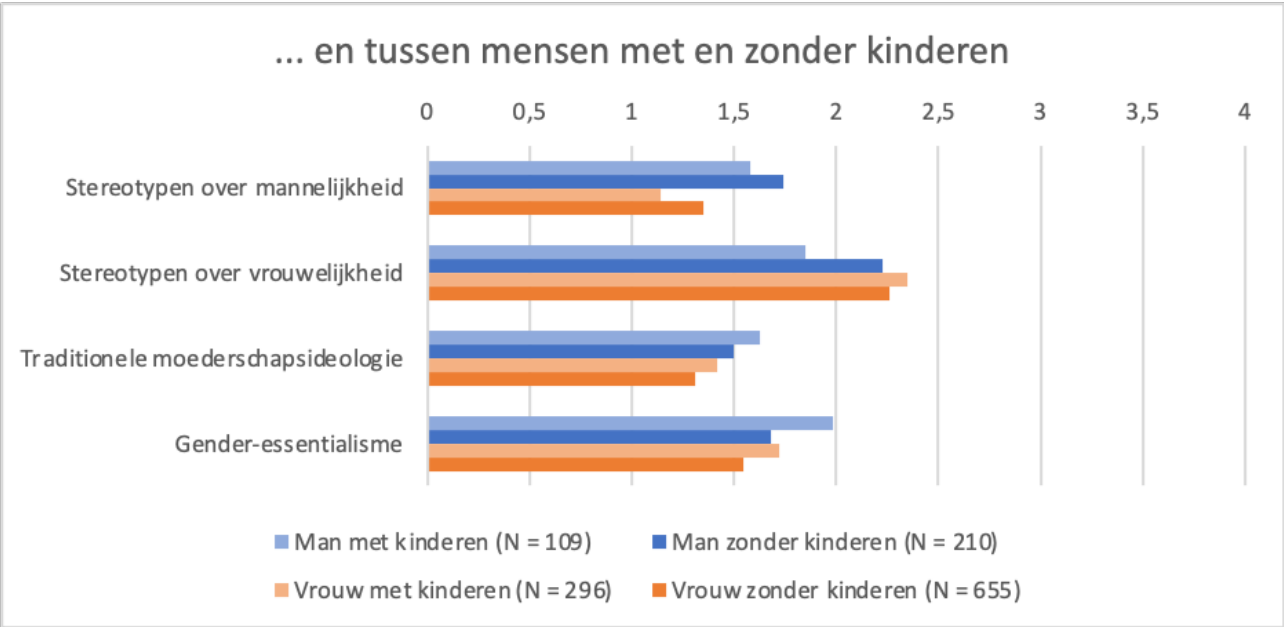
Ten tweede laten we de verschillen tussen mannen en vrouwen met en zonder migratieachtergrond zien voor de verschillende typen opvattingen (Figuur 6).

Vergelijkbaar met opleidingsniveau, is ook in Figuur 6 een verschil zichtbaar tussen de steun voor genderstereotypen, gender-essentialisme en moederschapsideologie. Respondenten zonder migratieachtergrond typeren daadkrachtkenmerken vaker als mannelijk en gemeenschapszinkenmerken vaker als vrouwelijk dan respondenten met een migratieachtergrond. Vrouwen met migratieachtergrond hebben de minste stereotiepe denkbeelden over mannelijkheid. Bij de gemeenschapszinkenmerken zijn het daarentegen de mannen met een migratieachtergrond die daar

het minst stereotiep over denken. Respondenten met een migratieachtergrond hebben dus minder stereotiepe denkbeelden over de andere sekse. Verder zien we in Figuur 6 dat respondenten met een migratieachtergrond een traditionelere moederschapsideologie hebben dan respondenten zonder migratieachtergrond. Dit komt overeen met eerder onderzoek, waaruit is gebleken dat Nederlanders met een migratieachtergrond meer traditionele opvattingen over genderrollen hebben (Arends-Tóth & Van de Vijver, 2009; Khoudja & Fleischmann, 2018). Tot slot blijkt uit Figuur 6 dat vooral mannen met een migratieachtergrond deterministische denkbeelden hebben over gender.

Verschillen tussen jongvolwassenen met en zonder kinderen

Ten derde laten we de verschillen tussen mannen en vrouwen met en zonder kinderen zien voor de verschillende typen opvattingen (Figuur 7).



Figuur 7: Score op schalen voor traditionele opvattingen, uitgesplitst naar binair geslacht en het hebben van kinderen. Een hogere score impliceert een meer traditioneel denkbeeld ten aanzien van het onderwerp van de schaal.

Uit Figuur 7 blijkt dat mensen zonder kinderen over het algemeen meer stereotype ideeën over gender hebben dan mensen met kinderen. We zien echter geen verschil tussen vrouwen met en zonder kinderen als het gaat om stereotypen over vrouwelijkheid. Alleen mannen met kinderen hebben minder stereotiepe ideeën over vrouwelijkheid. Mogelijk hebben deze vaders zelf een meer zorgende rol, waardoor zij deze eigenschappen minder aan vrouwen toeschrijven. Dit verklaart wellicht ook de geringere stereotiepe opvattingen van

moeders over mannelijkheid, omdat zij hun partner mogelijk in een minder stereotiep mannelijke rol zien. Echter, mensen met kinderen hebben wel vaker traditionele opvattingen over moederschap en gender-essentialisme. Dit hebben we ook in eerder onderzoek gezien: mensen met kinderen hebben meer traditionele ideeën over genderrollen en mensen worden meer traditioneel in hun opvattingen na de geboorte van hun kind (Baxter et al., 2015; Corrigan & Konrad, 2007; Endendijk et al., 2018).

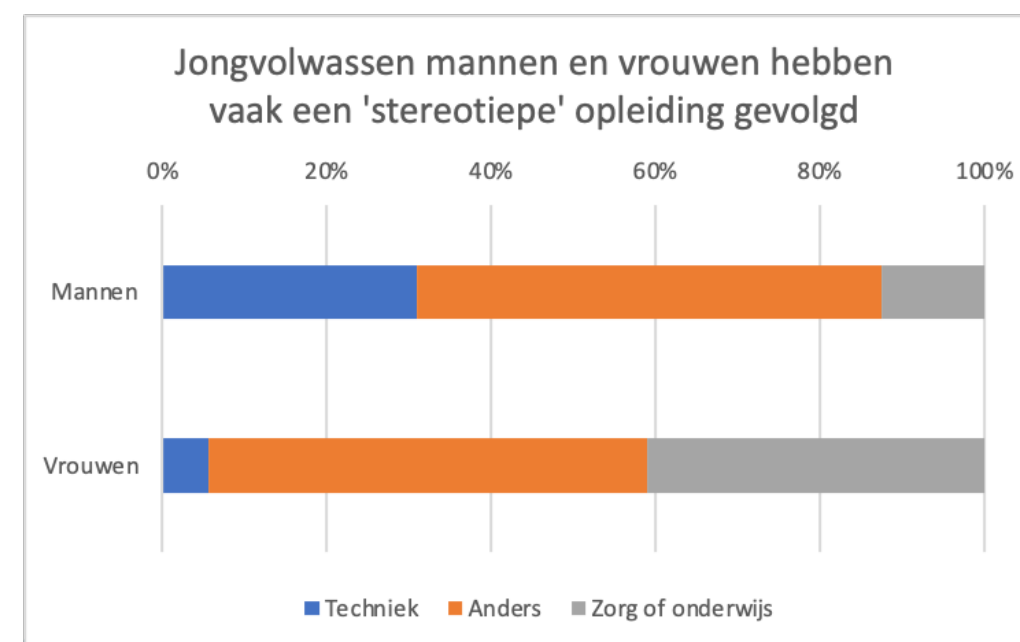
4 Kantelpunt 1: DE OPLEIDINGSRICHTING

Maatschappelijke verschillen tussen mannen en vrouwen ontstaan al vroeg. Uit ons onderzoek blijkt dat wanneer jongvolwassenen een opleiding kiezen, er een systematisch verschil is tussen mannen en vrouwen (zie kader). Als dit verschil zich jaar na jaar herhaalt, ontstaan op de lange termijn opleidingsrichtingen waarin mannen overgerepresenteerd zijn, en richtingen waarin vrouwen overgerepresenteerd zijn. Deze ‘gegenderde’ vroege keuzes verklaren daarmee mogelijk de bestaande segregatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. In dit hoofdstuk gaan wij dieper in op de mogelijke redenen waarom dit verschil zo groot is. Welke factoren beïnvloeden de keus om wel of niet voor een genderstereotiepe opleiding te kiezen bij jongvolwassenen?



Welke keuzes rond leren maken jongvolwassenen?

Van de huidige generatie studenten (studiejaar 2021-2022) kiest 31.0 procent van de mannen voor een opleidingsrichting in de informatica of techniek (stereotiep voor mannen), tegenover 5.6 procent van de vrouwen. 41.0 procent van de vrouwen kiest voor een opleidingsrichting in het onderwijs of de zorg (stereotiep voor vrouwen), tegenover 12.5 procent van de mannen. Dat blijkt uit cijfers van het CBS (Figuur 8). Daaruit blijkt dat jongvolwassenen nog steeds vaak stereotiepe opleidingsrichtingen volgen. Deze percentages zijn vergelijkbaar onder de jongvolwassenen in dit onderzoek, waar 25.7 procent van de mannen en 41.7 procent van de vrouwen voor een stereotiepe opleidingsrichting kiest. We zien dat een wat grotere percentage vrouwen voor een stereotiepe richting kiest, dan het percentage mannen dat voor een stereotiepe richting kiest. Dit wordt ook deels verklaard door de grootte van deze opleidingen: bij de technische opleidingen zijn er in totaal 24.000 studenten en in opleidingen voor zorg en onderwijs zijn er in totaal 36.000.



Figuur 8: Percentage van huidige studenten (alle niveaus) dat een technische opleiding volgt (stereotiep voor mannen), een opleiding in zorg/onderwijs volgt (stereotiep voor vrouwen), en een andere opleiding volgt, uitgesplitst naar mannen en vrouwen, 2021-2022. Bron: CBS Statline.

4.1 Wat beïnvloedt de keuze voor een bepaalde opleidingsrichting?

Wij hebben gekeken welke opvattingen een rol spelen bij de keuze voor een opleiding bij jongvolwassen mannen en vrouwen. We zien dat stereotypen over mannelijkheid en vrouwelijkheid bij mannen samenhangen met hun opleidingsrichting, terwijl dit bij vrouwen niet het geval is. Dit betekent dus dat jonge mannen met meer stereotiepe opvattingen over mannelijkheid vaker stereotiepe opleidingsrichtingen hebben gekozen en minder vaak een counterstereotiepe richting, waar deze opvattingen bij jonge vrouwen niet samenhangen met een bepaalde opleidingsrichting. Deze bevindingen sluiten aan bij eerder onderzoek onder Nederlandse

jongens en meisjes, waaruit bleek dat geïnternaliseerde denkbeelden over gender alleen de voorkeuren voor meer stereotiepe vakken en opleidingsrichtingen van jongens beïnvloeden, maar niet die van meisjes (Mastari et al., 2021; Van der Vleuten et al., 2016).

Jongvolwassen mannen laten zich meer leiden door eigen genderstereotypen

In Tabel 2 is de invloed van opvattingen op de gevolgde opleidingsrichting van respondenten weergegeven. De resultaten laten zien dat bij mannelijke respondenten hun stereotypen over mannelijkheid positief samenhangen met de kans om een stereotiepe opleiding te hebben gevolgd, en negatief samenhangen met de kans om een counterstereotiepe opleiding te hebben gevolgd. Dit betekent dat mannen die meer

Tabel 2: Invloed van genderstereotypen en genderrolopvattingen op opleidingsrichting
Opvattingen zijn opgenomen als 0-4 schaal. De effecten worden weergegeven als odds ratio's. Een getal boven de 1 geeft een positief verband weer, een getal onder de 1 een negatief verband.

Mannen (N = 300)	Volgde technische studie	Volgde studie in zorg of onderwijs
Stereotypen over mannelijkheid	1.228 *	.766 ***
Stereotypen over vrouwelijkheid	.682 ***	1.116 *
Traditionele moederschapsideologie	1.369	.750 *
Gender-essentialisme	1.279	1.171
Vrouwen (N = 893)		
Stereotypen over mannelijkheid	.855	1.072
Stereotypen over vrouwelijkheid	.866	.945
Traditionele moederschapsideologie	.678	1.034
Gender-essentialisme	.898	1.244

* p < .05; ** p < .01; *** p < .001
Modellen zijn gecontroleerd voor opleidingsniveau, migratieachtergrond, het hebben van kinderen, leeftijd, wel of niet samenwonen, en wel of geen betaald werk hebben.

stereotiepe ideeën hebben over mannelijkheid vaker stereotiep ‘mannelijke’ opleidingen hebben gevolgd. Dit is in lijn met onze verwachting: mannen met sterkere stereotypen maken meer genderconforme keuzes.

Mannen met sterkere denkbelden over vrouwelijkheid kiezen echter juist vaker voor counterstereotiepe studierichtingen, en minder vaak voor stereotiepe richtingen. Dat betekent dat mannen met een traditioneler beeld over vrouwelijke eigenschappen, vaker voor een counterstereotiepe opleiding hebben gekozen. Dit gaat in tegen onze verwachtingen. Tot slot blijkt, wel in lijn met onze verwachtingen, dat meer traditionele ideeën over moederschap bij mannen de kans verkleinen op een stereotiepe ‘vrouwelijke’ studierichting.

Stereotiepe opleidingskeuzes zijn deels onbewust

Als opleidingskeuzes samenhangen met stereotiepe opvattingen betekent dit niet per definitie dat dit een bewust proces is. Waarschijnlijk gaat het hier vaak om onbewuste keuzes. Zo waren er in onze focusgroepen respondenten die vertelden dat ze ‘altijd al wisten’ wat ze wilden worden, zonder dat ze wisten waarom ze deze overtuiging hadden. Hier zouden impliciete stereotypen en socialisatie (bijvoorbeeld het speelgoed wat wordt aangeboden, zoals te zien is in de eerste quote) een rol kunnen spelen. In onze focusgroepen waren er zowel mannen als vrouwen die over deze ‘onbewuste’ voorkeuren voor een sector of baan vertelden:

Ik wist wel altijd dat ik iets technisch wilde doen, eigenlijk van jongs af aan wel. Altijd met Lego gespeeld en Technische Lego. Gewoon altijd wel een beetje met exacte dingen bezig. (Man, 32 jaar)

Ik ben verpleegkunde gaan doen, toen ik achttien was. En ik heb eigenlijk nooit ergens anders over nagedacht. De hele basisschool wist ik al: ik word verpleegkundige. En ja, ik zou niet goed kunnen zeggen waarom dat was. Wat ik er dan, ja, zo aantrekkelijk aan vond, of zo. (Vrouw, 35)

Opleidingskeuzes van jongvolwassen vrouwen niet beïnvloed door eigen stereotypen...

Onder vrouwelijke respondenten is in de kwantitatieve analyse geen significante invloed van opvattingen op opleidingsrichtingen te vinden. Dit betekent dat er geen verschil is tussen vrouwen met of zonder genderstereotiepe opvattingen voor de opleidingskeuze die zij maken. Geïnternaliseerde stereotypen lijken vrouwen dus niet ‘voor te schrijven’ dat zij in een bepaalde sector moeten gaan werken, terwijl ze dat bij mannen wel lijken te doen.

...maar mogelijk wel door de sociale omgeving

Vrouwen maken echter wel vaak genderstereotiepe opleidingskeuzes (zie Figuur 8). In de enquête hebben wij geïnternaliseerde stereotypen gemeten, namelijk opvattingen van de respondent zelf. Maar mensen kunnen ook stereotiepe keuzes maken zonder dat zij zelf hele sterke opvattingen hebben over gender, onder invloed van de sociale omgeving. Bijvoorbeeld omdat hun vrienden allemaal een bepaalde opleiding kiezen of daar bepaalde ideeën over hebben of omdat ze zich spiegelen aan, of worden beïnvloed door hun ouders (Polavieja & Platt, 2014; Van der Vleuten et al., 2018).

De omgeving reproduceert daarmee stereotypen. De directe invloed van de omgeving hebben wij niet gemeten in ons kwantitatieve onderzoek, maar in de focusgroepen kregen wij hier aanwijzingen voor.

Vaders, moeders en vrienden als voorbeeld

Zo bleek in de focusgroep dat respondenten het beroep van hun ouders meenamen in hun studiekeuze. Dit is het beroep waar zij als kind veel van hebben meegekregen. Het viel op dat vrouwelijke respondenten verwezen naar wat hun moeder deed, terwijl mannelijke respondenten hun vader als voorbeeld noemden. Mogelijk leidt dat bij mannen eerder tot een economische/technische opleiding en bij vrouwen eerder tot een opleiding in de zorg of onderwijssector.

Respondent: ik ben de mbo SPW gaan doen, omdat ik in de kinderopvang wilde werken. (...)
Interviewer: (...)Waarom wilde je dat?
Respondent: Ja, omdat mijn moeder dat deed, en dat vond ik eigenlijk altijd al leuk om mee te gaan, en dat soort dingen. (Vrouw, 28)

Andere respondenten vertelden dat hun familie, vrienden en docenten hun hadden geadviseerd om een bepaalde opleidingsrichting te kiezen:

Volgens mij een beetje in combinatie met destijds de leerkracht van het middelbaar en mijn ouders, is dat een beetje zo van, ja, ‘ja, wat wil je gaan doen?’ ‘Ja, geen idee’. Ja, en toen ben ik een beetje op die opleiding [MBO detailhandel] geadviseerd, omdat je vanuit daar nog alle kanten op zou kunnen, mocht je door willen naar het hbo. (Man, 33 jaar)

Ook vertelde een respondent dat hij de keuze voor een sportopleiding maakte vanwege de ‘leuke vrienden’ die hij daar had. Hier spelen dus geen duidelijke genderopvattingen, maar de omgeving (de respondent had als man meer (mannelijke) vrienden in de sport) reproduceerde hier dus wel een keuze voor een meer ‘mannelijke’ studierichting.

Ik ben eerst toen CIOS gaan doen, sportopleiding. Dat kwam ook vooral omdat ik... Op sport had ik gewoon hele leuke vrienden, denk ik. Dus daardoor vond ik sporten heel leuk. (Man, 31 jaar)

Beroepskeuzetest als gelijkmaker?

We hebben ook mensen gesproken die juist counterstereotiepe opleidingen hebben gedaan en banen hebben gekozen. Opvallend daarbij was dat daar een aantal keer een beroepskeuzetest bij werd genoemd, zoals bij deze man die in de zorgt werkt:

Maar toen ik die opleiding ging doen, was het dat niet voor mij. (...) dus toen hebben ze me gewoon naar zo’n kantoor iemand gestuurd, om te praten wat je dan wel wil doen, met zo’n beroepskeuzetest. En toen kwam er meer de zorg uit. En toen dacht ik: oh ja, nou, dat lijkt me ook wel wat.

Interviewer: En had je daarvóór daar al over nagedacht, voordat die uit de test kwam?
Respondent: Nee, had ik nog niet over nagedacht. (Man, 31 jaar)

Hetzelfde gold voor een vrouw die aan de TU Delft is gaan studeren en zich zelfs in eerste instantie had ingeschreven voor Lucht en Ruimtevaarttechniek:

Interviewer: hoe kwam je dan bij Lucht- en Ruimtevaarttechniek?
Respondent: Ja, we hadden volgens mij een soort van zo’n keuzetest, zo’n studiekeuzetest online gedaan. En toen dacht ik: oh, Lucht- en Ruimtevaart? Oké. Cool. Ja, ik vind vliegtuigen wel cool, denk ik, en satellieten en zo. Dus toen dacht ik: nou, gaan we maar gewoon doen. En met mijn profiel kon het ook. Dus toen dacht ik: nou, dan gaan we dat gewoon proberen. (Vrouw, 30 jaar)

Op basis van deze focusgroepen lijkt het dus alsof beroepskeuzetests een meer neutraal instrument zouden kunnen zijn waarbij stereotypen minder een rol spelen.

AAN HET WERK

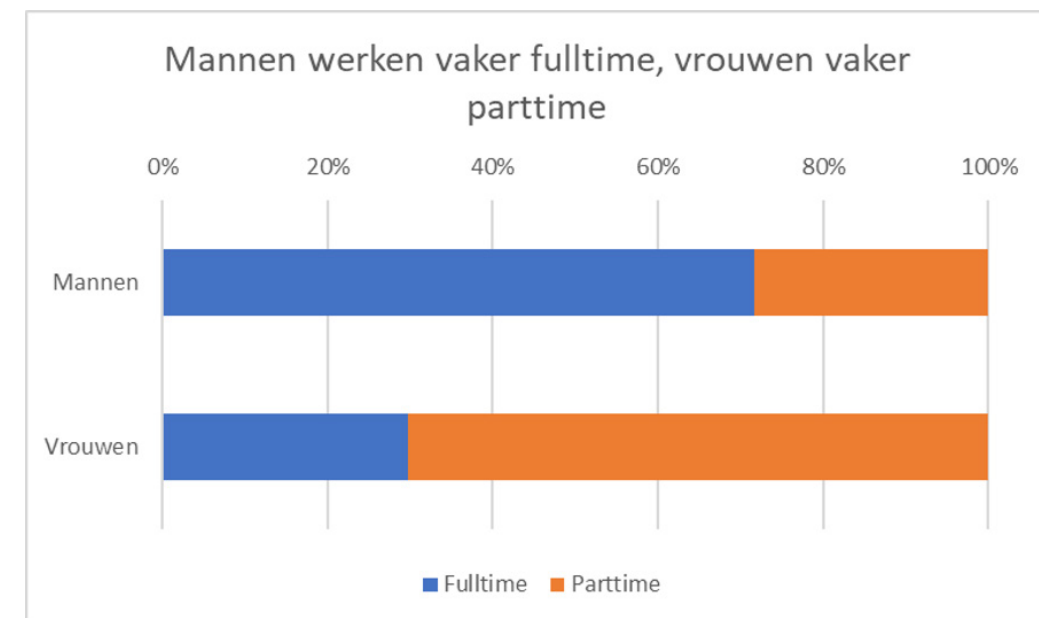
Na het volgen van een opleiding betreden de meeste jongvolwassenen de arbeidsmarkt. Hierbij maken zij een meer of minder vrije keuze voor een sector en voor het aantal uur dat zij gaan werken. We bespreken bij dit kantelpunt dus zowel de beroepssector waarin jongvolwassenen werken als het aantal uur dat mensen werken. Daarbij maken we ook onderscheid tussen fulltime ten opzichte van parttime werk, en economische zelfstandigheid. In dit onderzoek zien we grote verschillen tussen mannen en vrouwen in beroepssector en arbeidsduur, waarbij zowel mannen als vrouwen vaker een stereotiep beroep uitoefenen (zie kader). Op deze manier ontstaat er segregatie tussen mannen en vrouwen in beroepssectoren die stereotiep zijn voor mannen of vrouwen, en loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Waarom doen jongvolwassenen vaak stereotiepe beroepen? In dit hoofdstuk bespreken we welke factoren hieraan ten grondslag liggen.



In welke beroepssectoren werken jongvolwassenen?

Ongeveer veertig procent van de jongvolwassen werkenden in Nederland werkt in 'genderstereotiepe' beroepssectoren, en ongeveer zeventig procent heeft een 'genderstereotiepe' arbeidsduur. Dat blijkt uit cijfers van het CBS. Van de mannen tussen de 25 en 35 jaar die werken, werkt 42.4 procent in de beroepssectoren ICT, techniek, landbouw, en transport, tegenover 12.0 procent van de vrouwen. Van jongvolwassen werkende vrouwen werkt 39.6 procent in de beroepssectoren onderwijs en zorg, tegenover 9.7 procent van de jongvolwassen mannen. Dit laat zien hoe scheef mannen en vrouwen over sectoren verdeeld zijn.

Werkende jongvolwassen mannen kiezen er daarbij veel vaker voor om fulltime in plaats van parttime te werken (71.6 procent) dan vrouwen (29.8 procent) (Figuur 9). Daarmee volgt ongeveer zeventig procent van de mannen en vrouwen het stereotype dat de man meer werkt dan de vrouw. 51.9 procent van alle jongvolwassen werkenden werkt fulltime in plaats van parttime.



Figuur 9: Percentage jongvolwassen (25 tot 35 jaar) werkenden dat fulltime en parttime werkt, uitgesplitst naar mannen en vrouwen, 4e kwartaal 2021. Bron: CBS Statline.

Opvallend is dat de grote genderverschillen in fulltime ten opzichte van parttime werk niet samengaan met een even groot verschil in economische zelfstandigheid. In Nederland is 81,2 procent van de jongvolwassen mannen economisch zelfstandig (inkomen van meer dan 70 procent van het minimumloon), tegenover 71,9 procent bij de vrouwen. Er is dus wel sprake van een verschil, maar dit verschil is lang niet zo groot als het verschil tussen fulltime en parttime werk.

5.1 Met een stereotiepe studiekeuze meer kans op een stereotiep beroep

We hebben gekeken naar hoe de keuzes voor opleiding en de opvattingen samenhangen met het beroep. We zien, net als bij opleidingskeuze, dat mannen die stereotiepe opvattingen hebben over mannelijkheid vaker een stereotiep beroep uitoefenen (ICT, techniek, landbouw, transport), en minder vaak

een counterstereotiep beroep uitoefenen (zorg of onderwijs). Dit wordt echter verklaard door het feit dat zij eerder al dan niet een stereotiepe opleiding volgden. Hier is dus duidelijk sprake van padafhankelijkheid: eerder gemaakte keuzes beïnvloeden de latere mogelijkheden en het latere gedrag. Bij vrouwen spelen stereotypen geen rol bij het kiezen van een opleiding, maar ook voor hen geldt dat de opleiding sterk

samenhangt met de beroepssector. Eerder gemaakte keuzes (voor een opleidingsrichting) blijken dus een belangrijkere doorslaggevende factor voor het kiezen van een stereotiepe beroepssector dan stereotiepe opvattingen. Wel weten we dat jongens met meer stereotiepe denkbelden meer waarde hechten aan een hoog inkomen in een toekomstige baan (Van der Vleuten et al., 2016). De baankansen bij een opleiding zullen zij dus ook laten meewegen.

In Tabel 3 is de invloed van stereotiepe opvattingen op de beroepssector van respondenten weergegeven. Omdat voor bepaalde beroepen een specifieke opleiding nodig is, hebben wij twee statistische modellen bekeken: één waarin de opleidingsrichting als voorspellende variabele is meegenomen, en één waarbij dat niet het geval is. De beroepssectoren hebben wij onderverdeeld in drie groepen: stereotiep voor mannen, stereotiep voor vrouwen, en overig.

Tabel 3: Invloed van genderstereotypen en genderrolopvattingen op beroepssector, zowel zonder als met opleidingsrichting opgenomen in het model
Opvattingen zijn opgenomen als 0-4 schaal. De effecten worden weergegeven als odds ratio's. Een getal boven de 1 geeft een positief verband weer, een getal onder de 1 een negatief verband.

	Werkt in ICT, techniek, landbouw, of transport		Werkt in zorg of onderwijs	
	Model 1	Model 2 met opleiding	Model 1	Model 2 met opleiding
Mannen (N = 268)				
Stereotypen over mannelijkheid	1.199 *	1.180	.782 *	.940
Stereotypen over vrouwelijkheid	.907	1.114	.938	.836
Traditionele moederschapsideologie	1.077	.948	.619 *	.783
Gender-essentialisme	1.079	.988	.949	.761
Stereotiepe opleiding		22.018 ***		
Counterstereotiepe opleiding				42.781 ***
Vrouwen (N = 741)				
Stereotypen over mannelijkheid	.871	.918	1.074	1.023
Stereotypen over vrouwelijkheid	1.051	1.075	.986	1.037
Traditionele moederschapsideologie	1.148	1.170	.821	.763
Gender-essentialisme	.747	.804	1.193	1.025
Stereotiepe opleiding		12.215 ***		
Counterstereotiepe opleiding				20.674 ***

* p < .05; ** p < .01; *** p < .001
Modellen zijn gecontroleerd voor opleidingsniveau, migratieachtergrond, het hebben van kinderen, leeftijd, wel of niet samenwonen, en wel of geen betaald werk hebben.

5.2 Wat verklaart het aantal werkuren?

Parttimers niet per definitie economisch onzelfstandig

We hebben ook gekeken naar hoe het aantal uren werk tot stand komt. We hebben ervoor gekozen om hier op twee manieren naar te kijken. Allereerst hanteren we de definitie van het CBS en het SCP waarbij fulltime werken wordt gedefinieerd als meer dan 34 uur per week werken en parttime werken als 1 tot en met 34 uur werken. Dit betekent dus dat mensen die vier dagen per week werken en mensen die één dag werken, beiden worden gezien als parttimers.

Zoals we hebben beschreven in de methodologische verantwoording, problematiseren veel van de discussies over vrouwenemancipatie parttime werk, omdat vrouwen door parttime te werken financieel afhankelijk zouden zijn van hun partner. Dit geldt echter niet voor alle parttime werkende vrouwen: veel vrouwen beschikken over een grote parttimebaan (bijvoorbeeld 32 uur) en zijn daarmee financieel onafhankelijk (IBO Deeltijdwerk, 2019). Daarom hebben wij ervoor gekozen om naast de gangbare definitie van het CBS, ook te kijken naar economische zelfstandigheid bij het categoriseren van de arbeidsduur, waarbij we iemand als economisch zelfstandig beschouwen vanaf 20 uur werk per week (IBO Deeltijdwerk, 2019; zie ook Methodologische verantwoording).

Beroepssector bepalend voor fulltime of parttime werk

Wij hebben gekeken naar de invloed van de beroepssector, opleidingsrichting en stereotiepe opvattingen op het wel of niet fulltime of parttime te werken. Allereerst zien we dat in sectoren die momenteel gedomineerd worden door mannen mensen vaker fulltime werken, en in sectoren die momenteel gedomineerd worden door vrouwen mensen vaker parttime werken. Dit geldt voor zowel mannen als vrouwen. En dit geldt dus ook voor mannen en vrouwen die geen stereotypen hebben over mannelijkheid, vrouwelijkheid of moederschap. De sector is het meest bepalend voor de kans om fulltime of parttime te werken.⁷

Bij mannen is ook de opleiding bepalend

Ten tweede: ook wanneer een man niet in een stereotiepe sector werkt, vergroot het volgen van een stereotiepe opleiding de kans om fulltime te werken, ongeacht de eigen opvattingen. Deze mannen vervullen mogelijk een stereotiep beroep in een niet-stereotiepe

sector, denk bijvoorbeeld aan mannen die ICT hebben gestudeerd en in het ziekenhuis werken.

Bij mannen zijn ook opvattingen bepalend...

Als laatste zien we dat mannen met een traditionelere moederschapsideologie en sterkere stereotypen over mannelijkheid significant vaker fulltime werken. Gender-essentialisme vergroot voor mannen juist de kans op parttime werken. Wanneer we rekening houden met de beroepssector (omdat mannen vaker in sectoren werken waar fulltime contracten gebruikelijk zijn), verdwijnt het significante effect van de moederschapsideologie. Dit betekent dat mannen met een traditionele moederschapsideologie weliswaar vaker fulltime werken, maar dat dit komt omdat zij vaker in een sector werken waarin fulltime werken de norm is.

... en bij vrouwen niet

Bij vrouwen zien we geen effect van genderstereotiepe opvattingen. Dit sluit ook aan bij eerder onderzoek van Lietzmann en Frodermann (2021) dat liet zien dat ook vrouwen met egalitaire opvattingen vaker parttime werken. Hier spelen dus andere overwegingen een rol.

We kunnen concluderen dat de sector sterk samenhangt met het aantal uren dat jongvolwassenen werken. Banen in de techniek, ICT, landbouw, of transport (stereotiep voor mannen) zijn vaker fulltime, zowel voor mannen als vrouwen, terwijl banen in de zorg en onderwijs (stereotiep voor vrouwen) vaker parttime zijn, voor zowel mannen als vrouwen. Omdat mannen in de eerste categorie oververtegenwoordigd zijn, leidt dit automatisch tot genderongelijkheid in fulltime ten opzichte van parttime contracten. Parttime werken lijkt bij vrouwen niet het gevolg van hun eigen opvattingen of denkbelden (hiervoor vinden wij geen bewijs), maar wel van de norm die in de sector waarin zij werkzaam zijn geldt.

Fulltime werken is in sommige beroepen de norm...

Ook in de focusgroepen kwam naar voren dat de sector een grote rol speelt in de vraag of mensen fulltime of parttime werken. Respondenten die bij een commercieel bedrijf werkten of in de IT (sectoren die momenteel gedomineerd worden door mannen) zeiden dat vrijwel geen van hun collega's parttime werkten, ook al zouden de respondenten dat zelf best willen. Zo vertelde deze respondent die in de commerciële sector werkt in antwoord op de vraag of er in zijn sector mensen parttime werken:

⁷ Waar in dit hoofdstuk uitspraken worden gedaan over het vergelijken van effectgroottes, hebben wij gestandaardiseerde effecten vergeleken. Dit hebben we gedaan om variabelen met verschillende schaalgroottes correct met elkaar te vergelijken.

Niet veel. Bij hoge uitzondering af en toe hebben sommige mensen één dag per maand dan vrij, of zo, een ‘papadag’. Maar dat gebeurt niet veel, nee. Nee. (Man, 39 jaar)

... en in andere juist niet

Respondenten in de zorg gaven juist het tegenovergestelde aan, zij zeiden vaak dat vrijwel geen van hun collega’s fulltime werkt en dat dit ook niet wordt aangemoedigd. Hier spelen dus ook de normen van de werkomgeving een grote rol. Dat wordt heel duidelijk zichtbaar in het volgende citaat van een man die in de zorg werkt. Hij zegt dat het voor hem, juist ook door de sector waarin hij werkte, heel logisch was om parttime (en minder dan zijn partner) te gaan werken:

Ja, ik werk in de zorg, dat is allemaal parttime werk. En ik werk vooral met heel veel vrouwen die 24 uur werken. Nou ben ik een man die 24 uur... Dus dat is helemaal niet raar. Dus daar wordt ook totaal niks van gezegd. (Man, 31 jaar)

Ook financiële argumenten spelen een rol

Respondenten gaven ook financiële argumenten voor fulltime of parttime werk: de commerciële of technische sector betaalt vaak ook meer dan de zorgsector. Dus ook structurele factoren spelen een rol. Bijvoorbeeld bij dit stel waarbij de mannelijke partner een commerciële baan had, en de vrouwelijke partner in de zorg werkte:

Ja, ik heb een commerciële baan, dus dat is dan 40 uur. Ja, dat. En het heeft ook een financiële reden eigenlijk, want in de commerciële sector verdien je gewoon iets meer dan in de verpleegkunde. En ja, we zijn ook twee jaar geleden verhuisd, waardoor we een iets hogere hypotheek hebben. Dus het is... Ja, een financiële reden heeft het ook. (Man, 39 jaar)

Daarnaast zien we dat mannen met stereotiepe opvattingen over mannelijkheid, vaker fulltime werken dan mannen zonder stereotiepe opvattingen. Ook als zij in een sector werken waarin parttime werken de norm is, hebben deze mannen vaker een fulltime dienstverband.

Hieronder lichten wij de gevonden effecten verder toe met een tabel en zullen we ook verder ingaan op de kwalitatieve resultaten. In Tabel 4 is de invloed van genderopvattingen op het aantal werkzame uren weergegeven. Omdat sommige contractduren meer gebruikelijk zijn in bepaalde beroepssectoren, hebben wij hierbij twee statistische modellen bekeken: één waarin we rekening houden met verschillen in opleidingsrichting en beroepssector, en één waarbij dat niet het geval is. De werkende respondenten hebben wij onderverdeeld in twee groepen: parttime (1 t/m 34 uur) en fulltime (35 uur of meer), volgens de gangbare definities van het CBS.

Tabel 4: Invloed van opvattingen op fulltime (vs. parttime) contracten, zowel zonder als met opleidingsrichting en beroepssector opgenomen in het model

Opvattingen zijn opgenomen als 0-4 schaal. De effecten worden weergegeven als odds ratio’s. Een getal boven de 1 geeft een positief verband weer, een getal onder de 1 een negatief verband.⁸

	Mannen: fulltime werken vs. parttime (N = 256)		Vrouwen: fulltime werken vs. parttime (N = 710)	
	Model 1	Model 2 met opleiding en beroep	Model 1	Model 2 met opleiding en beroep
Stereotypen over mannelijkheid	1.631 ***	1.528 ***	1.040	1.028
Stereotypen over vrouwelijkheid	.905	.908	.988	.956
Traditionele moederschapsideologie	1.577 *	1.426	.786	.740
Gender-essentialisme	.596 ***	.582 ***	1.044	1.072
Stereotiepe opleiding		.448 *		.896
Stereotiepe beroepssector		7.495 ***		.309 ***

* p < .05; ** p < .01; *** p < .001

Modellen zijn gecontroleerd voor opleidingsniveau, migratieachtergrond, het hebben van kinderen, leeftijd, en wel of niet samenwonen.

Persoonlijke voorkeur voor parttime werk

In onze focusgroepen zagen wij dat vrouwen ook parttime werken uit persoonlijke voorkeur. Bijvoorbeeld deze vrouwelijke respondent, die niet in een stereotiepe sector werkt (en een opleiding heeft gedaan in de technische sector) maar toch een baan van drie dagen heeft, omdat zij dit prettiger vindt, ondanks dat zij zichzelf wel als een ambitieuze vrouw ziet. In haar overwegingen speelt ook mee dat zij een kind heeft, en zij neemt zich voor later in haar leven meer te gaan werken:

Ik denk dat ik als student al heel ambitieus was. En toen ook dacht van... Je wordt natuurlijk gewoon je hele leven lang voorbereid op het werkende leven. Maar ik kwam er heel snel achter dat werk voor mij overrated was. Misschien was mijn eerste baan gewoon echt niet leuk. Maar toen kwam ik er achter van: ja, dit is het gewoon niet. En ik had er veel meer van verwacht op dat moment. (...) En ik merk dus nu wel dat ik daar een veel realistischer beeld van heb, en dat die balans voor mij juist heel goed werkt. En werk, ik werk drie dagen. Ik vind werken super leuk. Ik werk bij een hele leuke stichting. En ik werk drie dagen. En dan heb ik dus twee dagen [zoon]. En dat vind ik gewoon een goede balans. Maar (...) ik zie het wel voor me, dat als ons gezin compleet is en als alle kinderen naar school gaan, wil ik wel een keer nog die stap maken. Want ja, ik heb gewoon best lang gestudeerd. Ik ben later begonnen aan mijn carrièrepad, maar ik heb er geen haast bij. Maar ik denk wel dat ik nog echt stappen wil gaan maken. Maar dat kan ook als alle kinderen naar school gaan, en als ze wat volwassener, of wat groter zijn. (Vrouw, 30 jaar)

Vrouwen met een traditionele moederschapsideologie minder vaak economisch zelfstandig

Daarnaast hebben we gekeken naar de invloed van opvattingen, opleiding en beroepssector op de economische zelfstandigheid van vrouwen (Tabel 5). We bespreken deze invloeden niet bij mannen, omdat de groep mannen die niet economisch zelfstandig is te klein is om er betrouwbare uitspraken over te doen. Volgens een rapport van de werkgroep IBO Deeltijdwerk van het Ministerie van Financiën (2019) zijn mensen economisch zelfstandig als ze meer dan 20 uur per week werken. Uiteraard maakt de inkomensklasse hierbij veel uit. Dus voor sommige groepen (bijvoorbeeld hoogopgeleiden) ligt dit aantal uur zelfs nog lager. Maar voor elke groep geldt dat zij gemiddeld genomen economisch zelfstandig zijn vanaf 20 uur per week.

Als eerste valt op dat vrouwen met een traditionele moederschapsideologie minder vaak economisch zelfstandig zijn. De sector waarin vrouwen werken, speelt hierbij, in tegenstelling tot het onderscheid tussen parttime en fulltime, geen rol. Dit is belangrijk, omdat het effect van moederschapsideologie dus pas zichtbaar wordt als we kijken naar economische zelfstandigheid terwijl dit bij het parttime/fulltime onderscheid niet zo is. Vrouwen die traditionele ideeën hebben over moederschap hebben vaker een kleine parttimebaan en verdienen waarschijnlijk niet genoeg om zelfstandig te zijn. Vrouwen met moderne ideeën over het moederschap hebben echter vaak een grote parttimebaan van 20 – 35 uur, waarmee zij over het algemeen economisch zelfstandig zijn.

Tabel 5: Invloed van opvattingen op economische zelfstandigheid, zowel zonder als met opleidingsrichting en beroepssector opgenomen in het model

Opvattingen zijn opgenomen als 0-4 schaal. De effecten worden weergegeven als odds ratio’s. Een getal boven de 1 geeft een positief verband weer, een getal onder de 1 een negatief verband.⁹

	Mannen: economisch zelfstandig (N = 256)		Vrouwen: economisch zelfstandig (N = 710)	
	Model 1	Model 2 met opleiding en beroep		Model 2 met opleiding en beroep
Stereotypen over mannelijkheid	1.648 *	1.555 *	.931	.980
Stereotypen over vrouwelijkheid	.799	.851	1.201	1.181
Traditionele moederschapsideologie	1.804	1.297	.452 **	.430 **
Gender-essentialisme	.608 *	.698	1.091	1.020
Stereotiepe opleiding		2.158		.958
Stereotiepe beroepssector		4.587 *		.850

* p < .05; ** p < .01; *** p < .001

Modellen zijn gecontroleerd voor opleidingsniveau, migratieachtergrond, het hebben van kinderen, leeftijd, en wel of niet samenwonen.

⁸ In deze analyse zijn alleen werkende respondenten meegenomen.

⁹ In deze analyse zijn alleen werkende respondenten meegenomen.

Dit toont aan dat als een vrouw economisch onzelfstandig is traditionele ideeën over moederschap een belangrijke rol spelen. Er spelen bij economische zelfstandigheid dus andere mechanismen een rol dan bij werken in een fulltimebaan ten opzichte van parttime.

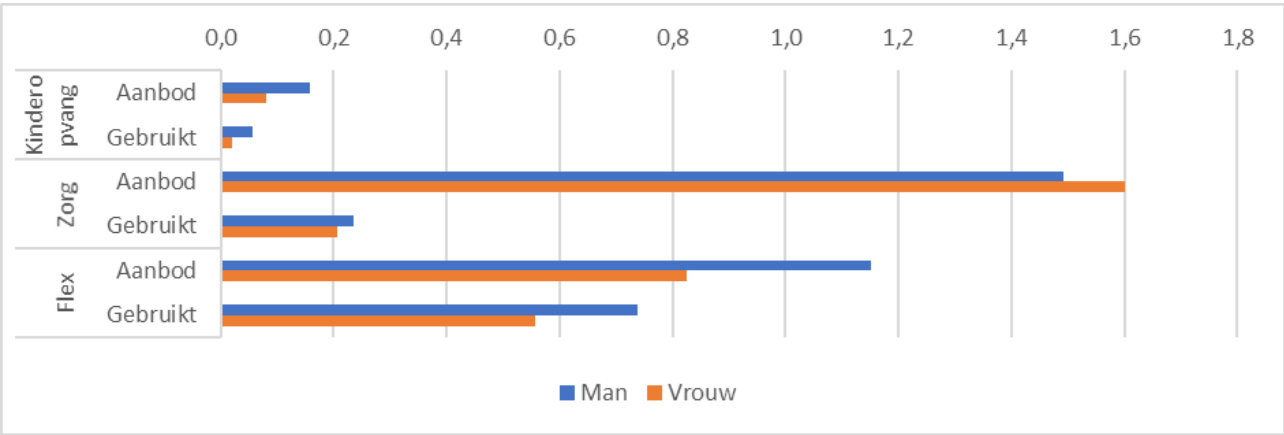
5.3 Kunnen regelingen aangeboden door werkgevers de keuzevrijheid op het werk vergroten?

We hebben ook gekeken naar de rol van regelingen die worden aangeboden door werkgevers. Het gaat hier om regelingen om werk en het persoonlijke leven te kunnen combineren. We hebben deze regelingen ingedeeld in drie typen: kinderopvangregelingen (zoals extra subsidie voor kinderopvang of aanbod kinderopvang door de werkgever), zorgregelingen (zoals partnerverlof, ouderschapsverlof, en zorgverlof), en flexregelingen (zoals thuiswerken, telewerken, en een 4x9-week). We hebben gekeken naar regelingen die afhankelijk zijn van de keuze van werknemers en het aanbod van werkgevers en niet naar regelingen die voor iedereen gelden (zoals zwangerschapsverlof en kolfrecht).

Het is interessant om regelingen van werkgevers in onze analyses mee te nemen, omdat deze invloed kunnen hebben in de manier waarop stellen werk en zorg kunnen verdelen. Daarmee vergroten regelingen potentieel de keuzevrijheid op het gebied van werk en zorg. Regelingen kunnen ervoor zorgen dat stellen meer tijd hebben om te werken of hun tijd beter kunnen verdelen. Daarnaast zijn regelingen gemakkelijker beïnvloedbaar dan geïnternaliseerde opvattingen en dus interessant vanuit beleidsopzicht.

Vooraf aanbod van zorgregelingen, vooral gebruik van flexregelingen

Hieronder kijken we naar de invloed van regelingen, en hoe dit samenhangt met de opleidingsrichting, de beroepssector en de opvattingen van jongvolwassen mannen en vrouwen. Eerst laten we zien welke regelingen worden aangeboden en gebruikt in verschillende sectoren volgens onze enquête. In Figuur 10 is aangegeven hoeveel regelingen de ondervraagde mannen en vrouwen aangeboden krijgen, en van hoeveel ze er op het moment van het invullen van de vragenlijst gebruikmaken. De drie verschillende schalen geven weer van hoeveel regelingen respondenten gemiddeld in deze categorie gebruik maken. Omdat deze indeling van regelingen door onszelf is opgesteld, geven we hier de verdeling uit onze eigen dataset aan. Deze hebben we dus niet kunnen vergelijken met een andere studie.



Figuur 10: Gemiddeld aanbod en gebruik verschillende soorten regelingen, uitgesplitst naar mannen (N = 323) en vrouwen (N = 960).¹⁰

Uit Figuur 10 valt op te maken dat jongvolwassenen zorgregelingen het meest krijgen aangeboden, maar hier veel minder van gebruikmaken. Dit zou kunnen komen doordat een deel van hen (twee derde) nog geen kinderen heeft en ook nog geen mantelzorg hoeft te bieden. Jongvolwassenen maken gemiddeld genomen het meest gebruik van flexregelingen. Kinderopvangregelingen worden nauwelijks door de werkgever aangeboden of gebruikt. Meer mannen dan vrouwen zeggen flexregelingen aangeboden te krijgen, en zij maken er ook meer gebruik van dan vrouwen. Ook kinderopvangregelingen worden vaker aangeboden aan en gebruikt door mannen. Vrouwen krijgen daarentegen vaker zorgregelingen aangeboden, of zijn hiervan beter op de hoogte. Mogelijk hangt dit samen met de sector waarin mannen en vrouwen werkzaam zijn. Zo zagen we in het vorige hoofdstuk dat vrouwen vaker in de zorg en het onderwijs werken, waar het bijvoorbeeld lastiger is om thuis te werken. Dit zullen we in de volgende paragraaf bekijken.

Meer flexregelingen in sectoren die momenteel gedomineerd worden door mannen, meer zorgregelingen in sectoren die momenteel gedomineerd worden door vrouwen

Respondenten hebben zelf weinig invloed op de regelingen die aan hen worden aangeboden. Toch kan het gebruik van regelingen padafhankelijk zijn, wanneer de sector waarin respondenten werkzaam zijn samenhangt met het aanbod aan regelingen. Om dit te onderzoeken, hebben wij in Tabel 6 het gemiddelde aantal regelingen afgezet tegen de beroepssector waarin de respondenten werkzaam zijn. Hieruit blijkt dat het aanbod van regelingen inderdaad afhangt van de sector waarin iemand werkt, en dus dat de kans om gebruik te kunnen maken van regelingen afhangt van eerder gemaakte keuzes. Respondenten die in technische sectoren werken, rapporteren een kleiner aanbod van zorgregelingen. Wel is er in deze sectoren meer aanbod van flexregelingen. In sectoren die momenteel gedomineerd worden door vrouwen (zorg of onderwijs) is dit juist andersom: hier worden vaker zorgregelingen aangeboden en minder vaak flexregelingen. Dit betekent dat in sectoren waar veel vrouwen werken, het gemakkelijker is om aanspraak te kunnen maken op zorgverlof. In sectoren waar vooral mannen werken is het gemakkelijker om thuis te werken of een 4x9 werkweek te hebben. Dit zal waarschijnlijk verklaard worden door het feit dat deze beroepen (zoals beroepen in de ICT) vaker kantoorbanen zijn, waarbij het ook mogelijk is om op afstand te werken. Beroepen die momenteel gedomineerd worden door vrouwen vergen juist vaker fysieke aanwezigheid van de werknemer, zoals in het onderwijs of in de zorg.

Tabel 6: Gemiddeld aantal aangeboden regelingen uitgesplitst naar sector
Weergegeven getal is het gemiddelde aantal regelingen aangeboden aan respondenten in deze categorie.

	Werkt niet in technische sector (N = 819)	Werkt in technische sector (N = 238)	Vershil
Aanbod kinderopvangregelingen	0.110	0.154	0.044
Aanbod zorgregelingen	1.749	1.525	-0.224 *
Aanbod flexregelingen	0.953	1.202	0.249 **

	Werkt niet in zorg of onderwijs (N = 641)	Werkt in zorg of onderwijs (N = 416)	Vershil
Aanbod kinderopvangregelingen	0.130	0.117	-0.014
Aanbod zorgregelingen	1.630	1.737	0.108
Aanbod flexregelingen	1.255	0.736	-0.519 ***

* p < .05; ** p < .01; *** p < .001

¹⁰ Bij de bespreking van regelingen gaan we uit van zelfrapportages door de respondenten over wat hun werkgevers aanbieden. Het is goed mogelijk dat respondenten niet op de hoogte zijn van alle regelingen die door hun werkgever worden aangeboden. Het daadwerkelijke aantal aangeboden regelingen ligt daardoor waarschijnlijk hoger.

Hoe beïnvloeden regelingen het aantal uren werk?

Zoals hierboven is beschreven bestaan er verschillen in de regelingen die mannelijke en vrouwelijke respondenten krijgen aangeboden en gebruiken. Gebruik van deze regelingen kan het gemakkelijker maken om werk- en zorgtaken te combineren, en daarmee om fulltime te werken. Daarom kijken we hoe het gebruik van regelingen de kans om fulltime versus parttime te werken beïnvloedt, naast de invloed van genderstereotiepe opvattingen en eerder gemaakte keuzes voor een bepaalde opleidingsrichting en beroepssector.

Allereerst zien we dat het gebruik van regelingen die werkgevers aanbieden bij vrouwen geen effect hebben op de kans om fulltime te werken. Bij mannen zien we wel een effect van flexregelingen op de kans om fulltime te werken: flexregelingen zouden op deze manier genderongelijkheid op het gebied van fulltime werken dus juist kunnen vergroten. De samenhang

tussen het gebruik van flexregelingen en fulltime werk bij mannen is op twee manieren te verklaren. Enerzijds is het mogelijk dat flexregelingen mannen in staat stellen om meer uren te werken, bijvoorbeeld omdat ze makkelijker in de avonduren kunnen werken, minder reistijd hebben, of kunnen werken terwijl de kinderen thuis zijn. Anderzijds werken mannen met een fulltime contract meer uren, waardoor ze ook makkelijker in staat zijn deze flexibel in te vullen en een deel van deze tijd thuis te werken. Bij vrouwen leidt het gebruik van flexregelingen dus niet vaker tot fulltime werk. Mogelijk ervaren vrouwen niet dezelfde ruimte of druk om meer uren te werken wanneer zij gebruik maken van flexregelingen. Zo liet eerder onderzoek zien dat thuiswerken voor vrouwen tot meer werk-thuisconflict leidt (Van der Lippe & Lippényi, 2020). In Tabel 7 presenteren we regressiemodellen waarin we de kans op fulltime tegenover parttime werken afzetten tegen het gebruik van verschillende soorten regelingen.

De resultaten laten verder zien dat kinderopvang-regelingen voor mannen samenhangen met een minder grote kans om fulltime te werken. Dit betekent dat mannen die gebruik maken van kinderopvangregelingen vaker parttime werken. Dit geldt ongeacht de opvattingen, opleidingsrichting, en beroepssector van deze mannelijke respondenten. Een verklaring voor het negatieve effect van kinderopvangregelingen is niet gauw te bedenken, aangezien dergelijke regelingen er juist voor kunnen zorgen dat mensen (fulltime) werk en het hebben van kinderen kunnen combineren. Het gaat echter om een zeer kleine en mogelijk specifieke groep mannen, dus zijn we voorzichtig met hier sterke conclusies aan te verbinden.

Tabel 7: Invloed van opvattingen, opleidingsrichting en beroepssector op fulltime (vs. parttime) contracten, zowel zonder als met het gebruik van regelingen opgenomen in het model
Gebruik regelingen is opgenomen als de som van het aantal gebruikte regelingen. De effecten worden weergegeven als odds ratio's. Een getal boven de 1 geeft een positief verband weer, een getal onder de 1 een negatief verband.

Mannen (N = 256)	Model 1	Model 2 met regelingen
Stereotypen over mannelijkheid	1.528 ***	1.528 ***
Stereotypen over vrouwelijkheid	.908	.863
Traditionele moederschapsideologie	1.426	1.749 **
Gender-essentialisme	.582 ***	.588 **
Stereotiepe opleiding	.448 *	.326 **
Stereotiep beroep	7.495 ***	8.813 ***
Gebruik kinderopvangregelingen		.261 *
Gebruik zorgregelingen		1.032
Gebruik flexregelingen		1.552 **

Vrouwen (N = 710)	Model 1	Model 2 met regelingen
Stereotypen over mannelijkheid	1.028	1.033
Stereotypen over vrouwelijkheid	.956	.956
Traditionele moederschapsideologie	.740	.779
Gender-essentialisme	1.072	1.044
Stereotiepe opleiding	.896	.947
Stereotiep beroep	.309 ***	.306 ***
Gebruik kinderopvangregelingen		2.115
Gebruik zorgregelingen		1.046
Gebruik flexregelingen		1.142

* p < .05; ** p < .01; *** p < .001
Modellen zijn gecontroleerd voor opleidingsniveau, migratieachtergrond, het hebben van kinderen, leeftijd, en wel of niet samenwonen.

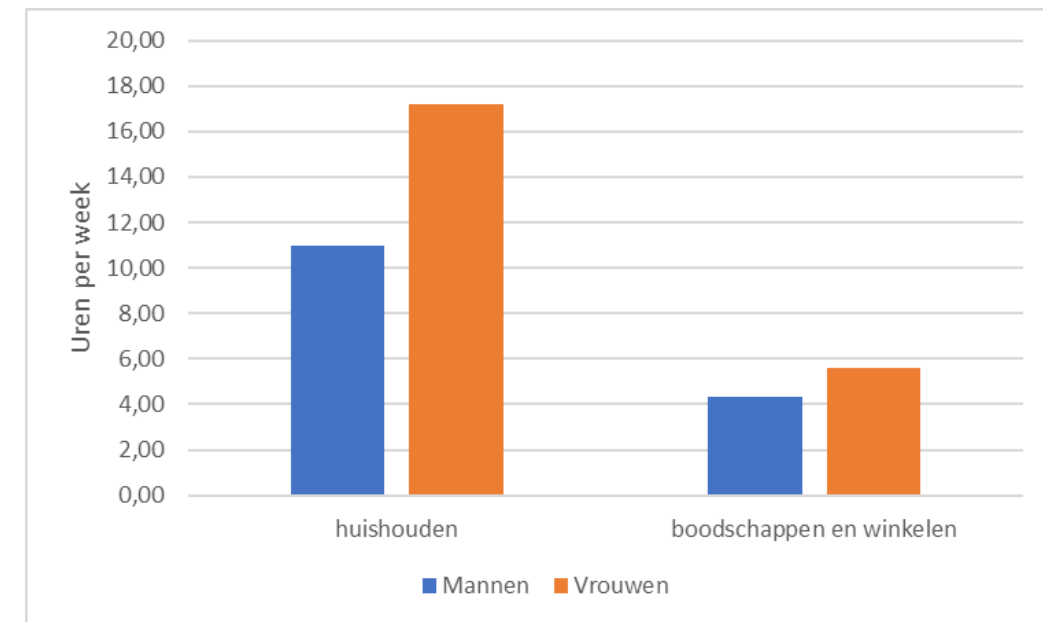
SAMENWONEN EN DE TAAKVERDELING IN HET HUISHOUDEN

Het derde kantelpunt dat wij in dit hoofdstuk behandelen is het moment van samenwonen. Dit is het kantelpunt waarop stellen voor het eerst met elkaar huishoudelijke taken moeten verdelen. Vrouwen hebben vaak een grotere rol in het huishouden dan mannen (zie kader). Omdat vrouwen hierdoor minder ruimte hebben voor het opbouwen van een carrière, houdt dit ongelijkheid op de arbeidsmarkt in stand. Waarom houden jongvolwassenen vaak een stereotiepe taakverdeling in het huishouden aan? In dit hoofdstuk bespreken we welke factoren hieraan ten grondslag liggen.



Hoe verdelen jongvolwassenen het huishouden?

Nederlandse vrouwen besteden wekelijks gemiddeld 7,5 uur meer aan het huishouden en boodschappen doen dan mannen. Dat blijkt uit cijfers van SCP uit 2016. Waar mannen per week gemiddeld 11 uur aan het huishouden besteden, en 4,3 uur aan boodschappen doen en winkelen, komt dit voor Nederlandse vrouwen neer op 17,2 en 5,6 uur (Figuur 11). Nederlanders voldoen daarmee aan het stereotype dat de vrouw meer verantwoordelijk is voor huishoudelijke taken dan de man.



Figuur 11: Aantal uur per week dat mannen en vrouwen in Nederland gemiddeld besteden aan huishoudelijke taken, 2016. Bron: SCP <https://digitaal.scp.nl/eenweekinkaat2/zorg-voor-het-huishouden-en-andere/>

Ook onder de jongvolwassenen in ons onderzoek zien we deze stereotiepe taakverdeling terug. Ongeveer tachtig procent van de jongvolwassen vrouwen (80.1 procent, tegenover 53.1 procent bij de jongvolwassen mannen) geeft aan meer huishoudelijke taken te doen dan hun partner. Tegelijkertijd geven jongvolwassen mannen vaker dan jongvolwassen vrouwen aan minder huishoudelijke taken te doen dan de partner (25.8 procent tegenover 9.8 procent). Onder de respondenten is dus vaker sprake van 'stereotiepe' rolverdelingen in het huishouden, waarbij de man minder en de vrouw meer doet in het huishouden.

Opvallend is dat over de gehele steekproef, respondenten bovengemiddeld vaak aangeven zelf meer te doen in het huishouden dan hun partner. Op basis van onderzoek van het SCP uit 2016 weten we dat vrouwen meer doen in de taakverdeling in huis. Dit betekent dat mannen hun aandeel in de taakverdeling in huis in deze vragenlijst waarschijnlijk overschatten.

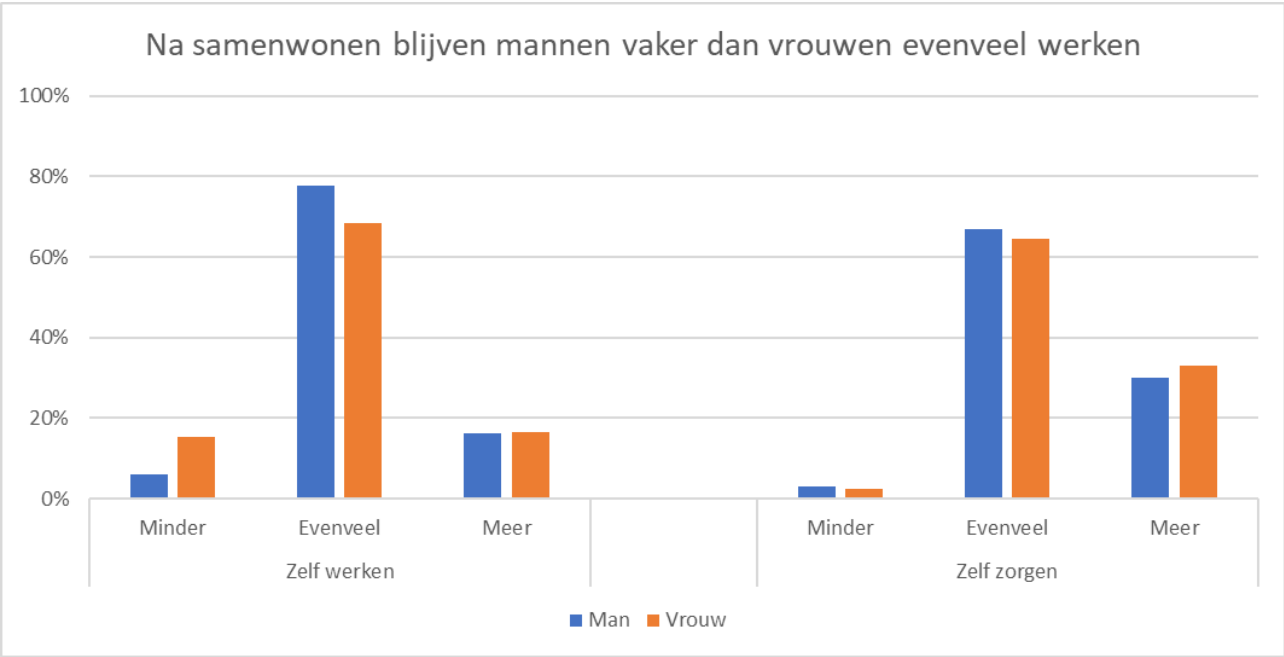
Hoe kan het dat deze verschillen in huishoudelijke taken tussen jongvolwassen mannen en vrouwen zo groot zijn? Daarop gaan we dieper in het vervolg van dit hoofdstuk.

6.1 Meer zorgen na samenwonen, en vrouwen gaan minder werken

Om meer inzicht te krijgen in het gedrag van jongvolwassenen op het moment van samenwonen, hebben wij dit specifieke kantelmoment voorgelegd aan de jongvolwassenen die dit hebben doorlopen. Hieruit blijkt dat voor veel jongvolwassenen samenwonen een moment is waarop beslissingen worden gemaakt rond de verdeling van werk en zorg/huishouden (zie Figuur 12).

Allereerst hebben we aan de respondenten gevraagd of samenwonen voor hen iets heeft veranderd aan het aantal uur dat ze besteden aan werken en aan

zorgtaken uitvoeren. De meeste mensen (ongeveer drie op de vier) rapporteren dat er niets is veranderd in het aantal uur dat ze werken. 15 procent van de vrouwen gaat minder werken op het moment van samenwonen, tegenover 6,1 procent van de mannen. Mannen blijven vaker dan vrouwen evenveel werken. Verder valt op dat zowel mannen als vrouwen aangeven meer te gaan zorgen na het samenwonen (‘zorgen’ is hier niet verder gespecificeerd, en kan dus gaan over zowel huishoudelijke- als zorgtaken). Waarschijnlijk is dat omdat zij hiervoor nog geen eigen verantwoordelijkheid hadden voor een huishouden of een minder grote woonruimte tot hun beschikking hadden.



Figuur 12: Percentage respondenten dat aangeeft meer, evenveel, of minder te gaan werken of zorgen na het meemaken van het kantelpunt ‘Samenwonen / trouwen’, uitgesplitst naar mannen (N = 147) en vrouwen (N = 475).

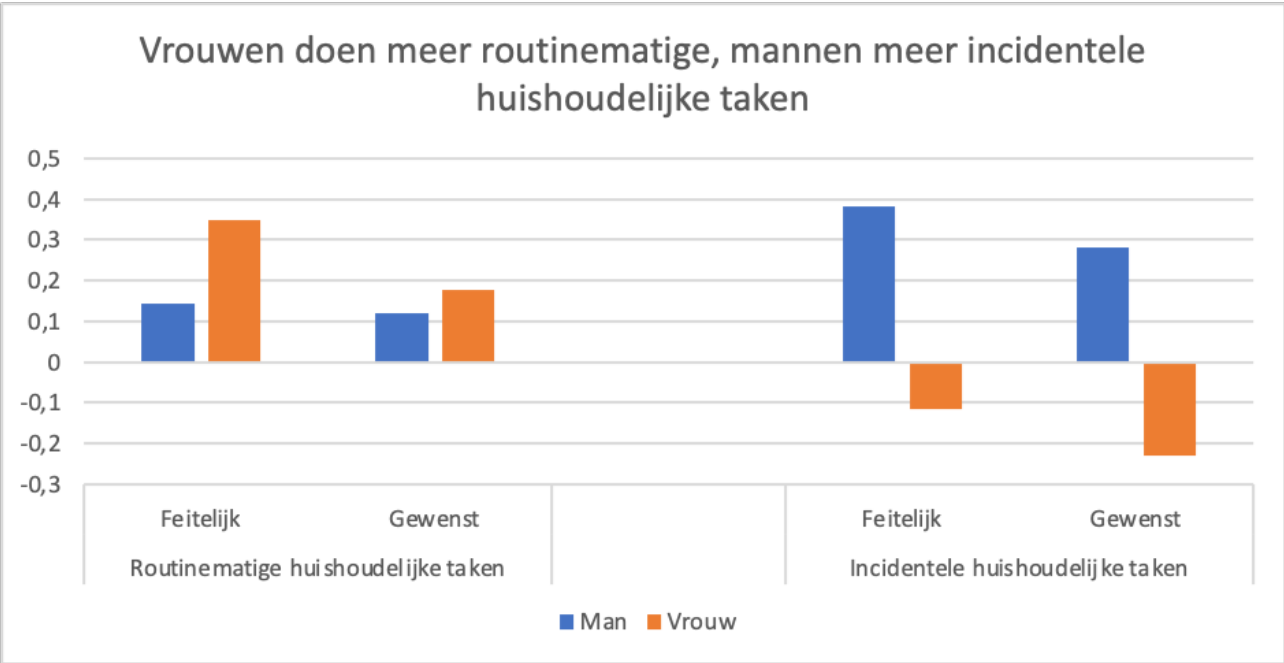
6.2 Wat verklaart een scheve taakverdeling?

Vrouwen doen meer routinematige huishoudelijke taken, mannen meer incidentele taken

Daarnaast hebben we gekeken naar de taakverdeling in het huishouden bij stellen die samenwonen. Eerst laten we zien hoe de huishoudtaken verdeeld worden onder samenwonende stellen.

De taakverdeling in het huishouden van respondenten is op twee manieren uitgevraagd: de feitelijke taakverdeling en de volgens de respondent gewenste taakverdeling. Voor beiden is de lijst aan taken die werd voorgelegd aan respondenten samengevoegd

tot vier schalen: routinematige huishoudelijke taken (zoals boodschappen doen, eten klaarmaken, opruimen en de was doen), incidentele huishoudelijke taken (thuisblijven voor klussen, (laten) repareren van auto of fiets), routinematige zorgtaken voor eventuele kinderen (zoals aankleden, naar school of opvang brengen), en incidentele zorgtaken voor eventuele kinderen (zoals thuisblijven als het kind ziek of vrij is). De scores op ieder van deze schalen variëren van -1 (vooral de partner van respondent is hier verantwoordelijk voor) tot 1 (de respondent is hier vooral zelf verantwoordelijk voor). Een score van 0 impliceert een (gewenste) gelijke verdeling. De verdeling van kindzorgtaken bespreken we bij Kantelpunt 4. Hier gaan we in op de verdeling van huishoudelijke taken.



Figuur 13: Gerapporteerde feitelijke en gewenste taakverdeling in het huishouden voor mannen (N = 225) en vrouwen (N = 653). 1 = vooral zelf verantwoordelijk, 0 = gelijk, -1 = vooral partner verantwoordelijk.

In Figuur 13 is de gerapporteerde taakverdeling uitgesplitst naar feitelijke en gewenst, en naar mannen en vrouwen. Deze cijfers gelden alleen voor respondenten die samenwonen en/of getrouwd zijn, omdat alleen voor deze respondenten sprake is van een ‘verdeling’ van taken. We zien dat mannen vaker aangeven zelf verantwoordelijk te zijn voor huishoudelijke taken, dan dat ze aangeven dat hun partner hiervoor verantwoordelijk is. Dit geldt met name voor incidentele taken. Vrouwen zeggen juist, nog vaker dan mannen, zelf verantwoordelijk te zijn voor routinematige huishoudelijke taken, en zeggen vaker dat hun partner verantwoordelijk is voor incidentele huishoudelijke taken. Zowel mannen als vrouwen geven gemiddeld vaker aan zelf vooral verantwoordelijk te zijn voor de routinematige huishoudelijke taken – dit kan enkel worden verklaard doordat respondenten hun eigen aandeel in het huishouden hoger inschatten. Op basis van onderzoek van het SCP uit 2016 weten we dat vrouwen meer doen in de taakverdeling in huis (Portegijs & Van den Brakel, 2016). Dit betekent dat mannen hun aandeel in de taakverdeling in huis in deze vragenlijst waarschijnlijk overschatten.

Ongelijke standaarden leidt tot ongelijke taakverdeling

In onze focusgroepen vroegen we naar de taakverdeling in huis en waarom die op deze manier tot stand was gekomen. Hierbij ging het veel over de standaarden die beide stellen in het huis hanteren. Als deze standaarden ongelijk zijn, doet degene met de hogere standaarden meer. Dit was overigens ook zo bij de stellen die

evenveel werkten en de zorg gelijk wilden verdelen: Zo beschreef deze jonge vader:

het probleem blijft, ik weet niet of dat bij anderen ook is, dat... Ik vind persoonlijk dingen kennelijk minder snel vies dan zij. En dat vertaalt zich een beetje in dat ik ook minder vaak de kans krijg om iets schoon te maken, omdat het dan al schoon is vóór ik denk dat het vies is. (Man, 32 jaar)

Ook een jonge moeder beaamde dit:

nu hebben we ons eigen huis, en nu wil ik het gewoon heel erg graag netjes hebben. En nu denkt hij: huh? Wie ben jij? Want daarvóór was ik helemaal niet zo. En ik denk daarin dat ik wel meer, ja, de kar trek. Maar dat komt ook omdat ik veel meer... Ik stoor me meer aan dingen. Ik zie het meer, ik ruik het meer, ik... Ja, ik ‘sense’ het gewoon meer. En dan stoor ik me daaraan. En ik geniet ook meer van een schoon huis, denk ik. (Vrouw, 30 jaar)

Er waren overigens ook stellen waarbij de man de ‘schonere standaarden’ had in onze focusgroepen en stellen die aangeven dat zij gelijke standaarden hadden. Interessant voor vervolgonderzoek zou kunnen zijn om verder te onderzoeken hoe de individuele standaarden in het huishouden tot stand komen, of vrouwen vaker hogere standaarden hebben dan mannen en of deze standaarden samenhangen met stereotiepe verwachtingen over taken en verantwoordelijkheden van mannen en vrouwen.

Mannen en vrouwen doen liever minder in het huishouden

Figuur 13 toont ook de gewenste taakverdeling, opnieuw uitgesplitst naar mannen en vrouwen. Wanneer we de gewenste taakverdeling vergelijken met de feitelijke taakverdeling, valt op dat zowel mannen als vrouwen gemiddeld liever minder taken in het huishouden willen doen dan feitelijk het geval is. Mannen zeggen desondanks vaker dat ze zelf graag meer verantwoordelijk zijn voor het huishouden, dan dat ze willen dat hun partner dat is.

Voor vrouwen geldt dat zij de routinematige huishoudelijke taken vaker het liefst vooral zelf doen, dan dat de partner het doet. Incidentele huishoudelijke taken (klusjes en reparaties) laten zij idealiter vooral aan hun partner. Dit was ook opvallend in de focusgroepen. Ook de stellen waar de vaders meer thuis waren of meer voor de kinderen zorgden, gaven aan dat de vaders verantwoordelijk zijn voor de klusjes. Veelal worden hierbij dan de vaardigheden van de mannelijke partner genoemd. Een vader had bijvoorbeeld het nieuwe huis verbouwd terwijl de moeder zwanger was, en wist daardoor beter hoe dingen werkten. Een andere moeder zei dat haar partner een soort ‘biologische klok’ heeft voor het vervangen van het oliepeil van de auto.

Maar een vader vertelde ook dat hij deze verantwoordelijkheid heeft, terwijl hij niet per definitie de vaardigheden hiervoor heeft:

Ik merk als er iets kapot is, of er moet iets gedaan worden, dan is duidelijk dat ik daar verantwoordelijk voor ben. Maar ik kan niet klussen, dus ik moet het op een andere manier oplossen. Ik klus wel soms. En er hangen wel dingen in ons huis. Als je er niet aan komt, dan valt het ook niet uit elkaar. Maar over het algemeen bel ik het liefst iemand die daarvoor is opgeleid. (Man, 32 jaar)

Beschikbare tijd meer doorslaggevend dan onderhandelingen

In deze analyse valt op dat stellen veel vaker aangeven dat zij de taakverdeling gelijk zouden willen verdelen terwijl dit in de praktijk meestal niet zo is. In de focusgroepen bleek een belangrijke factor de hoeveelheid tijd van beide partners te zijn. Degene die meer werkt, doet automatisch minder in het huishouden. Ook stellen met een gelijke verdeling gaven aan dat zij de huishoudtaken doen op de dagen dat zij thuis zijn. Dit sluit dus aan bij de structurele verklaringen van ongelijkheid dat stellen streven naar een optimale tijdsbesteding (Becker, 1981), hoewel deze tijdsindeling wel door normen en stereotypen tot stand komt. We hebben ook gevraagd in de focusgroepen hoe de stellen onderhandelen over de taakverdeling.

Een stel gaf aan dat ze heel bewust bezig waren geweest met het verdelen van de taken:

Ik had in *Ouders van Nu*, zo’n tijdschrift, had ik gelezen dat je als vrouw vaak in een rol belandt dat je veel meer gaat doen in het huishouden. Dus dat je daar... En vooral omdat je dan met verlof bent, dan ga je automatisch al meer zorgtaken opnemen. Dus daarom had ik al gelezen van: dat moet je voordat je bevalt, voordat je met verlof gaat eigenlijk, moet je het al bespreken. En toen hadden we een verdeling bedacht, dat... Ja, dat we een beetje dachten als een soort bedrijf. Je hebt dan Chef Textiel, dat ben ik. Dus ik ben dan... Ik doe de was. En alles wat met textiel te maken heeft, dat doe ik. En jij was dan Chef Keuken, dus jij deed alles wat met de keuken te maken heeft. Ook omdat... Het is gewoon goed als één eindverantwoordelijk is. (Vrouw, 30 jaar)

Echter, in de praktijk ging de vrouw minder uren werken, waardoor zij – ondanks de onderhandeling – meer taken in het huishouden oppakte. Dit laat zien dat beschikbare tijd doorslaggevender is dan expliciete onderhandelingen.

De meeste andere stellen (met en zonder gelijke taakverdeling) gaven aan dat ze hier niet zo bewust over hadden gesproken. Dit sluit aan op de bevindingen van Wiesmann et al. (2008). Een stel dat de taken gelijk verdeelde vertelde:

Respondent; dat huishouden, dat ging eigenlijk vanzelf. Maar ja, we zijn allebei wel ontzettend opgeruimd, en schoon. En we hebben eigenlijk nooit discussie over huishouden, of ‘wie dat wat’. Echt nooit. We hebben het ook niet hoeven bespreken, of zo. Nee.

Interviewer: En is dat ook gewoon helemaal... Hebben jullie dan bepaalde taken? Of gaat het gewoon heel organisch?

Respondent: Nee, eigenlijk niet echt. Nee, we doen allebei hetzelfde. (Vrouw, 35 jaar)

Stereotiepe opvattingen zorgen voor een meer traditionele taakverdeling, maar vooral bij mannen

We hebben ook gekeken naar de samenhang tussen opvattingen en eerder genomen beslissingen over opleidingsrichtingen en/of werksector op de taakverdeling bij jongvolwassen stellen (zie Tabel 8). Hierin kijken wij alleen naar respondenten die samenwonen en/of getrouwd zijn, omdat alleen bij deze respondenten sprake is van een ‘verdeling’ van taken. We zien dat stereotiepe opvattingen bij mannen een belangrijke factor zijn in de taakverdeling: mannen met meer stereotiepe opvattingen over mannelijkheid doen vaker de incidentele taken (klusjes) in huis en mannen met meer stereotiepe opvattingen over

vrouwelijkheid doen minder vaak de routinematige taken (koken, de was doen, schoonmaken). Dit verschil tussen routinematige en incidentele taken hangt mogelijk samen met de aard van de taken: routinematige taken (bijvoorbeeld afwassen, koken, schoonmaken) worden wellicht gezien als meer ‘stereotiepe’ vrouwelijke taken, waardoor mannen die meer stereotiep denken over vrouwelijkheid deze vaker aan hun partner overlaten. Incidentele taken (bijvoorbeeld de fiets of auto repareren) worden mogelijk gezien als meer ‘stereotiepe’ mannelijk, waardoor mannen die meer stereotiep denken over mannelijkheid deze vaker zelf op zich nemen. We zagen eerder ook dat mannen met meer stereotiepe opvattingen vaker fulltime werken, waardoor zij wellicht minder tijd hebben voor de meer tijdsintensieve routinematige taken. Extra analyses laten echter zien dat mannen die deeltijd werken niet significant meer routinematige taken doen dan fulltime werkende mannen en dat de samenhang met genderstereotypen overeind blijft als we rekening houden met de arbeidsduur. Ook traditionele opvattingen over het moederschap zorgen bij mannen voor een ongelijkere, meer traditionele taakverdeling. Tenslotte hangt ook de opleidingsrichting samen met een ongelijke taakverdeling: mannen die een technische opleiding hebben gevolgd, doen minder routinematige maar meer incidentele huishoudtaken. Dit ligt mogelijk erwijs ook aan de aard van de klussen. Mannen met een technische opleiding zijn vaardiger (of zien zichzelf als vaardiger) in klussen als het repareren van de auto of fiets, en zeggen daarom vaker verantwoordelijk te zijn voor deze klussen.

Ook in de focusgroepen kregen wij het beeld dat opvattingen een belangrijke rol spelen. Opvattingen zijn zo impliciet, dat deze vaak niet worden uitgesproken. Met name bij de counterstereotiepe stellen werden deze opvattingen wat duidelijker. Opvallend hierbij is dat deze stellen zichzelf niet zien als actief normdoorbrekend. Zij verdelen de taken zoals het voor hen het meest logisch voelt en hoe die het meest past bij hun voorkeuren en opvattingen. Alleen bij hen hebben deze opvattingen geen genderstereotiepe component. Zo gaf een jonge vader aan:

Ik ben gewoon totaal niet ambitieus, dus ik heb totaal geen ambities op werkniveau. Dus daardoor zorg ik ook meer voor [zoon]. En ik vind het een sociaal leven hebben en daar leuke hobby’s bij hebben belangrijker, en voor [zoon] zorgen. (Man, 32 jaar)

Ook viel op bij deze counterstereotype stellen hoe normaal deze verdeling voor hen en ook voor hun omgeving was:

het lijkt ook, tenminste als ik kijk ook naar andere ouders, als je naar de kinderopvang gaat of zo, dan zie ik daar evenzoveel vaders rondlopen als moeders tegenwoordig.

Ja. Tenminste, hier wel. Het lijkt hier in ieder geval, in deze kring waar ik zit, dat het... Het voelt zoals wij dat doen, dat dat wel redelijk de norm is geworden. Maar als ik jullie verhaal moet geloven, is dat misschien niet zo. (Man, 32 jaar)

Vrouwen doen meer in huis, ongeacht hun opvattingen

Interessant is dat vrouwen, ongeacht hun opvattingen, meer doen in het huishouden. Bij vrouwen is, in tegenstelling tot bij mannen, vrijwel geen significante invloed te zien van opvattingen of eerder gemaakte keuzes op de rol in het huishouden. Vrouwen doen dus meer in het huishouden maar niet omdat zij zelf genderstereotiepe opvattingen hebben. Een deel hiervan wordt verklaard door het feit dat vrouwen vaker parttime werken dan mannen. De hoeveelheid tijd die iemand thuis is, hangt samen met hoeveel iemand doet in het huishouden. Eerder hebben we al besproken dat vrouwen niet parttime werken vanwege genderstereotiepe opvattingen, maar vanwege de sector waarin zij werken, persoonlijke voorkeuren en mogelijk andere factoren zoals financiën en normen in de sociale omgeving. Genderstereotiepe opvattingen van de partner spelen hierbij mogelijk een belangrijke rol (Khoudja & Fleischmann, 2018). Interessant voor vervolgonderzoek zou zijn om te kijken of vrouwen met een partner zonder genderstereotiepe opvattingen, minder doen in het huishouden en een gelijkere taakverdeling hebben. We zien wel dat vrouwen met traditionele ideeën over moederschap significant vaker een nog actiever rol in het huishouden hebben dan vrouwen zonder deze opvattingen (zie Tabel 8).

Tabel 8: Invloed van opvattingen, opleidingsrichting, en beroepssector op taakverdeling in het huishouden van de respondent

Taakverdeling is opgenomen als gemiddelde schaal van alle routinematige huishoudtaken, en alle incidentele huishoudtaken, waarbij een score van 1 betekent dat vooral de respondent voor alle taken verantwoordelijk is en -1 dat vooral de partner van de respondent voor alle taken verantwoordelijk is. Cijfers zijn gestandaardiseerde effectmaten uit lineair regressiemodel waarin ook controlevariabelen zijn opgenomen. Een positief getal geeft een positief verband weer, een negatief getal een negatief verband.

	Routinematige huishoudtaken	Incidentele huishoudtaken
Mannen (N = 225)		
Stereotypen over mannelijkheid	.093	.176 *
Stereotypen over vrouwelijkheid	-.184 **	-.088
Traditionele moederschapsideologie	-.141 *	-.195 ***
Gender-essentialisme	.083	.141 *
Stereotiepe opleiding	-.130 *	.133 *
Stereotiep beroep	-.039	-.012
Werkt fulltime	-.074	-.079
Vrouwen (N = 653)		
Stereotypen over mannelijkheid	-.082	-.061
Stereotypen over vrouwelijkheid	.098	-.076
Traditionele moederschapsideologie	.120 *	.061
Gender-essentialisme	.023	-.023
Stereotiepe opleiding	.040	.064
Stereotiep beroep	.042	-.064
Werkt fulltime	.037	-.101

* p < .05; ** p < .01; *** p < .001

Modellen zijn gecontroleerd voor opleidingsniveau, migratieachtergrond, het hebben van kinderen, leeftijd, en wel of geen betaald werk hebben.

Verder zien we dat een essentialistischer idee over gender samenhangt met een grotere rol van mannen in incidentele huishoudtaken. Dat is een onverwachte bevinding die we niet kunnen verklaren. Iets vergelijkbaars zagen we bij deeltijdwerk bij mannen. Mogelijk gaat het hier om een zeer specifieke groep mannen.

Regelingen hebben geen invloed op de rol van vrouwen in het huishouden

Via regelingen is het mogelijk dat mannen en vrouwen tot een meer gewenste verdeling van taken in het huishouden kunnen komen. Daarom bekijken we in hoeverre het gebruik van regelingen samenhangt met de taakverdeling, naast de samenhang met genderstereotypen en eerder gemaakte keuzes voor een bepaalde studierichting of beroepssector (zie Tabel 9).

Uit de resultaten blijkt dat het gebruik van regelingen geen invloed heeft op de rol van vrouwen in het huishouden. De tijd die vrouwen aan het huishouden besteden wordt niet groter of kleiner als ze regelingen gebruiken.

We zien dat mannen die kinderopvangregelingen gebruiken meer verantwoordelijkheid voor routinematige huishoudklussen hebben. Mogelijk hebben mannen die van de kinderopvang gebruikmaken hun handen meer vrij om klussen als koken en schoonmaken op zich te nemen. Of mannen die van zichzelf meer routinematige huishoudklussen doen, vragen vaker kinderopvangregelingen aan. Het aantal mannen dat gebruikmaakt van kinderopvangregelingen is echter zeer laag, waardoor we voorzichtig moeten zijn met harde conclusies hieraan verbinden.

Daarnaast zien we dat zorgregelingen de verantwoordelijkheid van mannen voor incidentele taken verkleinen, en flexregelingen deze juist doen toenemen. Mogelijk hebben mannen die zorgregelingen gebruiken al hun handen vol aan zorg voor kinderen (zie Kantelpunt 4). Bij flexregelingen zagen we eerder al dat mannen die hier gebruik van maken ook vaker fulltime werken. Het is opvallend dat bij routinematige huishoudtaken geen positief effect van flexregelingen te zien is. Mannen die flexregelingen gebruiken doen dus wel meer incidentele klussen, maar niet meer routinematige huishoudelijke klussen.

Tabel 9: Invloed van opvattingen, opleidingsrichting, en beroepssector op de taakverdeling, met het gebruik van regelingen toegevoegd

Cijfers vertegenwoordigen een verhoging of verlaging van standaarddeviaties voor een stijging van 1 op de predictor. Een positief getal geeft een positief verband weer, een negatief getal een negatief verband.

	Routinematige huishoudtaken		Incidentele huishoudtaken	
	Model 1	Model 2 met regelingen	Model 1	Model 2 met regelingen
Mannen (N = 225)				
Stereotypen over mannelijkheid	.093	.063	.176 *	.186 **
Stereotypen over vrouwelijkheid	-.184 **	-.140 *	-.088	-.100
Traditionele moederschapsideologie	-.141 *	-.184 **	-.195 ***	-.157 **
Gender-essentialisme	.083	.056	.141 *	.153 **
Stereotiepe opleiding	-.130 *	-.086	.133 *	.112
Stereotiep beroep	-.039	-.080	-.012	-.019
Werkt fulltime	-.074	-.030	-.079	-.106
Gebruik kinderopvangregelingen		.248 ***		-.020
Gebruik zorgregelingen		-.045		-.134 *
Gebruik flexregelingen		-.053		.156 **

Vrouwen (N = 653)				
Stereotypen over mannelijkheid	-.082	-.090	-.061	-.064
Stereotypen over vrouwelijkheid	.098	.106	-.076	-.072
Traditionele moederschapsideologie	.120 *	.137 *	.061	.074
Gender-essentialisme	.023	.017	-.023	-.027
Stereotiepe opleiding	.040	.051	.064	.076
Stereotiep beroep	.042	.042	-.064	-.062
Werkt fulltime	.037	.038	-.101	-.103
Gebruik kinderopvangregelingen		-.004		.034
Gebruik zorgregelingen		.089		.024
Gebruik flexregelingen		.055		.057

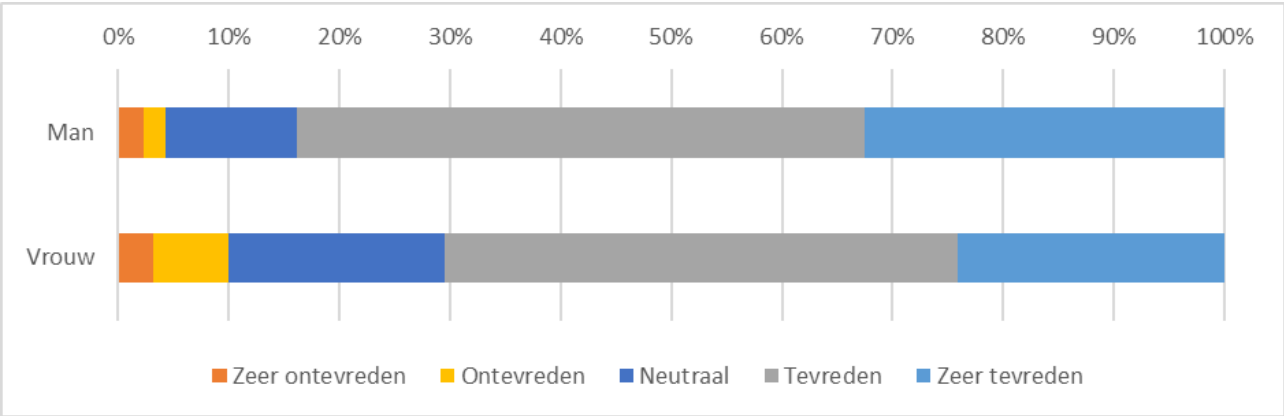
* p < .05; ** p < .01; *** p < .001

Modellen zijn gecontroleerd voor opleidingsniveau, migratieachtergrond, het hebben van kinderen, leeftijd, en wel of geen betaald werk hebben.

6.3 Mannen meer tevreden over de taakverdeling dan vrouwen

In voorgaande hoofdstukken behandelden wij de taakverdeling van de jongvolwassenen. Hier bespreken we hoe tevreden de jongvolwassenen zijn met de onderlinge taakverdeling. We zien in Figuur 14 dat de meerderheid van de jongvolwassenen tevreden

is met de onderlinge taakverdeling. Echter, mannen zijn vaker (83,8 procent) tevreden dan vrouwen (70,4 procent). Een kleiner percentage is ontevreden of zeer ontevreden. Ook hierbij zien we dat vrouwen minder positief zijn: zij zijn vaker ontevreden (9,9 procent) dan mannen (4,3 procent).



Figuur 14: Tevredenheid van respondenten over de taakverdeling, uitgesplitst naar mannen (N = 302) en vrouwen (N = 885).

Groter aandeel in het huishouden? Dan minder tevreden met de taakverdeling

Welke factoren kunnen deze verschillen in (on) tevredenheid verklaren? We kijken hierbij naar de invloed van de feitelijke taakverdeling rond het huishouden, de invloed van genderstereotype opvatting, en de invloed van de keuzes die mensen hebben gemaakt op het gebied van opleiding, sector en het gebruik van regelingen (zie Tabel 10).

Als eerste valt op dat zowel mannen als vrouwen meer tevreden zouden zijn met de taakverdeling in huis als ze minder zouden doen.

Een vrouwelijke respondent in onze focusgroep verwoordde dit dan ook letterlijk:

Respondent [tegen haar partner]: Jij was blijer dan ik, toch? Met de verdeling. Ik denk dat ik minder blij ben, omdat ik gewoon meer doe. (Vrouw, 30 jaar)

Ook zien we dat regelingen van de werkgever mannen helpen om de taakverdeling in huis meer naar tevredenheid te organiseren. Zowel zorg- als flexregelingen hangen voor mannen positief samen met tevredenheid met de taakverdeling. Dit staat los van het feit of mannen fulltime werken of niet, waarvoor wij ook controleren. Eerder zagen we dat flexregelingen bij mannen samenhangen met een groter aandeel in incidentele taken in het huishouden (ongeacht

stereotiepe opvattingen). Blijkbaar hangt dit weer samen met meer tevredenheid over de taakverdeling in het huishouden. Het gebruik van regelingen helpt vrouwen daarentegen niet om de taken meer naar tevredenheid te verdelen. Ook dit is in lijn met de eerder beschreven bevinding dat regelingen bij vrouwen geen invloed hebben op hun rol in de taakverdeling.

Vrouwen met een traditionele moederschapsideologie zijn minder tevreden met de taakverdeling

Opvallend is dat vrouwen met een meer traditionele moederschapsideologie minder tevreden zijn over de taakverdeling. Dit is een zeer sterk effect. Dit strookt niet met de eerdere observaties dat vrouwen met een sterke moederschapsideologie idealiter meer verantwoordelijk willen zijn voor de taakverdeling, en dat ook vaker daadwerkelijk zijn. Mogelijkerwijs komt dit doordat werkende vrouwen met een sterke moederschapsideologie meer ontevreden zijn over het combineren van werk en zorg omdat zij bepaalde verwachtingen hebben ten aanzien van hun eigen zorgende rol (het merendeel van de vrouwen in onze steekproef met een traditionele moederschapsideologie heeft ook betaald werk). Een andere verklaring is dat de mate waarin deze vrouwen verantwoordelijk zijn voor de taakverdeling nog groter is dan zij zouden willen en/of dat zij willen dat hun partner ook meer taken op zich neemt. Eerder zagen wij dat een traditionele moederschapsideologie bij

mannen nog sterker samenhangt met een kleinere rol in het huishouden, dan dat een traditionele moederschapsideologie bij vrouwen samenhangt met een grotere rol. Het is niet ondenkbaar dat mannen

en vrouwen met een sterke moederschapsideologie regelmatig samen een huishouden vormen, en dat de man daarin een kleinere of afwezige rol aanneemt dan de vrouw zou willen.

Tabel 10: Invloed van feitelijke taakverdeling in het huishouden, gebruik regelingen, opvattingen, opleidingsrichting, en beroepssector op tevredenheid met de taakverdeling

Tevredenheid is opgenomen als ordinale 1-5 schaal, waarbij 1 = zeer ontevreden en 5 = zeer tevreden. Cijfers zijn gestandaardiseerde effectmaten uit een lineair regressiemodel waarin ook controlevariabelen zijn opgenomen, en vertegenwoordigen een verhoging of verlaging van standaarddeviaties voor een stijging van 1 op de predictor. Een positief getal geeft een positief verband weer, een negatief getal een negatief verband.

	Mannen (N = 225)		Vrouwen (N = 653)	
	Model 1	Model 2 met regelingen	Model 1	Model 2 met regelingen
Aandeel in huishouden routine	-.116 *	-.085	-.200 ***	-.198 **
Aandeel in huishouden incidenteel	.081	.025	-.042	-.042
Stereotypen over mannelijkheid		-.074		.010
Stereotypen over vrouwelijkheid		.006		-.026
Traditionele moederschapsideologie		-.011		-.160 **
Gender-essentialisme		-.049		.024
Stereotiepe opleiding		.003		.018
Stereotiep beroep		.085		-.014
Werkt fulltime		.018		.049
Gebruik kinderopvangregelingen		-.015		-.001
Gebruik zorgregelingen		.139 **		.053
Gebruik flexregelingen		.166 **		.005

* p < .05; ** p < .01; *** p < .001

Modellen zijn gecontroleerd voor opleidingsniveau, migratieachtergrond, het hebben van kinderen, leeftijd, en wel of geen betaald werk hebben.

Kantelpunt 4:

KINDEREN KRIJGEN EN DE VERDELING VAN ZORGTAKEN

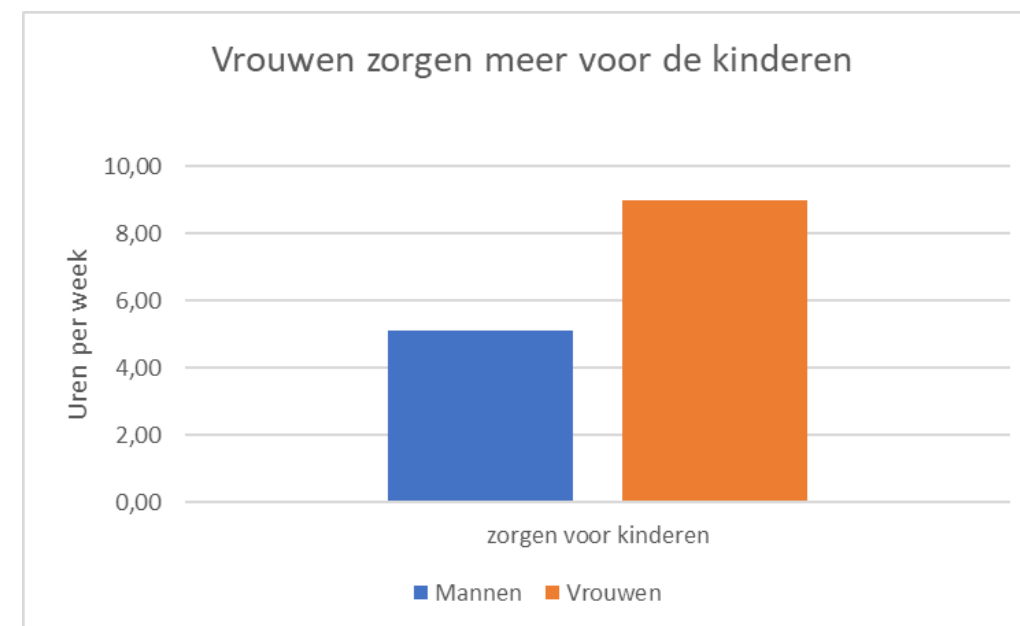
Het vierde kantelpunt dat wij in dit hoofdstuk behandelen is het krijgen van kinderen. Voor veel jongvolwassenen is dit een moment waarop eerder gemaakte afspraken rond de verdeling van werk en zorg flink kunnen verschuiven. Vrouwen hebben vaak een grotere rol in de opvoeding van kinderen dan mannen (zie kader). Dit zien we terug in de zogeheten 'kindboete': omdat vrouwen meer verantwoordelijk zijn (en worden gehouden) voor de opvoeding van kinderen, lopen ze vaak een achterstand in hun carrière ten opzichte van mannen op (Rabaté & Rellstab, 2021). In hoeverre verdelen jongvolwassenen de zorg voor kinderen op een stereotiepe manier? In dit hoofdstuk bespreken we welke factoren hieraan ten grondslag liggen.



Hoe verdelen jongvolwassenen de zorg voor kinderen?

Nederlandse moeders besteden wekelijks gemiddeld bijna vier uur meer aan het zorgen voor kinderen dan vaders. Dat blijkt uit cijfers van het SCP uit 2016. Waar vaders per week gemiddeld 5,1 uur aan de zorg voor kinderen besteden, komt dit voor Nederlandse vrouwen neer op 9 uur per week (Figuur 15). Nederlanders voldoen daarmee ruimschoots aan het stereotype dat moeders met name voor de kinderen zorgen.

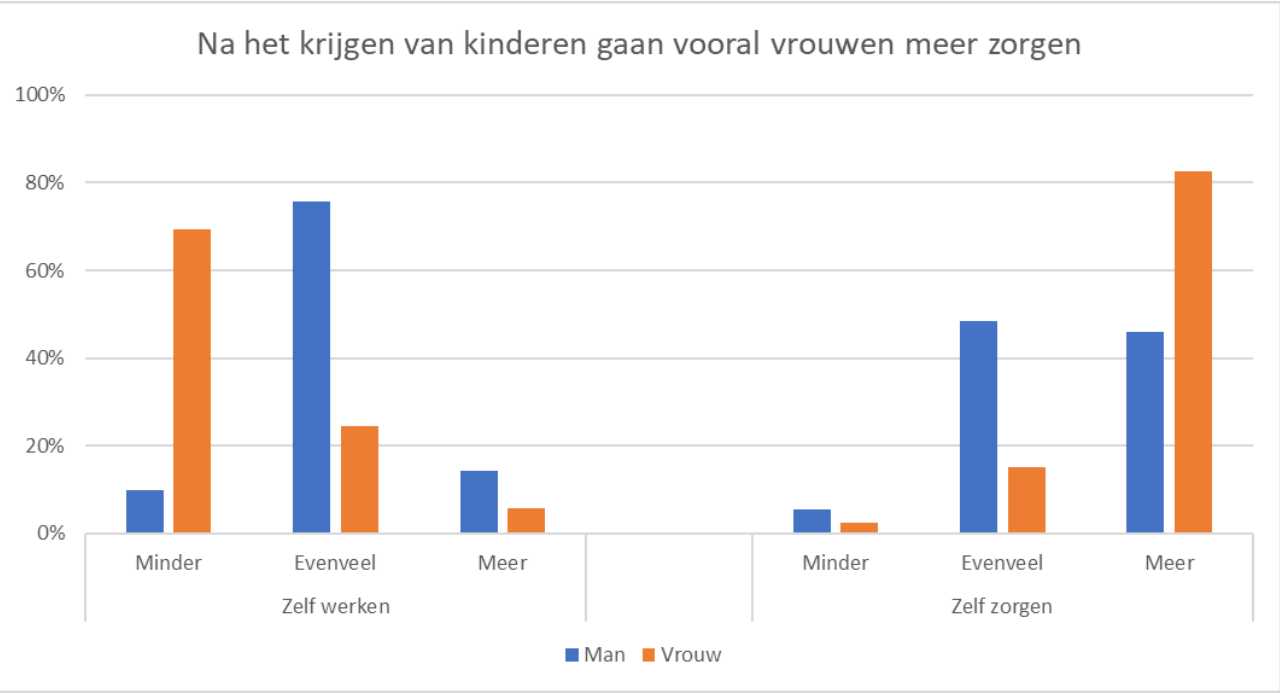
Hoe kan het dat deze verschillen zo groot zijn? Daarop gaan we dieper in in het vervolg van dit hoofdstuk.



Figuur 15: Aantal uur per week dat mannen en vrouwen in Nederland gemiddeld besteden aan zorgtaken, 2016. Bron: SCP <https://digitaal.scp.nl/eenweekinkaat2/zorg-voor-het-huishouden-en-andere/>

7.1 Vrouwen gaan minder werken en meer zorgen na de komst van kinderen

Eerst kijken we welk gedrag jongvolwassenen specifiek op het kantelpunt kinderen krijgen vertonen. Hiervoor hebben we de jongvolwassen vaders en moeders uit ons onderzoek gevraagd welke invloed het krijgen van kinderen op hun verdeling van werk en zorg had (Figuur 16). We zien in ons onderzoek dat 70 procent van de vrouwen minder gaat werken na het krijgen van kinderen, terwijl mannen grotendeels evenveel blijven werken. Ook gaan mannen vaker dan vrouwen méér werken na de komst van kinderen. Tegelijkertijd zien we dat meer dan 80 procent van de vrouwen meer gaat zorgen. De rest van de vrouwen blijft evenveel zorgen en slechts een heel klein deel gaat minder zorgen. Bij mannen blijft ongeveer de helft evenveel zorgen en iets minder dan de helft gaat meer zorgen (5 procent gaat minder zorgen).

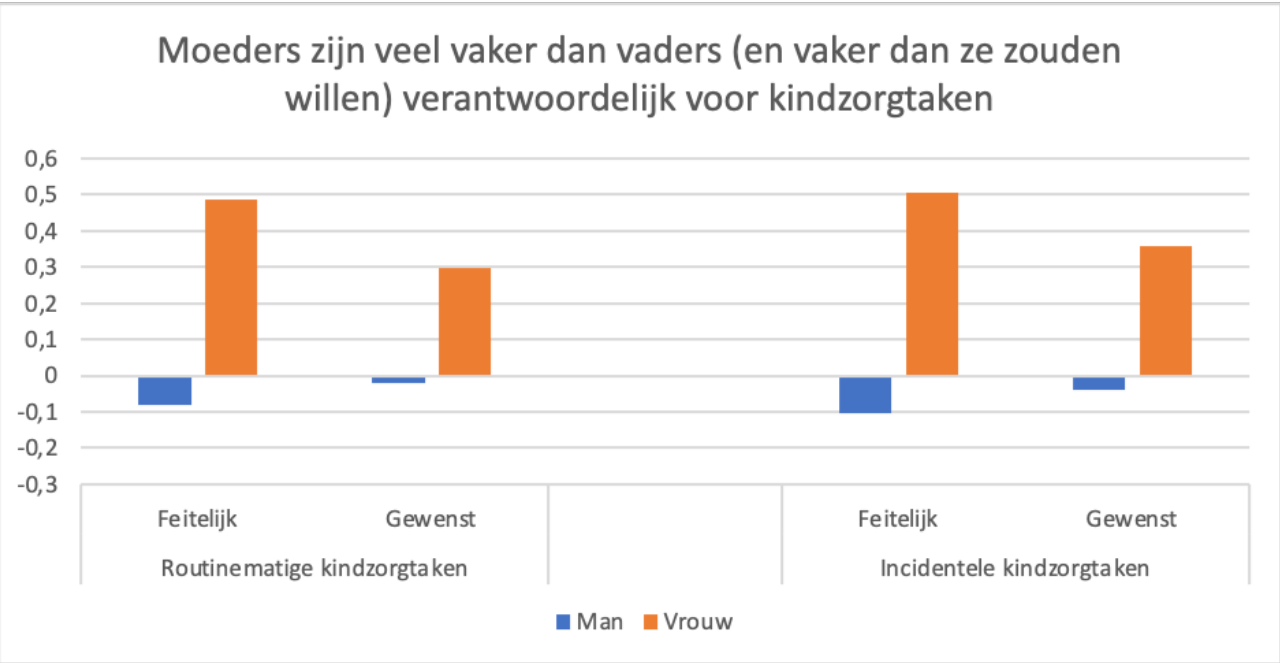


Figuur 16: Percentage respondenten dat aangeeft meer, evenveel, of minder te gaan werken of zorgen na het meemaken van het kantelpunt ‘Kinderen krijgen’, uitgesplitst naar mannen (N = 233) en vrouwen (N = 730).

7.2 Wie zorgt voor de kinderen?

Moeders zorgen aanzienlijk vaker voor de kinderen dan mannen, én vaker dan ze zouden willen

Net als bij de taakverdeling in het huishouden, kijken we eerst hoe kindzorgtaken verdeeld zijn bij jongvolwassenen met kinderen. Opnieuw kijken we hier naar zowel de feitelijke als gewenste taakverdeling.



Figuur 17: Gerapporteerde feitelijke en gewenste taakverdeling van kindzorgtaken voor mannen (N = 106) en vrouwen (N = 295). 1 = vooral zelf verantwoordelijk, 0 = gelijk, -1 = vooral partner verantwoordelijk.

In Figuur 17 is de gerapporteerde taakverdeling van de zorg voor kinderen uitgesplitst naar feitelijk en gewenst, en naar mannen en vrouwen. Deze cijfers gelden alleen voor respondenten die aangaven kinderen te hebben. We zien dat mannen aangeven dat hun partner iets vaker voor de kinderen zorgt, zowel wat routinematige als incidentele zorgtaken betreft. Vrouwen geven juist vaker aan vooral zelf voor de zorg voor kinderen verantwoordelijk te zijn. Wanneer we kijken naar de gewenste taakverdeling, valt op dat zowel mannen als vrouwen de taken over het algemeen liever minder ongelijk willen verdelen dan feitelijk het geval is. Beide groepen zitten wat gewenste taakverdeling betreft gemiddeld dichterbij de 0 (‘gelijk verdelen’) dan bij de feitelijke taakverdeling.

Een (mannelijke) respondent in de focusgroep die op dit moment meer verantwoordelijk was voor de zorg van het kind, verwoordde dit ideaal als volgt:

ik zou er wel naar willen streven,(...) om daarin een gelijke verdeling te hebben. Dus dat we allebei evenveel werken en evenveel thuis zijn, omdat ik het ons allebei gun, zeg maar. Ik gun ons allebei werk, en ik gun ons ook allebei om tijd door te brengen met de kinderen. En dat dat gewoon evenredig verdeeld is, de lasten en rusten, zeg maar. (Man, 36 jaar)

Uit de enquête blijkt dat mannen de zorg voor het kind gemiddeld genomen net wat liever vooral aan de partner laten. Zo gaf ook een vader die fulltime werkte in een van de focusgroepen aan:

Voor mij is het ook op deze leeftijd, hij is bijna anderhalf, kan ik ook nog niet zo heel veel met hem doen. Dus in die zin mis ik dan voor mijn gevoel niet heel veel tijd met hem. Dan denk ik dus liever, als ik dan over een paar jaar wat meer tijd heb, dat hij ook wat groter is, wat meer met hem zou kunnen doen. Dat vind ik een prima vooruitzicht. Maar voor nu vind ik het eigenlijk wel prima. (Man, 32 jaar)

Traditionele denkbeelden over moederschap barrière voor een gelijke taakverdeling

In hoeverre beïnvloeden opvattingen, opleidingsrichting en beroepssector de feitelijke taakverdeling bij het zorgen voor kinderen? In onze analyses (zie Tabel 11) zien we een groot effect van opvattingen van mannen en vrouwen over moederschap op het aandeel in zorgtaken. Vrouwen die een traditionele opvatting over moederschap hebben zijn vaker verantwoordelijk voor de zorg voor hun kinderen en dan met name incidentele zorgtaken, zoals het ophalen van het kind als het ziek is. Mannen met deze traditionele opvattingen, en mannen met meer stereotiepe opvattingen over vrouwelijkheid zorgen juist minder vaak voor hun kinderen.

Denkbeelden man zijn doorslaggegender dan die van de vrouw

Wanneer we het effect van moederschapsideologie tussen mannen en vrouwen vergelijken, valt op dat de negatieve samenhang tussen een traditionele moederschapsideologie en de zorg voor kinderen bij mannen groter is dan de positieve samenhang tussen een traditionele moederschapsideologie en de zorg voor kinderen bij vrouwen. Het lijkt erop dat traditionele ideeën over moederschap mannen meer beïnvloeden dan vrouwen.

De samenhang tussen opvattingen over moederschap en de taakverdeling zien we ook terug in de focusgroepen. Om opvattingen over moederschap te meten hebben we in de focusgroepen aan zowel de counterstereotiepe stellen (waarbij de vaders meer zorgtaken deden of de taken gelijk verdeeld waren) en aan de stellen die een meer traditionele werk-zorg verdeling hadden gevraagd of zij dachten dat er een verschil is tussen vaders en moeders. Opvallend was dat bij de counterstereotiepe stellen niemand dacht dat er een verschil was tussen vaders en moeders, behalve in de maanden van zwangerschap en borstvoeding. Hierbij geven de stellen aan dat de band die je met je kinderen hebt wordt bepaald door de tijd die je met ze doorbrengt. Zo geeft deze vader, die de zorg eerlijk verdeelt met de partner, aan:

in die eerste fase, zeker nu ze, nu hij zo klein is, is dat wel zo intens wat die twee met elkaar delen, als ze een borstvoeding aangaat. Maar je merkt... Ik merk nu al ook weer een verschuiving ten opzichte van vier maanden geleden. Maar dat is ook omdat ik bewust investeer in dat joch. En dan zie je wat er dan groeit. Dus ik denk niet dat er een verschil is tussen vaderschap en moederschap. (Man, 45 jaar)

Een andere vader (die het grootste deel van de zorg op zich neemt) vertelde dat hij nog nooit had nagedacht over verschillen tussen vaders en moeders maar dat hij soms merkt dat anderen daar wel verschil in maken:

dat je dan wel eens merkt van iemand dat een vader of dan ook man hoort dit of dat te doen. Denk je van: ja, oké, dit... Maar ja, zo ben ik niet. Niet opgegroeid en niet opgevoed ook, of zo. Dus dan, ja, dan wordt het snel een soort van normatief of conservatief, of een beetje achterhaald, voel ik het dan. Denk ik: ja, zo is het toch al niet meer. (Man, 36 jaar)

De stellen die een meer traditionele verdeling hadden, dachten in de focusgroep wat vaker dat moeders een andere rol hebben dan vaders. Hierbij werd met name genoemd dat volgens hen moeders wat zorgzamer zijn dan vaders:

Tabel 11: Invloed van opvattingen, opleidingsrichting, en beroepssector op taakverdeling in de zorg voor kinderen van respondenten met kinderen

Taakverdeling is opgenomen als gemiddelde schaal van alle routinematige kindzorgtaken, en alle incidentele kindzorgtaken, waarbij een score van 1 betekent dat de respondent vooral voor deze taken verantwoordelijk is en -1 dat de partner van de respondent vooral verantwoordelijk is. Cijfers zijn gestandaardiseerde effectmaten uit lineair regressiemodel waarin ook controlevariabelen zijn opgenomen. Een positief getal geeft een positief verband weer, een negatief getal een negatief verband.

Mannen (N = 106)	Routinematige kindzorgtaken	Incidentele kindzorgtaken
Stereotypen over mannelijkheid	.103	.142
Stereotypen over vrouwelijkheid	-.244 *	-.236 *
Traditionele moederschapsideologie	-.253 **	-.305 ***
Gender-essentialisme	.338 ***	.324 ***
Stereotiepe opleiding	.071	.108
Stereotiep beroep	-.144	-.221 *
Werkt fulltime	-.078	-.181 *

Vrouwen (N = 295)	Routinematige kindzorgtaken	Incidentele kindzorgtaken
Stereotypen over mannelijkheid	.023	.008
Stereotypen over vrouwelijkheid	.043	.029
Traditionele moederschapsideologie	.167 *	.227 **
Gender-essentialisme	.043	-.030
Stereotiepe opleiding	.247 *	.187
Stereotiep beroep	-.191	-.218 *
Werkt fulltime	-.171 *	-.186 *

* p < .05; ** p < .01; *** p < .001

Modellen zijn gecontroleerd voor opleidingsniveau, migratieachtergrond, leeftijd, en wel of geen betaald werk hebben.

Ik denk wel bijvoorbeeld bij het moederschap dat er wat meer zorgzaamheid zit (man, 33 jaar)

Je merkt gewoon, als ze pijn hebben, of ze zijn net gevallen of zo, dan rennen ze naar [moeder] toe. Ja, of als ze gekkigheid willen, of rare dingen, of dat... Ja, dat weten ze, of stoeien, of dat soort dingetjes, moeten ze bij mij zijn. Weet je, dat... Ja, en ik, ja, ik merk ook wel een beetje dat... Ik kan soms iets strenger zijn. (Man, 39 jaar)

Goed om hierbij op te merken is dat er ook bij de meer traditionele stellen mensen waren die weinig of geen verschil maakten tussen vaderschap en moederschap. Deze resultaten sluiten ook aan op eerdere onderzoeken waaruit blijkt dat een gelijke taakverdeling ook leidt tot minder stereotiepe ideeën over moederschap (Evertsson, 2014; Grunow, Schulz, & Blossfeld, 2012).

De resultaten komen verder grotendeels overeen met de patronen die ook voor routinematige huishoudelijke taken te zien waren. Mannen met een essentialistischer beeld van gender, hebben een grotere rol in de zorg voor kinderen. Dit is een opvallende bevinding die we ook al bij huishoudelijke taken en deeltijdwerk zagen. Mogelijk gaat het om een heel specifieke groep mannen die deze denkbeelden heeft. Verder zien we dat mannen die werken in een stereotiepe beroepssector en mannen die fulltime werken een kleinere rol in incidentele zorgtaken op zich nemen. Dus mannen met een technisch beroep blijven minder vaak thuis als een kind ziek of vrij is, los van het aantal uren dat ze werken. Mogelijk heeft dit te maken met de norm die in deze sectoren heerst.

Bij vrouwen zien we een positieve samenhang van een opleidingsrichting in het onderwijs of de zorg met het aandeel in de zorg voor kinderen: vrouwen die een opleiding in de zorg of het onderwijs hebben gevolgd, nemen meer kindzorgtaken op zich, ongeacht hun genderopvattingen. Mogelijk speelt hier mee dat deze opleidingen zijn gericht op kinderen en gezondheid – vaardigheid of interesse in deze gebieden vergroot mogelijk de bereidwilligheid van vrouwen om ook voor de eigen kinderen te zorgen. Een stereotiepe beroep (in zorg of onderwijs) hangt juist weer samen met een minder grote rol in incidentele kindzorgtaken. Dit staat los van het aantal uren: vrouwen die fulltime werken hebben sowieso een kleinere rol in de zorg voor kinderen.

Ook als stellen de zorg gelijk verdelen en geen traditionele moederschapsideologie hebben zijn er nog zaken die de eerlijke taakverdeling moeilijk kunnen maken. In de focusgroepen viel bij de counterstereotiepe stellen op dat zij aanliepen tegen bepaalde maatschappelijke barrières, die ingericht zijn op de moeder als primaire verzorger. Zo vertelde een stel waarbij de vader het grootste deel van de zorgtaken op zich neemt, dat de kinderopvang ondanks hun expliciete vraag de vader te bellen als het kind ziek is, toch de moeder belt:

wij merkten dat bij de formulieren van de kinderopvang. Dat altijd de moedergegevens als eerste gevraagd werden. Dus wij hebben overal [vader] gegevens bij de moeder ingevuld, en mijn gegevens bij de vader. En alsnog werd ik als eerste gebeld altijd. Terwijl [vader] al het contact had gehad met de kinderopvang. (Vrouw, 34 jaar)

Ook in de publieke ruimte wordt de moederschaps-cultuur en de verwachting dat de moeder de zorgtaken op zich neemt zichtbaar, zo vertelde deze vader:

Afgelopen weekend was er een grappig ding, waar ik nu aan moet denken ook met dit onderwerp, dat... We waren met z’n drieën, we waren een uitstapje aan het maken. En mijn zoontje had zijn luier vol gepoept, dus hij moest verschoond worden. We moesten toevallig allemaal naar de wc. Maar ik wilde hem gaan verschonen, alleen dan had ik daarvoor het vrouwentoilet in gemoeten, want dat was de enige plek waar dan zo’n dingetje is om hem op te leggen. (Man, 36 jaar)

Flexwerk leidt niet tot meer zorg voor kinderen?

Zoals we ook bespraken bij huishoudelijke taken, is het mogelijk dat mannen en vrouwen tot een meer gewenste verdeling van zorgtaken komen via regelingen. Daarom bekijken we in hoeverre het gebruik van regelingen samenhangt met de taakverdeling, naast eigen opvattingen, opleidingsrichting en beroepssector (zie Tabel 12).

Ook bij de zorg voor kinderen zien we dat het gebruik van regelingen geen invloed heeft op het aandeel van vrouwen hierin. Verder valt op dat flexregelingen (waar mannen vooral gebruik van maken) geen invloed hebben op het aandeel in de zorg voor kinderen, zowel bij mannen als vrouwen. Zoals we al eerder concludeerden helpen flexregelingen mannen dus om vaker fulltime te werken, maar dat vertaalt zich niet in een grotere rol van mannen in de zorg voor kinderen. Het flexibel indelen van werkuren, komt dus ten goede aan werk en incidentele huishoudelijke taken, zoals klusjes in en rond het huis en niet aan de zorg voor kinderen.

Uit onze focusgroepen blijkt echter dat flexwerken wel kan helpen bij het opvangen van zorgtaken. Zo was er een stel waarbij de vrouw in de zorg werkte en de man in de commerciële sector. Voor haar was het moeilijker om thuis te blijven als het kind ziek was, omdat zij op haar werk verwacht werd, terwijl hij gemakkelijker thuis kon werken:

Die kleine van ons is vanavond een beetje ziek naar bed gegaan. Nou, als hij morgen dan niet naar de crèche kan, dan werk ik morgen thuis, en dan zien we dan wel weer. (Man, 39 jaar)

Tabel 12: Invloed van opvattingen, opleidingsrichting, en beroepssector op de taakverdeling, met het gebruik van regelingen toegevoegd

Cijfers vertegenwoordigen een verhoging of verlaging van standaarddeviaties voor een stijging van 1 op de predictor. Een positief getal geeft een positief verband weer, een negatief getal een negatief verband.

Mannen (N = 106)	Zorg voor kinderen routine			Zorg voor kinderen incidenteel		
	Model 1	Model 2 met regelingen		Model 1	Model 2 met regelingen	
Stereotypen over mannelijkheid	.103		.053	.142		.056
Stereotypen over vrouwelijkheid	-.244	*	-.155	-.236	*	-.152
Traditionele moederschapsideologie	-.253	**	-.303	***	-.305	***
Gender-essentialisme	.338	***	.294	***	.324	***
Stereotiepe opleiding	.071		.163	*	.108	*
Stereotiep beroep	-.144		-.242	**	-.221	*
Werkt fulltime	-.078			-.181	*	
Gebruik kinderopvangregelingen			.306	***		.293
Gebruik zorgregelingen			-.120			-.158
Gebruik flexregelingen			-.102			-.020

Vrouwen (N = 295)						
Stereotypen over mannelijkheid	.023		.019		.008	-.006
Stereotypen over vrouwelijkheid	.043		.045		.029	.043
Traditionele moederschapsideologie	.167	*	.176	*	.227	**
Gender-essentialisme	.043		.054		-.030	-.024
Stereotiepe opleiding	.247	*	.249	*	.187	.192
Stereotiep beroep	-.191		-.153		-.218	*
Werkt fulltime	-.171	*	-.156		-.186	*
Gebruik kinderopvangregelingen			-.045			-.064
Gebruik zorgregelingen			-.050			.056
Gebruik flexregelingen			.102			.128

* p < .05; ** p < .01; *** p < .001

Modellen zijn gecontroleerd voor opleidingsniveau, migratieachtergrond, leeftijd, en wel of geen betaald werk hebben.

Bij mannen zien we verder een sterke, positieve samenhang tussen het gebruik van kinderopvang-regelingen en verantwoordelijkheid voor de zorg voor kinderen, zowel wat betreft routinematige zorg als incidentele zorg. Mannen die gebruik maken van kinderopvangregelingen, hebben dus een grotere rol in de zorg voor de kinderen. Dit lijkt tegenstrijdig: de zorg wordt immers uit handen genomen, waardoor er in principe minder zorgtaken over blijven. Het positieve effect kan echter ook betekenen dat de zorg voor het kind meer *gelijk verdeeld* is in plaats van dat de partner van de man vooral verantwoordelijk is, omdat de partner minder hoeft te doen wanneer het kind bij de opvang is. Het is in dat opzicht opvallend dat bij de ondervraagde vrouwen geen invloed van kinderopvangregelingen zichtbaar is. Mannen rapporteren dus dat zij zelf meer doen en/of hun partner minder hoeft te doen wanneer ze gebruik maken van kinderopvangregelingen, maar vrouwen

rapporteren niet dat zij zelf minder doen (of hun partner meer) wanneer ze gebruik maken van deze regelingen. Met deze resultaten dienen we echter voorzichtig te zijn: het gaat slechts om een kleine groep gebruikers van kinderopvangregelingen.

Tegenstrijdig aan onze verwachtingen is ook de uitkomst dat zorgregelingen bij mannen negatief samenhangt met het doen van incidentele zorgtaken, zoals thuisblijven wanneer een kind ziek is. Zorgregelingen zouden juist dit soort taken makkelijker moeten maken.

Tot slot laten de resultaten zien dat de bepalende rol van een traditionele moederschapsideologie, en voor mannen ook stereotiepe denkbeelden over vrouwelijkheid voor het aandeel in de zorg voor kinderen overeind blijft, ongeacht het gebruik van regelingen.

7.3 Zijn jongvolwassenen tevreden met de taakverdeling rond de zorg voor kinderen?

Mannen profiteren van traditionele moederschapsideologie

Ook rond de zorg voor kinderen hebben we onderzocht welke factoren de tevredenheid over deze taakverdeling beïnvloeden. We kijken hierbij naar de invloed van de feitelijke taakverdeling rond de zorg voor kinderen, de invloed van genderstereotiepe opvatting, en de invloed van de keuzes die mensen hebben gemaakt op het gebied van opleidingsrichting, sector en het gebruik van regelingen (zie Tabel 13). In tegenstelling tot de taakverdeling rond het huishouden, heeft de taakverdeling rond de zorg voor kinderen bij mannen geen significante invloed op de mate van tevredenheid over de taakverdeling. Vrouwen die meer verantwoordelijk zijn voor routinematige kindzorgtaken, zijn daarentegen wel minder tevreden

over de taakverdeling. Dit effect verdwijnt echter wanneer wij controleren voor opvattingen en eerder gemaakte (opleidings-/beroeps)keuzes.

Een meer traditionele moederschapsideologie hangt bij mannen samen met meer tevredenheid over de taakverdeling, en bij vrouwen met minder tevredenheid. Dit strookt met onze eerdere bevinding dat mensen die minder in huis doen over het algemeen tevredener zijn. Traditionele moederschapsideologie hangt bij mannen samen met het doen van minder zorgtaken, en bij vrouwen tot meer zorgtaken, dus mannen lijken te profiteren van de traditionele moederschapsideologie voor hun tevredenheid met de taakverdeling terwijl vrouwen hier juist last van hebben. We zagen dit effect niet wanneer we alleen naar de verantwoordelijkheid voor huishoudtaken kijken (zie Tabel 10). Dit suggereert dat mannen die meer traditioneel denken over moederschap tevredener zijn over de taakverdeling.

Tabel 13: Invloed van feitelijke taakverdeling rond de zorg voor kinderen, gebruik regelingen, opvattingen, opleidingsrichting, en beroepssector op tevredenheid met de taakverdeling

Tevredenheid is opgenomen als ordinale 1-5 schaal, waarbij 1 = zeer ontevreden en 5 = zeer tevreden. Cijfers zijn gestandaardiseerde effectmaten uit lineair regressiemodel waarin ook controlevariabelen zijn opgenomen, en vertegenwoordigen een verhoging of verlaging van standaarddeviaties voor een stijging van 1 op de predictor. Een positief getal geeft een positief verband weer, een negatief getal een negatief verband.

	Mannen (N = 106)		Vrouwen (N = 295)	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
Aandeel in routine kindzorg routine	-.223	-.183	-.218	*
Aandeel in incidentele kindzorg	.099	.108	.035	
Stereotypen over mannelijkheid		-.233	*	
Stereotypen over vrouwelijkheid		.161		-.096
Traditionele moederschapsideologie		.197	*	-.238
Gender-essentialisme		-.114		.081
Stereotiepe opleiding		-.037		.098
Stereotiep beroep		.166		.040
Werkt fulltime		.027		.187
Gebruik kinderopvangregelingen		.062		-.021
Gebruik zorgregelingen		.185	*	.045
Gebruik flexregelingen		.191	*	.028

* p < .05; ** p < .01; *** p < .001

Modellen zijn gecontroleerd voor opleidingsniveau, migratieachtergrond, leeftijd, en wel of geen betaald werk hebben.

Welke obstakels ervaren jongvolwassenen bij het bereiken van een ideale taakverdeling?

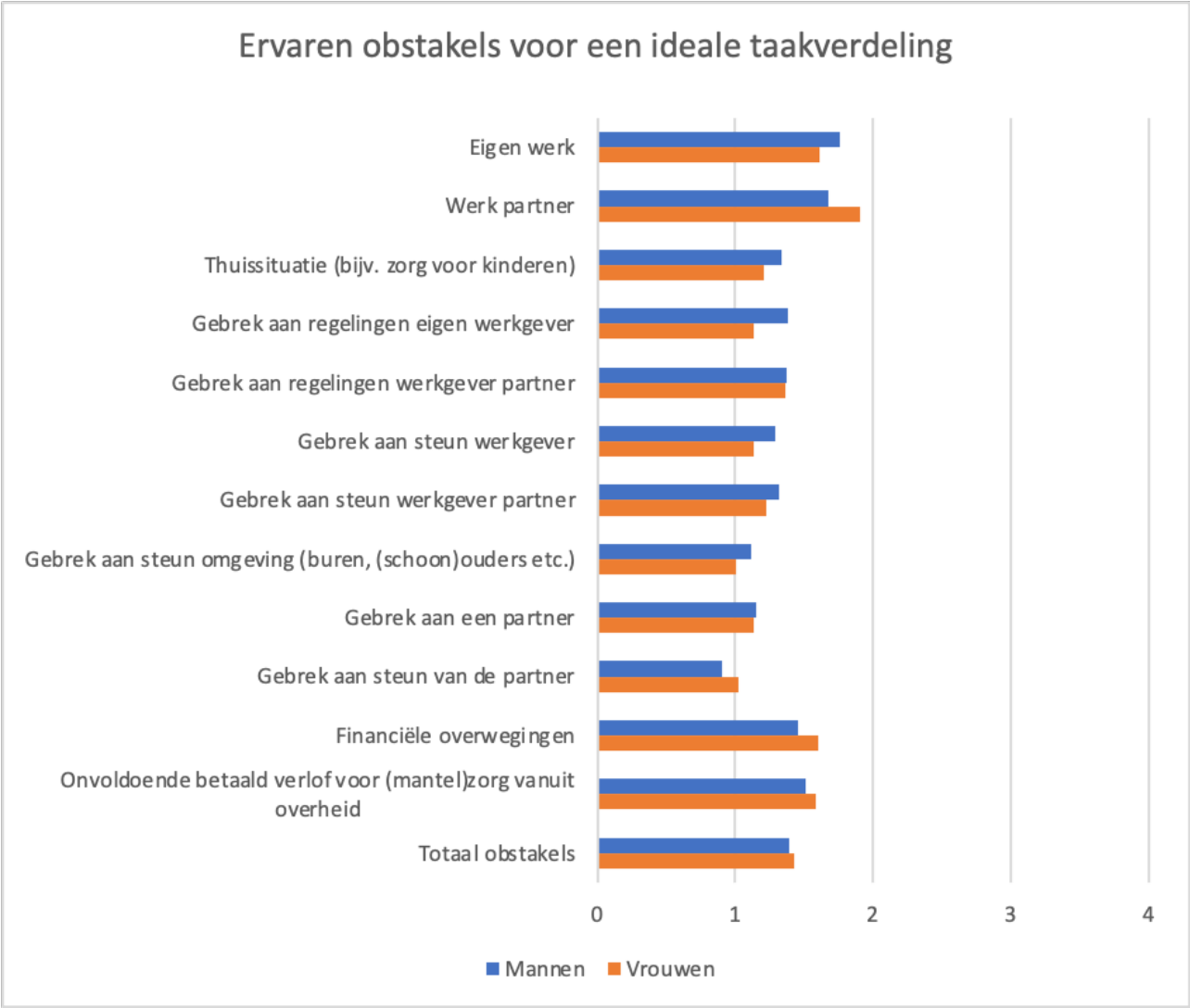
Om inzicht te krijgen in de obstakels die jongvolwassenen ervaren bij het bereiken van een ideale taakverdeling, hebben we hen een lijst met verschillende mogelijke obstakels voorgelegd, waarbij de

respondenten op een schaal van 1 (zeker niet) tot 5 (zeker wel) konden aangeven of dit de ideale taakverdeling in de weg staat. Deze obstakels kunnen aanvullende inzichten bieden in waarom mannen en vrouwen meer of minder tevreden zijn met de taakverdeling.

In het algemeen geldt dat het werk van mannen het vaakst een ideale taakverdeling in de weg staat. Dit vinden zowel mannen als vrouwen. Vrouwen ervaren het werk van de partner significant vaker als obstakel voor een ideale taakverdeling dan mannen. Mannen ervaren hun eigen werk, (het gebrek aan) regelingen op het werk en (het gebrek aan) steun van de werkgever significant vaker als obstakel dan vrouwen.

We hebben ook gekeken hoe de ervaren obstakels doorwerken in de tevredenheid over de taakverdeling. Dat blijkt inderdaad het geval: respondenten die meer obstakels ervaren zijn gemiddeld genomen minder tevreden met de taakverdeling. Voor zowel mannen als vrouwen hangt een gebrek aan steun van de partner het sterkst samen met ontevredenheid over de taakverdeling.

Interessant is dat het negatieve effect van moederschapsideologie op de tevredenheid met de taakverdeling bij vrouwen (zie Tabel 13) wegvalt wanneer we controleren voor obstakels. Vooral de obstakels ‘gebrek aan steun partner’ en ‘onvoldoende betaald verlof vanuit de overheid’ verklaren het effect van moederschapsideologie. Dit duidt erop dat vrouwen met een meer traditionele moederschapsideologie minder tevreden zijn met de taakverdeling, omdat een gebrek aan steun van de partner en onvoldoende betaald verlof vanuit de overheid hun ideale taakverdeling in de weg staat. Zoals we eerder al opmerkten hebben deze vrouwen (en mogelijk ook hun partners) bepaalde verwachtingen ten aanzien van hun verantwoordelijkheid voor het huishouden, maar voelen zij zich mogelijk onvoldoende gesteund bij het combineren van werk en zorgtaken.



Figuur 18: Gerapporteerde obstakels voor het bereiken van de ideale taakverdeling, uitgesplitst naar mannen en vrouwen. Gemiddelde score op de schaal van 0 (zeker geen obstakel) tot 4 (zeker wel een obstakel).

CONCLUSIES EN IMPLICATIES VOOR BELEID

In de inleiding bespraken we het spel Levensweg waarin je “je eigen avonturen en je eigen weg” kunt kiezen. In Nederland streven we ernaar dat mensen hun leven zoals in het spel kunnen leiden: met alle speelruimte om zich te ontplooiën ongeacht sekse, seksuele voorkeur of genderidentiteit – een leven lang. Zij zouden naar eigen voorkeuren en inzichten een balans moeten vinden tussen leren, werken en zorgen, los van belemmerende stereotypen en gesteund door praktische voorzieningen.

Maar, net als bij het spel is de praktijk weerbarstiger: de speelruimte ligt al deels vast door de regels die ooit door de makers zijn bedacht, de kaarten die je trekt bepalen je opties voor het vervolg van het spel, en de opties om van het gebaande pad op het speelbord af te wijken zijn beperkt (met het risico op diskwalificatie door je medespelers).

In dit rapport hebben we aan de hand van kwantitatieve en kwalitatieve analyses onderzocht hoeveel speelruimte we hebben om onze eigen weg te kiezen, en welke factoren een rol spelen in keuzes rondom leren, werken en zorgen bij de huidige generatie jongvolwassenen tussen de 25 en 35 jaar in Nederland. We richtten ons hierbij specifiek op jongvolwassenen omdat zij zich in een levensfase bevinden waarin zich veel kantelpunten voordoen, waarop keuzes worden gemaakt die van invloed zijn op de levensloop. In het bijzonder keken we daarbij naar de invloed van genderstereotypen en genderrolopvattingen, padafhankelijkheid en regelingen vanuit werkgevers. Het idee was dat deze factoren mogelijkheden en belemmeringen vormen om van de gebaande paden af te wijken en daarmee de speelruimte van jongvolwassenen bepalen.

Hieronder noemen we de conclusies uit het onderzoek en geven we aan welke implicaties dit heeft voor het Nederlandse emancipatiebeleid.

Nederlandse jongvolwassenen denken nog steeds in stereotypen

Allereerst zien we dat Nederlandse jongvolwassenen nog steeds stereotiepe denkbeelden hebben over mannelijkheid en vrouwelijkheid. Daadkracht-kenmerken worden vaker toegeschreven aan

mannen, en gezamenlijkheids-kenmerken vaker aan vrouwen. Gemeenschappelijkheids-kenmerken worden gemiddeld genomen sterker geassocieerd met vrouwen dan daadkracht-kenmerken geassocieerd worden met mannen. Jongvolwassenen accepteren vaker dat vrouwen kenmerken als ambitie, moed, besluitvaardigheid en agressie vertonen, dan dat het voor mannen geaccepteerd is om warm, meelevend, sensitief of emotioneel te zijn. Dit bevestigt de genderhiërarchie waarbij masculiene eigenschappen als ‘de norm’ worden gezien en hoger in aanzien staan. Voor mannen wordt het vaker als *not done* gezien om daarvan af te wijken (want statusverlies), terwijl vrouwen die zich meer besluitvaardig en ambitieus tonen juist vaker hogerop komen (hoewel zij daarbij ook het risico lopen op negatieve reacties als zij zich ‘te masculien’ gedragen, zie (Fiske et al., 2002; Heilman & Wallen, 2010; Heilman et al., 2004). Ook denken jongvolwassen mannen vaker dan vrouwen dat gender bepalend is voor iemands karakter en dat dit onveranderlijk is.

Verder blijkt dat jongvolwassen mannen en vrouwen sterkere stereotypen hebben over hun eigen gender. Dit wijst erop dat jongvolwassenen de maatschappelijke normen en denkbeelden over mannelijkheid en vrouwelijkheid hebben geïnternaliseerd. Wel zien we dat de Nederlandse jongvolwassenen in onze survey minder traditionele denkbeelden hebben over moederschap. Maar weinig jongvolwassenen hebben steun voor de opvatting dat een moeder voornamelijk verantwoordelijk zou moeten zijn voor de kinderen. Jongvolwassen vrouwen hebben nog minder traditionele denkbeelden over moederschap dan jongvolwassen mannen.

Genderstereotypen bepalend voor de keuzes van jonge mannen, maar niet bij jonge vrouwen

Uit eerder onderzoek blijkt dat genderstereotypen en genderrolopvattingen een belangrijke invloed hebben op de keuzes die we maken (Coltrane, 2000; Davis & Greenstein, 2009). Dit onderzoeksrapport laat zien dat genderstereotypen en traditionele genderrolopvattingen van jongvolwassenen samenhangen met de studierichting, de beroepssector waarin zij werken, de arbeidsduur en de taakverdeling in het huishouden. Jongvolwassenen die meer stereotiepe denkbeelden hebben over gender, vertonen meer genderstereotiep gedrag dat past bij de normatieve verwachtingen en rollen ten aanzien van hun gender. Tegelijkertijd zien we dat stereotiepe opvattingen niet bij iedereen even sterk zijn, en dat deze de keuzes van jonge mannen en vrouwen in verschillende mate beïnvloeden.

Uit ons onderzoeksrapport blijkt dat genderstereotypen en genderrolopvattingen met name samenhangen met het gedrag van mannen. Zo zien we dat genderstereotiepe opvattingen mannen op een pad richting opleidingen en beroepen in de techniek, ICT, landbouw en transport (stereotiepe masculiene sectoren) en fulltime werk brengen, terwijl we bij vrouwen geen effect zien van de eigen opvattingen op de studierichting of beroepssector. Jonge vrouwen laten veel meer variatie zien in het aantal uur dat zij werken. Zij werken weliswaar vaker in parttimebanen dan mannen, maar dit hangt vooral samen met de sector waarin zij werken en de studierichting die daaraan vooraf is gegaan. Jonge mannen lijken daarentegen weinig andere opties te zien dan fulltime werken. Mannen worden dus door hun interne sociale normen gehinderd bij het maken van keuzes die van het gebaande pad afwijken, bijvoorbeeld om minder te gaan werken of te kiezen voor een carrière in de zorg of in het onderwijs.

Een belangrijk inzicht dat volgt uit ons onderzoek is dat de keuzeruimte van mannen sterk wordt beperkt door de eigen denkbeelden over gender. Vanwege de hiërarchie in genderstereotypen (waarbij masculiene eigenschappen hoger in aanzien staan dan feminiene eigenschappen) zien jonge mannen voor zichzelf weinig ruimte om van de gebaande paden af te wijken. Het tegengaan van genderstereotypen bij mannen moet een prioriteit zijn in het emancipatiebeleid.

De taakverdeling in het huishouden: vrouwen moeten balanceren

Een zelfde patroon van de ongelijke impact van genderstereotypen bij jonge mannen en vrouwen zien we bij de taakverdeling in het huishouden en de zorg voor kinderen. Hoe sterker de genderrolopvattingen van jongvolwassen mannen, des te kleiner hun aandeel in het huishouden. En áls zij taken doen in het huishouden, dan zien we genderstereotypen terug in het soort taken dat zij doen: incidentele taken die meer met masculiene eigenschappen geassocieerd worden, zoals klussen in en rondom het huis of het (laten) repareren van de auto. Jonge vrouwen doen stevast meer in het huishouden en dragen vaker de verantwoordelijkheid voor zorgtaken dan mannen, ongeacht hun opvattingen en of zij een betaalde baan hebben of niet. Wel zien we dat vrouwen met traditionele ideeën over moederschap meer in het huishouden en de zorg voor kinderen doen dan vrouwen met meer egalitaire opvattingen. Maar ook dit effect is bij mannen sterker: mannen doen nog veel minder in huis als zij een sterke moederschapsideologie hebben. Jonge moeders met een traditionele moederschapsideologie lijken dus het meest te balanceren tussen betaald werk, een grote verantwoordelijkheid voor de zorg voor de kinderen en (eigen) verwachtingen over moederschap. Dit zien we ook terug in de tevredenheid met de taakverdeling: vrouwen zijn minder tevreden dan mannen, en dat geldt met name voor vrouwen met meer traditionele denkbeelden over moederschap. Hierbij moeten we opmerken dat mensen ook hun denkbeelden over moederschap kunnen aanpassen als een strategie om met schuldgevoelens en ontevredenheid over de taakverdeling om te gaan. Uit eerder onderzoek blijkt dat werkende moeders zich – vanwege de dubbele verantwoordelijkheid van zorg en werk die zij dragen – op het werk schuldig voelen tegenover de kinderen en zich thuis schuldig voelen tegenover hun werk (Hochschild & Machung, 1986; Wattis et al., 2013). Deze schuldgevoelens leiden ertoe dat moeders hun gedrag en opvattingen aanpassen in de richting van meer traditionele genderrollen (Aarntzen et al., 2019; Wiesmann, 2010).

De omgeving speelt mogelijk een grotere rol bij vrouwen

Vrouwen maken net als mannen genderstereotiepe keuzes. Zij werken vaker in zorg en onderwijs, werken vaker parttime en doen vaker het meeste in het huishouden. Maar tegen onze verwachtingen in, speelden hun eigen opvattingen over gender hierbij geen rol. Uit de literatuur weten we dat voor vrouwen geldt dat de omgeving een mal vormt die

hun bewegingsruimte inperkt. Een voorbeeld kan zijn dat meisjes naar het werk en de keuzes van hun eigen moeder kijken bij het maken van hun eigen keuzes, zoals ook naar voren kwam in onze focusgroepen. Ook hebben meisjes minder vertrouwen in hun eigen kunnen op het gebied van techniek, wat meespeelt bij het kiezen van een opleiding of baan (Mastari et al., 2021; Van der Vleuten et al., 2016). Oordelen van de omgeving spelen ook een rol. Zo kiezen meisjes aanzienlijk minder vaker voor techniek wanneer hun vrienden meer traditionele genderopvattingen hebben (Van der Vleuten et al., 2018). Ook krijgen vrouwen die counterstereotiepe keuzes (willen) maken vaak te maken met sterke bewuste of onbewuste vooroordelen rondom gender en negatieve reacties. Dit geldt bijvoorbeeld voor vrouwen die een technisch beroep kiezen, waar vaak nog sterke masculiene normen gelden waar vrouwen zich minder bij thuis voelen. En we weten uit onderzoek dat werkende vrouwen zich vaker schuldig voelen als ze hun gezin geen prioriteit geven (denk aan de vraag ‘wie zorgt er dan voor de kinderen’ die zoveel vaker aan vrouwen dan aan mannen wordt gesteld) (Aarntzen et al., 2019). Daarnaast heeft de situatie van de partner invloed op vrouwen: mannen en vrouwen geven in ons onderzoek aan dat het werk van de (mannelijke) partner hen in de weg staat om een meer gelijke taakverdeling te bewerkstelligen. Omdat vrouwen vaker parttime werken (deels omdat zij vaker in sectoren werken waar parttime werk de norm is of de enige optie) doen zij automatisch meer in het huishouden. Ook de genderrolopvatting van de mannelijke partner heeft waarschijnlijk invloed op vrouwen: zo hoort het bij een traditionele opvatting over mannelijkheid en vrouwelijkheid dat mannen de kostwinner zijn, en vrouwen verantwoordelijk zijn voor zorgtaken. In vervolgonderzoek willen wij de invloed van genderrolopvattingen van de partner op de werk-zorgverdeling van jongvolwassen mannen en vrouwen verder onderzoeken.

De inzichten uit dit onderzoek laten zien dat het bij beleidsontwikkeling belangrijk is om onderscheid te maken in de verschillende werking van genderstereotypen en sociale normen voor mannen en vrouwen. Wat voor mannen werkt, werkt niet per definitie voor vrouwen. Waar de keuzes van jonge mannen direct worden beperkt door hun interne genderstereotiepe opvattingen, lijken vrouwen meer beperkt te door belemmeringen en sociale normen in hun omgeving. Maak daarom in beleid specifiek verschil in instrumenten gericht op de keuzes van mannen en van vrouwen.

Het doorbreken van genderstereotypen bij mannen kan indirect een positieve invloed hebben op de keuzemogelijkheden van vrouwen. Als mannen meer opties zien om minder te gaan werken en meer zorgtaken op zich te nemen, dan verkleint dat de druk op vrouwen als verantwoordelijke voor de zorgtaken en het huishouden. Zowel vrouwen als mannen zeggen dat het werk van de man de ideale taakverdeling in de weg staat.

Groot effect van eerdere keuzes op de levensloop

De keuzes die mensen op jonge leeftijd maken zijn zeer bepalend voor de levensloop. De opleidingskeuze en daarmee de keuze voor een bepaalde sector, scheppen zeer duidelijk de opties en mogelijkheden later in het leven. Zo hangt de sector waarin iemand werkt sterk samen met of iemand fulltime of parttime werkt. In sectoren waar veel vrouwen werken is parttime werk de norm en in sectoren waar veel mannen werken is fulltime werk de norm. Zelfs als mannen wel graag parttime willen werken, dan is het afhankelijk van de sector of dat een mogelijkheid is. Ook zien we dat sectoren waar veel vrouwen werken veel vaker zorggerichte regelingen aanbieden dan sectoren waar veel mannen werken. Mannen en vrouwen zijn in principe vrij om keuzes te maken, maar eenmaal ingeslagen op een weg, worden hun opties en mogelijkheden beperkt. Omdat de paden die jonge mannen en vrouwen inslaan nog steeds verschillen, ontwikkelen de levenspaden van jonge mannen en vrouwen zich in uiteenlopende richtingen.

De inzichten uit dit onderzoek geven aan dat sectorspecifiek beleid en beleid gericht op de eerste keuzes die jonge mensen maken een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan gendergelijkheid.

Uit onze focusgroepen bij mannen die counterstereotiepe keuzes hebben gemaakt, blijkt dat beroepskeuzetesten hierin een doorslaggevende rol kunnen spelen. Wanneer deze op een goede manier worden ingezet, kunnen zulke tests helpen bij het doorbreken van normen bij de keuze voor een beroep. Ook het inzetten van counterstereotiepe rolmodellen en het tegengaan van genderstereotiepe beeldvorming in lesmateriaal kan mogelijk bijdragen aan meer gendergelijkheid. Meer onderzoek is nodig naar de werking en inzet van beroepskeuzetesten en counterstereotiepe rolmodellen voor het vergroten van de keuzevrijheid.

Regelingen aangeboden door werkgevers voegen zich naar sociale normen

Om ongelijkheid op de arbeidsmarkt en in het huishouden tegen te gaan zijn er de afgelopen jaren verschillende beleidsmaatregelen vanuit de overheid en werkgevers ingesteld. In dit onderzoek laten we zien dat het gebruik van regelingen die worden aangeboden door werkgevers niet altijd de gewenste effecten hebben en zich in de praktijk eerder lijken te voegen naar de bestaande sociale normen en daarmee de ongelijkheid in stand houden. Zo laten we in ons onderzoek zien dat regelingen vanuit werkgevers die gericht zijn op het combineren van werk en zorg jonge vrouwen niet stimuleren om meer te (blijven) werken of de zorgtaken gelijk(er) te verdelen.

Gebruik van regelingen hebben op jonge mannen wel een effect, maar stimuleren hen over het algemeen niet tot een groter aandeel in het huishouden. Wij zien dat ‘flexregelingen’, waarbij de tijd en plaats van het werk flexibeler kan worden ingedeeld, vooral worden ingezet door mannen in sectoren die door mannen worden gedomineerd (zoals techniek, ICT, landbouw en transport). Dit zijn, anders dan sectoren waar veel vrouwen werken zoals het onderwijs en de gezondheidszorg, banen die gemakkelijk vanuit huis zijn te doen. Deze flexregelingen stellen mannen in staat gemakkelijker fulltime te werken, maar zorgen er niet voor dat zij ook meer in het huishouden en de zorg voor kinderen gaan doen. Flexregelingen vergroten dus eerder de genderongelijkheid dan dat ze deze verkleinen.

Jonge mannen die gebruik maken van kinderopvang-regelingen hebben wel een groter aandeel in het huishouden, ongeacht hun opvattingen. Dat geldt vooral voor mannen in de techniek, ICT, landbouw en transport, die over het algemeen het minst doen in het huishouden en het vaakst fulltime werken. Kinderopvangregelingen lijken dus het meest effectief in het verkleinen van genderongelijkheid. Dit wordt bevestigd in eerder Nederlands en internationaal onderzoek (Abendroth et al., 2012; CPB, 2011; Craig & Mullan, 2011; Gracia & Esping-Andersen, 2015; Kangas & Rostgaard, 2007; OECD, 2019; Rabaté & Rellstab, 2021).

Het verruimen van regelingen voor toegankelijke en betaalbare kinderopvang kan bijdragen aan een gelijkere taakverdeling in het huishouden, met name voor groepen waar de verdeling het meest scheef is. Over het algemeen geldt: zorg voor regelingen die prikkels voor mannen bevatten om de zorg thuis eerlijk te gaan verdelen. Dit zal vrouwen ook helpen om meer te gaan werken.

Deeltijdwerk is het probleem niet, afwezigheid van mannen in zorgtaken wel

In het emancipatiedebat is er veel geschreven en nagedacht over het grote aantal vrouwen in Nederland dat een deeltijdbaan heeft. Dit wordt als problematisch gezien, omdat het vaker zou leiden tot economische onzelfstandigheid van vrouwen. Ook schrijft de Rijksoverheid dat ‘deeltijdbanen de ongelijke verdeling in stand [houden] tussen mannen en vrouwen. Bovendien wordt deze verdeling sterk bepaald door stereotiepe rolpatronen.’

Echter, veel vrouwen met een grote parttimebaan zijn economisch zelfstandig (IBO Deeltijdwerk, 2020). In ons onderzoek zien we dat genderopvattingen een belangrijke rol spelen bij het hebben van een kleine parttime baan. Vrouwen met egalitaire denkbeelden hebben vaak een (grote) parttime baan, terwijl vrouwen met traditionele denkbeelden vaker een kleine parttime baan hebben en daarmee economisch onzelfstandig zijn. Vrouwen met traditionele denkbeelden lopen daarmee vaker risico op economische onzelfstandigheid. Het is dus zinnig om in beleid onderscheid te maken tussen grote en kleine deeltijdbanen en de redenen waarom vrouwen kiezen voor deeltijdwerk.

Daar komt bij dat mannen veel minder vaak een grote of kleine parttimebaan hebben dan vrouwen; zij werken bijna altijd fulltime, en doen mede hierdoor ook minder in het huishouden dan hun vrouwelijke partners. Het werk van de man wordt, zoals hierboven al genoemd, in ons onderzoek het vaakst genoemd als obstakel voor een gelijke rolverdeling. Op basis hiervan zouden we de redenering in het emancipatiebeleid ook kunnen omdraaien: niet het deeltijdwerken van vrouwen, maar het voltijdwerken van mannen en hun afwezigheid in zorgtaken houdt de genderongelijkheid in stand. Juist voltijdwerken bij mannen wordt bepaald door stereotiepe rolpatronen.

In beleid rondom economische zelfstandigheid is het van belang om onderscheid te maken tussen grote en kleine deeltijdbanen en de redenen waarom vrouwen kiezen voor deeltijdwerk. Bovendien blijkt dat ook hier het tegengaan van genderstereotypen van belang is, omdat vrouwen met traditionele denkbeelden vaker economisch onzelfstandig zijn.

Een mogelijke oplossing voor meer gelijkheid is het stimuleren van zowel vrouwen als mannen om voor een grote deeltijdbaan (32 uur) te kiezen. Neem daarbij het gemiddelde aantal uur dat Nederlanders werken (31 uur) als uitgangspunt voor mannen en vrouwen, in plaats van fulltime werk.

We concluderen dat Nederlandse jongvolwassenen nog steeds stereotiepe denkbeelden hebben over mannelijkheid en vrouwelijkheid. Deze denkbeelden beïnvloeden jonge mannen en vrouwen op andere manieren. Vooral jonge mannen worden door hun eigen genderstereotiepe opvattingen gehinderd bij het maken van keuzes die van het gebaande pad afwijken, bijvoorbeeld om minder te gaan werken of te kiezen voor een carrière in de zorg of het onderwijs. Zij kiezen vaker voor technische en economische beroepen en zien weinig andere opties dan fulltime werken, waardoor hun aandeel in het huishouden en de zorg voor kinderen kleiner is. Maar ook als zij wel een andere keuze zouden willen maken, dan zijn de mogelijkheden daartoe beperkt.

Jonge vrouwen volgen, net als mannen, nog steeds stereotiepe levenspaden. Zij werken vaker in zorg en onderwijs, werken vaker parttime en doen over het algemeen meer in het huishouden. Voor jonge vrouwen zijn het echter niet zozeer de eigen opvattingen, maar de sociale omgeving (zoals de partner) en eerder gemaakte keuzes (zoals die voor een bepaalde studie of beroep) die hun speelruimte bepalen om van de gebaande paden af te wijken. Parttime werk lijkt voor hen vaker een noodzaak of strategie te zijn om (de verwachtingen rond) werk en zorg te kunnen combineren.

Al met al is het voor het bevorderen van gendergelijkheid in (keuzes rondom) leren, werken en zorgen essentieel om onderscheid te maken in de (verschillende werking van) genderstereotypen bij vrouwen en mannen. Het tegengaan van genderstereotypen bij jonge mannen, beleid gericht op de eerste keuzes die jonge mensen maken, sectorspecifiek beleid, regelingen die specifiek gericht zijn op het stimuleren van zorgtaken bij mannen en het onderscheid tussen grote en kleine deeltijdbanen in beleid zijn cruciaal voor het verruimen van de speelruimte van mensen om hun eigen levenspad te bewandelen.

Aarntzen, L., Derks, B., Van Steenberghe, E., Ryan, M., & van der Lippe, T. (2019). Work-family guilt as a straightjacket. An interview and diary study on consequences of mothers’ work-family guilt. *Journal of Vocational Behavior*, 115(July), 103336. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103336>

Abbott, A. (1997). On the concept of turning point. *Comparative Social Research*, 16, 85–106.

Abendroth, A. K., Van der Lippe, T., & Maas, I. (2012). Social support and the working hours of employed mothers in Europe. The relevance of the state, the workplace, and the family. *Social Science Research*, 41(3), 581–597. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2011.12.008>

Arends-Tóth, J., & Van de Vijver, F. J. R. (2009). Cultural differences in family, marital, and gender-role values among immigrants and majority members in the Netherlands. *International Journal of Psychology*, 44(3), 161–169.

Bakan, D. (1966). *The duality of human existence*. Reading: Addison Wesley.

Baškarada, S. (2013). *Qualitative Case Study Guidelines*. Victoria, Australia. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2014.1008>

Baxter, J., Buchler, S., Perales, F., & Western, M. (2015). A life-changing event: First births and men’s and women’s attitudes to mothering and gender divisions of labor. *Social Forces*, 93(3), 989–1014.

Beach, D., & Pedersen, R. B. (2011). *What is process tracing actually tracing? Three variants of process tracing methods and their uses and limitations. APSA 2011 Annual Meeting Paper*. <https://ssrn.com/abstract=1902082>

Becker, G. (1981). *A Treatise on the Family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. US: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/h0036215>

Bennett, M., Sani, F., Hopkins, N., Agostini, L., & Malucchi, L. (2000). Children’s gender categorization: An investigation of automatic processing. *British Journal of Developmental Psychology*, 18(1), 97–102.

Block, K., Croft, A., & Schmader, T. (2018). Worth less?: Why men (and women) devalue care-oriented careers. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01353>

Boeckmann, I., & Budig, M. (2013). Fatherhood, intra-household employment dynamics, and men’s earnings in a cross-national perspective. *LIS Working Paper Series No. 592*. <http://hdl.handle.net/10419/95618>

Bolzendahl, C. I., & Myers, D. J. (2004). Feminist attitudes and support for gender equality: Opinion change in women and men, 1974-1998. *Social Forces*, 83(2), 759–790. <https://doi.org/10.1353/sof.2005.0005>

Braun, S., Stegmann, S., Hernandez Bark, A. S., Junker, N. M., & van Dick, R. (2017). Think manager—think male, think follower—think female: Gender bias in implicit followership theories. *Journal of Applied Social Psychology*, 47(7), 377–388. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jasp.12445>

Broverman, I. K., Vogel, S. R., Broverman, D. M., Clarkson, F. E., & Rosenkrantz, P. S. (1972). Sex-Role Stereotypes: A Current Appraisal. *Journal of Social Issues*, 28(2), 59–78.

Burgess, D., & Borgida, E. (1999). Who women are, who women should be: Descriptive and Prescriptive Gender Stereotyping in Sex Discrimination. *Psychology, Public Policy, and Law*, 5(3), 665–692. <https://doi.org/10.1037/1076-8971.5.3.665>

Burnett, S., Gatrell, C., Cooper, G., & Sparrow, P. (2011). Fatherhood and Flexible Working: A Contradiction in Terms? In S. Kaiser, M. J. Ringlstetter, D. R. Eikhof, & M. P. E. Cunha (Eds.), *Creating Balance?: International Perspectives on the Work-Life Integration of Professionals* (pp. 157–171). Berlin, Heidelberg: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-16199-5>

Bussey, K., & Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of gender development and differentiation. *Psychological Review*, 106(4), 676–713. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.106.4.676>

Cadinu, M., Latrofa, M., & Carnaghi, A. (2013). Comparing Self-stereotyping with In-group-stereotyping and Out-group-stereotyping in Unequal-status Groups: The Case of Gender. *Self and Identity*, 12(6), 582–596. <https://doi.org/10.1080/15298868.2012.712753>

CBS Statline (2022a). Hoger onderwijs; eerste-en ouderejaarsstudenten, studierichting. <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83538NED/table?ts=1651673834302>

CBS Statline (2022b). Mbo; studenten, niveau, leerweg, studierichting, regiokenmerken. <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83851NED/table?ts=1651673776453>

Cejka, M. A., & Eagly, A. H. (1999). Gender-stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation of employment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(4), 413–423. <https://doi.org/10.1177/0146167299025004002>

Chung, H., & Van der Horst, M. (2018). Women’s employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human Relations*, 71(1), 47–72. <https://doi.org/10.1177/0018726717713828>

Chung, H., & Van der Lippe, T. (2020). Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365–381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>

Coltrane, S. (2000). Research on Household Labor: Modeling and Measuring the Social Embeddedness of Routine Family Work. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 1208–1233.

College voor de Rechten van de Mens (2016). Is het nu beter bevallen? Vervolgonderzoek naar discriminatie op het werk van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen. September 2016. <https://publicaties.mensenrechten.nl/file/218e563b-b616-46b1-b0e9-2eced5bac861.pdf>

College voor de Rechten van de Mens (2020). Zwanger en werk: dat baart zorgen. Derde onderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen. November 2020. <https://publicaties.mensenrechten.nl/file/5716be82-27b3-4a51-a198-a831ca495193.pdf>

Corrigall, E. A., & Konrad, A. M. (2007). Gender role attitudes and careers: A longitudinal Study. *Sex Roles*, 56(11–12), 847–855. <https://doi.org/10.1007/s11199-007-9242-0>

CPB. (2011). Ex post analyse effect kinderopvangtoeslag op arbeidsparticipatie. Den Haag: Centraal Planbureau.

Craig, L., & Mullan, K. (2011). How mothers and fathers share childcare: A cross-national time-use comparison. *American Sociological Review*, 76(6), 834–861. <https://doi.org/10.1177/0003122411427673>

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 39–52. <https://doi.org/10.4324/9780429499142-5>

Creswell, J. W. (2003). *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Second Edi). Thousand Oaks: Sage.

Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (3ed ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Croft, A., Schmader, T., Block, K., & Baron, A. S. (2014). The Second Shift Reflected in the Second Generation: Do Parents’ Gender Roles at Home Predict Children’s Aspirations? *Psychological Science*, 25(7), 1418–1428. <https://doi.org/10.1177/0956797614533968>

Daalmans, S., Kleemans, M., & Sadza, A. (2017). Gender representation on gender-targeted television channels: A comparison of female-and male-targeted TV channels in the Netherlands. *Sex Roles*, 77(5), 366–378.

Davis, S. N. (2007). Gender ideology construction from adolescence to young adulthood. *Social Science Research*, 36(3), 1021–1041. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2006.08.001>

Davis, S. N., & Greenstein, T. N. (2009). Gender ideology: Components, predictors, and consequences. *Annual Review of Sociology*, 35, 87–105. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-070308-115920>

De Blank, M., Holla, S., Glijn, R., & De Jong, E. (2020). *Genderstereotypen. Waarom we ze hebben, wat de gevolgen zijn en hoe ze kunnen worden doorbroken*. Amsterdam: Atria. <https://atria.nl/nieuws-publicaties/beeldvorming-stereotypering/literatuurstudie-genderstereotypen/>

Den Dulk, L., & Peper, B. (2007). Working parents’ use of work-life policies. *Sociologia, Problemas e Praticas*, 53(2005), 51–70.

Diekman, A. B., & Eagly, A. H. (2000). Stereotypes as dynamic constructs: Women and men of the past, present, and future. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(10), 1171–1188. <https://doi.org/10.1177/0146167200262001>

Dijkers, J., Geurts, S., den Dulk, L., Peper, B., & Kompier, M. (2004). Relations among work-home culture, the utilization of work-home arrangements, and work-home interference. *International Journal of Stress Management*, 11(4), 323–345. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.11.4.323>

Dijkers, J., van Engen, M., & Vinkenbunrg, C. (2010). Flexible work: Ambitious parents’ recipe for career success in The Netherlands. *Career Development International*, 15(6), 562–582. <https://doi.org/10.1108/13620431011084411>

Dijkers, J., van Engen, M., Vinkenbunrg, C., & Miggiels, M. (2011). Flexibel werken en het werk-thuis conflict. *Tijdschrift Voor Arbeidsvraagstukken*, 27(1), 25–42. <https://doi.org/10.5117/2011.027.001.025>

Dillaway, H., & Broman, C. (2001). Race, Class and Gender Differences in Marital Satisfaction and Divisions of Household Labor Among Dual-Earner Couples. *Journal of Family Issues*, 22(3), 309–327. <https://doi.org/10.1177/019251301022003003>

Donnelly, K., & Twenge, J. M. (2017). Masculine and Feminine Traits on the Bem Sex-Role Inventory, 1993–2012: a Cross-Temporal Meta-Analysis. *Sex Roles*, 76(9–10), 556–565. <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0625-y>

Du Bois-Reymond, M. (1992). *Jongeren op weg naar volwassenheid*. Wolters-Noordhoff.

Eagly, A. H. (1987). *Sex Differences in Social Behavior: A Social-Role Interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Eagly, A. H., Nater, C., Miller, D. I., Kaufmann, M., & Sczesny, S. (2020). Gender stereotypes have changed: A cross-temporal meta-analysis of U.S. public opinion polls from 1946 to 2018. *American Psychologist*, 75(3), 301–315. <https://doi.org/10.1037/amp0000494>

Eagly, A. H., & Sczesny, S. (2019). Editorial: Gender Roles in the Future? Theoretical Foundations and Future Research Directions. *Frontiers in Psychology*, 10(September), 1–3. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01965>

Eagly, A. H., & Steffen, V. J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 735–754. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.46.4.735>

Elder, G. H. (1994). Time, Human Agency, and Social Change: Perspectives on the Life Course. *Social Psychology Quarterly*, 57(1), 4–15. <https://www.jstor.org/stable/2786971>

Ellemers, N. (2018). Gender Stereotypes. *Annual Review of Psychology*, 69, 275–298. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122216-011719>

Emons, P., Wester, F., & Scheepers, P. (2010). “He Works Outside the Home; She Drinks Coffee and Does the Dishes” Gender Roles in Fiction Programs on Dutch Television. *Journal of Broadcasting and Electronic Media*, 54(1), 40–53. <https://doi.org/10.1080/08838150903550386>

Endendijk, J. J., Derks, B., & Mesman, J. (2018). Does Parenthood Change Implicit Gender-Role Stereotypes and Behaviors? *Journal of Marriage and Family*, 80(1), 61–79. <https://doi.org/10.1111/jomf.12451>

Endendijk, J. J., & Portengen, C. M. (2022). Children’s Views About Their Future Career and Family Involvement: Associations With Children’s Gender Schemas and Parents’ Involvement in Work and Family Roles. *Frontiers in Psychology*, 12(January), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.789764>

Epstein, C. F. (2007). Great divides: The cultural, cognitive, and social bases of the global subordination of women. *American Sociological Review*, 72(1), 1–22. <https://doi.org/10.1177/000312240707200101>

Evertsson, M. (2014). Gender Ideology and the Sharing of Housework and Child Care in Sweden. *Journal of Family Issues*, 35(7), 927–949. <https://doi.org/10.1177/0192513X14522239>

Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>

Gatrell, C. J., & Cooper, C. L. (2008). *Work-life balance: working for whom? European Journal of International Management*, 2(1), 71–86. <https://doi.org/10.1504/EJIM.2008.016929>

Gordon, I., Zagoory-Sharon, O., Leckman, J. F., & Feldman, R. (2010). Oxytocin and the development of parenting in humans. *Biological Psychiatry*, 68(4), 377–382. <https://doi.org/10.1016/j.biopsych.2010.02.005>

Gracia, P., & Esping-Andersen, G. (2015). Fathers’ child care time and mothers’ paid work: A cross-national study of Denmark, Spain, and the United Kingdom. *Family Science*, 6(1), 270–281. <https://doi.org/10.1080/19424620.2015.1082336>

Graven, W., & Krishnan, M. (2018). *Het potentieel pakken: De waarde van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt*. Amsterdam/Boston: McKinsey.

Grunow, D. (2019). Comparative Analyses of Housework and Its Relation to Paid Work: Institutional Contexts and Individual Agency. *Kolner Zeitschrift Fur Soziologie Und Sozialpsychologie*, 71, 247–284. <https://doi.org/10.1007/s11577-019-00601-1>

Grunow, D., & Baur, N. (2014). The association between norms and actions the case of men’s participation in housework. *Comparative Population Studies*, 39(3), 521–559. <https://doi.org/10.12765/CPoS-2014-10en>

Grunow, D., Begall, K., & Buchler, S. (2018). Gender Ideologies in Europe: A Multidimensional Framework. *Journal of Marriage and Family*, 80(1), 42–60. <https://doi.org/10.1111/jomf.12453>

Grunow, D., Schulz, F., & Blossfeld, H. P. (2012). What determines change in the division of housework over the course of marriage? *International Sociology*, 27(3), 289–307. <https://doi.org/10.1177/0268580911423056>

Hays, S. (1996). *The Cultural Contradictions of Motherhood*. New Haven: Yale University Press.

Hegewisch, A., & Gornick, J. C. (2011). The impact of work-family policies on women’s employment: A review of research from OECD countries. *Community, Work and Family*, 14(2), 119–138. <https://doi.org/10.1080/13668803.2011.571395>

Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113–135. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>

Heilman, M. E., & Wallen, A. S. (2010). Wimpy and undeserving of respect: Penalties for men’s gender-inconsistent success. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46(4), 664–667. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2010.01.008>

Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., & Tamkins, M. M. (2004). Penalties for success: Reactions to women who succeed at male gender-typed tasks. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 416–427. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.416>

Hochschild, A. R., & Machung, A. (1986). *The Second Shift. Working parents and the revolution at home*. Viking Penguin.

Huinink, J., & Feldhaus, M. (2009). Family research from the life course perspective. *International Sociology*, 24(3), 299–324. <https://doi.org/10.1177/02685809090102910>

Hyde, J. S. (2014). Gender similarities and differences. *Annual Review of Psychology*, 65, 373–398.

IBO Deeltijdwerk. (2019). *De(elt)tijd zal het leren. Van analyse naar beleid over deeltijd*. Den Haag: Ministerie van Financiën.

ISSP. (2002). Questionnaire for ISSP Family. International Survey Programme.

Joel, D., Berman, Z., Tavor, I., Wexler, N., Gaber, O., Stein, Y., ... Assaf, Y. (2015). Sex beyond the genitalia: The human brain mosaic. *PNAS*, 112(50), 15468–15473. <https://doi.org/10.1073/pnas.1509654112>

Jongen, E., Bolhaar, J., Van Elk, R., Koot, P., & Van Vuuren, D. (2019). Inkomensongelijkheid naar migratieachtergrond. Den Haag: Centraal Planbureau.

Judd, C. M., & Park, B. (1993). Definition and assessment of accuracy in social stereotypes. *Psychological Review*, 100(1), 109–128. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.100.1.109>

Kangas, O., & Rostgaard, T. (2007). Preferences or institutions? Work-family life opportunities in seven European countries. *Journal of European Social Policy*, 17(3), 240–256. <https://doi.org/10.1177/0958928707078367>

Khoudja, Y., & Fleischmann, F. (2018). Gender Ideology and Women’s Labor Market Transitions Within Couples in the Netherlands. *Journal of Marriage and Family*, 80(5), 1087–1106. <https://doi.org/10.1111/jomf.12510>

Kleinherenbrink, A. (2016). *The politics of plasticity: sex and gender in the 21st century brain*. University of Amsterdam.

Knij, T., & Verheijen, C. (1986). *Moederschapsopvattingen, dagelijkse praktijken en spanningen*. Nijmegen.

Levanon, A., England, P., & Allison, P. (2009). Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950–2000 U.S. Census Data. *Social Forces*, 88(2), 865–891. <https://doi.org/10.1353/sof.0.0264>

Liefbroer, A. C. (2007). De maakbare levensloop? In T. van der Lippe, P. A. Dykstra, G. Kraaykamp, & J. Schippers (Eds.), *De maakbaarheid van de levensloop* (pp. 9–20). Assen: Van Gorcum.

Lietzmann, T., & Frodermann, C. (2021). Gender Role Attitudes and Labour Market Behaviours: Do Attitudes Contribute to Gender Differences in Employment in Germany? *Work, Employment and Society*. <https://doi.org/10.1177/095001702111011318>

Mastari, L., Spruyt, B., & Siongers, J. (2021). Preadolescents’ Stereotypical Occupational Preferences: a Matter of Competence or Culture? *Child Indicators Research*, 14(3), 1199–1225. <https://doi.org/10.1007/s12187-021-09802-7>

Meier, J. A., McNaughton-Cassill, M., & Lynch, M. (2006). The Management of Household and Childcare Tasks and Relationship Satisfaction in Dual-Earner Families. *Marriage & Family Review*, 40(2–3), 61–88. https://doi.org/10.1300/J002v40n02_04

Merens, A., & Bucx, F. (2018). *Werken aan de start. Jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt*. Sociaal en Cultureel Planbureau. Den Haag.

Mesman, J., Van de Rozenberg, T., Van Veen, D., Zicha, L., & Groeneveld, M. (2019). *Representatie en stereotypering van vrouwen en mannen in schoolboeken voor de brugklas*.

Meyer, M., & Gelman, S. A. (2016). Gender Essentialism in Children and Parents: Implications for the Development of Gender Stereotyping and Gender-Typed Preferences. *Sex Roles*, 75(9–10), 409–421. <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0646-6>

Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty’s subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 109(41), 16474–16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2021). Opbrengstenbrief Emancipatiebeleid 2017-2021. <https://open.overheid.nl/repository/ronl-a38f3cc9-f900-4e0d-8b1f-b7e59660c769/1/pdf/opbrengstenbrief-emancipatie-ocw.pdf>

Nitsche, N., & Grunow, D. (2016). Housework over the course of relationships: Gender ideology, resources, and the division of housework from a growth curve perspective. *Advances in Life Course Research*, 29, 80–94. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2016.02.001>

Nitsche, N., & Grunow, D. (2018). Do economic resources play a role in bargaining child care in couples? Parental investment in cases of matching and mismatching gender ideologies in Germany. *European Societies*, 20(5), 785–815. <https://doi.org/10.1080/14616696.2018.1473626>

OECD. (2019). *Part-time and Partly Equal. Gender and Work in the Netherlands*. Parijs: OECD. <https://doi.org/10.1787/204235cf-en>

Okimoto, T. G., & Heilman, M. E. (2012). The “Bad Parent” Assumption: How Gender Stereotypes Affect Reactions to Working Mothers. *Journal of Social Issues*, 68(4), 704–724. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2012.01772.x>

Omlo, J., Holla, S., Wester, A., Krebbekx, W., Hehenkamp, F., & Doorten, I. (2021). *Vaders zorgen meer, moeders blijven managen. Rolpatronen in gezinnen tijdens de coronacrisis*. Amsterdam: Atria. <https://atria.nl/nieuws-publicaties/werk-en-zorg/vaders-zorgen-meer-moeders-blijven-managen/>

Onderwijsraad. (2020). *Een verkenning van sekseverschillen in het onderwijs*. Den Haag: Onderwijsraad.

Perales, F., Hoffmann, H., King, T., Vidal, S., & Baxter, J. (2021). Mothers, fathers and the intergenerational transmission of gender ideology. *Social Science Research*, 99, 102597. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2021.102597>

Platt, L., & Polavieja, J. (2016). Saying and doing gender: Intergenerational transmission of attitudes towards the Sexual Division of Labour. *European Sociological Review*, 32(6), 820–834. <https://doi.org/10.1093/esr/jcw037>

Polavieja, J. G., & Platt, L. (2014). *Nurse or Mechanic? The Role of Parental Socialization and Children’s Personality in the Formation of Sex-Typed Occupational Aspirations, Social Forces* (Vol. 93). <http://dx.doi.org/10.1093/sf/sou051>

Portegijs, W., Cloin, M., Roodsaz, R., & Olsthoorn, M. (2016). *Lekker vrij!? Vrije tijd, tijdsdruk en de relatie met de arbeidsduur van vrouwen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek. http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2016/Lekker_vrij

Portegijs, W., Hermans, B., & Lalta, V. (2006). *Emancipatiemonitor 2006*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.

Portegijs, W., & Van den Brakel, M. (2016). *Emancipatiemonitor 2016*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.

Prentice, D. A., & Miller, D. T. (2006). Essentializing differences between women and men. *Psychological Science*, 17(2), 129–135. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2006.01675.x>

Rabaté, S., & Rellstab, S. (2021). *The Child Penalty in the Netherlands and its Determinants. CPB Discussion Paper*. The Hague. <https://doi.org/https://doi.org/10.34932/trkz-qh66>

Riach, P. A., & Rich, J. (2006). An experimental investigation of sexual discrimination in hiring in the English labor market. *Advances in Economic Analysis & Policy*, 5(2).

Ridgeway, C. L., & Correll, S. J. (2000). Limiting Inequality through Interaction: The End(s) of Gender. *Contemporary Sociology*, 29(1), 110–120. <https://www.jstor.org/stable/2654936> REFERENCES

Rosette, A. S., Ponce de Leon, R., Koval, C. Z., & Harrison, D. A. (2018). Intersectionality: Connecting experiences of gender with race at work. *Research in Organizational Behavior*, 38(2018), 1–22. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.12.002>

Rudman, L. A., Mescher, K., & Moss-Racusin, C. A. (2013). Reactions to gender egalitarian men: Perceived feminization due to stigma-by-association. *Group Processes and Intergroup Relations*, 16(5), 572–599. <https://doi.org/10.1177/1368430212461160>

Schein, V. E. (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*. US: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/h0037128>

Sczesny, S., Nater, C., & Eagly, A. H. (2018). Agency and communion: Their implications for gender stereotypes and gender identities. In A. E. Abele & B. Wojciszke (Eds.), *Agency and communion in social psychology* (1st Editio, pp. 103–116). London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203703663>

Skewes, L., Fine, C., & Haslam, N. (2018). Beyond Mars and Venus: The role of gender essentialism in support for gender inequality and backlash. *PLoS ONE*, 13(7), 1–17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0200921>

Smit, S., & Daalmans, S. (2019). ‘Wat de man doet, kan de vrouw ook’: Kwalitatief onderzoek naar de rol van genderstereotypering in de media bij de perceptie en creatie van gender bij late adolescenten. *Tijdschrift Voor Communicatiewetenschap*, 47(3).

Smyth, E., & Steinmetz, S. (2008). Field of study and gender segregation in European labour markets. *International Journal of Comparative Sociology*, 49(4–5), 257–281. <https://doi.org/10.1177/0020715208093077>

Stam, K., Verbakel, E., & de Graaf, P. M. (2014). Do Values Matter? The Impact of Work Ethic and Traditional Gender Role Values on Female Labour Market Supply. *Social Indicators Research*, 116(2), 593–610. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0287-x>

Starink, B. (2021, 7 maart). Wanneer werken loont, verdwijnt het personeelstekort in de zorg. *Financieel Dagblad*. <https://fd.nl/opinie/1375992/wanneer-werken-loont-verdwijnt-het-personeelstekort-in-de-zorg>

Tinsley, C. H., Howell, T. M., & Amanatullah, E. T. (2015). Who should bring home the bacon? How deterministic views of gender constrain spousal wage preferences. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 126, 37–48. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2014.09.003>

Twenge, J. M. (1997). Changes in masculine and feminine traits over time: A meta-analysis. *Sex Roles*, 36(5–6), 305–325. <https://doi.org/10.1007/BF02766650>

Van Breeschoten, L., Roeters, A., & Van Der Lippe, T. (2018). Reasons to Reduce: A Vignette-Experiment Examining Men and Women’s Considerations to Scale Back Following Childbirth. *Social Politics*, 25(2), 169–200. <https://doi.org/10.1093/sp/jxy003>

Van den Brakel, M., Portegijs, W., & Hermans, B. (2020). *Emancipatiemonitor 2020*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.

Van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, and Work–Family Conflict of Men and Women in European Workplaces. *Social Indicators Research*, 151(2), 383–402. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>

Van der Vleuten, M. (2017). *Gendered choices. Fields of study of adolescents in the Netherlands*. Universiteit Utrecht. <https://doi.org/10.1108/00400910810901809>

Van der Vleuten, M., Jaspers, E., Maas, I., & Van der Lippe, T. (2016). Boys’ and girls’ educational choices in secondary education. The role of gender ideology. *Educational Studies*, 42(2), 181–200. <https://doi.org/10.1080/03055698.2016.1160821>

Van der Vleuten, M., Steinmetz, S., & van de Werfhorst, H. (2018). Gender norms and STEM: the importance of friends for stopping leakage from the STEM pipeline. *Educational Research and Evaluation*, 24(6–7), 417–436. <https://doi.org/10.1080/13803611.2019.1589525>

Van Doorne-Huiskes, A., & Doorten, I. (2011). The complexity of parenthood in modern societies. In G. Beets, J. Schippers, & E. R. te Velde (Eds.), *The future of motherhood in western societies* (pp. 107–124). Springer.

Van Doorne-Huiskes, A., Römkens, R., Schippers, J., & Wiersma, A. (2017). *Van prive-probleem tot overheidszorg: Emancipatiebeleid in Nederland*. Zoetermeer: Lecturium Uitgeverij.

Van Engen, M. L., Dijkers, J. S. E., Vinkenburg, C. J., & De Rooy, E. P. (2009). Carrièresucces van vaders en moeders: De rol van moederschapsideologie, werk-thuis-cultuur en werk-thuis-arrangementen. *Gedrag en Organisatie*, 22(2), 146–171. <https://doi.org/10.5117/2009.022.002.004>

Van Putten, A. E., Dykstra, P. A., & Schippers, J. J. (2008). Just Like Mom? The Intergenerational Reproduction of Women’s Paid Work. *European Sociological Review*, 24(4), 435–449. <https://doi.org/10.1093/esr/jcn030>

Vandenbosche, L., Keppens, G., & Spruyt, B. (2014). Seksisme bij jongeren in Vlaanderen. Verschillen in seksistische attitudes naargelang geslacht, leeftijd en onderwijsvorm. In B. Spruyt & J. Siongers (Eds.), *Gender(en). Over de constructie en deconstructie van gender bij Vlaamse jongeren* (pp. 1–328). Leuven/Den Haag: Acco.

Vinkenburg, C. J., Van Engen, M. L., Coffeng, J., & Dijkers, J. S. E. (2012). Bias in Employment Decisions about Mothers and Fathers: The (Dis)Advantages of Sharing Care Responsibilities. *Journal of Social Issues*, 68(4), 725–741. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2012.01773.x>

Wattis, L., Standing, K., & Yerkes, M. A. (2013). Mothers and work-life balance: Exploring the contradictions and complexities involved in work-family negotiation. *Community, Work and Family*, 16(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/13668803.2012.722008>

West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). *Doing Gender. Gender and Society*, 1(2), 125–151. <http://www.jstor.org/stable/189945>

Wiesmann, S. (2010). *24/7 Negotion in couples’ transition to parenthood*. Universiteit Utrecht.

Wiesmann, S., Boeije, H., Van Doorne-Huiskes, A., & Den Dulk, L. (2008). “Not worth mentioning”: The implicit and explicit nature of decision-making about the division of paid and domestic work. *Community, Work and Family*, 11(4), 341–363. <https://doi.org/10.1080/13668800802361781>

Williams, J. C., Blair-Loy, M., & Berdahl, J. L. (2013). Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma. *Journal of Social Issues*, 69(2), 209–234. <https://doi.org/10.1111/josi.12012>

World Values Survey Association. (2006). World Value Survey Questionnaire 2005/2006.

Yerkes, M., André, S., Besamusca, J., Hummel, B., Remery, C., van der Zwan, R., ... Geurts, S. (2020). COGIS-NL: COVID Gender (In)equality Survey Netherlands. Second policy brief, results from June. Universiteit Utrecht, Universiteit Amsterdam, Radboud Universiteit. <https://repository.ubn.ru.nl/bitstream/handle/2066/228387/228387.pdf?sequence=1>

Yerkes, M., André, S., Besamusca, J., Kruijen, P., Remery, C., van der Zwan, R., ... Geurts, S. (2020). ‘Intelligent’ lockdown, intelligent effects? Results from a survey on gender (in)equality in paid work, the division of childcare and household work, and quality of life among parents in the Netherlands during the Covid-19 lockdown. *PLoS ONE*, 15(11 November), 1–23. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0242249>

APPENDIX I

METHODOLOGISCHE VERANTWOORDING

Design

Om onze theoretische verwachtingen te toetsen, hebben wij een mixed-methods benadering toegepast, het zogenoemde *explanatory sequential* mixed methods design (Creswell, 2003). Dit type design bestaat uit twee fases: de eerste fase is de kwantitatieve dataverzameling en analyse die leidt tot algemene en generaliserende uitspraken, waarna in de tweede fase de kwalitatieve data wordt verzameld om zo de kwantitatieve data te *verdiepen, valideren, illustreren* en te *trianguleren* (Creswell & Plano Clark, 2018).

In dit onderzoek is er eerst een kwantitatief vragenlijstonderzoek uitgevoerd en zijn deze data geanalyseerd (fase 1), waarna een tweetal focusgroepen is uitgevoerd (fase 2). De kwantitatieve studie is in dit design leidend voor de kwalitatieve studie. We zullen hieronder eerst de gemaakte keuzes in fase 1, de kwantitatieve studie, beschrijven en daarna beschrijven op welke manier in fase 2 de kwalitatieve studie hierin is geïntegreerd. Daarna zullen we ingaan op de keuzes gemaakt in de kwalitatieve studie.

Fase 1: kwantitatieve studie

In de eerste fase is een cross-sectioneel surveyonderzoek uitgevoerd. Dit betekent dat bij de deelnemers aan het onderzoek eenmalig een vragenlijst is afgenomen, waarin een aantal gestandaardiseerde vragen zijn voorgelegd om de opvattingen en keuzes van de deelnemers te meten.

Steekproef en dataverzameling

De surveydata is verzameld onder een steekproef uit de onderzoekspopulatie van jongvolwassenen tussen 25 en 35 jaar in Nederland. De steekproeftrekking en dataverzameling is in opdracht van Atria uitgevoerd door markt- en beleidsonderzoeksbureau Panteia.¹¹ Er werd een netto steekproef beoogd van 1.500 respondenten. Het onderzoek is online uitgezet bij 16.000 panelleden van PanelClix, het grootste actieve panel van Nederland met ongeveer 100.000 actieve leden. De groep panelleden die is benaderd om deel te nemen aan het onderzoek is representatief voor de Nederlandse bevolking tussen 25 en 35 jaar op de kenmerken geslacht, leeftijd, opleiding, regio (stedelijkheid) en arbeidsparticipatie.

Dataverzameling

De data zijn verzameld met een gestandaardiseerde en geanonimiseerde web-enquête. De vragenlijst is ontworpen door voormalig onderzoekers van Atria. De vragen zijn gebaseerd op internationale en nationale gevalideerde vragenlijsten en waar nodig vertaald naar het Nederlands. Vervolgens heeft Panteia de vragenlijst geprogrammeerd en gehost op haar eigen server. De dataverzameling vond plaats in de zomer van 2020. Het invullen van de vragenlijst nam naar schatting ongeveer 15 minuten in beslag. Van de 16.000 panelleden die zijn benaderd om aan het onderzoek deel te nemen hebben 3.100 mensen de vragenlijst aangeklikt (19,4%). Uiteindelijk hebben 1.302 respondenten de vragenlijst volledig ingevuld (8,1% van alle benaderde panelleden). Er zijn verschillende mogelijke oorzaken voor de lage respons. Over het algemeen is de bereidheid om deel te nemen aan internet-enquêtes lager dan bij mondelinge of schriftelijke enquêtes. Ook is de drempel om bij een web-enquête op enig moment af te haken laag. Daarnaast is de vragenlijst afgenomen in de zomermaanden, wanneer veel mensen op vakantie zijn. Verder kan het specifieke thema van de vragenlijst, of de gestelde vragen, een reden zijn om niet aan de enquête deel te nemen of af te haken.

Kenmerken van de steekproef en representativiteit

Hoewel de groep mensen die is benaderd voor het onderzoek representatief is voor de Nederlandse bevolking tussen 25 en 35 jaar op de kenmerken geslacht, leeftijd, opleiding, regio (stedelijkheid) en arbeidsparticipatie, is de uiteindelijke steekproef van respondenten die aan het onderzoek hebben deelgenomen niet volledig representatief. Mannen, 25-jarigen en respondenten tussen de 31 en 35 jaar zijn in de steekproef ondervertegenwoordigd. Om hiervoor te corrigeren worden de data voor alle analyses gewogen op leeftijd en geslacht.

¹¹ Panteia is ISO-9001, ISO-20252 en ISO 27001 gecertificeerd. Dit zijn de internationale normen voor kwaliteitsmanagementsystemen en informatiebeveiliging voor markt- en beleidsonderzoek. Zie <https://panteia.nl/kwaliteitssysteem/> voor meer informatie.

In Tabel I is de verdeling van achtergrondkenmerken van de steekproef weergegeven, voor en na de weging. Na weging is de steekproef nog steeds ondervertegenwoordigd qua mensen met VMBO als hoogst afgeronde opleiding, en sterk oververtegenwoordigd in het aantal werkenden en het aantal mensen met een Nederlandse etniciteit. Hier dienen wij bij de interpretatie van onze analyses rekening mee te houden.

Tabel I: Achtergrondkenmerken van de steekproef (links), afgezet tegen landelijke cijfers van het CBS (rechts)

Gewogen aantallen zijn gecorrigeerd voor leeftijd en geslacht. Cijfers van het CBS zijn voor augustus 2020 en voor de leeftijdsgroep 25-35 jaar.

	Atria (2020)				CBS (2020)		
	Ongewogen N	%	Gewogen N	%	N*	%	
Geslacht							
Man	323	24.8	655	49.6	1,141	50.7	Man
Vrouw	960	73.7	644	48.9	1,110	49.3	Vrouw
Genderqueer / onbekend	19	1.5	20	1.7			
Opleiding							
VMBO	45	3.5	51	3.9	222	9.9	VMBO/ basisschool
HAVO	58	4.5	61	4.6	163	7.2	HAVO / VWO
VWO	18	1.4	23	1.8			
MBO	366	28.2	378	28.7	638	28.3	MBO
HBO	517	39.9	523	39.7			
WO	293	22.6	279	21.2			
Theoretisch (HBO/WO)	810	62.5	802	61.0	1,196	53.1	HBO / WO
Werk							
Met betaald werk	1138	89.3	1180	91.2	1,897	84.3	Met betaald werk
Gezin							
Gehuwd/samenwonend	868	67.7	889	68.5	579	25.6	Gehuwd
Gescheiden	17	1.3	18	1.4	47	2.1	Gescheiden
Alleenstaand/verweduwd	268	20.9	270	20.8	1,633	72.3	Ongehuwd
LAT	33	2.6	31	2.4	1	0.0	Verweduwd
Wonend met huisgeno(o)t(en)	73	5.7	68	5.2			
Thuiswonend	19	1.5	19	1.5			
Combinatie van gezinsvormen	4	.3	4	.3			
Heterorelatie (van relaties)	368	95.6	350	93.9			
Heeft kinderen	411	31.6	446	33.8			
Etniciteit							
Nederlands	1159	89.0	1179	89.3	1,508	67.0	Nederlands
Surinaams	23	1.8	25	1.9			
Caribisch Nederlands	11	.8	12	.9			
Turks	16	1.2	16	1.2			
Marokkaans	21	1.6	14	1.1			
Overig	56	4.3	57	4.3			
	Gem	SD	Gem	SD	Gem		
Leeftijd in 2020	29.59	2.68	29.20	2.62	29.48		Leeftijd in 2020
Kinderen							
Aantal kinderen	1.63	.75	1.62	.74			
Leeftijd jongste kind	2.71	2.75	2.72	2.95			

* x 1,000. Bron: CBS Statline

Meetinstrumenten survey

In het theoretisch kader hebben wij besproken welke relaties tussen opvattingen, het gebruik van regelingen, en keuzes rond werken, zorgen, en leren wij verwachten te zien. In de vragenlijst hebben wij deze concepten gemeten aan de hand van gestandaardiseerde en gevalideerde vragen en schalen. Deze paragraaf beschrijft hoe wij daarbij precies te werk zijn gegaan. Wij hebben onder andere gebruik gemaakt van verschillende schalen en items die afkomstig uit eerder onderzoek of bestaande vragenlijsten.

Genderstereotiepe opvattingen: stereotypen over kenmerken, moederschap, en genderdeterminisme

Genderstereotypen over mannelijke en vrouwelijke kenmerken

De meting van genderstereotypen is gebaseerd op stereotiepe eigenschappen die zijn geïdentificeerd en gevalideerd in eerder onderzoek (Cejka & Eagly, 1999; Diekman & Eagly, 2000; Eagly et al., 2020; Sczesny, Nater, & Eagly, 2018). In de vragenlijst werden drie overkoepelende stereotypen gemeten, elk met behulp van vier bijbehorende menselijke eigenschappen: daadkracht (*agency*, gemeten met de eigenschappen ‘agressief’, ‘besluitvaardig’, ‘ambitieuus’, en ‘moedig’); competentie (*competence*, gemeten met de eigenschappen ‘creatief’, ‘intelligent’, ‘innovatief’, en ‘georganiseerd’); en gemeenschapszin (*communal*, gemeten met de eigenschappen ‘emotioneel’, ‘warm’, ‘sensitief’, en ‘meelevend’). De respondenten werd gevraagd om voor ieder van deze in totaal twaalf eigenschappen aan te geven of deze eigenschap ‘meer voor mannen’ geldt, ‘meer voor vrouwen’, of ‘evenveel voor mannen als vrouwen’. Uit de literatuur blijkt dat daadkracht volgens het stereotype meer aan mannen wordt toegeschreven, en gemeenschapszin meer aan vrouwen (Eagly & Sczesny, 2019). Voor het meten van stereotypen over mannelijkheid tellen we hoeveel van de daadkracht-eigenschappen respondenten als ‘meer voor mannen’ beschouwen ($\alpha = .577$), en voor het meten van stereotypen over vrouwelijkheid tellen we hoeveel van de groepsgerichtheid-eigenschappen respondent als ‘meer voor vrouwen’ beschouwen ($\alpha = .767$). Beiden meten we daarmee als een 0-4 schaal, waarbij de score respectievelijk aangeeft hoeveel daadkracht-kenmerken respondenten als typisch mannelijk beschouwen, en hoeveel gemeenschapszin-kenmerken zij als typisch vrouwelijk beschouwen. Een hogere score vertegenwoordigt meer stereotiepe denkbeelden over mannelijkheid en vrouwelijkheid.

Moederschapsideologie

De meting van moederschapsideologie is gebaseerd op een selectie van items uit verschillende bronnen (ISSP, 2002; Portegijs, Hermans, & Lalta, 2006; World Values Survey Association, 2006). Deze items bestaan uit achttien stellingen die meten in hoeverre de respondent traditionele moederschapsideologieën onderschrijft. Enkele voorbeelden van stellingen zijn “Het gezinsleven lijdt eronder als beide ouders werken”, “De zorg voor kinderen moet gelijk verdeeld worden onder man en vrouw”, en “Zowel de man als de vrouw moeten bijdragen aan het inkomen van het gezin”. Respondenten konden de stellingen beantwoorden op een 5-punts Likertschaal van 1 (“Helemaal mee oneens”) tot 5 (“Helemaal mee eens”). Door middel van factoranalyse werden hieruit 11 stellingen geselecteerd met een hoge samenhang op één dimensie, en die inhoudelijk op een traditionele moederschapsideologie wijzen. De stelling “Het gezinsleven lijdt eronder als de vader werkt” bleek de samenhang van de schaal te verslechteren, en slaat inhoudelijk meer op een vaderschapsideologie dan een moederschapsideologie. Deze stelling nemen wij daarom niet mee in de schaal. Ook de stelling “Het komt een kind ten goede als de vader werkt” past inhoudelijk niet bij de andere items en verbeterde de samenhang van de schaal niet. Daarom nemen wij ook deze stelling niet mee. Voor de uiteindelijke variabele werd het gemiddelde van de antwoorden op de overige negen stellingen genomen ($\alpha = .804$). Om de *range* van de schaal gelijk te maken aan die van genderstereotypen, hercodeerden wij deze van een 1-5 schaal tot een 0-4 schaal. Daarbij staat een score van 0 voor een niet-traditionele en een score van 4 voor een zeer traditionele moederschapsideologie.

Genderessentialisme

De meting van genderessentialisme is gebaseerd op een schaal ontworpen door Tinsley, Howell en Amanatullah (2015). Hoe hoger de score op de schaal, des te sterker de overtuiging dat gender bepalend is voor iemands karaktereigenschappen, en dat dit onveranderlijk is (Tinsley et al., 2015). De schaal bestaat uit vier stellingen gemeten op een 5-punts Likertschaal die uiteenloopt van 1 (“Helemaal mee oneens”) tot 5 (“Helemaal mee eens”). Een voorbeeld van een van de stellingen is: “Dat je een man of vrouw bent ligt ten grondslag aan individuele eigenschappen”. Om tot een schaalscore voor genderessentialisme te komen, werd het gemiddelde genomen van deze vier vragen ($\alpha = .780$). Om de *range* van de schaal gelijk te maken aan die van genderstereotypen, hercodeerden wij deze van een 1-5 schaal tot een 0-4 schaal. Daarbij staat een score van 0 voor uitzonderlijk zwakke en een score van 4 voor uitzonderlijk sterke essentialistische ideeën over gender.

Het gebruik van regelingen: ‘kinderopvang’, ‘zorg’ en ‘flex’

De meting van werk-zorg regelingen is gebaseerd op de schaal uit Dikkers et al. (2004). Naar aanleiding van aanpassingen in regelgeving rondom verlof is deze schaal later aangevuld (Dikkers, van Engen, & Vinkenburg, 2010). De respondenten kregen een lijst voorgelegd met achttien werk-thuis arrangementen zoals aangeboden door werkgevers. Enkele voorbeelden zijn “Aanbod kinderopvang binnen de organisatie”, “Flexibele begin- en eindtijden”, en “Langdurend zorgverlof”. Respondenten is gevraagd om aan te geven welke van deze regelingen door de werkgever werd aangeboden. Ook is voor de regelingen die werden aangeboden gevraagd van welke regelingen de respondent ook daadwerkelijk gebruik maakt. Bij iedere vraag waren meerdere antwoorden mogelijk, en had de respondent de mogelijkheid de lijst met regelingen aan te vullen. Uit de uitgevraagde regelingen, werden drie categorieën aan regelingen samengevoegd: kinderopvangregelingen (extra subsidie voor kinderopvang, aanbod kinderopvang binnen de organisatie, en bemiddeling kinderopvang door de organisatie); zorgregelingen (partnerverlof (5 weken, deels betaald), ouderschapsverlof (deels betaald), kortdurend zorg- en calamiteitenverlof, langdurig zorgverlof, en onbetaald verlof); en flexregelingen (thuiswerken, telewerken, 4x9 werkweek, flexibele begin- en eindtijden, en bloktijden). Voor elke categorie werd het aantal aangeboden en daadwerkelijk gebruikte regelingen opgeteld voor een schaal die het aanbod weergeeft, en een schaal die het gebruik weergeeft.

Keuzes rond werk, zorg, en leren: opleidingsrichting, beroepssector, aantal uren werk en de taakverdeling rond huishouden en zorg voor kinderen

Opleidingsrichting

Om uitspraken te doen over meer of minder stereotiepe opleidingskeuzes van jongvolwassenen, maken wij in dit onderzoek onderscheid tussen opleidingsrichtingen die voldoen aan het stereotype voor mannen, opleidingsrichtingen die voldoen aan het stereotype voor vrouwen, en geen van beide. In de vragenlijst hebben we respondenten gevraagd naar de opleidingsrichting van hun hoogst voltooide opleiding. De meest objectieve maatstaven voor het bepalen welke opleidingen stereotype zijn, zijn de huidige studentenaantallen. Wij hebben de studentaantallen voor verschillende opleidingsrichtingen in Nederland opgevraagd bij het CBS. Opleidingen waarin meer dan 70 procent van de studenten, op alle niveaus samen, man is, beschouwen wij als stereotype voor mannen. Dit geldt voor de opleidingsrichtingen ‘Exact en informatica’ en ‘Techniek, Industrie en Bouwkunde’. Op dezelfde manier beschouwen we opleidingsrichtingen met meer dan 70 procent vrouwen als stereotype voor vrouwen. Dit geldt voor de opleidingsrichtingen ‘Onderwijs en Opvoeding’ en ‘Gezondheid en Welzijn’.

Beroepssector

Voor het verdelen van beroepssectoren in stereotypen gaan wij op een vergelijkbare wijze te werk als bij de opleidingsrichting. In de vragenlijst is aan werkzame respondenten gevraagd in welke sector zij werkzaam zijn. Vervolgens hebben wij deze sectoren vergeleken met de genderverdeling van werknemers in verschillende sectoren in Nederland, met behulp van data van het CBS. Sectoren waarin meer dan 70 procent van de werknemers man is, beschouwen wij als stereotype voor mannen. Dit geldt voor de sectoren ‘Techniek, productie en bouw’, ‘ICT’, ‘Landbouw, natuur en visserij’, en ‘Transport en logistiek’. Sectoren waarin meer dan 70 procent van de werknemers vrouw is, beschouwen wij als stereotype voor vrouwen. Dit geldt voor de sectoren ‘Onderwijs en wetenschap’ en ‘Gezondheidszorg en Welzijn’.

Aantal uren werk

Het aantal uren werk hebben we gemeten door werkzame respondenten naar het aantal werkuren in hun contract te vragen. Deze hebben wij op twee manieren gecategoriseerd. Ten eerste hebben we het aantal uren werk onderverdeeld in parttime en fulltime zoals gehanteerd door het CBS en het SCP. Hierbij hebben wij respondenten die meer dan 35 uur werken als fulltime werkend gecategoriseerd, en respondenten die 34 uur of minder werken als parttime werkend. Echter, veel van de discussies over de emancipatie van vrouwen problematiseren parttime werk, omdat vrouwen door parttime te werken financieel afhankelijk zouden zijn van hun partner. Dit geldt echter niet per definitie voor alle parttime werkende vrouwen: veel vrouwen beschikken over een grote parttimebaan (bijvoorbeeld 32 uur) en zijn daarmee financieel onafhankelijk (IBO Deeltijdwerk, 2019). Daarom hebben wij ervoor gekozen om naast het onderscheid in parttime en fulltime, ook te kijken naar het aantal uren waarbij iemand naar alle waarschijnlijkheid economisch zelfstandig is. Economische zelfstandigheid wordt gedefinieerd als het bijstandsniveau, oftewel 70% van het minimumloon (990 euro verdienen per maand). Belangrijk hierbij is om aan te geven dat deze norm van economische zelfstandigheid zeer minimaal is en het de vraag is of dit voldoende is om van rond te komen, bijvoorbeeld als alleenstaande moeder met kinderen. Voor financiële onafhankelijkheid is in onze data geen betere operationalisatie voorhanden. Om toch uitspraken te kunnen doen over de factoren die van invloed zijn op economische zelfstandigheid, en zo de verschillen te onderzoeken met de gangbare indeling van parttime tegenover fulltime werk, houden we hier om methodologische redenen vast aan de lage norm. We beschouwen iemand als economisch zelfstandig vanaf 20 uur werk per week (IBO Deeltijdwerk, 2019).

Verdeling werk-zorg (feitelijk, gewenst)

Voor de meting van de feitelijke en ideale werk-zorg-verdeling is een lijst met negentien verschillende huishoudelijke en zorgtaken voorgelegd, en gevraagd om voor iedere taak aan te geven wie deze binnen het huishouden gewoonlijk op zich neemt. Voorbeelden van dit soort taken zijn “Boodschappen doen (online of zelf)”, “Eten klaarmaken”, en “Uw kind(eren) naar school/kinderopvang brengen”. De taken zijn geselecteerd om recht te doen aan de verschillende vormen van taken die bij het huishouden kunnen horen. Zo maakt Coltrane (2000) onderscheid tussen repetitieve, routinematige taken die door de regel als vervelend en saai worden beschouwd, zoals schoonmaken en koken, en incidentele taken die flexibeler zijn, zoals de auto of fiets repareren. Wij volgen dit onderscheid, door routinematige en incidentele taken te onderscheiden. Daarnaast onderscheiden we taken die specifiek slaan op de zorg voor een huishouden (bijv. schoonmaken, koken, boodschappen doen) van taken die slaan op de zorg voor kinderen (bijv. aankleden, naar school brengen). Een volledig overzicht van de voorgelegde taken is te vinden in de bijlage. Respondenten hadden voor iedere taak vijf antwoordopties: “(Vooral) ik”; “Beiden evenveel of samen”; “(Vooral) partner”; “Derde (uitbesteed)”; “N.v.t.”. De taken hebben we onderverdeeld in vijf soorten taken: routinematige huishoudelijke taken, incidentele huishoudelijke taken, routinematige zorgtaken voor kinderen, incidentele zorgtaken voor kinderen, en mantelzorgtaken. Vanwege het kleine aantal jongvolwassenen dat mantelzorgtaken doet, nemen we deze taken niet mee in onze analyses.

Voor iedere taaksoort hebben we het gemiddelde genomen van de bijbehorende items, waarbij de antwoorden op iedere taak zijn gehercodeerd zodat een score van -1 “(Vooral) partner” betekent, 0 “Beide evenveel of samen”, en 1 “(Vooral) ik”. De opties “Derde (uitbesteed)” en “N.v.t.” nemen wij niet mee in de berekening van het gemiddelde. De uiteindelijke schalen geven daarmee aan in hoeverre respondenten voor de desbetreffende taaksoort vooral zelf verantwoordelijk zijn (1), of dat hun partner vooral verantwoordelijk is (-1). De betrouwbaarheid van de schalen is voldoende (routinematige huishoudelijke taken ($\alpha = .781$); routinematige zorgtaken voor kinderen ($\alpha = .858$); routinematige zorgtaken voor kinderen ($\alpha = .863$)), behalve voor incidentele huishoudelijke taken ($\alpha = .367$). Dit komt waarschijnlijk omdat deze taaksoort met slechts twee taken is gemeten (“Thuisblijven als er iemand langskomt voor onverwachte klussen/reparaties in en rond het huis (bijvoorbeeld als de cv-ketel vervangen moet worden”, en “Regelen of het zelf repareren van de auto/fiets”). Inhoudelijk sluiten deze items goed aan op het te meten concept, maar enige voorzichtigheid bij het interpreteren van de analyses is geboden.

Om de gewenste taakverdeling te meten, werd van dezelfde lijst met negentien taken gevraagd om aan te geven wie deze taak in het ideale geval op zich zou nemen. Opnieuw hadden respondenten hierbij vijf antwoordopties: “(Vooral) ik”; “Beiden evenveel of samen”; “(Vooral) partner”; “Derde (uitbesteed)”; “N.v.t.”. Op vergelijkbare wijze als bij de feitelijke taakverdeling, hebben we de taken in vijf soorten taken verdeeld. Voor iedere taaksoort hebben we het gemiddelde genomen van de bijbehorende taken, en deze gehercodeerd zodat -1 aangeeft dat een respondent het liefst heeft dat vooral de partner verantwoordelijk is voor de taaksoort, en 1 dat de respondent het liefst vooral zelf verantwoordelijk is. De betrouwbaarheid van de schalen is voldoende (routinematige huishoudelijke taken ($\alpha = .780$); routinematige zorgtaken voor kinderen ($\alpha = .865$); routinematige zorgtaken voor kinderen ($\alpha = .856$)), opnieuw met uitzondering op de incidentele huishoudelijke taken ($\alpha = .488$). Ook is dit vermoedelijk het gevolg van het feit dat we slechts twee taken meten bij deze taaksoort.

Bij de analyses rond de taakverdeling nemen wij enkel de respondenten mee voor wie er feitelijk sprake is van een taakverdeling. De verdeling van huishoudelijke taken nemen we in de analyses mee voor respondenten die zeggen samen te wonen of getrouwd te zijn. Bij de taakverdeling rond kindzorgtaken nemen wij alleen respondenten mee die kinderen zeggen te hebben. Er is daarmee een risico dat wij respondenten onterecht includeren die getrouwd zijn, maar niet samenwonen, en respondenten onterecht uitsluiten die niet samenwonen (gescheiden zijn), maar wel de zorg voor kinderen delen, of geen kinderen hebben, maar wel kindzorgtaken voor stiefkinderen delen. Wij gaan er echter vanuit dat al deze groepen verwaarloosbaar klein zijn.

Wat er gebeurt op kantelpunten, tevredenheid met de taakverdeling en obstakels voor de ideale taakverdeling
Kantelpunten

In de vragenlijst zijn respondenten een aantal kantelpunten voorgelegd, met de vraag of de respondent dit kantelpunt heeft meegemaakt, en hoe deze de taakverdeling in het huishouden heeft beïnvloed. Voorbeelden van deze kantelpunten zijn “Samenwonen/trouwen”, “Promotie maken”, en “Baan verliezen”. Voor ieder kantelpunt werd respondenten gevraagd of die “Meer”, “Evenveel”, of “Minder” is gaan werken, en of die “Meer”, “Evenveel”, of “Minder” is gaan zorgen. Dezelfde vragen werden gesteld, maar dan met betrekking tot de partner van de respondent. Wij behandelen in dit onderzoek alleen de kantelpunten waarop (grote) veranderingen zichtbaar zijn in de verdeling van werk en zorg bij respondenten, namelijk “Samenwonen/trouwen” en “Kinderen krijgen”. Hierop voeren wij alleen beschrijvende analyses uit.

Tevredenheid met verdeling werk en zorg

De tevredenheid met de verdeling werk en zorg is uitgevraagd door middel van één vraag, op basis van de schaal met vijf items uit Dikkers, van Engen en Vinkenburg (2010). De vraag voor de respondent luidt “In hoeverre bent u tevreden met de verdeling van werk en zorg tussen u en uw (ex-)partner, familielid of huisgenoot?”. De respondent kan antwoorden met een score op een 5-punts Likertschaal, waarbij 1 staat voor “zeer ontevreden” en 5 voor “zeer tevreden”.

Obstakels ideale verdeling werk en zorg

Om de obstakels die respondenten ervaren bij het bereiken van een ideale werk-zorg-verdeling te meten, is gebruik gemaakt van de *Obstacles for an ideal division between Work and Care*-schaal. Deze was onderdeel van een vragenlijst in de context van de studie van Van Engen et al. (2009). Aan de schaal zijn enkele extra items toegevoegd, om een zo divers mogelijk scala aan mogelijke obstakels uit te vragen. Respondenten werd een lijst van twaalf mogelijke obstakels voor het verwezenlijken van een ideale verdeling van werk en zorg voorgelegd, met de vraag in hoeverre deze bij de respondent en diens partner een rol speelden. Enkele voorbeelden van obstakels zijn “Mijn werk staat deze verdeling in de weg”, “Het gebrek aan regelingen van mijn werkgever”, en “Het gebrek aan regelingen van de werkgever van mijn partner”. De volledige schaal is te vinden in de bijlage. Op ieder item kon de respondent antwoorden op een 5-punts Likertschaal variërend van 1 (“Zeker niet”) tot 5 (“Zeker wel”). Daarnaast hadden respondenten de mogelijkheid zelf een obstakel aan de lijst toe te voegen. De uiteindelijke schaal ($\alpha = .930$) is het gemiddelde van de twaalf items, waarbij een score van 1 het kleinst mogelijke aantal ervaren obstakels weergeeft en een score van vijf het hoogst mogelijke aantal.

Controlevariabelen: opleidingsniveau, gezinssamenstelling, etniciteit, werk en leeftijd

Om rekening te houden met bepaalde achtergrondkenmerken van jongvolwassenen die mogelijk samenhangen met zowel stereotiepe opvattingen, als met studierichting, werk, en de verdeling van zorgtaken (zie hoofdstuk 2: Literatuurstudie) – en daarmee ook invloed kunnen hebben op de resultaten van dit onderzoek, controleren we voor de belangrijkste achtergrondkenmerken in de analyses.

Opleidingsniveau

Het opleidingsniveau hebben we uitgevraagd door respondenten te vragen naar hun hoogst afgeronde opleiding. De antwoorden nemen we mee als dichotome variabele, waarbij we respondenten met een theoretische opleiding (hbo of wo afgerond) onderscheiden van respondenten zonder theoretische opleiding.

Gezinssamenstelling

Voor gezinssamenstelling hebben we respondenten gevraagd naar hun burgerlijke staat, en of ze kinderen hebben. In de analyses nemen we twee dichotome controlevariabelen op. De eerste variabele drukt uit of respondenten samenwonen of niet, de tweede variabele of respondenten kinderen hebben of niet.

Etniciteit

Voor etniciteit hebben wij respondenten gevraagd hoe zij hun etniciteit of afkomst zouden beschrijven. In de analyses maken we gebruik van een dichotome variabele, waarin we de respondenten die aangaven een Nederlandse etniciteit te hebben onderscheiden van respondenten die dat niet aangaven.

Werk

De respondenten is gevraagd of ze beschikken over betaald werk. In de analyses maken we gebruik van een dichotome variabele, waarin we de respondenten die aangaven betaald werk te hebben onderscheiden van respondenten zonder betaald werk.

Leeftijd

Tot slot hebben wij respondenten naar hun geboortejaar gevraagd. Hieruit hebben wij de leeftijd van de respondent ten tijde van het onderzoek afgeleid, die we als lineaire variabele hebben toegevoegd aan onze modellen.

ANALYSE

Software, weging en procedure

Voor zowel het hercoderen van onze data, als het uitvoeren van onze kwantitatieve analyses, maakten wij gebruik van IBM SPSS Statistics versie 27.

Alle toetsende analyses die zijn beschreven in hoofdstuk 3 tot en met 7 zijn uitgevoerd op gewogen data. Dit betekent dat wij een weegfactor toepassen die corrigeert voor de scheve verdeling op leeftijd en geslacht (zie paragraaf “Steekproef en dataverzameling”). De waardes van respondenten die zijn ondergerepresenteerd worden daarmee zwaarder meegeteld in de analyses, terwijl de waardes van respondenten die zijn overgerepresenteerd minder zwaar worden meegeteld.

Wij maken gebruik van een combinatie van beschrijvende en toetsende statistieken. Met beschrijvende statistieken doen we uitspraken over de percentages en gemiddelde scores van respondenten op relevante variabelen, en over verschillen tussen mannen en vrouwen. Met toetsende statistieken kunnen we achterhalen of de verschillen die we vinden geldig zijn voor de gehele populatie van jongvolwassenen in Nederland, of dat ze het resultaat zijn van toeval. We spreken van significante verschillen wanneer de p-waarde van een toets lager is dan .05. In dat geval kunnen wij met 95 procent zekerheid stellen dat dit verschil geen toevallige vondst is.

In de tabellen met toetsende analyses (Hoofdstuk 3-7, Tabel 2 t/m 13) hebben wij significante resultaten op twee manieren weergegeven. Significante positieve effecten markeren een positieve samenhang tussen een voorspellende variabele en de uitkomstvariabele. Deze hebben wij groen gemarkeerd. Significante negatieve effecten markeren een negatieve samenhang tussen een voorspellende variabele en de uitkomstvariabele, en hebben wij rood gemarkeerd. Daarnaast is met asteriskten het significantieniveau aangegeven (* p < .05; ** p < .01; *** p < .001). Hoe lager de p-waarde van een effect, hoe kleiner de kans dat dit effect het resultaat is van toeval.

Analysetechnieken per hoofdstuk

Hieronder geven wij beknopt weer welke specifieke analyses wij per hoofdstuk hebben toegepast.

Opvattingen over genderstereotypen en genderrollen onder Nederlandse jongvolwassenen

In hoofdstuk 3 maken wij vooral gebruik van beschrijvende statistiek. Hiermee beschrijven wij de opvattingen van jongvolwassenen over gender. Ook hebben wij de verschillen tussen mannen en vrouwen op iedere opvatting getoetst met een t-toets (niet in de figuren beschreven). In de tekst benoemen wij de verschillen tussen mannen en vrouwen alleen wanneer deze statistisch significant van elkaar verschillen (p < .05).

Kantelpunten

In deze hoofdstukken (4-7) maken we gebruik van beschrijvende en toetsende statistieken. Met de beschrijvende statistieken beschrijven we bestaande verschillen tussen mannen en vrouwen in de (meer of minder stereotiepe) keuzes die zij op kantelpunten maken.

De toetsende analyses hebben als doel om na te gaan in hoeverre bepaalde factoren samenhangen met de keuzes die jongvolwassenen maken. Wij maken daarbij van verschillende analysetechnieken gebruik. Deze bestaan op een enkele uitzondering uit multivariate regressieanalyses. Bij deze techniek wordt een bepaalde afhankelijke variabele (bijvoorbeeld de kans voor een respondent om een stereotiep beroep uit te oefenen) uitgedrukt in de mate waarin andere variabelen (‘predictoren’, bijvoorbeeld stereotypen over mannelijkheid) hiermee statistisch samenhangen. Voor elke predictor wordt een score berekend, die aangeeft hoe sterk de predictor samenhangt met de afhankelijke variabele en of deze samenhang significant is (dat wil zeggen, niet op toeval berust).

Omdat de afhankelijke variabelen variëren in de manier waarop ze zijn gemeten, hebben wij verschillende regressiemethoden en een enkele T-toets ingezet (zie Tabel II).

Logistische regressie passen wij toe op alle dichotome afhankelijke variabelen. Dit zijn variabelen waarbij het antwoord neerkomt op een ja/nee-antwoord (bijvoorbeeld: wel of geen stereotiepe opleidingsrichting). Bij logistische regressie drukken we de effecten van de predictoren uit in *odds ratio’s*: een verandering in de kansenverhouding dat de afhankelijke variabele geldt. Voor elke stijging van 1 op de predictor, wordt de kansenverhouding dat de afhankelijke variabele wel/niet geldt, vermenigvuldigd met het effect. Daarbij geldt dat een odds ratio groter dan 1 een positief verband weergeeft, en een odds ratio tussen de 0 en 1 een negatief verband weergeeft. Bijvoorbeeld: voor iedere stijging op de ‘Stereotypen over mannelijkheid’-schaal, wordt de kansenverhouding dat mannen technisch zijn opgeleid (t.o.v. niet technisch opgeleid zijn) 1.228 keer groter (Hoofdstuk 3, Tabel 2). Voor het vergelijken van effectgroottes is een aparte analyse gedraaid met daarin de effecten van gestandaardiseerde predictoren en controlevariabelen. Daar waar wij in de tekst uitspraken doen over de sterkte van effecten, of effectgroottes tussen verschillende variabelen of tussen mannen en vrouwen vergelijken, hebben wij gecontroleerd of dit ook geldt na standaardisatie van de variabelen. Op deze manier voorkomen wij dat een effect groter of kleiner lijkt dan het eigenlijk is door verschillen in de reikwijdte van de schaal waarop een variabele gemeten is.

Lineaire regressie passen wij toe op alle lineaire afhankelijke variabelen. Dit zijn variabelen waarbij het antwoord een score is op een schaal. De samenhang van de predictoren met de afhankelijke variabele drukken we uit in gestandaardiseerde lineaire effecten. Deze drukken een stijging/daling op de afhankelijke variabele weer per stijging van 1 op de predictor, uitgedrukt in standaarddeviaties (de gemiddelde afwijkingen van respondenten van de totale gemiddelde score op de variabele). Bijvoorbeeld: een stijging van 1 op de gender-essentialisme-schaal, gaat voor mannen gepaard met een stijging van .114 standaarddeviaties op de routinematige huishoudtaken-schaal (Hoofdstuk 6, Tabel 8).

De T-toets passen wij eenmalig toe, voor het toetsen of het aantal aangeboden regelingen significant verschilt tussen beroepssectoren (Hoofdstuk 5, paragraaf 5.3). De T-toets drukt uit of een verschil tussen twee groepen respondenten op een bepaalde variabele significant afwijkt van 0.

Tabel II: Analysetechniek per hoofdstuk en tabel

Hoofdstuk	Tabelnr.	Afhankelijke variabele	Analysetechniek
H4	Tabel 2	Kans op stereotiepe opleidingsrichting	Logistische regressie
H5	Tabel 3	Kans op stereotiep beroep	Logistische regressie
H5	Tabel 4	Kans op fulltime werk (vs. parttime werk)	Logistische regressie
H5	Tabel 5	Kans op economische zelfstandigheid	Logistische regressie
H5	Tabel 6	Aantal aangeboden regelingen	T-toets
H5	Tabel 7	Kans op fulltime werk (vs. parttime werk)	Logistische regressie
H6	Tabel 8	Aandeel in de taakverdeling huishouden	Lineaire regressie
H6	Tabel 9	Aandeel in de taakverdeling huishouden	Lineaire regressie
H6	Tabel 10	Tevredenheid met de taakverdeling	Lineaire regressie
H7	Tabel 11	Aandeel in de taakverdeling kindzorg	Lineaire regressie
H7	Tabel 12	Aandeel in de taakverdeling kindzorg	Lineaire regressie
H7	Tabel 13	Tevredenheid met de taakverdeling	Lineaire regressie

In alle regressiemodellen controleren wij voor opleidingsniveau, migratieachtergrond, het hebben van kinderen, leeftijd, en wel of geen betaald werk hebben. Dit betekent dat de effecten in de tabellen gelden ongeacht verschillen tussen respondenten op belangrijke achtergrondkenmerken. Hiermee sluiten wij uit dat een gevonden effect deels kan worden verklaard omdat zowel de predictor als afhankelijke variabele samenhangt met de controlevariabele.

Fase 2 kwalitatieve studie

Het kwalitatieve onderzoeksdeel heeft vier doelstellingen: het beoogt de kwantitatieve studie te *verdiepen* (bijvoorbeeld doordat bepaalde aspecten zoals de rol van de sociale omgeving kunnen worden meegenomen die in de vragenlijst niet terugkomen, waardoor we het beeld completer kunnen maken), te *valideren* (door te kijken of we de verbanden die we hebben gevonden ook terugzien in de ervaringsverhalen van mensen), te *illustre*ren (met als doel de kwantitatieve verbanden met voorbeelden uit de kwalitatieve metingen beter begrijpelijk te maken) en te *trianguleren* (met verschillende methoden naar hetzelfde fenomeen kijken geeft een meer compleet beeld) (Cresswell & Plano Clark, 2018).

Dataverzameling

Als aanpak hebben we gekozen voor twee focusgroepen met jonge stellen. Het voordeel van focusgroepen is dat de respondenten op elkaar kunnen reageren en op die manier gemakkelijk overeenkomsten en verschillen blootgelegd worden. Juist bij een studie waarbij veel variabelen een rol spelen werken focusgroepen hierom vaak goed (Powell, 1996). De ene focusgroep bestond uit stellen met een counterstereotiepe taakverdeling en de andere focusgroep bestond uit stellen met een meer traditionele taakverdeling. In beide focusgroepen was variatie in opleidingsniveau, type baan en sector. Stellen konden zo herkenning vinden bij elkaar in de manier waarop ze de taakverdeling hadden ingericht, en in de gesprekken kwamen vanzelf overeenkomsten en verschillen naar voren.

Selectie van respondenten

We hebben de respondenten doelgericht geselecteerd op persoonskenmerken die relevant zijn voor dit onderzoek. We hebben gekozen voor stellen met jonge kinderen omdat de komst van kinderen de meeste impact heeft op het verdelen van de taken. Omdat het onderzoek focust op belemmerende en helpende factoren hebben we ervoor gekozen om zowel stellen mee te nemen die een traditionele taakverdeling hebben, als stellen die een egalitaire of counterstereotiepe taakverdeling hebben. Door te kijken naar de verschillen tussen de twee groepen kunnen we meer leren over helpende en belemmerende factoren bij een traditionele of juist counterstereotiepe taakverdeling (zie ook Beach & Pedersen, 2011).

De stellen zijn jonge ouders, zodat de verschillende kantelpunten nog vers in het geheugen lagen, en heteroseksueel, omdat we geïnteresseerd zijn in de dynamiek tussen mannen en vrouwen.

Daarnaast kozen we voor zo veel mogelijk variatie (zie ook Baškarada, 2013) op persoonlijke kenmerken: opleidingsniveau, wel of geen migratieachtergrond, type baan en sector. Dat betekent dat de focusgroep niet representatief is voor de gehele bevolking. We kunnen op basis van de focusgroepen dan ook geen uitspraken kunnen doen over prevalentie van bepaalde zaken. Deze verdeling over de categorieën hebben we namelijk van tevoren zelf geconstrueerd. Wel kunnen we generaliserende uitspraken doen over de causale mechanismes die kunnen voorkomen onder bepaalde groepen mensen. We hebben geen stellen gesproken waarbij de vrouw helemaal niet werkt, dus over deze groep kunnen wij geen uitspraken doen.

De respondenten zijn geworven uit het eigen netwerk van Atria en via sociale media. Zij hebben voorafgaand aan de selectie voor de focusgroep een korte vragenlijst ingevuld, waarbij zelfidentificatie (bijvoorbeeld als het gaat om gender, culturele achtergrond en taakverdeling) leidend was. Hieronder zijn de kenmerken neergezet van de deelnemers aan de focusgroepen. Ook ondertekenden zij een toestemmingsformulier waarin zij aangaven akkoord te zijn met het gebruik van hun (geanonimiseerde) antwoorden voor het onderzoek.

In focusgroep 1 (counterstereotiepe keuzes) waren vier stellen aanwezig, waarvan bij twee alleen de vader aanwezig was. Deze vaders hadden de vragenlijst van tevoren met hun partner besproken en brachten ook het perspectief van hun partner in.

In focusgroep 2 (meer traditionele keuzes) waren 3 stellen aanwezig.

Focusgroep 1: stellen met een gelijke taakverdeling of waarbij de vaders meer doen in het huishouden

Stel	Opleidingsniveau	Werk-zorgverdeling	Sector	Achtergrond ¹²
Vrouw (34)	WO	Beiden werken, vrouw werkt meer, man zorgt meer	Onderwijs	Nederlands
Man (31)	MBO		Zorg	Nederlands
Vrouw (35)	HBO	Beiden werken en zorgen evenveel	Zorg	Nederlands
Man (45)	HBO		Zorg	Nederlands
Man (36)	WO	Beiden werken, man zorgt meer, vrouw werkt meer	Detailhandel	Nederlands
Vrouw (leeftijd onbekend)	WO			Biculturele achtergrond
Man (32)	HBO	Beiden werken en zorgen evenveel	Creatieve sector Onderwijs	Nederlands
Vrouw (leeftijd onbekend)	HBO			Biculturele achtergrond

Focusgroep 2: stellen met een traditionele taakverdeling (vrouw zorgt meer en man werkt meer)

Stel	Opleidingsniveau	Werk/zorgverdeling	Sector	Achtergrond
Vrouw (33)	HBO	Beiden werken, man werkt meer, vrouw zorgt meer	Zorg	Nederlands
Man (39)	WO		Commercieel bedrijf	Nederlands
Vrouw (28)	MBO	Beiden werken, man werkt iets meer, zorg gelijk	Zorg	Nederlands
Man (32)	MBO		Overheid	Nederlands
Vrouw (30)	WO	Beiden werken, man werkt meer, vrouw zorgt meer	Techniek	Biculturele achtergrond
Man (32)	WO		Techniek	Nederlands

Topiclijst en analyse

Op basis van de literatuurstudie en een eerste analyse van de kwantitatieve gegevens is bepaald welke vragen we verder wilden uitdiepen voor de kwalitatieve studie. Dit waren aan de ene kant hoe keuzes voor opleiding en werk tot stand komen, en ten tweede hoe de taakverdeling in huis onderling tot stand komt. Allereerst vielen in de kwantitatieve resultaten de verschillen tussen mannen en vrouwen op, zowel in hoe keuzes voor werk en sector tot stand komen, maar ook in hun rapportage van het aandeel in het huishouden. Daarom waren we geïnteresseerd in het perspectief van zowel mannen als vrouwen, en in hun discussie onderling over de taakverdeling. Daarom is er gekozen om heteroseksuele stellen uit te nodigen. Daarnaast waren we benieuwd naar in hoeverre de factoren die we hadden gevonden in de kwantitatieve analyse terugkwamen en of er nog andere factoren zouden worden benoemd die we niet in de vragenlijsten hadden meegenomen. We hebben gekozen voor een open vraagstelling, maar wel doorgevraagd op bepaalde aspecten, bijvoorbeeld opvattingen over ouderschap, het gebruik van regelingen aangeboden door werkgevers en de rol van de omgeving. In de topiclijst kwamen de volgende onderwerpen aan bod: achtergrondkenmerken, kijk op het leven (werk-privébalans, hobby’s, ambities, toekomstbeeld), opleiding, type baan en sector, samenwonen, kinderen en de verdeling van werk en zorg tussen de partners.

Als laatste waren we benieuwd naar belemmerende en helpende factoren in het creëren van een gelijke taakverdeling. Daarom hebben we stellen geïnterviewd met een meer traditionele en met een counterstereotiepe taakverdeling om zo verschillen te kunnen analyseren.

De data is geanalyseerd met behulp van Atlas.TI. Op basis van de gekozen focus en de onderzoeksvragen is een codeboek opgesteld. Daarnaast is voor onverwachte bevindingen gebruik gemaakt van open coderen.

¹² Op basis van zelfidentificatie.

**Werk en de
Toekomst**



Werk.en.de Toekomst zet zich in voor het doorbreken van genderstereotypering in het onderwijs en op de arbeidsmarkt en het verbeteren van de mogelijkheden om werk, zorg en leren met elkaar te combineren. **Werk.en.de Toekomst** is een samenwerking van:

atria
Kennisinstituut
voor Emancipatie en
Vrouwengeschiedenis


Emancipator
voor mannen en emancipatie


VhTo
EXPERTISECENTRUM
GENDERDIVERSITEIT
IN BETA, TECHNIEK&IT


nvr
Nederlandse
Vrouwen Raad

Gesteund door:



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap