

FACTSHEET VOOR HR-PROFESSIONALS

EEN ONZICHTBARE GENERATIE
OP DE ARBEIDSMARKT?
MAAK ZE ZICHTBAAR!



**Jonge vrouwen,
hun verwachtingen
en ervaringen op
de arbeidsmarkt**

De Nederlandse arbeidsmarkt is voor veel jonge vrouwen geen veilige of stimulerende omgeving. Dat gevoel ontstaat al tijdens de opleiding in het hoger onderwijs, maar ook vaak tijdens het werk zelf.

In het project Onzichtbare generatie. Maak ze zichtbaar, dat in de periode 2021 - 2024 is uitgevoerd, dankzij een financiering van Instituut Gak, zijn 40 vrouwen over een periode van 3 jaar gevolgd.

Naar voren komt dat vrouwen tijdens hun eerste baan (banen) het gevoel hadden niet op dezelfde wijze te worden behandeld als hun mannelijke leeftijdsgenoten en er aanvullende eigenschappen van ze werden gevraagd, zoals een empathische en ondersteunende houding. Een aantal vrouwen gaf aan dat ze het idee hadden dat aan jonge vrouwen vaker de vraag werd gesteld of ze hun functie wel zouden aankunnen, waarbij doorgroei-mogelijkheden sneller aan mannelijke collega's zouden worden gegund. Met name werkende moeders zouden deze ervaringen hebben. Dit kan ertoe leiden dat veel vrouwen een groot gebrek aan plezier, lichtheid, optimisme en zelfvertrouwen in relatie tot hun werk ervaren. Ook zagen we dat veel vrouwen grote (zelf) twijfel ervaren en niet goed weten hoe ze moeten omgaan met barrières in het werk. Dit zorgt ervoor dat ze op een kritische wijze naar de arbeidsmarkt en hun werk kijken.

WAT IS BELANGRIJK OM ALS HR-PROFESSIONAL TE WETEN?

Verwachtingen vooraf

Veel vrouwen ervaren grote (zelf)twijfel en zien op tegen mogelijke barrières in hun werk. Dit zorgt voor een gebrek aan zelfvertrouwen ten aanzien van hun werk, wat ertoe leidt dat ze op een kritische wijze naar de arbeidsmarkt kijken. In hun blik op de toekomst ontbreekt een vooruitblik op/verwachting van uitdaging, waardering, ruimte en bevestiging ten aanzien van werk. Dit geldt in het bijzonder voor eerste generatie hoogopgeleide vrouwen en zorgt ervoor dat een adequaat beeld van wat hun toekomstige beroep, in relatie tot hun opleiding, ontbreekt. Dit is van invloed op hun zelfvertrouwen ten aanzien van het vinden van een passende baan. En daarbij bestaat tevens een sterke behoefte aan ondersteuning bij het voorbereiden op deze baan.

De rol van opleiding in het hoger onderwijs

Veel vrouwen voelen zich na het afronden van hun opleiding onvoorbereid en onzeker om te gaan werken. Er bestaat een grote behoefte tijdens de opleiding meer informatie te krijgen over beroepsmogelijkheden, salaris en baankansen, evenals inzicht te krijgen in de rechten die je als werknemer hebt en het effectief voeren van gesprekken over arbeidsvoorwaarden;

Ook bleek er behoefte te bestaan aan vrouwelijke rolmodellen, zowel in de hoedanigheid van docent als van gastsprekers uit het beroepenveld. Dat er bij veel opleidingen geen mogelijkheid bestond om met een mentor of docent te praten over hun toekomstige loopbaan was iets dat veel vrouwen tijdens hun studie hebben gemist. Wanneer er geen stage is gelopen, voelen jonge vrouwen zich grotendeels onvoorbereid om een baan te kiezen te vinden die bij hun opleiding en interesses past.

Het gevoel van onvoorbereid zijn om je te kunnen redden op de werkvloer en om te kunnen gaan met alle uitdagingen die je tegenkomt, vooral als vrouw, leeft sterk. In het bijzonder als ook nog sprake is van andere minderheidsidentiteiten zoals religie, migratieachtergrond, geen hetero geaardheid.



“MIJN ‘START’
OP DE ARBEIDS-
MARKT? EEN
WERKDEPRESSIE!”

“IK WIST NIET
WAT IK KON
VERWACHTEN.”

Eerste stappen op de arbeidsmarkt

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

Aanpassen

“Hoe meer je afwijkt van de norm [7 vinkjes], hoe meer je ‘inlevert’ van jezelf”

Uit het project kwam naar voren dat veel vrouwen geen hulp durven vragen en ook niet goed in staat waren voor zichzelf op te komen in het werk. Evenals het stellen van grenzen van wat voor hen wel en niet mogelijk was in het werk.

Toekomstverwachtingen

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

Meer over het project weten of (podcasts) beluisteren?

<https://www.inholland.nl/onderzoek/lectoraten/diversiteitvraagstukken>

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

WAT IS BELANGRIJK OM ALS HR-PROFESSIONAL TE WETEN?

Het is ontzettend belangrijk je als HR-professional te realiseren wat jonge vrouwen op de arbeidsmarkt ervaren omdat ze niet alleen belangrijke arbeidskrachten zijn, maar ook omdat op dit moment veel talenten ongezien blijven of worden verspild.

Wat deze jonge vrouwen ervaren, is het tegenovergestelde van privilege. Het heeft bovendien een negatieve invloed op het zelfvertrouwen, de positieve verwachtingen van de eigen kansen en talenten en een algeheel welbevinden en ervaren van zin van jonge vrouwen. Het is zeer essentieel dat werkgevers deze gevoelens erkennen en interventies ontwikkelen om vrouwen een betere bedding op de arbeidsmarkt te laten krijgen.

Relevante interventies

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

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

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

Faciliteren zorgtijd: Ruimhartig faciliteren van zorgtijd (mantelzorg, zwangerschap, eerste jaren met kleine kinderen).

Flexibiliteit: Ruimhartig faciliteren van flexibele werkuren en thuiswerkmogelijkheden.

