

Wie leert je werken?

Een verkennend onderzoek naar jonge
hoogopgeleide vrouwen die al dan niet in
de WAO zitten.

M.S. Plochg-Holtmann
Studentnummer: 261266

Faculteit der Sociale Wetenschappen
Opleiding Sociologie
Erasmus Universiteit Rotterdam

Rotterdam, Mei 2004

Wie leert je werken?

Een verkennend onderzoek naar jonge
hoogopgeleide vrouwen die al dan niet in
de WAO zitten.

Auteur:

Mw. M.S. Plochg-Holtmann

Begeleiders:

Mw. Prof.dr. C.D.A. Brinkgreve

Prof. dr. G.B.M. Engbersen

Meelezer:

Dr. F.G. Snel

Faculteit der Sociale Wetenschappen

Opleiding Sociologie

Erasmus Universiteit Rotterdam

Rotterdam, Mei 2004

Woord vooraf...

Wie leert je werken? Deze titel geeft in vier woorden weer waar deze scriptie in essentie over gaat. Jonge hoogopgeleide vrouwen hebben een verhoogd risico om in de WAO te geraken. Gezien de huidige druk op de WAO gaat veel interesse uit naar de achtergrond en oorzaken van dit verhoogde risico en welke maatregelen genomen zouden kunnen worden om het terug te dringen. Veel onderzoek is echter gericht op arbeidsgelateerde factoren. Weinig studies zijn gedaan naar de beleving van de desbetreffende vrouwen. Dit onderzoek beoogt deze problematiek te bestuderen door de beleving van deze vrouwen in een ruimer kader te plaatsen. Dit wil zeggen dat zowel vrouwen in de WAO als niet WAO'ers zijn geïnterviewd om te achterhalen hoe zij over arbeid denken, hun eventuele arbeidsongeschiktheid ervaren en hoe dit past binnen hun opvoeding en omgeving. De resultaten laten zien, dat het denken over arbeid en eventuele arbeidsongeschiktheid terug te voeren is op welke lessen zij over werken hebben geleerd. Ouders, vrienden en vriendinnen, collega's en de maatschappij als geheel beïnvloeden bewust en onbewust, zowel positief als negatief de beleving van arbeid door deze vrouwen. De jonge hoogopgeleide vrouw dient op basis van al deze lessen zelf te bepalen hoe zij haar werkende leven wil invullen en te leren welke balans voor haar optimaal is.

Deze scriptie is tot stand gekomen met medewerking van een aantal mensen. Ik wil hier gebruik maken van de mogelijkheid deze mensen te bedanken. Ten eerste zijn dat natuurlijk mijn respondenten. Dankzij hun medewerking en mogelijkheid hun persoonlijke verhalen met mij te delen, heb ik met bijzonder genoegen aan deze scriptie gewerkt. Met veel interesse en soms ook bewondering en verbijstering heb ik naar hun verhalen geluisterd. Ik heb een stukje mee mogen kijken in de moeilijkheden waarin de vrouwen zich soms bevonden. Ik hoop dan ook dat zij zich herkennen in het voorliggende verhaal.

Ten tweede wil ik mijn twee begeleiders bedanken. Als eerste begeleider is dat Godfried Engbersen. Zijn inbreng was heel gestructureerd en verhelderend. Mijn tweede begeleider is Christien Brinkgreve. Ik vond het bijzonder dat zij zich heeft willen inzetten om mij te begeleiden in het schrijven van deze scriptie, aangezien zij niet verbonden is aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Haar artikel in Vrij Nederland heeft als aanleiding gediend voor mij om deze scriptie te schrijven. Om deze reden heb ik contact met haar gezocht. Haar inbreng was heel enthousiasmerend en betrokken. Samen vormden zij een prettig team aan begeleiding, waarbij ze elkaar goed aanvulden.

Ten derde wil ik mijn man en dochter bedanken. Thomas, voor het continu aanhoren van mijn verhaal. Hoe ik de dingen zou gaan aanpakken, wat er uit het onderzoek komt, wat ik in hemelsnaam zou gaan doen als mijn scriptie klaar zou zijn, waar ik zou moeten gaan werken... En ook het laatste weekend voor het definitief inleveren van deze scriptie; het doorlezen en het voorzien van redactioneel commentaar. Chaja; inmiddels is zij 9 maanden oud en heeft keurig gewacht met door het huis te kruipen en alles onveilig te maken totdat ik mijn laatste hoofdstuk had geschreven. Het is niet altijd even makkelijk geweest om de zorg voor haar en het schrijven van mijn scriptie te combineren. Sommige dagen zagen er nogal wanhopig uit met een huilend kind op een arm en proberen te typen met een vrije hand. Tegelijkertijd proberen na te denken en een klein handje weg te houden van het toetsenbord (hoe jong kan je beginnen?). Aan de andere kant heeft zij er ook voor gezorgd dat ik zeer gedisciplineerd elke ochtend om half acht achter mijn computer zat te schrijven..

Met veel plezier en enthousiasme heb ik aan het voorliggende onderzoek gewerkt. Ik heb daarbij veel geleerd over mezelf, wat ik kan en wat ik leuk vind. Ik heb dit onderwerp gekozen omdat ik een lange tijd (ruim een jaar) geboeid moest kunnen blijven door het onderwerp, aangezien ik in de tussentijd een dochter heb gekregen. Ik wist van tevoren dat die combinatie niet altijd even makkelijk zou zijn, maar het is al met al prima gelukt. Toch ben ik blij dat het nu klaar is.

Mariëlle Plochg-Holtmann

Rotterdam, mei 2004

Inhoudsopgave

HOOFDSTUK 1 INLEIDING	5
1.1 ACHTERGROND EN RELEVANTIE	5
1.2 PROBLEEMSTELLING	7
1.3 RAPPORTAGE	8
HOOFDSTUK 2 ARBEIDSMARKTPOSITIE VAN VROUWEN	9
2.1 ARBEIDSMARKTPOSITIE VAN VROUWEN	9
2.2 ARBEIDSONGESCHIKTHEID VAN VROUWEN	10
2.3 SAMENVATTING EN CONCLUSIES	15
HOOFDSTUK 3 ONDERZOEKSMETHODE	17
3.1 ONDERZOEKSOPZET	17
3.2 DATAVERZAMELING	18
3.2.1 ONDERZOEKSINSTRUMENTEN	18
3.2.2 RESPONDENTENSELECTIE	19
3.2.3 RESPONDENTENBENADERING	19
3.2.4 RESPONDENTENBESCHRIJVING	20
3.3 DATAVERZAMELING EN DATA-ANALYSE	21
3.4 VALIDITEIT, GENERALISEERBAARHEID, BETROUWBAARHEID EN REFLECTIE	22
3.4.1 VALIDITEIT VAN HET ONDERZOEK	22
3.4.2 GENERALISEERBAARHEID VAN HET ONDERZOEK	22
3.4.3 BETROUWBAARHEID VAN HET ONDERZOEK	23
3.5 SAMENVATTING	24
HOOFDSTUK 4 THEORIE	25
4.1 ARBEIDSETHOS	25
4.2 SOCIALE ERFENISSEN	28
4.3 SOCIAAL KAPITAAL	31
4.4 SAMENVATTING EN TUSSENCONCLUSIE	33
HOOFDSTUK 5 OMGAAN MET ARBEID EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID	35
5.1 OMGAAN MET ARBEID	35
5.1.1 WAARDEN VAN ARBEID	35
5.1.2 DE PLAATS VAN WERK	39

5.1.3 OMGANG MET WERKGERELATEERDE PROBLEMEN	41
5.1.4 SAMENVATTING EN TUSSENCONCLUSIE	43
5.2 OMGAAN MET ARBEIDSONGESCHIKTHEID	44
5.2.1 NEGATIEF LABEL	44
5.2.2 LEGITIMERING	47
5.2.3 ISOLATIE	50
5.2.4 SCHEIDSLIJN	51
5.2.5 SAMENVATTING EN TUSSENCONCLUSIES	53
<u>HOOFDSTUK 6 INVLOED VAN SOCIALE ERFENISSEN EN SOCIAAL KAPITAAL</u>	<u>55</u>
6.1 ERFENISSEN EN KAPITAAL BIJ VROUWEN IN DE WAO	55
6.1.1 SOCIALE ERFENISSEN	55
6.1.2 SOCIAAL KAPITAAL	57
6.1.3 OMGANG MET ARBEIDSONGESCHIKTHEID	58
6.2 ERFENISSEN EN KAPITAAL BIJ VROUWEN DIE NIET IN DE WAO ZITTEN	64
6.2.1 SOCIALE ERFENISSEN	64
6.2.2 SOCIAAL KAPITAAL	66
6.3 SAMENVATTING EN CONCLUSIES	67
<u>HOOFDSTUK 7 DISCUSSIE</u>	<u>69</u>
7.1 TERUGKOPPELING NAAR DE PROBLEEMSTELLING	69
7.2 PRAKTISCH VERNUFT EN WEERBAARHEID	71
7.3 HOE NU VERDER....?	72
<u>LITERATUURLIJST</u>	<u>75</u>
<u>BIJLAGE 1 OVERZICHTSTABEL RESPONDENTEN</u>	<u>79</u>
<u>BIJLAGE 2 TOPICLIJST INTERVIEWS</u>	<u>81</u>

Hoofdstuk 1 Inleiding

Ze zijn ambitieus en willen het verder brengen dan hun ouders. Ze stellen zichzelf hoge eisen en werken hard om daar aan te voldoen. En vervolgens sneuvelen ze bij bosjes, de jonge werkende vrouwen. Hebben vrouwen al ruim twee keer zoveel kans om arbeidsongeschikt te worden als mannen, onder werknemers tussen de vijftientig en vierendertig jaar is die kans zelfs nog groter (Brinkgreve en Weijts, 2002: 44).

Deze passage in Vrij Nederland is een van de vele oproepen voor aandacht voor het toenemende aantal jonge vrouwen in de WAO. Dit probleem dient dan ook als decor voor deze scriptie.

In deze inleiding zal ik eerst de achtergrond schetsen van de arbeidsongeschiktheid in Nederland en hoe het systeem van deze verzekering onder druk is komen te staan. Hierop aansluitend wil ik de relevantie van het voorliggende onderzoek duidelijk maken, waarbij geprobeerd wordt aandacht te besteden aan zowel de beleidsmatige als wetenschappelijke en de maatschappelijke kant van het probleem. Dit alles zal resulteren in een tweetal probleemstellingen die als verdere basis voor dit onderzoek dienen.

1.1 Achtergrond en relevantie

De Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de WAO, maakt onderdeel uit van het Nederlandse sociale zekerheidsstelsel. Het is een werknemersverzekering die als doel heeft werknemers te verzekeren van een loonvervangende uitkering bij langdurige ziekte. Dit geldt voor werknemers die langer dan een jaar geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn verklaard (Vereniging van Raden van Arbeid, 2002).

Toen deze wet in 1967 ingevoerd werd, was het in opzet zeer ruim met gunstige toegangsvoorwaarden en hoge minimumuitkeringen. Dit maakte het systeem niet crisisbestendig (SCP, 1998). Al snel bleken problemen rondom de betaalbaarheid en beheersbaarheid van het systeem. Want wat ooit begon met een uitgangsaantal van ruim 150.000 arbeidsongeschikten in 1968 is uitgegroeid tot het aantal van een kleine één miljoen in 2003. Er zijn tal van ontwikkelingen te noemen die ertoe hebben bijgedragen dat de betaalbaarheid en beheersbaarheid van de sociale zekerheidsstelsel onder druk is komen te staan. Zo zijn er de economische tegenslagen in de jaren tachtig, de veroudering van de beroepsbevolking en veranderingen in de levenslooppatronen. Deze laatste ontwikkeling levert onder andere meer eenpersoonshuishoudens waardoor een groter beroep gedaan wordt op de collectieve zorgvoorzieningen. Daarnaast heeft de tweede feministische golf bijgedragen aan veranderende opvattingen omtrent het kostwinnerschap, arbeidsdeelname van vrouwen en de afstemming tussen arbeid en zorgtaken. Dit alles tezamen maakt dat meer mensen willen werken en de arbeidsmarkt onder druk komt te staan (Trommel en van der Veen, 1999).

De betaalbaarheids- en beheersbaarheidsproblematiek zorgen ervoor, dat de politiek het aantal WAO'ers probeert terug te dringen door middel van verschillende stelselherzieningen (SCP, 1998). Zo zijn in 1992 de Wet terugdringing arbeidsongeschiktheidsvolume (TAV) en in 1993 de Wet terugdringing beroep op arbeidsongeschiktheid (TBA) ingevoerd. Hiermee is het arbeidsongeschiktheidsbegrip aangescherpt en het begrip passende arbeid verruimd. Ook vindt een beperking plaats ten aanzien van de duur en hoogte van de uitkeringen en komt er een herbeoordelingsoperatie. Deze ontwikkelingen hebben een tijdelijk positieve invloed met een vermindering van het aantal arbeidsongeschikten. Maar na 1997 vindt wederom een stijging plaats door een toenemende instroom en een verminderde uitstroom in de WAO. Hierna komen de Wet Pemba (1998) en de Wet verbetering Poortwachter (2002). Beide vragen om meer verantwoordelijkheid aan de kant van de werkgever en werknemer. De laatste wet is gericht op sneller ingrijpen in het eerste ziektejaar waardoor de kans op herstel groter wordt (www.szw.nl).

Dit vele ingrijpen betekent dat de politiek de WAO hoog op de beleidsagenda heeft staan. Naast deze algemene maatregelen aangaande de WAO, uit de politiek ook zijn bezorgdheid rondom het optreden van oververtegenwoordiging van bepaalde groepen. Dit geldt onder andere voor de verhoogde toestroom van jonge vrouwen. Op 26 november 2002 verschijnt een persbericht, waarin Minister de Geus van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vraagt om het in kaart brengen van de positie van vrouwen in het WAO.

Op het wetenschappelijk vlak zijn vele onderzoeken gedaan naar het verschijnsel van het toenemende aantal vrouwen in de WAO. Een van de belangrijkste resultaten worden weergegeven door van der Giezen en Bruinsma (2000). Zij wijzen met hun onderzoek op de arbeidsmarktfactoren en ervaren arbeidsomstandigheden die ruim de helft van het verschil op arbeidsongeschiktheid tussen vrouwen en mannen veroorzaken. Vrouwen werken meer dan mannen in kwetsbare sectoren, zoals de zorg en het onderwijs. Ze werken vaker in beroepen met weinig carrièremogelijkheden, weinig regelmogelijkheden en hebben vaker een ongezondere werkdruk dan mannen. Over de verklaring van de andere helft kunnen geen uitspraken gedaan worden.

Een belangrijke opmerking hierbij is dat het onderzoek vooral gericht is op het verschil te verklaren in arbeidsongeschiktheidsrisico tussen mannen en vrouwen. Het gaat daarbij niet zozeer in op het probleem van vrouwen zelf en er wordt geen inzicht gegeven in wat er speelt bij deze vrouwen en waarom zij in de WAO komen.

In het maatschappelijke debat worden verhitte discussies gevoerd over de toegenomen instroom van vrouwen in de WAO. Zo wordt vaak de schuld gezocht in de dubbele belasting van vrouwen in het combineren van arbeid en zorgtaken. Vrouwen zouden zich snel ziekmelden en niet gemotiveerd genoeg zijn om te werken. Onderzoek heeft aangetoond dat deze verklaringen vallen onder, zoals de FNV Vrouwenbond (2003) het noemt, de categorie borrelpraat. Deze uitspraken leveren echter wel een bijdrage aan de maatschappelijke beeldvorming. Dit wordt versterkt doordat een groot deel van het probleem omtrent de toename in instroom bij jonge vrouwen niet goed te verklaren valt.

1.2 Probleemstelling

Op het eerste gezicht is het inderdaad opmerkelijk dat juist jonge vrouwen, en meer specifiek gezegd, jonge hoogopgeleide vrouwen toestromen in de WAO. Het gaat hier om een nieuwe groep op de arbeidsmarkt, die in de bloei van hun leven zouden moeten zitten. Door alle commotie rondom dit onderwerp en door het opmerkelijke verschijnsel ben ik me af gaan vragen hoe de jonge vrouwen zelf aankijken tegen hun werk en eventuele arbeidsongeschiktheid. Ik vind het belangrijk om deze vraag te stellen aangezien weinig onderzoek zich richt op de visie van deze jonge vrouwen. Daarnaast zou een antwoord op deze vraag een bijdrage kunnen leveren aan het inzicht rondom het raadsel van de arbeidsongeschiktheid van deze groep.

Het voorliggende onderzoek beoogt vrouwen aan het woord te laten over hun visie op werk, de keuzes die zij daarin maken en de wijze waarop zij arbeid een plaats in hun leven geven. Dit resulteert in de eerste probleemstelling voor dit onderzoek, namelijk:

Hoe gaan jonge, hoogopgeleide vrouwen om met arbeid en arbeidsongeschiktheid?

Wanneer we weten wat speelt bij deze groep vrouwen, hoe zij aankijken tegen werk, welke plaats werk inneemt in hun leven en welke gevolgen dit heeft voor een eventuele arbeidsongeschiktheid, is het interessant om te kijken hoe dit beeld is ontstaan. Dus waar komen de opvattingen over arbeid en arbeidsongeschiktheid vandaan? Bekende socialisatietheorieën richten zich op de opvoeding en de rol van de omgeving. Een gedachte is dat deze van invloed zijn op het handelen van een individu en zo ook op de manier waarop iemand in het werk staat. Om deze reden is gekozen te kijken naar de begrippen sociale erfenissen en sociaal kapitaal. Dit resulteert in de tweede onderzoeksvraag, namelijk:

Wat is de invloed van sociale erfenissen en sociaal kapitaal op de wijze waarop jonge, hoogopgeleide vrouwen omgaan met arbeid en arbeidsongeschiktheid?

Beide vragen zullen in de loop van de scriptie beantwoord worden. Dit zal gedaan worden aan de hand van een kwalitatief opgezette studie. De reden hiervoor is dat de aard van de gestelde onderzoeksvragen zich bij uitstek leent voor een kwalitatieve aanpak. Het is een studie die zich met name verkennend opstelt, met als doel het inzicht te vergroten in de manier waarop vrouwen aankijken tegen werk. Inzicht hierin zal bijdragen aan het begrip voor hoe deze vrouwen omgaan met arbeidsongeschiktheid. Voor alle helderheid; deze scriptie pretendeert geen verklaringen te geven voor het al dan niet in de WAO komen van deze vrouwen.

1.3 Rapportage

De opbouw van de scriptie is als volgt. In hoofdstuk 2 wordt eerst de doelgroep nader omschreven. Hierbij wordt gekeken of er daadwerkelijk sprake is van een probleem rondom de jonge hoogopgeleide vrouwen en hoe dit probleem eruit ziet. In hoofdstuk 3 wordt de onderzoeksmethode besproken. Hierbij zal in het bijzonder aandacht besteed worden aan de respondenten die hebben meegewerkt aan dit onderzoek. Hoofdstuk 4 geeft een uitgebreide behandeling van de gebruikte theoretische attenderende begrippen. Dit zijn respectievelijk arbeidsethos, sociale erfenissen en sociaal kapitaal. Hierbij zal de keuze voor deze drie begrippen duidelijk gemaakt worden en laten zien hoe zij zich tot elkaar verhouden. Vervolgens wordt inhoudelijk op de afzonderlijke begrippen ingegaan. Het empirisch materiaal is onderverdeeld in twee hoofdstukken. In hoofdstuk 5 worden de resultaten van de onderzoeksbevindingen behandeld die ingaan op de wijze waarop de jonge, hoogopgeleide vrouwen omgaan met arbeid en arbeidsongeschiktheid. In hoofdstuk 6 zal de invloed van sociale erfenissen en sociaal kapitaal besproken worden. Het gaat hierbij om hun invloed op de omgang met arbeid en arbeidsongeschiktheid. Het rapport wordt afgesloten met hoofdstuk 7 waarbij teruggekoppeld wordt naar de twee probleemstellingen die in het onderzoek centraal staan. Tevens wordt hierbij een poging gedaan om beleidsaanbevelingen te doen.

Hoofdstuk 2 Arbeidsmarktpositie van vrouwen

De aanleiding van deze scriptie was het alarmerende bericht dat het aantal jonge, hoogopgeleide vrouwen dat arbeidsongeschikt raakt, fors aan het toenemen is. Dit maakt het relevant om te kijken hoe de arbeidsmarktpositie van de vrouw er vandaag de dag uitziet en hoe het gesteld is met de arbeidsongeschiktheid van deze groep. Er zal gekeken worden of er daadwerkelijk een probleem is in de toename in het aantal arbeidsongeschikte jonge vrouwen. Dit hoofdstuk zal opgedeeld worden in twee delen. In het eerste deel wil ik een overzicht geven van de arbeidsmarktpositie van vrouwen in het algemeen waarbij de positie van de jonge vrouw kort wordt uitgelicht. Er zal daarbij een beeld gegeven worden hoe de arbeidsdeelname zich in de loop der jaren heeft ontwikkeld. Daarnaast zullen andere ontwikkelingen kort besproken worden die ertoe hebben bijgedragen dat de vrouw in de afgelopen decennia economisch onafhankelijker is geworden. Het grote accent zal op het tweede deel van dit hoofdstuk liggen. Hierin zullen cijfers worden gepresenteerd over de arbeidsongeschiktheid van vrouwen en wordt dieper ingegaan op het probleem van jonge, arbeidsongeschikte vrouwen.

2.1 Arbeidsmarktpositie van vrouwen

In de vorige eeuw heeft de vrouwenemancipatie een enorme ontwikkeling doorgemaakt. Hoe de rol van de vrouw op de arbeidsmarkt door de loop der jaren is veranderd, zal ik in een kort historisch overzicht laten zien. Daarna zal ik met cijfermateriaal een aantal ontwikkelingen uitlichten die ingaan op de beroepsdeelname van vrouwen in de afgelopen jaren.

In de 18^e en 19^e eeuw is in Nederland het gezinsideaal ontstaan waarbij mannen en vrouwen op het maatschappelijke vlak van elkaar werden gescheiden. De vrouw kreeg de zorgtaken voor het gezin toegewezen en de man zorgde voor het inkomen. Begin 20^e eeuw konden door de eerste feministische golf ongehuwde vrouwen betaalde arbeid verrichten, maar wanneer de vrouw gehuwd was, moest zij thuisblijven. Pas in de jaren '60 ontstonden door de tweede feministische golf meer rechten voor de gehuwde vrouw. Sinds die tijd hebben vrouwen hun opleidingsachterstand op mannen volledig ingehaald en zijn ze zich massaal op de arbeidsmarkt gaan begeven. Nu maken zij zo'n 40% uit van de beroepsbevolking. Desondanks is de gelijkheid met de man niet volledig. Blijvende problemen zijn dat vrouwen minder betaalde arbeid verrichten dan mannen en dat er sprake is van verticale en horizontale segregatie. Verticale segregatie wil zeggen dat vrouwen zich meer dan mannen in de lagere regionen van de arbeidsmarkt bevinden en horizontale segregatie betekent dat vrouwen zich in specifiek vrouwenberoepen bevinden. Dit heeft tot gevolg dat vrouwen slechtere posities hebben en lagere lonen krijgen dan mannen (Brouns en Zwinkels, 1995).

Het historisch overzicht laat zien dat vrouwen een plaats hebben weten te bemachtigen op de arbeidsmarkt, maar dat de verschillen tussen mannen en vrouwen niet geheel zijn opgeheven. Tabel 1 laat zien hoe de beroepsbevolking zich in de afgelopen paar jaar heeft ontwikkeld en hoe de verdeling tussen mannen en vrouwen is.

Tabel 1 Beroepsbevolking in Nederland in absolute cijfers (x 1000) en in percentages:

	Mannen	%	Vrouwen	%	Totaal
1998	4196	60,3	2761	39,7	6957
1999	4242	59,8	2856	40,2	7097
2000	4288	59,7	2898	40,2	7187
2001	4321	59,1	2990	40,9	7311
2002	4366	58,7	3077	41,3	7444

BRON: CBS/Statline, 2003 (percentages zijn berekend door het aantal mannen/vrouwen per jaar te delen door het totale aantal per jaar)

Ondanks het feit dat vrouwen slechts 40% van de beroepsbevolking vertegenwoordigen, laat de commissie Donner (2001) zien dat vrouwen zich in de loop van de tijd veel meer op de arbeidsmarkt zijn gaan begeven. In 1975 werkt 30% van de vrouwen in de leeftijd van 25 en 55 jaar. In 2000 is dit opgelopen tot 70% van de vrouwen in die leeftijdscategorie. Ook bij vrouwen tussen de 55 en 65 jaar is een behoorlijke toename in arbeidsdeelname waar te nemen. In 1975 werkte 6% van die vrouwen en in 2000 is dat gestegen naar 21%.

Naast het gestegen opleidingsniveau en de beroepsdeelname zijn nog andere ontwikkelingen waargenomen die bijdragen tot de economische verzelfstandiging van de vrouw. Er is een aanzienlijke toename in de eenpersoonshuishoudens. In 1971 is dit 17%, terwijl het in 1995 is opgelopen naar 31% (SCP, 1998). Ook is een daling aangetroffen in het aantal huishoudens waarin de man de kostwinner is. In 1982 was 53% van de man kostwinner in een éénverdienershuishouden en in 1994 is dit gedaald naar 36%. Het aantal tweeverdieners is gestegen van 30% in 1982 naar 43% in 1994 en het aantal anderhalfverdieners is in die tijd verdubbeld. Ook de huishoudens met een dubbel inkomen is met 4 % gestegen (SCP, 1998/ CBS, 1994).

Wat jonge vrouwen in de leeftijdscategorie 25-34 betreft, is de netto arbeidsparticipatie het sterkst toegenomen, namelijk van 53% in 1990 tot 71% in 1999. Dit is nog sterker voor hoog opgeleide vrouwen. 22% van de vrouwen met alleen basisonderwijs hadden in 1999 een baan van 12 uur of meer, tegen 82% van de vrouwen met een academische opleiding (van Vuren en Smit, 2001).

Kortom, de vrouwen zijn zich in grote getale op de arbeidsmarkt gaan begeven. Voor de jonge vrouw geldt zelfs bijna een vanzelfsprekendheid dat ze werken en zeker wat de hoogopgeleide vrouw betreft.

2.2 Arbeidsongeschiktheid van vrouwen

Het eerste deel laat een positief beeld zien van ontwikkeling van vrouwen op de arbeidsmarkt. Met name jonge, hoogopgeleide vrouwen leveren een grote bijdrage. Dit deel van het hoofdstuk laat zien dat naast de positieve ontwikkeling, ook een zorgelijke ontwikkeling heeft plaatsgevonden bij juist deze groep vrouwen. Namelijk de ontwikkeling naar een toename in de arbeidsongeschiktheid.

Ik zal beginnen een algemeen beeld te geven van de ontwikkeling van de arbeidsongeschiktheid in Nederland. Ik zal hierbij mannen en vrouwen tegen elkaar afzetten om een duidelijk beeld te geven hoe het met de arbeidsongeschiktheid van de vrouw is gesteld. Ook zal ik vrouwen onderling

vergelijken om een beeld te geven hoe de arbeidsongeschiktheidsontwikkeling van de jonge vrouw verloopt. Om de tabellen overzichtelijk te houden, geef ik, met uitzondering van tabel 2, de percentages weer. Voor de absolute cijfers verwijs ik naar de CBS gegevens (Statline, 2003).

Tabel 2 Aantal Arbeidsongeschikten (WAO, WAZ, WAJONG)

	Mannen	%	Vrouwen	%	Totaal
1998	547760	60,4	359060	39,6	906840
1999	547300	59,1	378580	40,9	925900
2000	551210	57,6	405770	42,4	956980
2001	552440	56,3	428750	43,7	981210
2002	549500	55,4	443260	44,6	992800

Bron: CBS/Statline, 2003 (De percentages zijn zelf berekend door het aantal arbeidsongeschikte mannen/vrouwen per jaar te delen door het totale aantal arbeidsongeschikten van dat jaar)

Tabel 2 laat allereerst zien dat het absolute aantal arbeidsongeschikte personen in de laatste paar jaar aanzienlijk is toegenomen en dat de grens, waar in de politiek veelvuldig over wordt gesproken, van één miljoen bijna is bereikt. Dit betekent dat van de hele werkzame beroepsbevolking (zie tabel 1) ongeveer 1 op de 7,5 werkenden arbeidsongeschikt is. De percentages laten zien dat meer mannen dan vrouwen arbeidsongeschikt zijn. Hierbij moet, zoals in het eerste deel van dit hoofdstuk is laten zien, gezegd worden dat vrouwen een minder groot deel van de arbeidsparticipatie voor hun rekening nemen. Echter, het percentage arbeidsongeschiktheid van beide seksen komt precies overeen met het aandeel van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt.

Tot dusver wijst dit niet op een reden waarom er zoveel aandacht is voor arbeidsongeschikte vrouwen. Wanneer de cijfers uitgesplitst worden naar leeftijd, wordt een ander beeld zichtbaar.

Tabel 3 Aantal arbeidsongeschikte mannen (M) en vrouwen (V) in percentages (%) naar leeftijdscategorie.

	15-24		25-34		35-44		45-54		55-64	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
1998	51,6	48,4	43,4	56,6	52,0	48,0	61,8	38,2	68,1	31,9
1999	51,3	48,7	41,9	58,1	50,5	49,5	60,5	39,5	67,3	32,7
2000	50,6	49,4	40,0	60,0	48,8	51,2	58,7	41,3	66,5	33,5
2001	50,3	49,7	39,0	61,0	47,2	52,8	57,1	42,9	65,4	34,6
2002	50,5	49,5	38,9	61,1	46,2	53,8	55,5	44,5	64,4	35,6

Bron: CBS/Statline, 2003 (De percentages zijn zelf berekend door het aantal arbeidsongeschikte mannen/vrouwen per leeftijdscategorie per jaar te delen door het totale aantal arbeidsongeschikten over dat jaar.)

Uit tabel 3 kan worden afgelezen dat mannen met name meer arbeidsongeschikt zijn dan vrouwen vanaf de leeftijd van 45 jaar en ouder. Echter, deze cijfers laten ook zien dat de mannen niet altijd de overhand hebben in het aantal arbeidsongeschikten. Een categorie die er uitspringt is die van de jonge

vrouw in de leeftijd van 25 tot 34 jaar. Zij zijn als enige categorie van de vrouwen die beduidend meer arbeidsongeschikt is dan de mannen in diezelfde leeftijdscategorie. Verder is te zien dat over het geheel genomen vrouwen in de loop van de tijd meer arbeidsongeschikt zijn geworden.

Voor dit onderzoek is de volgende conclusie relevant. Voor het totale aantal arbeidsongeschikte personen in de leeftijdscategorie 25-34 jaar is ongeveer 40% man en 60% vrouw. Kortom, het zegt iets over de verdeling van uitkeringen. Het zegt echter niets over of werkzame vrouwen meer risico lopen op arbeidsongeschiktheid dan werkzame mannen. Om dit te bekijken moet je die cijfers afzetten tegen een referentie groep, zoals de beroepsbevolking. Iemand heeft recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering wanneer hij of zij deel uit maakt van de beroepsbevolking. De vraag is dus of vrouwen relatief gezien ook vaker een uitkering krijgen dan mannen. Dit heet het arbeidsongeschiktheidsrisico van een groep. Dit kan berekend worden door het aantal arbeidsongeschikten per 100 arbeidsmarktparticipanten te bepalen. In tabel 1 is een verdeling gemaakt van de mannelijke en vrouwelijke beroepsbevolking. Wanneer je de cijfers uit tabel 2 deelt door die van tabel 1, ontstaat een overzicht van het arbeidsongeschiktheidsrisico van vrouwen ten opzichte van mannen (zie tabel 4).

Tabel 4 Arbeidsongeschiktheidsrisicopercentage (%)mannen en vrouwen

	Mannen	Vrouwen
1998	13,1	13,0
1999	12,9	13,3
2000	12,9	14,0
2001	12,8	14,3
2002	12,6	14,4

Bron: berekend o.b.v. CBS/Statline (2003) gegevens (aantal arbeidsongeschikte vrouwen/mannen per jaar delen door het totale aantal werkende vrouwen/mannen van dat jaar)

Uit deze tabel kan geconcludeerd worden dat vrouwen een iets hoger arbeidsongeschiktheidsrisico hebben dan mannen. De relevantie van het probleem is hier nog steeds niet goed aangetoond, aangezien de cijfers elkaar nauwelijks ontlopen. Maar wanneer gecorrigeerd wordt voor leeftijd, zoals in tabel 5 is gedaan, ontstaat een ander beeld.

Tabel 5 Arbeidsongeschiktheidsrisico in percentages (%) voor mannen (M) en vrouwen (V) per leeftijdscategorie

	15-24		25-34		35-44		45-54		55-64	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
1998	2,6	3,7	7,4	14,7	14,8	20,8	31,3	29,5	43,8	31,2
1999	2,7	3,7	7,5	15,0	15,1	21,3	31,0	29,3	43,6	30,6
2000	2,8	3,7	7,5	15,2	15,2	21,8	31,0	29,6	43,3	29,7
2001	2,9	3,7	7,4	15,0	15,3	22,1	30,0	29,1	44,2	30,1
2002	3,0	3,7	7,4	14,5	15,3	22,1	28,9	28,7	45,4	31,0

Bron: berekend o.b.v. CBS/Statline (2003) gegevens (het aantal arbeidsongeschikte vrouwen/mannen per leeftijdscategorie per jaar te delen door het totale aantal arbeidsongeschikte vrouwen/mannen over dat jaar.)

Deze tabel laat zien dat zowel bij mannen als bij vrouwen het arbeidsongeschiktheidsrisico met het toenemen van de leeftijd groter wordt. Dit komt doordat met het toenemen van de leeftijd, de kans op ziekte ook groter wordt. Dit is dus een vertekende factor op het geheel. Wanneer de vrouwen onderling vergeleken worden, springt de groep vrouwen tussen 25 en 35 jaar er niet uit. Dit gebeurt wel wanneer de cijfers vergeleken worden met de mannen uit dezelfde leeftijdscategorie. Tot 45 jaar geldt dat de jonge vrouwen een hoger arbeidsongeschiktheidsrisico hebben dan jonge mannen. Maar het verschil tussen mannen en vrouwen in de leeftijd 25 tot 35 jaar is twee keer zo groot. Bij de andere leeftijdsgroepen is dat verschil een stuk kleiner. Na de 55 vindt een omslagpunt plaats. Dan lopen mannen meer risico dan vrouwen.

Tabel 5 laat ook zien dat het risico op arbeidsongeschiktheid in elke leeftijdscategorie en voor beide sekse over de jaren heen min of meer gelijk blijft. In tegenstelling tot wat wordt beweerd, lijkt dus geen sprake te zijn van een trend, dat jonge vrouwen in toenemende mate meer risico lopen arbeidsongeschikt te worden. Wanneer je het afzet tegen de beroepsbevolking blijft de conclusie wel staan dat jonge vrouwen meer kans hebben om arbeidsongeschikt te raken dan mannen uit dezelfde leeftijdscategorie.

Bij tabel 5 moet aangegeven worden dat het gaat om prevalentiecijfers en niet om incidentiecijfers. Prevalentie is het aantal zieken op een bepaald moment. Hier zit dus iedereen in die een uitkering heeft (cumulatief). De incidentiecijfers zijn geschikt om bepaalde trends te identificeren. Dit kan bekeken worden aan de hand van de instroomrisicocijfers per jaar.

Ook uit de incidentiecijfers kan geconcludeerd worden dat jonge vrouwen meer risico hebben op instroom dan jonge mannen. Tussen de 25 en 35 jaar hebben vrouwen aanzienlijk meer kans (ruim 1,5 keer zo veel) dan mannen op arbeidsongeschiktheid. In tegenstelling tot de prevalentiecijfers, laten de incidentiecijfers zien dat jonge vrouwen de laatste tijd niet méér instromen dan een paar jaar geleden, maar zelfs minder. Dit is dus ook in strijd met wat beweerd wordt over deze groep vrouwen. Het neemt echter niet weg dat het opvallend is dat jonge vrouwen meer kans hebben om arbeidsongeschikt te raken dan mannen in dezelfde leeftijdscategorie.

Tabel 6 Instroomrisico in percentages (%) voor mannen (M) en vrouwen (V) per leeftijdscategorie

	15-25		25-35		35-45		45-55		55-65	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
1998	9,8	11,4	17,9	29,4	25,0	26,1	31,0	25,5	16,3	7,6
1999	9,3	10,7	17,2	29,9	24,2	26,2	31,8	25,5	17,5	7,7
2000	8,7	10,1	16,3	29,2	24,8	26,7	32,5	26,0	17,7	8,1
2001	8,0	9,2	14,4	27,1	24,6	27,2	33,7	27,5	19,2	8,9
2002	9,2	10,2	14,7	26,4	24,6	26,9	32,0	27,1	19,5	9,3

Bron: berekend o.b.v. CBS/Statline (2003) gegevens (Instroom mannen/vrouwen per leeftijdscategorie per jaar gedeeld door de totale instroom mannen/vrouwen per jaar)

Tot slot zal hier ingegaan worden op de andere eisen die aan de onderzoekscategorie zijn gesteld, aangezien het in deze scriptie niet alleen gaat over jonge vrouwen. Ze moeten naast dat ze tussen de 25 en 35 jaar zijn ook hoogopgeleid en alleenstaand zijn. Om deze reden wil ik kort ingaan op de beschikbaarheid van cijfers die daar iets over kunnen zeggen. Bij navraag bij contactpersonen bij het UWV (Uitvoering Werknemersverzekeringen), het Centraal Bureau voor Statistiek en Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid blijkt om privacy- en geldelijke redenen geen cijfermateriaal te bestaan over de combinatie tussen geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en burgerlijke staat van vrouwen die arbeidsongeschikt zijn. Om deze reden moet ik mij richten op cijfers over vrouwen die een jaar ziek zijn en zich dus 'aan de poort van de WAO' bevinden. Deze vrouwen hebben nog geen uitsluitel gekregen of zij op basis van de keuring in aanmerking komen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Deze cijfers zijn dus enigszins afwijkend, maar geven wel een goed beeld van het opleidingsniveau van de vrouwen die te maken hebben met langdurige ziekten.

Tabel 7 kernindicatoren aandeel vrouwen in percentages (%) en opleidingsniveau van de vrouwen in percentages (%) van 12-maandszieken sinds 1991

	1991	1998	1999	2001
Aandeel vrouwen	45	59	54	55
Opl. niveau				
Laag	58	49	42	41
Midden	34	42	42	41
Hoog	9	9	16	18

BRON: Aan de poort van de WAO in 2001; achtergronden en trends (Molenaar-Cox en van Deursen)

Tabel 7 zal laten zien dat het aandeel van de hoogopgeleide vrouwen het kleinst is in vergelijking met de andere opleidingsniveau's. Opvallend is wel dat het aandeel van de hoger opgeleide vrouwen in 10 jaar tijd is verdubbeld. Vanwege deze aanzienlijke stijging is het relevant om juist de hoogopgeleide

vrouwen nader te onderzoeken. De inhoud van tabel 7 wordt ondersteund door het rapport van de commissie Donner (2001). Daarin wordt gezegd dat voornamelijk de laagopgeleiden oververtegenwoordigd zijn in de WAO, maar het verschil tussen hoog en laagopgeleiden wordt steeds kleiner.

Tabel 8 biedt nog een ondersteuning voor de aanname dat hoger opgeleiden meer toetreden in de WAO. Deze tabel laat zien dat het aantal 12 maandzieken in de hogere inkomenscategorie sterk is toegenomen. Dit kan onder andere duiden op een groter aandeel hoger opgeleiden.

Tabel 8 kernindicatoren maandinkomen in Euro's in percentages (%) van 12-maandszieken sinds 1991

	1998	1999	2001
Maandinkomen			
In Euro's			
< 1.044	65	51	49
1.044 – 1.586	29	32	53
> 1.588 Euro	5	17	18

BRON: Aan de poort van de WAO in 2001; achtergronden en trends (Molenaar-Cox en van Deursen)

2.3 Samenvatting en conclusies

In dit hoofdstuk is laten zien dat de arbeidsdeelname van vrouwen in de afgelopen jaren is toegenomen, maar dat ze nog steeds slechts 40% van de beroepsbevolking vertegenwoordigen. Daarna is stapsgewijs het probleem laten zien van jonge vrouwen die arbeidsongeschikt zijn. De voornaamste conclusie is dat er weliswaar sprake is van een probleem wat deze categorie vrouwen betreft, maar niet in die mate zoals nogal eens wordt voorgesteld. Van het totale aantal arbeidsongeschikten springt het aandeel van de vrouwen tussen de 25 en 35 jaar eruit in vergelijking met mannen en laten ze ook een toenemend percentage zien in de laatste paar jaar. Maar wanneer gekeken wordt naar de beroepsbevolking laten de vrouwen in deze leeftijdscategorie niet een stijging, maar juist een daling zien in het risico op arbeidsongeschiktheid. Het opvallende verschil met mannen uit dezelfde leeftijdscategorie blijft wel staan, waarbij het verschil oploopt tot ruim 1,5.

Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethode

In dit hoofdstuk wordt de onderzoeksopzet uiteengezet. Hierbij zal verteld worden hoe de respondenten zijn geselecteerd en benaderd. Ook zal er een overzicht gegeven worden van de belangrijkste kenmerken van de vrouwen die hebben meegewerkt aan dit onderzoek. Verder zal ingegaan worden op de wijze waarop de gegevens zijn verzameld en geanalyseerd. Tot slot zal verantwoording afgelegd worden over de validiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek en vindt er een reflectie van de onderzoeker op het onderzoek plaats.

3.1 Onderzoeksopzet

Deze studie heeft een explorerend karakter. De reden hiervoor is tweeledig. De eerste reden is dat nog weinig wetenschappelijk onderzoek is gedaan waarin vrouwen aan het woord zijn gelaten over hun ervaring met arbeidsongeschiktheid. In de inleiding van dit onderzoek is laten zien dat er al wel veelvuldig onderzoek is gedaan naar deze groep vrouwen. Deze concentreren zich met name op verschillende kenmerken van arbeid en maken duidelijk waar de verschillen zitten tussen mannen en vrouwen. Deze gegevens zijn in zoverre nuttig dat zij de helft verklaren van waarom vrouwen in de WAO terecht komen. Echter, het biedt geen inzicht in wat er leeft bij deze vrouwen als het gaat om arbeid en arbeidsongeschiktheid en hoe deze vrouwen verzeild kunnen raken in het web van problemen rondom arbeid.

De tweede reden voor het verkennende karakter is de aard van de onderzoeksvraag. Dit onderzoek heeft als doel inzicht te krijgen in de visie van jonge, hoogopgeleide vrouwen op arbeid en arbeidsongeschiktheid. Een kwalitatieve onderzoeksmethode is daarvoor het meest geschikt. Deze methode leent zich goed om de beweegredenen van vrouwen zelf in kaart te brengen. In dit verband wordt de term *Verstehen* oftewel empathisch begrijpen vaak genoemd (Neuman, 2000). Dit betekent dat de onderzoeker zich probeert te verdiepen in hetgeen de respondent bedoelt. De onderzoeker tracht de motivaties die de gevoelens en gedachten van iemand vormgeven en die zich vertalen in keuzes die iemand maakt voor zijn of haar handelen, naar boven te krijgen. Door vanuit het oogpunt van de respondenten naar het probleem te kijken, kunnen nieuwe theoretische inzichten ontstaan over, in het geval van dit onderzoek, wat er speelt bij deze jonge, hoogopgeleide vrouwen waardoor ze al dan niet in de WAO komen.

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van een theoriegestuurde methode. Dit houdt in dat vóór het starten van de dataverzameling, uit is gegaan van een drietal attenderende begrippen, namelijk arbeidsethos, sociale erfenissen en sociaal kapitaal. Deze zijn in de inleiding van het onderzoek kort aangestipt en zullen besproken worden in hoofdstuk 4. Deze drie begrippen (*sensitizing concepts*) dienen als zoeklicht voor de dataverzameling. Dit betekent dat de keuze voor die begrippen bepalend is voor het vizier dat gericht wordt op de werkelijkheid. Door de vraagstelling zo af te bakenen bepaalt dit wat er wel en niet gezien kan worden. De begrippen zijn gebruikt als zoeklicht om het verschijnsel van arbeidsongeschikte vrouwen nader te bestuderen. Daarnaast is met een zo open

mogelijke blik gekeken naar de data. De theorie heeft zich verder kunnen ontwikkelen tijdens de dataverzameling, het coderen en analyseren. Door het voortdurend vergelijken van materiaal ontstaat uiteindelijk een bredere theorie. Kenmerkend voor deze manier van onderzoek doen, is het continu doorlopen van een empirische cyclus. Dit betekent dat de fasen van dataverzameling, analyse en reflectie eindeloos worden herhaald totdat een verzadiging is opgetreden. Dit wordt dan rijke data genoemd. Het betekent dat verdere dataverzameling niet leidt tot nieuwe inzichten (Braster, 2000). Deze fasen kunnen in principe niet los van elkaar gezien worden, maar om het stuk leesbaar te houden is er voor gekozen om de dataverzameling en analyse los van elkaar te behandelen.

3.2 Dataverzameling

In deze paragraaf worden de verschillende onderzoeksinstrumenten die voor dit onderzoek zijn gebruikt, besproken. En vervolgens ga ik dieper in op hoe de selectie van respondenten is verlopen, op welke wijze zij zijn benaderd en wat de voornaamste kenmerken van de respondenten zijn.

3.2.1 Onderzoeksinstrumenten

In dit onderzoek is via twee wegen informatie vergaard. Dit zijn respectievelijk literatuurstudie en semi-gestructureerde interviews. De literatuurstudie loopt door het hele onderzoeksproces heen en kent meerdere doeleinden. In de beginfase van het onderzoek diende het bestuderen van literatuur ervoor inzicht te krijgen in het probleem. Er is breed gezocht naar literatuur over vrouwen die in de WAO zitten. Dit betreft verschillende theorieën over dit onderwerp, als mede cijfermatig materiaal ter ondersteuning van het geschetste probleem. Vervolgens is die oriëntatie mede gebruikt om te komen tot de reeds genoemde attenderende begrippen. Deze begrippen zijn in eerste instantie kort bestudeerd en dienden als basis voor de interviews. Door niet te diep in te gaan op de theorie omtrent deze begrippen, konden deze als zoeklicht dienen en zorgde het ervoor dat de theorie niet te veel zou binden. In de eindfase van het onderzoek is de literatuur wederom geraadpleegd om te kijken in hoeverre de onderzoeksresultaten aansloten bij eerder onderzoek en ten behoeve van het cyclische proces dat de wisselwerking tussen de theorie en empirie moet benadrukken. De interviewgegevens stonden in continue vergelijking met de literatuur, waardoor de verkregen resultaten en interpretaties gespiegeld konden worden.

De semi-gestructureerde interviews waren het tweede instrument waarmee gegevens zijn verzameld. Van te voren is op basis van de attenderende begrippen en brainstormsessies een topiclijst opgesteld. Deze lijst diende als leidraad voor de interviews en is gedurende het onderzoek meerdere malen bijgesteld. De reden hiervan is dat je in de loop van het onderzoek tot meerdere inzichten komt die van belang zijn en om tot de eerder genoemde rijke data te kunnen komen. De uiteindelijke versie van de topiclijst is te lezen in de bijlage.

Tijdens de interviews is niet te rigide vastgehouden aan de topiclijst. Afhankelijk van hoe het gesprek liep zijn de verschillende onderwerpen aan bod gekomen, maar in sommige interviews lag meer de nadruk op het ene onderwerp en in een andere interviews is meer ingegaan op een ander item. Alle onderwerpen zijn wel steeds aan bod gekomen. Er lag wel een verschil in de interviews met vrouwen

die in de WAO zaten en de vrouwen die er niet in zaten, puur vanwege de WAO ervaring. Echter, de basis bleef overal hetzelfde. Tevens was er veel mogelijkheid voor de respondent voor eigen inbreng. De bedoeling van het interview was om de respondent in een zo open en comfortabel mogelijke sfeer haar verhaal te laten doen.

3.2.2 Respondentselectie

De selectie van respondenten heeft plaatsgevonden op theoretische basis (*purposive sampling*). De vrouwen zijn dusdanig geselecteerd dat ze onderling met elkaar kunnen worden vergeleken. Gegeven de onderzoeksvraag zijn zowel vrouwen geselecteerd die in de WAO als niet in de WAO zitten. Daarnaast heb ik vrouwen geselecteerd op basis van leeftijd, opleidingsniveau en burgerlijke staat. Allen moesten tussen de 25 en 35 jaar oud zijn, minimaal HBO niveau hebben en alleenstaand zijn. Deze specifieke leeftijdscategorie is, omdat de relatieve stijging van het aantal vrouwen die in de WAO zitten, juist deze leeftijdscategorie betreft. Hoogopgeleid, omdat op deze manier uitgesloten wordt dat de arbeidsongeschiktheid veroorzaakt wordt door gebrek aan autonomie en regelvermogen op het werk. Bij het opleidingsniveau moet ook worden opgemerkt dat in beperkte mate gestreefd is naar zowel een variatie als een matching van soort opleiding. Deze matching houdt in dat tegenover iemand die bijvoorbeeld bedrijfskunde heeft gestudeerd en in de WAO zit, iemand moet komen te staan die ook bedrijfskunde heeft gestudeerd en niet in de WAO zit. De reden voor opleidingsvariatie is dat in dit onderzoek niet de nadruk gelegd wordt op specifieke sectoren om te voorkomen dat het alleen vrouwen betreft die in sectoren werken met een hoog arbeidsongeschiktheidsrisico, zoals de gezondheidszorg en het onderwijs. Alleenstaand, om het bezwijken onder eventuele dubbele belasting uit te sluiten. Theoretisch waren het nogal wat eisen, want vaak voldeden de vrouwen in de praktijk aan twee van de drie eisen. Hierdoor vielen velen buiten het onderzoeksgebied, wat de spoeling dun maakte. Uiteindelijk heeft de selectie geleid tot zeven respondenten die in de WAO zitten of recentelijk hebben gezeten en acht respondenten die niet in de WAO zitten. Wat de WAO'ers betreft valt een enkeling op dit moment buiten de categorie qua leeftijd of burgerlijke staat, maar ten tijde van de arbeidsongeschiktheidsperiode voldeden ze volledig aan de gestelde eisen.

3.2.3 Respondentenbenadering

Om potentiële respondenten te benaderen, zijn er grofweg twee mogelijkheden. De eerste mogelijkheid was via officiële kanalen. Hierbij valt te denken aan instanties die zich bezig houden met WAO vraagstukken, uitkeringsinstanties van WAO aanvragen; het UWV oftewel Uitkeringsorgaan Werknemers Verzekeringen, Arbodiensten van bedrijven, of Centra voor Werk en Inkomen (CWI). De tweede mogelijkheid was te putten uit mijn eigen sociale netwerk en op een meer persoonlijke wijze potentiële respondenten te benaderen. Ik heb gekozen voor het laatste. Hiervoor zijn een aantal redenen te noemen. Ik zal met de bespreking van deze redenen eerst ingaan op waarom ik niet voor de eerste methode heb gekozen om vervolgens in te gaan op waarom ik wel voor de tweede manier heb gekozen.

Ten eerste ben ik van mening dat dit onderwerp nogal persoonlijk en gevoelig van aard is. Tijdens de interviews zal ook blijken dat er een taboe ligt op alles wat met de WAO te maken heeft. Dit maakt het moeilijk voor mensen om er open over te praten met als gevolg dat relevante onderzoeksinformatie niet verkregen kan worden en een onvolledig of onjuist beeld kan ontstaan. Daarbij kan dit ertoe

bijdragen dat mensen niet mee willen werken aan het onderzoek. Ten tweede kunnen mensen het als een inbreuk op de privacy ervaren wanneer zij door een vreemde opgebeld worden met de vraag om mee te werken aan een onderzoek, omdat ik uit een lijst van een officiële instantie heb begrepen dat zij in de WAO zitten. Daarbij kan worden afgevraagd of deze gegevens beschikbaar zouden worden gesteld. Ten derde heb ik eenmalig een advertentie gezet op de internetsite www.waho.nl met een uitleg over mijn onderzoek en de vraag om respondenten. Dit heeft mij totaal geen reactie opgeleverd. Ik kan me daarbij voorstellen dat wanneer het initiatief bij de respondenten zelf ligt, men niet snel zal reageren.

Hier tegenover stond dat ik volledig uit mijn eigen sociale netwerk moest putten om aan jonge, hoogopgeleide, alleenstaande vrouwen te komen die al dan niet in de WAO zitten. Aangezien ik zelf in de categorie van jonge, hoogopgeleide vrouwen val en mij in een soortgelijke omgeving beweeg, was het geen probleem om aan respondenten te komen die aan de onderzoekseisen voldeden. Ik ben gestart met het informeren in mijn privé- en werkomgeving naar mensen die in de WAO zitten of mensen die iemand kennen die in de WAO zit. Deze persoon zal hier als tussenpersoon bestempeld worden. Dit is iemand die optreedt als contactpersoon tussen mij en een mogelijke respondent. Indien dat het geval was, heb ik de tussenpersoon uitleg gegeven over mijn onderzoek en heb ik de tussenpersoon gevraagd om dit voor te leggen aan de vriendin of kennis die in de WAO zit. Op die manier kon de respondent beslissen om medewerking te verlenen of niet. Het voordeel van deze methode was dat mijn tussenpersoon een garantie van vertrouwelijkheid kon geven. Dit heeft ertoe geleid dat alle vrouwen die zijn benaderd, mee wilden werken. Een ander voordeel betreft de compleetheid van informatie. Tijdens de interviews ben ik bij de respondenten nagegaan hoe zij de benaderingswijze vonden en of dat van invloed is geweest op de antwoorden die ze gaven. Daarbij werd in de meeste gevallen aangegeven dat ze op een andere manier niet hadden meegewerkt of in ieder geval minder open zouden zijn geweest.

3.2.4 Respondentenbeschrijving

In deze paragraaf zal ik een beschrijving geven van de belangrijkste kenmerken van de vrouwen. Zoals aan de respondenten is beloofd, zullen zij niet met naam genoemd worden in dit onderzoek. Ik zal derhalve voor de beeldvorming wel bij de citaten de leeftijd van de vrouw aangeven en of het een vrouw betreft met of zonder arbeidsongeschiktheidservaring.

Ik heb voor deze scriptie vijftien vrouwen geïnterviewd. Zeven vrouwen daarvan hebben persoonlijke ervaring met arbeidsongeschiktheid en acht vrouwen hebben dat niet. Van de zeven vrouwen zit één vrouw in de WAJONG, de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten, en de rest zit of heeft in de WAO gezeten. Geen enkele vrouw valt onder de WAZ, Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen. Om deze reden zal in de omschrijvingen gemakshalve veelal over de WAO gesproken worden in plaats van over arbeidsongeschiktheid. Wat de leeftijd betreft is zo veel mogelijk gestreefd om vrouwen te zoeken tussen de 25 en 35 jaar. Dit is op één uitzondering na, ook gelukt. Één respondent is 37 jaar, maar haar WAO tijd begon toen zij 31 jaar was en liep af voordat ze 35 jaar was. De vrouwen die niet in de WAO zitten zijn tussen de 25 en 33 jaar. Van de vrouwen die wel in de WAO zitten varieert de leeftijd van 26 tot 37 jaar.

De vrouwen die in de WAO zitten of hebben gezeten, hebben allemaal een universitaire opleiding gevolgd. Van de acht vrouwen die geen ervaring met arbeidsongeschiktheid hebben, hebben twee vrouwen een HBO opleiding. De overige zes vrouwen hebben een universitaire opleiding gevolgd. Alle acht vrouwen zonder arbeidsongeschiktheidservaring zijn alleenstaand. Twee vrouwen die in de WAO zitten zijn getrouwd en één is samenwonend. Tijdens hun WAO tijd was dit echter niet het geval. In principe kunnen voor dit onderzoek daarom alle vrouwen die in de WAO zitten of hebben gezeten, beschouwd worden als alleenstaand.

Zes van de acht vrouwen zonder WAO ervaring hebben een fulltime baan. Één heeft een baan van 32 uur en één vrouw had een fulltime baan, maar zou net na het interview stoppen met haar werk om een andere baan te zoeken.

Van de zeven vrouwen met WAO ervaring werken inmiddels weer vier vrouwen fulltime. Van de drie overige vrouwen, werkt één vrouw 30 uur per week en de andere twee zijn volledig arbeidsongeschikt. De mate en duur van arbeidsongeschiktheid is variërend. Twee vrouwen zijn nog steeds 80 tot 100% arbeidsongeschikt verklaard. Beide zitten inmiddels 4 jaar in de WAO. Één vrouw is nog steeds voor 15% arbeidsgehandicapt. Dit is reeds voor een periode van 3 jaar. Één vrouw is voor 40% arbeidsongeschikt geweest en is nu volledig gereïntegreerd. Zij heeft 8 maanden in de WAO gezeten. Een andere vrouw heeft 2,5 jaar voor 50% in de WAO gezeten. Weer een andere vrouw is volledig arbeidsongeschikt geweest voor een periode van 2 jaar en is nu weer fulltime aan het werk. En de zevende vrouw begon gelijk bij het starten van de WAO uitkering met een reïntegratietraject. Zij deed hier 9 maanden over en is nu volledig werkzaam.

De redenen waardoor de vrouwen in aanraking zijn gekomen met de WAO verschillen per persoon. Drie vrouwen zitten om psychische redenen in de WAO. Twee van deze vrouwen zitten nog steeds in de WAO en één werkt weer fulltime. Twee vrouwen hebben een ongeluk gehad, waardoor ze ernstige klachten aan het zenuwstelsel hebben opgelopen. Beide zijn weer volledig hersteld. Één vrouw heeft een aandoening aan het bewegingsapparaat. Zij is nog steeds voor 15% arbeidsgehandicapt. Een andere vrouw dacht in eerste instantie een psychische aandoening te hebben, maar dat bleek achteraf een lichamelijke aandoening te zijn. Ook zij is volledig hersteld.

3.3 Dataverzameling en data-analyse

In deze paragraaf wordt toegelicht hoe de dataverzameling en de analyse van het empirische materiaal is verlopen.

De interviews hebben plaatsgevonden over een periode van acht maanden. De keuze hiervoor is zowel praktisch als tactisch. De acht maanden zijn verdeeld in drie perioden. Dit gaf de mogelijkheid om volledig toe te geven aan de eerder genoemde empirische cyclus. Fases van dataverzameling, analyse en weer terug naar de literatuur konden worden afgewisseld, waardoor een zo groot mogelijke leersituatie werd gecreëerd. Analyses die zijn gemaakt van de reeds verzamelde gegevens, zijn gebruikt om in de volgende reeks interviews dieper in te gaan op de zogehete emerging theories. Dit zijn theorieën die tijdens het verzamelen van gegevens naar voren komen.

Alle interviews zijn, met toestemming van de respondent, op band opgenomen en vervolgens volledig uitgetypt. Na elk interview is bekeken welke meerwaarde deze heeft opgeleverd ten opzichte van de

reeds verzamelde data. Dit is vervolgens gebruikt om het daarop volgende interview te verscherpen met als doel uiteindelijk te komen tot een zo rijk mogelijke data. De uitgewerkte interviews zijn teruggekoppeld naar de respondent om te kijken of de gedachten van deze persoon goed zijn verwoord door de onderzoeker. De respondent is hierbij in staat gesteld om dingen te verduidelijken of te wijzigen. Dit wordt ook wel een member check genoemd (Neuman, 2000).

De transcripties zijn allemaal gecodeerd. Ook dit heeft een aantal fasen doorlopen. Ten eerste zijn de transcripties zorgvuldig doorgelezen. Coderingen zijn aangebracht bij stukken tekst. Dit zijn begrippen die zo volledig mogelijk de lading van passages moeten dekken. Dit vergde voor de onderzoeker veel lezen tussen de regels door en interpreteren van hetgeen de respondent heeft gezegd. Vervolgens zijn de coderingen nader omschreven. Dit is bij elk interview gedaan. Alle coderingen zijn naast elkaar gelegd waarbij gekeken is naar overeenkomst en verschillen. De transcripties zijn voortdurend met elkaar vergeleken. Op deze manier kregen de in het beginsel onafhankelijk van elkaar lijkende begrippen, meer inhoud en samenhang. Tevens zijn stukken tekst gemarkeerd die later gebruikt konden worden ter illustratie van gevonden begrippen. Tot slot zijn van alle interviews korte samenvattingen gemaakt, waarin de respondenten getypeerd werden en de belangrijkste begrippen kernachtig zijn weergegeven.

3.4 Validiteit, generaliseerbaarheid, betrouwbaarheid en reflectie

In deze paragraaf zal verantwoording worden afgelegd over de manier van data verzamelen, analyseren en interpreteren. Hierbij gaat het erom inzicht te geven in de vraag in hoeverre de resultaten valide en betrouwbaar tot stand zijn gekomen en in hoeverre algemene uitspraken kunnen worden verbonden aan de onderzoeksresultaten. Tevens zal er een reflectie plaats vinden over de rol van de onderzoeker.

3.4.1 Validiteit van het onderzoek

Validiteit heeft te maken met de kwaliteit van de metingen. Het gaat erom of je hebt gemeten wat je wil weten (Braster, 2000). Doorgaans is de validiteit in kwalitatief onderzoek hoger dan de betrouwbaarheid. Als onderzoeker moet je een zo eerlijk mogelijk beeld weten neer te zetten van hetgeen de respondent tijdens het interview heeft verteld. Om te controleren of ik dit op de juiste wijze heb gedaan, heeft er naar elke respondent een member check plaats gevonden. Dit betekent dat de gegevens die van de respondent zijn verkregen, naar de respondent zijn teruggekoppeld. De respondent werd daarbij in de gelegenheid gesteld aan te geven of ik haar woorden correct heb weergegeven en heb geïnterpreteerd.

3.4.2 Generaliseerbaarheid van het onderzoek

Generaliseerbaarheid ofwel externe validiteit gaat over de mogelijkheid om op basis van de onderzoeksgegevens algemeen geldende uitspraken te kunnen doen. In dit onderzoek heeft dat niet de voornaamste prioriteit. Het gaat hier met name om theoretische generaliseerbaarheid. De respondenten worden geselecteerd op basis van hun theoretische relevantie. Alle respondenten bij elkaar moeten een

zo volledig mogelijk beeld te vormen van het te bestuderen verschijnsel. In het geval van dit onderzoek is reeds aangegeven bij het selecteren van respondenten op welke theoretische basis dat is gebeurd.

3.4.3 Betrouwbaarheid van het onderzoek

De betrouwbaarheid van een onderzoek zegt iets over de mate waarin de resultaten op een consistente wijze zijn verkregen. De resultaten moeten gelijk blijven bij een nieuwe meting door bijvoorbeeld een andere onderzoeker of door het meten op een ander tijdstip of plaats (Braster, 2000). Het gaat dus in feite om de herhaalbaarheid. Een onderzoek heeft een hoge betrouwbaarheid wanneer bij herhaling van het onderzoek hetzelfde resultaat verkregen wordt. Kwantitatieve methoden kunnen over het algemeen een hoge mate van betrouwbaarheid geven, aangezien daar vaak gewerkt wordt met vastliggende vragenlijsten en antwoordmogelijkheden. Voor kwalitatief onderzoek is dit moeilijker, omdat je te maken hebt met een onderzoeker die zelf het instrument is. De gegevens die verzameld zijn, zijn dan vaak afhankelijk van de interview- en interpretatiekwaliteiten van de onderzoeker. Ook kan de respondent reageren op het handelen van de onderzoeker. Dit kan leiden tot problemen omtrent de herhaalbaarheid en vergelijkbaarheid. In deze paragraaf zal ik inzicht geven in de wijze waarop de betrouwbaarheid van dit onderzoek zo groot mogelijk is gemaakt. Dit doe ik door te laten zien op welke wijze herhaling van resultaten heeft plaatsgevonden en door te reflecteren op mijn rol als onderzoeker.

Zoals gezegd verhoogt herhaling van resultaten de betrouwbaarheid van het onderzoek. In dit onderzoek zijn 15 interviews afgenomen. Ondanks het beperkte aantal, is er op zekere momenten sprake van replicatie. Op enkele vragen zijn structureel dezelfde soort antwoorden gegeven. Ook doen zich bepaalde verschijnselen voor over bijvoorbeeld de familiale achtergrond van de respondenten, die in vrijwel alle gevallen met elkaar overeen komen. Dit is op zich opmerkelijk, waardoor aangenomen kan worden dat de gegevens niet slechts op toeval zullen berusten.

De onderzoeksresultaten van deze studie laten op het gebied van onder andere sociale erfenissen ook grote overeenkomsten zien met eerder uitgevoerd onderzoek hierover. Dit laat ook zien dat er sprake is van herhaling.

Wat mijn eigen rol als onderzoeker betreft, heb ik regelmatig tijdens het onderzoek op mijzelf gereflecteerd. Zoals eerder vermeld, bevind ik mijzelf in de categorie van jonge, hoogopgeleide vrouw. Dit kan de objectiviteit van mij als onderzoeker in gevaar brengen (going native). Hierdoor kan het moeilijk zijn om afstand te nemen van de respondenten. Deze gedachte is altijd in mijn achterhoofd gebleven tijdens het afnemen van de interviews. Ik heb wel op sommige momenten bewust gebruik gemaakt van het feit dat ik in dezelfde onderzoekscategorie val. Ik heb geprobeerd om continu een balans te vinden tussen objectiviteit en vertrouwelijkheid, om een juiste gespreks sfeer te creëren waardoor de respondent zo gemakkelijk mogelijk haar verhaal kon doen. Tevens is bij de respondenten nagegaan wat zij van mij als onderzoeker vonden en of het feit dat ik ook in de onderzoekscategorie val, het interview heeft beïnvloed. De respondenten hebben aangegeven het interview als positief te ervaren en het gevoel te hebben gehad open te kunnen zijn over hun verhaal. Daarnaast gaven een aantal respondenten te kennen het als prettig te ervaren dat ik ook in de

onderzoekscategorie val. Hierdoor hadden ze het gevoel dat er begrip was voor hun verhaal. Ook werd er aangegeven dat wanneer bijvoorbeeld een man het interview had afgenomen, zij minder verteld zouden hebben. Een ander voordeel is dat ik soms zelf als toetssteen kon fungeren.

3.5 Samenvatting

In dit hoofdstuk is de wijze besproken waarop deze kwalitatieve studie is opgezet en hoe deze in grote lijnen is verlopen. Middels literatuurstudie en het afnemen van semi-gestructureerde interviews zijn de gegevens verzameld. Aangegeven is welke respondenten hiervoor zijn geselecteerd. Dit onderzoek richt zich op jonge vrouwen die al dan niet in de WAO zitten en zich bevinden in de leeftijd tussen de 25 en 35 jaar. Ze moeten daarnaast minimaal op HBO niveau geschoold zijn en alleenstaand zijn. Vervolgens is verteld hoe het contact is gelegd en hoe de interviews zijn verlopen. Ook is dieper ingegaan op hoe de groep respondenten eruit ziet. Daarnaast is de validiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek inzichtelijk gemaakt en is gereflecteerd op mijn rol als onderzoeker.

In het volgende hoofdstuk wordt uitgebreid ingegaan op de theorie die als zoeklicht dient voor het onderzoek.

Hoofdstuk 4 Theorie

In dit onderzoek staan de twee vragen centraal hoe jonge hoogopgeleide vrouwen omgaan met arbeid en arbeidsongeschiktheid en wat de invloed van sociale erfenissen en sociaal kapitaal hierop is. In dit hoofdstuk zal ik het theoretisch perspectief uiteenzetten, dat ik hanteer om de vragen te beantwoorden. Dit perspectief wordt gevormd door de begrippen arbeidsethos, sociale erfenissen en sociaal kapitaal. Om in te gaan op de vraag hoe de vrouwen omgaan met arbeid en arbeidsongeschiktheid, is gekozen voor het attenderende begrip arbeidsethos. Op het eerste gezicht lijkt deze term beperkt, aangezien het omgaan met arbeid meer behelst dan alleen een positieve zedelijke houding ten behoeve van de arbeid (Dikke van Dale, 1999). Bij bestudering van verschillende literatuur wordt duidelijk dat arbeidsethos niet altijd in engere zin wordt gebruikt. Arbeidsethos wordt dikwijls breed gedefinieerd. Ik zal dat in dit onderzoek ook doen, waardoor het begrip arbeidsethos inzicht kan geven in welke plaats arbeid inneemt in het leven van de onderzochte groep vrouwen en hoe zij daar mee omgaan. In paragraaf 4.1 wordt dit begrip theoretisch besproken.

De algemene gedachte is dat werk een belangrijk deel van iemands leven in beslag neemt. Een individu kan zelfs zijn identiteit ontleen aan het werk. In de sociologie bestaat het idee dat iemand zijn identiteit ontwikkelt in de omgang met andere mensen. Hiervoor worden zogenaamde socialisatietheorieën gebruikt. Deze komen aan de orde in paragraaf 4.2. Hierbij zal duidelijk worden dat onder andere ouders en andere nabije personen, zoals vrienden en collega's daar een grote rol in spelen. Om deze reden is gekozen voor de attenderende begrippen sociale erfenissen, die ingaan op de invloed van ouders en sociaal kapitaal, dat ook wel wordt geassocieerd met sociale netwerken. Deze begrippen zullen respectievelijk in de tweede en derde paragraaf aan bod komen.

4.1 Arbeidsethos

Zoals gezegd hanteer ik een brede definitie van arbeidsethos. Ik definieer arbeidsethos als *het geheel aan betekenissen, verwachtingen en ambities die een individu kan hebben ten opzichte van arbeid*. Hoewel de betekenis van arbeid contextgebonden is, lijkt deze definitie in eerste instantie individueel van aard. Met de vrouwen wordt gesproken over deze betekenis van arbeidsethos, maar door de begrippen sociale erfenissen en sociaal kapitaal erbij te gebruiken, wordt de betekenis van arbeid in zijn context geplaatst.

Gezien het individuele karakter en de contextgebondenheid van het begrip arbeidsethos, is het relevant te kijken hoe de betekenis van arbeid zich in de loop der tijd heeft ontwikkeld. Deze geschiedenis laat zien dat arbeid steeds belangrijker is geworden om een sociale positie in de maatschappij in te kunnen nemen. Verder zal ik laten zien welke functie arbeid kan hebben. Dit moet het verlies duidelijk maken van iemand die niet meer kan werken vanwege arbeidsongeschiktheid.

De plaats en betekenis van arbeid

In de Griekse Oudheid werd werk gezien als een vernederende bezigheid wat moest worden overgelaten aan de laagste groepen op de sociale ladder. De Romeinen zagen werk als een vervelende geestdodende bezigheid wat gebruikt kon worden voor boetedoening en een zekere mate van spirituele waardigheid kon opleveren. Het vroege christendom daarentegen, zag dat werk misschien wel eens een gezonde bezigheid zou kunnen zijn en men kon behoeden voor zonden. De opkomst van het protestantisme geeft een positieve invulling aan werk in de westerse samenlevingen. Daar ontstaat de visie dat hard werken op zichzelf een manier is om God te dienen. Het succesvol zijn in het werk werd gerelateerd aan de predestinatie (Weber, 1958). De opkomst van de industriële samenleving zorgt ervoor dat mensen een bijdrage kunnen leveren aan maatschappelijke vooruitgang en toenemende welvaart. Productiviteit wordt een hooggewaardeerd goed en dient als verdere basis voor een visie op werk als noodzakelijke voorwaarde voor persoonlijke en sociale ontwikkeling, aanzien, deugd en bestaansbevrediging (Watson, 2001). Inglehart spreekt over postmaterialistische waarden die op zijn gekomen in de huidige samenleving. Deze geven aan dat men tegenwoordig andere waarden hecht aan het werk. Het Postmaterialisme legt de nadruk op het belang van vrijheid en zelfontplooiing in het werk (Houtman, 2000).

Tegenover deze positieve waardering van arbeid staat de visie van Karl Marx. Hij zegt dat werk onder andere kan leiden tot vervreemding van mensen ten opzichte van zichzelf en van anderen (Watson, 2001). Wanneer werk een doel op zich wordt kan het zijn dat mensen zichzelf uit het oog verliezen en dat de balans tussen wat men wil en wat men doet zoekraakt. Dit kan een belangrijke notie zijn met het oog op arbeid en eventuele arbeidsongeschiktheid.

Door de tijd heen zijn er hele wisselende visies op arbeid geweest. Deze wisselwerking is ook terug te vinden in de tweestrijd tussen betekenissen die mensen momenteel ontleen aan arbeid.

Ideaaltypisch zijn er twee betekenissen die mensen kunnen ontleen aan hun werk. De eerste betekenis is intrinsiek van aard. Dit wil zeggen dat werk een verrijkende ervaring is en zorgt voor individuele uitdagingen. Daarbij kan het individu zichzelf ontwikkelen in het werk wat leidt tot bestaansbevrediging. De tweede betekenis behelst een extrinsieke bevrediging door werk, zoals geld en status. Werk heeft op zichzelf geen bijzondere waarde. Bevrediging en zelfontplooiing worden buiten het werk gezocht. Beide betekenisvormen worden neergezet als twee uitersten van een continuüm. Mensen zullen zich op verschillende momenten in hun leven op een andere plaats op dat continuüm bevinden (Watson, 2001).

Naast deze twee verschillende betekenissen van arbeid, kan ook gezegd worden dat arbeid twee tegelijk voorkomende tegenstrijdigheden op kan roepen in de gevoelens van mensen. Mok (1994) noemt het arbeidsbegrip dubbelzinnig. Aan de ene kant kan het baanloos zijn beleefd worden als het buitengesloten voelen van de maatschappij, terwijl tegelijkertijd werken voor de kost soms als onaangenaam wordt gezien. Oftewel het leven met en zonder werk kan als nadelig gezien worden. Omgekeerd geldt hetzelfde; het hebben van werk kan als verrijking beschouwd worden, terwijl het baanloos zijn als rustpunt gezien kan worden. Beide wordt hier als positief gezien.

Functies van arbeid

Naast de subjectieve beleving van arbeid, dus hoe mensen zelf aankijken tegen werk, vervult arbeid een aantal objectief functies. Het SCP (1986) geeft een overzicht van de functies van arbeid:

- Arbeid verschaft inkomen;
- Arbeid verschaft een recht op een meer dan minimale sociale zekerheid;
- Arbeid draagt bij tot de bepaling van iemands plaats op de maatschappelijke ladder, verschaft status;
- Arbeid structureert het dagritme van het individu;
- Arbeid kanaliseert de energie van het individu;
- Arbeid verschaft sociale contacten;
- Arbeid draagt bij tot het zelfrespect en de identiteit van het individu.

Engbersen en van der Veen (1987) gebruiken dit overzicht om te laten zien wat het voor een individu kan betekenen als hij zijn baan verliest door werkloosheid of door ziekte. Het verlies van arbeid door ziekte zou, naast de omgang met ziekte en ziekteverwerking, het verlies kunnen betekenen van al de bijkomende functies van arbeid.

Naast al deze positieve functies heeft arbeid ook negatieve kanten. Achterhuis (1984: 113) wijst erop dat arbeid ook ziek kan maken. Arbeid kan bijvoorbeeld te zwaar, eentonig of gevaarlijk zijn.

Daarnaast kan arbeid onderbetalen en mensen in een ondergeschikte positie plaatsen. Karasek en De Sitter laten zien dat wanneer de eisen en het regelvermogen in het werk van een individu niet met elkaar in balans zijn, het werkdruk en stress op kan leveren (Steijn, 2001)

Ook hier zie je dat naast de dubbele subjectieve beleving van arbeid, arbeid ook objectief positieve en negatieve functies heeft. Desalniettemin zie je dat mensen heden ten dage een positieve betekenis toekennen aan werk. Het hebben van een leuke en uitdagende baan wordt over het algemeen als belangrijk gezien en het druk hebben en stress ervaren levert een vorm van status op voor mensen (van Ruysseveldt et al., 1998).

Mensen vinden werk en carrière maken belangrijk. Carrière is een deel van de sociale positie die iemand in zijn leven inneemt (Watson, 2001). Er zijn verschillende carrières te onderscheiden, zoals beroepsmatige en organisatorische carrières. Dit is het doorstromen naar hoger functies binnen een beroep of organisatie. Collin (1986) beschrijft naast deze carrières een andere vorm. Hij heeft het over een subjectieve carrière. Dit beschrijft hij als een patroon dat zichtbaar wordt als individuen betekenis geven aan de manier waarop ze sociale posities innemen in hun levensloop. Watson (2001) zegt dat dit belangrijk is als je wilt begrijpen hoe individuen hun werk ervaren. Om dit te kunnen begrijpen, moet je kijken naar de levensloop van een persoon. Hij zegt dat gekeken moet worden naar de opvoeding en onderwijs om te begrijpen hoe mensen in hun werk staan zoals ze staan. Hoe individuen hun werk ervaren wordt beïnvloed door hun opvoeding, hun vaardigheden en mogelijkheden, hun lichamelijke en intellectuele gesteldheid en het sociale milieu. In de volgende paragrafen zal ik daarom ingaan op wat ik eerder sociale erfenissen en sociaal kapitaal heb genoemd.

4.2 Sociale erfenissen

Zoals Watson (2001) zegt kan de manier waarop mensen in hun werk staan niet los gezien worden van de invloed van ouders en andere belangrijke mensen. Om deze reden wil ik hier het concept sociale erfenissen behandelen. Dit begrip zegt iets over wat ouders meegeven aan hun kinderen waardoor zij op een bepaalde manier in het leven staan en in dit geval aankijken tegen arbeid. In deze paragraaf zal ik uitleggen wat verstaan wordt onder het begrip sociale erfenissen en hoe deze worden overgedragen. Socialisatietheorieën met bijbehorende identificatieprocessen spelen hierbij een cruciale rol.

Definities van sociale erfenissen

Om een beeld te geven wat precies wordt verstaan onder het begrip sociale erfenissen zal ik hier twee definities geven die in de literatuur worden gehanteerd. Sociale erfenissen worden door Brinkgreve en van Stolk (1997) gebruikt als *het geheel aan boodschappen, opdrachten, houdingen, mentaliteiten, waarden, overtuigingen en oriëntaties die ouders aan hun kinderen overdragen*.

Bolt (2000) gebruikt het begrip sociale erfenissen als *de waarden, houdingen en praktijken die mensen van hun ouders overnemen en die ze van betekenis vinden bij de opvoeding van hun eigen kinderen*.

Het laatste gedeelte van deze definitie heeft voor dit onderzoek geen waarde en wordt om die reden buiten beschouwing gelaten.

Het verschil tussen beide definities is dat de eerste een (bewuste of onbewuste) actie van de ouders vraagt in het doorgeven van boodschappen en de tweede meer betrekking heeft op het overnemen van die boodschappen door de kinderen. Dit verschil lijkt te worden ingegeven door het onderzoeksperspectief. Brinkgreve en van Stolk benaderen sociale erfenissen vanuit het perspectief van de ouder, terwijl Bolt dit doet vanuit het perspectief van het kind. In dit onderzoek gaat het om wat vrouwen hebben meegekregen van hun ouders en hoe dit hun visie op arbeid heeft gevormd.

Overdragen van sociale erfenissen

Brinkgreve en van Stolk (1997) hebben onderzoek gedaan naar sociale erfenissen. Zoals gezegd gaan zij in op wat ouders aan hun kinderen willen overdragen. Ouders geven aan hun kinderen datgene mee waarvan zij denken dat de kinderen het beste sociaal kunnen overleven. Twee beelden komen daarbij naar voren. Aan de ene kant zie je dat ouders de wens hebben hun kinderen de van huis uit geleerde oriëntaties mee te geven en aan de andere kant zie je ouders die hun kinderen in eerste instantie vrijheid mee willen geven. Wat ouders aan hun kinderen meegeven zal per ouder verschillen. Deze visies liggen op de twee uiteinden van een continuüm. Ze roepen de vergelijking op met de sociologische tegenstelling van een verkregen status en een verworven status.

Ook Bolt (2000) heeft onderzoek gedaan naar sociale erfenissen met betrekking tot het opvoeden van kinderen. Zij geeft sociale erfenissen de betekenis mee van een legitimatie voor voortzetting, vernieuwing, verandering of voor een breuk met het verleden. Zij ziet het verleden van iemand als een spoor waarop diegene wordt gezet dat een onderdeel vormt van de kansen die iemand in het leven krijgt. De keuzes die iemand maakt zullen zich op een of andere manier verhouden tot dat spoor en de betekenis die daaraan gegeven wordt. Oftewel het verleden beïnvloedt de manier waarop iemand in het leven staat. Ook ziet zij dat de betekenis van sociale erfenissen voortdurend verandert in het loop van

iemands leven en doorwerkt in de netwerken en de thema's, zoals in dit geval arbeid (Bolt, 2000: 189). Hiermee wordt bedoeld dat iemand in bepaalde levensfasen anders tegen de dingen van vroeger aan zal kijken, vanwege het feit dat iemand continu leert en tot nieuwe inzichten komt.

Elias (1985) gebruikte de term sociale erfenissen al eerder om de sociale bepaaldheid van gedrag te benadrukken. Hij doelde met het begrip sociale erfelijkheid op de overdracht van normen, waarden en zelfopvattingen tussen generaties, waarbij identificatieprocessen een belangrijke rol spelen. Elias zegt dat kinderen hun identiteit ontwikkelen door zich te vereenzelvigen met hun ouders en andere significante anderen. De sociale overdracht begint daarom bij de opvoeding (Brinkgreve et al., 1994).

Theorieën over socialisatie en identiteitsontwikkeling

Socialisatieprocessen en identiteitsontwikkeling spelen een belangrijke rol bij sociale erfenissen. De Jong (1999) geeft in *Grootmeesters van de sociologie* een overzicht van verschillende sociologische visies op het verloop van deze processen.

Mead (1934) introduceert in zijn boek *Mind, self and society* het begrip *self*. Dit is de manier waarop een individu tegen zichzelf aankijkt. Self wordt ontwikkeld door sociale ervaring en die wordt opgedaan door het uitwisselen van symbolen. Wanneer we in verschillende situaties en omstandigheden omgaan met verschillende andere mensen leren we meer over onszelf. Om een situatie te begrijpen, moeten we naar onszelf kijken door de ogen van een ander (*role-taking*). Kinderen moeten hun self ontwikkelen door te kijken naar *significante anderen*. In eerste instantie zijn dit de ouders en later komen daar anderen bij, zoals school en vrienden. Mead gebruikt de term *generalized other*. Dit is wanneer kinderen in contact komen met mensen die niet zo dichtbij staan. De rollen en houdingen die een kind daarvan in zich opneemt gaan meer over de algemene normen, waarden die heersen in de samenleving. Self is opgesplitst in een I en Me. I is de eigen identiteit met unieke eigenschappen en de Me is de weerspiegeling van de samenleving in het individu. Ze staan in continue wisselwerking met elkaar.

Ook Berger (1966) zegt iets over de ontwikkeling van de identiteit. Hij zegt dat de identiteit een product is van steeds op elkaar inspelende externe identificatie en zelfidentificatie. Iedereen krijgt unieke aangeboren eigenschappen met zich mee. De omgeving is van grote invloed op hoe die eigenschappen tot ontwikkeling komen. Het resultaat van het socialisatieproces is het integreren in een bepaalde sociale groep en de kennismaking van het individu met zichzelf. De objectieve, van buiten opgelegde sociale identiteit wordt verworven door omgang met anderen. Anderen vertellen en bevestigen wie wij zijn.

Parsons zegt dat de verinnerlijking van maatschappelijke waarden worden vergemakkelijkt door de identificatie met de ouders die dragers zijn van de maatschappelijke waarden en normen. Maar door de overdracht van genetische eigenschappen blijft het een samenleving met verschillende individuen.

Bourdieu (1989) laat met zijn habitusbegrip zien dat wij voortdurend leren van onze sociale omgeving. Hij zegt dat de habitus het geheel aan schema's is waarin gedachten waarnemingen, evaluaties en dadendrang zijn ingebed. Deze schema's worden eerst in en door het gezin overgedragen. Daar wordt later door school, vriendenkring, collega's en dergelijke op voortgebouwd. Deze geïnternaliseerde habitus zorgt voor betekenisvolle sociale handelingen, die passen binnen de sociale omgeving waarbinnen ze zijn ontstaan. We leren alles te classificeren en beoordelen volgens de heersende

oordelen van ons milieu. Op deze manier creëren en reproduceren we zelf de praktijken en producten en smaken, die bij onze afkomst horen. Zo onderstrepen en bestendigen we de bestaande sociale en culturele verschillen.

Tot slot verwoordt Elias (1971: 152) het begrip socialisatie in de ruime betekenis: 'Hoewel het begrip meestal gebruikt wordt voor kinderen en jongeren, zou het niet misplaatst hoeven te zijn om te proberen het gebruik ervan uit te breiden. Vroege ervaringen hebben ongetwijfeld een diepere invloed op de zich ontwikkelende persoonlijkheidsstructuur van mensen dan latere ervaringen. Maar dat betekent niet dat die latere ervaringen er geen enkele invloed op hebben. Niet slechts ervaringen in de kinderkamer, maar ook de ervaringen die men opdoet op school en aan de universiteit en later in werktijd en vrije tijd, als ouder en grootouder, met pensioenering en ouderdom beïnvloeden de persoonswording. Als men diverse groepen doorloopt ondergaat men veranderingen in zijn individualiteit. In dat opzicht houdt socialisatie nooit op zolang iemand leeft.'

Tussen al deze visies bestaan nuanceverschillen. Het komt er globaal op neer dat er een wisselwerking bestaat tussen het individu en de maatschappij en dat hierdoor mensen worden gevormd. Deze notie is belangrijk om te weten hoe het proces van identiteitsontwikkeling en socialisatie in elkaar zit wanneer je kijkt naar hoe vrouwen omgaan met arbeid en arbeidsongeschiktheid. Het laat zien dat ouders een belangrijke rol kunnen spelen bij het ontwikkelen van een beeld omtrent werk. Ouders dienen als rolmodel waaraan kinderen zich spiegelen. Ouders geven mee hoe zij zelf tegen werk aankijken en omgaan met werk. Hiermee ontstaat een toerusting voor hun kinderen waarmee zij, zij het in veranderde maatschappelijke omstandigheden, de arbeidsmarkt betreden. Hoe ouders het belang van opleidingen en werk meegeven zal in de empirische hoofdstukken aan de orde komen.

In de socialisatietheorieën zie je ook de wisselwerking tussen individuen en de samenleving terugkomen. In de empirie zal duidelijk worden dat de vrouwen niet alleen beïnvloed worden door hun ouders, maar dat zij ook een product zijn van de huidige tijd en samenleving waarvan ze een deel uitmaken.

Sociale erfenissen en kapitaal

Als laatste is het van belang om bij sociale erfenissen de kapitaalsoorten die door Bourdieu genoemd worden te bespreken, aangezien deze twee begrippen in de literatuur vaak samen genoemd worden. Economisch kapitaal staat voor geld en goederen. Cultureel kapitaal staat voor onderwijs, smaak en stijl en sociaal kapitaal gaat over het bestaan van connecties, netwerken of relaties. De aanwezigheid van deze kapitaalsoorten zorgt ervoor dat iemand zijn maatschappelijke positie kan verbeteren of bestendigen. Het gebrek aan kapitaal levert een achteruitgang van die positie. Ouders kunnen deze kapitaalsoorten in de opvoeding overdragen aan hun kinderen. Bolt (2000: 8) zegt dat de keuzes die ouders daarin maken niet toevallig zijn, maar gezien kunnen worden als een uitdrukking van hun eigen positie en het soort kapitaal dat zij zelf verworven hebben. Dit komt overeen met de gedachte van Bourdieu dat kapitaal een drang tot zelfbestendiging in zich heeft (Bourdieu, 1989: 121).

Het overdragen van kapitaal is niet altijd even makkelijk. Voor economisch kapitaal is dit bijvoorbeeld eenvoudiger dan voor cultureel en sociaal kapitaal. Welke waarden deze laatste twee kapitaalsoorten hebben is afhankelijk van wat het kind er mee doet. Dit sluit aan bij de habitusbegrip van Bourdieu. De habitus is de wijze waarop mensen in staat zijn om hun vermogens te beheren (Brinkgreve en van

Stolk, 1997). Bourdieu introduceert hiervoor de term *le sens pratique* (praktisch vernuft of spelgevoel). Het is iets wat niet iedereen in dezelfde mate toebedeeld krijgt. Het kan door ervaring verworven worden. Het is het vermogen van mensen om hun eigen habitus te beheren. Het praktisch vernuft voorziet het individu van vrijheden binnen de sociale leefwereld, waardoor mensen minder gedetermineerd zijn tot hun sociale omgeving (de Jong, 1999).

4.3 Sociaal kapitaal

In dit onderzoek is meerdere malen benadrukt dat de sociale omgeving van een individu van invloed is op zijn of haar handelen. De gedachte is dat de omgeving een rol speelt in de manier waarop, in dit geval, jonge hoogopgeleide vrouwen aankijken tegen arbeid en arbeidsongeschiktheid. In deze paragraaf wil ik het begrip sociaal kapitaal behandelen. In de eerste plaats zal ik beschrijven wat het begrip inhoudt. Maar vervolgens zal ik laten zien dat het begrip sociaal kapitaal voor dit onderzoek in de een bredere context wordt geplaatst, namelijk in de zin van sociale netwerken.

Sociaal kapitaal

Sociaal kapitaal is een veelgebruikte term in de sociologie. Ik zal hier twee auteurs bespreken die een belangrijke stempel hebben gedrukt op het begrip van sociaal kapitaal.

Bourdieu ziet sociaal kapitaal als het geheel van bestaande of potentiële hulpbronnen dat voortvloeit uit het bezit van een meer of minder geïnstitutionaliseerd netwerk van relaties (Engbersen, 2003). Mensen kunnen hulpbronnen, zoals informatie, diensten, geld, goederen of emotionele ondersteuning, ontlenen aan het netwerk waar men deel van uitmaakt. Bourdieu zegt dat mensen de relaties kunnen handhaven door te investeren in en het onderhouden van sociale contacten. Door de inspanningen die iemand doet om de relatie in stand te houden mag men gebruik maken van de hulpbronnen die voortvloeien uit het lidmaatschap van het netwerk.

Portes geeft een andere definitie aan sociaal kapitaal. Waar Bourdieu sociaal kapitaal als een uitkomst lijkt op te vatten, lijkt Portes het meer als een actief proces te zien. Hij zegt dat sociaal kapitaal de mogelijkheid van een individu is om hulpbronnen te mobiliseren uit de netwerken waar zij deel van uitmaken (Engbersen, 2003). Iemand die in staat is hulpmiddelen te genereren uit het netwerk waar iemand deel van uit maakt, is beter af dan iemand die dat niet kan.

Portes heeft ook geprobeerd de negatieve kant van sociaal kapitaal te belichten. Groepen met nauwe banden tussen de leden kunnen naleving van regels afdwingen. Ook kunnen zij buitenstaanders uitsluiten. Daarnaast kan een hechte groep sociale mobiliteit blokkeren van ambitieuze leden. Mensen kunnen hun ambities daardoor naar beneden bijstellen (Engbersen, 2003). Portes beschrijft hier voornamelijk een functie van sociale mobiliteit van netwerken. Engbersen (2003) geeft hier de kanttekening bij dat uit armoedeonderzoek is gebleken dat het sociale netwerk met name een materiële functie vervult en in veel mindere mate een functie heeft van sociale mobiliteit.

Sociale netwerken

Wanneer we kijken naar dit onderzoek kan afgevraagd worden of zowel financiële motieven een rol spelen als de functie van het bereiken van sociale mobiliteit uit sociaal kapitaal. Het gaat hier om een groep hoogopgeleide vrouwen die over het algemeen meer inkomsten hebben uit arbeid dan mensen die leven op de armoedegrens. Daarnaast geeft de hoogte van de opleiding van de vrouwen reeds weer dat het nut voor sociale mobiliteit geen echte rol speelt.

Dit roept de vraag op waarom het begrip sociaal kapitaal is gebruikt. Sociaal kapitaal wordt in de literatuur steeds vaker ineen gebruikt met sociale netwerken (van Busschbach, 1992). Sociale netwerken kunnen gezien worden als de plaats waarbinnen men sociaal kapitaal kan genereren. Zonder sociale netwerken is er ook geen sociaal kapitaal waar gebruik van kan worden gemaakt. Het eigen sociale netwerk van mensen heeft invloed op schoolprestaties, kansen op de arbeidsmarkt en verder verloop van de carrière. Het heeft invloed op de hoeveelheid steun die mensen ondervinden bij tegenslagen in het leven. Het heeft ook een vormende werking op de houding en mening van mensen en allerlei gedragingen worden in sterke mate bepaald door de sociale netwerken waarbinnen iemand verkeert (Jansen en van den Wittenboer, 1992). Sociale netwerken hebben hier een ondersteunende en vormende functie voor het individu.

In dit onderzoek zal ik de sociale netwerken van de jonge, hoogopgeleide vrouwen bekijken. Hoe de ondersteunende en vormende functie van netwerken wordt vormgegeven zal daarbij aan de orde komen. Maar eerst zal ik aangeven welke groepen, die behoren tot het sociale netwerk van de vrouwen, relevant zijn om hier te nader te behandelen.

Ten eerste zijn er de ouders. Deze groep speelt een belangrijke rol in de vorming en ondersteuning van de afzonderlijke vrouwen. De rol van de ouders wordt echter besproken onder de noemer van sociale erfenissen. Ten tweede zijn er de vrienden. Zij kunnen ook een vormende taak op zich nemen, door de invloed die zij uitoefenen op een individu. Daarnaast kunnen vrienden ondersteunend zijn, in de zin van emotionele of praktische steun bij problemen op het werk of bij arbeidsongeschiktheid. Ten derde zijn er collega's en bazen, die een belangrijk deel uitmaken van het leven van deze vrouwen. Zij kunnen dezelfde rol op zich nemen als vrienden. Tot slot wil ik aandacht geven aan de professionals. Hiermee bedoel ik de mensen die betrokken zijn bij de bepaling van de arbeidsongeschiktheid van sommige van de vrouwen en het eventueel terugkeren op de arbeidsmarkt na ziekte of als gedeeltelijk arbeidsongeschikte. Onder de professionals vallen de bedrijfsartsen, de verzekeringsartsen en de arbeidsdeskundigen.

Bij de vrouwen die niet in de WAO zitten zal ik me met name richten op de invloed van vrienden op het omgaan met arbeid. Bij de vrouwen die wel in de WAO zitten zal ik het breder trekken, aangezien het bij hen niet alleen gaat over het omgaan met arbeid maar ook over het omgaan met arbeidsongeschiktheid. Naast dat ik bij deze vrouwen kijk wat de invloed is van vrienden op het omgaan met arbeid, wil ik bij hen kijken wat de rol en invloed is van vrienden, collega's, bazen en professionals in het omgaan met arbeidsongeschiktheid.

4.4 Samenvatting en tussenconclusie

In dit hoofdstuk is een overzicht gegeven van de drie theoretische attenderende begrippen die als zoeklicht dienen om naar de empirie te kijken.

Het begrip arbeidsethos wordt ruim opgevat als *het geheel aan betekenissen, verwachtingen en ambities die een individu kan hebben ten opzichte van arbeid*. Dit wordt gebruikt om een goed overzicht te geven van hoe de jonge hoogopgeleide vrouwen omgaan met werk en hoe ze daar in staan. Deze wetenschap zal uiteindelijk bijdragen aan het begrip rondom de arbeidsongeschiktheid van deze vrouwen. Ondanks dat deze definitie individueel van aard is, zal de betekenis van arbeid meer contextgebonden worden door de rol van sociale erfenissen en sociaal kapitaal eraan te verbinden. Er zijn twee definities gegeven van sociale erfenissen die nauw met elkaar verbonden zijn. De eerste is *het geheel aan boodschappen, opdrachten, houdingen, mentaliteiten, waarden, overtuigingen en oriëntaties die ouders aan hun kinderen overdragen*. De tweede definitie is *de waarden, houdingen en praktijken die mensen van hun ouders overnemen en die ze van betekenis vinden bij de opvoeding van hun eigen kinderen*. In dit onderzoek gaat het met name *hetgeen de vrouwen hebben meegekregen van de ouders wat hun visie op arbeid heeft gevormd*. Met behulp van socialisatietheorieën is inzicht gegeven in hoe mensen hun identiteit ontwikkelen en wat de invloed van ouders daarop is. Dit is van belang om te kijken wat de bijdrage van ouders is in de manier waarop de vrouwen in hun werk staan in combinatie met een eventuele arbeidsongeschiktheid.

Het begrip sociaal kapitaal wordt net als arbeidsethos breed opgevat. Hier wordt het gebruikt als *sociale netwerken of relaties die invloed hebben op de wijze waarop vrouwen in hun werk staan*. Deze invloed kan zowel ondersteunend als belemmerend van aard zijn.

In de volgende twee hoofdstukken zal een empirisch overzicht gegeven worden waarbij in hoofdstuk 5 ingegaan wordt op het begrip arbeidsethos. In hoofdstuk 6 zullen de begrippen sociale erfenissen en sociaal kapitaal aan bod komen.

Hoofdstuk 5 Omgaan met arbeid en arbeidsongeschiktheid

Het empirische gedeelte van dit onderzoek wordt verdeeld over twee hoofdstukken. In het eerste empirische deel wil ik ingaan op hoe jonge, hoogopgeleide vrouwen omgaan met arbeid en arbeidsongeschiktheid. In het tweede empirische gedeelte zal besproken wat de invloed is van sociale erfenissen en sociaal kapitaal op de manier waarop vrouwen hier mee omgaan.

Dit hoofdstuk zal ook weer in twee delen gesplitst worden. Het eerste deel van dit hoofdstuk gaat over hoe vrouwen aankijken tegen arbeid. Hierin zal besproken worden welke waarde ze hechten aan werk, welke verwachtingen ze hebben ten aanzien van de arbeidsmarkt en of deze overeenkomen met de werkelijkheid. Tevens wil ik bespreken hoe deze vrouwen omgaan met het eventuele verschil tussen dromen en de werkelijkheid en hoe ze omgaan met moeilijkheden op het werk.

Het tweede deel van dit hoofdstuk zal gaan over hoe vrouwen aankijken tegen arbeidsongeschiktheid. In beide delen wordt de visie van zowel vrouwen die in de WAO zitten of hebben gezeten, als vrouwen die niet in de WAO zitten besproken.

5.1 Omgaan met arbeid

In deze paragraaf zal ingegaan worden op de visie van jonge, hoogopgeleide vrouwen op arbeid. In de interviews vertellen zij over hun motivaties, ambities en verwachtingen over hun werk en hoe zij komen tot keuzes ten aanzien van het beroep dat zij uitoefenen. De gedachten over de waarden die deze vrouwen hechten aan arbeid zullen eerst aan bod komen. Vervolgens zal ik beschrijven welke plaats arbeid inneemt in het leven van deze vrouwen. Tenslotte worden moeilijkheden besproken die zij ervaren tijdens hun werk. Ze vertellen hoe zij hiermee omgaan. Hierbij wordt ook ingegaan op hun omgang met het verschil in de verwachtingen die ze hadden ten aanzien van werk en realiteit van de dagelijkse praktijk.

De beschrijvingen van de visies van deze vrouwen zullen worden afgewisseld met analyses en theorie. De bevindingen zullen zo veel mogelijk geïllustreerd worden met uitspraken van de respondenten.

5.1.1 Waarden van arbeid

Betekenis van werk

Wanneer ik met de vrouwen praat over hun werk, valt in eerste instantie op met hoeveel passie en enthousiasme ze vertellen over hun werkervaringen. Bij sommige vrouwen komt dit tot uiting in de uitgebreide functieomschrijvingen die ze geven en anderen vertellen vol overgaven hoe fantastisch ze hun werk vinden.

“Vanaf dag één had ik een wereldbaan. Alsof de baan voor mij bedacht was.”
(WAO, 26 jaar)

Werk heeft voor de meeste vrouwen een zelfde betekenis. Meestal worden interne waarden genoemd, zoals het streven naar zelfontplooiing en persoonlijke ontwikkeling. Ook het gevoel zelfstandig en onafhankelijk te zijn wordt genoemd als reden waarom werk voor hen belangrijk is.

“Ik vind het belangrijk dat ik me als persoon kan ontwikkelen.”
(niet WAO, 30 jaar)

Externe motivaties worden een enkele keer genoemd. Voorbeelden hiervan zijn financiële motivaties en het streven naar status. Sommige vrouwen laten hierbij een duidelijke bewijsdrang zien naar zichzelf of hun omgeving.

“Ik wil leuk werk in een uitdagende omgeving met een lekker salaris”
(niet WAO, 28 jaar)

Ambities

Het overgrote deel van de vrouwen die ik heb geïnterviewd noemt zichzelf ambitieus. Het soort ambitie is echter verschillend. Dit verschil is niet toe te schrijven aan het al dan niet in de WAO zitten. De helft van de vrouwen noemt zich ambitieus in de zin van de top te willen bereiken. Ze stellen hoge prioriteit aan het werk. De andere helft van de vrouwen noemt zich ambitieus in de zin van het goed willen zijn in wat ze doen en het vooral belangrijk vinden leuk werk te hebben waar ze zichzelf in kunnen ontwikkelen. De ambitie is hier meer persoonlijk getint. Binnen deze twee vormen van ambitie, zitten allerlei nuance verschillen in de mate van ambitie. De volgende citaten illustreren het verschil in de aard van de ambities.

“Ik was super ambitieus. Ik dacht dat ik dikke vette carrière ging maken en leiding hebben, jongens. Als ik nog eens directeur mocht worden van zo'n stichting, dan ben ik de gelukkigste vrouw van de hele wereld.”
(WAO, 35 jaar)

“Ik was gewoon erg bezig met mijn carrière en daar moest alles voor aan de kant en als hij me in de weg stond, dan duwde ik hem wel aan de kant.”
(WAO, 35 jaar)

“Ik wil voornamelijk goed zijn in mijn werk. Ik hoef niet persé de top te bereiken.”
(niet WAO, 31 jaar)

De betekenis die deze vrouwen geven aan hun werk en de omschrijving van hun ambities komen gedeeltelijk overeen met het onderscheid dat in de literatuur wordt gemaakt over de betekenis die individuen of groepen ontleen aan hun werk. Hierin wordt gezegd dat aan de ene kant werk kan zorgen voor een intrinsieke bevrediging. Dit betekent dat iemand tegen werk aankijkt als iets dat verrijking geeft en zorgt voor persoonlijke uitdaging en zelfontplooiing. In dit geval heeft werk een expressieve betekenis. Aan de andere kant kan iemand gericht zijn op extrinsieke motivaties. In dat geval heeft werk op zich geen bijzondere waarde. Iemand zoekt bevrediging en ontplooiing buiten het werk. Werk heeft hier veelal een instrumentele betekenis (Watson, 2001).

De intrinsieke waarden zijn bij de vrouwen duidelijk terug te vinden. De vrouwen noemen veelal persoonlijke motivaties en de wens zichzelf te ontwikkelen. Maar de extrinsieke betekenis, zoals Watson het beschrijft, vind ik in de pure vorm niet goed zichtbaar. Werk heeft voor deze vrouwen altijd wel een bijzondere waarde. Bij geen van de respondenten zie je dat zuiver financiële motivaties een rol spelen. Voor sommige wordt geld wel als een belangrijke factor gezien, maar altijd in combinatie met een persoonlijke uitdaging. Zelfontwikkeling wordt ook buiten het werk gezocht, maar de vrouwen zoeken die persoonlijke ontplooiing ook in het werk.

Identiteit

Een ander punt dat nauw verwant is met de waarden die vrouwen hechten aan arbeid, is dat ze hun identiteit ontlene aan hun werk. Ze zeggen dat werk een uitingsvorm is van wie ze zijn. Ze ontlene er hun status of eigenwaarde aan. Het koppelen van je identiteit aan werk is een latente functie van arbeid. Werk heeft, zoals Watson (2001) dat reeds genoemd heeft, een interne functie in de zin van jezelf ontwikkelen op persoonlijk of intellectueel vlak. Maar ook een externe betekenis variërend van jezelf kunnen onderhouden in je basisbehoeften tot het bereiken van luxe producten. Daarnaast heeft werk nog een andere betekenis, die zowel intern gericht kan zijn als gericht op de buitenwereld. Het gaat om het ontlene van status aan je functie en het creëren van een identiteit. De volgende citaten onderstrepen dit:

“Je wil toch laten zien wie je bent. Ik denk dat er in je omgeving ook heel veel gekeken wordt naar wat je doet. Die relatie wordt ook snel gelegd van wat voor werk doe je, dus wie ben je.”
(niet WAO, 31 jaar)

“Ik dacht dat ik uit mijn werk mijn geluk kon halen en ook een stukje statusgevoeligheid. Als ik goed presteer, dan ben ik het waard om mens te zijn.”
(WAO, 35 jaar)

“Iets voor mijzelf doen of beroepsmatig, dat is één. Ik ben arts. Ik vind dat moeilijk om van elkaar te onderscheiden.”
(niet WAO, 31 jaar)

Verwachtingen

Tijdens de interviews wordt duidelijk dat vrouwen met verschillende verwachtingen de arbeidsmarkt opgaan. Hoe die verwachtingen vormgegeven worden, zal ik in het volgende hoofdstuk bespreken. Hier wil ik voornamelijk ingaan op hoe die verwachtingen eruit zien en welke gevolgen de verwachtingen hebben voor de vrouwen. De verwachtingen zijn grofweg in te delen in twee groepen. Enerzijds zijn er vrouwen die met hoge verwachtingen de arbeidsmarkt opgaan. Anderzijds zijn er vrouwen die min of meer zonder verwachtingen aan hun loopbaan beginnen. Bij beide groepen zie je twee gevolgen. Een deel ervan redt het wel op de arbeidsmarkt en een ander deel valt af.

Om te beginnen wil ik ingaan op de vrouwen die met hoge verwachtingen de arbeidsmarkt betreden. Sommige vrouwen hebben een beeld van de arbeidsmarkt als hét moment waarop het leven begint. Je ziet hier ook de reeds beschreven identiteit naar voren komen, in de zin van dat ze nu iemand gaan zijn. Ze hebben zich voorgenomen promotie te maken en hard te werken. Ze dromen bijvoorbeeld van een snelle carrière met een auto van de zaak bij een groot bedrijf of als leidinggevende van een team. Deze grote verwachtingen hebben bij twee vrouwen tot de WAO geleid.

“Mijn verwachtingen waren hooggespannen a van het werk en b van mezelf. Ik ga nu gewoon werken en ik ga nu onwijs hard bikkelen en ik ga snel promotie maken en ik ben er fors ingegaan.”
(WAO, 29 jaar)

Sommige andere vrouwen hadden ook grote verwachtingen van het werk dat ze na hun studie zouden gaan doen. Ze zouden hard werken, carrière maken en mensen helpen. Na enige tijd gewerkt te hebben komen ze erachter dat ze te hoge verwachtingen hadden van het werkende leven. Ze stellen hun verwachtingen bij. Dit kan in de vorm zijn van het zoeken van een andere baan, maar ook in een zekere mate van berusting of relativering.

“Tijdens de studie is de droom dat je general manager wordt bij een prominent hotelketen. Dat is de droom van iedereen als je daar net begint, totdat je gaat werken. Dan zie je dat die dingen heel anders gaan en je gaat dingen echt wel relativieren.”
(niet WAO, 28 jaar)

Hiernaast zijn er vrouwen die zonder een vooropgezet beeld de arbeidsmarkt betreden. Ze zien wel, kijken rustig en proberen op die manier hun plek te vinden. Dit lukt in de meeste gevallen ook. Dit zijn vrouwen die uiteindelijk zeer tevreden zijn met hun beroepskeuze en zich prettig en zeker voelen in hun werk.

“En toen moest je gaan kiezen. Ik had een paar dingen in mijn hoofd die ik eventueel wilde. Maar ik dacht eerst maar eens even werken in het ziekenhuis en een beetje kijken hoe ik het vind en voelen hoe het is om daar als dokter te staan.”
(niet WAO, 31 jaar)

Bij een aantal andere vrouwen overheerst voornamelijk het gevoel dat veel van hen werd verwacht. Dit heeft bij sommige geleid tot volledige verlamming, waardoor er óf geen keuzes werden gemaakt óf verkeerde keuzes werden gemaakt en iemand in de WAO kwam. Eigen verwachtingen over werk zijn in deze gevallen nauwelijks aanwezig.

Beroepskeuze

Een ander punt dat aansluit op de arbeidsverwachtingen, is de manier waarop de respondent komt tot een keuze voor het beroep dat zij uitoefent. De verwachtingen ten aanzien van werk waren in te delen in twee groepen. Deze groepen stonden net als de aard van de ambities los van het wel of niet in de WAO zitten. Daarentegen lijkt de manier waarop de beroepskeuze wordt gemaakt niet geheel los te staan van de arbeids(on)geschiktheidstatus van de respondenten. Sommige vrouwen maken een keuze

voor een beroep op basis van verwachtingen die anderen van hen hebben of waarvan zij denken dat andere mensen die verwachtingen van hen hebben. Hierbij geven de vrouwen achteraf duidelijk aan dat zij geen goede keuze hebben gemaakt. Voor al deze vrouwen geldt dat zij in de WAO terecht zijn gekomen. Deze redenering kan echter niet omgedraaid worden, dat al de vrouwen die in de WAO zitten, een verkeerde beroepskeuze hebben gemaakt en zich laten leiden door anderen. Een tweede opmerking die hierbij gemaakt dient te worden is dat het hier gaat om vrouwen die om psychische redenen in de WAO zijn gekomen. Bij de vrouwen die door lichamelijke omstandigheden arbeidsongeschikt zijn geraakt, is de keuze geleid door de omgeving, niet waar te nemen.

“Mijn moeder stuurde het ook heel erg, want als ik dan iets wilde dan zei zij nee, want daar krijg je geen werk in of er was iets ander mis mee. Uiteindelijk heb ik dan geneeskunde gekozen en ik moet zeggen dat ik het allemaal wel interessant vond, maar toen ik begon te werken wilde ik eigenlijk helemaal geen dokter worden.”
(WAO, 27 jaar)

De vrouwen die niet in aanraking zijn geweest met de WAO, zie je op een andere manier hun beroepskeuze vormgeven. Ze geven aan werk te zoeken dat bij hen past. Bij de ene is dit een lange zoektocht en bij de ander zie je snel een jeugdroom uitkomen. Weer anderen kiezen heel strategisch en komen op die manier op de plek waar ze willen uitkomen.

“Ik ga gewoon een korte opleiding doen en daarna aan het werk, dat paste beter bij mij. Ik zou me daarna wel verder gaan ontwikkelen.”
(niet WAO, 31 jaar)

5.1.2 De plaats van werk

In deze paragraaf zal ik bespreken welke plaats arbeid inneemt in het leven van deze vrouwen en welke keuzes ze daarin maken. Hierin zal duidelijk gemaakt worden dat deze jonge, hoogopgeleide vrouwen op zoek zijn naar enerzijds de plaats die werk in hun eigen leven inneemt en anderzijds proberen zij hun eigen leven te plaatsen in de samenleving met behulp van het werk dat zij uitoefenen of wensen uit te oefenen.

Werk in hun leven

Bij het bespreken van de waarden van werk, heb ik laten zien dat voor veel van deze vrouwen werk erg belangrijk is en met name om de reden zichzelf te ontwikkelen en een plaats te geven naar de buitenwereld toe. De ruimte die werk inneemt in hun leven is groot. Ook het feit dat het hier voornamelijk om alleenstaande vrouwen gaat, levert een extra impuls om te werken. Ze zijn hierdoor gedwongen om voor zichzelf te zorgen in financieel opzicht. Maar ook zorgt het gebrek aan een relatie ervoor dat ze hun tijd op een andere manier in moeten of kunnen inrichten.

“Ik denk dat werk voor mij heel erg belangrijk is, ook omdat ik geen relatie heb. Dat speelt heel erg mee. Een relatie is een belangrijk stuk van je leven en dat heb ik niet, dus is mijn werk belangrijk.”
(niet WAO, 31 jaar)

Uit de interviews komt naar voren dat werk een centrale plek in het leven van deze vrouwen inneemt. Naast het werk vinden veel van deze vrouwen hun sociale leven en eigen ontwikkeling, net zo belangrijk. Het algemene beeld is dat ze het allemaal heel erg druk hebben. Ze geven aan alles te willen en geen keuzes te willen maken uit angst iets te missen of niet meer mee te tellen. Ze zijn op zoek naar een balans tussen werk en privé. Dit is vaak schipperen. De ene vrouw legt daar andere accenten in dan de ander. Ze geven daarbij aan dat ze wellicht leven op de grens van wat mogelijk is. Soms met het gevolg dat werk, eventueel in combinatie met het drukke sociale leven dat ze er daarnaast op na houden, ten koste gaat van hen zelf.

“Ik was erg gefocust op werk en alles wat daarna kwam, kwam daarna. Werk stond wel boven aan mijn lijstje. Daarna kwamen vrienden en daarna kwam ik zelf ergens ook nog een keer.”

(WAO, 29 jaar)

“Mijn sociale leven is minstens zo belangrijk. Het is altijd erg vol gepland. Als je het dan ook nog druk hebt op je werk, merk je op een gegeven moment wel van ik word gek. Ik moet die balans zien te vinden, want het kan inderdaad doorslaan.”

(niet WAO, 28 jaar)

Ook zie je dat het wennen aan het werkritme veel kost bij mensen die net de arbeidsmarkt opkomen. Werk neemt dan onbedoeld de grootste plek in. De balans is op dat moment nog niet goed aanwezig tussen de plek die iemand aan het werk wil geven in haar leven en de plaats die het werk op dat moment inneemt.

“Omdat het werk me zo veel energie kost heb ik het gevoel dat ik aan heel veel andere dingen niet toekom. Met vriendinnen dingen doen, sporten, cursussen volgen, gewoon een boek lezen, mijn huis schoonmaken. De gewone dingen die je normaal doet.”

(niet WAO, 25 jaar)

Werkende leven in de samenleving

Aan de ene kant zie je dat werk heel belangrijk is voor vrouwen, omdat het zorgt voor hun eigen ontwikkeling en de ontdekking van hun eigenwaarde en identiteit. Dus de waarde die werk heeft voor henzelf als persoon. Maar aan de andere kant zie je ook dat deze vrouwen bezig zijn met een zoektocht naar hun waarde in de samenleving. Ze vinden het belangrijk om met het werk dat ze doen een bijdrage te leveren aan de maatschappij. Ze willen dat hun werk zin heeft, dat het iets betekent.

“Ik wil wel werk doen wat maatschappelijk relevant is. Ik heb zelf zoiets dat het mij niet zo veel kan schelen als iemands bank verkleurd is of dat iemands wasmachine kapot is. Ja, het is vervelend. Maar ik wil wel dat het relevanter is en dat ik aan het eind van de dag het gevoel heb dat ik iemand heb kunnen helpen en dat het er echt toe doet.”

(niet WAO, 25 jaar)

“Werk betekent voor mij dat ik met iets nuttigs bezig ben, dat je nuttige dingen doet voor de samenleving of voor de stad.”

(niet WAO, 28 jaar)

“Niet dat werken het doel in mijn leven is, maar ik vind het wel nog steeds heel belangrijk dat werken een goed gevoel geeft, maar ook het feit dat je een bijdrage aan de maatschappij geeft.”
(WAO, 37 jaar)

De wens om met het werk dat ze doen een nuttige bijdrage te leveren aan de samenleving, is iets wat ik veel tegenkom in de gesprekken met de vrouwen. Met name de vrouwen die niet in de WAO zitten, spreken deze wens uit. Ze hebben het over werken bij charitatieve organisaties als Greenpeace, Amnesty International, maak ook over een bijdrage in rechtvaardigheid, vrijwilligers werk of de wereld verbeteren. Het gaat om iets creëren, iets bij te dragen aan de maatschappij waar je zelf een deel van uit maakt. Ze hebben het over omscholing of ander werk zoeken om toe te komen aan het zich maatschappelijk nuttig maken. Maar het resulteert vaak in sentimentele gedachten en het leidt zelden tot acties, een enkeling daargelaten.

Ook bij vrouwen die in de WAO zitten, is het bewustzijn van een maatschappelijke bijdrage aanwezig. Het is met name te vinden in het gebrek aan mogelijkheden een bijdrage te leveren aan de samenleving tijdens de ziekteperiode.

Zoals in de theorie is besproken, sluit de wens om met het werk een nuttige bijdrage te leveren aan de samenleving, nauw aan bij de postmaterialistische waarden van de huidige samenleving. Inglehart zegt dat lage leeftijd en hoog opleidingsniveau bijdragen aan postmaterialistische opvattingen. Dit gedachtegoed legt de nadruk op vrijheid en zelfontplooiing (Houtman, 2000). Vrouwen met een hoog opleidingsniveau hebben over het algemeen meer vrijheid in hun werk dan vrouwen met een lager opleidingsniveau. Door die vrijheid hebben zij ook de luxe om zichzelf te ontwikkelen in hun werk en hun cirkel te verbreden naar een maatschappelijk niveau.

Een ander punt waardoor de huidige jonge vrouw haar cirkel kan verbreden wordt gedeut door Elias. Hij zegt dat de sociale identiteit van mensen verandert in die van een wereldburger. Door mondialisering wordt de wereld verkleind en de betrokkenheid vergroot (de Jong, 1999). Hierdoor verandert de sociale identiteit en kunnen vrouwen zich meer richten op het maatschappelijke nut in plaats van zich ten dienste te stellen van het gezin, zoals veel van de moeders vroeger deden. De vanzelfsprekendheid van een opleiding en werk was er toen niet. Tegenwoordig zijn er veel meer mogelijkheden. De huidige jonge vrouw lijkt zich nuttig te willen maken ten dienste van de samenleving. Het daadwerkelijk vormgeven van deze wens laat door de drukke levensinvulling, soms te wensen over.

5.1.3 Omgang met werkgerelateerde problemen

Zoals is laten zien zijn de verwachtingen, dromen en ambities van deze vrouwen ten aanzien van werk groot. Ook is gebleken dat de grote dromen worden bijgesteld wanneer de vrouwen in aanraking komen met de dagelijkse realiteit van het werk. Het is daarom interessant om te kijken hoe deze vrouwen omgaan met problemen die op kunnen treden met het werk. In deze paragraaf zal ik daarom ingaan op de verschillende werkgerelateerde problemen en de omgang hiermee.

In de literatuur wordt door Kompier en Marcelissen (1990: 47) gesproken over werkgerelateerde problemen. Zij onderscheiden vier bronnen van stress op het werk:

Arbeidsinhoud: te moeilijk, te makkelijk, te veel, te weinig werk, onduidelijke en conflicterende verwachtingen van de kant van anderen;

Arbeidsvoorwaarden: te lage beloning, slechte werk- en rustregeling, weinig loopbaanmogelijkheden;

Arbeidsverhoudingen: interpersoonlijke conflicten en frustraties, vooroordeel en discriminatie;

Arbeidsomstandigheden: werken met gevaarlijke stoffen, lawaai, stank, te hoge temperaturen, e.d.

Tijdens de verschillende interviews komt naar voren dat de arbeidsgerelateerde problemen zich met name voordoen op het gebied van de inhoud van het werk en arbeidsverhoudingen. De arbeidsvoorwaarden en omstandigheden hebben bij deze vrouwen geen rol van betekenis gespeeld in de problemen die zij tegenkomen op het werk.

Wat betreft de arbeidsinhoud gaat het met name om het werken in middenkaderfuncties waarbij de respondent moet voldoen aan allerlei tegengestelde verwachtingen. Ook gaat het om problemen als het gevoel boven je kunnen te werken. Vrouwen noemen problemen als het gebrek aan begeleiding, te veel zelfstandigheid en aan hun lot te worden overgelaten. De volgende citaten zullen een korte impressie geven.

“Je krijgt constant nieuwe dossiers, je wordt constant gebeld. Er wordt heel veel van je gevraagd. Het management wil dat je zo veel mogelijk dossiers afwijst, maar ik heb zelf zoiets van ik ben jurist, ik wil mensen helpen ook al zijn ze niet gedekt op grond van de polisvoorwaarden. Ook de cliënten, die vinden dat ze het recht hebben om geholpen te worden, eisen heel veel van je. Dus aan alle kanten wordt er best veel druk op je gelegd.”
(niet WAO, 25 jaar)

“Ik werkte dan met landelijk beleid dat in de regio moest worden uitgezet. Ik werd erg geïnspireerd door wat ik landelijk hoorde en dan kom je heel enthousiast terug in de regio om dat te gaan ontwikkelen en dan krijg je te maken met onwillige mensen die zoiets hebben van moet dat nou. Dat vond ik heel teleurstellend.”
(WAO, 37 jaar)

“Mijn opdrachtgevers waren hele vervelende mensen en mijn baas heeft me laten zwemmen.”
(niet WAO, 33 jaar)

Wat betreft de arbeidsverhoudingen gaat het vooral om problemen in de moeizame omgang met bepaalde collega's.

“Ik heb toen ontzettend veel tegenwerking gehad en dat was ik helemaal niet gewend. Ik kon daar ook niet goed mee omgaan.”
(WAO, 35 jaar)

“Ik merkte bij mijn eerste baan dat ik tegen weerstand opliep, door mijn jonge leeftijd en uiterlijk. Ik moest bij een training het eerste half uur weerstand wegnemen.”
(WAO, 29 jaar)

De vrouwen hebben verschillende manieren van omgaan met deze problemen. De ene heeft als reactie extra hard door te werken en zichzelf te bewijzen. Een ander ontkent de problemen en gaat gewoon door. Weer een ander probeert de problemen te bespreken en uit de weg te ruimen, openheid te creëren. Weer een ander stelt de eigen verwachtingen bij door de situatie te accepteren of door een andere baan te zoeken. Iemand anders vlucht en gaat aan zichzelf twijfelen.

“Ik heb echt het gevoel dat ik van alle kanten opgelegd krijg wat ik moet doen. Ik wil dat gaan veranderen met een andere functie.”

(niet WAO, 25 jaar)

“Ik heb niet laten blijken dat ik het niet leuk vond. Ik dacht dit vind ik wel leuk en dit kan ik, dus er voor gaan.”

(WAO, 35 jaar)

“Ik dacht dat als ik heel hard zou werken, dat ik het voor mezelf wel op een rij zou krijgen. Ik had dat niet moeten doen.”

(niet WAO, 33 jaar)

Er zijn geen specifieke verschillen te vinden in het soort problemen en de manier van omgaan met deze problemen, wanneer gekeken wordt naar WAO achtergrond. Wat wel opvallend is, is dat de vrouwen die in de WAO zitten niet uiten dat specifiek werkgerelateerde problemen de directe aanleiding zijn voor hun arbeidsongeschiktheid of dat problemen op het werk daar een grote rol in spelen. Over problemen op het werk wordt gezegd dat iedereen deze wel eens ervaart en dat iedereen ook wel eens over de eigen grenzen heen gaat, maar dat dit niet wil zeggen dat ze daardoor arbeidsongeschikt worden. Wel kunnen problemen op het werk voor als de bekende druppel gezien worden, die met een opeenstapeling van grote gebeurtenissen die plotseling in hun leven samenkomen ervoor zorgt dat de emmer inderdaad overloopt. Dit is een opvallend gegeven, daar menig onderzoek zich voornamelijk richt op de inhoud van werk en hier de oorzaken van arbeidsongeschiktheid in zoekt. Het onderzoek van Van der Giezen en Bruinsma (2000) is hier een voorbeeld van.

5.1.4 Samenvatting en tussenconclusie

Deze paragraaf geeft een overzicht van wat er op dit moment leeft bij de jonge, hoogopgeleide vrouwen aangaande hun werk. Dit is nuttig om de visie op arbeidsongeschiktheid beter te kunnen begrijpen. De vrouwen hebben aangegeven dat werk op dit moment een prominente plaats inneemt in hun leven. Dit is ook te plaatsen in de levensfase waarin ze verkeren en de tijd waarin ze leven. Voor de meeste van deze vrouwen geldt dat ze hun studie al een paar jaar geleden hebben afgerond. Je ziet dat wanneer ze een tijdje gewerkt hebben, de glans van het nieuwe werkende leven er een beetje afgaat en dat mensen in een iets rustiger vaarwater terecht komen. De dromen worden losgelaten of bijgesteld, maar de ambitie tot zelfontplooiing blijft belangrijk. De problemen die de vrouwen tegenkomen liggen vooral op het gebied van de arbeidsinhoud en collegiale verhoudingen op het werk, maar lijken geen overheersende rol te spelen. Over het algemeen gaan ze er op geheel eigen wijze mee om. Opvallend is dat vrouwen die in de WAO zitten niet specifiek aangeven dat werkgerelateerde problemen de directe aanleiding zijn voor hun uitval door ziekte.

5.2 Omgaan met arbeidsongeschiktheid

In deze paragraaf zal ingegaan worden op de visie van jonge, hoogopgeleide vrouwen op arbeidsongeschiktheid. Hierbij komen zowel de vrouwen die persoonlijke ervaring met de WAO hebben aan bod als vrouwen die nooit arbeidsongeschikt zijn geweest. Op deze manier kan inzichtelijk gemaakt worden welke invloed een WAO uitkering heeft op iemand en hoe andere mensen denken over vrouwen die leven met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. In de interviews vertellen de vrouwen die in de WAO zitten erg open over hun situatie. Hierdoor kan een goed beeld gevormd worden over de manier waarop zij omgaan met hun arbeidsongeschiktheid en de bijkomende gevolgen die het arbeidsongeschikt zijn met zich meebrengt in het dagelijkse bestaan.

5.2.1 Negatief label

Een van de eerste dingen die tijdens het afnemen van de interviews naar voren komt, is het slechte imago van de WAO. Vrouwen die in de WAO zitten ervaren dit als negatief. Dit blijkt enerzijds uit het eigen label en anderzijds uit het label dat de omgeving eraan geeft. Tevens wordt aangegeven hoe jonge, hoogopgeleide vrouwen die zelf niet in de WAO zitten, aankijken tegen hun sekse- en leeftijdsgenoten die wel in de WAO zitten.

Eigen label

Tijdens de interviews uiten verschillende vrouwen de teleurstelling die ze voelen over het feit dat ze in de WAO zijn gekomen. De teleurstelling gaat soms gepaard met een diep schaamtegevoel. Deze schaamte kan overal op gericht zijn; naar henzelf, naar ouders toe, naar vrienden of naar het werk. Wanneer de vrouwen het hebben over hun eigen falen, vertellen ze dat ze niet aan hun eigen verwachtingen hebben voldoen. Het lukt hen niet die snelle carrière, waar sommige op gehoopt hadden, óf vol te houden óf überhaupt te bereiken. Door hun ziekte zijn ze gedwongen hun dromen op te geven. Ook het gevoel dat ze hun ouders teleurstellen is aanwezig. Een vrouw gaf aan zich te schamen naar haar ouders toe. Haar ouders hadden hoge verwachtingen, waar zij graag aan had willen voldoen en wat niet lukte. Ze vond het moeilijk om met haar ouders te praten over het feit dat ze haar werk tijdelijk niet meer aankon. Daarnaast is er een soort schaamte naar vrienden toe. Niet omdat de vrienden hen minder interessant vonden, maar omdat zij zichzelf minder de moeite waard vonden. Ze praten niet graag met hun vrienden over hun WAO ervaring. Ze vinden het geen populair onderwerp. Ook naar het werk toe, vonden sommige vrouwen het zwaar dat collega's niet op hen konden rekenen. De volgende citaten zullen het schaamtegevoel of het idee van falen naar henzelf en naar anderen duidelijk maken.

Eigen teleurstelling en schaamte:

“De ideeën een jaar geleden waren natuurlijk wel heel anders over wat ik nu zou gaan doen, dan wat ik nu doe. Ik werk wel, maar toch aan andere dingen dan waar ik aan gewerkt zou hebben. Ik zat in de OR, zou voorzitter worden dit jaar, maar daar moest ik mee stoppen.”
(WAO, 26 jaar)

“Ik merk wel dat het toch ergens wel slikken is. Als ik van mensen om me heen hoor die leuk een nieuwe baan hebben of spannende dingen doen. Dan denk ik ja, dat had ik ook wel gewild.”

(WAO, 26 jaar)

“Ik heb in het begin voor geen moment geaccepteerd van mezelf wat er gebeurd was. Ik dacht steeds van nu ben ik een loser en iedereen vindt mij stom.”

(WAO, 29 jaar)

Schaamte naar ouders toe:

“Ik heb lang richting mijn ouders het gevoel gehad dat ze er geen begrip voor hadden. Je bent niet ziek, dus wat doe je eigenlijk thuis.”

(WAO, 29 jaar)

Schaamte naar vrienden toe:

“Het hele onderwerp WAO, je denkt toch niet dat ik dat ooit aansnijd. Kijk, met mijn ouders daar heb ik het wel eens over, maar ik ga niet in mijn vriendenclub over mijn WAO zitten te vertellen.”

(WAO, 35 jaar)

“Mijn vrienden vonden dat WAO verhaal niet zo belangrijk, maar ik voelde me heel erg schuldig.”

(WAO, 37 jaar)

Schuldgevoel naar het werk:

“Ook omdat naar het werk toe iedereen heel lang leuk en aardig is geweest en heeft meegeleefd. Ja, en inmiddels zijn we wel meer dan een jaar verder.”

(WAO, 26 jaar)

Label van omgeving

Uit de interviews blijkt dat vrouwen in de WAO eveneens te maken hebben met een negatief beeld van de omgeving. Ten eerste is de beeldvorming in de samenleving van de WAO negatief. Toen de WAO in 1967 werd ingevoerd, had men het idee dat niet veel mensen gebruik zouden maken van deze sociale voorziening. Toen bleek dat het aantal WAO'ers zich bijna vervijfvoudigde, ontstond een probleem met de financiering en richtte het overheidsbeleid zich op terugdringing van het aantal en ontmoediging van instroom. Dit heeft aan de WAO een negatieve lading gegeven. Het beeld dat in de samenleving heerst over de WAO in het algemeen is het idee dat mensen misbruik maken van overheidsvoorzieningen. Er heersen vooroordelen ten opzichte van mensen die niet werken. In deze maatschappij wordt het niet werken gekoppeld aan falen en schande (Watson, 2001).

Door de samenleving en het beeld dat van hen wordt neergezet, voelen de vrouwen zich in het hokje van de jonge hoogopgeleide vrouw in de WAO gedrukt. De media heeft veel aandacht voor dit fenomeen en dragen daarmee bij aan de negatieve beeldvorming.

Ook geven de vrouwen aan te moeten vechten tegen het negatieve imago dat zij schijnen te hebben bij keuringsartsen en uitkeringsinstanties. Ook daar voelen zij zich in een hokje geplaatst. Ze hebben het gevoel dat er niet geluisterd wordt naar hun verhaal.

Naast dit alles hebben ze te kampen met het negatieve label van toekomstige werkgevers. Velen noemen de angst zich te moeten verantwoorden bij toekomstige sollicitaties. Een vrouw geeft aan bij sollicitaties te zijn afgewezen vanwege haar WAO verleden. Zij heeft besloten om haar WAO verleden te verzwijgen en werd daarna met succes aangenomen en functioneert sindsdien zonder problemen weer op de werkvloer. De volgende twee citaten geven aan hoe ze vechten tegen de WAO en het slechte imago dat daarmee gepaard gaat.

“Voor mij had ik heel erg het gevoel van ik wil niet in de WAO, want het heeft een negatief imago en dat wil je niet. En dan vooral van zie je wel, je bent jong en vrouw en ook nog eens ambitieus en nu in de WAO. Het zal allemaal wel.”

(WAO, 26 jaar)

“Op het moment dat je als vrouw van 30 en alleenstaand bent, je meldt van we zijn ziek, dat je dan in een hokje geduwd wordt van je kan niets en je wil niets meer en dat bepalen zij bijna voor je. Zeker bij de Arbo-dienst had ik het gevoel van nou oké mevrouw vertel maar, maar u past zo in het profiel van vrouw, hoogopgeleid en dertig.”

(WAO, 37 jaar)

Label door jonge, hoogopgeleide vrouwen?

Hierboven is aangegeven dat in de samenleving een negatieve sfeer hangt rondom de WAO. Het is daarom interessant om een korte impressie te geven hoe jonge, hoogopgeleide vrouwen aankijken tegen hun leeftijdsgenoten die in de WAO zitten.

Het beeld dat tijdens de interviews naar voren komt is er enerzijds één van herkenning en anderzijds één van onbegrip en afkeuring. Sommige vrouwen kunnen het feit dat jonge vrouwen in de WAO komen goed plaatsen in de tijd waarin geleefd wordt. Ze zien dat de samenleving veel van vrouwen vraagt en dat vrouwen veel van zichzelf vragen. Hierdoor ligt het gevaar van ziek worden om de hoek, omdat de vrouwen het risico lopen een grens te overschrijden. Ook wordt het beeld van misbruik van overheidsvoorzieningen genuanceerd door het idee dat werk dusdanig waardevol is, dat je dat niet in zou willen ruilen voor een leven zonder werk. Dit sluit ook aan bij de waarde die gehecht wordt aan werk.

“Het verbaast me niets dat juist deze vrouwen in de WAO komen. Er wordt tegenwoordig onwijs veel van je verwacht. Je gaat er naar leven. En daarnaast alles willen blijven doen.”

(niet WAO, 27 jaar)

“Misschien klinkt het heel naïef hoor, maar ik denk dat mensen toch liever werken dan in de WAO zitten. Ik kan me niet voorstellen dat mensen bewust proberen om in de WAO te blijven.”

(niet WAO, 31 jaar)

“Het is een hele kwetsbare groep. Wij zijn één van de allereerste lichten die alsmaar te horen krijgen van er zitten te weinig vrouwen in het management, vrouwen moeten hogerop. Ze voelen een druk van alle kanten en vrouwen blijven zich toch verantwoordelijk voelen voor het wel en wee op een afdeling.”

(niet WAO, 28 jaar)

Aan de andere kant heerst ook onbegrip naar deze groep vrouwen. Juist omdat ze jong en hoogopgeleid zijn. Dan moet de wereld aan je voeten liggen, met alle mogelijkheden en kansen die er zijn. Ook het idee dat er misbruik wordt gemaakt van de voorzieningen, brengen deze vrouwen naar voren.

“Je zou toch juist in de bloei van je leven moeten staan. Ik begrijp het niet.”
(niet WAO, 28 jaar)

“Als ik niet iemand had gekend die in de WAO zit, had ik een opmerking kunnen plaatsen dat ze strenger moeten testen op instroom, zodat ze zeker weten dat er niet allemaal profiteurs in komen.”
(niet WAO, 28 jaar)

5.2.2 Legitimering

Een opvallend verschijnsel dat zichtbaar wordt in het licht van het gevecht tegen het negatieve imago, is dat de vrouwen het feit dat ze in de WAO zitten proberen goed te praten. Ze willen duidelijk maken dat zij niet horen tot de groep waarover een negatief beeld bestaat. Zelf lijken ze ook besmet met het idee dat mensen om verkeerde redenen gebruik maken van de WAO. In de interviews uiten de vrouwen zich heel negatief over mensen die in de WAO zitten en in hun ogen in feite schuldig zijn aan het negatieve beeld waar zij nu tegen moeten vechten. Ze lijken sterk de behoefte te hebben om aan te geven dat zij er niets aan kunnen doen dat ze in de WAO zitten. Er kan hier onderscheid gemaakt worden tussen vrouwen die om psychische of lichamelijke redenen in de WAO zitten. Vrouwen die vanwege een lichamenlijk aandoening in de WAO zijn gekomen, hebben sterker de neiging te laten zien dat zij er niets aan kunnen doen dat ze in de WAO zitten.

“Ik ken mezelf ook goed en ik weet ook dat ik best in die risicocategorie val en dat ik toevallig van mijn fiets gevallen ben heeft dan wel een andere oorzaak. Dat maakt het ook zo dubbel waar ik me zo kwaad over maak, want ik denk dan toch ik hoor er niet in.”
(WAO, 26 jaar)

De vrouwen die om psychische redenen in de WAO zitten hebben die neiging tot legitimering minder. Zij geven eerder aan dat ze denken dat de grootste groep WAO'ers echt niet in staat is om te werken vanwege de ziekte. Bij sommige van hen is eerder een berusting zichtbaar.

“Ze keurde me dan wel af, maar ik zag het als een soort van opluchting, van oké nu hoef ik niet meer.”
(WAO, 27 jaar)

Deze onderzoeksuitkomsten zijn goed te plaatsen in de reeds aanwezige theorie van Nijhof (2001). In zijn artikel *Legitimatie van arbeidsongeschiktheid*, geeft hij een vijftal typen van legitimatie weer. Dit zijn redenen waarom mensen goedpraten waarom ze niet meer aan het arbeidsproces kunnen deelnemen. Ik zal de vijf typen van legitimatie beschrijven en met citaten laten zien hoe deze vormen bij de jonge vrouwen zichtbaar zijn.

Natuur legitimatie. Bij deze vorm van legitimatie stelt men zich afhankelijk op van wat hen overkomt. Het is iets dat onvermijdelijk is en een natuurlijk verloop heeft. Men is machteloosheid ten opzichte van de kwaal.

“Op een gegeven moment heb ik het ook wel over kunnen geven, zo van je doet er ook weinig aan, het overkomt je.”

(WAO, 37 jaar)

Medische legitimaties. Hierbij zie je een toenemende complicatie van klachten en verbanden worden gelegd met het verleden. Ook gaat het hier om de zichtbaarheid van de klacht naar de buitenwereld toe. Vaak is er een moeizaam proces tot het accepteren van een leven zonder werk en zie je ook dat mensen pogingen hebben ondernomen om weer aan het werk te gaan. Dit levert op dat ze kunnen zeggen dat ze alles geprobeerd hebben en dat het dus hun schuld niet is. Al deze uitingen van medische legitimaties zijn zichtbaar bij de vrouwen die aan dit onderzoek hebben meegewerkt. Een voorbeeld zal hier laten zien dat geworsteld wordt met de zichtbaarheid van de klachten.

“Ik heb een vriendinnetje en die heeft leukemie en zit ook in de WAO. Als ik bij het GAK kom met mijn pijnklachten zeggen ze dat iedereen wel eens last van zijn rug heeft. Het wordt afgedaan onder de noemer psychisch, terwijl dat het niet is. Maar als zij bij het GAK komt hoeft zij zich niet te laten keuren, want zij heeft leukemie.”

(WAO, 29 jaar)

Sociale legitimaties. Deze vorm laat een scheiding zien van de reguliere samenleving. Eerst zijn mensen nog betrokken bij het werk en hebben ze het gevoel erbij te horen. Later wordt een proces van afscheiding zichtbaar en trekken mensen zich terug uit de samenleving. Door aan te geven dat deze scheiding ongewenst is, wordt de arbeidsongeschiktheid gelegitimeerd. Mensen hebben in hun ogen dus geen schuld.

“Op het moment dat die formulieren op je deurmat glijden, dan denk je Oh God, nu staan ze al met twee handen aan me te sjorren en dat je afglijdt in iets heel ergs.”

(WAO, 37 jaar)

Juridische legitimaties. Dit houdt in dat men het gebruik van een WAO uitkering als een verworven recht ziet. Hierdoor maakt iemand geen misbruik van de voorziening.

“Ik heb gebruik gemaakt van een uitkering en mijn vrienden zeiden dat ook wij hier recht op hadden en dat die voorzieningen er niet alleen zijn voor laagopgeleiden.”

(WAO, 29 jaar)

Morele legitimaties. Hier zie je dat mensen zich legitimeren door aan te geven dat ze grote moeite hebben gebruik te maken van de voorziening. Ze benadrukken hoe moeilijk ze het vinden te leven zonder werk. Ze vechten er tegen en gaan niet bij pakken neer zitten. Zo zijn ze ook niet schuldig aan arbeidsongeschiktheid. Ook willen mensen bewijzen nog te kunnen werken. Daarnaast wordt er vaak een onbekendheid met regelingen gesuggereerd. Arbeidsongeschiktheid staat op gespannen voet met

hun morele waarden als werken voor je geld. Hier valt ook onder het beroepen op deskundigen voor aanhouden WAO.

“Mijn consulente voor het reïntegratietraject zei van geef je WAO nooit vrijwillig op, want wie weet kom je nog eens in een situatie en dan heb je niets meer.”

(WAO, 35 jaar)

Nijhof concludeert dat wanneer deze legitimaties zijn ontwikkeld voor het afscheid van een leven met werk en waarin de legitimaties door anderen worden geaccepteerd, de kans groot is dat iemand definitief arbeidsongeschikt blijft. Echter, de vrouwen die ik heb geïnterviewd laten over het algemeen een groot gevecht zien tegen het maatschappelijke label van arbeidsongeschiktheid. De vrouwen willen kost wat kost terugkomen op de arbeidsmarkt. Ze leggen zich niet zomaar neer bij hetgeen hen is overkomen. Daarmee lijken ze in eerste instantie hun tijdelijke arbeidsongeschiktheidsstatus te rechtvaardigen, wanneer je kijkt naar de theorie van Nijhof. Maar blijkbaar lukt het hen wel, ondanks deze legitimatie, terug te komen op de arbeidsmarkt en zijn zij niet gedoemd tot een leven zonder werk zoals Nijhof suggereert. Blijkbaar kan de neiging tot legitimering ook dienen als stimulans en een vechtlust creëren, waardoor het juist de vrouwen wel lukt om terug te komen.

Ook Brinkgreve en van Stolk (1991) spreken in hun artikel *Zieken zonder ziekte* over legitimering en ziektebewijzen. Zij laten zien dat mensen met een somatiserende aandoening (psychische problemen die zich op een fysieke manier uiten), de neiging hebben hun ziekte te legitimeren ten opzichte van zichzelf, hun eigen netwerk en de instanties. Ze moeten hun ziek-zijn goedpraten zodat ze zonder schuldgevoel gebruik kunnen maken van overheidsvoorzieningen en dat hun ziek-zijn door de omgeving geaccepteerd wordt. De patiënten laten daarbij een moeilijk gevecht zien om het ziektebestaan te accepteren, maar er zijn ook patiënten die niet in strijd komen met hun geweten. Alle variaties hier tussenin zijn mogelijk. De ziekte staat centraal in het leven van die patiënten. In het artikel wordt zelfs het begrip secundaire ziekte winst naar voren gebracht, waarbij mensen zich op basis van hun ziekte aan hun verantwoordelijkheden kunnen onttrekken, zoals de werkplicht en inkomenszorg. Hoewel de winst sterk in twijfel getrokken wordt, wordt de link gelegd naar de ziekmakende effecten van de verzorgingsstaat en het professioneel ingrijpen. Wanneer de weg ingeslagen wordt naar een geïnvaleerd bestaan, dwingt onze samenleving met de aanwezige zorgkaders mensen tot specifiek ziektebewijzen. De noodzaak tot ziektebewijzen kan een versterkend element zijn in het ziekteproces.

Bij de jonge vrouwen zie je ook de gewetensnood terugkomen om het recht op een uitkering te accepteren. Maar bij de meeste vrouwen is geen sprake van een gevecht tot ziekteacceptatie. Het ziek-zijn staat niet centraal. Het accent ligt vooral op het beter worden, het werk hervatten en weer een volwaardig lid te kunnen zijn van de samenleving. Het gaat bij deze vrouwen niet om een bestaan op te bouwen als zieke en voelen daarbij niet de noodzaak om hun ziekte goed te praten. In deze zin is geen sprake van legitimering. Het gaat in de legitimatie bij deze vrouwen, zoals eerder gezegd, om het gevecht tegen het maatschappelijk label waar zij onder andere tegenaan lopen in de omgang met uitkerings- en keuringsinstanties. De noodzaak tot ziektebewijzen bestaat wel in die zin dat sommige vrouwen ervaren dat zij bestempeld worden als een jonge, ambitieuze vrouw die het werk

waarschijnlijk niet goed aankan, terwijl hun ziekte objectief medisch bewezen van aard en niet altijd werkgerelateerd is. Een vrouw heeft aangegeven tijdelijk zieker is zijn geworden door het opboksen tegen de vooroordelen van de instanties. In haar geval kan de uitspraak van toepassing zijn van het *ziekmakende effect* van de verzorgingsstaat. Daarnaast lijkt ook sprake te zijn van een *ziekhoudend effect* van de verzorgingsstaat, juist vanwege datzelfde vooroordeel. Sommige vrouwen ervaren mak gehouden te worden door de instanties in hun mogelijkheden tot werkherleving, terwijl ze daar medisch wel toe in staat zijn.

Kortom, bij deze vrouwen moet legitimering niet zozeer opgevat worden als een excuus om een ziektebestaan op te bouwen of een leven te accepteren als arbeidsongeschikte. Echter, de basis voor de legitimering is gelegen in het gevecht tegen de negatieve beeldvorming van jonge hoogopgeleide vrouwen in de WAO.

5.2.3 Isolatie

Een ander effect van het negatieve label, is dat respondenten zichzelf lijken te isoleren in de maatschappij. In dit onderzoek zijn twee vormen van isolatie te identificeren. In de eerste plaats worden de vrouwen door hun arbeidsongeschiktheidsstatus uitgesloten van de arbeidsmarkt. Ze zijn niet in staat om te werken. Dit betekent niet alleen een uitsluiting van de arbeidsmarkt, maar in de ogen van deze vrouwen ook een afsluiting van de samenleving. In de paragraaf over de waarde van werk is zichtbaar gemaakt welke betekenis arbeid heeft voor deze vrouwen. Daarbij komt naar voren dat werk onder andere betekent dat zij een bijdrage kunnen leveren aan de samenleving. Het volgende citaat maakt zichtbaar dat het niet kunnen werken ook het gevoel met zich meebrengt geen deel uit te maken van de samenleving.

“Ik zit in de WAO en maak niet echt deel uit van de maatschappij.”
(WAO, 37 jaar)

Sommige vrouwen proberen ondanks dat ze niet kunnen werken, toch zo veel mogelijk contact te houden met hun werk, uit angst buitengesloten te worden en niet meer mee te tellen.

“Ik vond het belangrijk contact te houden met mijn werk, zodat ik het idee had niet echt alles te missen.”
(WAO, 26 jaar)

In de tweede plaats ontstaat isolatie door zelfuitsluiting. Dit gebeurt door de schaamte die de vrouwen voelen en het negatieve label dat op mensen in de WAO wordt geplakt. Sommige vrouwen voelen dat zij zich isoleren ten opzichte van hun vrienden. De één geeft aan dat ze heel strategisch omgaat met aan wie ze wanneer haar verhaal doet. Ze wil haar vrienden niet te veel belasten en probeert de last te verdelen. Daarnaast trekt ze zich soms ook terug, omdat ze zoals zij dat zegt, niet altijd met haar zielige verhaal aan wil komen. Een andere vrouw geeft aan zich te isoleren van haar vrienden, omdat ze zich schaamt omdat ze niet werkt. Ze denkt dat andere denken dat zij misbruik maakt van de overheidsvoorzieningen. Weer een ander isoleert zich, omdat ze geen zin heeft om er een beetje bij te hangen. Ze heeft het gevoel niet volwaardig te zijn in haar bijdrage aan de groep.

Ook zie je dat mensen zich zelf uitsluiten, omdat ze moeite hebben om hulp te vragen en omdat ze niet kunnen voldoen aan het reciprociteitsprincipe. Ze vinden dat het contact met vrienden in balans moet zijn. Door hun ziekte zijn ze niet altijd even goed in staat iets voor een ander terug te doen. Naast de zelfuitsluiting naar vrienden toe, zie je in een enkel geval ook uitsluiting door vrienden. Wat de rol is van het sociale netwerk op arbeid en arbeidsongeschiktheid, zal in hoofdstuk 6 nader besproken worden.

“Sommige vrienden wilden me niet meer zien en je hebt ook niets te melden. Dus je gaat ook niet eens bellen van zal ik langskomen. Want je voelt je echt overal te veel. Andere vrienden wilden mij erbij trekken, want ze hoort er toch bij. Maar ik had zoiets van, ik zat er zo een beetje bij en deed mijn dingetjes. Ik maakte niet echt deel uit van het groepsproces.”
(WAO, 37 jaar)

“Ik was gewend om leuke dingen te doen, feestjes en zelf goed contact onderhouden met mijn vrienden. Ik vond het heel erg dat mijn wereld zo beperkt was tot mezelf.”
(WAO, 26 jaar)

“Ik vind het wel fijn om iets voor een ander te kunnen doen. Het moet wel in evenwicht zijn. Ik had daar ook wel erge moeite mee om op mijn vrienden te leunen.”
(WAO, 26 jaar)

5.2.4 Scheidslijn

Een laatste opvallend verschijnsel dat naar voren komt wanneer ik met verschillende vrouwen spreek over arbeidsongeschiktheid, is de reactie van veel vrouwen die niet in de WAO zitten op de vraag of zij zichzelf als risicogroep zien. Een deel hiervan is reeds naar voren gebracht bij het bespreken van het label door jonge, hoogopgeleide vrouwen op vrouwen die wel in de WAO zitten. Daaruit kwam naar voren dat aan de ene kant onbegrip is dat juist deze jonge vrouwen arbeidsongeschikt raken, omdat ze in de bloei van hun leven zouden moeten zitten. Aan de andere kant is er begrip, omdat ook zij voelen dat er veel druk op vrouwen wordt gelegd om te presteren op gebied van werk en dat zij daarnaast een actieve bijdrage moeten leveren aan het sociale leven. Vrouwen die niet in de WAO zitten zeggen dat de scheidslijn dun is tussen het wel en niet in de WAO komen. Ze geven van zichzelf allerlei kenmerken aan waarvan zij denken dat die een rol spelen bij het risico om arbeidsongeschikt te raken. Ze noemen zichzelf perfectionistisch, ambitieus, willen alles goed doen en kunnen geen nee zeggen. Ze werken hard en willen daarnaast ook een actief leven leiden. Je ziet bij beide groepen vrouwen dezelfde karaktertrekken voorkomen en dezelfde drang naar het leiden van een actief leven op alle fronten. De vraag blijft dan waarom het de ene groep wel lukt om overeind te blijven en de andere niet.

Bij al de vrouwen die in de WAO zijn gekomen zie je een opeenstapeling van grote gebeurtenissen waarna er iets ‘knap’t’. Dit knappen kan zijn in de vorm van een ongeluk met grote gevolgen, maar ook dat vrouwen om psychische redenen ineens uitvallen. Als opeenstapeling van grote gebeurtenissen worden vaak genoemd het verbreken van een relatie, in combinatie met een verhuizing, afronding van een studie of groot project op het werk of het overlijden van dierbaren. De vrouwen hebben aangegeven dat voordat alles in een stroomversnelling mis leek te gaan, zij nooit bijzondere

tegenslagen hebben gekend. Ze moeten onvoorbereid hun weg zien te vinden. Dit maakt het omgaan met een opeenstapeling van grote tegenslagen een stuk moeilijker.

“Ik was 30 geworden zonder zware dingen, ook zonder psychisch leed en ineens word je helemaal geflipt. “
(WAO, 37 jaar)

Deze opeenstapeling van grote dingen en gebeurtenissen waar je zelf geen controle over hebt, daarvan zeggen de vrouwen die niet in de WAO zitten dat het iedereen kan overkomen. Daarom geven zij aan dat de scheidslijn dun is, naast het feit dat ze van zichzelf zeggen allerlei kenmerken te vertonen waardoor ze risico lopen om ziek te worden.

“Een vriendin van mij is overspannen. Voorheen deed ze evenveel als ik en wat sommige dingen betreft hebben we ook hetzelfde karakter. Die scheidslijn is niet zo groot. Nu voel ik me heel actief en goed, maar voor hetzelfde geld gebeurt er iets, iemand overlijdt bijvoorbeeld, hoe reageer ik dan? Ik weet niet hoe ik dan ben, dus ik kan me wel voorstellen...”
(niet WAO, 31 jaar)

Opvallend genoeg zie je bij de vrouwen die niet in de WAO zitten, dat zij al op jonge leeftijd levensvormende gebeurtenissen hebben meegemaakt. Bijvoorbeeld een scheiding van ouders, persoonlijke worstelingen op de middelbare school of het maken van een grote reis op relatief jonge leeftijd. Door deze grote drempels die sommige vrouwen op jonge leeftijd hebben moeten nemen, hebben zij zelfkennis opgedaan. Zij hebben daardoor geleerd om te gaan met moeilijke situaties en op zichzelf te reflecteren en stil te staan bij de dingen die ze doen. Deze vrouwen geven expliciet aan de tijd te nemen om naar zichzelf te luisteren en op tijd hun grenzen aan te geven.

“Als ik naar mezelf kijk voldoe ik ongeveer aan alle kenmerken om in de WAO te raken. Ik ben perfectionistisch, controlefreak, grote behoefte om dingen goed te doen. Ik vind het daarbij belangrijk hoeveel je in staat bent om daar rustig bij stil te staan, bij je eigen manier van doen en denken en het zelfinzicht dat je daar op kan gooien. Even pas op de plaats en rustig nadenken, dingen naar jezelf terug te brengen, evalueren hoe je zelf bezig bent.”
(niet WAO, 33 jaar)

Veel van de vrouwen die in de WAO zitten of hebben gezeten geven achteraf aan hoe ze destijds in het leven stonden en hoe ze daar nu tegenaan kijken. Ze vertellen ook dat ze alsmaar doorgingen en niet de moeite namen om naar zichzelf te kijken, want als alles goed gaat bestaat daar geen reden toe. Wanneer iemand op een rustige manier door het leven heen loopt, ontwikkelt diegene ook geen eelt om moeilijke situaties te kanaliseren. Hierdoor zijn ze onvoorbereid op een aanval van een opeenstapeling van grote gebeurtenissen. Door de WAO ervaring voelen de meeste vrouwen zich gedwongen om naar zichzelf te luisteren. Voor de meeste vrouwen geldt dan ook dat ze de WAO ervaring om hebben weten te zetten tot een positieve ervaring waar ze veel van hebben geleerd. Sommigen geven aan er sterker uit te zijn gekomen dan dat ze waren.

“Maar achteraf, ik heb nooit spijt gehad van die ziektes. Kijk, als je er middenin zit is het natuurlijk niet fijn, maar het heeft me wel uiteindelijk op een positieve manier gevormd.”
(WAO, 35 jaar)

“Ik ben nu veel meer in balans. Die balans was eerst helemaal doorgeslagen naar het werk en dat is nu in evenwicht.”
(WAO, 29 jaar)

Een slotopmerking die geplaatst moet worden bij het feit dat vrouwen aangeven dat de scheidslijn tussen het wel en niet in de WAO raken in hun ogen dun is, is de vraag of dit echt zo is. Ik heb hier laten zien dat vrouwen die niet in de WAO zitten, ondanks dat ze misschien net zo veel van zichzelf eisen als vrouwen die wel in de WAO zitten, toch eerder de prikkel hebben om te luisteren naar zichzelf. Dit hebben ze in een vroeger stadium geleerd. Dit zal hen ook weerbaarder maken voor ongrijpbare gebeurtenissen. Net zo goed dat de vrouwen die nu uit de WAO zijn, zichzelf weerbaarder voelen door hetgeen zij hebben meegemaakt. Daarnaast moet gezegd worden dat de ruimte tussen ziek worden en daadwerkelijk in de WAO belanden erg groot is. Dit is misschien niet iets dat iedereen zich even goed realiseert.

5.2.5 Samenvatting en tussenconclusies

Bij het omgaan met arbeidsongeschiktheid komen een aantal opvallende dingen naar voren. Ten eerste is sprake van een negatief label dat sterk doorgedrongen lijkt te zijn in alle delen van de samenleving. Iedereen lijkt daardoor besmet en met name de vrouwen zelf. Ze schamen zich naar hun omgeving. Deze schaamte heeft tot gevolg dat zij het feit dat ze in de WAO zitten goed proberen te praten (te legitimeren), waarbij het in de laatste plaats gaat om een bestaan als zieke op te bouwen. Een ander gevolg is dat ze de neiging hebben om zich te isoleren.

Toch heerst er naast dit label ook begrip. Dit komt uit de hoek van hun vrouwelijke generatiegenoten. Zij begrijpen heel goed dat deze vrouwen uitvallen. Zij voelen ook de maatschappelijke druk om te voldoen aan alle verwachtingen die deze tijd aan hen stelt. Ze noemen het verschil tussen de kans om wel en niet in de WAO komen niet groot. Het kan iedereen gebeuren. Dit laatste hoeft niet zo te zijn, omdat de vrouwen allemaal zijn toegerust met een andere bagage. Hier zal in het volgende hoofdstuk meer over gezegd worden.

Hoofdstuk 6 Invloed van sociale erfenissen en sociaal kapitaal

In dit hoofdstuk wordt de invloed van sociale erfenissen en sociaal kapitaal op de wijze waarop jonge, hoogopgeleide, alleenstaande vrouwen omgaan met arbeid en arbeidsongeschiktheid aan de orde gesteld. In paragraaf 6.1 worden vrouwen die in de WAO zitten aan het woord gelaten. Hierbij wordt de rol van sociale erfenissen en sociaal kapitaal met betrekking tot hun arbeid en arbeidsongeschiktheid beschreven. In paragraaf 6.2 worden vrouwen aan het woord gelaten die niet in de WAO zitten. Ook daar wordt de invloed van sociale erfenissen en sociaal kapitaal op hun arbeid besproken. Echter, deze paragraaf zal aanzienlijk korter van omvang zijn, aangezien deze vrouwen geen ervaring hebben met arbeidsongeschiktheid.

6.1 Erfenissen en kapitaal bij vrouwen in de WAO

6.1.1 Sociale erfenissen

Ik wil beginnen met te beschrijven hoe het gezin eruit ziet van de respondenten. In het licht van de sociale erfenissen zal daarbij aangegeven worden hoe er in het gezin gedacht werd over opleiding en werk en wat de ouders zelf hebben gedaan voor opleiding en werk. Hierbij geef ik aan hoe de respondent daardoor gevormd is in haar ideeën over opleiding en werk.

Achtergrond

Op één respondent na komen alle vrouwen uit een stabiel gezin met een vader en een moeder en één of meerdere broers of zussen. Alle vaders hebben een baan. De helft van de vrouwen heeft een vader die geen opleiding heeft genoten of maximaal vergelijkbaar met een MBO niveau. Deze vaders staan bij hun dochters bekend als hele harde werkers. De andere helft is HBO of universitair opgeleid en ook daar wordt hard gewerkt. Alle vaders werken gemiddeld meer dan 40 uur per week tot soms bijna het dubbele.

De moeders zijn allen huisvrouw. Sommige moeders hebben een opleiding gevolgd, veelal in de zorgsector. Toen de kinderen kwamen, zijn ze gestopt met werken. De meeste moeders zochten bevrediging in het volgen van cursussen op gebied van persoonlijke ontwikkeling, zoals yoga, schildercursussen en dergelijke. Bij één vrouw werkte de moeder mee in de zaak van haar man en bleef dit doen toen de kinderen er waren. Op een uitzondering na groeien de vrouwen die in de WAO zitten dus op onder traditionele gezinsomstandigheden met een buitenshuis werkende vader en een huisvrouw als moeder.

Opleiding

Hoe van huis uit gedacht wordt over opleidingen, hangt af van de opleiding van de vaders. Wanneer de vader hoger is opgeleid, is het volgen van een goede opleiding voor de vrouwen vanzelfsprekend. Binnen het gezin zie je dat broers en zussen ook hoog opgeleid zijn. In de gezinnen waarbij het vanzelfsprekend was een goede opleiding te volgen, werd dit ook als belangrijk gezien voor het vergroten van de levenskansen. Dit wordt in sommige gevallen specifiek benadrukt door de moeder,

die zelf niet de kans en de mogelijkheid heeft gekregen om een goede opleiding te volgen. De respondenten geven aan dat in hun ogen de moeder dit qua intelligentie zou hebben gekund. In de gezinnen waarbij de vader geen opleiding heeft genoten, wordt over het algemeen benadrukt dat je moet doen wat je graag wilt en kunt. Die vrouwen geven aan zelf altijd streberig te zijn geweest. Om die reden zijn zij een universitaire studie gaan doen. Ze vertellen daarbij ook dat broers of zusjes dit streberige, zoals zij dat noemen, minder in zich hebben en dat zij over het algemeen een andere weg hebben gekozen. Dit bevestigt het beeld dat ouders hun kinderen de vrijheid gaven om te kiezen wat ze wilden.

Hier komt naar voren dat de opvattingen over opleiding van ouder op kind worden overgedragen. Maar door de modernisering van de samenleving is de invloed van de ouders op de onderwijskansen van kinderen afgenomen. Individuele intellectuele capaciteiten zijn een grote rol gaan spelen (Dronkers & Ultee, 1995). Dit is zichtbaar doordat al deze vrouwen hoogopgeleid zijn, ondanks dat ze verschillende achtergronden hebben. Daarnaast zie je de twee beelden uit het onderzoek van Brinkgreve en van Stolk (1997) naar voren komen. Aan de ene kant zijn er ouders die de uit huis geleerde oriëntaties meegeven en aan de andere kant de ouders die allereerst de vrijheid aan de kinderen overdragen.

“Ik denk niet dat ik van huis uit heb meegekregen om zo'n carrière te maken. Mijn vader was vrachtwagenchauffeur en mijn moeder huisvrouw. Wel ambitie, in de zin van het beste van jezelf geven en zorgen dat je het hoogste bereikt. En zeker de gedachte van wel bereiken wat wij niet hebben bereikt. Het zijn geen domme mensen, maar ze hebben gewoon nooit de kans gehad. Ik ben zelf van kinds af aan erg streberig geweest en mijn ouders vonden het prima dat ik zelf mijn richting aangaf.”

(WAO, 35 jaar)

Werk

Wanneer ik met de vrouwen spreek over hoe thuis gedacht werd over werk, geven allen aan dat er een hard werken en niet zeuren mentaliteit gold. Ze hebben vooral van hun vader meegekregen dat je altijd goed je best moest doen en niet bij de eerste tegenslag op moet geven. Deze gedachte is ontstaan doordat de vrouwen zagen dat de vader veel van huis was, lange dagen maakte en nooit ziek was. Ook vertellen ze dat de vaders zich zeer verantwoordelijk voelden in de zorg voor het gezin en dat ze daarom hard werkten om het geld binnen te brengen. De rol van de vader was eigenlijk vrij ondoorzichtig.

“Ik heb van mijn ouders meegekregen dat je werkt totdat je er bij neervalt. Mijn vader werkte ook altijd tot elf uur s'avonds. Het werk ging gewoon voor alles. In die zin was werk heel belangrijk.”

(WAO, 29 jaar)

Voor bijna al deze vrouwen geldt dat ze alleen de vader als buitenshuis werkend voorbeeld hebben. In hun eigen benadering van werk, zie je deze mentaliteit terug. Maar doordat de rol van de vader betrekkelijk ondoorzichtig is, nemen ze een beeld over waarvan ze niet precies weten hoe ze er mee om moeten gaan. Zelf werkten ze, voordat ze in de WAO komen, ook lange dagen. Ze werken hard en sommige maken snel en op jonge leeftijd carrière. Ook al zien sommige vrouwen, hoewel dit achteraf

geredeneerd is, dat het heel zwaar is en dat de verantwoordelijkheid voor hen te vroeg komt. Sommige andere vrouwen werken ook hard om te bewijzen dat ze meekunnen in de sfeer van presteren en het goed doen.

De rol van de moeder is anders. De vrouwen zien de moeder als intelligent persoon. Ze zeggen dat zij zelf die intelligentie van moeder hebben meegekregen, maar door de verandering in de tijd krijgen zij de kansen die hun moeders nooit hebben gehad. De moeders hebben niet gewerkt in de tijd dat zij opgroeiden, terwijl ze dit in de meeste gevallen wel graag hadden willen doen. Dit alles levert een extra druk om het goed te doen en de mogelijkheden te benutten die er nu zijn. De moeder geeft dus niet de boodschap mee dat het buitenshuis werken goed te combineren is met de zorg voor een huishouden en gezin.

Wat je ziet gebeuren is dat de vrouw aan het werk gaat met een ondoorzichtige rol van de vader en een niet werkende moeder als voorbeeld, zich niet realiserend dat de ouders een traditionele rolverdeling hadden. Werk nam voor de vader waarschijnlijk een andere plaats in dan dat het voor de jonge vrouw doet. Zij moet haar werk combineren met de rest van haar druk bezette leven en de voorbeelden die zij daarbij van haar ouders meekrijgt, lijken niet aan te sluiten bij de plaats die werk in haar leven inneemt.

Dit verhaal kent één uitzondering namelijk van een vrouw met een werkende moeder. Zij praat met bewondering over haar, hoe zij het gered heeft om te werken, een gezin te verzorgen en het huishouden te doen. Zelf redt ze het niet eens zonder gezin, vertelt ze. Een verklaring die deze vrouw zelf biedt is dat haar ouders naast hun werk geen sociaal leven hadden dat aandacht vroeg. Zij leeft zelf in een tijd waar dit wel van haar gevraagd wordt, naast het werk en huishouden. Het zou dus kunnen zijn dat je wel een moeder als rolmodel kan hebben, maar door de verandering in de tijd kan het afkijkeffect verminderd zijn.

“Ik vind het wel heel erg knap dat ze het allemaal heeft kunnen runnen. Zeker omdat ik zelf op een gegeven moment merkte dat het bij mij veel stress opgeleverd heeft om werk en privé en vrienden te combineren. Maar ik denk dat mijn ouders ook anders leefden dan hoe ik nu in het leven sta. Sociale contacten waren er niet bij voor hun.”

(WAO, 29 jaar)

6.1.2 Sociaal kapitaal

Wanneer ik met de vrouwen praat over hun omgeving, wordt duidelijk dat alle vrouwen in een omgeving verkeren met over het algemeen hoogopgeleide mensen. De vrienden zijn veelal afkomstig uit hun studietijd en de meeste vrouwen hebben een baan waarbij de directe collega's ook hoogopgeleid zijn. Werk en carrière maken is een belangrijk goed in de omgang met vrienden. Ook op het werk heerst vaak een sfeer van hard werken en promotie maken. Er wordt onderling veel over werk gepraat. Op zich is dit logisch, omdat allen in dezelfde levensfase verkeren en tussen de 25 en 35 jaar richten de meeste mensen zich op hun werk.

Bij de ene vrouw wordt het belang van een goede baan tijdens de studie sterk benadrukt. Bij andere vrouwen speelt de gedachte over werk wel tijdens de studie, maar is niet dominant aanwezig. Cultuur van de studierichting leek hierbij geen rol te spelen. Bij de vrouwen waarbij werk al tijdens de studie

een belangrijke rol speelt, zie je dat hard werken, presteren en snel promotie maken een doel op zich is dat moet worden nagestreefd. Er wordt aangegeven dat je pas meetelt wanneer je aan dit alles voldoet. Dit is een vrij dwingend keurslijf waarin sommige vrouwen zich wringen. Ze maken zich dit gedachtegoed eigen en gaan hier naar leven, zonder zichzelf af te vragen of het ook is wat zij zelf willen.

“Ik zat in een jaarclub waarvan bijna alle meisjes in hetzelfde hoekje zaten. De sfeer was best zo van bij welk bedrijf kom je terecht. Kom je bij een gaaf bedrijf als Unilever of Procter & Gamble. Ik bedoel als je bij het bedrijfje op de hoek ging werken met de naam Z. Dat was totaal niet interessant. Er wordt een ideaalbeeld gecreëerd dat je heel erg gaaf gaat worden. Dus ik had zoiets van ik ga heel hard werken en heel hard mijn best doen.”
(WAO, 29 jaar)

Sommige vrouwen voelen zich geïnspireerd door hun werkomgeving. Ze voelen zich gevlaid en gewaardeerd als ze snel promotie maken. Soms komt die verantwoordelijkheid echter te vroeg en slaat het om in oververantwoordelijkheid, waardoor het mis gaat. Een andere vrouw vertelt dat zij door haar ziekte moet aanvaarden dat zij niet die carrière kan maken die zij voor ogen had. Haar vrienden maken wel die promoties. Zij heeft moeite te zien dat zij gedwongen is met minder genoegen te nemen, terwijl het ook haar droom was een snelle carrière door te maken.

Ook geven veel vrouwen aan dat de combinatie tussen werk en privé-leven veel van hen vraagt. Ze moeten overal aanwezig zijn om erbij te horen. Ze vinden dit zelf ook belangrijk. De combinatie is zwaar, maar de vrouwen geven geen van allen de zwaarte van het sociale leven samen met werk de schuld van het feit dat het hen te veel is geworden.

6.1.3 Omgang met arbeidsongeschiktheid

Tot nu toe heb ik het gehad over de invloed van ouders en vrienden op vrouwen in hun visie op werk. Ik wil hier tevens stilstaan bij de invloed van de omgeving op hoe vrouwen omgaan met arbeidsongeschiktheid. In de theorie is gezegd dat de sociale netwerken die van belang zijn voor een vrouw die in de WAO zit, hoofdzakelijk bestaan uit ouders, vrienden, collega's en de professionals. Deze groepen en de rol van deze mensen wil ik hier nader bekijken.

Ouders

Uit de gesprekken met de arbeidsongeschikte vrouwen blijkt dat zij voornamelijk terugvallen op hun ouders. In geval van ziekte trekken sommige vrouwen weer terug het ouderlijk huis in. Dit is aan de ene kant opmerkelijk, aangezien het gaat om volwassen vrouwen die in de meeste gevallen al jaren zelfstandig wonen. Aan de andere kant hebben sommige vrouwen geen keuze. Doordat ze alleenstaand zijn en door de ernst van de lichamelijke en soms ook psychische aandoening zijn ze niet in staat om voor zichzelf te zorgen. Ouders nemen dan de zorg weer op zich voor hun kinderen. De meeste van deze vrouwen praten met groot respect over de ouders en de manier waarop zij hen hebben opgevangen. Ouders hebben hier een ondersteunende rol in praktische zin, door het opnemen van de zorg in het geval waarbij zelfzorg niet goed mogelijk was. Daarnaast bieden ouders ook emotionele ondersteuning door beschikbaar te zijn en een luisterend oor te bieden.

“Ik was zo in de war dat ik een half jaar bij mijn ouders ben gaan wonen. Die hebben mij heel goed opgevangen. Ik kon helemaal niet alleen functioneren.”
(WAO, 35 jaar)

Deze betrokkenheid van de ouders is niet bij iedereen het geval. Een vrouw geeft aan niet met haar ouders te praten over haar arbeidsongeschiktheid uit schaamte en het gevoel dat ze faalt naar haar ouders toe. Ze heeft het idee dat haar ouders haar niet zullen begrijpen, want zij hebben altijd hard gewerkt en ziek zijn hoort daar niet bij. Bij twee vrouwen is de rol van de ouders bij de arbeidsongeschiktheid onbekend.

Vrienden

In hoofdstuk 5 zie je een effect van arbeidsongeschiktheid beschreven, namelijk het optreden van isolatie. Het sociale netwerk van vrienden laat zien hoe dit verschijnsel kan ontstaan. Om dit proces van isolatie precies te duiden is een kleine herhaling onvermijdelijk.

De rol die vrienden op zich nemen is nogal divers. Dit zit in het feit dat vrienden een rol aan kunnen nemen, maar ook een rol toebedeeld kunnen krijgen. Aan de ene kant hebben vrienden de vrijheid om hulp te geven en doen dit ook. Aan de andere kant worden de vrienden ook beperkt in hun mogelijkheden tot ondersteuning doordat de vrouwen niet altijd hulp willen aannemen.

Sommige vrouwen geven aan goed terug te kunnen vallen op vrienden. Zij bieden met name emotionele ondersteuning, door het luisteren naar hun verhaal over het werk, ziekte en arbeidsongeschiktheid. Er zijn ook vrienden bij die praktische hulp bieden, wat kan variëren van de zorg voor eten tot het totaal overnemen van alle administratie. Deze ondersteuning laat een tegenstrijdig beeld zien. Sommige vrouwen zeggen goed terug te kunnen vallen op vrienden en er vooral een luisterend oor te vinden, maar tegelijkertijd zie je dat de vrouwen liever niet over hun arbeidsongeschiktheid praten. Deels kan de verklaring liggen in de schaamte over de arbeidsongeschiktheid waardoor de vrouwen er liever niet over praten. Een andere verklaring kan gezocht worden in het principe van reciprociteit. Portes beschrijft dit in de verschillende bronnen van sociaal kapitaal. Een bron die hij noemt is er een van wederkerigheid. Hij beschrijft dat mensen ondersteuning bieden omdat ze op termijn iets terugverwachten. Deze wederdienst is niet gespecificeerd en kan gedaan worden ongeacht de tijd, vorm of omvang (Engbersen, 2003).

Een aantal van de arbeidsongeschikte vrouwen hebben de neiging zichzelf buiten te sluiten, omdat ze het idee hebben niet te kunnen voldoen aan het reciprociteitsprincipe. Dit principe hoeft echter niet het motief van de hulpgever (de vriend) te zijn. Het is eerder de gedachte van de vrouw zelf. De vrouw heeft zelf de behoefte iets terug te willen doen vanwege de gedachte dat vriendschap in balans moet zijn en de angst dat vrienden weglopen wanneer het alleen maar nariigheid is wat ze aantreffen. De vrouw voelt zelf die behoefte, maar is door ziekte hier niet goed toe in staat. Uit angst vrienden te verliezen of buiten gesloten te worden, vindt er bij sommige vrouwen zelfuitsluiting plaats.

Een ander punt dat naar voren komt is dat sommige vrienden opgaan in hun eigen wereld en dat ze geen oog hebben voor de ernst van de problematiek van sommige vrouwen. Dit uit zich in het volkomen verrast zijn bij melding van arbeidsongeschiktheid. Ze zijn wel op de hoogte van de ziekte, maar schatten de ernst ervan en de gevolgen die het heeft niet goed in. Sommige vrouwen geven hierbij wel aan zelf de vrienden niet goed of onvolledig op de hoogte te stellen.

“Heel vaak heb ik zelf moeten aangeven dat ik hulp nodig had en dan stonden ze er ook gelijk. Maar ik had daar wel moeite mee. Ik heb heel erg moeten leren om hulp te vragen. Pas toen ik in het ziekenhuis opgenomen werd ontstond er een hele andere reactie, want dan ben je ook wel heel erg ziek, want opeens lig je in een ziekenhuisbed. Al je vrienden, ik kreeg iedereen over me heen. Die tijd van mijn whiplash was eigenlijk veel erger, want daar heb ik vrij alleen geworsteld en toen ik in het ziekenhuis lag kreeg ik opeens zo veel aandacht.”

(WAO, 35 jaar)

“Veel mensen hadden het helemaal niet door dat ik in de WAO kwam. Ze schrokken wel toen ik zei dat ik bij het GAK zat en een WAO aanvraag moest doen.”

(WAO, 35 jaar)

De rol van vrienden is dus tweeledig. Aan de ene kant zie je dat vrienden hulp willen bieden, zoals emotionele en praktische ondersteuning. Of ze dit mogen is een tweede. Aan de andere kant zie je een soort van anonimiteit, waarbij zichtbaar wordt dat iedereen bezig is zijn eigen leven te leiden, waardoor het intensief onderhouden van contacten niet altijd mogelijk is.

Werk

We hebben in het voorgaande hoofdstuk gezien dat werk een belangrijke plaats in het leven van deze vrouwen inneemt. Voor sommigen betekent dit letterlijk het gevoel dat ze deel uit maken van de samenleving en dat ze in staat zijn een bijdrage te leveren aan de maatschappij. Het arbeidsongeschikt zijn heeft daarom bij sommige vrouwen het gevolg dat ze uit alle macht vast willen houden aan het werk. Dit doen ze door consequent contact te houden met collega's. Op deze manier blijven ze op de hoogte van alles wat gaande is op het werk. Hiervan zeggen de vrouwen ook dat de terugkeer naar het werk toe wordt vergemakkelijkt. Collega's komen ook vaak langs en bieden voornamelijk emotionele ondersteuning door interesse te tonen in hoe het gaat.

“Achteraf denk ik ook wel doordat het contact zo goed is geweest al die tijd dat ik eruit was, was het voor mij makkelijker om weer te beginnen. Ik was nog op de hoogte van dingen, de laatste roddels wie er werken en zo. Zodat je niet het idee hebt dat je echt alles hebt gemist.”

(WAO, 26 jaar)

Soms fungeren collega's ook als grensaangevers voor de vrouw zelf, aangezien het moeilijk blijft voor sommige vrouwen de eigen beperkingen in te zien.

“Als iets me veel stress oplevert, dan is het wel mijn baas die tegen me zegt van we moeten daar van af, want dat is niet goed voor je.”

(WAO, 35 jaar)

De werkgever speelt in de helft van de gevallen een positieve rol. Deze biedt praktische hulp bij het invullen van formulieren over de arbeidsongeschiktheid en bij de bureaucratische handelingen die worden ervaren in de omgang met overheidsinstanties. Ook biedt de werkgever emotionele steun door het aangaan van persoonlijke gesprekken en het opzoeken van de vrouwen thuis. De werkgever neemt dikwijls de verantwoordelijkheid op zich om de vrouw zo goed mogelijk te begeleiden in het

ziekteproces en in de gevolgen die het heeft in het niet kunnen werken. De vrouwen voelen zich daardoor gesterkt terug te keren naar hun eigen werkplek.

“Ik geef zelf aan hoe ik mijn reïntegratie uitbouw en ik heb daar goede afspraken over met mijn bedrijfsarts en direct leidinggevende. Zij zijn daar heel helder over. Die zeggen als jij het anders wil dan vinden wij het goed. Het gaat uiteindelijk om jouw herstel.”

(WAO, 26 jaar)

De verantwoordelijkheid die de werkgever op zich neemt in het begeleiden van de vrouwen kan geplaatst worden in het overheidsbeleid dat de laatste jaren gericht is op de verantwoordelijkheid van de werkgever. Zo is de werkgever verplicht het eerste ziektejaar volledig loon door te betalen. Er moet een Arbo-dienst in de arm genomen worden en een reïntegratieplan opgesteld worden. Ook kan de werkgever een boete verwachten bij het laten instromen van zijn werknemer in de WAO. In het rapport *In de Fuik; Turken en Marokkanen in de WAO* laat Snel (2002) zien dat desondanks de zorg van de werkgever nogal eens te wensen overlaat. Dit is met name voor laagopgeleide allochtonen het geval. Voor hoger opgeleide allochtonen zie je een teleurgestelde werkgever als de werknemer niet kan voldoen aan de hooggestelde verwachtingen. Hierdoor is de werkgever blij als hij van het probleem af is. Wanneer de werkgever wel wil investeren is reïntegratie inderdaad mogelijk. Dit laatste ervaren sommige vrouwen in dit onderzoek ook.

Door de manier waarop de vrouwen soms haast lovend spreken over de rol van de werkgever, lijkt het erop dat de motieven van de werkgever niet alleen komen uit plichtsbesef en naleving van het overheidsbeleid, maar ook uit oprechte betrokkenheid bij de situatie van de vrouw zelf. Dit is niet een beeld dat direct naar voren komt uit de literatuur. Deze lovende woorden worden niet door elke vrouw geuit. In enkele andere gevallen wordt niet veel verteld over de rol van de werkgever. Dit kan zijn omdat de vrouw zelf alle contacten verbreekt of omdat de ziekte van dien aard is dat geen contact mogelijk is.

Professionals

Als laatste wil ik ingaan op de invloed van de professionals op de arbeidsongeschiktheid van de vrouwen. Ik zal eerst uitleggen wie de betrokken professionals zijn en vervolgens zal ik laten zien hoe zij van invloed zijn geweest op hoe de vrouwen hun arbeidsongeschiktheid ervaren. Ik moet hierbij wel de opmerking plaatsen dat voor dit onderzoek geen professionals zijn geïnterviewd. Het beeld dat hier ontstaat kan daarom niet genuanceerd worden. Het gaat hier puur om de manier waarop de verschillende vrouwen het contact met de instanties hebben ervaren.

Onder de professionals versta ik de verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen. De verzekeringsarts beoordeelt een cliënt op de medische beperkingen voor de arbeidsmarkt. Deze doet geen uitspraken over de mogelijke werkhervatting. De arbeidsdeskundige komt eraan te pas wanneer iemand in beperkte mate arbeidsongeschikt is verklaard door de verzekeringsarts. Deze arbeidsdeskundige zal gaan kijken hoe de cliënt terug kan keren tot de arbeidsmarkt (van der Veen, 1990).

De ervaring van de vrouwen met beide partijen zijn over het algemeen negatief. Op zich is dit begrijpelijk, aangezien een buitenstaander een beslissing neemt over het leven van de desbetreffende

vrouw. Gezien het feit dat de vrouwen hun werk als zeer belangrijk ervaren en zich niet zomaar neerleggen bij hun status als arbeidsongeschikte, is dit een logisch te plaatsen beoordeling. In eerste instantie heb ik de rol van de professionals niet meegenomen in de topiclijst voor de interviews, maar al snel bleek dat de afzonderlijke vrouwen grote behoefte hadden hun verhaal te doen over hun ervaringen met de verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen. Om deze reden ben ik hier mede aandacht aan gaan besteden in de interviews. Ik zal een aantal verhalen de revue laten passeren die een illustratie geven van hoe de rol van de verzekeringsarts is ervaren. Tevens zal ik met behulp van het rapport *In de fuik* wat gaat over Turken en Marokkanen in de WAO, de ervaringen in breder perspectief proberen te plaatsen.

De eerste keer dat de ervaring met keuringsartsen ter sprake kwam, was in een interview met een vrouw die 100% is afgekeurd. Zij is opgenomen geweest en is tijdens die opname gekeurd door een verzekeringsarts. Ze kreeg hierbij de opmerking dat ze tijdelijk was afgekeurd, maar wanneer zij ontslagen zou worden uit de kliniek, zij een herkeuring kon verwachten. Deze herkeuring zou waarschijnlijk uitwijzen dat ze weer gedeeltelijk zou kunnen gaan werken. Echter, deze vrouw heeft nooit meer iets gehoord van een herkeuring. Ze is op een gegeven moment tijdelijk gaan werken ter vervanging van een zwangerschapsverlof. Ze heeft hier melding van gemaakt en vraagt zelf een tijdelijke korting op de WAO aan. Wanneer de baan erop zit, krijgt ze haar WAO weer aangevuld. Deze vrouw vindt dit niet logisch. Ze had verwacht dat de uitkeringsinstantie haar zou oproepen voor een herkeuring. Dit is nooit gebeurd.

“Toen ik opgenomen was, was ik 100% arbeidsongeschikt verklaard. de keuringsarts zei dat als ik uit de opname zou komen dat ik een herkeuring zou krijgen en waarschijnlijk minder arbeidsongeschikt zou worden verklaard. Dan zou ik het andere deel moeten gaan werken of niet moeten gaan werken, maar ik zou in ieder geval minder WAO krijgen. Nooit meer iets van gehoord.”

(WAO, 35 jaar)

“Ik heb vorig jaar weer tijdelijk gewerkt. Daar heb ik melding van gemaakt en aangegeven wat ik dat blijikbaar weer kan. Nooit meer iets van gehoord.”

(WAO, 35 jaar)

Deze ervaring is opmerkelijk te noemen, maar is te plaatsen in het onderzoek van Snel (2002). Hij beschrijft het onbedoelde effect van tijdgebrek bij de keuringsartsen en de afomingsverschijnselen. Hij laat zien dat de meest kwetsbare gevallen een uitkering blijven ontvangen. Door de hoge werkdruk van professionele uitvoeringsfunctionarissen lopen de moeilijk bemiddelbaren de kans vergeten te worden. Hij zegt daarbij dat het vaak allochtonen betreft. Je zou verwachten dat dit niet het geval zou zijn bij de groep van jonge, hoogopgeleide vrouwen. Deze groep kan in principe als kansrijk bestempeld worden. Desondanks zie je hier dezelfde problemen voorkomen die sommige allochtonen ervaren. Het omgekeerde is ook wel eens het geval. Juist doordat iemand niet moeilijk bemiddelbaar is, krijgt deze persoon weinig aandacht van de arbeidsdeskundigen.

“Het eerste jaar doet je bedrijfsarts mee, maar daarna houdt dat op. Dan wordt je opeens afhankelijk van het GAK. Nou, die arts gaat echt geen spreekuurtje voor je plannen. Die ziet dat jij niet zo'n moeilijk geval bent, dus die zal jou zo min mogelijk aandacht geven.”
(WAO, 35 jaar)

Een tweede punt dat uit het rapport van Snel (2002) naar voren komt, is de ervaren communicatieproblemen door allochtonen. Zij voelen zich niet serieus genomen, zeggen dat er niet goed geluisterd wordt. Ze zeggen dat artsen hun conclusie trekken zonder iemand goed te bekijken, voelen zich niet geloofd in hun klachten en voelen zich gediscrimineerd. Deze verhalen zie ik ook terugkomen bij deze jonge vrouwen. Ze vertellen op hun beurt over de ervaren vooroordelen en hoe deze hun arbeidsongeschiktheidsstatus beïnvloeden. Ook zij voelen zich gediscrimineerd en in een hokje gestopt, waar ze niet zo maar uitkomen.

“Ik had zeker bij de Arbo-dienst het gevoel van nou oké mevrouw vertel maar, maar u past zo in het profiel van vrouw, hoogopgeleid en dertig.”
(WAO, 37 jaar)

“Ik voelde me als een crimineel behandeld.”
(WAO, 26 jaar)

“Tijdens zo'n gesprek wordt alles gecheckt of je wel eerlijke antwoorden geeft. Ik heb dus verteld dat ik een ongeluk heb gehad en van mijn fiets was gevallen. Dan krijg je eerst 20 vragen over voordat u van uw fiets was gevallen, had u toen problemen met uw baas. Ja, u bent jong en ambitieus, bijna overspannen zeker. Zo op die manier, heel insinuerend.”
(WAO, 26 jaar)

Een ander punt is dat sommige vrouwen het als moeilijk ervaren om zomaar uit de WAO te komen. Een vrouw voelt zich tegengehouden en mak gehouden in haar kunnen. Een andere vrouw vult aan dat het niet zo vanzelfsprekend is om uit de WAO te komen, ondanks dat je dit graag zou willen.

“Een half jaar lang ben ik gedeeltelijk afgekeurd geweest, in de WAO. Maar daar kom je echt niet zo maar uit.”
(WAO, 35 jaar)

“Hij ging er standaard van uit dat ik een zware operatie had gehad waarna ik nog minimaal een half jaar zielig op de bank mocht blijven zitten. Over 3/4^e jaar zouden we het wel weer eens hebben over een eventuele terugkeer naar het arbeidsproces. Ik had echt het gevoel een beetje mak gehouden te worden. Ik trek dat niet.”
(WAO, 37 jaar)

Ook de ervaring met arbeidsdeskundigen wordt negatief ervaren. Een vrouw geeft hierbij aan zelfs zieker te worden door de manier waarop ze behandeld wordt door de uitkeringsinstantie. Ze ervaart een toenemende mate van stress iedere keer wanneer zij in aanraking komt met de keuringsdienst en uitkeringsinstantie. Door haar lichamelijke aandoening is stress een factor die haar ziekte doet verergeren. Ze vertelt hoe zij de greep op haar leven kwijt raakt door de standaardprocedures die plaatsvinden en die beslissen over met welke functie zij zo volledig mogelijk weer kan gaan werken.

Door de onpersoonlijke manier van behandelen heeft ze het gevoel dat ze totale zeggenschap over haar leven kwijtraakt en dit roept een paniecreactie op.

“Ik wilde gewoon mijn eigen baan. Daar was ik aan het reïntegreren. Maar toen kwam ik bij de arbeidsdeskundige en die zei; ja, maar mevrouw het is de standaardprocedure dat we uw gegevens en beperkingen in de computer stoppen met allemaal functies en daar rolt dan iets uit wat u kan. Ik begreep er helemaal niets van, want iedereen had me verteld dat ik gewoon verder zou gaan met waar ik mee bezig was (reïntegreren op haar eigen plek). En nu ging een computer voor mij bepalen wat voor een baan ik zou krijgen. Op een gegeven moment had ik het er zo mee gehad. Ik wilde het niet meer, ik word hier ziek van. Ik zat daardoor weer weken thuis en kwam niet meer aan werk toe.”

(WAO, 26 jaar)

Andere verhalen over ervaringen met arbeidsdeskundigen zijn met name gericht op het eigen initiatief dat deze vrouwen nemen wat betreft hun eigen reïntegratie. Sommige gaan naar particuliere stichtingen die hun terugkeer begeleiden. De meeste van de vrouwen maken goede afspraken met hun werkgever over een reïntegratieplan. Ze zijn hier over het algemeen positief over.

De ervaring van de vrouwen met de keuringsartsen en uitkeringsinstanties is niet positief te noemen. De vrouwen voelen zich net als wat het onderzoek naar Turkse en Marokkaanse mensen die in de WAO zitten laat zien, niet serieus genomen en in een hokje geplaatst. De manier waarop zij zich behandeld voelen, past bij het negatieve beeld dat in de samenleving wordt neergezet over mensen die misbruik maken van overheidsvoorzieningen. Sommigen voelen zich letterlijk als crimineel behandeld, terwijl ze ziek zijn en (tijdelijk) niet in staat zijn om te werken. Het ziekmakend en ziekhoudend effect van de voorzieningen, lijkt ook hier zijn intreden te doen. In tegenstelling tot de gedachte achter het gevoerde beleid van boetes aan werkgevers die hun werknemers in de WAO in laten stromen, lijkt hier een beeld naar voren te komen dat het ervaren probleem niet bij de werkgevers ligt, maar bij de uitkeringsinstanties. Dit is echter een beeld dat naar voren komt dat volledig is gebaseerd op de ervaringen van deze vrouwen. Deze vrouwen zijn vanzelfsprekend emotioneel betrokken bij hun eigen situatie. De andere kant van het verhaal, dus van de professionals is niet besproken.

6.2 Erfenissen en kapitaal bij vrouwen die niet in de WAO zitten

6.2.1 Sociale erfenissen

In deze paragraaf zal ik wederom beschrijven hoe de gezinnen van de respondenten eruit zien. Ik zal laten zien welke ideeën de vrouwen, die niet in de WAO zitten, hebben meegekregen van thuis over opleiding en werk. Dit is relevant om eventuele verschillen en overeenkomsten op te sporen tussen vrouwen die wel en die niet in de WAO zitten.

Achtergrond

Voor de vrouwen die niet in de WAO zitten geldt, net als bij de andere vrouwen, dat op één respondent na alle vrouwen uit een stabiel gezin komen met een vader en een moeder en één of

meerdere broers of zussen. Op één vader na zijn alle vaders hoogopgeleid en hebben een goede functie. Ook hier is de vanzelfsprekendheid van het volgen van een goede opleiding in combinatie met een vader die hoog opgeleid is. Bij één vrouw is een opleiding niet vanzelfsprekend. Zij krijgt van huis uit mee dat ze moet doen wat bij haar past. Zij heeft een vader die maximaal een opleiding op MBO niveau heeft.

Een opvallend verschijnsel is dat in tegenstelling tot de vrouwen die wel in de WAO zitten, op één na alle moeders van deze vrouwen buitenshuis werken. De moeders hebben dit hun hele leven gedaan, ook toen hun kinderen klein waren. Zes van de acht moeders werken fulltime. Ruim de helft van de moeders heeft een HBO of universitaire opleiding afgerond.

Werk

In tegenstelling tot de groep WAO'ers hebben deze niet-WAO vrouwen ideeën over werk en opleiding van zowel hun vaders als hun moeders meegekregen. Wederom is de mentaliteit van hard werken en niet zeuren zichtbaar. Dit is dus niet alleen kenmerkend voor wat de vrouwen die in de WAO zitten, meekrijgen van thuis. Deze mentaliteit sluit aan bij de Calvinistische traditie van Nederland.

Naast het feit dat hard werken de regel is, is werk ook vanzelfsprekend. Alle vrouwen worden opgevoed met het beeld van twee werkende ouders en weten niet beter. Dit zorgt ervoor dat de plaats van werk in het leven een natuurlijk verloop krijgt. De vrouwen zien hoe beide ouders het werk kunnen plaatsen in de rest van hun leven. Verder krijgen ze de boodschap mee, dat hun moeder prima werk- en zorgtaken kan combineren. De moeder weet haar werk een plaats te geven in haar leven zonder dat haar iets gebeurt. Uit de interviews kwam niet naar voren dat de moeders door ziekte (tijdelijk) uit het werkproces zijn getreden. De moeder krijgt voldoening uit haar werk en geeft dit door aan haar kinderen. De vrouwen spreken met bewondering over hun moeder. Dit komt doordat hun moeder met passie werkt of juist dat ze zien dat het de moeder lukt het werk met de zorg voor het gezin te combineren.

“Mijn moeder is heel jong moeder geworden. Ze deed toen een verzorgingsopleiding. Na vier jaar heeft ze haar studie weer opgepakt en daarna nog allerlei opleidingen en cursussen gedaan. Zij heeft ook nog dezelfde opleiding als ik gedaan. Zij is zich echt nog gaan ontwikkelen. Zij is echt voor mij een voorbeeld geweest.”
(niet WAO, 31 jaar)

“Blijkbaar is werk goed te combineren. Ze heeft altijd gewerkt. Ze moet dat ook. Ze moet wel iets doen waar ze haar ei in kwijt kan. Maar ze was er altijd voor ons.”
(niet WAO, 28 jaar)

De vrouwen met een werkende moeder zien echter ook een schaduwzijde van een werkende moeder. Werk kan voldoening geven, maar is ook noodzakelijk om in het levensonderhoud te voorzien en is tijdsintensief. Hierdoor moeten keuzes gemaakt worden, omdat niet altijd alles mogelijk is. De vrouwen krijgen hierdoor een realistischer beeld van hun moeder mee hoe werk, privé en sociaal leven te combineren.

“Mijn moeder werkte fulltime, dus je was ook veel meer op jezelf aangewezen. Ik ben daardoor wel heel zelfstandig geworden.”

(niet WAO, 33 jaar)

“Mijn moeder heeft altijd gewerkt. Wij stonden dan achter in de winkel. Maar naar mijn idee was ze er wel altijd. Ik weet wel dat ik het niet altijd even leuk vond, want dan was het koopavond en dan ging mijn moeder naar de winkel. Ik vond het niet leuk als mijn moeder s’ avonds wegging.”

(niet WAO, 31 jaar)

“Ik vond het vroeger heel erg dat mijn moeder zo veel aan het werken was. Zowel s’ avonds als in het weekend was ze vaak niet thuis. Ze werkte fulltime. Ik kwam wel vaak op haar werk even langs.”

(niet WAO, 28 jaar)

De moeder maakt de plaats van werk in het leven zichtbaar. Dit in tegenstelling tot de vader die door de niet-WAO’ers nauwelijks als voorbeeld wordt aangehaald. Dit is een belangrijk gegeven aangezien de vrouwen die in de WAO zitten wél veel spreken over hun vader in combinatie met werk. Dit bevestigt de notie dat vrouwen die geen werkende moeder als rolmodel hebben, de ondoorzichtige rol van de vader overnemen in hun omgang met werk. Het gebrek aan een werkende moeder kan bijdragen aan een minder duidelijk beeld hoe ze het werk moeten plaatsen in hun leven. Een uitzondering die deze regel bevestigt, is een vrouw die niet in de WAO zit waarvan de moeder wel huisvrouw is. Bij haar is ook zichtbaar dat zij de werkmentaliteit van haar vader overneemt. De vraag is waarom zij het wel redt zonder werkende moeder en met het gedachtegoed van haar vader. Het antwoord ligt in het feit dat haar vader niet de mentaliteit heeft van hard werken en niet zeuren. En zijn werk zichtbaar maakt voor zijn dochter. Deze vrouw geeft aan dat haar vader het belang nastreeft om zijn passie en hart te volgen en daar naar probeert te leven. Hij draagt dat uit naar haar toe.

Een kanttekening dient hierbij geplaatst te worden. De bevindingen suggereren dat vrouwen uitvallen als ze geen werkende moeder als rolmodel hebben gehad. Dit verband is op te maken uit de verhalen van de geïnterviewde vrouwen, maar is niet causaal getoetst. De reikwijdte van deze opmerkelijke bevinding blijft daardoor beperkt.

6.2.2 Sociaal kapitaal

Over het algemeen verkeren de vrouwen in een omgeving met hoger opgeleide mensen. De vrienden hebben zij via hun studie leren kennen. Daarnaast werken ze meestal in een functie met hoogopgeleide collega’s. In de vriendenkring van deze vrouwen wordt carrière maken als iets nastrevenswaardigs gezien, maar dit geldt niet voor iedereen. Werk vormt ook bij deze vrouwen een belangrijke onderdeel in het contact met vrienden. Echter, in tegenstelling tot de WAO’ers ervaren ze op dit punt minder sociale druk vanuit hun vriendenkring. Een vrouw neemt bijvoorbeeld een baan als onderwijsassistent aan, ondanks dat haar ambitieuze vriendinnen carrière maken. Dit is een functie onder haar niveau, maar het geeft haar een persoonlijke voldoening en ontwikkeling. Dit vindt zij belangrijker dan een carrière bij een groot bedrijf. Zij trekt zich dus niets aan van de sociale norm die de omgeving haar oplegt. Een ander voorbeeld is een vrouw die zelf heel ambitieus is, maar haar vrienden niet. Zij gaat

haar eigen weg. Opvallend is dat beide vrouwen aangeven juist bewonderd te worden om hun eigenzinnigheid. Hun sociale omgeving steunt hun keuzes, waarin onvrede over de heersende sociale norm rondom het harde werken doorklinkt. Het lijkt dat de sociale omgeving de eigen normen in stand houdt, terwijl ze als knellend worden ervaren.

Een nuance is dat sommige respondenten dezelfde vriendenkring delen en de een wel arbeidsongeschikt is en de ander niet. Gezegd kan worden dat de vriendenkring als dwingend of niet dwingend *ervaren* wordt in plaats van dat die dwingend *is*. De ene vrouw kan daar beter mee omgaan dan de ander.

Vrienden worden vaak gezien als uitlaatklep van spanningen op het werk. Dit geldt extra voor deze vrouwen, omdat ze geen partner hebben waarmee ze problemen op het werk kunnen bespreken. De omgeving is homogeen. Hierdoor vinden de vrouwen veel begrip voor eventuele problemen op het werk.

“Als ik problemen heb op mijn werk of zin heb om er over te praten doe ik dat ook met mijn vrienden. Ik krijg dan vaak ook hele waardevolle feedback.”
(niet WAO, 28 jaar)

Hier zie je dat de vriendenkring een klankbord is bij problemen op het werk of om ervaringen uit te wisselen. De rol van de omgeving op de manier waarop vrouwen in hun werk staan is stimulerend en ondersteunend. In tegenstelling tot de vrouwen die in de WAO zitten, werkt het sociale kapitaal hier positief.

6.3 Samenvatting en conclusies

In dit hoofdstuk is de invloed van sociale erfenissen en sociaal kapitaal op de omgang met arbeid en arbeidsongeschiktheid verkend. Op basis van de interviews zijn de volgende bevindingen beschreven. Ten eerste blijkt dat de vrouwen die in de WAO zitten in een sfeer opgroeien waarbij alles mogelijk lijkt. Hard werken wordt als een belangrijk goed ervaren. De vader laat zien dat hard werken normaal is, zonder handreikingen te bieden hoe je werk moet plaatsen in het leven. De moeder is huisvrouw en heeft de zorgtaken. Zij draagt uit dat haar dochter hard werkt om de kansen te pakken die zij niet heeft gekregen, maar graag had gewild. De vriendenkring bestaat uit mensen die werk belangrijk vinden en waar hard werken een vorm van aanzien geniet. Daarnaast hebben deze vrouwen de arbeidsmarkt betreden in een tijd dat de economie hoogtij vierde en de mogelijkheden groot waren. Tezamen zorgt het ervoor dat hard werken en carrière maken als nastrevenswaardig wordt gezien. De verwachtingen zijn daarbij groot. De vrouwen gaan hard aan het werk zonder erbij stil te staan of dit voor hen ook haalbaar is.

Ten tweede groeien de vrouwen die niet in de WAO zitten op in een omgeving waarin opleiding en werk als vanzelfsprekend gezien worden. Het toe-eigenen van ideeën over werk is hierdoor een natuurlijk proces geworden. Naast de vanzelfsprekendheid krijgen deze vrouwen ook een realistischer kijk op werk mee en een idee hoe het werk geplaatst kan worden in hun leven. Ze zien dat hard werken mooie dingen met zich mee kan brengen, maar ook een tol kan eisen. Door deze inzichten ontwikkelen de vrouwen hierin hun eigen ideeën en gaan hun eigen weg. De omgeving of vriendenkring kan

weliswaar een dwingende rol aannemen in het moeten presteren en het maken van carrière, maar de vrouwen lijken hierdoor minder beïnvloed.

Tot slot is het een opvallend gegeven dat alle WAO'ers een niet-werkende moeder hebben, terwijl de niet-WAO'ers juist wel een werkende moeder hebben. Dit geldt voor alle vrouwen op één uitzondering aan beide kanten na. Dit kan betekenen dat het hebben van een werkende moeder bijdraagt in de vanzelfsprekendheid waarmee gekeken wordt naar werk. Hiernaast levert het voor de vrouwen inzicht in zowel de positieve kanten als de schaduwzijden van werk. De vrouwen hebben een duidelijk voorbeeld waar ze zich op kunnen richten. De vrouwen die wel in de WAO zitten kunnen alleen bij de vader afkijken en die werkt over het algemeen erg hard en heeft de mentaliteit van doorgaan en niet zeuren. Dit nemen de vrouwen over, terwijl de vader niet duidelijk laat zien hoe hij zijn werk plaatst in de rest van zijn leven.

Hoofdstuk 7 Discussie

In dit hoofdstuk worden beide onderzoeksvragen kort beantwoord, waarbij noodzakelijkerwijs een kleine samenvatting plaats zal vinden. Het antwoord op de onderzoeksvragen zal geplaatst worden in een breder maatschappelijk perspectief. Vervolgens zal worden aangegeven wat de theoretische betekenis van de resultaten is. Tot slot zal gekeken worden wat de resultaten betekenen voor beleidsmatige vraagstukken.

7.1 Terugkoppeling naar de probleemstelling

De eerste onderzoeksvraag was; hoe gaan jonge hoogopgeleide vrouwen om met arbeid en arbeidsongeschiktheid? Ik heb eerst een overzicht gegeven van hoe deze vrouwen omgaan met arbeid. Hieruit kwam naar voren dat arbeid een prominente plaats inneemt in het leven van deze vrouwen. Hoge verwachtingen die er van tevoren zijn, worden door werkervaring gerelativeerd. De ambitie tot zelfontplooiing en identiteitsontwikkeling blijft belangrijk, net als het gevoel dat zij zich maatschappelijk nuttig willen maken met behulp van hun werk. Arbeidsgerelateerde problemen zijn bij iedereen wel aanwezig, maar leveren geen grote moeilijkheden op en worden niet gezien als directe aanleiding tot arbeidsongeschiktheid.

De belangrijkste notie bij de vraag hoe deze vrouwen omgaan met arbeidsongeschiktheid is de negatieve beeldvorming over de WAO, die breed gedragen lijkt in de maatschappij. Echter, de arbeidsongeschikte vrouwen hechten zelf nog het meest negatieve label aan de WAO. De schaamte om in de WAO te zitten is vaak groot. Dit uit zich in twee dingen. Ten eerste in de behoefte tot legitimatie. Ze proberen uit te leggen waarom zij niet in de WAO horen of dat een negatief label niet op hen van toepassing is. Ten tweede uit de schaamte zich in zelfuitsluiting.

Het meeste begrip voor hun situatie komt voornamelijk uit de hoek van hun vrouwelijke generatiegenoten. Zij zeggen dat de scheidslijn tussen het wel of niet arbeidsongeschikt raken niet groot is. Ze kunnen zich voorstellen dat het hen ook kan overkomen wanneer bepaalde ongrijpbare dingen gebeuren. Daarnaast geven zij aan de maatschappelijke druk te voelen om te presteren en hebben deze ook geïnternaliseerd.

De tweede onderzoeksvraag is; wat is de invloed van sociale erfenissen en sociaal kapitaal op hoe jonge hoogopgeleide vrouwen omgaan met arbeid en arbeidsongeschiktheid? De belangrijkste conclusie op het gebied van sociale erfenissen zit in de voorbeeldfunctie van de moeder. De vrouwen die in de WAO zitten hebben allemaal een moeder die niet heeft gewerkt in de tijd dat zij opgroeiden. Dit heeft tot gevolg dat zij geen voorbeeld hebben gehad in hoe vrouwen omgaan met arbeid. Ze hebben over het algemeen wel een beeld van de moeder als intelligente vrouw, die door de tijd geen mogelijkheden had om te werken. De moeder had het wel graag gewild. Hiermee krijgen de vrouwen de boodschap mee dat zij de kansen moeten benutten, omdat de mogelijkheden er nu wel zijn. Dit levert druk op en bewijsdrang om te presteren. Zij missen echter een reëel voorbeeld hoe ze hun werk in moeten passen in hun leven. De vrouwen kunnen naar de vader kijken, maar de manier waarop de

vader het werk in zijn leven plaatst is niet altijd even transparant. De vrouwen zien een hardwerkende vader die lange dagen maakt en waar een hard werken en niet zeuren mentaliteit normaal is. Aangezien dit hun enige voorbeeld is, maken zij zich dit eigen, zonder dit te plaatsen in de huidige tijd met de huidige eisen. Het gemis van een voorbeeld aan moeders kant, in combinatie met een slecht zichtbare rol van de vader, maakt hen niet goed bewapend in de verwachtingen naar het werk en hoe ze om moeten gaan met werk in hun leven. De taakverdeling van hun ouders was vroeger gescheiden. De moeder deed het huishouden en de zorg voor de kinderen en de vader zorgde voor het inkomen. De vrouwen moeten zelf werk en privé combineren, maar ze krijgen niet te zien hoe hun ouders dat deden. Hierdoor missen deze vrouwen bepaalde bagage die vrouwen met een werkende moeder wel hebben. De vrouwen die niet in de WAO zitten hebben deze werkende moeder wel. Voor hen krijgt werk een meer vanzelfsprekendere lading, die op natuurlijke wijze wordt eigen gemaakt. Ook worden deze vrouwen als kind snel zelfstandig, doordat de moeder niet altijd thuis is. Daarnaast maakt de moeder de rol en betekenis van werk zichtbaar met alle positieve en negatieve kanten. De vrouwen zien hun moeder werk en privé combineren, wat goed gaat. Dit geeft rust, vertrouwen en een reëel beeld hoe ze werk in moeten passen in hun leven. Over de rol van de vader wordt nauwelijks gesproken.

De invloed van sociaal kapitaal of netwerken op de manier waarop deze vrouwen aankijken tegen arbeid is als volgt te duiden. Alle vrouwen bevinden zich in een homogene vriendengroep. Ze hebben allen gestudeerd en de sfeer is er een van carrière maken en hard werken. Wanneer iemand zich in een omgeving bevindt waarin carrière maken nastrevenswaardig is en als normaal gezien wordt, is het logisch dat diegene zich dit idee ook eigen maakt. Dit doen sommige vrouwen dan ook. De ambitieuze sfeer is te plaatsen in het moment waarop deze vrouwen zich op de arbeidsmarkt zijn gaan begeven. Dit is in een tijd geweest (eind 20^{ste} eeuw, begin 21^{ste} eeuw) waar wat werk betreft veel mogelijk was en dit sterkt de verwachtingen die mensen hebben. Het realiseren van kansen en mogelijkheden die ze hebben, zijn binnen handbereik. Ook is de belangrijkheid van werk voor de vrouwen en hun omgeving te plaatsen in de leeftijdsfase waarin deze vrouwen zich bevinden. Dit is het moment waarop mensen gaan werken en carrière vorm krijgt. Desalniettemin ervaren sommige vrouwen de invloed van de omgeving als dwingend en laat zich hierdoor meeslepen. Andere vrouwen gaan een eigen weg en ervaren de rol van vrienden als een uitlaatklep en een plaats waar begrip gevonden kan worden, omdat iedereen in dezelfde situatie zit.

Een laatste punt is de invloed van de omgeving op arbeidsongeschiktheid. Daar zie je dat de vrouwen vooral goed worden opgevangen door de ouders. Hier vinden ze over het algemeen onvoorwaardelijke emotionele en praktische steun. Wat de rol van vrienden betreft, is het dat de vrienden wel hulp willen bieden, maar dit wordt niet altijd toegestaan door de vrouwen. Dit komt voort uit schaamte en angst de vrienden te verliezen, omdat de vrouwen vanwege hun ziekte niet altijd in staat zijn iets terug te doen. Opvallend is de ervaren begeleiding door de werkgever. De meeste vrouwen zijn hier positief over. Pas wanneer het eerste ziektejaar voorbij is en de vrouwen in aanraking komen met de professionals ontstaan de problemen. De vrouwen ervaren hier op te moeten boksen tegen vooroordelen en een ondoorzichtig en onpersoonlijk systeem van werken. Ze hebben het idee geen zeggenschap te hebben over hun eigen situatie.

Al deze resultaten zijn te plaatsen in een breder maatschappelijk perspectief. Namelijk het feit dat wij nu leven in een prestatiesamenleving. Vroeger werden posities toegewezen op basis van afkomst (*ascription*), maar dit is in de laatste decennia verschoven naar het verwerven van een positie door er hard voor te werken (*achievement*) (Dronkers en Ultee, 1995). Het moeten presteren heeft zich wellicht zo ver ontwikkeld dat het een doel op zich lijkt geworden.

Hiernaast is in de jaren zestig de tweede feministische golf geweest waarin vrouwen hebben gevochten voor onder andere gelijke rechten op gebied van arbeid. Zij hebben als het ware de weg vrij gemaakt voor de huidige jonge vrouw. Deze vrouwen vallen onder de eerste generatie waarbij de onderwijsverschillen zijn weggevaagd en waarvan de verwachtingen groot zijn wat betreft de arbeidsmarkt. Echter, het doorstromen naar topposities door vrouwen blijft achter.

7.2 Praktisch vernuft en weerbaarheid

Nu de onderzoeksvragen zijn beantwoord, blijft er nieuwsgierigheid naar de vraag waarom de ene vrouw wel uitvalt en de ander niet. Ondanks dat dit niet de vraag is die ik heb onderzocht en ik geen blauwdruk kan geven op basis van mijn materiaal, kan ik hier wel iets over zeggen. Ik heb met het behandelen van de resultaten gesproken over het al dan niet van huis uit meekrijgen van een realistische kijk op werk in combinatie met een druk uit de nabije omgeving en de samenleving om te presteren. Maar een realistisch beeld is niet het enige wat een rol speelt bij deze vrouwen. Hiernaast speelt ook een zekere mate van weerbaarheid mee tegen de invloeden van buitenaf. Ik zal dit uitleggen aan de hand van een voorbeeld uit het onderzoek.

In het onderzoek wordt gezegd dat de scheidslijn tussen het wel en niet in de WAO komen dun is. Hoewel dit beeld genuanceerd moet worden, is het een opvallend gegeven dat de vraag oproept waarom het de ene vrouw wel gebeurt en de andere vrouw niet. Het antwoord zal niet liggen in louter toeval of pech, zoals de vrouwen die niet in de WAO zitten doen geloven. De vrouwen die niet in de WAO zitten hebben in een eerder stadium in hun leven een levensvormende gebeurtenis meegemaakt. Dit kan zowel in negatieve zin zijn, zoals een echtscheiding van ouders, een moeilijke middelbareschooltijd of in positieve zin, zoals het maken van een lange reis of verblijf in het buitenland. Hierdoor hebben zij een beschermlaag ontwikkeld en zijn ze weerbaar gemaakt tegen invloeden van buitenaf. Ze zijn gedwongen geweest in een vroeg stadium te reflecteren op zichzelf. Ze zeggen ook regelmatig stil te staan bij de vraag waar ze mee bezig zijn, hoe ze het doen en of ze iets doen waar ze gelukkig van worden.

De vrouwen die in de WAO zitten hebben over het algemeen geen grote levensvormende gebeurtenis op jongere leeftijd meegemaakt. Althans in de interviews wordt door deze vrouwen niet aan dit soort gebeurtenissen gerefereerd. Als er niets bijzonders gebeurt, is de noodzaak minder groot om bij jezelf stil te staan. Wanneer plotseling een opeenstapeling van grote dingen plaatsvindt en je niet hebt geleerd te reflecteren op jezelf, is het moeilijker alles direct een plaats te geven. Dit werd door sommige vrouwen in de WAO zelf aangegeven. Daardoor kan het mogelijk zijn dat alles ineenvalt waardoor iemand in de WAO komt.

In het verlengde van deze gedachte ligt het habitusbegrip van Bourdieu. Hij heeft het hierbij over het *praktische vernuft*. Dit is het vermogen van mensen hun vermogens of kapitaal te kunnen beheren. Niet iedereen krijgt dit in dezelfde mate toebedeeld, maar het kan wel ontwikkeld worden door ervaring. In feite laat hij zien dat niet iedereen even goed met tegenslagen om kan gaan, maar dat je dit wel kan leren door ervaring. Dit lijkt ook het geval te zijn bij de vrouwen die in de WAO zitten. Door het gebrek aan ervaring hebben ze minder praktisch vernuft ontwikkeld. Je ziet dat na de WAO, wat ook een levensvormende gebeurtenis is, zij dit wel hebben gekregen en zich meer in balans voelen en kunnen reflecteren.

Wanneer iemand al vroeg sociaal weerbaar is gemaakt en in staat is gesteld om over en van zichzelf te leren, zal diegene meer bestand zijn tegen invloeden van buitenaf, zoals een veeleisende samenleving of een in de groep geïnternaliseerde drang tot presteren. Wanneer een niet te beïnvloeden gebeurtenis plaatsvindt, terwijl het bijvoorbeeld ook moeizaam verloopt op het werk, heeft iemand in ieder geval al het gereedschap in handen om er mee om te gaan. Heeft iemand dat gereedschap niet en gebeuren opeens meerdere dingen tegelijkertijd, dan kan het te veel worden, waardoor iemand tijdelijk uitvalt.

Concluderend zie ik twee dingen. Aan de ene kant zie ik vrouwen die in de WAO zitten, die door het gebrek aan een vrouwelijk voorbeeld, een realistisch beeld missen van de plaats die werk in hun leven inneemt. Daarnaast hebben zij doordat ze relatief soepel door de eerste twintig jaar van hun leven zijn gelopen, minder praktisch vernuft ontwikkeld. Dit maakt hen kwetsbaar (minder weerbaar) in geval van het plaatsvinden van een opeenstapeling van een aantal ongrijpbare gebeurtenissen. Hierdoor kan het zijn dat zij (tijdelijk) uitvallen uit het arbeidsproces.

Dit beeld wordt versterkt doordat de vrouwen die wel een voorbeeldfunctie van een werkende moeder hebben, gecombineerd met het meemaken van levensvormende gebeurtenissen tijdig in het leven, gewapend lijken te zijn met een realistische kijk op arbeid en een weerbaarheid tegen obstakels en dwingende invloeden vanuit de omgeving. Zij zitten allen niet in de WAO.

Bij deze conclusies is het noodzakelijk te wijzen op het feit dat hier geen sprake is van een causaal verband. Ik wil niet zeggen dat wanneer de moeder huisvrouw is en iemand geen problemen tegen is gekomen in het leven, de vrouw gedoemd is om arbeidsongeschikt te raken. Wel geven de resultaten stof tot nadenken.

7.3 Hoe nu verder....?

De vraag die resteert, is wat deze onderzoeksbevindingen betekenen voor het beleid. Het idee dat de mogelijkheid om handig en op een juiste manier om te gaan met de vermogens die iemand heeft gekregen of ontwikkeld, maakt het niet makkelijk om beleidsaanbevelingen te doen. Want kan het meegeven van ervaringen gestuurd worden en als dat mogelijk is, blijft de vraag hoe dat gedaan kan worden. Beleid kan iemand ook geen andere sociale erfenissen of sociaal kapitaal meegeven. Naast deze moeilijkheid om op deze problemen beleid aan te sturen, kunnen de problemen van voorbijgaande aard zijn, aangezien er meer vrouwen op de arbeidsmarkt zijn gekomen en daarmee meer vrouwelijke voorbeeldfuncties. Ook is de rol van de man/vader zichtbaarder geworden, waardoor ook hij een realistischer beeld af kan geven. Ondanks deze misschien tijdelijke problemen, wil het niet zeggen dat men afwachtend achterover kan leunen om te kijken wat er gebeurt.

Wat wel mogelijk is, is iets doen aan de maatschappelijke beeldvorming. Dit is nodig op twee punten. Ten eerste op het gebied van de maatschappelijke druk op deze vrouwen om te presteren. De vrouwelijke voorgangers van deze groep jonge hoogopgeleide vrouwen, die in de jaren zestig hebben gevochten voor gelijke rechten en kansen voor mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt, dragen dit in sterke mate uit. Zij hebben gevochten voor hun idealen en daarmee is de huidige jonge hoogopgeleide generatie vrouwen min of meer verplicht gesteld de kansen die voor hen zijn gecreëerd ten volste te benutten. Ze krijgen dit ook steeds te horen, via de politiek, via de media en via het onderwijs. De vrouwen worden daardoor meegesleurd en wat blijkt is dat niet iedereen daar even goed tegen bestand is. Daarnaast is het de vraag of de idealen van de vrouwen toen overeenkomen met de wensen van de huidige jonge vrouw.

Ten tweede is het belangrijk de beeldvorming aan te passen op het gebied van het negatieve label over deze jonge hoogopgeleide vrouwen die in de WAO zitten. Werk betekent voor hen een sociale en persoonlijke identiteit die opgegeven wordt wanneer ze in de WAO komen. Dit ervaren zij niet als nastrevenswaardig. Ze zijn niet lui of ongemotiveerd zoals vaak wordt beweerd, integendeel. Het negatieve beeld maakt veel kapot voor hen en maakt dat ze naast het vechten om beter te worden ook hier energie in moeten stoppen. Aan de andere kant zorgt dit negativisme ook voor een prikkel om te blijven vechten en te reïntegreren. Dit zou de kans kunnen vergroten dat vrouwen daadwerkelijk terugkeren in het arbeidsproces. Echter, dit potentiële effect wordt teniet gedaan als vrouwen zichzelf teveel uitsluiten en daardoor te geïsoleerd raken. Reïntegratietrajecten zouden op dit specifieke punt kunnen inspelen door vrouwen te begeleiden bij het mobiliseren van hun sociaal kapitaal. Ik denk dan aan psychosociale begeleiding, die zich niet alleen richt op de arbeidsproblemen maar vooral op het sociaal weerbaarder maken.

Een ander aanknopingspunt voor beleid is een realistischere kijk op arbeid meegeven vanuit de opleidingen. Universiteiten en het bedrijfsleven kunnen hier een belangrijke rol in spelen.

Universiteiten zouden al te onrealistische beelden van de arbeidsmarkt tijdens de scholing bij kunnen stellen. Het bedrijfsleven zou dat kunnen doen in de begeleiding van starters. Hun korte termijn belang is echter om mensen zo gedreven en productief mogelijk te laten functioneren. Op de arbeidsmarkt spelen deze economische motieven nu eenmaal de boventoon. Dit maakt het extra ingewikkeld. Het is echter een lange termijn investering die men uiteindelijk terugverdient. Met de uitval van deze jonge vrouwen uit het arbeidsproces wordt nogal wat menselijk kapitaal vernietigd.

Verder is het raadzaam de rol van de verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen nader te bekijken, omdat uit dit onderzoek duidelijk naar voren komt dat de vrouwen zich niet goed behandeld en onbegrepen voelen. Er blijkt veel onbegrip te zijn over de werkwijze van de professionals ten opzichte van de vrouwen. In het politieke debat wordt veel verantwoordelijkheid gelegd bij de werkgever, door bijvoorbeeld de invoer van de wet Poortwachter, terwijl uitval niet altijd werkgerelateerd is. Men kan zich afvragen of het wel zo eerlijk is om deze verantwoordelijkheid veelal op de schouders van de werkgever te plaatsen, daar blijkt dat aan de kant van de verzekeringsartsen en arbeidsdeskundige sprake kan zijn van een ziekmakend en ziekhoudend effect op arbeidsongeschikte vrouwen. Dit betekent niet dat de inzet van de werkgever onbelangrijk is. Het blijkt dat een goede en betrokken inzet van de werkgever een belangrijke bijdrage levert in de terugkeer en het zelfbeeld van deze vrouwen. Een link met het werk is voor deze vrouwen van betekenis voor de zingeving, identiteit en het deel uit maken van de samenleving.

Tot slot is enige relativering op zijn plaats. De relevantie van het probleem, is niet onomstotelijk vast te stellen. De juiste empirische gegevens ontbreken. En de gegevens die er zijn, lijken aan te geven dat deze groep vrouwen in vergelijking met het totale WAO probleem een marginale groep vertegenwoordigt. Verder lijkt het een probleem van voorbijgaande aard. De vrouwen die nu tussen de 25 en 35 jaar zijn, hebben vaak geen moeder die heeft gewerkt, aangezien dat in die tijd nog niet zo gebruikelijk was. Dat maakt hen de eerste generatie vrouwen, die zonder voorbeeld, de arbeidsmarkt op gaan. Aangezien het steeds vanzelfsprekender is dat vrouwen werken, komen in de loop van de tijd meer voorbeeldfuncties waaraan andere vrouwen zich kunnen spiegelen. Tevens lijkt de recente wetgeving een slimme zet. De vrouwen die in de WAO zitten ervaren een grote en positieve betrokkenheid van hun werkgevers. Door werkgevers meer verantwoordelijkheid te geven, wordt deze betrokkenheid ook wettelijk verankerd. Voor de vrouwen is dat een extra steun in de rug, hoewel je je kan afvragen of de werkgever wel zo verantwoordelijk moet worden gesteld. Kortom, er is hoop voor deze groep vrouwen. Reeds vijf van de zeven arbeidsongeschikte vrouwen die ik geïnterviewd heb, zijn volledig gereïntegreerd.

Literatuurlijst

- Achterhuis, H. (1984). Arbeid, een eigenaardig medicijn, in: Engbersen, G en van der Veen, R., *Moderne armoede; overleven op het sociale minimum* (pp. 113). Leiden/Antwerpen: Stenfert Kroese B.V.
- Berger P.L. en Luckmann ,T. (1966). *The social construction of reality: A treatise in the Sociology of Knowledge*. London: Penguin Books.
- Bolt, L.E. (2000). *Sociale erfenissen: oriëntaties van ouders bij het opvoeden*. Delft: Eburon.
- Bourdieu, P. (1989). *Opstellen over smaak, habitus en het veldbegrip*. Amsterdam: van Genneep.
- Braster, J.F.A. (2000). *De kern van casestudy's*. Assen: Van Gorcum & Comp. BV.
- Brinkgreve, C. [et al.]. (1994). *Overdragen en eigen maken: over sociale erfenissen*. Groningen: Wolters-Noordhoff .
- Brinkgreve, C. en van Stolk, B. (1991). Zieken zonder ziekte: sociale regressie en blijvende klachten bij somatiserende patiënten op een polikliniek psychiatrie, in: van Stolk, B., *Eigenwaarde als groepsbelang* (pp. 183-211). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Brinkgreve, C. en van Stolk, B. (1997). *Van huis uit; een onderzoek naar sociale erfenissen*. Amsterdam: Meulenhoff.
- Brinkgreve, C. en Weijts, W (2002). Jong, vrouw en uitgeblust. *Vrij Nederland* jr. 63, nr. 39, pp. 44-49.
- Brouns, M. en Zwinkels, M. (1995). Arbeid, zorg en autonomie, in: Brouns, M. Verloo, M. en Grünell, M., *Vrouwenstudies in de jaren negentig. Een kennismaking vanuit verschillende disciplines* (pp.261-284). Bussum: Coutinho.
- Van Busschbach J.T. (1992). Investeren in relaties: verschillende visies op sociaal kapitaal als verklaring voor veranderingen in het persoonlijke netwerk, in: Jansen, W. en van den Wittenboer, G.L.H., *Sociale netwerken en hun invloed* (pp. 57-71). Meppel/Amsterdam: Boom.
- Collin, A. (1986). Career development: the significance of subjective career. *Personnel Review*, 15 (2): 22-8, in: Watson, Tony J., *Sociology, work and industry*. (pp. 126-128) London: Routlegde.
- Commissie Donner (2001). *Werk maken van arbeidsgeschiktheid*. Den Haag.

- Dikke van Dale (1999). *Groot woordenboek der Nederlandse taal*. Utrecht/Antwerpen: Van dale lexicografie.
- Dronkers, J. en Ultee W.C.(1995). *Verschuivende ongelijkheid in Nederland: sociale gelaagdheid en mobiliteit*. Assen: Van Gorcum.
- Elias, N. (1971). Sociologie en geschiedenis, in: Engbersen, G.B.M. *Publieke bijstandsgeheimen. Het ontstaan van een onderklasse in Nederland* (pp. 121). Leiden/Antwerpen: Stenfert Kroese B.V.
- Elias, N. en Scotson, J. (1985). De gevestigden en de buitenstaanders. Een studie van de spanningen en machtsverhoudingen tussen twee arbeidersbuurten, in: Bolt, L.E. *Sociale erfenissen: Oriëntaties van ouders bij het opvoeden* (pp.16-17) Delft: Eburon.
- Engbersen, G en van der Veen, R. (1987). *Moderne armoede; overleven op het sociale minimum*. Leiden/Antwerpen: Stenfert Kroese B.V.
- Engbersen, G.B.M. (2003). De armoede van sociaal kapitaal. In: *ESB-Dossier Sociaal Kapitaal*, 27 maart 2003, jr.88, nr. 4398, pp. 12-13.
- FNV Vrouwenbond (2003). Onderzoek maakt korte metten met borrelpraat over vrouwen en de WAO. 29 juli 2003 www.wao-fnv.htm.
- Van der Giezen A. M. en Bruinsma H. (2000). Vrouwen vaker in de WAO, in: *ESB monitor arbeidsongeschiktheid*, 24 maart 2000, jr. 85 nr. 4248 pp. 248-250.
- Houtman, D (2000). *Een blinde vlek voor cultuur. Sociologen over cultureel conservatisme, klassen en moderniteit*. Assen: Van Gorcum.
- Jansen, W. en van den Wittenboer, G.L.H. (1992). *Sociale netwerken en hun invloed*. Meppel/Amsterdam: Boom.
- De Jong, M.J (1999). *Grootmeesters van de sociologie*. Amsterdam/ Meppel: Boom.
- Kompier, M.A.J. en Marcelissen, F.H.G. (1990). Handboek werkstress: Systematische aanpak voor de bedrijfspraktijk, in: *Sociale psychologie; toegepaste sociale psychologie* (pp.47). Heerlen: Open Universiteit.
- Mead, G.H. (1934/1959) Mind, self and society, in: de Jong, M.J. *Grootmeesters van de sociologie* (pp. 244-246) Amsterdam/ Meppel: Boom.
- Mok, A.L. (1994). *Arbeid, bedrijf en maatschappij: in het zweet uws aanschijns...*, Leiden: Stenfert Kroese.

- Molenaar-Cox, P.G.M. en van Deursen C.G.L. (2003). *Aan de poort van de WAO in 2001: achtergronden en trends*. Amsterdam: UWV, Uitvoering Werknemersverzekeringen.
- Neuman, W. Lawrence (2000). *Social Research Methods; qualitative and quantitative approaches*. Neeham Heights USA: Allyn & Bacon.
- Nijhof, G. (2001). Legitimatie van arbeidsongeschiktheid. In: *B en M, Tijdschrift voor beleid, politiek en maatschappij*, jr. 28, nr.4, pp 213-229.
- SCP (1986). Sociaal Cultureel Rapport 1986, in: Engbersen, G en van der Veen, R. *Moderne armoede; overleven op het sociale minimum* (pp. 113). Leiden/Antwerpen: Stenfert Kroese B.V.
- SCP (1998). *Sociaal en Cultureel Rapport 1998; 25 jaar sociale verandering*. Rijswijk/Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Elsevier.
- Snel, E. (2002). *In de fuik. Turken en Marokkanen in de WAO*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Steijn, B. (2001). *Werken in de informatiesamenleving*. Assen: Koninklijke Van Gorcum. BV.
- Van Ruysseveldt, J., de Witte, M. en von Grumbkow, J. (1998). *Organiseren van mens en arbeid. Hedendaagse benaderingen van de kwaliteit van de arbeid*. Heerlen: Open Universiteit.
- Trommel, W. en van der Veen, R. J. (1999). *De herverdeelde samenleving; ontwikkeling en herziening van de Nederlandse verzorgingsstaat*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Van der Veen, R.J. (1990). *De sociale grenzen van beleid. Een onderzoek naar de uitvoering en effecten van het stelsel van sociale zekerheid*. Leiden/Antwerpen: Stenfert Kroese Uitgevers.
- Vereniging van Raden van Arbeid (2002). *De kleine gids voor de Nederlandse sociale zekerheid 2002.2*. Deventer: Kluwer.
- Van Vuren, T. en Smit, A. (2001). *Toenemende arbeidsparticipatie, ziekteverzuim en WAO instroom van vrouwen*. Paper gepresenteerd op het symposium: Een tweede eeuw sociale zekerheid: sociale integratie in de 21^e eeuw, Den haag 14-15 juni 2001.
- Watson, Tony J. (2001). *Sociology, work and industry*. London: Routledge.
- Weber, M. (1958). The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism. The relationship Between Religion and the Economic and Social Life in Modern Culture, in: Watson, Tony J. *Sociology, work and industry*. London: Routledge.

Geraadpleegde internetsites

www.cbs.nl

www.szw.nl

www.wao-fnv.htm

www.waho.nl

Bijlage 1 Overzichtstabel respondenten

Nr.	Leeftijd	Opleiding	Beroep	Vader	Moeder ¹	WAO %
1	27	Geneeskunde	-	Geen contact	Secretaresse/ Huisvrouw	80- 100
2	35	Bestuurskunde	Fulltime Leidinggevende functie bankwezen	Vrachtwagen- chauffeur (geen opleiding)	Huisvrouw	50
3	35	Beleid Management Gezondheidszorg	-	Bedrijfsleider bouw (geen opleiding)	Huisvrouw	80- 100
4	37	Beleid Management Gezondheidszorg	Fulltime Beleidsmedewerker	Bollenbedrijf (geen opleiding)	Verpleegkundige/ Huisvrouw/ Verpleegkundige	80- 100
5	26	Planologie	Fulltime Beleidsmedewerker	Internist (WO)	Verpleegkundige/ Huisvrouw	40
6	29	Bedrijfskunde	Fulltime Marketing manager	Parfumeriezaak (HBO)	Huisvrouw/ Medewerker parfumeriezaak (geen opleiding)	80
7	29	Bedrijfscommunicatie Onderwijskunde	30 uur PR bureau	Marine (WO)	Apotheek/ Huisvrouw	15
8	28	Hotelschool	Fulltime Commerciële functie	Politie (HBO)	Parttime administratief medewerkster	n.v.t.
9	30	Bedrijfskunde	Fulltime Klassenassistente Lager onderwijs	Gymleraar (HBO)	Apothekersassistente/ Huisvrouw	n.v.t.
10	28	Planologie	Fulltime Beleidsmedewerker	Ingenieur	Fulltime verpleegkundige	n.v.t.
11	31	Geneeskunde	Fulltime Huisarts	Ingenieur (HTS)	Fulltime Markt/ winkel	n.v.t.
12	33	BMG	Fulltime Wet. onderzoeker	WO	Fulltime (WO)	n.v.t.
13	27	Technische bestuurskunde	Fulltime Secretaresse	Ministerie (HBO)	Eigen zaak (WO)	n.v.t.
14	31	HBO Personeel en Organisatie	32 uur Commerciële functie	Booreiland – WAO (MBO)	Fulltime (HBO) Allerlei functies	n.v.t.
15	25	Rechten	Fulltime Juridisch adviseur	Rechter (WO)	Fulltime (WO)	n.v.t.

¹ Wanneer er bijvoorbeeld staat beroep/huisvrouw wil dit zeggen dat de moeder eerst heeft gewerkt en op het moment dat de kinderen kwamen zij is gestopt met werken en huisvrouw is geworden. Bij 1 vrouw staat beroep/huisvrouw/beroep. Dit wil zeggen dat de moeder weer is begonnen met werken nadat de kinderen uit huis waren.

Bijlage 2 Topiclijst interviews

Deze topiclijst heeft als leidraad gediend voor de interviews. Er is niet heel star aan deze lijst vastgehouden. Afhankelijk van het gesprek is dieper op bepaalde onderwerpen ingegaan of juist niet. Dit kan dus per respondent verschillen. Alle onderwerpen zijn wel in meer of mindere mate aan bod gekomen.

Inleiding:

- Introduceren van het onderzoek
- Opname interview op geluidsband, tenzij grote bezwaren.
- Privacy: citaten worden anoniem opgenomen in eindrapportage, na afloop van het onderzoek worden interviews gewist.
- Membercheck: uitleggen dat de respondent de transcriptie en analyse van het interview voorgelegd zal krijgen, zodat zij kan aangeven of haar mening goed door mij is verwoord.
- Introductie van het onderzoeksonderwerp. Aangeven wat ik van de respondent verwacht. Interview opzet duidelijk maken. Interview opbouwen door vanuit het verleden, via het heden naar de toekomst te lopen. Onderweg zaken aandoen als werk, wat voor soort werk, dromen en ambities van mensen, rol van opvoeding en omgeving daarin. Vervolgens waar is het misgegaan, wat is de eigen rol daarin en de rol van de omgeving (ouders, vrienden, collega's, instanties). Tot slot hoe ziet de toekomst eruit, wat heeft iemand geleerd. Het belangrijkste in het verhaal is de reflectie van de respondent op het gehele proces.

Vragen naar achtergrondgegevens:

- Naam
- Leeftijd
- Burgerlijke staat

1. Kun je mij iets vertellen over het gevolgde opleidingstraject tot naar het werk toe dat je doet of hebt gedaan?

Doorvragen naar:

- Welke opleidingen, keuzes daarin, hoe zijn die gemaakt en waarop gebaseerd.
- Welke functie terecht gekomen

2. Hoe kijk je aan tegen werk? Welke waarde hecht je aan werk?

Doorvragen naar:

- Gestelde verwachtingen, dromen en ambities
- Rol van werk in eigen leven, belang van arbeid
- Beeld van eigen carrière
- Andere mogelijkheden i.p.v. de geplande carrière
- Wat is er van terecht gekomen?
- Knelpunten in het arbeidsproces

- Reflectie op eigen rol in het arbeidsproces (persoonlijkheidskenmerken) (hoe staat iemand in het werk?)

3. Welke rol heeft je opvoeding, achtergrond en omgeving gespeeld in je arbeidsloopbaan?

Doorvragen naar:

- Werk en opleiding ouders
- Invloed ouders en opvoeding op beeld arbeid
- Hoe kijkt de directe omgeving (vrienden) aan tegen werk. Hoe belangrijk is werk voor vrienden
- Achtergrond van keuzes die iemand heeft gemaakt aangaande het werk

4. Waar liep het mis, hoe kwam je in de WAO?

Doorvragen naar:

- Oorzaken aangeven waardoor iemand in de WAO terecht komt. Hoe ziet iemand dit zelf?
- Interne of externe schuldlegging
- Persoonlijkheidskenmerken, karakter v.i.o. werk
- Verloop proces ziek worden naar WAO. Welke moeilijkheden komt iemand tegen
- Hoe gaat respondent om met arbeidsongeschiktheid (berusting, lerende situatie, verzet)

5. Hoe reageerde je omgeving op je arbeidsongeschiktheid?

Doorvragen naar:

- Stimuleren of remmende werking vanuit de omgeving om te blijven werken
- Praten met omgeving, vragen naar belangrijke personen
- Hulp vanuit omgeving bij moeilijkheden

6. Hoe zie je je toekomst wat werk betreft?

Doorvragen naar:

- Visie op werk nu iemand in de WAO zit of heeft gezeten
- Kansen op arbeidsmarkt
- Wat heeft iemand geleerd van de situatie, analytisch vermogen

De topiclijst is aangepast bij de vrouwen die niet in de WAO zitten.

Het ziekte en WAO proces is daar weggelaten. Wel is ingegaan op de visie van deze vrouwen op arbeidsongeschiktheid om een beeld te krijgen hoe zij naar hun sekse en leeftijdsgenoten kijken die in de WAO zitten en of zij zichzelf zien als risicogroep.

Alle interviews zijn afgesloten met de vraag of de respondent zelf nog aanvulling heeft met betrekking tot het onderzoek. En tot slot hoe ze het interview hebben ervaren. Daarbij is ook gereflecteerd op mijn rol als onderzoeker en de invloed van mij als persoon.