

Motieven en voorwaarden voor herintreding

Een verklaring voor herintredend gedrag

Barbara Matser (291032)

**Master Arbeid, Organisatie en Management
Sociologie
Faculteit der Sociale Wetenschappen**

Erasmus Universiteit Rotterdam

Mei 2007

Inhoud

- Woord vooraf	3
1. <u>Inleiding</u>	4
2. <u>Vrouwen, arbeidsmarkt en herintreding</u>	8
2.1 Inleiding	8
2.2 Arbeidsdeelname vrouwen	8
2.3 Profiel van de herintreedster	10
2.3.1 Opleiding	10
2.3.2 Loopbaan	11
2.3.3 Arbeidsrelatie / arbeidsduur	12
2.3.4 Gezinssamenstelling en verdeling arbeid	13
2.3.5 Etnische herkomst	15
2.4 Conclusie	16
3. <u>Arbeid, motieven en voorwaarden</u>	18
3.1 Inleiding	18
3.2 Plaats van arbeid in de samenleving	18
3.3 Motieven voor herintreding	19
3.4 Voorwaarden voor herintreding	20
3.5 Verlofregelingen	22
3.6 Arbeidsdeelname en kinderopvang	23
3.7 Conclusie	26
4. <u>Verklaring voor herintredend gedrag?</u>	27
4.1 Inleiding	27
4.2 Rationele herintreding?	27
4.2.1 Rationeel handelen: doel- en waarderationeel	28
4.2.2 Vormen van rationaliteit	29
4.2.3 Relatie tussen individu- en maatschappelijk niveau	29
4.3 Herintreding; bereiken van zelfverwezenlijking?	31
4.3.1 'Deficiency-needs' en 'being-needs'	32
4.3.2 Behoeftenhiërarchie van Maslow	32
4.4 Synthese	33
4.5 Stap van beschrijving naar analyse	35

5. <u>Fundament voor wetenschappelijk onderzoek</u>	37
5.1 Inleiding	37
5.2 Dataverzameling	37
5.3 Keuze voor herintredende moeder	38
5.4 Wie zijn de respondenten?	39
5.5 Inhoud van de diepte-interviews	40
6. <u>Analyse herintredend gedrag</u>	42
6.1 Inleiding	42
6.2 Profiel herintredende moeder	42
6.3 Redenen van uittreding	45
6.4 Motieven voor herintreding	46
6.5 Voorwaarden voor herintreding	48
6.6 Rol van partner, overheid en arbeidsmarkt	51
6.7 Conclusie	52
7. <u>Conclusie en discussie</u>	55
8. <u>Beleidsrelevantie</u>	58
- Literatuuroverzicht	61
- Internetbronnen	63
- Bijlagen	
1. Plaats van arbeid in de samenleving	
2. Kinderopvangregeling & Wet arbeid en zorg	
3. Behoeftenpiramide Maslow	
4. Question guide	
5. Tabellen respondentenonderzoek	

Woord vooraf

Voor u ligt mijn scriptie ter afsluiting van de Master Arbeid, Organisatie en Management aan de Faculteit der Sociale Wetenschappen van de Erasmus Universiteit Rotterdam. De afgelopen maanden heb ik mij gericht op het uitvoering en volbrenging van deze scriptie.

Het onderwerp herintreding staat centraal bij deze scriptie. De motieven en voorwaarden voor de herintreding bij moeders is hetgeen wat onderzocht is met daarbij gebruikmakend van diversen data. De totstandkoming van dit onderwerp is ontstaan door mijn gewekte interesse bij het volgen van colleges over vrouwen op de arbeidsmarkt in de module Arbeid Organisatie en Emancipatie en de bijbehorende geschreven paper over arbeid en zorg. Daarnaast is ook door de maatschappelijke discussie over herintreding een reden geweest om herintreding als onderwerp voor deze scriptie te kiezen.

Het schrijven van deze afstudeerscriptie heb ik als een leerzame periode gezien, waarin ik meer kennis heb verworven over herintreding, maar ook over de wijze waarop wetenschappelijk onderzoek uitgevoerd dient te worden.

In dit voorwoord wil ik van de gelegenheid gebruik maken een aantal mensen te bedanken. Zij hebben allen op een bepaalde manier meegeholpen aan de totstandkoming en volbrenging van deze scriptie. Cirrus Staffing Services B.V., mijn werkgever, voor het meewerken in de verzameling van mijn respondentengroep en het geven van de tijd en ruimte om mij te kunnen richten op de uitvoering van het onderzoek. Daarnaast wil ik de respondenten bedanken voor hun medewerking en hun geïnvesteerde tijd bij de interviews. Ook wil ik Bram Peper bedanken voor zijn begeleiding bij deze scriptie.

1. Inleiding

Het onderwerp van mijn onderzoek en scriptie is: herintredende moeders. Een onderwerp dat in de hedendaagse samenleving regelmatig besproken wordt. De overheid houdt zich bezig met, onder andere, herintredende moeders, vrouwen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Vrouwen en moeders kunnen dan ook niet meer worden weggedacht uit de arbeidsmarkt. Allerlei regelingen worden opgesteld om ervoor te zorgen dat het aantal vrouwen op de arbeidsmarkt toeneemt.

Het is wel eens anders geweest. Uit een onderzoek van de Nederlandse Gezinsraad, werd dit duidelijk. "In 1965 vond 84 procent van de bevolking het bezwaarlijk als gehuwde vrouwen met schoolgaande kinderen zouden werken, in 1970 was dit aandeel afgenomen tot 44 procent. In de jaren negentig had nog slechts een vijfde bezwaar tegen het buitenshuis werken van moeders". (NGR, 2005: 232)

Moeders werden veertig jaar geleden minder gestimuleerd om aan het werk te gaan, zij hoorden thuis te zorgen voor de kinderen. De zorgtaken hoorden bij de vrouw. Tegenwoordig zorgen vrouwen nog steeds meer voor de kinderen en het huishouden dan mannen, vrouwen zijn, naast hun zorgtaken en huishouden wel gemiddeld meer gaan werken, zo'n twaalf uur per week in 2000. (NGR, 2005: 31)

De totale netto arbeidsparticipatie van vrouwen lag in mei 2006 op 55,7 procent tegenover 44,6 procent in 1996. (CBS, 2006) Het aandeel vrouwen op de arbeidsmarkt is gestegen en zal ook moeten blijven stijgen om de doelstellingen van het emancipatiebeleid te halen; oftewel de arbeidsparticipatie van vrouwen dient op te lopen tot 65 procent in 2010. (Tijdens & Wetzels, 2003: 1)

Als Sociologie studente was het dan ook geen moeilijke keuze om voor dit onderwerp te kiezen. Herintredende moeders, is een onderwerp dat ook een maatschappelijke discussie met zich meebrengt. Regelmatig worden in het nieuws en in kranten onderzoekscijfers besproken over het stijgende aantal vrouwen op de arbeidsmarkt, werkzaam in deeltijdarbeid. Kinderopvang, meestal in de formele zin, wordt regelmatig onderzocht als een mogelijke stimulans voor vrouwen naar de arbeidsmarkt toe. Onder kinderopvang in formele zin wordt georganiseerde kinderopvang verstaan, zoals bij kinderdagverblijven en naschoolse opvang. Recentelijk is gebleken dat veel gezinnen kiezen voor kinderopvang in de informele zin, door bijvoorbeeld een oppas of familielid te vragen voor de opvang van hun kind(eren). (CBS, webmagazine, 2006)

De overheid maakt zich zorgen om, onder andere, de verwachte vergrijzing. Deze vergrijzing zou deels opgelost kunnen worden door meer vrouwen te laten werken. Hiervoor dient dan wel rekening gehouden te worden met het feit dat de zorg voor de kinderen (en huishouden) bij de vrouw ligt. De Wet arbeid en zorg (2001), met bijbehorende verlofregelingen, de levensloopregeling en de kinderopvangregeling zijn voorbeelden van inspanningen vanuit de overheid die ervoor dienen te zorgen dat de arbeidsmarkt voor vrouwen toegankelijker wordt.

In hoeverre zullen deze inspanningen ervoor zorgen dat vrouwen ook daadwerkelijk meer gaan werken? Of hebben de vrouwen andere voorwaarden die zij stellen voor herintreding? En wat zijn de bijbehorende motieven, beweegredenen om zich weer op de arbeidsmarkt te gaan bevinden? Dit zijn vragen waar nog onvoldoende antwoord op is gegeven. Veel gegevens zijn bekend over het aandeel vrouwen op de arbeidsmarkt en het percentage moeders dat blijft werken of weer gaat werken na het krijgen van kinderen. De motieven worden daarbij niet genoemd. Dit dient, naast de verschillende voorwaarden en stimulansen die herintreedsters hebben, verder te worden onderzocht.

Een stimulans vanuit verschillende hoeken is dan ook iets wat belangrijk is voor deze groep vrouwen, niet alleen de behoefte van meer krachten op arbeidsmarkt is van toepassing, maar juist de vraag naar herintreedsters is belangrijk. (Tijdens & Wetzels, 2003: 3)

Naast de maatschappelijke- en onderzoeksrelevantie heeft deze scriptie ook een duidelijke beleidsrelevantie. Deze scriptie zou eraan kunnen bijdragen dat de verschillende betrokken partijen de juiste vorm van stimulans zullen geven. Dit vanwege de gekozen invalshoek van motieven en voorwaarden voor herintreding. De cijfers zijn bekend, maar de achterliggende motieven en de voorwaarden van de herintreedsters nog onvoldoende.

Door middel van het doen van verder onderzoek zal een duidelijker beeld geschept kunnen worden van de motieven en voorwaarden voor herintreding. De verschillende betrokken partijen zoals de overheid, kunnen de resultaten gebruiken om beter in te spelen op deze groep uit de beroepsbevolking. Uit de keuze voor dit onderwerp volgt dan ook de volgende probleemstelling;

Welke motieven hebben moeders om te kiezen voor herintreding en welke voorwaarden stellen zij aan de terugkeer op de arbeidsmarkt?

Zonder eerst onderzoek te doen kunnen reeds een aantal motieven voor herintreding worden bedacht, zoals financiële onafhankelijkheid en sociale contacten. Vrouwen besluiten vanuit een bepaald keuzeproces of zij (weer) willen gaan werken. Is dit meer een rationele keuze, als calculerende burger, waarbij het individu een keuze maakt om er uiteindelijk zelf beter van te worden. Of is er sprake van zelfverwezenlijking: "het bereiken van een bepaald doel in het leven wat een meer irrationele achtergrond heeft, volledige gebruikmaking en aanwending van talenten, bekwaamheden en mogelijkheden." (Maslow, 1974: 217) Herintreedsters kunnen mogelijk ook een combinatie hebben van de rationele- en de meer irrationele motivatie. Uit het respondentenonderzoek zal moeten blijken welke motivatie zwaarder weegt. Vanuit theoretisch oogpunt wordt gebruik gemaakt twee verschillende theorieën daar er twee verschillende invalshoeken zijn voor het maken van deze beslissing. De Rational Choice Theory en de Motivatie Theorie worden hiervoor aangehaald. Een van de deelvragen van dit onderzoek is, vanuit welke invalshoek maken vrouwen overwegend de keuze om weer aan het werk te gaan?

Deze twee uitgangspunten zullen worden besproken, evenals de statistieke gegevens die van belang zijn voor het onderzoek. De resultaten uit het respondentenonderzoek kunnen dan daarmee worden vergeleken. Het uitgangspunt van dit onderzoek is om erachter te komen waarom de Contactcenter branche voor de verschillende herintredende moeders aantrekkelijk is. Door dit onderzoek is het ook voor detacheringorganisatie Cirrus Staffing Services B.V.¹ interessant om te weten welke motieven en voorwaarden deze specifieke groep stelt om aan het werk te gaan. Cirrus Staffing Services B.V. kan wellicht hierdoor in de toekomst beter inspelen op deze wensen en hiermee rekening houdend wellicht meer moeders aan te kunnen stellen voor functies binnen de Contactcenter branche.

Voor het respondentenonderzoek is gekozen voor een populatie bestaande uit herintredende moeders die werkzaam zijn binnen de Contactcenter branche. De Contactcenter branche bestaat uit ruim 1500 contactcenters, van zowel facilitaire (zelfstandige onderneming) als inhouse (binnen een grote organisatie) contactcenters. Contactcenters worden hoofdzakelijk ingezet om contacten op te bouwen en te onderhouden op de consumentenmarkt. Dienstverlening, met name klachtafhandeling, is de belangrijkste functie van een contactcenter. De werkgelegenheid schommelt rond de 150.000 mensen. Werken in een contactcenter is een beroep dat voornamelijk door vrouwen wordt uitgeoefend. Dit komt door de ruime mogelijkheden om parttime te werken. Het niveau van de werkzaamheden ligt op MBO niveau en de grootste groep is van middelbare leeftijd, tussen de 25 en 49 jaar. (Vereniging contactcenters Nederland, 2007)

De respondenten van dit onderzoek werken veelal parttime en hebben flexibele arbeidsrelaties. De arbeidsrelaties van de respondenten komen overeen met die van een groot deel van de herintreedsters van Nederland, deze werken ook veelal parttime en hebben flexibele banen. (CBS, 2006)

De gehouden interviews zijn opgedeeld in een aantal thema's, die ook terug zullen komen in de rest van dit onderzoek, zoals het profiel en de motieven en voorwaarden voor herintreding.

Tevens zal in deze scriptie aandacht worden besteedt aan de inspanningen vanuit de overheid, daar zij een rol spelen in de stimulering van vrouwen op de arbeidsmarkt.

In hoofdstuk twee wordt een algemene beschrijving gegeven over vrouwen, arbeidsmarkt en herintreding. Hier worden voornamelijk statistische gegevens weergegeven. In het derde hoofdstuk wordt dieper op de herintreding ingegaan. Zo wordt allereerst de plaats van arbeid in de samenleving uiteen gezet, hoe tegen arbeid wordt aangekeken wordt beschreven in paragraaf 3.2. Vervolgens wordt in paragraaf 3.3 een beschrijving gemaakt van de beschikbare literatuur met betrekking tot de motieven voor herintreding. Logischerwijs wordt er vervolgd met de voorwaarden

¹ De respondenten van het respondentenonderzoek zijn werkzaam bij Cirrus Staffing Services B.V. Cirrus Staffing Services B.V. is een organisatie gespecialiseerd in functies binnen de Contactcenter branche. Cirrus Staffing Services B.V. is inmiddels tien jaar actief in deze branche.

voor herintreding in paragraaf 3.4, hier worden de voorwaarden uiteengezet zoals deze bekend zijn geworden door verscheidende onderzoeken. Paragrafen 3.5 en 3.6 staan in het teken van voorwaarden die door vele herintreedsters worden genoemd; verlofregelingen en kinderopvang. Hoofdstuk vier is de theoretische invalshoek van het onderzoek. Gekeken wordt naar twee vormen van herintredend gedrag en wordt gezocht naar een verklaring voor dit gedrag. In paragraaf 4.4 wordt een synthese gemaakt waarbij de twee theoretische invalshoeken samen worden gebracht. In paragraaf 4.5 wordt een eerste stap gemaakt naar de analyse van het respondentenonderzoek, door de *witte vlekken* uit de literatuur en theorie te bespreken. In hoofdstuk vijf wordt het fundament voor wetenschappelijk onderzoek gelegd. Hierin wordt de keuze voor de respondenten verantwoord, wordt de data beschreven. In paragraaf 5.4 worden de respondenten voorgesteld en tot slot wordt in paragraaf 5.5 de inhoud van de question guide beschreven zoals deze gebruikt is bij deze diepte-interviews.

Hoofdstuk zes beslaat de analyse voor herintredend gedrag. Dit wordt gedaan aan de hand van de resultaten van het respondentenonderzoek. Achtereenvolgens wordt het profiel, de redenen voor uittreding, motieven en voorwaarden voor herintreding en de rol van partner, overheid en arbeidsmarkt beschreven. In hoofdstuk zeven wordt een antwoord gegeven op de probleemstelling en worden conclusies getrokken. In hoofdstuk acht wordt de beleidsrelevantie van dit onderzoek beschreven.

2. Vrouwen, arbeidsmarkt en herintreding

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zullen diverse cijfers van vrouwen op de arbeidsmarkt in kaart worden gebracht. Deze cijfers geven een beeld van de huidige situatie op de arbeidsmarkt. Cijfers worden beschreven aan de hand van het opleidingsniveau, de leeftijd waarop vrouwen gemiddeld kinderen krijgen en het effect hiervan op de arbeid. Daarnaast wordt het gebruik van kinderopvang in kaart gebracht en de samenstelling van gezinnen besproken. Maar ook zal de etnische herkomst van vrouwen op de arbeidsmarkt worden belicht. Dit laatste is met name voor het respondenten onderzoek van belang, aangezien de groep respondenten die werd onderzocht ook van allochtone afkomst zijn.

Het doel van het in kaart brengen van diverse cijfers, is om de onderzoeksresultaten enigszins te kunnen vergelijken. Komen de resultaten uit het onderzoek overeen met vrouwen op de arbeidsmarkt, in het algemeen? De verschillende onderwerpen zijn ook naar voren gekomen tijdens de interviews die gehouden zijn. Hierdoor kan er een bepaald profiel worden geschetst van de vrouw op de arbeidsmarkt, en dan specifiek in de contact center branche.

2.2 Arbeidsdeelname vrouwen

Een van de doelstellingen van het emancipatiebeleid in Nederland is het vergroten van de economische zelfstandigheid van vrouwen door het vergroten van hun arbeidsdeelname. (Tijdens & Wetzels, 2003: 1) Het vergroten van de arbeidsdeelname van vrouwen heeft twee aspecten: een toename van het aantal werkende vrouwen en het vergroten van het aantal uren dat vrouwen werken. (CBS, 2004: 19)

Tabel 1: Vrouwelijke beroepsbevolking periode 2000-2004

	Totaal vrouwen				
	Beroepsbevolking (x1000)	Werkzame beroepsbevolking (x1000)	Werkloze beroepsbevolking (x1000)	Bruto arbeidsparticipatie in %	Netto arbeidsparticipatie in %
2000	2.912	2.755	157	55,0	52,0
2001	2.997	2.853	143	56,2	53,5
2002	3.069	2.914	155	57,2	54,3
2003	3.142	2.952	190	58,2	54,7
2004	3.181	2.949	233	58,7	54,4

Bron: CBS (2006) Beroepsbevolking naar geslacht en leeftijd (eigen bewerking)

In 2005 bevonden de meeste herintreders zich in de leeftijdscategorie 35 tot 44 jarigen. Dit kan te verklaren zijn door het feit dat dan de kinderen van de vrouwen ouder zijn, naar school gaan en de vrouwen nu weer willen gaan werken. Uit onderzoek van het CBS is gebleken dat de meeste vrouwen kinderen krijgen tussen hun 25^{ste} en 34^{ste} jaar. (CBS, 2004: 19) Er waren in 2005 geen

herintredende vrouwen in de leeftijdscategorie 15 tot 24 jarigen. Dit kan de verklaren zijn door het feit dat steeds meer vrouwen in deze leeftijdscategorie nog aan het studeren zijn of net starten op de arbeidsmarkt en dus nog geen arbeidsverleden hebben. (CBS, 2004: 20)

Onlangs zijn resultaten verschenen met betrekking tot de inkomenspositie van vrouwen. Uit dit onderzoek is gebleken dat het aandeel financieel onafhankelijke vrouwen is gestegen van 39 procent in 2000 naar 44 procent in 2004. Een verklaring voor de stijging van het relatieve aantal financieel onafhankelijke vrouwen is de toenemende arbeidsdeelname van vrouwen. (CBS, webmagazine, 2006)

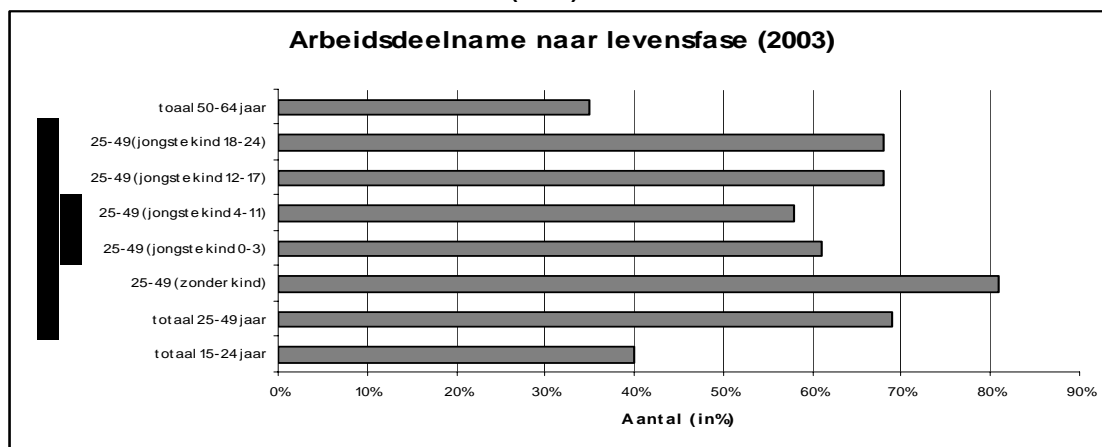
Tabel 2: Kenmerken herintredende vrouwen

Kenmerken	# Herintredende vrouwen 2005 (x1000)
Totaal 15-64 jaar	23
Leeftijd: 15 – 24 jarigen	-
Leeftijd: 25 – 34 jarigen	4
Leeftijd: 35 – 44 jarigen	14
Leeftijd 45 – 54 jarigen	5
Leeftijd 55 – 64 jarigen	-

Bron: CBS (2006) Baanvinders en –wisselaars (eigen bewerking)

Het CBS stelt, in Sociaal-economische trends (CBS, 2004: 20), dat veel vrouwen die moeder zijn minder zijn gaan werken. Na het bevallingsverlof gaan zij een stap terug in het aantal contract uren per week. De arbeidsdeelname van vrouwen tussen de 25 en 49 jaar bedroeg 69 procent in 2003. De arbeidsdeelname is het hoogst onder de vrouwen in deze leeftijd die geen thuiswonende kinderen hebben; van hen werkt 83 procent.

Grafiek 1: Arbeidsdeelname naar levensfase (2003)



Bron: CBS, Sociaal-economische trends, 2004

2.3 Profiel van de herintreedster

Om ervoor te zorgen dat de onderzoeksgroep enigszins vergeleken kan worden met de populatie, is ervoor gekozen om de statistieken te behandelen aan de hand van verschillende onderwerpen. Deze onderwerpen zullen terugkomen in het respondenten onderzoek. Volgens het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, genoemd in het rapport Ruim baan voor vrouwen, zijn herintreedsters vrouwen die 23 jaar of ouder zijn. In de vorige paragraaf werd duidelijk dat er geen herintreedsters waren in de leeftijdscategorie 15 tot 24 jaar. Wel werd deze groep genoemd om aan te tonen dat naast de definitie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ook in de praktijk geen herintreedsters onder de 23 jaar zijn. Tevens mogen herintreedsters geen schoolverlater zijn. Ze kunnen geen uitkering hebben en zij moeten (weer) betaald werk zoeken. (SZW, 2006)

2.3.1 Opleiding

Is de hoogte van het opleidingsniveau van invloed op de arbeidsdeelname? Wanneer gekeken wordt naar de beschikbare statistieken blijkt dat onder hoger opgeleide vrouwen de arbeidsdeelname hoger is dan onder lager opgeleide vrouwen. Dit blijkt onder andere uit cijfers van het CBS uit de Sociaal-economische trends 2004. In 2002 werkte 81 procent van de vrouwen met een WO-niveau. Hier is dan ook de hoogste arbeidsdeelname te vinden. Daarnaast hadden vrouwen een opleiding op hbo- of mbo-niveau vaker dan gemiddeld een betaalde baan. Van de vrouwen met een opleidingsniveau basisonderwijs had slechts een kwart in 2002 een baan van twaalf uur of meer. Vrouwen met een mavo/vbo niveau hadden een arbeidsdeelname die rond 38 procent lag. (CBS, 2004: 20)

Tabel 3: Arbeidsdeelname van vrouwen van 15-64 jaar naar opleidingsniveau (2002)

Opleidingsniveau	# Procenten
Basisonderwijs	25
Mavo	37
Vbo	39
Havo/VWO	48
Mbo	66
Hbo	74
WO	81

Bron: CBS, Sociaal-economische trends, 2004 (eigen bewerking)

Tabel 4: Opleidingsniveau herintreedster 2000-2005

	# Herintredende vrouwen 2000-2005 (x1000)		
	Onderwijsniveau Lager	Onderwijsniveau Middelbaar	Onderwijsniveau Hoger
2000	26	19	10
2001	25	24	8
2002	20	21	8
2003	13	14	6
2004	10	12	5
2005	7	11	5

Bron: CBS (2006) Baanvinders en –wisselaars (eigen bewerking)

Uit tabel vier is af te lezen dat het laagste percentage herintredende vrouwen bestaat uit vrouwen met hoger opleidingsniveau. Uit onderzoek is gebleken dat hoger opgeleide vrouwen vaker blijven werken nadat zij kinderen hebben gekregen. Zij gaan dan wel gemiddeld minder uren werken. (CBS, 2004: 20) De meeste herintredende vrouwen hadden in 2005 een middelbaar opleidingsniveau, in 2000 kwamen de meeste herintreedsters uit het lagere opleidingsniveau.

2.3.2 Loopbaan

Het is belangrijk om een beeld te krijgen van de loopbaan van de herintredende moeder. Op deze manier kan onder andere gekeken worden hoe de herintredende moeder haar loopbaan ziet. Is het voor haar belangrijk om zichzelf verder te ontwikkelen of is het ontvangen van loon, en dus financieel onafhankelijk zijn belangrijker? Uit onderzoek van het CBS (2006) naar het aantal jaren dat een vrouw zonder baan was, voordat zij herintrad is gebleken dat het merendeel van de herintredende vrouwen meer dan tien jaar geleden voor het laatst een baan had. De andere helft van de herintreedster heeft zelfs nog nooit een baan gehad. Hier kunnen een aantal oorzaken voor zijn; waaronder het feit dat vrouwen wachten met werken voordat de kinderen ouder zijn dan twaalf jaar. Uit onderzoek van het CBS (CBS, 2004) blijkt dat de meeste vrouwen met kinderen ouder dan twaalf jaar werkzaam zijn. Vrouwen met kinderen onder de twaalf jaar blijven vaker thuis of werken minder dan twaalf uur per week. Naast het gegeven dat moeders met kinderen onder de twaalf jaar thuis blijven of minder dan twaalf uur werken, is ook gebleken dat tegenwoordig moeders door blijven werken nadat zij kinderen hebben gekregen. De moeders gaan wel minder werken waardoor zij het werk beter kunnen combineren met de zorg.

Tabel 5: aantal jaar zonder baan

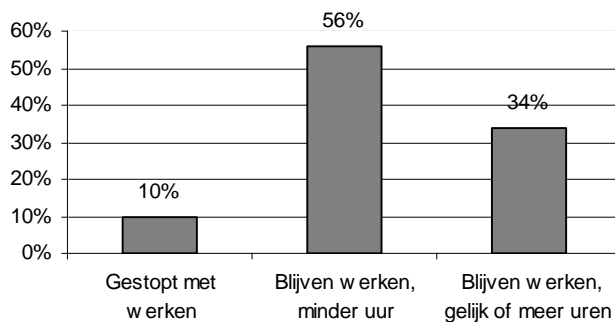
# Jaar zonder baan	# Herintredende vrouwen 2005 (x1000)
Had een baan < 2jaar geleden	-
Had een baan 2-5 jaar geleden	3
Had een baan 5-10 jaar geleden	3
Had een baan >10 jaar geleden	6
Heeft nooit een baan gehad	11

Bron: CBS (2006) Baanvinders en –wisselaars (eigen bewerking)

Vrouwen krijgen rond hun dertigste het eerste kind. Voorheen was dit een goede reden geweest om te stoppen met werken. Tegenwoordig is dit anders. Vrouwen combineren steeds vaker het moederschap met werk. De moeders gaan wel minder werken. Zij gaan gemiddeld terug van een werkweek van 35 uur naar een van 22 uur. (CBS, 2004: 21)

Ongeveer twaalf procent van de vrouwen in 2003 had als belangrijkste reden, om geen werk meer te willen, de zorg voor het gezin en/of huishouden. (CBS, 2004: 24)

Grafiek 2: Verandering arbeidspatroon van werkende ouders na eerste kind, 2003



Bron: CBS, Sociaal-economische trends, 2004 (eigen bewerking)

2.3.3 Arbeidsrelatie / arbeidsduur

Wat voor een soort arbeidsrelatie hebben de vrouwen en de herintredende vrouwen op de arbeidsmarkt? Hoeveel uur werken zij gemiddeld per week? Door in kaart te brengen welk soort arbeidsrelatie de vrouwen hebben (en wellicht ook prefereren) kan bijvoorbeeld de arbeidsmarkt hier weer op in spelen door meer banen aan te bieden met de gevraagde kenmerken.

Vrouwen van 25 jaar en ouder hebben vaker een flexibele baan dan mannen, vrouwen werken wisselende uren per week. De vrouwen hebben relatief vaker een tijdelijk contract van korter dan een jaar. De gezinsfase en het hebben van kinderen is van invloed op het soort contract. Vrouwen (tussen de 25 en 49 jaar) waarvan het jongste kind onder de drie jaar is, hebben vaker een flexibele baan dan vrouwen zonder kinderen. Van de vrouwen zonder kinderen had vier procent een flexibele baan. In 2003 had acht procent van de vrouwen een eigen onderneming. Ook is het aandeel zelfstandigen (inclusief meewerkenden) onder vrouwen met kinderen hoger. Een verklaring hiervoor is dat vrouwen met een eigen bedrijf minder vaak stoppen met werken na de komst van kinderen. (CBS, 2004: 23) Vrouwen zonder kinderen hebben veelal (58 procent) een voltijdbaan. Tegenover dertien procent van de vrouwen met kinderen onder de twaalf jaar. Het merendeel van de vrouwen met kinderen onder de twaalf heeft een kleine deeltijdbaan (12 tot 23

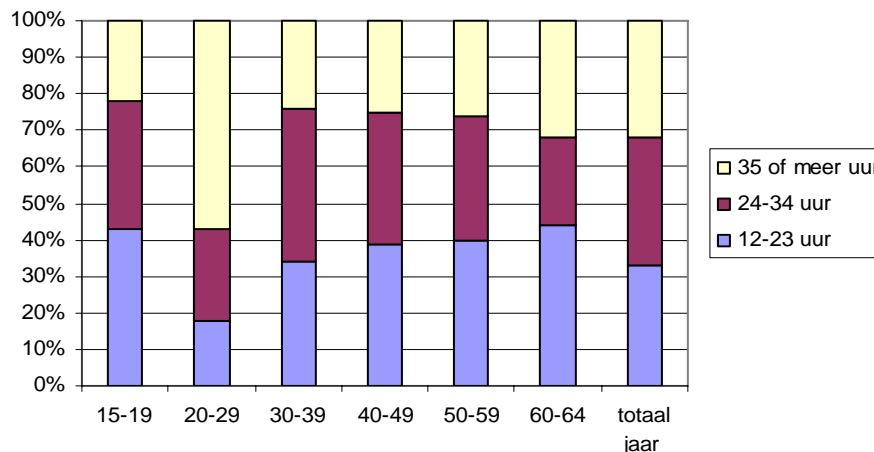
uur per week). Wanneer de kinderen ouder zijn (boven twaalf jaar) gaan vrouwen vaak weer meer werken, 30 procent van de vrouwen met kinderen boven de twaalf jaar, had in 2003 een voltijd baan. Zoals te zien is in tabel 6 vonden in 2005, 3000 vrouwen een baan als zelfstandig ondernemer. In deze zelfde tabel is te zien dat de meeste herintredende vrouwen een arbeidsrelatie aangingen van een duur van 20 tot 34 uur.

Tabel 6: Arbeidsrelaties en –duur herintredende vrouwen 2005

Arbeidsrelatie en -duur	# Herintredende vrouwen 2005 (x1000)
Vaste arbeidsrelatie	11
Flexibele arbeidsrelatie	9
Zelfstandigen	3
Arbeidsduur 12-19 uur	9
Arbeidsduur 20-34 uur	11
Arbeidsduur >= 35 uur	3

Bron: CBS (2006) Baanvinders en -wisselaars

Grafiek 3: wekelijkse arbeidsduur van vrouwen naar leeftijd (2003)



Bron: CBS, Sociaal-economische trends, 2004, 21 (eigen bewerking)

2.3.4 Gezinsamenstelling en verdeling arbeid

Gezinsamenstelling kan veel zeggen over de wijze waarop de arbeid is verdeeld binnen het gezin. Wanneer het een eenoudergezin betreft, zal deze persoon vaak voltijd moeten werken om het gezin te kunnen onderhouden. Bestaat het gezin uit twee personen/ouders, dan wordt vaak de voorkeur gegeven aan een ouder die voltijd werkt en de ander die in deeltijd werkt.

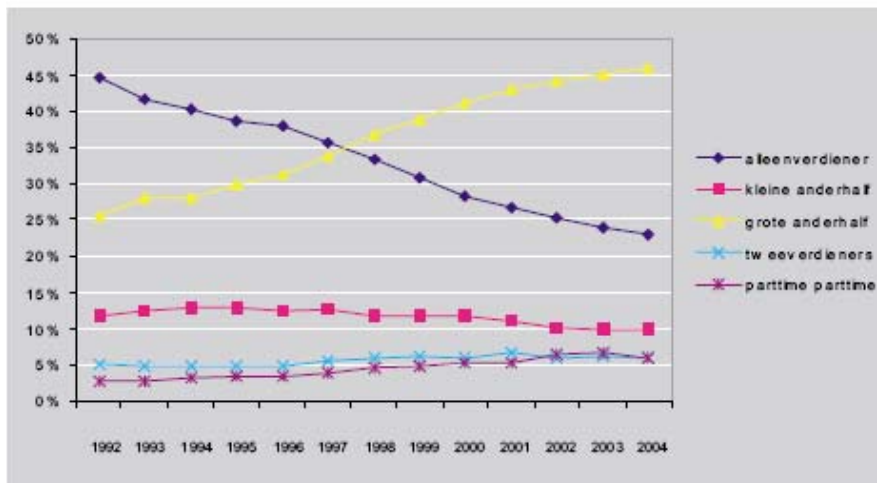
De Nederlandse Gezinsraad (NGR) verbindt wetenschappelijke kennis over gezinnen aan beleid. De NGR houdt zich met verschillende thema's bezig, zoals gezinsbeleid en combineren van arbeid en zorg. In het onderzoek van de NGR, "Gezin Anno Nu", wordt het volgende weergegeven over de

verdeling van arbeid binnen gezinnen: “De meeste gezinnen van nu vallen binnen het zogenaamde ‘anderhalfverdienerstypen’ waarbij de ene partner (vaak de vader) voltijd werkt en de andere partner (vaak de moeder) tussen de 12 en 34 uur per week. Slechts weinig ouders werken beiden in deeltijd.” (2005: 28)

In de periode 1992-2004 heeft er een verschuiving plaatsgevonden tussen aantal ‘alleenverdieners’ en ‘anderhalfverdieners’. Het aandeel ‘anderhalfverdieners’ steeg van 26 naar 46 procent, terwijl het aantal alleenverdieners terugliep van 45 naar 23 procent. (NGR, 2005: 28)

Naast de NGR, heeft ook het CBS onderzoek gedaan naar het anderhalfverdienerstypen. Zij verdelen dit type onder in een “grote anderhalf” en een “kleine anderhalf”. Tweederde van de vrouwen in de anderhalfverdieners gezinnen heeft een baan van 20 tot 34 uur per week (grote ander half) en eenderde van 12 tot 19 uur per week (kleine anderhalf). Zoals in de vorige paragraaf al duidelijk werd, wordt hier duidelijk dat weinig vrouwen voltijd werken. Tevens is in drie procent van de gezinnen met kinderen de vrouw de enige kostwinner. De combinatie waarin beide ouders in deeltijd werken, kwam in 2003 in zes procent van de gezinnen voor. Wel neemt het aandeel dat beide ouders werken langzaam toe. (CBS, 2004: 22)

Grafiek 4: Arbeidsdeelname van paren met minderjarige kinderen, 1992-2004



Bron: NGR, Gezin Anno Nu, 2005

Wanneer gekeken wordt naar de herintreedsters en de samenstelling van het huishouden, kan gezegd worden dat de meeste herintreedsters kinderen hebben onder de twaalf jaar. In 2005 vonden 11.000 vrouwen met kinderen onder de twaalf jaar opnieuw een nieuwe baan. Zoals eerder gezegd werken de meeste vrouwen met meerderjarige kinderen, dit geldt ook voor de vrouwen zonder kinderen. Dit verklaart dan ook het lage herintredingcijfer van deze groep(en).

Tabel 7: Samenstelling huishouden herintredende vrouwen

Samenstelling huishouden	# Herintredende vrouwen 2005 (x1000)
Eenpersoonshuishouden	2
Alleenstaande ouder	4
Lid van ouderpaar	15
Ouderpaar met jongste kind 0-5jr	6
Ouderpaar met jongste kind 6-11jr	5
Ouderpaar met jongste kind 12-17jr	3
Ouderpaar met jongste kind >=18jr	-
Lid van een paar (geen ouder)	2

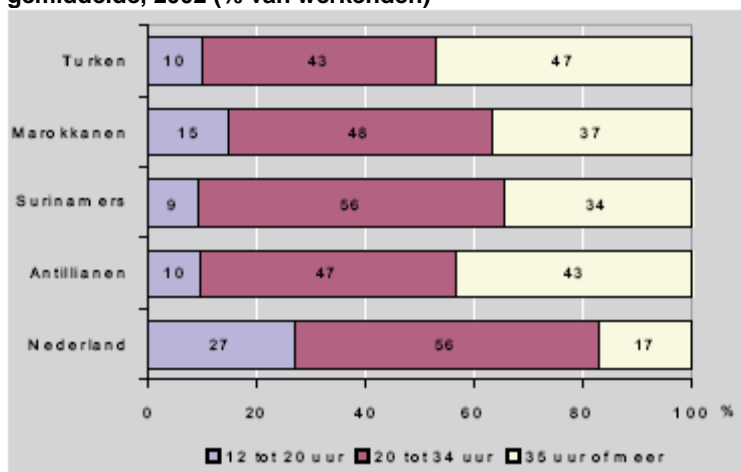
Bron: Gegevens CBS (2006) Baanvinders en –wisselaars (eigen bewerking)

2.3.5 Etnische herkomst

Aangezien de onderzoekspopulatie voor een deel uit moeders bestaat die van allochtone afkomst zijn, heb ik ook de etnische herkomst betrokken in dit hoofdstuk en in het verdere onderzoek.

De taakverdeling binnen gezinnen tussen de ouders verschilt in de allochtone gezinnen van de taakverdeling in de Nederlandse gezinnen. Zo heeft een derde van de Surinaamse moeders een baan van 35 uur of meer, de Surinaamse moeders werken vaker dan de gemiddelde Nederlandse moeders buitenshuis. De Antilliaanse moeders hebben gemiddeld een even grote arbeidsdeelname als de Nederlandse moeders. Ruim de helft van de Antilliaanse moeders (54 procent) heeft werk. Turkse en Marokkaanse moeders werken daarentegen veel minder vaak. Ruim een kwart (27 procent) van de Turkse moeders en 21 procent van de Marokkaanse moeders heeft een baan. (NGR, 2005: 29)

Grafiek 5: In deeltijd en voltijds werkende allochtone moeders naar herkomst en Nederlands gemiddelde, 2002 (% van werkenden)



Bron: NGR, Gezin Anno NU, 2005

Turkse en Antilliaanse moeders, maar ook Surinaamse en Marokkaanse moeders hebben twee keer zo vaak een voltijdbaan als de gemiddelde moeder in Nederland. Bij vooral Surinaamse vrouwen is het combineren van moederschap met een (voltijd)baan van oudsher niet bijzonder.

Turkse en Marokkaanse moeders hebben vaak een voltijd baan vanwege de zwakke arbeidspositie van hun partners. Bij hen is de economische noodzaak om te werken dus vermoedelijk groter. Ook bij Surinaamse en Antilliaanse moeders speelt economische nood echter een rol: vooral alleenstaande moeders werken vaak voltijds (61 procent respectievelijk 47 procent). (NGR, 2005) Turkse en Marokkaanse vrouwen participeren het minst op de arbeidsmarkt. De slechte beheersing van de Nederlandse taal is bij de Turkse en Marokkaanse vrouwen een oorzaak van de geringe deelname op de Nederlandse arbeidsmarkt. (SZW, 2006) De overheid is reeds verscheidende projecten, Plan van Aanpak Emancipatie en Integratie en Participatie Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen (PAVEM), gestart om de positie van deze vrouwen te verbeteren. Dit gebeurt in samenwerking met gemeenten en het CWI. (SZW, 2006)

Tabel 8: Herkomst herintredende vrouwen

Afkomst	# Herintredende vrouwen 2005 (x1000)
Autochtonen	16
Allochtonen	7
Westerse Allochtonen	4
Niet-Westerse Allochtonen	3

Bron: CBS (2006) Baanvinders en –wisselaars (eigen bewerking)

2.4 Conclusie

In dit hoofdstuk is een aantal verschillende onderdelen van het profiel van de herintredende moeder naar voren gekomen. Allereerst is er een kort algemeen beeld geschetst. Gebleken is dat de toegenomen arbeidsdeelname van vrouwen bijna volledig komt door een toename van het deeltijdwerk. Het aantal vrouwen dat een baan heeft van 12 tot 34 uur per week, is in de periode 1990–2003 verdubbeld. In 1990 had circa één miljoen vrouwen een deeltijdbaai, in 2003 waren dat er bijna twee miljoen. Door deze toename, is het aandeel in deeltijdwerkende vrouwen gestegen tot 64 procent in 2003. (CBS, 2004: 19)

Vervolgens is ingegaan op het profiel van de herintredster. Zo is het opleidingsniveau besproken en de verschillen daarbij. Zo zijn de meeste herintredende vrouwen, vrouwen met een middelbaar opleidingsniveau. Een eventuele verklaring hiervoor kan zijn dat tegenwoordig vrouwen langer doorstuderen en dus ook hoger opgeleid zijn dan de vrouwen van een aantal jaar geleden, maar ook kan het zo zijn dat deze vrouwen beter een passende baan kunnen vinden dan de lager opgeleide vrouwen en heeft het merendeel van de hoger opgeleide vrouwen reeds een passende baan.

In de paragraaf over loopbaan, kwam naar voren dat er verschillen bestaan tussen de vrouwen nu en een aantal jaar geleden. Tegenwoordig blijven vrouwen wel werken nadat zij moeder zijn geworden, maar gaan minder werken, een aantal jaar geleden bleven de vrouwen thuis totdat het jongste kind twaalf jaar of ouder was. Daarnaast is er gesproken over het soort contract dat de

vrouwen hebben en hoeveel uur zij werken per week. Gebleken is dat de meeste vrouwen die zich nu op de arbeidsmarkt bevinden een flexibele baan hebben en gemiddeld tussen de 20 en 34 uur per week werken. Van de vrouwen die in 2005 zijn heringetreden vinden de meeste een vaste arbeidsrelatie en zijn tussen 20 en 34 uur werkzaam. Vrouwen met kinderen besluiten vaker te blijven werken wanneer zij zelfstandig ondernemer zijn, dan wanneer zij een flexibele of vaste arbeidsrelatie bekleden. Aangezien gewerkt is met beschikbare cijfers over vrouwen op de arbeidsmarkt in 2003 en het soort arbeidsrelatie met cijfers uit 2005, kan geconcludeerd worden dat er wellicht een verschuiving plaats zal vinden, daar in 2005 er meer vrouwen een flexibele arbeidsrelatie vonden dan als zelfstandige aan het werk gingen. Dit zou te maken kunnen hebben met de groeiende economie en de stijgende vraag naar flexibele arbeidskrachten.

In de paragraaf over gezinssamenstelling en de verdeling van de arbeid, kwam duidelijk naar voren dat het alleenverdienerstype gezin afneemt. Dit omdat de meeste gezinnen vallen onder het zogenaamde 'anderhalfverdienerstype'. De vader werkt meestal voltijd en de moeder werkt meestal in deeltijd. Een gezin waarin beide ouders parttime werken komt nog niet veel voor, ongeveer in 6 procent van alle gevallen, maar het neemt steeds meer toe. Een conclusie die getrokken kan worden is dat de rol van de vader en de moeder, voorheen als korstwinner en als zorgende voor het gezin, aan het veranderen is. De moeder ontvangt ook een salaris en de vaders gaan steeds meer parttime werken, zodat zij ook thuis kunnen zorgen voor het gezin.

Door de paragraaf over de etnische herkomst is duidelijk geworden dat de allochtone moeders veel vaker een voltijd baan hebben dan de Nederlandse moeders. Bij de Turkse en Marokkaanse moeders speelt de economische positie van de man een rol en bij de Surinaamse moeders is vaak sprake van alleenstaande moeders, zij zijn daarom wel genoodzaakt om voltijd te werken. Bij de Surinaamse en Antilliaanse moeders is het combineren van veel werken en de zorg voor het gezin normaal.

3. Arbeid, motieven en voorwaarden

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zullen in het kort de diverse onderdelen van arbeid, herintreding, motieven en voorwaarden op een rijtje gezet worden. Deze onderdelen zijn van belang voor het verdere onderzoek en zal in hoofdstuk vijf worden gekeken of deze motieven en voorwaarden overeenkomen met het respondentenonderzoek. De plaats van arbeid in de samenleving is een onderdeel wat besproken zal worden. Hierbij zal niet zo zeer de betekenis van arbeid in de zin van het woord, maar meer de plaats en betekenis die eraan wordt gegeven worden beschreven. Dit is terug te vinden in paragraaf 3.2. In paragraaf 3.3 worden de motieven beschreven. Dit door middel van de beschikbare informatie over motieven voor herintreding, gebruikmakend van onderzoek van Tijdens & Wetzels (2003). Paragraaf 3.4. zal de voorwaarden voor herintreding beschrijven. Welke voorwaarden stellen de vrouwen om weer aan het werk te gaan? In paragraaf 3.5 meer over de verschillende regelingen die door de overheid zijn gecreëerd om ervoor te zorgen dat meer vrouwen toetreden op de arbeidsmarkt en die ervoor dienen om de combinatie tussen arbeid en zorg te vergemakkelijken. De verschillende voorwaarden zijn tevens door respondenten uit eerder verricht onderzoek (Tijdens & Wetzels, 2003) genoemd. Tot slot zullen conclusies worden getrokken.

3.2 Plaats van arbeid in de samenleving

Om de motieven en beweegredenen van moeders op de arbeidsmarkt goed te kunnen weergeven en ze ook in het juiste perspectief te kunnen plaatsen, is het ook belangrijk om te weten wat de plaats van arbeid in de hedendaagse samenleving is. Hoe ziet de samenleving het begrip arbeid? Wordt het gezien als baan of meer als voldoening? Hieronder wordt aan de hand van het proefschrift van Mulders (1991) het begrip arbeid uiteen gezet.

In de loop der eeuwen is de samenleving van mensen immers voortdurend door verschillende oorzaken veranderd. Daardoor kreeg arbeid steeds een verschillende plaats en een ander accent. Altijd speelt arbeid een belangrijke rol in het culturele klimaat en speciaal in het persoonlijke leven van elk individu. (Mulders, 1991: 203) Mulders heeft een viertal concentratiepunten op het terrein van de arbeid omschreven;

1. Arbeid als roeping en dienst;
2. Arbeid als baan (loonarbeid);
3. Arbeid als universele taak²;

² Met universele arbeid wordt bedoeld, in de studie van Mulders, alle menselijke activiteiten die waarde hebben.

4. Arbeid als voldoening.

Mulders (1991) is tot deze indeling gekomen door zijn these, dat “arbeid in christelijke zin inzet behoort te zijn voor het welzijn van mens en wereld en voor het komend Koninkrijk”. (203) Daaruit komt ook het eerste concentratiepunt naar voren, dat arbeid als roeping en dienst in het menselijk leven moet worden beschouwd. Echter blijkt in de praktijk van de westerse samenleving arbeid de meeste waardering te krijgen in een baan, waardoor men inkomen, zekerheid en aanzien verwerft. Om deze reden is ook concentratiepunt drie genoemd, daar waar universele arbeid (onder andere huishoudelijk- en vrijwilligerswerk zonder betaling) wordt verricht. Tenslotte is bij alle arbeid de voldoening van groot belang en vaak bepalend voor de wijze waarop arbeid wordt uitgevoerd. Voor een verdere uitleg over deze concentratiepunten, zie bijlage 1.

3.3 Motieven voor herintreding

In 2003 hebben Tijdens & Wetzels in opdracht van de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) een onderzoek uitgevoerd naar de motieven en voorwaarden voor herintreding van vrouwen. Dit onderzoek is belangrijk, daar de uitkomsten van dit onderzoek kunnen worden vergeleken met de resultaten van het uit te voeren respondentenonderzoek. Hierbij wordt ook gekeken naar de motieven en voorwaarden voor herintreden onder moeders. In het onderzoek van Tijdens & Wetzels (2003) zijn de meest genoemde motieven van herintreedsters om te participeren:

- Kinderen worden groter
- Vanwege de sociale contacten
- Behoeftte aan zelfontplooiing

Uit deze bovenstaande motieven blijkt dat een intrinsieke motivatie voor een baan speelt voor herintreedsters blijkbaar een grote rol speelt.³

In onderzoek van Tijdens & Wetzels (2003) wordt gesproken over het belang van het volgen van training en cursus aan de hand van een cursusbehoefte. Deze cursusbehoefte zou eventueel ook voor de respondenten uit het empirische onderzoek kunnen gelden. Dit kan voor vrouwen die nog niet participeren op de arbeidsmarkt wordt een behoefte voor een cursus of bijscholing vooral gevormd door vakinhoudelijke kennis, gevolgd door het opdoen van sociale vaardigheden en als derde om extra automatiseringskennis op te doen. Bij vrouwen die reeds zijn heringetreden blijkt het volgen van een cursus, tijdens onderbrekingsduur, positief samen te hangen met de motieven; ‘ik wil mezelf ontplooiën’ en ‘mijn kinderen worden groter en zelfstandiger’. Het volgen van een cursus verbetert de kans op toetreding naar de arbeidsmarkt.

³ Met intrinsieke arbeidsmotivatie wordt bedoeld dat mensen werken, omdat dat voor hen een verrijkende ervaring is, uitdagingen biedt en ontwikkelt. (Watson 1995) In hoofdstuk 4 zal verder worden ingegaan op deze intrinsieke motivatie.

(Tijdens & Wetzels, 2003: 6) Uit het respondentenonderzoek zou moeten blijken of de herintredende moeders ook door het volgen van eventuele training of cursus een betere toetreding tot de arbeidsmarkt hebben gehad. Een vraag in het diepte interview is hier dan ook aan gewijd. (zie bijlage 4)

Niet alleen de feitelijke arbeidsdeelname van moeders is toegenomen, maar ook opvattingen over het buitenshuis werken door moeders zijn sterk veranderd in de loop van de jaren. De bezwaren tegen het combineren van moederschap met een baan zijn zienderogen afgenomen. Zoals eerder genoemd, vond in 1965 84 procent van de bevolking het bezwaarlijk als gehuwde vrouwen met schoolgaande kinderen zouden werken, in 1970 was dit aandeel afgenomen tot 44 procent. In de jaren negentig had nog slechts een vijfde bezwaar tegen het buitenshuis werken van moeders. (NGR, 2005)

Uit onderzoek van Equivalent⁴ (2003: 4), in opdracht van het Regionaal Platform Arbeidsmarkt Twente, blijkt dat herintreedsters verschillende motieven hebben om te gaan werken, waarvan het inkomen het belangrijkste motief is. Herintreedsters willen vaak een baan van redelijke omvang, waarvan de werktijden zijn afgestemd op de schooltijden van hun kinderen. Daarnaast wil een herintreedster haar werk kunnen combineren met zorgtaken voor het gezin. Hetzelfde blijft tevens uit een rapport van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW, 2006: 13)

3.4 Voorwaarden voor herintreding

Het aantal mensen dat arbeid en zorg combineert neemt toe, vooral onder vrouwen. In de Emancipatiemonitor 2004 wordt geconstateerd dat een belangrijke voorwaarde voor vrouwen om meer te participeren op de arbeidsmarkt (onveranderd) ligt bij de mogelijkheid om te kunnen werken onder schooltijden. Daarbij is het aanpassen van de werktijden aan de thuissituatie door flexibele werktijden en door verlofregelingen belangrijk.

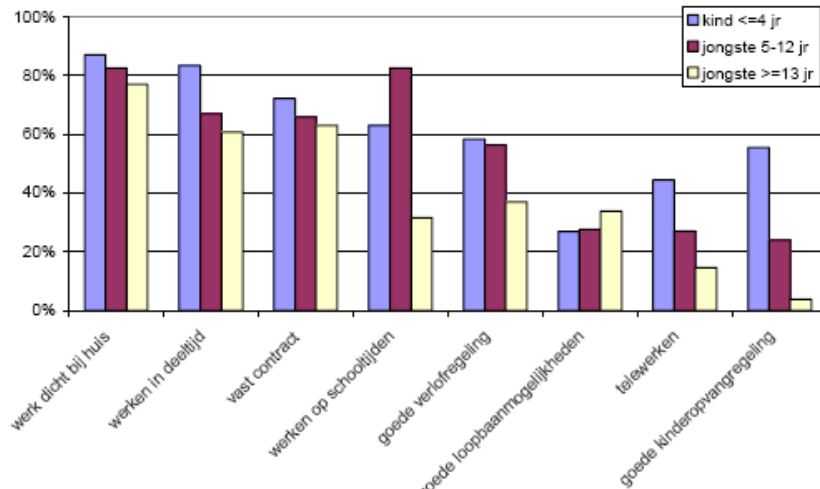
Zo blijkt ook uit onderzoek van Tijdens & Wetzels (2003) dat potentiële en recente herintreedsters een deeltijdbaan een eerste voorwaarde vinden voor participatie op de arbeidsmarkt. Daarnaast willen zij niet ver van huis (en school van kinderen) werken en als derde willen zij onder schooltijden werken. In mindere mate zoekt een potentiële herintreedster een leuke baan en maakt ze een kosten-baten-afweging. De recente herintreedsters stellen wel vaker de eis dat de baan leuk moet zijn en ze wegen vaker de kosten en baten. Opvallend is dat noch het loon noch een eventuele financiële noodzaak vaak genoemde voorwaarden zijn. Blijkbaar zijn de tijd- en

⁴ Equivalent is een onderzoeksbureau gespecialiseerd in emancipatie. Equivalent brengt emancipatie en participatieprocessen op gang. Vertaalt maatschappelijke trends op het gebied van emancipatie naar de concrete praktische concepten. (www.equivalent.nl)

plaatsvoorwaarden voor participatie zo belangrijk dat ze 'geruild' worden tegen loon. (Tijdens & Wetzels, 2003: 4-5)

Grafiek 6 laat de voorwaarden van vrouwen zien, onderverdeeld naar leeftijd van hun jongste kind.

Grafiek 6: Voorwaarden voor herintreding



Bron: Verborgene reserves: onder welke voorwaarden willen welke vrouwen herintreden? Tijdens (2003, 5)

Als belangrijkste voorkeur is werk dicht bij huis. Daarna volgt werken in deeltijd en met name bij werkende vrouwen met jonge kinderen. Vervolgens wordt werken met een vast contract en werken op schooltijden genoemd. Zoals te zien is in grafiek 6, is dit laatste belangrijk voor vrouwen met kinderen tussen de vijf en twaalf jaar. Als laatste volgen de andere voorwaarden zoals loopbaanmogelijkheden, telewerken en kinderopvangregelingen. Goede loopbaanmogelijkheden wordt het belangrijkste bevonden voor vrouwen met oudere kinderen. Telewerken scoort hoog onder vrouwen met jonge kinderen. Duidelijk is te zien dat vrouwen met kinderen onder de vier jaar een goede kinderopvangregeling als een belangrijke voorwaarde zien en dat vrouwen met kinderen in de schoolleeftijd deze voorwaarden eigenlijk niet noemen. Hier wordt dus ook duidelijk dat kinderopvang niet de belangrijkste voorwaarde is voor vrouwen om zich op de arbeidsmarkt te bewegen. Maar wel wordt het belang van goede en betaalde kinderopvang herhaaldelijk benadrukt. (Tijdens & Wetzels, 2003) Volgens Tijdens & Wetzels (2003) komt dit doordat er veel verschillende andere mogelijkheden voor kinderopvang zijn, zoals familie, thuis werken of door te werken wanneer partner thuis is. Dit laatste is in de Contactcenter branche ook een goed mogelijke oplossing. De meeste contactcenters hebben brede openingstijden, bijvoorbeeld van 8 uur 's ochtends tot 20 uur 's avonds geopend. Het is dan voor de werknemers mogelijk om flexibele werktijden te hebben, waardoor in avonddiensten werken een goede optie is. Zo kan dan gewerkt kan worden wanneer de partner thuis is en is de werknemer niet gebonden aan werktijden tussen bijvoorbeeld 9 uur en 17 uur.

Vrouwen met kinderen onder de vier jaar geven een duidelijke voorkeur aan een deeltijd baan, terwijl vrouwen met kinderen tussen vijf en twaalf jaar deze voorkeur een stuk minder belangrijk vinden. Deze groep vindt juist kunnen werken onder schooltijden een belangrijke voorwaarde en de groep vrouwen met kinderen onder de vier jaar is juist goede kinderopvang van belang.

Gezegd kan worden, aan de hand van deze grafiek 6, dat vrouwen met thuiswonende kinderen graag werk dicht bij huis willen hebben, in deeltijd kunnen werken en kunnen werken onder schooltijden.

Vrouwen die weer aan het werk gaan, willen arbeid en zorg combineren. Dat geldt trouwens ook voor de meeste werkende vrouwen die niet tijdelijk zijn uitgetreden. Er is de afgelopen jaren veel gebeurd om die combinatie beter mogelijk te maken. Bijvoorbeeld de verlofregelingen van de Wet arbeid en zorg (2001) en de nieuwe Wet kinderopvang (2005 en vernieuwd in 2007).

3.5 Verlofregelingen

De overheid heeft veel inspanningen gedaan om ervoor te zorgen dat er meer vrouwen op de arbeidsmarkt komen. In deze paragraaf meer over de Wet arbeid en zorg, die door de overheid in 2001 is ontworpen. Deze wet stelt voorop dat de combinatie tussen arbeid en zorg wordt verbeterd. Goede verlofregelingen worden door vrouwen gezien als een belangrijke voorwaarde voor herintreding. In de Wet arbeid en zorg, die in 2001 van kracht is gegaan, zijn verschillende zorgverlofregelingen opgenomen, die ervoor dienen te zorgen dat de combinatie arbeid en zorg vergemakkelijkt wordt. De totstandkoming van de Wet arbeid en zorg kan verschillende redenen hebben. Een van de redenen is volgens den Dulk (2001) de toenemende aandacht voor de combinatie van werk en gezin vanaf de jaren negentig. Den Dulk (2001: 35) geeft aan dat veranderingen in de samenleving, zoals de toename van vrouwen met kinderen op de arbeidsmarkt en de toenemende diversiteit aan werkenden, zoals meer tweeverdieners, hebben voor toenemende aandacht voor de Wet arbeid en zorg gezorgd.

Werkgevers hebben ook baat bij de regelingen van de Wet arbeid en zorg. Door de grotere keuzevrijheid voor werknemers om werk, gezinsleven en vrije tijd beter met elkaar in balans te brengen, kan langdurig ziekteverzuim door stress en burn-out worden voorkomen. De Wet arbeid en zorg bevordert de arbeidsdeelname van vrouwen in Nederland. (SZW, 2006) Het gevolg hiervan is door de mogelijkheden die deze wet biedt, ook meer mannen in deeltijd gaan werken. Naast dat het de werkgelegenheid kan stimuleren voor vrouwen, zorgt deze wet ervoor dat de verlofregelingen voor heel Nederland gelijk zijn. Iedereen in Nederland heeft recht op dezelfde regelingen. De mogelijkheid om kortdurend of langdurig zorgverlof op te nemen heeft als gevolg dat gezinnen zelf voor zieke kinderen of familieleden kunnen zorgen. Dit kan de kosten besparen voor eventuele zorg via een zorginstelling.

Het is van belang dat in de toekomst de Wet arbeid en zorg meer onder aandacht wordt gebracht. Gebleken is namelijk dat werknemers positief tegenover de Wet arbeid en zorg staan, het bevordert te arbeidsdeelname van vrouwen. (SZW, 2006) Bijlage 2 geeft meer informatie over de verlofregelingen behorende bij de Wet arbeid en zorg.

3.6 Arbeidsdeelname en kinderopvang

Kinderopvang wordt door moeders met kinderen onder de vier jaar, gezien als een van de belangrijkste voorwaarden voor herintreding. (Tijdens & Wetzels, 2003) In 1994 hebben Tijdens, Maassen van den Brink, Noom en Groot een onderzoek gedaan naar de relatie tussen arbeidsdeelname en kinderopvang in opdracht van de Stichting Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA). Uit dit onderzoek is gebleken dat vier op de tien gezinnen met kinderen onder de twaalf jaar gebruik maken van kinderopvang. In dit stuk zal het begrip kinderopvang onder andere worden beschreven doormiddel van de opkomst van kinderopvang, formele- en informele kinderopvang en het gebruik van kinderopvang.

In de jaren vijftig en zestig werd alleen opvang voor nul tot vierjarigen kinderen gesubsidieerd door de overheid, wanneer het ging om kinderen zonder moeder. In de jaren zeventig nam de vraag naar kinderopvang toe, vanuit pedagogische overwegingen, maar ook omdat de moeder wilde werken of gaan studeren. De overheid was in die tijd meer gevoelig voor de pedagogische overwegingen en zo kwamen er meer peuterspeelzalen voor twee tot vierjarigen. In de jaren tachtig onderschrijven subsidiegevers vaker de noodzaak van kinderopvang vanuit de overweging dat een stijgende arbeidsparticipatie van vrouwen noodzakelijk is. Vanaf de jaren negentig komen steeds meer subsidieregelingen vanuit de overheid om ervoor te zorgen dat er meer opvangplaatsen zijn. Ook werden in vele CAO's afspraken gemaakt over kinderopvang; het "kopen" van kindplaatsen via kinderdagverblijven of gastouders en het vergoeden van de kosten voor kinderopvang. (Tijdens et al., 1994: 69)

Tegenwoordig zijn de afspraken omtrent kinderopvang veranderd. Ouders dienen zelf de kosten te betalen voor de kinderopvang, maar krijgen een derde deel vergoed vanuit de overheid. Daarnaast zijn er binnen de meeste organisaties overeenkomsten gemaakt waarin de werkgever ook een derde deel van de kinderopvang vergoedt. Vanaf 1 januari 2007 is deze regeling ook weer aangepast, werkende moeders kunnen nu alleen nog een vergoeding voor de kinderopvang krijgen via de overheid/belastingdienst. (SZW, 2007)

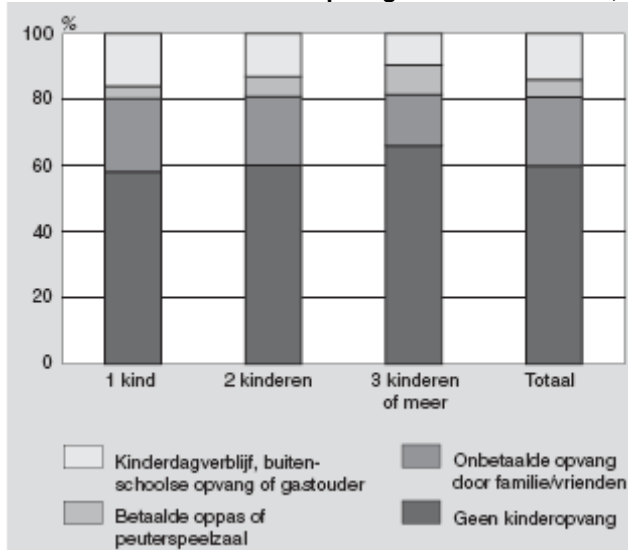
Tijdens et al. (1994) geven aan, in het onderzoek over arbeid en zorg, dat subsidiëring van de kinderopvang, niet altijd het bedoelde effect behaalt. Het stimuleringsbeleid van de overheid, onder andere door het geven van subsidies, heeft tot doel de (her-)intreding van vrouwen op de arbeidsmarkt te vergroten. Gebleken is echter dat de intreding noch de herintreding wordt gestimuleerd. Hiermee wordt alleen gestimuleerd dat vrouwen niet uittreden bij de geboorte van

hun eerste kind (en hierop volgende kinderen). Vrouwen stellen, overigens, naast kinderopvang ook deeltijd arbeid en betrokkenheid van de partner bij opvang voor hun kind(eren) als belangrijke voorwaarden om te participeren op de arbeidsmarkt. (Tijdens et al., 1994: 70) Stimulering van de overheid over deze voorwaarden zou eventueel een goede uitwerking kunnen hebben op de (her-)intreding.

Uit onderzoek van het CBS (2006: 26) over het gebruik van kinderopvang komt iets soortgelijks naar voren. Hierin wordt aangegeven dat zestig procent van de gezinnen met kinderen onder de twaalf jaar de opvang voor hun kinderen zodanig hebben georganiseerd dat er geen gebruik hoeft te worden gemaakt van kinderopvang (wanneer zij aan het werk zijn). De overige veertig procent van de gezinnen maakt wel gebruik van kinderopvang. Daarbij is de informele opvang, door familie of vrienden, populair. Kinderopvang komt het meest voor in de gezinnen met kinderen onder de vier jaar. Hoger opgeleide ouders maken relatief vaak gebruik van kinderopvang. Meestal is het gebruik van formele opvang voor niet meer dan twee tot drie dagen per week. Duidelijk komt naar voren dat kinderopvang, in formele zin, zoals gesubsidieerd wordt door de overheid bij de meeste gezinnen met lagere inkomens niet als voornaamste manier wordt gezien om de opvang van de kinderen te regelen. In hetzelfde onderzoek van Tijdens et al. (1994), over arbeid en zorg, worden resultaten weergegeven van onderzoeken in Zweden. Hieruit blijkt dat "de arbeidsdeelname van vrouwen gevoelig is voor de kosten van kinderopvang. Lagere kosten voor kinderopvang leiden tot een grotere arbeidsparticipatie." (Tijdens et al., 1994: 72) Uit onderzoek, gedaan in de Verenigde Staten, komt naar voren dat "een hogere prijs van kinderopvang leidt tot minder gebruik." (Tijdens et al., 1994: 73) Daarnaast geven Tijdens et al. (1994) onderzoeksresultaten weer voor in Nederland verricht onderzoek naar de relatie tussen arbeidsparticipatie en kinderopvang. Groot en Maassen van den Brink (1992) vinden dat een lager inkomen betekent dat ouders minder gebruik van kinderdagverblijven en meer gebruik van familieleden maken. Een hoger uurloon en een hogere opleiding leiden tot meer gebruik van kinderdagverblijven. (Tijdens et al., 1994: 73)

Nederland verschilt in deze zin van andere landen zoals Zweden en de Verenigde Staten. Nederlandse gezinnen zijn minder gevoelig voor subsidiëring van kinderopvang. Zo blijkt uit onderzoek van het Centraal Planbureau. Het Centraal Planbureau berekende in 2004 dat 200 miljoen euro extra subsidie het arbeidsaanbod van vrouwen met slechts 0,2 procent zou doen stijgen. Ook een studie uit 2006 van het Centraal Planbureau concludeert dat meer subsidie voor kinderopvang het arbeidsaanbod van vrouwen verhoogt, maar dat het totale effect klein is. Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) concludeert in een studie (2007) dat extra subsidiëring voor de kinderopvang bij de beslissing voor moeders om te werken veel minder belangrijk is, dan hoe ze denken over werk, zorg en moederschap. In hetzelfde onderzoek van het SCP zeggen moeders wel meer te gaan werken als ze hun kinderen kunnen overdragen aan familie in de buurt.

Grafiek 7: Vorm van kinderopvang voor huishoudens, # kinderen (12 jaar en jonger) 2005



Bron: CBS, Sociaal Economische trends 3^e kwartaal 2006, Gebruik van kinderopvang, 25

In grafiek 7 is het gebruik van kinderopvang in gezinnen te zien. Naast het feit dat gezinnen met hogere inkomens meer gebruik maken van formele kinderopvang (CBS, 2006) is ook een verschil te zien tussen het aantal kinderen binnen een gezin. Zo maken gezinnen met één of twee kinderen van twaalf jaar of jonger maken iets vaker gebruik van kinderopvang dan gezinnen met drie of meer kinderen onder de twaalf jaar. Het verschil zit hem vooral in het soort opvang dat de voorkeur geeft. Gezinnen met één of twee kinderen maken vaker gebruik van onbetaalde opvang door familie/vrienden. Ook maken ze meer gebruik van formele betaalde opvang. Huishoudens met drie of meer kinderen kiezen vaker voor een informele betaalde vorm van kinderopvang zoals een betaalde oppas of een peuterspeelzaal. Maar bovenal wordt het hier ook duidelijk dat het merendeel van de gezinnen, ongeveer zestig procent, helemaal geen gebruik maakt van kinderopvang.

Tabel 9: Gebruik van kinderopvang* door huishoudens met kinderen van 12 jaar of jonger, 2005

	Maakt gebruik van formele opvang	Maakt geen gebruik van formele opvang	Totaal
	%		
Voornaamste vorm van opvang			
Kinderdagverblijf, buitenschoolse opvang, gastouder	14	–	14
Betaalde oppas of peuterspeelzaal	1	5	5
Onbetaalde opvang door familie/vrienden	2	19	21
Geen kinderopvang buiten het huishouden	4	56	60
Totaal	20	80	100

*kinderdagverblijf, gastouderschap of buitenschoolse opvang.

Bron: CBS, Gebruik van kinderopvang (2006, 27)

3.7 Conclusie

Mulders (1991) noemt vier verschillende concentratiepunten van arbeid. (arbeid als roeping en dienst, arbeid als baan (loonarbeid), arbeid als universele taak en arbeid als voldoening) Deze geven allemaal een andere betekenis en invulling aan arbeid. Vrouwen geven ook allen een andere invulling aan arbeid en zullen dan ook verschillende motieven zijn bij het herintreden naar werk. Wanneer er verschillende concentratiepunten zijn, kunnen er ook diverse voorwaarden voor herintreding naar werk worden gevormd.

De motieven die naar voren komen in onderzoek van Tijdens & Wetzels (2003) zijn van intrinsieke waarde, de belangrijkste motieven die zij noemt zijn sociale contacten en zelf ontplooiing. De intrinsieke motivatie voor een baan speelt voor herintreedsters blijkbaar een grote rol. Maar aan de andere kant volgt uit onderzoek van Equivalent (2003) een meer extrinsieke motivatie voor herintreding, daar wordt inkomen als belangrijkste motivatie voor herintreding genoemd. Het gaat hier om dus een tweedeling tussen 'werk om het werken' en 'werken om het geld'.

Afhankelijk van de leeftijd van de kinderen vormen de moeders hun voorwaarden voor herintreding. Als zij kinderen tussen de vijf en twaalf jaar hebben willen ze werken op schooltijden, maar voor moeders met kinderen onder de vier jaar is juist goede kinderopvang van belang. Goede verlofregelingen worden ook als belangrijk gezien. De voorwaarde, het werk moet dicht bij huis zijn, komt bij alle moeders met kinderen in verschillende leeftijdsfasen voor. (Tijdens & Wetzels, 2003: 5) Of er een directe relatie bestaat tussen arbeidsdeelname en het gebruik van kinderopvang is moeilijk te zeggen. Bevindingen zijn er wel dat: 'arbeidsdeelname van vrouwen is toegenomen' en dat 'het gebruik van kinderopvang is toegenomen'. Maar hier kan niet direct de conclusie worden getrokken dat 'kinderopvang van invloed is op de arbeidsparticipatie van vrouwen'. (Tijdens et al., 1994: 74) Betaalde kinderopvang wordt niet direct gezien als belangrijkste voorwaarde voor herintreding, het gaat meer om goed georganiseerde opvang voor de kinderen, omdat er verschillende substitutiemogelijkheden zijn voor kinderopvang. Zoals oppas door familie, thuis te werken of te werken als de partner thuis is. (Tijdens & Wetzels, 2003: 5)

Duidelijk is geworden dat herintreedsters naast kinderopvang, verlofregelingen en werken in deeltijd belangrijke voorwaarden vinden, en misschien wel belangrijker dan een gesubsidieerde kinderopvang (Tijdens et al., 1994). Door meer aandacht op deze regelingen vanuit de overheid, zullen meer vrouwen gaan werken, aangezien ook de potentiële herintreedsters aangeven dat zij deze regelingen belangrijk vinden.

In het onderzoek van Tijdens & Wetzels (2003) komt naar voren dat loon en financiële noodzaak geen vaak genoemde voorwaarden zijn. Tijd- en plaatsvoorwaarden voor arbeidsmarkt participatie worden als belangrijker gezien, waardoor loon daarna volgt.

In het volgende hoofdstuk zal dan ook, doormiddel van theorieën, gekeken worden hoe de motieven en voorwaarden voor herintreding mogelijk kunnen worden verklaard.

4. Verklaring voor herintredend gedrag?

4.1 Inleiding

In de voorgaande hoofdstukken is gesproken over de statistische gegevens van herintreedsters en zijn de motieven en voorwaarden voor herintreding uiteengezet door middel van beschikbare literatuur. Om deze motieven en voorwaarden ook met een theorie te kunnen verklaren is gekozen voor twee verschillende theorieën. Dit omdat de keuze om weer aan het werk te gaan twee verschillende vormen kan hebben. Aan de ene kant heeft de motivatie voor moeders om weer te gaan werken te maken met financiële onafhankelijkheid, een motief die vanuit een rationeel oogpunt wordt gemaakt. Aan de andere kant maken moeders een keuze om te weer te gaan werken vanuit een minder rationeel oogpunt, maar meer in de zin van het bereiken van zelfverwezenlijking; volledige gebruikmaking en aanwending van talenten, bekwaamheden en mogelijkheden. (Maslow, 1974: 217) Op dezelfde manier kan ook gekeken worden naar de voorwaarden voor herintreding. Zijn deze van een meer rationele aard, dus vanuit financieel oogpunt gezien; loon en deeltijd werken bijvoorbeeld. Of zijn de voorwaarden van een meer persoonlijk oogpunt; zoals loopbaan en doorgroeimogelijkheden.

Beide uitgangspunten zullen vanuit de volgende theorieën worden besproken;

- Rational Choice Theory.
- Motivatie theorie.

Vervolgens zal gekeken worden of een van deze theorieën meer op kan gaan, of dat er wellicht gekozen kan worden voor typologie waarbij beide uitgangspunten zullen worden gebruikt.

Wanneer de synthese is afgesloten kan er een eerste stap worden gezet naar de analyse, dit zal gedaan worden aan de hand van een korte beschrijving van onderdelen binnen dit onderzoek die tot dan toe onvoldoende belicht zijn.

4.2 Rationele herintreding?

Als theoretisch kader is gekozen om gebruik te maken van de Rational Choice Theory. De rationele keuzetheorie gaat er, kort gezegd, van uit dat actoren rationeel handelen. Maar ook binnen deze theorie bestaan er verschillende opvattingen over wat dat dan juist betekent. Volgens Weber betekent rationaliteit het volgende; na het hoe en waarom beoordeeld te hebben, doelbewust op een efficiënte manier een doel bereiken. Weber spreekt tevens over de rationalisering van de samenleving; menselijke denk- en handelwijze verschuift van traditioneel naar rationeel. Bij de traditionele handelwijze wordt gevoel, gedrag en geloof overgedragen van generatie op generatie. De moderne samenleving denkt en handelt steeds meer vanuit een doelbewuste en efficiënte wijze. (Maciones & Plummer, 2002: 80)

Een definitie voor de Rational Choice Theory omschreven door Abell (2000: 223) is dat de Rational Choice Theory een manier is om te kijken hoe individuen omgaan met bepaalde situaties. Hoe deze individuen het beste willen bereiken voor zichzelf daarbij gebruikmakend van de ideeën, mogelijkheden en omstandigheden zoals zij dat zelf zien.

De rationele keuze theorie is op zoek naar bepaalde individuele type relaties, om te zien of deze kunnen worden gecombineerd zodat er een verklaring of begrip ontstaat voor causale relaties op macroniveau. Op individueel niveau kan bekeken worden wat het effect hiervan is op maatschappelijk niveau. (Abell, 2000: 228) In het licht van dit onderzoek zou dat dus kunnen betekenen dat wanneer herintreedsters op individueel niveau bepaalde keuzes afwegen dit op maatschappelijk niveau een andere uitwerking kan hebben.

4.2.1 Rationeel handelen: doel- en waarderationeel

Vanuit het perspectief van Weber is het begrip sociaal handelen ontstaan, dit betekent: een sociale handeling die betrekking heeft op het gedrag van anderen en inspeelt op het vervolg van de handeling. Dit kent twee basistypen: (Tromp, 2001: 238)

- Rationeel handelen; onderverdeeld in doelrationeel en waarderationeel;
- Niet-rationeel handelen; met de onderscheiding emotioneel en traditioneel.

Doelrationeel handelen kan het best worden beschreven als handelen dat is gericht op het resultaat van de handeling met het oog op een gegeven doel. Degene die doelrationeel handelt, richt zijn handelen op de relaties tussen doelen, middelen en neveneffecten. Het is een instrumentele vorm van rationaliteit; de effectiviteit van de relatie tussen middel en doel staat centraal. (Tromp, 2001: 239)

Waadervationeel handelen komt voort uit een bewust geloof aan de intrinsieke waarde van een handeling. Met waederationeel handelen worden ideeën en waarden over rechtvaardigheid, vriendschap, plicht, eergevoel, schoonheid, religie, etc. in de praktijk gebracht omdat de handelende persoon vindt dat het moet. Waederationeel handelen is daarom niet gericht op het gevolg van de handeling, maar is in laatste instantie georiënteerd op een waardestelsel.

Economisch handelen, waarbij afwegingen worden gemaakt op grond van waardestelsels, valt onder het begrip materiële rationaliteit. (Tromp, 2001: 240)

In dit onderzoek betekent dat de hedendaagse samenleving steeds meer vanuit doelrationaliteit denkt en dus weloverwogen beslissingen maakt, die op een efficiënte manier een bepaald doel zullen bereiken. Een link zou gelegd kunnen worden tussen het bereiken van financiële onafhankelijkheid en rationalisme. Vrouwen zullen op een doelbewuste en efficiënte manier, financiële onafhankelijkheid willen bereiken. De meest rationele, logische wijze zal dan ook een

(her-)intreding op de arbeidsmarkt zijn. Door middel van werken zal de vrouw op een efficiënte manier haar doel bereiken.

4.2.2 Vormen van rationaliteit

Aan de hand van het werk van Kalberg (1981) zet Tromp (2001: 241) vier soorten rationaliteit uiteen. Praktische-, formele-, theoretische- en materiële rationaliteit. Deze vier vormen van rationaliteit geven meer inzicht in de wijze waarop rationaliteit gebruikt kan worden.

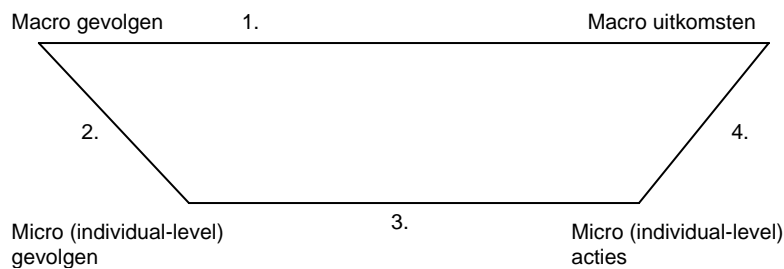
Bij *praktische rationaliteit* betreft het een levenswijze die de realiteit accepteert en die berekent welke middelen moeten worden gebruikt om zonder (persoonlijke) moeilijkheden te kunnen overleven met het oog op de verwezenlijking van het eigenbelang. *Formele rationaliteit* kent dezelfde afweging en berekening van middelen als de praktische rationaliteit. Alleen staat nu niet het eigenbelang centraal, maar is het handelen gericht op het verwezenlijken of uitvoeren van algemene regels, zoals voorschriften of wetten. Deze rationaliteit staat in verband met de industrialisering. Voor de beschrijving van *theoretische rationaliteit* sluit Kalberg zich aan bij het citaat van Weber: toenemende theoretische beheersing van rationaliteit door toenemende abstracte begrippen. *Materiële rationaliteit* stuurt het handelen aan vanuit een bepaald stelsel van waarden, zoals bijvoorbeeld een religieuze, politieke of esthetische levensbeschouwing.

Het rationeel handelen kan worden onderscheiden in de vier verschillende vormen zoals genoemd door Kalberg. Verwachting is dat met name de praktische en de materiële rationaliteit zullen voorkomen bij de herintreedsters. Praktische rationaliteit heeft vooral betrekking op het individu en de verwezenlijking van eigenbelang doormiddel van afweging en berekening van middelen. De materiële rationaliteit stuurt handelen aan op basis van bepaalde waarden, waaronder ook religieuze waarden. Formele rationaliteit speelt meer een rol binnen organisaties, bij het verwezenlijken van regels, zoals wetten en voorschriften.

4.2.3 Relatie tussen individu- en maatschappelijk niveau

Abell (2000: 228) beschrijft aan de hand van het werk van Coleman een diagram dat de sociale handelingen van individuen weergeeft. Hierin worden vier typen causale relaties op theoretisch niveau beschreven. In figuur 1 worden deze vier typen relaties getoond. In het licht van dit onderzoek zijn onder andere de relaties drie en vier van toepassing.

Figuur 1: The Coleman-Lindenberg diagram



Bron: Abell, 2000: 228

1. *Macroniveau (maatschappelijke) relaties*: Deze relaties worden bepaald door de gebeurtenissen op het maatschappelijke niveau. Bijvoorbeeld, wanneer vergrijzing toe neemt in de samenleving, zullen er acties genomen moeten worden om aan de vraag op de arbeidsmarkt te kunnen voldoen.
2. *Maatschappelijke relaties naar individuele (niveau) relaties*: Bijvoorbeeld, in de jaren zeventig dacht de samenleving als geheel heel anders over werkende vrouwen met kinderen dan in de hedendaagse samenleving. Door deze veranderende gedachte op maatschappelijke niveau, zullen op individueel niveau ook veranderingen plaatsvinden. (moeders zullen eerder besluiten om weer te gaan werken)
3. *Individuele relaties*: Bijvoorbeeld, hoe veranderende individuele waarden voor andere individuele motieven voor herintreding kan zorgen.
4. *Individuele relaties naar maatschappelijke relaties*: Bijvoorbeeld, wanneer meer moeders willen gaan werken, heeft dit gevolgen voor de arbeidsmarkt; meer aanbod. Bedrijven hebben meer keuze. Hierdoor zullen ook meer tweeverdieners gezinnen komen, wat soort voor meer financiële zekerheid en wellicht ook toenemende uitgaven.

Abell (2000: 231) geeft in zijn hoofdstuk over de Rational Choice Theory tevens een aantal assumpties weer met betrekking tot de Rational Choice Theory.

- *Individualisme*. Het zijn de individuen die uiteindelijk de handelingen en sociale handelingen doen en het zijn deze handelingen op individueel niveau die de sociale uitkomsten op het maatschappelijk niveau bepalen.
- *Optimaliteit*. Individuele handelingen en sociale handelingen zijn zo gekozen dat zij het meest optimale resultaat zullen behalen.
- *Eigen belang*. De handelingen van het individu en de sociale handelingen hebben alleen te maken met hun eigen welvaart. (Het draait om de persoonlijke welvaart)

Voor het onderzoek onder de herintreedsters, zal dit betekenen dat herintreedsters vanuit eigen belang bepaalde beslissingen maken voor een toenemende welvaart. Om dit te bereiken zullen de handelingen zo moeten worden gekozen dat zij het meest optimale resultaat behalen. Om meer

welvarend te worden, zal de herintreedster geld moeten verdienen, dit kan goed door te gaan werken. Deze handeling heeft dan ook weer gevolgen op maatschappelijk niveau. (zie vierde relatie van Coleman diagram)

4.3 Herintreding; bereiken van zelfverwezenlijking?

De motivatietheorie van Maslow (1974) is een theorie uit de psychologie. Deze theorie wordt in de psychologie beschouwd als een theorie om motivaties en behoeften van mensen te kunnen verklaren. In de sociologie wordt deze theorie minder gebruikt. Daar deze theorie aansluit op de probleemstelling die geformuleerd is voor het onderzoek, zal er dan ook vanuit het oogpunt van de motivatietheorie een tweede optiek uiteen worden gezet met betrekking tot de motieven van de herintreedsters. Het zal hier dan niet gaan om de motieven zelf, maar op de manier waarop de moeders deze motivatie om weer aan het werk te gaan vormen. Welke behoeften willen zij verwezenlijken? Het doel om zelfverwerkelijking te bereiken is in deze theorie van groot belang. Hoewel Maslow aangeeft dat slechts weinig mensen zelfverwezenlijking zullen bereiken is het wel een doel van mensen om zo hoog mogelijk in de "piramide" te kunnen stijgen. Hieronder volgt een korte beeldvorming over de motivatietheorie van Maslow. Daarbij is gebruik gemaakt van Maslow (1974)

Maslow is een van de bekendste vertegenwoordigers van de humanistische psychologie. De humanistische psychologie wil het individu benaderen vanuit zijn mogelijkheden. Aangegeven wordt dat het individu een oneindig potentieel heeft aan mogelijkheden. Doordat individuen zich gaan richten op deze mogelijkheden, kan een individu meer uit zichzelf halen dan wanneer men zich richt op de strijd tussen driften en geweten, of op conditionering door beloning en straf. (Maslow, 1974) Vrouwen met kinderen zullen ook in mogelijkheden gaan denken, bijvoorbeeld; op een bepaald moment komen de muren op hen af en willen meer uit zichzelf gaan halen dan hun hele leven voor het gezin te zorgen. Door dan ook te denken aan het potentieel aan mogelijkheden die er zijn, kunnen de vrouwen ook meer uit zichzelf halen.

Zelfverwezenlijking is volgens de psychologen van de humanistische psychologie de kern van het menszijn. Elk individu is er van nature op uit de mogelijkheden en talenten tot ontplooiing te brengen. Deze ontplooiing van mogelijkheden en talenten is zowel op sociaal gebied (vriendschap met vrienden en vriendinnen) als op maatschappelijk gebied (schoolopleiding, baan, enz.). Belemmeringen zorgen ervoor dat individuen niet alles uit zichzelf halen wat erin zit. Wanneer er geen belemmeringen zouden zijn, dan kan het individu oneindig veel meer mogelijkheden realiseren, nu wordt slechts een fractie van de mogelijkheden benut. (Maslow, 1974)

4.3.1 'Deficiency-needs' en 'being-needs'

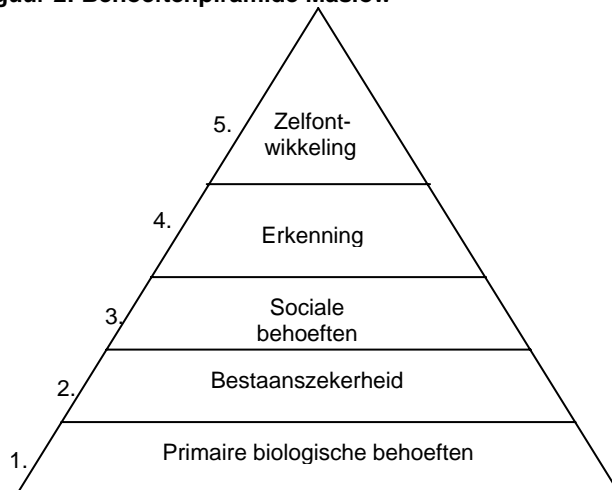
Maslow heeft vijf verschillende behoefteniveaus onderscheiden. Maslow gaf de onderste vier behoeften de benaming 'deficiency needs' en de behoefte aan zelf-actualisatie omschreef hij als de 'being need'. De 'deficiency needs' worden gekenmerkt door een tekort dat moet worden aangevuld. De behoefte aan zelf-actualisatie wordt hier niet door gekenmerkt, omdat deze behoefte immers nooit ophoudt. In de onderste vier behoeften kan de mens een evenwicht vinden, waarna hij toekomt aan de hogere behoeften. (Maslow, 1974)

Maslow maakte tevens een onderscheid tussen scheppende mensen en verlossende mensen. *Scheppende mensen* zijn diegenen die zich richten op de 'deficiency needs'. Bij de scheppende mensen zijn de fysiologische behoeften van groot belang. Overleven is het belangrijkste, en daarvoor is slaap, eten en drinken nodig. Een *verlossend mens* is de mens, die een evenwicht heeft gevonden in de deficiency needs en zich daarom kan richten op de 'being needs' (zelf-actualisatie/zelf-ontwikkeling). Onze huidige samenleving is dermate geciviliseerd en ingericht dat het merendeel van de mensen in de deficiency needs voorzien zijn, waardoor we ons kunnen richten op de zelf-actualisatie. We hoeven ons niet alleen maar op materiële zaken te richten, maar we kunnen ons gaan richten op niet-materiële zaken, het geestelijke. (Maslow, 1974)

4.3.2 Behoeftenhiërarchie van Maslow

Maslow (1974) onderscheidt de volgende vijf behoeften niveaus in menselijk gedrag. In figuur 2 worden deze vijf behoeften niveaus onderscheiden.

Figuur 2: Behoeftenpiramide Maslow



Bron: Maslow, 1974 (eigen bewerking)

Vijf behoeften niveaus volgens Maslow (1974):

1. Het niveau van de primaire biologische behoeften.
2. Het niveau van de veiligheidsbehoeften (de behoefte aan bestaanszekerheid).
3. De sociale behoeften: behoefte aan liefde, en de behoefte ergens bij te horen.
4. De behoefte aan erkenning en waardering.
5. De behoefte aan zelfverwezenlijking.

Voor verdere uitwerking van deze behoeften niveaus verwijs ik u naar bijlage 3.

Bij deze behoeften is het belangrijk dat pas wanneer de eerste behoefte is gerealiseerd, de biologische behoeften, dan kan men zich gaan richten op de volgende behoefte om dan uiteindelijk zelfverwezenlijking te bereiken. Zoals reeds eerder gemeld, kan zelfverwezenlijking pas worden bereikt, wanneer de overige deficiency needs zijn behaald. Individuen die zelfverwezenlijking willen bereiken, kunnen dat op verscheidende manieren doen. Bij de herintreedsters zou het zo kunnen zijn dat zij behoefte hebben aan bestaanszekerheid. Eenvoudig kan dit verwezenlijkt worden door vast werk en een goed inkomen. Zo wordt zekerheid geschept door het kunnen bezitten van materiële bezittingen. Dit is een goede motivatie om te gaan werken. Nadat deze behoefte is gerealiseerd, ontstaat de behoefte aan sociale contacten. Deze behoefte kan gerealiseerd worden door zich als individu weer te bewegen op de arbeidsmarkt. Hierdoor worden sociale contacten verkregen, maar ook hoort men ergens bij, bij een organisatie bijvoorbeeld, als onderdeel van een product. Deze behoefte zou een goede motivatie kunnen zijn om te gaan werken. Uiteindelijk kan dan ook de behoefte ontstaan om zelfverwezenlijking te verkrijgen. De volledige ontplooiing van het individu zelf zal een motivatie zijn om op de arbeidsmarkt te bewegen, carrière mogelijkheden en loopbaanontwikkeling zijn daarbij belangrijke elementen.

4.4 Synthese

Wanneer gekeken wordt naar de herintreedsters op de arbeidsmarkt en de motieven die zij zullen hebben om weer aan het werk te gaan, zou gezegd kunnen worden dat de vrouwen zullen handelen vanuit praktische rationaliteit. Zij zullen, wanneer gebruik wordt gemaakt van de Rational Choice Theory, een afweging maken tussen bepaalde middelen om een doel te kunnen bereiken. Om bijvoorbeeld financieel onafhankelijk te worden en dus geld te verdienen, zullen zij afwegingen gaan maken tussen de middelen die gebruikt moeten worden om het doel te bereiken. Om zonder persoonlijke moeilijkheden dit eigen belang te bereiken (financiële onafhankelijkheid) is werken een logisch middel. Het kan ook zijn dat de herintreedsters gebruik maken van materiële rationaliteit, wanneer vrouwen handelen vanuit een bepaald stelsel van waarden om een bepaald doel te bereiken. Bij elke religie of esthetische levensbeschouwing gelden weer andere waarden die in acht

genomen worden. Deze waarden zijn belangrijk wanneer vrouwen bepalen om weer aan het werk te gaan en onder welke voorwaarden.

Duidelijk is geworden dat doormiddel van de handelingen op individueel niveau in relatie staan met uitkomsten op maatschappelijk niveau. (zie figuur 1) Wanneer duidelijk is welke (sociale) handelingen vrouwen uitvoeren (micro) om bepaalde doelen te bereiken, kan er ook gezien worden welke maatschappelijke (macro) gevolgen hiermee gemoeid zijn.

Daarnaast heeft Abell (2000) een aantal assumpties neergezet over de Rational Choice Theory welke een goed beeld geven van deze theorie. De kernpunten zijn; individualiteit, optimaliteit en eigen belang. Een van de onderzoeksvragen is; waarom gaan moeders weer aan het werk? Deze keuze is aan de hand van deze theorie deels te verklaren. Moeders gaan weer aan het werk, omdat zij een bepaald doel willen bereiken, om dit doel te bereiken worden individuele handelingen uitgevoerd die zo optimaal mogelijk zijn en waarbij eigen belang hoog in het vaandel staat.

Met de motivatietheorie van Maslow (1974) is geprobeerd een tweede verklaring te vinden voor de verschillende motivaties die moeders kunnen hebben op het moment dat zij weer gaan werken.

Hoewel deze theorie een psychologische theorie is, geeft deze theorie wel een duidelijk beeld van de verschillende behoeften die mensen hebben en hoe zij zelf steeds verder zullen streven naar hogere behoeften. Met de theorie in het achterhoofd zijn deze behoeften bijvoorbeeld te bereiken door werk. De eerste vier behoeftenlagen, de 'deficiency-needs', kunnen onder andere worden bereikt door het hebben van werk; op een werkplek kunnen de primaire biologische behoeften worden gerealiseerd (financiële zekerheid zorgt voor eten, drinken, onderdak etc), kan bestaanszekerheid worden verkregen (door het vergroten van materiële bezittingen), kunnen de sociale behoeften worden geoptimaliseerd (werk zorgt voor sociaal contact) en kan erkenning worden verkregen (succes, respect en zelfwaardering kan uit een baan worden verkregen).

De motivatie theorie met de bijbehorende behoeftenpiramide zou een verklaring kunnen geven voor de motieven die moeders hebben om weer aan het werk te gaan. Elke moeder zal op een andere manier haar behoeften bepalen. Er is immers niet een bepaalde manier om bovenaan de piramide te komen, maar wanneer het bereiken van zelf-actualisatie een behoefte is, zou het hebben van een baan een manier kunnen zijn om dit te bereiken. Wel moet gezegd worden dat zonder een baan deze behoeften eventueel ook gerealiseerd kunnen worden. Het bereiken van de vijfde en hoogste behoefte op de piramide is alleen te bereiken wanneer de overige vier zijn gerealiseerd. Moeders zullen wanneer zij zichzelf verder willen ontwikkelen dit zoeken in een baan of opleiding. In paragraaf 3.3 wordt gesproken over de motieven van herintreedsters om weer aan het werk te gaan. Daarbij wordt gezegd dat de intrinsieke arbeidsmotivatie duidelijk belangrijk is. Watson (1995) maakt onderscheidt tussen intrinsieke en extrinsieke arbeidsmotivatie. Door Bouts & Engelfriet (2000) wordt het verschil, zoals genoemd door Watson als volgt gedefinieerd; met intrinsieke arbeidsmotivatie wordt bedoeld dat mensen werken, omdat dat voor hen een verrijkende ervaring is. Daarbij biedt het uitdagingen en kan men zich verder ontwikkelen. Met extrinsieke

motivatie wordt bedoeld dat werk voor mensen geen waarde op zich is, het is een middel om een doel te bereiken en voldoening wordt uit andere zaken dan werk gehaald. Werk heeft dan een instrumentele betekenis. Kort gezegd gaat het hier om een tweedeling tussen 'werk om het werken' en 'werken om het geld'. (Bouts & Engelfriet, 2000)

Met dit in acht neming, zal het respondentenonderzoek worden geanalyseerd. De twee theorieën kunnen worden gegoten in een nieuwe typologie. Met aan de ene kant de intrinsieke arbeidsmotivatie, met daarbij gebruikmakend van de Motivatie theorie. En aan de andere kant de extrinsieke arbeidsmotivatie, gebruikmakend van de Rational Choice Theory.

Gezien de theoretische achtergrond kan ook gezegd worden dat een motivatie om weer aan het werk te gaan twee kanten op kan. Het kan ook zo zijn dat beide motivaties worden genoemd. Zeker wanneer gekeken wordt naar de Motivatie theorie, behoren de behoeften tot bestaanszekerheid, sociale behoeften en erkenning allen tot de 'deficiency-needs', zodat de behoeften ook met elkaar te maken kunnen hebben. Een herintreedster kan eerst bestaanszekerheid willen bereiken door een baan, om vervolgens ook verdere sociale contacten en erkenning te kunnen krijgen.

Voor de voorwaarden voor herintreding geldt ook dat deze intrinsiek of extrinsiek kunnen zijn. Het verkrijgen van bestaanszekerheid door goed loon en een vaste baan, zijn extrinsieke voorwaarden. Een intrinsieke voorwaarde is onder andere goede loopbaanmogelijkheden.

4.5. Stap van beschrijving naar analyse

In deze paragraaf zal kort worden ingegaan op de onderdelen die tot nog toe onvoldoende worden belicht in de literatuur en waar verder onderzoek over gedaan dient te worden. Het respondentenonderzoek is dan ook een eerste stap hierin.

Geconcludeerd kan worden dat, aan de hand van hoofdstuk drie, geen duidelijk beeld gevormd kan worden van de motieven en voorwaarden voor herintreding. Uit de verschillende onderzoeken komen twee vormen van motieven naar voren komen; intrinsieke- en extrinsieke motieven, zoals gedefinieerd door Watson (1995). Vanuit rationeel oogpunt, aan de hand van het werk van Abell (2000), blijkt dat keuzes worden gemaakt vanuit eigen belang, het draait om de persoonlijke welvaart en dat keuzes worden gemaakt op basis van optimaliteit. Dat zou dus ook voor werk kunnen betekenen, denken de respondenten ook vanuit optimalisme en eigen belang? Uit het respondentenonderzoek zal moeten blijken of dit bij hen zo is.

Voor de voorwaarden van herintreding geldt hetzelfde. Ook daarbij kan nog geen duidelijk beeld worden gegeven over onder welke voorwaarden moeders herintreden. Aan de ene kant wordt kinderopvang wel gezien als belangrijke voorwaarde voor herintreding, maar uit het onderzoek van Tijdens & Wetzels (2003) blijkt dat de opvang van de kinderen goed geregeld moet zijn en dat de betaalde kinderopvang minder van invloed is op de participatie van vrouwen op arbeidsmarkt. In

hoeverre verlofregelingen en kinderopvang belangrijke voorwaarden voor herintreding zijn, kan verder worden onderzocht bij de respondenten.

Om goed antwoord te kunnen geven om de gekozen probleemstelling, is het van belang dat tijdens het respondentenonderzoek verder wordt ingegaan op het profiel van herintreedster, sluit dit aan bij het gevonden profiel uit de literatuur, hebben deze vrouwen dezelfde achtergrond, qua opleidingsniveau etc. Wanneer ook het profiel van de respondenten helder is, kan gekeken worden of de motieven en voorwaarden die zij hebben overeenstemmen met de verscheidende onderzoeksresultaten en met de theoretische verwachtingen.

In het volgende hoofdstuk zal allereerst de operationalisering worden beschreven. Vervolgens, in hoofdstuk 6, zullen de resultaten uit het respondenten onderzoek uiteen worden gezet. Naar aanleiding van dat hoofdstuk zal gekeken worden of de witte vlekken uit de literatuur kunnen worden ingevuld.

5. Fundament voor wetenschappelijk onderzoek

5.1 Inleiding

Wetenschappelijk onderzoek moet in ieder geval voldoen aan twee fundamenten; logica en observatie. Deze zijn gerelateerd aan de drie aspecten van wetenschappelijk onderzoek; theorie, data-verzameling en data-analyse. Een wetenschappelijke uitspraak moet logisch kloppen en overeenstemmen met de waarnemingen. Wetenschap moet gaan over hoe dingen zijn en er moet geprobeerd worden wetenschappelijke uitspraken te bevestigen of te verwerpen met feitenmateriaal. Daarnaast moeten de wetenschappelijke uitspraken toetsbaar zijn.

Wetenschappers moeten inzicht geven in de wijze waarop tot uitspraken zijn gekomen, controle moet dus mogelijk zijn. (Braster, 2000)

Om dit onderzoek ook tot een goed wetenschappelijk onderzoek te volbrengen, zal worden ingegaan op de wijze waarop het onderzoek is uitgevoerd. Gesproken wordt over de totstandkoming van de respondentengroep, met daarbij de keuze voor deze specifieke groep. Ook wordt de dataverzameling besproken en een korte uitleg wordt gegeven over de aanpak van de gehouden interviews.

5.2 Dataverzameling

Voor de dataverzameling is gebruik gemaakt van bestaande data zoals statistische gegevens over herintredende vrouwen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Daarnaast is in de beschikbare literatuur gezocht naar motieven en voorwaarden voor herintreding. Verschillende invalshoeken van motieven en voorwaarden zijn daarbij duidelijk geworden, maar om ook een verwachting voor een specifieke groep te kunnen weergeven is er ook voor gekozen om diepte-interviews te houden. Deze interviews waren deels gestructureerd, aan de hand van een vooraf opgestelde vragenlijst. De vragenlijst is terug te vinden in bijlage 4. In totaal zijn voor dit onderzoek tien interviews gehouden. Alle interviews zijn mondeling afgenomen en duurden gemiddeld 45 minuten. Om goed te kunnen luisteren en daardoor ook kunnen inspelen en doorvragen op bepaalde antwoorden, zijn de interviews opgenomen. Na een gehouden interview zijn de opnamen beluisterd en is het direct uitgewerkt. De respondenten zijn daarbij eenmalig geïnterviewd waardoor een meting op één tijdstip heeft plaatsgevonden.

5.3 Keuze voor herintredende moeders

Voor de keuze van de respondentengroep was een aantal criteria van belang. Allereerst was het belangrijk dat de respondenten zouden voldoen aan het profiel zoals opgesteld door het Ministerie van Sociale Zaken, Rapport ruim baan voor vrouwen (2006). (23 jaar of ouder; geen schoolverlater; geen uitkering hebben en moeten (weer) betaald werk zoeken) Hierbij moet wel gezegd worden dat de respondenten voor dit onderzoek reeds betaald werk hebben gevonden. Respondenten hebben verteld over hun motieven en voorwaarden die zij hadden toen zij betaald werk zochten. Daarnaast dienden de respondenten allen werkzaam te zijn in de Contactcenter Branche. Om alleen respondenten te kiezen uit een branche is een bewuste keuze geweest, aangezien op deze manier iets meer gezegd kan worden over herintreedsters in deze branche. Verder komen alle respondenten uit de regio's Den Haag en Rotterdam. De gekozen groep respondenten is deels representatief voor andere herintreedsters uit de Contactcenter Branche en uit de omgeving Den Haag/Rotterdam.

Volgens Equivalent (2003) is er geen eenduidig profiel van de herintreedster te geven, omdat er onderlinge verschillen zijn in opleidingsniveau, leeftijd, arbeidsverleden, maar ook omvang van zorgtaken en hun opvattingen daarover. Mede door deze opvatting, is ervoor gekozen om voor vrouwen te kiezen die in ieder geval in dezelfde branche werken en uit dezelfde omgeving komen zodat er wellicht sneller een eenduidig profiel geschetst kan worden.

Als toevoeging is ervoor gekozen dat alle respondenten moeder zijn. Voor dit onderzoek is dit essentieel daar een antwoord gezocht wordt op de vraag welke voorwaarden en motieven herintredende moeders hebben. Duidelijk is dat bij de selectie van de onderzoekseenheden theoretisch te werk is gegaan, waarbij de inhoudelijke criteria doorslaggevend zijn geweest. (cf. Braster, 2000)

Een analyse zal gemaakt worden van het herintredende gedrag van een groep respondenten zoals deze beschreven worden in de volgende paragraaf. Deze groep respondenten is samengesteld uit een aantal vrouwen die onlangs zijn heringetreden binnen de Contactcenter branche en nu allen werkzaam zijn via de detacheringorganisatie, Cirrus Staffing Services B.V.

De respondenten zijn, op het moment van de interviews, allen gedetacheerd bij Casema B.V., een kabelexploitant gevestigd in Den Haag. De respondenten voeren daar de functie uit van Customer Care medewerkster. Hierin zijn zij voornamelijk bezig met het afhandelen van inkomende klantvragen, zowel telefonisch als schriftelijk.

5.4 Wie zijn de respondenten?

Voor dit respondentenonderzoek zijn tien interviews gehouden. Deze interviews zijn gehouden met verschillende respondenten die ieder hun eigen kenmerken hebben. Vervolgens is het op deze manier gemakkelijker om te bedenken waarom een respondent een bepaald antwoord heeft gegeven.

Hieronder is een kort overzicht gemaakt van alle respondenten. Voor het behoud van de privacy van de respondenten zijn hun namen gewijzigd in fictieve namen.

Amina: Leeftijd: 27 jaar, woonachtig in Den Haag, niet-westerse etnische afkomst, na een jaar heringetreden, anderhalfverdieners gezin, opleidingsniveau: HBO, administratief/secretariële ervaring, één kind van drie jaar oud.

Farida: Leeftijd: 29 jaar, woonachtig in Den Haag, niet-westerse etnische afkomst, na twee en een half jaar heringetreden, tweeverdieners gezin, opleidingsniveau: MBO, detailhandel/winkel ervaring, twee kinderen van tien en zeven jaar oud.

Chantal: Leeftijd: 23 jaar, woonachtig in Den Haag, westerse etnische afkomst, na zes maanden heringetreden, tweeverdieners gezin, opleidingsniveau: HBO administratief/secretariële ervaring, één kind van ander half jaar oud.

Rahana: Leeftijd: 25 jaar, woonachtig in Den Haag, niet-westerse etnische afkomst, na één jaar heringetreden, anderhalfverdieners gezin, opleidingsniveau: MBO, administratief/secretariële ervaring, één kind van één jaar oud.

Tanja: Leeftijd: 39 jaar, woonachtig in Den Haag, westerse etnische afkomst, na één jaar heringetreden, alleenverdiener. opleidingsniveau: MBO, detailhandel/winkel ervaring, één kind van achttien jaar oud.

Roos: Leeftijd: 39 jaar, woonachtig in Spijkenisse, westerse etnische afkomst, na twaalf jaar heringetreden, alleenverdiener, opleidingsniveau: LBO/VMBO, Call-center ervaring, één kind van vijftien jaar oud.

Jessica: Leeftijd: 27 jaar, woonachtig in Cappelle a/d IJssel, westerse etnische afkomst, na die jaar heringetreden, anderhalfverdiener gezin, opleidingsniveau: LBO/VMBO, detailhandel/winkel ervaring, twee kinderen van elf en twee jaar oud.

- Samia: Leeftijd: 27 jaar, woonachtig in Den Haag, niet-westerse etnische afkomst, na drie jaar heringetreden, tweeverdieners gezin, opleidingsniveau: MBO, administratief/secretariële ervaring, twee kinderen van vier en anderhalf jaar oud.
- Emine: Leeftijd: 27 jaar, woonachtig in Den Haag, niet-westerse etnische afkomst, na anderhalf jaar heringetreden, alleenverdiener, opleidingsniveau: HBO, administratief/secretariële ervaring, één kind van twee jaar oud.
- Floor: Leeftijd: 35 jaar, woonachtig in de Den Haag, westerse etnische afkomst, na één jaar heringetreden, anderhalfverdiener gezin, opleidingsniveau: MBO, detailhandel/winkel ervaring, één kind van anderhalf jaar oud. (tweede op komst)

Aan de hand van deze gegevens kan het profiel van de respondent als volgt worden beschreven;

- Tussen de 25 en 34 jaar
- Middelbaar opleidingsniveau
- Administratieve achtergrond als werkervaring
- Drie jaar uit het arbeidsproces geweest
- Vervult een flexibele arbeidsrelatie
- Werkt tussen de 20 en 34 uur per week
- Is lid van een ouderpaar
- Heeft kinderen tussen de nul en vijf jaar
- Gezin is een grote anderhalfverdiener type

Wanneer gekeken wordt naar de profielgegevens kan gezegd worden dat deze overeenkomen met eerder genoemde kenmerken van herintreedsters (Hoofdstuk 2). Aan de hand van deze profielgegevens zal dan ook in het volgende hoofdstuk een analyse worden gemaakt van de motieven en voorwaarden voor herintreden.

5.5 Inhoud van de diepte-interviews

De diepte interviews zijn opgesteld aan de hand van de verwachtingen uit de theorie. Allereerst wordt het profiel van de herintreedster beschreven, daarnaast komen de redenen voor uitreding aan bod, gevolgd door de motieven en voorwaarden voor herintreding. Zoals in de question guide (bijlage 4) te zien is, zijn de vragen opgedeeld in deze verschillende onderwerpen.

Achtereenvolgens komt aan bod;

Kenmerken herintredende moeder. Hierin wordt naar zaken gevraagd zoals leeftijd, opleidingsniveau, werkervaring, aantal jaren uitgetreden, soort arbeidsrelatie en gezinssamenstelling. Belangrijk zijn deze variabelen daar zij een beeld geven de herintredende moeders.

Reden(en) voor uittreding. Voordat gesproken kan worden over de motieven en voorwaarden voor herintreding, dienen eerst de redenen voor uittreding besproken te worden. Elke herintreedster heeft andere beweegredenen gehad om te stoppen met werken, dit kan ook van invloed zijn op de motieven en voorwaarden.

Motieven voor herintreding. Een belangrijk onderdeel van het interview. Hier is dan ook uitvoerig over gesproken. Dit om een goed beeld te krijgen van de motieven en ook om te kunnen zien waar het zwaartepunt ligt. Wegen de intrinsieke motivaties zwaarder of de extrinsieke?

Voorwaarden voor herintreding. Over de voorwaarden is tevens uitvoerig gesproken. Duidelijk zou hiermee worden onder welke voorwaarden de moeders zijn heringetreden. Hebben deze voorwaarden vooral een intrinsieke waarde of meer een extrinsieke waarde? En welke voorwaarden worden meer genoemd. Daarbij staat kinderopvang ook centraal, daar dit een onderwerp is waar ook veel over wordt gesproken en onderzoek naar wordt gedaan.

Rol van andere betrokken partijen. Aangezien andere partijen, zoals overheid, familie en partner betrokken (kunnen) zijn bij de keuze voor herintreding is dit ook onderdeel van het interview. Belangrijk is daarbij welke rol bijvoorbeeld de partner speelt/speelde bij de herintreding. Maar ook of de overheid, wetten en regels, hiermee gemoeid zijn.

Er is bewust gekozen voor deze volgorde en inhoud van de interviews. Op deze manier wordt een duidelijke koppeling gemaakt met de theorie, daar de zelfde onderwerpen ook hier aan bod zijn gekomen.

De kwalitatieve analyse van de gehouden interviews wordt in het volgende hoofdstuk verder uitgewerkt, daarbij worden de resultaten besproken in volgorde van de question guide.

6. Analyse herintredend gedrag

6.1 Inleiding

De verschillende paragrafen zijn opgesteld aan de hand van de gehanteerde vragenlijst, terug te vinden in bijlage 4 en paragraaf 5.5. Allereerst zal het profiel van de herintredende moeder worden beschreven. Vervolgens zal de reden van uittreding worden beschreven, gevolgd door de motieven en voorwaarden voor herintreding. Belangrijk zijn daarbij de overeenkomsten en verschillen met de genoemde motieven en voorwaarden in de literatuur. Als laatst zal beschreven worden wat een eventuele rol is van de partner en/of andere partijen, zoals overheid bij herintreding van de moeder.

6.2. Profiel herintredende moeder

In hoofdstuk twee zijn de verschillende kenmerken van de herintreedster genoemd. In paragraaf 5.4 is een profielschets gegeven van de respondenten van dit onderzoek. Aan de hand van tabellen zal ook hier een overzicht worden gegeven van de kenmerken van de respondenten. Om een duidelijk overzicht te krijgen van de respondent en dus herintredende moeder alvorens gestart wordt met de analyse van herintredend gedrag onder de respondenten.

Een meerderheid van de herintreedsters bevindt zich in de leeftijdscategorie 25 tot 34 jarigen. Eén van de respondenten is 23 jaar. Chantal is op jonge leeftijd moeder geworden en is daardoor al op vroege leeftijd een herintredende moeder.

Tabel 10: Profiel respondenten op basis van leeftijd

Leeftijd van herintredende moeders	
Totaal 15-64 jaar	10
15 – 24 jarigen	1
25 – 34 jarigen	6
35 – 44 jarigen	3
45 – 54 jarigen	-
55 – 64 jarigen	-

Het onderwijsniveau van de respondenten ligt rond het gemiddelde de herintreedsters in Nederland. Gebleken is uit onderzoek van CBS (2004) dat de meeste vrouwen herintreden met een middelbaar opleidingsniveau. (MBO-niveau) Daarnaast treden de minste vrouwen her in met een hoger opleidingsniveau. Dat minder moeders met een lager opleidingsniveau herintreden, kan te verklaren zijn vanwege het feit dat de functie die deze moeders uitvoeren, Customer care medewerker, op middelbaar opleidingsniveau is.

Negen van de tien respondenten hadden nog niet eerder werkervaring opgedaan in de Contactcenter Branche. Het merendeel heeft werkervaring opgedaan in administratieve richting. Gevraagd is naar de keuze voor herintreden naar de Contactcenter Branche en niet bij hun vorige branche. Reden hiervoor was dat zij veelal geen werk meer in deze branche konden vinden die goed paste bij de voorwaarden die zij stelden aan het werk (zie paragraaf 7.2.4. voor de voorwaarden). Het werk in de Contactcenter Branche kan voor een groot deel wel voldoen aan de voorwaarden voor herintreding. Voor de respondenten die in de detailhandel werkervaring hebben opgedaan, geldt dat zij graag andere werkervaring op wilden doen. Sommigen hebben in de supermarkt gewerkt en wilden graag iets anders, daar de Contactcenter Branche goed aansloot en bijvoorbeeld ook flexibele werktijden heeft, wat het voor hen een logische keuze om hierin te gaan werken.

De respondenten zijn voornamelijk herintreedsters die na korte tijd, binnen twee jaar, weer terugkeren op de arbeidsmarkt. Uit de gegevens van het CBS (Webmagazine, 2006) over het aantal herintreedsters van 2005, bleek het merendeel van de herintreedsters langer dan tien jaar geen baan te hebben gehad of nooit een baan hadden. Dit is verschillend met de respondenten van dit onderzoek, daar hier geen enkele respondent nog nooit een baan had en slechts één respondent was die langer dan tien jaar uit het arbeidsproces is geweest. Een eventuele reden kan zijn dat het hier een kleine groep respondenten betreft en daarbij de extrinsieke motivatie die zij hadden zo sterk was, en wellicht ook noodzakelijk, dat zij daardoor sneller weer aan het werken zijn gegaan.

Duidelijk werd dat de bijna alle herintreedsters zijn ingetreden op een flexibele arbeidsrelatie. Dit is bij deze respondenten ook bijna logisch te noemen, daar zij allen werkzaam zijn via een detacheringorganisatie. De twee herintreedsters die een vaste arbeidsrelatie hebben, zijn al voor een langere tijd werkzaam en hebben een vaste aanstelling gekregen. Wel zijn ook deze twee vrouwen ingestroomd in een flexibele arbeidsrelatie. De meeste respondenten hebben ook aangegeven dat zij graag een vaste arbeidsrelatie willen krijgen, aangezien zij dan meer zekerheid ontvangen.

De gemiddelde arbeidsduur van de respondenten bedraagt 20 tot 34 uur. Twee respondenten werken meer dan 35 uur. Daar deze respondenten allen werkzaam zijn via Cirrus Staffing Services B.V. moet erbij gezegd worden dat het bij deze organisatie niet mogelijk is om minder dan twintig uur per week te werken. Dit is dan ook de reden dat er geen respondenten een arbeidsduur hebben tussen de 12 tot 19 uur. Bij de gegevens van het CBS (Webmagazine, 2006) werd duidelijk dat ongeveer veertig procent van de herintreedsters een baan kreeg tussen de 12 tot 19 uur. Deze groep herintreedsters wordt niet opgenomen bij dit onderzoek.

Tabel 11: Profiel respondenten op basis van arbeidsrelatie en -duur

# Herintredende moeders naar arbeidsrelatie en –duur	
Vaste arbeidsrelatie	2
Flexibele arbeidsrelatie	8
Zelfstandigen	-
Arbeidsduur 12-19 uur	-
Arbeidsduur 20-34 uur	8
Arbeidsduur >= 35 uur	2

Tevens is onderzoek gedaan naar de samenstelling van het gezin. Hier werd duidelijk dat de respondenten grotendeels samenwonen met een partner. Drie respondenten zijn alleenstaande moeder. Dat een eenpersoonshuishouden niet voorkwam onder deze respondenten is te verklaren, daar alle respondenten moeder moeten zijn om in een geschikte kandidaat te zijn voor het onderzoek. Ook kan worden gezien dat de helft van de respondenten kinderen hebben onder de zes jaar.

Zowel de samenstelling van het gezin als de leeftijd van de kinderen waarop de moeders herintreden komt overeen met de gegevens van het CBS (Webmagazine, 2006). Hier zijn ook de meeste herintreedsters lid van een ouderpaar en heeft de grootste groep kinderen onder de zes jaar.

Tabel 12: Profiel respondenten op basis van samenstelling huishouden

# Herintredende moeders naar samenstelling huishouden	
Eenpersoonshuishouden	-
Alleenstaande ouder	3
Lid van ouderpaar	7
Ouderpaar met jongste kind 0-5jr	5
Ouderpaar met jongste kind 6-11jr	2
Ouderpaar met jongste kind 12-17jr	2
Ouderpaar met jongste kind >=18jr	1
Lid van een paar (geen ouder)	-

De grootste groep respondenten bevindt zich bij de grote anderhalf verdiemers. Hierbij heeft de partner van de respondenten een voltijdbaan en heeft de respondent een grote parttime baan (20 tot 34 uur) Tevens zijn er ook twee respondenten waar beide (partners) een voltijdbaan hebben. Hierbij moet wel gezegd worden dat dit voor de respondenten een redelijk zware opgave is om een voltijdbaan te hebben en dat zij het daarom ook overwegen om in de toekomst minder te gaan werken, wanneer dit financieel gelijk is. Dit zelfde beeld is ook te vinden uit de gegevens van het CBS (2004) Hierbij is een stijgende lijn te zien in het aantal grote ander half verdiemers, waardoor

dit in 2004 de grootste groep was wanneer gekeken wordt naar het verdiener type gezin.

Tweeverdieners kwamen ook bij die gegevens minder voor.

De etnische afkomst van de respondenten is gelijk verdeeld. Bij het onderzoek zijn evenveel herintreedsters autochtoon als allochtoon. Uit onderzoek van CBS (2004) blijkt dat het overgrote deel van de herintreedsters van autochtone afkomst is. Gezien de kleine respondentengroep is niet direct een conclusie te trekken voor de naar verhouding grotere groep allochtonen die hier is heringetreden.

In de volgende paragrafen zullen de redenen voor uittreding, motieven voor herintreding, de voorwaarden voor herintreding en de rol van andere partijen worden beschreven en geanalyseerd.

6.3 Reden(en) van uittreding

In het onderzoek is aan alle respondenten gevraagd waarom zij destijds zijn uitgetreden. Acht van de tien respondenten antwoordden dat zij zijn gestopt met werken om voor hun kind(eren) te zorgen. Zij hebben allen bewust de keuze gemaakt om een aantal jaren niet te werken. Een voorbeeld hiervan is de reactie van Emine: "Het is toch belangrijk om de eerste dingen van je kind mee te maken, zeker als het ook nog eens je eerste kindje is."

Een aantal reacties op de vraag waarom zij destijds is uitgetreden was: "Ik wou zelf voor mijn dochtertje zorgen." (Rahana) "Ik vind dat mijn kinderen daar ook recht op hebben." (Farida) Een respondent heeft wel eerst na de geboorte van haar kind gewerkt, maar is na vier jaar toch gestopt met werken: "We brachten gewoon geen tijd meer door met elkaar, mijn moeder bracht haar naar school en haalde haar op. Ik had gewoon te weinig tijd voor mijn kinderen. Dit was mijn grootste reden om even een tijd rustig aan te doen en er voor mijn gezin te zijn." (Jessica)

De overige twee respondenten zijn niet gaan werken in verband met gezondheidsklachten. Deze vrouwen gaven daarbij wel aan dat zij waarschijnlijk ook gestopt zouden zijn met werken, wanneer zij geen gezondheidsklachten hadden gehad.

Duidelijk komt hier naar voren dat de moeders, vrijwel allemaal, een bewuste keuze maken om te stoppen met werken, zij willen graag de eerste *dingen* van hun kind meemaken en sommige vinden dat het kind recht heeft op de zorg door de moeder.

Ook is gevraagd of de partner een rol heeft gespeeld bij het stoppen met werken. De partner heeft bij de respondenten geen grote rol gespeeld. De keuze om te uit te treden lag bij de moeder zelf: "ik ben moeder en ik wil voor ze zorgen. Ik betrek mijn partner er wel bij, maar tot op een zekere hoogte. Maar die beslissing was wel aan mij en die maakte ik puur voor mij zelf." (Farida) Wel kwam naar voren dat de respondenten het belangrijk vonden wanneer de partner achter de beslissing(en) staat. "Hij steunt mij in de keuze die ik maak." (Floor)

Uit onderzoek van Tijdens & Wetzels (2003) is gebleken dat door vrouwen die nog niet participeren op de arbeidsmarkt een behoefte voor een cursus of bijscholing wordt gevormd. Gebleken is dat het volgen van een cursus de kans op toetreding tot de arbeidsmarkt verbetert. Zij willen een cursus volgen door vakinhoudelijke kennis en sociale vaardigheden op te doen. Bij vrouwen die zijn heringetreden blijkt het volgen van een cursus, tijdens onderbrekingsduur, positief samen te hangen met de motieven; 'ik wil mezelf ontplooiën' en 'mijn kinderen worden groter en zelfstandiger'. Aan de respondenten van dit onderzoek is ook gevraagd of zij tijdens de onderbrekingsduur een cursus of vrijwilligerswerk hebben verricht. Gebleken is dat een derde van de respondenten een cursus heeft gevolgd. Deze cursus hebben zij onder andere gevolgd om bezig te zijn en zich verder te ontwikkelen. Sommigen werden hiertoe aangespoord door een reïntegratietraject, zoals Farida, anderen meer voor hun eigen ontwikkeling en soepele terugkeer op de arbeidsmarkt, zoals Emine. Daarnaast is een vierde van de respondenten vrijwilligerswerk gaan doen, variërend van een jongeren centrum en overblijf moeder tot administratief medewerkster bij een stichting voor verstandelijk gehandicapten via de gemeente. Alle moeders hebben ook weer de keus gemaakt om na een aantal jaren weer te gaan werken, in de volgende paragraaf worden de motieven voor de herintreding genoemd.

6.4 Motieven voor herintreding

Aan de respondenten is de vraag gesteld wat de motivatie is geweest om weer aan het werk te gaan. Uit onderzoek van Tijdens & Wetzels. (2003) werden voornamelijk motieven genoemd die te maken hadden met zelfontwikkeling en sociale contacten (intrinsieke motivatie). Uit onderzoek van Equivalent (2003) blijkt dat het belangrijkste motief voor vrouwen om weer aan het werk te gaan van financiële aard is (extrinsieke motivatie). In dit gehouden respondentenonderzoek blijkt dat motieven van de herintreedster ook onderling verdeeld is. Vier van de tien respondenten geven een financiële motivatie aan voor de herintreding. Weer vier anderen geven motieven weer die intrinsiek van aard zijn. De overige twee respondenten hadden een motief wat tweeledig was; zowel van extrinsieke aard als intrinsiek.

Tabel 13: Motieven voor herintreding, op basis van samenstelling huishouden

Leeftijd	Aantal heringetreden moeders	Samenstelling huishouden	Motivatie voor herintreding
15-24	1	Tweeverdiener	- Intrinsiek (zelfontplooiing)
25-34	6	Tweeverdiener Anderhalf verdiener Eenverdiener	- Zowel intrinsiek en extrinsiek, extrinsiek - Zowel intrinsiek en extrinsiek, intrinsiek (1x zelfontplooiing, 1x sociale contacten) - Extrinsiek
35-44	3	Eenverdiener Anderhalf verdiener	- Extrinsiek, extrinsiek - Intrinsiek (sociale contacten)

De respondenten die een extrinsieke motivatie gaven voor herintreding, gaven hierin ook verschillende antwoorden. Zo was het voor Tanja om extra te verdienen en daardoor niet geheel afhankelijk te hoeven zijn van haar partner. “Puur voor mijzelf een zakcentje verdienen, hekel aan financieel afhankelijk te zijn, niet afhankelijk te zijn van een man.” Voor Amina was het weer gaan werken meer een noodzaak. “Met name het feit dat je weer een salaris ontvangt is erg prettig en ook een noodzaak.”

Uit tabel 13 is goed af te lezen dat de alleenstaande moeders een extrinsieke arbeidsmotivatie hadden. Zij waren genoodzaakt om weer aan het werk te gaan. Voor hen was er geen andere keus om in levensonderhoud te kunnen voorzien. Tevens behoren deze respondenten tot de groep respondenten die korter dan twee jaar zijn uitgetreden.

Ook duidelijk naar voren kwamen de intrinsieke motivaties om weer te gaan werken. Zo noemde Farida dat de muren op haar afkwamen en dat haar leven een sleur werd. “Na twee en een half jaar thuis te hebben gezeten, komen de muren een beetje op je af. Je moet ervoor kunnen zorgen dat je niet in een sleur terecht komt, want als dat het geval is, dan is het gewoon over, dan doe je niets meer lachend.” Een andere intrinsieke motivatie was van Floor. Zij wilde weer wat meer, andere, sociale contacten opdoen. “Leuk om weer een beetje onder de mensen te komen. Zat om thuis te zijn, op een gegeven moment ben je dan alleen nog maar luiers aan het verschonen en koekoe en dada”. (Floor) Maar ook de motieven van persoonlijke ontwikkeling kwamen naar voren. “Weer leren en ontwikkelen” (Roos) en “Persoonlijke ontwikkeling is hierin dus belangrijk, als je thuis bent ontwikkel je niet verder, blijf je een beetje stil staan.” (Emine)

Tabel 14: Motieven voor herintreding, op basis van etnische achtergrond

Leeftijd	Aantal heringetreden moeders	Etnische achtergrond	Motivatie voor herintreding
15-24	1	Autochtoon	- Intrinsiek
25-34	6	Niet westers allochtoon	- Extrinsiek, Intrinsiek, intrinsiek
		Westerse allochtoon	- Extrinsiek, Intrinsiek en extrinsiek
		Autochtoon	- Intrinsiek en extrinsiek
35-44	3	Autochtoon	- Extrinsiek, extrinsiek, intrinsiek

Zoals gezegd had ook een tweetal respondenten zowel een combinatie van beide motivaties. Voor hen had de keuze voor herintreding twee kanten. “Motivatie heeft twee kanten, aan de ene kant het financiële aspect, financieel onafhankelijk kunnen zijn, zekerheid, maar aan de andere kant ook collega’s om je heen hebben en daarmee kunnen communiceren. Geld speelt wel een belangrijke rol, maar ook persoonlijke ontwikkeling en onder de mensen zijn. Sociale aspect van werken.” (Samia) Ook Sandra gaf iets soortgelijks aan; “De financiële situatie allereerst, daarnaast raakte ik geïsoleerd en gestresst. Ook miste ik mensen om mij heen, ik had nauwelijks sociale contacten meer.”

Hierdoor wordt het duidelijk dat de respondenten verschillende motieven hebben. De genoemde motieven, zie tabellen 13 en 14, kunnen in drie verschillende categorieën worden ingedeeld; intrinsieke- en extrinsieke motieven en een combinatie van beiden. Bij verder doorvragen bij de respondenten met de gecombineerde motieven kwam naar boven dat bij deze respondenten de financiële motivatie zwaarder woog dan de intrinsieke motivatie. Een respondent gaf daarbij aan dat het ontvangen salaris belangrijk is, het zorgt voor financiële onafhankelijkheid en dus meer zekerheid. “Ik wil graag een stukje onafhankelijk zijn, het is niet zo dat ik binnenkort uit elkaar ga met mijn vriend, maar de zekerheid voor mijzelf is belangrijk. Ook om mijn eigen ding te kunnen doen met mijn geld is belangrijk.” (Samia)

In de tabel is gekeken of een bepaalde groep ook een bepaald motief had voor herintreding. Bij de gezinnen waarbij de vrouw de kostwinnaar is, alleen verdiener, is duidelijk te zien dat zij een extrinsieke motivatie hadden voor herintreding. In de leeftijdscategorie 35 tot 44 jaar was een respondent die een intrinsieke motivatie had. Bij de anderhalfverdiener gezinnen voeren de intrinsieke motivaties de boventoon. Bij de tweeverdiener gezinnen, zijn de motieven verdeeld. Op basis van leeftijd is een minder duidelijk verschil tussen de keuze voor herintreding te zien. De enige heringetreden moeder onder de 25 is gaan werken voor zelfontwikkeling. Zij vindt ontwikkeling erg belangrijk en werkt minder voor het financiële aspect.

Op basis van etnische achtergrond kan moeilijk een duidelijk beeld worden gegeven over de motivatie voor herintreding. Bij elke etnische achtergrond zijn de motivaties verdeeld.

6.5 Voorwaarden voor herintreding

In een aantal onderzoeken worden de verschillende voorwaarden genoemd voor herintreding. Zo wordt in de Emancipatiemonitor van 2004 aangegeven dat vrouwen willen werken onder schooltijden. Dit is mogelijk door het aanpassen van de werktijden en door het gebruik van verlofregelingen. In onderzoek van Tijdens & Wetzels (2003) worden ook diverse voorwaarden genoemd, zoals een deeltijdbaan en in de buurt werken. Bij vrouwen met jonge kinderen worden kinderopvangregelingen als een belangrijke voorwaarde gezien. Bovenal is dus een goede combinatie tussen arbeid en zorg belangrijk.

In het respondentenonderzoek is ook ingegaan op de voorwaarden voor de herintreding. Aan de respondenten is gevraagd wat zij belangrijke voorwaarden vonden bij werk. Een aantal respondenten gaf aan dat het gezin op nummer één komt en het werk op nummer twee. Werk moest dus aangepast worden aan het gezinsleven. Tanja gaf hierover aan “rekening houden met werktijden en flexibele uren. Geen voorwaarden met betrekking tot loon, werktijden waren erg belangrijk. Ik wilde tussen 8.00u en 15.00u werken, totdat dochter ongeveer elf, twaalf jaar was.” Farida gaf bij sollicitatiegesprekken aan: “als mijn kinderen ziek worden, dan ben ik niet ziek, maar dan moeten jullie er wel rekening mee houden dat ik thuis blijf.” Dan zou ze verlof opnemen, het zij

betaald, het zij onbetaald. Ook bij Jessica staat het gezin bovenaan: “Gezin gaat bij mij voor, ik wil graag mijn werktijden aan kunnen passen aan de thuissituatie.” (opvang kinderen enz) Samia vindt ouderschapsverlof belangrijk, zij maakt daar alleen nu nog geen gebruik van: “Ik denk er toch over na om daar in de toekomst ook profijt van te kunnen maken.”

Een overzicht is gemaakt van de voorwaarden om een duidelijk beeld te krijgen. Hieronder is het weergegeven in tabel 15.

Tabel 15: Voorwaarden voor herintreding door respondenten genoemd

Voorwaarden	Aantal
Flexibele uren	5
Onder schooltijden werken	5
Kinderopvang (+naschoolse)	4
Verlofregelingen (zorg)	6
Vaste werkdagen (geen wisselende diensten)	4
Werksfeer	2
Loopbaanmogelijkheden	1

Onder deze voorwaarden zullen de respondenten, naar verwachting, herintreden. Zoals af te lezen is uit tabel 15 is voor de respondenten de belangrijkste voorwaarde om herintreden, goede verlofregelingen zoals zorgverlof en ouderschapsverlof. Daarna worden flexibele uren en werken onder schooltijden genoemd. Vervolgens worden kinderopvang en vaste werkdagen genoemd. De respondenten gaven aan dat zij niet op wisselende uren willen werken. Werksfeer en loopbaanmogelijkheden worden minder vaak genoemd.

Alle respondenten zijn werkzaam in de Contactcenter branche. Deze branche heeft onder andere als kenmerken, bredere werktijden en mogelijkheid om flexibele uren te werken. Daarnaast komen avond- en weekenddiensten ook regelmatig voor. (Vereniging Contactcenters, 2007) Wanneer gekeken wordt naar de voorwaarden die genoemd zijn door de respondenten, komt een aantal overeen. Flexibele uren bijvoorbeeld. Door de uitgebreide openingstijden is het mogelijk om flexibel te werken. De mogelijkheid is er ook om onder schooltijden te werken. Het kenmerk van de uitgebreide openingstijden is wel dat ook avond- en weekenddiensten gedraaid moeten worden. Een aantal respondenten wil juist alleen onder schooltijden werken. Voor Rahana was het een bewuste keuze om in de Contactcenter branche te werken. “Dit omdat de uren waarin je kunt werken flexibeler zijn en dat het ook mogelijk is om 24 uur te werken op wisselende tijden.” Ook voor Emine was het een bewuste keuze: “Rooster kan aangepast worden aan mijn privé leven.” Voor andere respondenten was het geen bewuste keuze, zij zijn er eerder ingerold, ook speelde het feit mee dat ze nog niet veel werkervaring hadden opgedaan en voor deze functie binnen de Contactcenter branche wel in aanmerking kwamen. Dit geldt onder andere voor Chantal: “Ik miste een stukje ervaring in administratieve richting. Kreeg vaak afwijzingen, omdat ik geen ervaring had op dat gebied. Dus besloot ik om in de Contactcenter branche te gaan werken, aangezien daar minder ervaring voor nodig is.”

Of goed georganiseerde (formele) kinderopvang gezien kan worden als een van de belangrijkste

voorwaarden voor herintreding, bleven de onderzoeksresultaten verschillend in hoofdstuk drie. Aan de ene kant werd genoemd dat de kinderopvang, in formele zin, een belangrijke voorwaarde is voor herintreding (Tijdens & Wetzels, 2003), terwijl aan de andere kant gezinnen met kinderen onder de twaalf jaar meer gebruik maken van informele opvang, door familie, kennissen ed. (CBS, 2006) Deze diversiteit van meningen is een goede reden om tijdens het respondentenonderzoek hier extra aandacht aan te besteden. De respondenten is gevraagd hoe zij de opvang van hun kind(eren) hebben geregeld.

Het merendeel van de respondenten maakt gebruik van formele kinderopvang. Hiervan maken de meeste gebruik van een crèche. Floor geeft hierbij aan: "In het begin stond ik hier een beetje sceptisch tegenover, want ik wilde het eigenlijk niet. Ik heb drie kinderopvang verblijven afgezocht en pas bij de derde had ik er een goed gevoel bij." De kinderen van de respondenten gaan ongeveer twee tot drie dagen naar de crèche. Daarbij wordt ook aangegeven dat drie dagen dan ook hun maximale aantal dagen is, daar zij het ook belangrijk vinden om zelf de zorg voor hun kind te doen. Een respondent heeft gebruik gemaakt van een gastoudergezin (Tanja). Verder is er een respondent die geen gebruik heeft gemaakt van een vorm van kinderopvang. Dit omdat zij zelf niet heeft gewerkt tot dat haar dochter twaalf jaar was (Roos).

De respondenten die gebruik maken van informele opvang, hebben vaak familieleden die de opvang voor hun kinderen verzorgd. Farida: "Ik vind het prettiger om zelf de opvang te doen (of partner) dan dat zij naar de opvang moeten. Niet omdat ik de opvang niet goed vindt, maar meer omdat dit de visie is van het gezin."

Opvallend is dat alle respondenten aangeven dat zij *een goed gevoel* moeten hebben bij de crèche/kinderopvang. Het wordt als belangrijk gezien om een goede opvang voor de kinderen te vinden. Floor vindt dat haar kind ergens goed moet zitten, "anders ga je echt niet lekker werken". Wanneer de opvang van de kinderen goed geregeld is, levert dit volgens Samia een positieve bijdrage aan het weer gaan werken. Twee van de respondenten gaven aan dat zij de subsidie regeling van kinderopvang belangrijk vonden en dat dit voor hen een positief effect had op het gebruik van formele kinderopvang. (Farida & Emine)

Tevens is aan alle respondenten gevraagd of andere zaken een belangrijke rol spelen om het werk goed uit te kunnen voeren. Een aantal respondenten heeft voorwaarden genoemd die zij belangrijk vinden voor het terugkeren op de arbeidsmarkt. Daarnaast werd door een deel van de respondenten de combinatie arbeid en zorg genoemd. Zij vinden het allen in de eerste plaats belangrijk dat de zorg voor het gezin goed is geregeld voordat zij zich kunnen gaan richten op werk. Een goede afstemming tussen de zorg en arbeid is dan ook essentieel voor het goed kunnen (blijven) functioneren op de arbeidsmarkt. Samia gaf hierbij dan ook aan dat zij van haar leidinggevende verwacht wanneer zij gebeld wordt door de opvang dat de kinderen ziek zijn of wat dan ook, "dat zij mij dan toch los kunnen laten en zeggen; joh, Samia ga maar naar huis." Die

flexibiliteit vindt zij erg belangrijk. Bij Jessica speelt ook de sfeer op de werkvloer mee. Zij zoekt gezelligheid en rust op de werkvloer. “Op dit moment is er een hoge werkdruk op mijn werk, en dit is vermoeiend, zeker in de combinatie met een druk gezinsleven.”

6.6 Rol van partner, overheid en arbeidsmarkt

De beslissing om terug te keren in het arbeidsproces is een keuze die in de meeste gevallen niet alleen door de herintreedster zelf wordt gemaakt. Andere partijen zijn hier ook mee gemoeid. Zo is ook aan de respondenten gevraagd wat de rol is geweest van verschillende mensen en partijen. Allereerst is de gesproken over de rol van de partner. Acht van de tien respondenten gaven aan dat de partner een rol heeft gespeeld bij de herintreding. Een aantal respondenten gaf aan dat de partner met name een stimulerende rol heeft gespeeld. De partner heeft bij een aantal gesteund en in sommige gevallen ook geholpen bij het vinden van een geschikte baan. Samia noemt hierin dat haar partner nu trots op haar is dat zij een goede passende baan heeft gevonden. Dit stimuleert haar bij het werken.

Bij de zoektocht naar werk zijn voor de respondenten alle eerder genoemde voorwaarden van belang geweest. Speelt de combinatie tussen arbeid en zorg een belangrijke rol, maar daarnaast was voor de helft van de respondenten ook de afstemming tussen de partners van belang. Zo is het voor hen belangrijk dat de werkroosters goed werden afgestemd en dat de kinderopvang onderling goed geregeld is. Bij de ene respondent betekende dit dat zij avonddiensten ging werken, bij anderen werd juist een goede afstemming gemaakt over wie de kinderen/het kind ging ophalen van de opvang. Gezien de vrij jonge leeftijd van Chantal, stimuleerde haar partner haar om naast het werk ook te blijven studeren en daarin een passende combinatie te vinden tussen werk, studie en de zorg voor hun kind.

De rol van de overheid wordt door de respondenten in de meeste gevallen gezien als een stimulerende rol. Verscheidende respondenten hebben een reïntegratietraject doorlopen die zij aangeboden kregen vanuit hun gemeente. Linda heeft deze gevolgd. Zij kreeg ook diverse cursussen aangeboden, zoals Word en Excel naast het uitvoeren van administratieve werkzaamheden en het volgen van een sollicitatietraining. Dit gold ook voor Samia. Zij heeft zichzelf aangemeld voor een leer-werktraject vanuit de gemeente. Dit heeft zij als nuttig en goed ervaren. Roos, daarentegen, heeft voor haar gevoel juist geen enkele stimulans ontvangen vanuit de overheid of gemeente. Pas toen haar dochter twaalf jaar was geworden had zij een brief ontvangen dat zij weer *moest* gaan werken. Hierbij kreeg ze een opleiding aangeboden. Dit kan te maken hebben met de veranderende tijden, het is voor Roos zestien jaar geleden dat zij stopte met werken. Respondenten zoals Samia en Farida zijn maximaal drie jaar geleden heringetreden. Verder probeert de overheid meer vrouwen aan het werk te krijgen door goed georganiseerde kinderopvang. Dit wordt zo door de respondenten gezien. Emine vindt de “Wet arbeid en zorg, met

de verlofregelingen belangrijk en goed. Het geeft je de mogelijkheid om bijvoorbeeld zorgverlof op de te nemen of ouderschapsverlof.” De overheid heeft dus een stimulerende rol door het bieden van een leer-werktraject, kinderopvang vergoeding en meer aandacht voor de combinatie van arbeid en zorg, door de vernieuwde verlofregelingen.

Een meerderheid van de respondenten geeft aan de arbeidsmarkt niet een directe rol heeft gespeeld bij de herintreding. Voor sommige was het lastig om een goede passende baan te vinden, maar dit had ook wel eens te maken met hun eigen opleidingsniveau en werkervaring. De moeilijkheid van het vinden van een baan had niet te maken met het feit dat zij kinderen heeft. Jessica geeft wel aan het idee te hebben gehad dat zij werd afgewezen om het feit dat zij kinderen heeft. Dit werd dat niet op die manier aangeven, maar ze merkte wel verschil wanneer ze wel of niet op haar CV had staan dat ze kinderen heeft. Voor andere respondenten was het in het begin lastig om een geschikte baan te vinden die kon voldoen aan de eisen, betreffende flexibele werktijden. Emine vindt dat “de arbeidsmarkt nog wel meer mag doen om meer vrouwen aan te trekken. Op dit moment heb ik het idee dat er meer wordt ingespeeld op de jongeren en dus starters, dan specifiek op de herintredende moeders.”

6.7 Conclusie

In paragraaf 5.4 en in paragraaf 6.2 wordt het profiel van de herintredende moeder beschreven aan de hand van het respondentenonderzoek. Hierbij is tevens gezocht naar overeenkomsten met het, door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, opgestelde profiel. Ook zijn dezelfde onderwerpen gehanteerd zoals deze zijn beschreven in paragraaf 2.2. Het profiel van de herintreedster kenmerkt zich door haar MBO-opleidingsniveau, gemiddeld drie jaar uit het arbeidsproces geweest, werkt gemiddeld tussen de 20 en 34 uur met een flexibele arbeidsrelatie, heeft kinderen onder de vijf jaar en het gezin is een anderhalfverdiener type. Aangezien voor dit onderzoek alleen respondenten zijn geïnterviewd uit de Contactcenter branche, kan worden gesteld dat dit profiel overeen zal komen met herintreedsters werkzaam in deze branche. Herintreedsters met deze kenmerken zullen hoogstwaarschijnlijk overeenkomende motieven en voorwaarden voor herintreding hebben.

In paragraaf 6.3 komt duidelijk naar voren dat de moeders, vrijwel allemaal, een bewuste keuze maken om te stoppen met werken, zij willen graag de eerste *dingen* van hun kind meemaken en sommige vinden dat het kind recht heeft op de zorg door de moeder. Dit concluderende kan gesteld worden dat moeders minimaal in het eerste levensjaar van hun kind zo veel mogelijk thuis willen zijn voor de zorg. Gezien het uittredingstermijn van de respondenten, tussen één en drie jaar (gemiddeld) uitgetreden, komt dit overeen met de redenen voor uittreding.

Vervolgens is uitgebreid gesproken over de motivatie voor herintreding. Vier van de tien respondenten geeft een financiële motivatie aan voor de herintreding. Vier andere respondenten

geven motieven weer die intrinsiek van aard zijn. De overige twee respondenten hadden een motief wat tweeledig was; zowel van extrinsieke aard als intrinsiek. Bij respondenten die een tweeledige motivatie aangaven, woog de financiële motivatie zwaarder dan de intrinsieke motivatie.

Alleenstaande moeders hebben allen een extrinsieke arbeidsmotivatie. Zij zijn kostwinnaar in het gezin, voor hen is het belangrijk om te werken zodat financiële onafhankelijkheid wordt bereikt en behouden blijft. Bij de anderhalfverdiener gezinnen voeren de intrinsieke motivaties de boventoon. Wellicht dat hier de noodzaak voor financiële zekerheid minder van belang is, daar de partner een voltijd baan heeft die het gezin goed kan onderhouden. De resultaten van dit onderzoek komen overeen met eerder gehouden onderzoeken. Uit de verschillende onderzoeken komen ook de beide invalshoeken van motivatie naar voren. Wel moet hierbij gezegd worden dat in de verschillende onderzoeken voor één van de invalshoeken wordt gekozen; bij Tijdens & Wetzels (2003) worden met name intrinsieke motivaties genoemd. Bij Equivalent (2003) wordt de extrinsieke motivatie genoemd.

In dit onderzoek is juist gekozen voor om beide motivaties in ogenschouw te nemen, daar beide motivaties ook goed naast elkaar kunnen verkeren. Wel moet hier dan bij gezegd worden dat de financiële, extrinsieke, motivatie zwaarder weegt en als belangrijker moet worden gezien.

In paragraaf 6.5 zijn de voorwaarden geanalyseerd. Uit het onderzoek komt naar boven dat voor de respondenten de belangrijkste voorwaarde om heringetreden, goede verlofregelingen zoals zorgverlof en ouderschapsverlof is. Daarna worden flexibele uren en werken onder schooltijden genoemd. Vervolgens worden kinderopvang en vaste werkdagen genoemd. De respondenten gaven aan dat zij niet op wisselende uren willen werken. Werksfeer en loopbaanmogelijkheden worden minder vaak genoemd. Daar de meeste respondenten kinderen onder de vijf jaar hebben, kunnen deze gegevens ook worden vergeleken met een onderzoeksgroep van eerder verricht onderzoek. (Tijdens & Wetzels, 2003) Dezelfde voorwaarden worden hier genoemd. Opvallend is wel dat de respondenten van dit onderzoek werk dicht bij huis niet vaak noemden, terwijl dit bij Tijdens & Wetzels (2003) als meest belangrijke voorwaarde wordt gezien.

De combinatie tussen de genoemde voorwaarden en de Contactcenter branche is redelijk tot goed te noemen. Wel moet worden gezegd dat bij de meeste functies binnen deze branche avond- en weekenddiensten verplicht zijn. Dit is een verplichting die door sommige respondenten als negatief wordt beschouwd. De mogelijkheid om juist onder schooltijden te werken wordt als een belangrijk voordeel gezien.

Goede kinderopvang wordt ook genoemd door de respondenten als belangrijke voorwaarde.

Daarbij zijn niet direct de kosten ervan essentieel, de opvang moet allereerst goed georganiseerd zijn. Opvallend daarbij is dat alle respondenten aangeven dat zij *een goed gevoel* moeten hebben bij de crèche/kinderopvang.

Tevens wordt door de respondenten een goede afstemming tussen de zorg en arbeid genoemd. Het is dan ook essentieel dat goede combinatie tussen deze twee is, voor het goed kunnen (blijven) functioneren op de arbeidsmarkt. Dit kan, ook door de respondenten zogenoemd, worden bereikt wanneer werkgevers meer rekening houden met moeders. Ook kan de overheid hier op in spelen door wetten en regels hierop verder te laten inspelen, hierbij is een eerste stap gezet door onder andere de Wet arbeid en zorg (2001).

7. Conclusie en discussie

In dit hoofdstuk zal een antwoord worden gegeven op de eerder geformuleerde probleemstelling. De arbeidsdeelname van vrouwen dient te stijgen, onder andere om de toekomstige vergrijzing te kunnen opvangen. Over deze problematiek wordt veel gesproken, maar onvoldoende over de motieven en voorwaarden voor herintreding op de arbeidsmarkt. De cijfers over herintreding zijn bekend, maar de achterliggende motieven en de voorwaarden van de herintreedsters nog onvoldoende. De probleemstelling zoals geformuleerd voor dit onderzoek luidde als volgt:

Welke motieven hebben moeders om te kiezen voor herintreding en welke voorwaarden stellen zij aan de terugkeer op de arbeidsmarkt?

In de voorafgaande hoofdstukken is naar een antwoord voor deze probleemstelling gezocht. Dit is gedaan aan de hand van een beschrijving over vrouwen, arbeid, herintreding, motieven en voorwaarden. Daarnaast is ook aan de hand van theoretische verdieping gezocht naar een verklaring voor herintredend gedrag. Dit heeft geleid tot een typologie over intrinsieke- en extrinsieke arbeidsmotivatie. Waarbij met intrinsieke motivatie wordt bedoeld dat mensen werken, omdat dat voor hen een verrijkende ervaring is, het biedt uitdagingen en men kan zich verder ontwikkelen. Met extrinsieke motivatie wordt bedoeld dat werk voor mensen geen waarde op zich is, het is een middel om een doel te bereiken. Werk heeft dan een instrumentele betekenis (Bouts & Engelfriet, 2000).

Vervolgens is gestart met het respondentenonderzoek waarbij het profiel van de herintreedster, de motieven en voorwaarden voor herintreding centraal stonden. Daarnaast is ook een deel gewijd aan de rol van andere partijen zoals een partner, de overheid en de arbeidsmarkt. Dit om te kunnen analyseren of moeders bij de keuze om weer te gaan werken ook invloeden ondergaan van andere partijen. Maar ook om te kunnen zien hoe zij de inspanningen vanuit de overheid, om de arbeidsmarkt toegankelijker te maken ervaren, zoals de Wet arbeid en zorg met bijbehorende verlofregelingen, de levensloopregeling en de kinderopvangregeling.

De groep respondenten is representatief voor andere herintreedsters die binnen de Contactcenter branche werkzaam zijn of willen toetreden. De herintreedsters zullen verschillende motieven hebben om arbeid te verrichten. Te verwachten is dat de extrinsieke arbeidsmotivatie zwaarder zal wegen, dan de intrinsieke motivatie. Daarbij kan gedacht worden aan alleenstaande moeders die naar financiële onafhankelijkheid streven en daarom zich gaan bewegen op de arbeidsmarkt. Of herintreedsters die uit een anderhalfverdieners gezin komen, waarbij de financiële noodzaak minder is, maar extra verdiensten als prettig worden ervaren. De herintreedsters met een intrinsieke motivatie gaan zich bewegen op de arbeidsmarkt vanwege de sociale contacten en hebben behoefte aan zelfontplooiing, zoals reeds eerder gebleken uit onderzoek van Tijdens & Wetzels (2003).

Wanneer gekeken wordt naar de voorwaarden voor herintreding, zullen deze herintreedsters veelal opzoek zijn naar werk waarin zij goede verlofregelingen, zoals zorgverlof en ouderschapsverlof zullen vinden. Daarbij worden flexibele uren en werken onder schooltijden als belangrijke voorwaarden genoemd. Vervolgens worden kinderopvang en vaste werkdagen genoemd. De respondenten gaven tevens aan dat zij niet met een wisselend rooster willen werken. Werksfeer en loopbaanmogelijkheden worden minder vaak genoemd. De Contactcenter branche is hierbij een goede branche om in te werken, daar in deze branche veelal wordt gewerkt met flexibele uren door de bredere openingstijden. Ook is de mogelijkheid om onder schooltijden te werken aanwezig. In verder onderzoek zou gekeken kunnen worden hoe groot het effect is van de wisselende werkroosters, aangezien dit binnen de meeste call-centers gebruikelijk is. De meeste respondenten gaven aan dat zij liever niet met wisselende roosters willen werken.

Uit het respondentenonderzoek kwam duidelijk naar voren dat moeders de eerste periode na de bevalling (tot één jaar na de bevalling) het liefst thuis willen zijn. Wanneer dit financieel haalbaar is willen zij thuis blijven voor de zorg van hun kind. Bedrijven en overheid dienen hier rekening mee te houden. Moeders willen zo veel mogelijk thuis zijn om de eerste dingen van hun kind mee te maken. Dit is in strijd met de gevonden resultaten van eerder onderzoek waarbij vrouwen steeds vaker blijven werken wanneer zij kinderen hebben gekregen (90 procent). Van hen gaat 56 procent terug van een werkweek van gemiddeld 35 uur naar één van 22 uur. (CBS, 2004: 21) Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat de meeste respondenten een middelbaar opleidingsniveau hebben. Vrouwen met een hoger opleidingsniveau blijven vaker werken na het krijgen van kinderen. (CBS, 2004)

Ondanks te kleine respondentengroep kunnen wel degelijk bepaalde conclusies worden getrokken over herintredende moeders binnen de Contactcenter branche in de regio Den Haag/Rotterdam. Verder onderzoek zou uit moeten wijzen of de resultaten uit het respondentenonderzoek van toepassing zijn voor een populatie met dezelfde kenmerken of dat zij ook voor een grotere populatie kunnen gelden. Dit verdere onderzoek zou verricht kunnen worden door middel van kwantitatief onderzoek onder een grotere populatie. Hierbij dienen dan variabelen zoals leeftijd, opleidingsniveau, verdienerstypen gezin, etnische achtergrond en andere profiel kenmerken in acht te worden genomen. Dit om aan de hand van een eenduidig profiel conclusies te kunnen trekken. Voorafgaand aan een groter kwantitatief onderzoek zou eerst nog uitgebreider kwalitatief onderzoek verricht dienen te worden. Onderzoek kan dan uitgevoerd worden binnen verschijnende branches, maar ook in andere regio's dan Den Haag en Rotterdam. Door dit kwalitatief onderzoek komen de verschillende motieven en voorwaarden naar voren, zodat algemeen geldende conclusies kunnen worden getrokken. Wanneer hierna vervolgt wordt met landelijk kwantitatief onderzoek ontstaat een totaal beeld van de motieven en voorwaarden voor herintredende moeders. Afsluitend een reflectie op de gebruikte theorie met de bijbehorende methoden. Onderzoek is verricht naar de motieven en voorwaarden voor herintreding. Allereerst is daarvoor

literatuuronderzoek gedaan voor het kunnen beschrijven van eerder verricht onderzoek. Dit heeft geresulteerd in een klein aantal onderzoeksresultaten. Gekozen is voor een theoretische invalshoek, door middel van de rational choice theorie en de motivatie theorie. Dit om keuzes en beslissingen bij herintreding te kunnen verklaren. Op deze wijze zouden twee verschillende uitgangspunten gemaakt kunnen worden, aangezien eerdere onderzoekresultaten wezen op twee tegenovergestelde vormen van motivatie. Dit heeft geleid tot een intrinsieke- en extrinsieke arbeidmotivatie. Bij de motivatie theorie en rational choice theorie kan gezegd worden dat zij deels een overlapping hebben. Met name bij de eerste en tweede behoefte laag (biologische behoeften en bestaanszekerheid), in de piramide van Maslow en het bereiken van financiële zekerheid door doelrationaliteit. Echter, door middel van de rational choice theorie kan alleen de functionaliteit van werk, financiële zekerheid, worden verklaard. Op deze wijze geeft deze theorie dan ook de extrinsieke arbeidsmotivatie weer. Door middel van de motivatie theorie kan een verklaring worden gegeven van andere doeleinden van werk, zoals persoonlijke ontwikkeling (zelfverwezenlijking). Hiermee wordt de intrinsieke arbeidsmotivatie ondersteund. De verschillende theorieën zijn daarom naast elkaar nuttig geweest, ondanks de genoemde overlapping. Beiden theorieën zijn waardevol en bruikbaar voor het vervolg van het onderzoek geweest.

Dit respondentenonderzoek was kwalitatief van aard, tien diepte interviews zijn gehouden met herintreedsters. Er is een bewuste keuze gemaakt voor het kwalitatieve onderzoek, aangezien voorafgaand aan het respondentenonderzoek onvoldoende onderzoek was verricht op het gebied van motieven en voorwaarden voor herintreding om kwantitatief onderzoek te kunnen uitvoeren. Een kwantitatief onderzoek zou hierdoor te beperkt zijn geweest. De respondentengroep bestond uit een kleine groep, maar desalniettemin heeft het onderzoek toch doen leiden tot het kunnen trekken van conclusies die ook voor een bredere populatie gelden. Zoals bijvoorbeeld de sterker geldende extrinsieke motivatie voor herintreding en een duidelijk overzicht van voorwaarden voor herintreding in de Contactcenter branche.

Door de opbouw en uitvoering van dit onderzoek is voldaan aan de twee fundamenteën, logica en observatie zoals gesteld door Braster (2000). Deze twee fundamenteën zijn gekoppeld aan theorie (hoofdstuk 4), data-verzameling (hoofdstuk 2, 3 en 5) en data-analyse (hoofdstuk 6). Door de logische opbouw van het rapport en de uitvoering van de data-analyse, konden wetenschappelijke uitspraken worden gedaan. Sommige van deze uitspraken bevestigden het feitenmateriaal, anderen verwierpen het. Doordat in hoofdstuk 5 inzicht is gegeven in de wijze waarop tot wetenschappelijke uitspraken gekomen kan worden is controle bij dit onderzoek mogelijk. (Braster 2000) Zoals gezegd is dit onderzoek een eerste stap in de richting voor een breder onderzoek, om de motieven en voorwaarden voor herintreding ook landelijk inzichtelijk te maken. Een eerste stap zal tevens worden gemaakt met het volgende hoofdstuk waarin de beleidsrelevantie van dit onderzoek wordt aangegeven.

8. Beleidsrelevantie

Voorgaande hoofdstukken hebben reeds het belang van onderzoek naar de motieven en voorwaarden voor herintreding aangegeven. Voor volgend onderzoek is het dan ook belangrijk dat deze motieven en voorwaarden nader worden onderzocht. Bij het ontwikkelen van beleid zijn deze motieven en voorwaarden belangrijk en dienen in acht te worden genomen. Beleid kan hierop worden afgestemd en zo kan een beter resultaat worden behaald. Door middel van het verrichte respondentenonderzoek is een stap gezet naar de achterliggende redenen, motivaties om als moeder weer actief te worden op de arbeidsmarkt. Voor de overheid geldt dat zij bijvoorbeeld hun Emancipatiebeleid hierop kunnen aanpassen, zodat het gesteld doel van 65% arbeidsparticipatie onder vrouwen in 2010 wordt behaald. (Tijdens & Wetzels, 2003: 1)

Herintredende moeders kunnen een waardevolle toevoeging zijn op de arbeidsmarkt, mits rekening wordt gehouden met de voorwaarden die zij stellen. Deze zijn doorgaans geen onmogelijke voorwaarden. De herintreedster stelt hierbij haar gezin voorop. Wanneer herintreedsters langere tijd geen werk hebben gehad zullen zij hoogstwaarschijnlijk een stap terug moeten zetten op de arbeidsmarkt. (SZW, 2006) Werkgevers dienen openstaande functies, die ook geschikt zijn voor herintreedsters, dan op een bepaalde manier aantrekkelijk te maken, zodat herintreedsters kunnen worden aangetrokken. Dit kan bijvoorbeeld door de juiste werkomstandigheden te bieden, met daarbij gebruikmakend van de genoemde voorwaarden. (zie paragraaf 6.5)

Op basis van het profiel en wensen van herintredende moeders kunnen de volgende succesfactoren worden aangewezen bij het stimuleren van de arbeidsparticipatie van vrouwen: (SZW, 2006)

- Voorlichting over: opleidingen, afstemming zorg en arbeid en financiële consequenties
- Actieve werving
- Toegesneden scholing
- Moedervriendelijke arbeidsvoorwaarden

Scholing en moedervriendelijke arbeidsvoorwaarden zijn ook voorwaarden die door de respondenten ook worden aangegeven en als belangrijk worden gezien. Deze zaken dienen dan ook in acht te worden genomen door werkgevers bij werving van herintreedsters.

De herintreedsters zullen, naar verwachting, de keuze om weer aan het werk te gaan goed overwegen, door middel van het afwegen van de voor- en nadelen. Wanneer zij daadwerkelijk de keuze maken om weer te gaan werken, is dit een weloverwogen keuze en zijn zij, ook echt gemotiveerd om weer te werken. Deze groep van de beroepsbevolking dient dan ook goed verder onderzocht te worden, zodat de juiste werkomstandigheden worden gevonden om te kunnen werken binnen de verschillende branches. Het respondentenonderzoek, zoals beschreven in

hoofdstuk 6, kan gebruikt worden aangezien hier de voorwaarden voor herintreding voor de Contactcenter branche in kaart zijn gebracht.

De overheid start allerlei verschillende projecten om meer vrouwen naar de arbeidsmarkt te krijgen. Dit doet zij niet alleen door het voor vrouwen aantrekkelijker te maken om te werken, maar ook door werkgevers bewust te maken van de voordelen van herintreedsters. Een voorbeeld hiervan is het rapport Ruim baan voor vrouwen (SZW, 2006). De voordelen zoals deze worden genoemd in onderstaand overzicht, komen deels overeen met de herintreedsters van het respondentenonderzoek.

Hieronder volgen een aantal voordelen van herintreedsters, zoals deze in het rapport ruim baan voor vrouwen worden genoemd. (SZW, 2006)

- Willen graag parttime werken
- Zijn gemotiveerd, betrokken en toegewijd (willen dat het lukt)
- Zelfstandig, hebben verantwoordelijkheidsgevoel
- Leergierig, bereid zich te scholen (willen zich bewijzen, nieuwe omgeving stimuleert)
- Klantgericht, goed in service
- Communicatief
- Verkooptalenten
- Nauwkeurig, goed in precisiewerk en hebben een fijne motoriek
- Niet zo competitief als mannelijke werknemers
- Teamplayers, hebben een attitude van geven en nemen en zijn flexibel
- Loyaal (gaan niet voor een iets hoger salaris elders werken), 'honkvast'
- In staat te relativeren (hebben veel levenservaring)

Zij werken grotendeels ook parttime en zijn zelfstandig. Onder andere door de aard van hun functie zijn de herintreedsters klantgericht, communicatief, gemotiveerd en in staat te relativeren. Het is in het onderzoek niet duidelijk geworden of zij teamplayers, loyaal, verkooptalenten, niet competitief en nauwkeurig zijn. Door deze resultaten zouden werkgevers de herintreedsters moeten zien als een toegevoegde waarde voor hun organisatie. Door de juiste arbeidsvoorwaarden op te stellen voor de herintreedsters zullen zij ook daadwerkelijk een toevoeging zijn en loyaal blijven aan de organisatie.

Ook heeft de overheid een aantal projecten gestart om ervoor te zorgen dat de arbeidsparticipatie van vrouwen wordt verhoogd. In de notitie voor herintredende vrouwen⁵ zijn een aantal doelen voor het emancipatiebeleid geformuleerd. Samenvattend bestaat het beleid voor de herintredende vrouwen uit vier pijlers; Ten eerste gaat het om een scala van lopende maatregelen op het terrein

⁵ Herintredende vrouwen, Tweede Kamer, vergaderjaar 2000-2001, 27 853, nr. 1

van arbeid en zorg. Ten tweede behelst het plan projecten om niet-werkende vrouwen beter toe te leiden naar de arbeidsmarkt, waaronder scholingsprojecten, opleidingen voor beroepen waarin veel vrouwen werken en waarin arbeidsmarkttekorten zijn, alsmede uitbreiding van de instrumenten voor arbeidsbemiddeling naar niet-werkende vrouwen. Ten derde komen er voorlichtingsprojecten. Ten vierde wordt een verhoging van de combinatiekorting en een verlaging van de drempel voor de aftrek van kinderopvang gerealiseerd.

Verschillende projecten zijn reeds tot uitvoer gebracht door de overheid. Het project Dagindeling (Emancipatieweb, 2006) is een nieuw project waarbij gezocht wordt naar oplossingen om de combinatie van werk en privé te verbeteren. Met middelen uit het Europees Sociaal Fonds subsidieert Dagindeling organisaties in Nederland die oplossingen ontwikkelen en implementeren. Het gaat om projecten op lokaal niveau of in bedrijven, concreet en in de praktijk toegepast. Dagindeling heeft een brede doelstelling, zodat ruimte ontstaat voor creativiteit en vernieuwing. Het gaat om flexibele werk- en openingstijden, om een betere onderlinge afstemming van voorzieningen en om oplossingen die de knelpunten van taakcombineerders verminderen. De thema's die centraal staan zijn:

- Flexibele werktijden en levensloopbewust personeelsbeleid voor bedrijven/sectoren die meer rekening willen houden met de werk en privé balans en levensloop van hun werknemers.
- Lokale tijdnitiatieven: ruimere en beter afgestemde openingstijden voor gemeenten/ organisaties/ voorzieningen die modern openingstijdenbeleid willen invoeren met een betere beschikbaarheid van voorzieningen en op elkaar afgestemde openingstijden.
- Ondernemerschap en persoonlijke dienstverlening voor organisaties die zich willen inzetten voor het ontwikkelen van kleine ondernemingen in zorg en persoonlijke dienstverlening
- Implementatietrajecten: doelgerichte overdracht van succesvolle resultaten uit eerdere projecten dagindeling.

Voor de overheid geldt dat zij de toetreding van herintreedsters tot de arbeidsmarkt ook kan versoepelen en vergemakkelijken. Een aantal respondenten heeft tijdens het interview aangeven dat zij de rol van de overheid als prettig hebben ervaren, wanneer een reïntegratietraject aan hun werd aangeboden. Zo'n leerwerk/reïntegratietraject kan de toetreding tot de arbeidsmarkt verkleinen, aangezien de herintreedster diverse cursussen krijgt, waaronder Word en Excel, maar ook sollicitatietrainingen. Daarnaast dienen zij stage te lopen, zodat nieuwe werkervaring wordt opgedaan.

Literatuuroverzicht

Abell, P. (2000) Sociological Theory and Rational Choice Theory (Chapter 8), in The Blackwell Companion to Social Theory. Malden, USA. Blackwell Publishers.

Bouts, I. & Engelfriet, R. (2000) Werk: waarheen, waarvoor? (retrieved 09-02-2007)
www.engelfriet.net/richard/waarheen.htm

Braster, J. (2000) De kern van casestudy's. Assen. Van Gorcum en Comp B.V.

CBS (2004) Sociaal-economische trends, Vrouwen op de arbeidsmarkt, 3^e kwartaal 2004, Valk J. van der & Boelens A. Den Haag. Centraal Bureau voor de Statistiek

CBS (2006) Sociaal Economische trends, Gebruik van kinderopvang, 3^e kwartaal 2006, S. te Riele. Den Haag. Centraal Bureau voor de Statistiek

Emancipatiemonitor 2004 (2004). Den Haag. Sociaal en Cultureel Planbureau & Centraal Bureau voor de Statistiek.

Equivalent (2003) Experts in Emancipatie, Kansen voor herintredende vrouwen in de regio Twente. Twente. Regionaal Platform Arbeidsmarkt. (retrieved 08-02-2007)

Grift, Y. & Plantega, J. & Schippers, J. & Siegers, J. (1999) Arbeid, Zorg en Beleid: de gedragsreacties van huishoudens. Den Haag. Servicecentrum Uitgevers

Lahey, B. (2004) Psychology An Introduction, 8th edition. Boston. Mc Graw-Hill Companies Inc.

Macionis, J. & Plummer, K. (2002) Sociology, a global introduction, 2nd edition. Harlow. Pearson Education Limited

Maslow, A. (1972) Motivatie en persoonlijkheid. Rotterdam. Nederlandse rechten Lemniscaat

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (1997) Kansen op combineren. Arbeid, Zorg en economische zelfstandigheid. Den Haag. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Mulders, P. (1991) Arbeid om te leven en Arbeidsleven. Den Haag. Boekencentrum B.V.

NGR. Nederlandse Gezinsraad. (2005) Gezin Anno Nu. Den Haag. Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling.

Sanders, K. & Beekes A., medewerking van Tijdens, K. & Duindam, V. & Doone-Huiskens, A. (1993) Tussen Socialisatie en Keuze Vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Groningen. Wolters Noordhoff

SZW. (2006) Rapport ruim baan voor vrouwen. Den Haag. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (retrieved 09-02-2007)

Tijdens, K. (1993) Deeltijdarbeid van vrouwen in Nederland. Research Memorandum 9314. Amsterdam. Universiteit van Amsterdam.

Tijdens K., & Maassen-van den Brink, H. & Noom, M. & Groot, W. (1994) Arbeid en Zorg: Maatschappelijke effecten van strategieën van huishoudens om betaalde arbeid en zorg te combineren. OSA-werkdocument W124. Den Haag. Stichting OSA

Tijdens, K. & Lippe, T. van der & Ruijter, E. de (2000) Huishoudelijke arbeid en de zorg voor kinderen: herverdelen of uitbesteden? Den Haag. Elsevier Bedrijfsinformatie

Tijdens, K. & Wetzels, C. (2003) Onder welke voorwaarden willen welke vrouwen werken? Terug van weggeweest: een onderzoek naar de positie van herintreedsters op de arbeidsmarkt. Amsterdam. FNV.

Tromp, G. (2001) Proefschrift, deel 3, hoofdstuk 18. Politiek door de staten: doel- of waarderationeel handelen in het besloten overleg over de Wadden en het openbaar beraad over de ecologische hoofdstructuur. Groningen. Universiteit Groningen. (retrieved 28-11-2006)
<http://dissertations.ub.rug.nl/FILES/faculties/jur/2001/g.h.m.tromp/h18.pdf>

Internetbronnen

CBS. (2006) Statline. Beroepsbevolking naar geslacht en leeftijd. (retrieved, 01-09-2006)

<http://statline.cbs.nl>

CBS. (2006) Statline. Baanvinders en –wisselaars. (retrieved 29-09-2006)

<http://statline.cbs.nl>

CBS. (2006) Webmagazine. Kinderopvang vaak door familie en vrienden. (retrieved, 01-09-2006)

www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/vrouwen-en-mannen/publicaties/artikelen/2006-2002-wm.htm

CBS. (2006) Webmagazine. Steeds meer vrouwen financieel onafhankelijk (retrieved, 07-09-2006)

www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-inkomen-sociale-zekerheid/inkomen-bestedingen-vermogen/publicaties/artikelen/2006-2011-wm.htm

Centraal Planbureau (2007) Subsidiering van kinderopvang. (retrieved 01-04-2007)

www.elsevier.nl/dossierartikel

Emancipatieweb (2006) Project Dagindeling (retrieved 07-09-2006)

www.emancipatieweb.nl/dagindeling/home

SCP (2007) Sociaal en Cultureel Planbureau. Subsidiering van kinderopvang. (retrieved 01-04-

2007) www.scp.nl/publicaties

SZW. (2006) Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Wet Arbeid en Zorg (retrieved, 09-

08-2006) www.szw.nl

SZW. (2007) Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Wet Kinderopvang. (retrieved 07-

02-2007) www.szw.nl

Vereniging contactcenters Nederland (2007) (retrieved 01-04-2007)

www.verenigingcontactcenters.nl/publicaties

Bijlage 1: Plaats van arbeid in de samenleving

Mulders heeft een viertal concentratiepunten omschreven;

1. Arbeid als roeping en dienst;
2. Arbeid als baan (loonarbeid);
3. Arbeid als universele taak;
4. Arbeid als voldoening.

Ad 1.

Arbeid is een levensfunctie van de mensen en een aan tijd en maatschappij gebonden verschijnsel, dat nauw gerelateerd is aan beschaving, cultuur en godsdienst. Door gelovige wordt het verrichten van arbeid gezien als de manier om zichzelf te wijden aan God en Hem te dienen door de gemeenschap van mensen te dienen. Arbeid is en wordt beleefd –in welke vorm dan ook- als dienst aan God. In en door zijn arbeid beantwoordt de (gelovige mens) het roepen van God. Dit besef is weliswaar in de loop der geschiedenis aangetast, maar nooit geheel verdwenen. Arbeid blijft voor velen op een bepaalde wijze een roeping. (Mulders 1991, 204)

Ad 2.

Het verschijnsel 'arbeid' in onze maatschappij is een paradoxaal verschijnsel, want werken is vaak mensbedervend en tegelijk is niet-werken onmenselijk. Arbeid is steeds meer een contractuele verhouding van mensen in productiesystemen geworden. Deze contractuele relatie wordt 'baan' genoemd. Daardoor zijn wij allen, welk soort werk wij ook doen, 'werklieden' geworden. De heersende mening tegenwoordig vereenzelvigd de zin van het leven met het hebben van een baan. Het gehecht zijn aan een baan is zo groot, dat mensen die hun betaald werk (baan) verliezen, zich als werklozen, WAO-ers en zelfs als AOW-ers als minderwaardig beschouwen ten opzichte van de werkenden. (Mulders 1991, 219)

Het uitgangspunt van de westerse arbeidsideologie, bestaat uit de overtuiging dat de mens zich in zijn arbeid moet kunnen ontplooiën. Arbeid is een noodzaak geworden, want de mens moet werken om in leven te blijven. De arbeid bemiddelt tussen de behoeften van de men en de bevrediging daarvan. De waarde van de (loon)arbeid ligt in de overtuiging, dat men door de wederzijdse afhankelijkheid van alle arbeid ook de eigen behoeften bevredigt. (Mulders 1991, 231)

Ad 3.

Mede door de vaak langdurige tijd van gedwongen niets-doen – waarin men van steun (+/- 1930) of sociale uitkering (+/- 1980) moe(s)t leven – brak het besef door, dat niet alleen betaalde arbeid het leven van de mensen bepaalde. Men ging inzien dat alle activiteiten die een mens kan verrichten, waarde hebben. Voor zowel de persoon zelf als voor de gemeenschap. Een hele reeks van niet

betaalde activiteiten zijn even nuttig voor de samenleving als betaalde arbeid. Vooral de bijdrage van vrouwen aan het maatschappelijk leven door huishoudelijke arbeid, het vrijwilligerswerk, doe-het-zelf-werk, het verzorgen van gehandicapten enz., krijgen in dit verband steeds meer waardering.

Bij universele arbeid hebben veel meer mensen het gevoel, dat zij in de samenleving meetellen.

Arbeid betekent over het algemeen nog naast het verkrijgen van levensonderhoud het ontvangen van maatschappelijke erkenning, waardoor status, prestige en rechten worden verworven. Vandaar dat vrouwen tegenwoordig zoveel behoefte hebben aan een betaalde eigen baan. Sociologisch –en feministisch gezien worden door betaalde arbeid vooral de positie en de status van de mensen in de samenleving bepaald. (Mulders 1991, 236)

Men pleit o.a. voor een nieuw. “humanistisch arbeidsethos”, dat de arbeid primair als een menselijke activiteit ziet, die streeft naar de vervulling van alle menselijke behoeften en waarbij de mensen zich volledig kan ontplooiën Dit zal echter het overwinnen van arbeidsdwang en prestatiezucht omwille van de zelfverwezenlijking van de mens moeten bekennen. (Mulders 1991, 237)

Ad 4.

De voldoening bij de arbeid is in alle tijden en voor alle maatschappelijke groepen in de samenleving verschillend geweest.

In de loop der tijden heeft arbeid, op menswaardige wijze verricht, de mensen altijd – vooral bij de voltooiing van een taak – in meerdere of mindere mate voldoening gegeven. Voor de meeste mensen heeft arbeid tegenwoordig een hoge waarde in het leven. Arbeid is voor velen nog verbonden met geluk (en liefde) als de hoogste gaven in het leven. Het is over het algemeen voor een mens mogelijk zonder al te grote tegenzin werk te verrichten en daarbij voldoening en arbeidsvreugde te beleven. OP het moment dat de mens onvrijwillig uitgeschakeld is in het arbeidsproces, blijkt hoeveel arbeid voor hem betekent, het gevoel van overbodig en nutteloos zijn voor de samenleving is de uiterste tegenpool van voldoening. (Mulders 1991, 249)

Uit onderzoeken is gebleken, dat slechts een deel van de arbeiders bij industriearbeid e.d. plezier heeft in hun werk. De monotonie van de arbeid is over het algemeen nadelig voor het plezier in het werk. Bij de industriële arbeid werd aan de wens van de arbeider tot zelf-doen en het verlangen naar vrijheid, gelijkheid en waardering vaak maar ten dele voldaan. Over het algemeen blijkt, dat hoe meer verantwoordelijkheid aan een mens gegeven wordt, des te groter de voldoening bij het volbrengen van de arbeid wordt. (Mulders 1991, 251)

Bijlage 2: Kinderopvangregeling & Wet arbeid en zorg

De volgende vormen van opvang vallen onder de kinderopvangregeling;

- Dagopvang; Crèche of kinderdagverblijf voor kinderen van nul tot vier jaar.
- Buitenschoolse opvang; Buitenschoolse opvang is opvang van kinderen van vier tot twaalf jaar vóór en na schooltijd en in de vakanties.
- Gastouderopvang; De gastouder mag maximaal vier kinderen (exclusief eigen kinderen) onder de hoede nemen in woning gastouder.
- Innovatieve gastouderopvang; Nieuwe vorm van gastouderopvang. De gastouder mag in dit geval zes 'niet eigen' kinderen opvangen.
- Ouderparticipatiecrèches; Ouderparticipatiecrèches zijn vrijgesteld van de verplichting een oudercommissie te hebben. Alle overige kwaliteitseisen gelden wel.

In 2001 is de Wet arbeid en zorg tot stand gekomen. De Wet arbeid en zorg is er om werknemers te helpen hun werk en privé beter te combineren. De wet bestaat uit verlofregelingen waar werkende vrouwen en mannen gebruik van kunnen maken. De volgende verlofregelingen zijn in de Wet arbeid en zorg opgenomen zijn van toepassing voor alle werkende mannen en vrouwen in Nederland.

Adoptieverlof

Voor het welslagen van een adoptie is vooral de eerste periode van binding belangrijk. Om te voorkomen dat adoptiefouders vakantiedagen opnemen om die eerste periode aan de nieuwe gezinssituatie te wennen, kan men adoptieverlof opnemen.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Bij zwangerschap en een dienstverband heeft de werkneemster recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof van totaal zestien weken. Dit betekent dat de werkneemster gedurende 16 weken niet werkt, omdat de werkneemster in die periode moet bevallen en na de bevalling niet gelijk weer aan het werkt hoeft. Om deze periode financieel te overbruggen ontvangt de werkneemster een uitkering die in principe net zo hoog is als het salaris.

Ouderschapsverlof

Ouders van kinderen tot 8 jaar kunnen gebruik maken van onbetaald ouderschapsverlof. Dit ouderschapsverlof is er om ouders de gelegenheid te geven om meer bij hun kinderen aanwezig te kunnen zijn, dit is zeker van belang in de eerste levensjaren.

Kortdurend zorgverlof

Werknemers moeten op momenten dat iemand in de familie zorg nodig heeft, heel wat *kunst- en vliegwerk* verrichten om arbeid en zorg met elkaar te combineren. Wanneer het niet mogelijk is om de zorg voor een ziek kind, partner of ouders binnen een dag aan iemand anders over te dragen, kan er gebruik gemaakt worden van de regeling kortdurend zorgverlof.

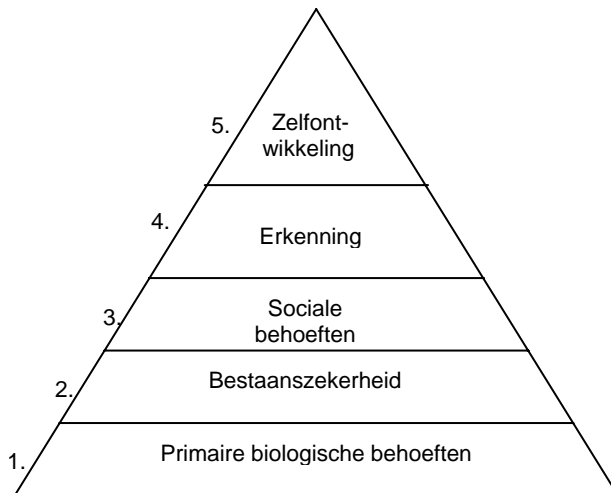
Langdurig zorgverlof

Het zorgen voor een ernstig ziek kind, partner of ouder is zwaar, zeker in de combinatie met een baan. Deze goede combinatie tussen arbeid en zorg is dan zeker lastig. Ter ondersteuning bij het combineren van de baan met de (langdurende) hulp aan een levensbedreigend zieke partner, kind of ouder, kan hierbij gebruik worden gemaakt van de regeling langdurend zorgverlof.

Calamiteitenverlof

Wanneer er noodgevallen zijn waarvoor direct een oplossing nodig is, zoals een plotseling ziek kind of een sterfgeval, kan de werknemer in deze situaties een beroep doen op het calamiteitenverlof.

Bijlage 3: Behoeftenpiramide Maslow



Bron: Maslow, 1974 (eigen bewerking)

Ad 1. Mensen hebben allereerst behoefte aan eten, drinken, zuurstof, kleding, onderdak, enz. Dit zijn de overlevingsbehoeften. Als hieraan niet in voldoende mate wordt voldaan, wordt de ontwikkeling van de hogere niveaus belemmerd

Ad 2. Mensen die een evenwicht hebben gevonden in de fysiologische behoeften gaan zich richten op de behoefte aan veiligheid en zekerheid. Het gaat hier om het allesomvattend (on)veiligheidsgevoel. Door een extreme behoefte aan zekerheid en veiligheid kan men in deze laag van de piramide blijven hangen. Er zijn mensen die voor zichzelf veiligheid en zekerheid willen scheppen door het bezitten van materiële bezittingen. Zo wordt door velen vast werk en een goed inkomen erg belangrijk gevonden. Anderen hebben een extreme behoefte aan wet en orde. Zij willen dat alles volgens een bepaald stramien verloopt en dat iedereen zich aan dit stramien dient te houden, zodat er een bepaalde zekerheid wordt gecreëerd. Als aan de fysiologische en veiligheidsbehoeften is voldaan ontstaat vertrouwen.

Ad 3. De sociale behoeften: behoefte aan liefde, en de behoefte ergens bij te horen. Onder liefde kan daarbij worden verstaan: 'erg goed begrepen en geheel aanvaard worden'. Met name ontstaat de behoefte aan een plaats in de groep leeftijdgenoten. Met de behoefte aan liefde wordt zowel de behoefte aan het ontvangen van liefde als de behoefte aan het geven van liefde bedoeld. Het is ook belangrijk dat men leert een bijdrage te leveren aan een gemeenschap; bijvoorbeeld in eerste instantie aan het gezin, en vervolgens aan groepen leeftijdgenoten. Zonder liefde en sociaal contact kan niemand gezond door het leven, maar ook in deze behoefte dient men een evenwicht te zoeken.

Ad 4. De behoefte aan erkenning en waardering. Twee soorten behoeften op dit niveau:

- De behoefte aan zelfwaardering. Verlangen naar zelfvertrouwen vanwege waardering voor de persoon zelf, succes en zelfwaardering. Het houdt ook in: verlangen naar vrijheid, onafhankelijkheid, verlangen een eigen individu te zijn, en zelfwaardering voor wat reeds bereikt is;
- De behoefte aan waardering door anderen. Het houdt in: respect, aanvaarding, erkenning als persoon, erkenning op grond van kwaliteiten, verwerven van een bepaalde status, een 'eigen plaats' in de groep.

Zelfwaardering (zelfrespect, zelfvertrouwen) is de basis voor het kunnen geven van waardering aan anderen.

Ad 5. De behoefte aan zelfverwezenlijking. Het verlangen om meer en meer te worden dan wie men in aanleg al is. De potentiële mogelijkheden van de mens zijn groot. Als aan de vorige niveaus is voldaan zal pas echt toegekomen worden aan de volledige ontplooiing van de persoon zelf. Er zijn dan geen angsten meer die dit belemmeren. Op basis van het bereikte zelfvertrouwen komt men, als vrij mens, toe om te realiseren wat in zichzelf zit, zonder belemmeringen van binnen of van buitenaf. Naarmate het bewustzijn zich ontwikkelt, doet de mens steeds meer inzichten op. Dankzij deze inzichten is de mens in staat een evenwicht te vinden in de deficiency needs. Het is niet zo, dat het niet goed zou zijn om je op de deficiency needs te richten! Deze behoeften dienen immers eerst te worden vervuld, alvorens men toe kan komen aan de zelf-actualisatie.

Bijlage 4: Question guide

Om een zo gedegen mogelijk onderzoek te kunnen verrichten heb ik een aantal standaard vragen opgesteld aan de hand van een aantal thema's.

Profiel

- Vooropleiding(en)
- Werkervaring
- Loopbaan, welke periode niet gewerkt in verband met kinderen
- Hoelang nu werkzaam, na krijgen van kinderen?
- Aantal uren per week? Soort contract?
- Gezinssamenstelling
 - o Aantal kinderen
 - o Partner
 - o Verdeling arbeid; twee verdiemers, anderhalf verdiemers, beide parttime
- Etnische achtergrond

Reden van (eventuele) uittreding

- Waarom destijds de keuze gemaakt op te stoppen met werken?
- Hoe ben je tot die beslissing gekomen?
- Was er invloed vanuit partner, of andere partijen? Zo ja, wat?
- In de periode dat je niet werkzaam was, andere taken verricht? (vrijwilligerswerk, opleidingen)

Motieven voor herintreding

- Zijn er zaken die hebben bijgedragen aan de keuze voor herintreding? Ja, welke?
- Welke motieven speelden er in mee om weer aan het werk te gaan?
 - o Geld? Persoonlijke ontwikkeling?
- Speelde financiën een rol, rationele keuze?
- Of was herintreding meer een irrationele keuze, bijv. persoonlijke ontwikkeling?
- Rol van partner, of andere groepen zoals overheid, organisatie, arbeidsmarkt?

Gestelde voorwaarden

- Welke voorwaarden voor terugkeer op de arbeidsmarkt waren belangrijk?
 - o Rol van werkuren, flexibiliteit
 - o Verlofregelingen
 - o Ziekte, bijv. van kinderen
- Keuze om te werken binnen Contact center branche, een bewuste keuze geweest, wanneer gekeken wordt naar voorwaarden?
- Hoe heb je de opvang van de kinderen geregeld, speelde dat rol bij herintreding?
- Welke andere zaken spelen een rol om werk goed uit te kunnen voeren?

Rol van overheid en andere betrokken partijen

- In hoeverre krijg je de indruk dat de overheid een bedrage (positieve) levert aan de terugkeer op de werkvloer?
- In welke mate heeft de overheid een rol gespeeld bij de terugkeer?
- Arbeidsmarkt, hoe heeft die meegewerkt in de beslissing om weer te gaan werken?
- Rol van werkgever, invloed op uitvoeren van werk?
- Naar jou idee zaken die ervoor zullen zorgen dat er meer vrouwen gaan werken?

Nog verdere vragen, toevoegingen?

Bijlage 5: Tabellen respondentenonderzoek

Profiel respondenten op basis van opleidingsniveau

# Herintredende moeders naar opleidingsniveau	
Opleidingsniveau Lager	2
Opleidingsniveau Middelbaar	5
Opleidingsniveau Hoger	3

Profiel respondenten op basis van werkervaring

# Herintredende moeders naar werkervaring	
Administratief/ Secretarieel	5
Detailhandel/ Winkel	4
Contactcenter branche	1

Profiel respondenten op basis van aantal jaren niet gewerkt

# Herintredsters naar # jaren niet gewerkt	
< 2 jaar	6
2-5 jaar	3
5-10 jaar	-
> 10 jaar	1

Profiel respondenten op basis van verdienertype gezin

# Herintredende moeders naar verdienertype gezin	
Alleenverdiener	3
Kleine anderhalf verdiener	-
Grote anderhalf verdiener	5
Tweeverdieners	2
Twee parttime verdiener	-

Profiel respondenten op basis van etnische afkomst

Etnische afkomst herintredende moeders	
Autochtonen	5
Allochtonen	5
Westerse Allochtonen	2
Niet-Westerse Allochtonen	3

Gebruik van kinderopvang

Soort opvang	
Formele kinderopvang	6
Informele kinderopvang	3
Geen kinderopvang	1