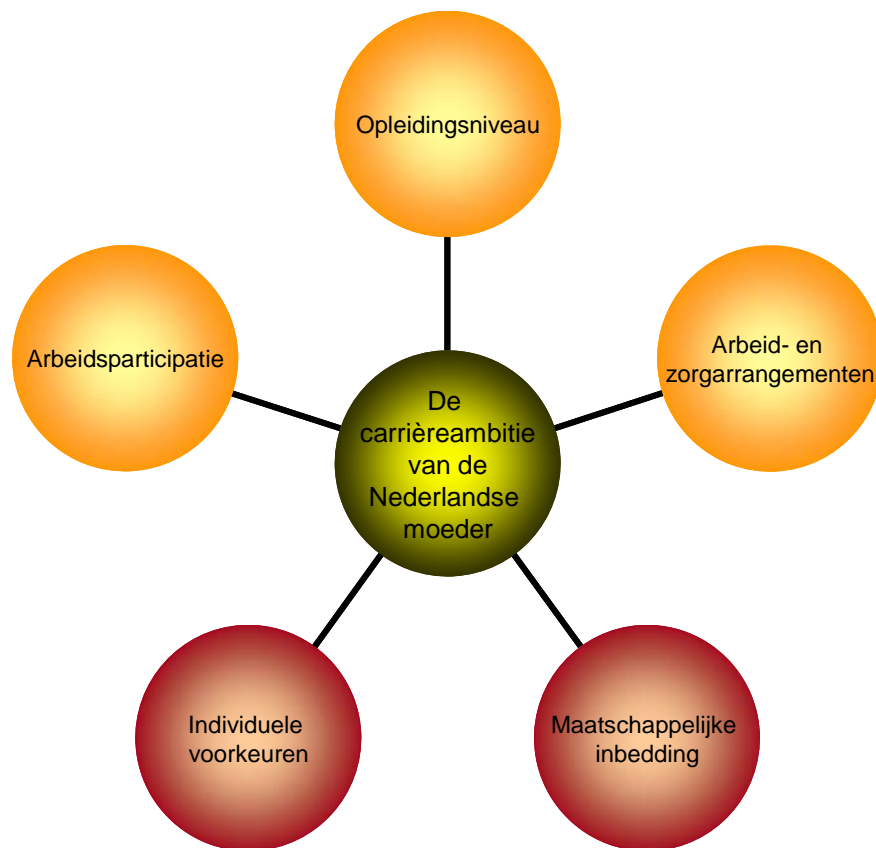


De geringe carrièreambitie van de Nederlandse moeder

'De invloed van arbeid- en zorgarrangementen'



De geringe carrièreambitie van de Nederlandse moeder

'De invloed van arbeid- en zorgarrangementen'

Naam begeleider: Bram Peper
Naam beoordelaar: Mara Yerkes

Naam auteur: Jorien van Aerde
Studentnummer: 299113

Bleiswijk, september 2007

Erasmus Universiteit
Faculteit der Sociale Wetenschappen
Sociologie, Master Arbeid, Organisatie & Management
2006- 2007

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
1 Inleiding	6
Probleemstelling en onderzoeksvragen.....	7
Verheldering begrippen.....	8
Leeswijzer	9
2 De arbeidsparticipatie en de carrièreambitie van de Nederlandse moeder	10
2.1 De arbeidsparticipatie van de Nederlandse vrouw	10
2.2 De arbeidsparticipatie van de Nederlandse moeder.....	13
2.3 De carrièreambitie van de Nederlandse moeder	16
2.4 Conclusie.....	19
3 Het gebruik van arbeid- en zorgarrangementen door werkende moeders	21
3.1 Kinderopvangvoorziening.....	22
3.2 Parttime werken	25
3.3 Ouderschapsverlof	26
3.4 Verlof voor onverwachte situaties	28
3.5 Loopbaanonderbreking	29
3.6 Conclusie.....	31
4 ‘Moeders wil’ of ‘dwang door maatschappij’?	33
4.1 De moeder kiest zelf	33
4.2 De rol van moeder als gevolg van maatschappelijke inbedding.....	37
4.4 Conclusie.....	38
5 Onderzoeksopzet	40
5.1 Operationalisering van de probleemstelling.....	40
5.2 Onderzoeksmethoden.....	40
<i>Literatuuronderzoek</i>	40
<i>Interviews</i>	41
5.3 Plan van aanpak	42

<i>Doelgroep</i>	42
<i>De betrouwbaarheid van de interviews</i>	42
<i>Opzet</i>	43
5.4 Verwachtingen	43
6 De geringe carrièreambitie van de Nederlandse moeder	44
6.1 De arbeidsparticipatie van de moeder voor en na de geboorte van haar kind(eren)	44
6.2 De carrièreambitie van de moeder voor en na de geboorte van haar kind(eren)	48
6.3 Het gebruik van arbeid- en zorgarrangementen door de moeder en/of haar partner.....	51
6.4 'Moeders wil' of 'dwang door maatschappij'?.....	54
7 Conclusie	56
7.1 Een combinatie van individuele voorkeuren en maatschappelijke inbedding.....	56
7.2 Reflectie	58
7.3 Discussie	58
Literatuuropgave	60
Bijlage	62
I. Checklist interviews	63

Voorwoord

In september 2005 ben ik gestart met de avondstudie Sociologie aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam waarbij het eerste jaar een schakeljaar is. De voornaamste reden van deze start was om mijzelf verder te ontwikkelen en op wetenschappelijke wijze de arbeidsmarkt, organisatieontwikkelingen en arbeidsrelaties te kunnen benaderen. Al snel bleek dat mijn interesse voornamelijk ligt op het gebied van emancipatie en arbeid. In september 2006 ben ik hierom gestart met de Master Arbeid, Organisatie en Management waarbij ik nu in de afrondende fase zit. Door de vele interessante colleges over de emancipatie van vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt en in relatie tot andere landen, lag voor mij het scriptieonderwerp voor de hand. Ik wilde de beperkte carrièreambitie van vrouwen onderzoeken. Om mijn scriptie iets specifiekker te maken heb ik, samen met de hulp van mijn begeleider Bram Peper, gekozen om de geringe carrièreambitie van de Nederlandse moeder te onderzoeken. Hierbij leek het mij interessant om te kijken wat de invloed is van specifieke arbeid- en zorgarrangementen op deze geringe carrièreambitie. Met veel plezier ben ik begonnen met het schrijven van deze scriptie waarvan dit exemplaar de definitieve versie is.

Met het afronden van dit afstudeeronderzoek kan twee jaar avondstudie afgesloten worden. Ik wil langs deze weg een aantal mensen bedanken die mij hebben gesteund bij deze studieperiode. Ik kijk met een goed gevoel terug op de afgelopen twee jaar waarin ik veel geleerd heb. Het was niet altijd even makkelijk om naast mijn werk, privé-leven én een verhuizing een studie op te pakken en af te ronden. Het heeft dan ook af en toe voor de nodige stress gezorgd.

Lieve papa en mama, Frank en Mary, familieleden, vrienden en vriendinnen en collega's: zonder jullie steun was het mij niet gelukt! Verder wil ik graag mijn vriend bedanken: Jan Peter, hartstikke bedankt voor je lieve en goede steun op de momenten dat ik je hard nodig had! Zonder jouw steun en hulp was het mij nooit gelukt om in zo'n korte periode mijn studie succesvol af te ronden; bedankt hiervoor! Dank aan alle moeders die ik heb mogen interviewen. Bedankt dat jullie tijd hebben vrijgemaakt en mij geholpen hebben door jullie ervaringen met het moederschap en betaalde arbeid met mij te delen. Ook wil ik hierbij Marcel en Dolf bedanken: door jullie flexibele houding hebben jullie het mogelijk gemaakt dat ik in zo'n korte periode ben afgestudeerd. Bedankt voor jullie steun en begrip hierbij.

Een speciaal woord van dank gaat uit naar mijn scriptiebegeleider Bram Peper. Hij heeft mij gedurende het gehele scriptieproces gesteund, gestimuleerd en voorzien van heerlijke koffie. Bram: bedankt hiervoor!

Ik wens u veel leesplezier.

Jorien van Aerde,
Bleiswijk, september 2007.

1 Inleiding

'De toename van de werkzame bevolking is in niet geringe mate het gevolg geweest van de toegenomen arbeidsparticipatie van de vrouw. Vooral sinds het midden van de jaren tachtig is het aandeel werkende vrouwen belangrijk gestegen. Was in 1970 29% van de vrouwen tussen de 15 en 64 jaar werkzaam, in 1999 was dat aandeel gestegen tot 51%.' (Breedveld, 2000: 8).

Tot de jaren vijftig waren Nederlandse vrouwen vooral werkzaam binnenshuis. Hierbij waren zij verantwoordelijk voor het huishouden en de zorg voor het gezin. In de loop der jaren is de rol van de Nederlandse vrouw binnen het gezin veranderd. Hierbij is veel onderzoek gedaan naar de veranderende rol van de Nederlandse vrouw binnen het gezin (Deeters, 1986; Oldenzielen en Bouw, 1998; Picchio, 2003; Van Praag en Niphuis-Nell, 1997). Vanaf de jaren zestig zien we dat de arbeidsmarkt voor vrouwen meer toegankelijk wordt. Meer deeltijdbanen worden aangeboden door werkgevers waardoor het voor vrouwen mogelijk werd de zorg voor de kinderen en het huishouden te kunnen combineren met arbeid. Doordat de arbeidsparticipatie van vrouwen in de jaren tachtig nog betrekkelijk laag was, ten opzichte van andere EU-landen, heeft de overheid sociale voorzieningen ontwikkeld die het vrouwen mogelijk maken om hun baan te kunnen blijven combineren met de zorg voor het huishouden en de zorg voor het gezin. Tegenwoordig studeren vrouwen, begeven vrouwen zich op de arbeidsmarkt en willen vrouwen zich meer gaan ontplooiën. Het opleidingsniveau van vrouwen is hierbij in de afgelopen jaren sterk gestegen.

Portegrijs, Boelens en Olsthoorn (2004) verklaren dat de arbeidsdeelname van de Nederlandse vrouwen, samen met vrouwen uit Scandinavische landen, voorop loopt. Als gekeken wordt naar de omvang van de werkweek, blijkt dat de meeste vrouwen in EU-landen een fulltime baan hebben terwijl het merendeel van de Nederlandse vrouwen een deeltijdbaan heeft. In Nederland stoppen vrouwen vaak met werken nadat zij getrouwd zijn of nadat hun eerste kind geboren is (Tijdens, 2006, Steenhof, 2000). Volgens de gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek tellen we in Nederland in 2006 ruim acht miljoen vrouwen. Van deze acht miljoen behoorde ruim vijf miljoen vrouwen tot de werkzame beroepsbevolking en hebben ruim 2 miljoen vrouwen thuiswonende kinderen. Doordat vrouwen zich hoofdzakelijk verantwoordelijk voelen voor de zorg van hun kinderen en het huishouden, passen vrouwen veelal hun arbeidspatroon aan op hun thuissituatie. Bovendien verdienen de mannelijke werknemers in Nederland relatief veel ten opzichte van andere Europese landen waardoor vrouwen in Nederland veelal niet genoodzaakt zijn te gaan werken.

Zoals hierboven staat beschreven is de rol van de vrouw binnen het huishouden veranderd, gaan meer vrouwen studeren en begeven zij zich steeds meer op de arbeidsmarkt. Mede hierdoor en het aanbod van vele verschillende soorten arbeid- en zorgarrangementen wordt het voor vrouwen mogelijk gemaakt om dezelfde kansen te hebben op de arbeidsmarkt zoals mannen dit hebben. Wanneer we naar de arbeidsmarkt kijken, zien we dat mannen meer carrière maken dan vrouwen. Eén verklaring hiervoor is dat vrouwen minder carrièregericht zijn dan mannen (Van Vijfeijken, 2004). Op de arbeidsmarkt zien we weinig vrouwen met een fulltime baan, vrouwen hebben weinig

doorstroommogelijkheden binnen organisaties en vrouwen werken doorgaans weinig in leidinggevende functies. Hoe komt het dat moeders de zorg voor kinderen willen combineren met een parttime baan? En hoe komt het dat vrouwen minder carrièregericht zijn dan mannen? Hierbij is voorafgaand aan het schrijven van deze scriptie vanuit gegaan dat vrouwen minder carrièregericht zijn dan mannen op het moment dat zij moeder zijn geworden. We zien dat vrouwen na de geboorte van hun eerste kind, minder uren gaan werken dan voorheen. Ik verwacht dat moeders het als hun taak zien om minder te gaan werken dan hun partner, en daarmee meer tijd besteden aan het huishouden en de kinderen dan dat de partner dit doet. Hierdoor richt de probleemstelling van deze scriptie zich op de carrièreambitie van de Nederlandse moeder omdat verondersteld wordt dat het moederschap de voornaamste reden is waardoor vrouwen minder gaan werken en minder gericht zijn op hun eigen carrière.

Veel onderzoekers (Tijdens, 2006, Yerkes, 2006) houden zich bezig met het vraagstuk rondom de arbeidsparticipatie van vrouwen. Veel sociologen, onder andere de Nederlandse sociologe Kea Tijdens, onderzoeken de positie van Nederlandse moeders op de arbeidsmarkt mede in relatie tot andere landen. Naast het onderzoeken van de arbeidsparticipatie van moeders, wordt ook onderzoek gedaan naar de carrières van de Nederlandse vrouwen (van den Horst, 1985; de Olde en Slinkman, 1999). Hierbij wordt gekeken naar het zogenaamde glazen plafond. Het glazen plafond duidt op onzichtbare barrières die binnen bedrijven aanwezig zijn waardoor vrouwen worden afgehouden om door te stromen naar hogere leidinggevende functies. Doordat niet eenduidig aan te tonen is waardoor vrouwen niet door kunnen stromen naar deze functies wordt dit ook wel het glazen plafond genoemd. Bij deze onderzoeken wordt gekeken of deze glazen plafonds veroorzaakt worden door werkgevers of door vrouwelijke werknemers. Ook wordt gekeken hoe deze glazen plafonds doorbroken kunnen worden.

In relatie tot deze onderzoeken is het wetenschappelijk relevant om te verklaren hoe het komt dat moeders een geringe carrièreambitie hebben. Arbeid- en zorgarrangementen zijn ontwikkeld ter bevordering van de arbeidsparticipatie van de Nederlandse moeders. Hierbij is het interessant om te onderzoeken welke rol arbeid- en zorgarrangementen hebben op de carrièreambitie van de Nederlandse moeder.

Probleemstelling en onderzoeksvragen

Op basis van het voorgaande is de volgende probleemstelling geformuleerd:

'Hoe is de geringe carrièreambitie van Nederlandse moeders te verklaren? En welke rol spelen arbeid- en zorgarrangementen hierbij?'

Ter beantwoording van deze probleemstelling is zowel literatuuronderzoek als empirisch onderzoek gedaan. Het onderzoek doet een poging om de geringe carrièreambitie van Nederlandse moeders te verklaren, waarna de rol van arbeid- en zorgarrangementen op deze geringe carrièreambitie

besproken wordt. Hiervoor is een deel terug te vinden in de literatuur. Om dieper in te kunnen gaan op de carrièreambities van de Nederlandse moeder en de rol van arbeid- en zorgarrangementen, is bij deze studie gekozen voor kwalitatief onderzoek. Bij deze studie zijn tien werkende moeders benaderd waarvan negen moeders mee wilden werken aan het onderzoek. Eén moeder kon niet meewerken aan het onderzoek in verband met gebrek aan tijd door de drukte rondom haar baan, het huishouden en de naderende zomervakantie. Bij de negen respondenten is gekeken naar de arbeidsparticipatie van de moeder voor en na de geboorte van haar eerste kind, is gekeken naar de veranderende carrièreambitie voor en na de geboorte van haar kind(eren) en de invloed van arbeid- en zorgarrangementen op hun carrièreambitie.

Aan de hand van deze probleemstelling zijn een aantal onderzoeksvragen geformuleerd. Betreffende de beschrijving en verklaring van de geringe carrièreambitie van de Nederlandse moeders zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd: *'Wat wordt verstaan onder carrièreambitie?'* *'Hoe komt het dat de carrièreambitie van Nederlandse moeders gering is?'*, *Welke ambities hebben vrouwen voordat zij moeder worden?* en *'Veranderen deze ambities nadat vrouwen kinderen hebben gekregen? Zo ja, waardoor komt dit?'*. Deze vragen worden enerzijds beantwoord na het literatuuronderzoek, en een deel van deze vragen worden beantwoord na de bestudering van de onderzoeksresultaten van het empirisch onderzoek. De geringe carrièreambitie van de Nederlandse moeders zal verklaard worden aan de hand van twee theoretische invalshoeken. Eén theorie verklaart de geringe carrièreambitie vanuit de visie dat moeders zelf kiezen voor een bepaalde rol. De andere theorie verklaart de geringe carrièreambitie vanuit de visie dat moeders een rol aannemen die tot stand wordt gebracht door maatschappelijke inbedding. In verschillende studies is de invloed van diverse arbeid- en zorgarrangementen, zoals kinderopvang en verlofregelingen, op de arbeidsparticipatie van moeders onderzocht. Het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) publiceert veel onderzoeken over het gebruik van verschillende arbeid- en zorgarrangementen door ouders. Van Luijn en Keuzenkamp (2004) hebben recentelijk onderzoek gedaan naar het gebruik van verlof- en deeltijdregelingen. Hierbij wordt ingegaan op de behoefte en het gebruik van de diverse verlofregelingen onder werknemers en wordt ingegaan op de verklaring waarom men daar al dan niet gebruik van maakt. Bij deze studies is gebruik gemaakt van kwantitatief onderzoek. Op basis van de literatuur en de interviews zullen hierbij de volgende onderzoeksvragen beantwoord worden: *'Welke arbeid- en zorgarrangementen worden veelal gebruikt door werkende moeders?'* *'En waarom?'* en *'Helpen deze arbeid- en zorgarrangementen tot het creëren van een carrièreambitie van moeders?'*.

Verheldering begrippen

In de probleemstelling komt een tweetal begrippen naar voren die enige verheldering verschaffen. Gedurende de scriptie worden ook andere begrippen besproken, maar deze zullen gedurende de scriptie gedefinieerd worden.

Carrièreambitie van moeders

Onder de carrièreambitie van moeders wordt in deze scriptie verstaan: het streven om carrière te maken, wat overeenstemt met de genoten opleiding, ervaring, en andere kwaliteiten zoals intelligentie, doorzettingsvermogen en motivatie. Hierbij gaat het niet enkel om de doorstroming naar hogere, meer verantwoordelijke functies, maar ook om de zelfontplooiing van de moeder. Deze definitie is gebaseerd op verschillende onderzoeken (de Olde en Slinkman, 1999; van den Horst, 1985 en www.carrieretijger.nl).

Arbeid- en zorgarrangementen

Onder arbeid- en zorgarrangementen wordt verstaan: voorzieningen die het voor de moeders mogelijk maken om arbeid en zorg te kunnen combineren. Arbeid- en zorgarrangementen zijn denkbaar in twee varianten. Eén variant gaat in op voorzieningen die een moeder moet inkopen, zoals kinderopvang. Een tweede variant gaat in op voorzieningen waardoor het mogelijk wordt gemaakt voor een moeder om haar tijd flexibel in te delen. Deze definitie is gebaseerd op verschillende onderzoeken (den Dulk, 1999 en van Luijn en Keuzenkamp, 2004).

Leeswijzer

In hoofdstuk twee wordt een algemene inleiding gegeven van de arbeidsparticipatie van vrouwen, waarna dieper ingegaan wordt op de arbeidsparticipatie van moeders en de carrièreambitie van moeders. Hierbij wordt gebruik gemaakt van diverse onderzoeksresultaten om een globale beschrijving te geven van deze ontwikkelingen. Hoofdstuk drie beschrijft de ontwikkeling van een aantal arbeid- en zorgarrangementen en het gebruik hiervan door werkende moeders. In hoofdstuk vier worden twee theorieën besproken die een verklaring geven voor de geringe carrièreambitie van de Nederlandse moeder. Hoofdstuk vijf beschrijft de onderzoeksopzet van deze scriptie. In hoofdstuk zes worden de onderzoeksresultaten van de interviews weergegeven. Hierbij vindt een koppeling plaats tussen de bevindingen van hoofdstuk twee en drie, en een koppeling tussen de theorie en de empirie. Dit onderzoeksrapport eindigt met een conclusie, een reflectie en discussie die u kunt lezen in hoofdstuk zeven.

2 De arbeidsparticipatie en de carrièreambitie van de Nederlandse moeder

In dit hoofdstuk passeren verschillende onderzoeken en data de revue die een bijdrage leveren aan de verduidelijking van de probleemstelling. Dit hoofdstuk zal mede het startpunt zijn voor verder onderzoek ter beantwoording van de probleemstelling. In de inleiding is aangegeven dat deze scriptie is toegespitst op de Nederlandse moeder. Om in te kunnen gaan op de geringe carrièreambitie van de Nederlandse moeder, zal allereerst een beschrijving gegeven worden van de veranderende arbeidsmarktpositie en de ontwikkeling van de Nederlandse vrouw in de afgelopen vijftig jaar. Allereerst wordt in paragraaf 2.1 de arbeidsparticipatie van de Nederlandse vrouw besproken om een goed beeld te geven hoe deze arbeidsparticipatie in de afgelopen jaren is vormgegeven. In paragraaf 2.2 wordt dieper ingegaan op de arbeidsparticipatie van de Nederlandse moeder. Paragraaf 2.3. beschrijft de carrièreambitie van de Nederlandse moeder.

2.1 De arbeidsparticipatie van de Nederlandse vrouw

Voordat de geringe carrièreambitie van moeders beschreven wordt, kijken we allereerst naar de arbeidsparticipatie van vrouwen en het opleidingsniveau van vrouwen vanaf de jaren tachtig tot nu. De arbeidsparticipatie kan beschreven worden in termen van bruto arbeidsparticipatie en netto arbeidsparticipatie. Bruto arbeidsparticipatie is het aandeel van de werkzame en niet werkzame beroepsbevolking in de totale bevolking van 15-64 jaar. Netto arbeidsparticipatie is het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de totale bevolking van 15-64 jaar. Beide begrippen zijn gehanteerd bij het schrijven van deze scriptie.

In de afgelopen 25 jaar is veel veranderd op het gebied van de arbeidsparticipatie van vrouwen. Tot de jaren tachtig was het voor de vrouw normaal om thuis te blijven en voor het gezin en het huishouden te zorgen. In de 19^e eeuw kwamen steeds meer vrouwen in opstand tegen de rol als huisvrouw. Dit uitte zich in bepaalde emancipatiebewegingen waarbij vrouwen in opstand kwamen tegen de beperkte maatschappelijke mogelijkheden. Mede door deze emancipatiebewegingen verwierven de Nederlandse vrouwen een aantal gelijke rechten waarvan het kiesrecht een grote verandering is geweest. In de jaren zestig kwamen de vrouwen in opstand voor de feitelijke gelijkstelling van man en vrouw, met name ook gehuwde vrouwen. Mede dankzij deze emancipatiebewegingen, heeft de Nederlandse vrouw vanaf de jaren zestig meer rechten verworven waardoor wettelijke gelijkheid tussen man en vrouw is ontstaan.

Vanaf de jaren zestig zien we een daling in de huishoudelijke arbeidstijd bij de vrouwen door de technologische ontwikkelingen op het gebied van huishoudelijk werk. Door de opkomst van vaatwasmachines, wasmachines, magnetrons, stofzuigers en andere technologische snufjes zijn de huishoudelijke taken gemakkelijker geworden en is het sneller uit te voeren dan voorheen. Ook de tijdsbesparing binnen gezinnen heeft ertoe geleid dat de huishoudelijke arbeidstijd onder Nederlandse vrouwen is afgenomen. Hierbij moet men denken aan de verschuiving van fabricage van kleding en

voedsel van de particuliere sector naar de marktsector. De Nederlandse sociologe Kea Tijdens (2006) geeft aan dat de dalende huishoudelijke arbeidstijd een belangrijke verklarende factor is voor de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen. We zien dat, vanaf het moment dat de huishoudelijke arbeidstijd onder de vrouwen is gedaald en mede dankzij de werkgelegenheidsgroei vanaf 1984, steeds meer vrouwen in de jaren tachtig de arbeidsmarkt betraden. Hierbij was het vooralsnog normaal voor de vrouw om de zorg voor het huishouden en de kinderen op zich te nemen.

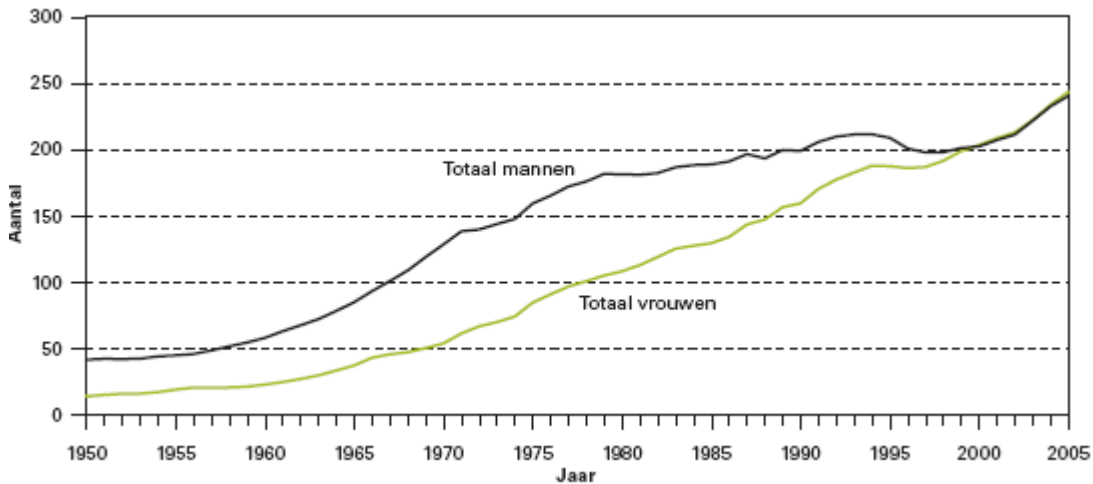
Het opleidingsniveau

Mede met de toename van de arbeidsparticipatie van de Nederlandse vrouw, is ook de deelname van de Nederlandse vrouwen aan het onderwijs toegenomen. In de jaren dat vrouwen verantwoordelijk waren voor het huishouden en de mannen voor het inkomen, was het opleidingsniveau van vrouwen betrekkelijk laag. Vrouwen gingen vaak na de basisschool naar de huishoudschool en soms werden vrouwen van kleins af aan thuis gehouden om hun moeder te helpen in het huishouden. Mannen kregen daarentegen meer kansen om zich verder te ontwikkelen met behulp van een opleiding. Hierdoor hebben vrouwen, in relatie tot mannen, een achterstand opgelopen op het gebied van opleiding en hiermee ook hun kansen op de arbeidsmarkt. Bij het opleidingsniveau zijn drie niveaus te onderscheiden: laag, middelbaar en hoog onderwijs. In deze scriptie wordt onder laag opleidingsniveau verstaan: vrouwen met een afgerond basisonderwijs, mavo, vbo of vmbo diploma. Onder middelbaar onderwijs worden vrouwen met een havo, vwo of mbo-diploma verstaan. Vrouwen met een hoog opleidingsniveau zijn vrouwen die een diploma hebben aan het hoger beroepsonderwijs (hbo) of wetenschappelijk onderwijs (wo). In de jaren '70 is het onderwijsmancipatiebeleid ontstaan. Het doel van dit beleid was om onderwijsachterstanden van vrouwen op te heffen. Eén van de doelstellingen hierbij was dat deelname van (allochtone) meisjes en vrouwen aan bèta- en technische onderwijsrichtingen zou worden vergroot. In 2007 zou de deelname aan deze opleidingen moeten zijn vergroot met 15% ten opzichte van 2000. In 2010 zouden 15% meer vrouwen afgestudeerd moeten zijn aan deze opleidingen ten opzichte van 2000. Op het moment is nog onduidelijk of deze cijfers behaald gaan worden. Op de middelbare scholen zien we dat het profiel Natuur en Gezondheid op de havo een gelijk aantal deelname van mannen en vrouwen kent, op het vwo nemen meer vrouwen deelname aan het profiel dan mannen. De profielen die meer sociaal en verzorgend gericht zijn, worden veelal door vrouwen gevolgd (Portegrijs, 2006: 41).

Het opleidingsniveau in Nederland is totaal gezien hoger dan het gemiddelde in Europa. De hoogst opgeleiden zijn te vinden in Scandinavië, Duitsland en Oostenrijk en daarna volgt Nederland. De vrouwen zijn in het algemeen iets lager opgeleid dan de mannen (www.oecd.org). Deze achterstand ligt met name in deelname aan hoger secundair onderwijs. Toch blijkt uit het Onderwijsjaarrapport 2007 dat een aantal jonge generaties vrouwen deze achterstand heeft ingehaald. Het lijkt er zelfs op dat het aantal vrouwen in het hoger beroepsonderwijs (HBO) en het wetenschappelijk onderwijs (WO) de mannen voorbijstreven.

Figuur 2.1

Aantal mannen en vrouwen in het hbo en wo (x 1.000)



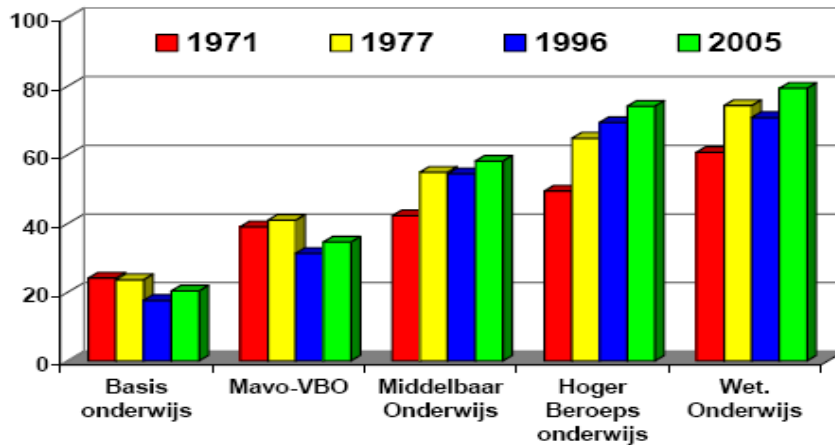
Bron: Latten, J. en Dijk, van W., 2007: 2.

In bovenstaand figuur zien we dat in de jaren vijftig tot de jaren zestig het aantal vrouwen in het hoger beroepsonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs betrekkelijk laag is. Vanaf 1965 tot 1994 zien we een stijging in de deelname aan het hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs onder de mannen en vrouwen. Vanaf 1994 tot 1999 zien we een stijging in het aantal vrouwen in het hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs, maar het aantal mannen daalt in deze periode. Vanaf 2000 zien we een stijgende lijn bij de mannen en vrouwen in de deelname aan het hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs. Het aandeel mannen en vrouwen in het hoger beroepsonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs is sinds 2005 gelijk.

Tijdens (2006) heeft onderzocht wat de invloed is van het opleidingsniveau op de arbeidsparticipatie van vrouwen. Deze onderzoeksresultaten zijn weergegeven in figuur 2.2. Hierbij zien we dat naarmate vrouwen hoger zijn opgeleid, de participatiegraad stijgt. Naarmate vrouwen hoger opgeleid zijn, groeien de kansen dat vrouwen meer betaalde arbeid gaan verrichten.

Figuur 2.2

Participatiegraad van de vrouwelijke bevolking naar opleidingsniveau



Bron: Tijdens, 2006: 10.

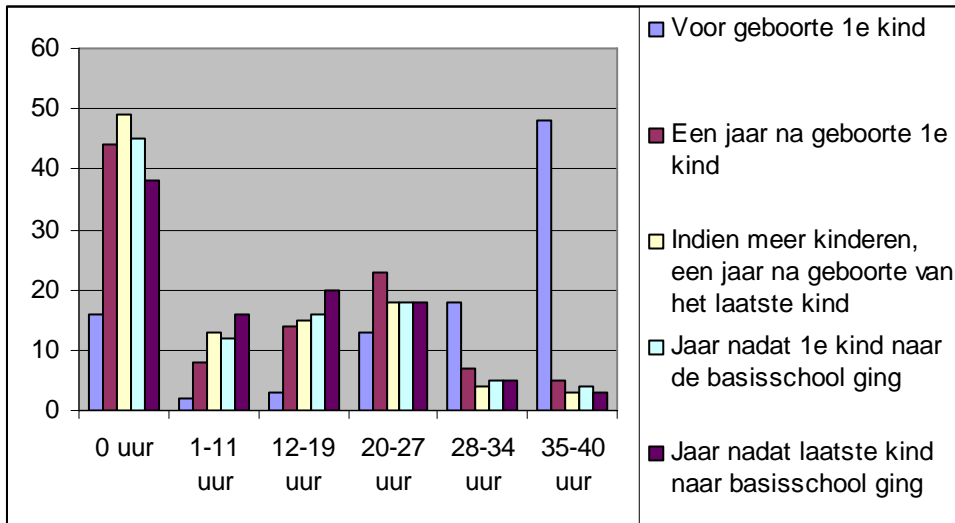
Figuur 2.2 toont aan dat het opleidingsniveau van vrouwen een belangrijke indicator is voor de arbeidsparticipatie van vrouwen. We zien dat het aantal vrouwen in het HBO en WO in 1975 op 80.000 lag, in 1995 was dit aantal al gestegen naar 180.000 vrouwen. Deze toename heeft ook een positief effect op de arbeidsparticipatie van vrouwen. Hoe hoger een vrouw is opgeleid, hoe meer zij participeert op de arbeidsmarkt.

2.2 De arbeidsparticipatie van de Nederlandse moeder

Uit onderzoek is gebleken dat vrouwen veelal stoppen met werken nadat zij getrouwd zijn of na de geboorte van hun eerste kind (SCP, 2004). Vroeger werd een huwelijk gezien als een economische benodigdheid. Huwelijken werden beïnvloed door beide families en van liefde was nauwelijks sprake (Deeters, 1986). Vrouwen waren verantwoordelijk voor het huishouden en het gezin. Tegenwoordig blijft het merendeel van de vrouwen doorwerken, ook nadat zij getrouwd zijn. Ook blijven vrouwen tegenwoordig werken na de geboorte van hun eerste kind, maar veelal in deeltijdverband. In onderstaand figuur is weergegeven wat het dienstverband is van moeders voor de geboorte van hun kind, na de geboorte van hun kind, nadat het kind op de basisschool zit en nadat het laatste kind naar de basisschool is.

Figuur 2.3

De arbeidsparticipatie van de moeder in verschillende gezinsfasen (in procenten).



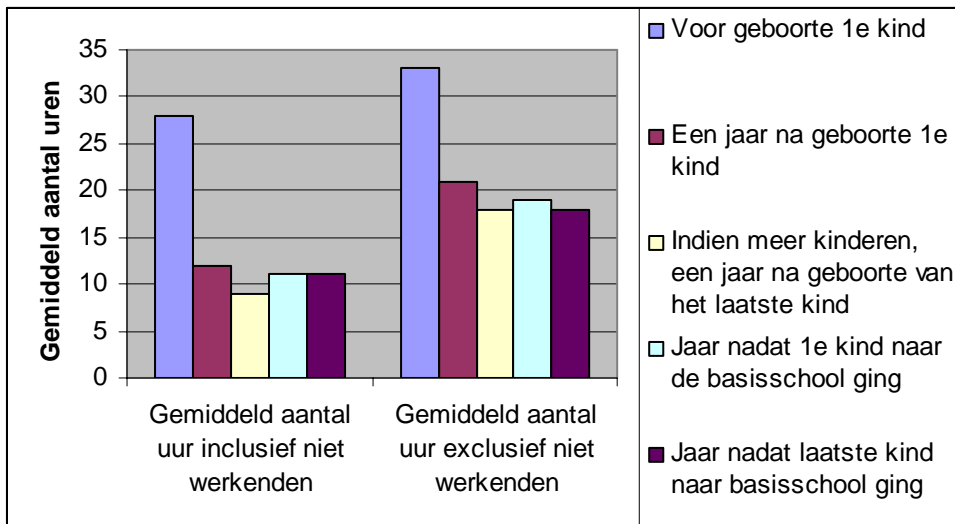
Bron: Sociaal Cultureel Planbureau, 2004.

In bovenstaand figuur is te zien dat bijna de helft (48%) van de Nederlandse moeders op de arbeidsmarkt fulltime werkt (tussen de 35 en 40 uur) voordat zij kinderen krijgen. Interessant is dat dit percentage fulltime werkende vrouwen een jaar na de geboorte van hun eerste kind daalt van 48% naar 5%. Een groot deel van moeders (43%) stopt met werken en gaat zorgen voor hun kind. Hiernaast is het voor moeders veelal aantrekkelijker om parttime te werken zodat zij de zorg van hun kind en hun baan kunnen combineren. Wanneer moeders meerdere kinderen krijgen, zien we dat zij veelal minder uren gaan werken of stoppen met werken na de geboorte van het laatste kind in relatie tot het gewerkte aantal uren een jaar na de geboorte van hun eerste kind. Het jaar nadat het eerste kind naar de basisschool gaat, zien we dat de moeders minder uren gaan werken. Ook is het interessant om te zien dat nadat hun kinderen ouder worden, de moeders niet geheel terugkeren in het arbeidsproces, maar zij blijven vaak hetzelfde aantal uren werken, of minder uren per week.

In onderstaand figuur is weergegeven hoeveel uur de moeder gemiddeld per week werkt. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen het gemiddelde aantal uur inclusief niet werkende moeders en het gemiddelde aantal uur exclusief niet werkende moeders.

Figuur 2.4

De arbeidsparticipatie van de moeder in verschillende gezinsfasen (in gemiddeld aantal uren)



Bron: Sociaal Cultureel Planbureau, 2004.

Als we kijken naar het gemiddelde aantal gewerkte uren per week, exclusief niet werkenden, zien we dat voor de geboorte van het eerste kind de vrouw gemiddeld 33 uur per week werkt. Nadat hun eerste kind geboren is, daalt dit gemiddelde fors naar beneden, naar 21 uur per week. Indien sprake is van meer kinderen, werkt de moeder gemiddeld 18 uur per week een jaar na de geboorte van het laatste kind. Wanneer het laatste kind naar de basisschool gaat, zien we geen stijging in het gemiddelde aantal uren dat de vrouw gaat werken, maar een daling (van 21 uur naar 19 uur wanneer het 1^e kind naar de basisschool gaat, en een daling van 21 uur naar 18 uur nadat het laatste kind naar de basisschool gaat).

Als we kijken naar het gemiddelde aantal gewerkte uren per week, inclusief niet werkenden, zien we dat voor de geboorte van het eerste kind de vrouw gemiddeld 27 uur per week werkt. Nadat hun eerste kind geboren is, daalt dit gemiddelde fors naar beneden, naar 12 uur per week. Dit komt doordat we eerder zagen dat veel vrouwen stoppen met werken na de geboorte van hun eerste kind. Een jaar nadat het eerste kind naar de basisschool gaat zien we dat de moeder gemiddeld 11 uur per week werkt. Het jaar nadat het laatste kind naar de basisschool gaat, blijft dit aantal uur gelijk.

We zien dat vrouwen veelal in fulltime dienstverband werken totdat hun eerste kind geboren is. Hierna werkt de moeder grotendeels niet of anders in deeltijdverband. Nadat het eerste kind naar de basisschool gaat, gaan moeders minder werken. Dit leidt tot de verwachting dat bij de te interviewen respondenten, moeders met kinderen in de leeftijd 0 tot 4 jaar veelal niet werken. Wanneer de moeders wel werken, verwacht ik dat zij twee tot drie dagen in de week zullen werken. Moeders met kinderen die op de basisschool zitten, of wellicht middelbare school verwacht ik te zien dat deze

moeders gemiddeld hetzelfde aantal uren of minder uren gaan werken in relatie tot het aantal gewerkte uren toen de kinderen in de leeftijd 0 tot 4 jaar zaten. Daarbij verwacht ik dat onder de respondenten de helft fulltime heeft gewerkt totdat hun eerste kind geboren werd.

2.3 De carrièreambitie van de Nederlandse moeder

In voorgaande paragrafen zien we dat de arbeidsparticipatie van vrouwen gestegen is, door de voorafgaande emancipatiebewegingen, de dalende huishoudelijke arbeidstijd, de werkgelegenheidsgroei vanaf 1984 en het toegenomen opleidingsniveau. Nadat vrouwen moeder worden, verandert de arbeidsparticipatie naar niet werkenden moeders of parttime werkende moeders. Hierbij zien we moeders vaak terug in laagbetaalde verzorgende functies waarbij doorgroeimogelijkheden bijna niet aanwezig zijn. Ondanks dat veel voorzieningen gecreëerd zijn om moeders te laten participeren op de arbeidsmarkt, zien we moeders vaak terug in parttime banen. Hoe komt het dat moeders minder gericht zijn op hun carrière dan dat we dit bij mannen terugzien? Een argument dat hiervoor aangedragen wordt, is dat de mannelijke hormonen als testosteron een grote bron is waardoor verschillen onder mannen en vrouwen ontstaan in motivatie, ambitie en gedrag (Crompton, 2005: 604). Daarnaast heeft Hanny van den Horst (1985) een boek geschreven aan vrouwen die een bepaalde carrièreambitie bezitten. Hierin schrijft zij over haar eigen ervaringen als moeder die naast de opvoeding van haar kind een carrière wilde hebben. Zij beschrijft haar loopbaan en de (afwezige) hulp van mannen en vrouwen tijdens dit proces. Hierin beschrijft zij het verschil tussen de mannen en de vrouwen in hogere posities. Volgens haar kampen veel vrouwen met schuldgevoelens richting het thuisfront en durven vrouwen vaak geen risico's te nemen waardoor bepaalde functies niet bereikbaar zijn. Beschreven wordt hoe een vrouw een loopbaan kan creëren door middel van het nemen van beslissingen, je flexibel opstellen, je mening goed kunnen verwoorden, jezelf zichtbaar maken in een onderneming en bewust worden van het feit dat verantwoordelijk werk grote voldoening geeft. Het boek is een handleiding voor vrouwen die een carrièreambitie hebben en hier iets mee willen doen.

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft onderzoek laten doen naar de doorstroom van vrouwen naar de top in de periode 1994-1997. Zoals in veel organisaties te zien is, is de instroom van vrouwen goed op gang gekomen, maar blijft de doorstroom van vrouwen naar hogere functies achter. Omdat het niet makkelijk is om te zeggen waar dit door komt, wordt dit ook wel 'het glazen plafond' genoemd. Het glazen plafond duidt op onzichtbare barrières die binnen bedrijven aanwezig zijn waardoor vrouwen worden afgehouden om door te stromen naar hogere leidinggevende functies. Doordat niet eenduidig aan te tonen is waardoor vrouwen niet door kunnen stromen naar deze functies wordt dit ook wel het glazen plafond genoemd.

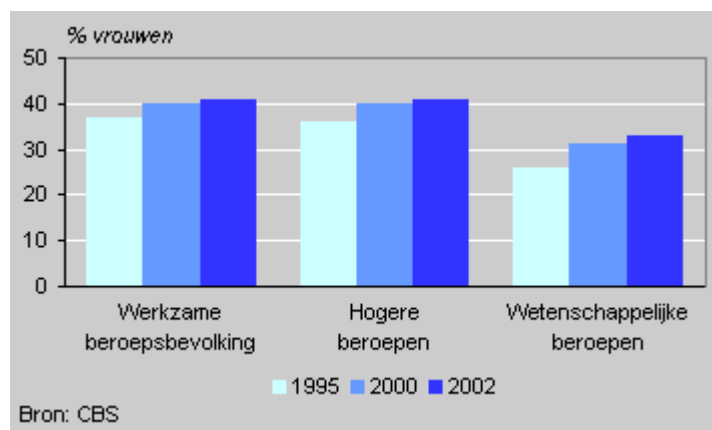
In de studie van De Olde & Slinkman (1999) wordt voornamelijk gekeken of het glazen plafond ontstaat doordat vrouwen ongelijke kansen krijgen of dat dit komt door de keuzes die vrouwen maken. Uit hun onderzoek blijkt dat vrouwen ongelijke kansen hebben op de arbeidsmarkt, maar dat dit mede komt door de opstelling van, met name, moeders. Moeders willen graag parttime werken in verband met de zorg voor hun gezin, maar in hogere functies met veel verantwoordelijkheden of

leidinggevende functies zijn werkgevers vaak op zoek naar kandidaten die fulltime willen werken. Hierdoor worden de kansen kleiner voor moeders om een goede loopbaan te creëren. Het NRC Handelsblad publiceert in 2003 een artikel waarin aangegeven wordt dat steeds meer barsten ontstaan in het glazen plafond. In het artikel wordt aangegeven dat steeds meer vrouwen doorstromen naar hogere functies, maar veelal in bepaalde bedrijfstakken. De organisatiecultuur wordt vaak aangedragen als hoofdoorzaak van de geringe doorstroom van vrouwen naar hogere functies. Daarnaast blijkt dat vrouwen zelf vaak negatieve verwachtingen hebben van de topcultuur. Vrouwen hebben weinig op met de competitieve sfeer binnen organisaties waardoor zij al snel opgeven om bij die topfunctie te komen. Daarbij wordt aangegeven dat met name de door vrouwen gemaakte inschattingen van de organisatiecultuur aan de top in combinatie met hun eigen cultuurvoorkeuren, verantwoordelijk voor zijn dat de carrières van vrouwen eerder stagneren dan die van mannen. De vijf bedrijfstakken waar naar verhouding de meeste vrouwen werken, zijn: Gezondheids- en welzijnzorg, Handel, Zakelijke dienstverlening, Industrie en Onderwijs. De managementfuncties onder vrouwen is het hoogst in de bedrijfstakken waarin zij het meest vertegenwoordigd zijn, met uitzondering van de bedrijfstakken Industrie en Onderwijs. Hierbij hebben vrouwen wel veel kans om een hogere functie te verwerven aangezien zij hier goed vertegenwoordigd zijn. Uit de studie van De Olde & Slinkman (1999) komen de verschillen tussen mannen en vrouwen naar voren als één van de factoren waarom mannen vaker in management- en topfuncties te vinden zijn dan vrouwen. Hierbij halen zij naar voren dat grote verschillen bestaan tussen mannen en vrouwen die veelal biologisch van aard zijn. Tegenwoordig proberen vaders en moeders steeds vaker de zorgtaken voor het gezin te combineren met hun eigen carrièreambitie. Toch zijn vaders meer gericht op het maken van carrière terwijl moeders meer inhoudelijk gericht zijn op hun professie. Managementfuncties brengen met zich mee dat het inhoudelijke werk deels opgegeven moet worden, wat moeders minder aantrekt.

Uit onderstaand figuur kunnen we concluderen dat vrouwen steeds meer werkzaam zijn in hogere- en wetenschappelijke beroepen. Vanaf 1995 tot 2002 blijft dit aandeel stijgen. Het aandeel van vrouwen in managementfuncties is sterk toegenomen. In 1995 was 14% van de managers in hogere en wetenschappelijke beroepen een vrouw. Dit is in 2002 toegenomen tot 25%.

Figuur 2.5

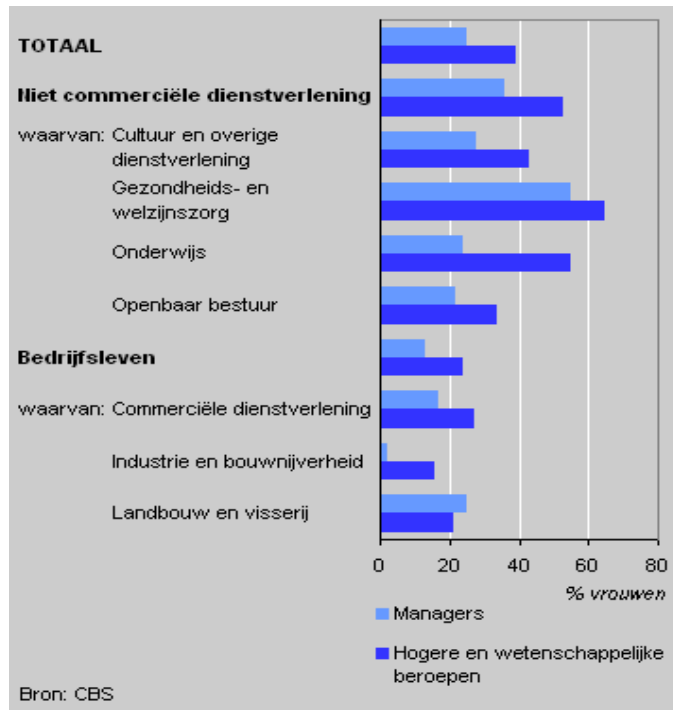
Aandeel vrouwen in hogere en wetenschappelijke beroepen (in procenten)



Onderstaand figuur laat zien in welke bedrijfstakken vrouwelijke managers werkzaam zijn.

Figuur 2.6

Aandeel vrouwen in managementfuncties en in hogere en wetenschappelijke beroepen per bedrijfstak



In bovenstaand figuur zien we dat de meeste vrouwelijke managers werkzaam zijn in de niet commerciële dienstverlening. In 2002 bestond 36% van het management in deze sector uit vrouwen. In de sectoren Gezondheidszorg en Onderwijs werken relatief veel hoogopgeleide vrouwen en bestaat een groter deel van het management uit vrouwen. In de gezondheids- en welzijnszorg is meer dan de helft van de managers vrouw. Hierbij moet genoteerd worden dat de cijfers gebaseerd zijn op werkende vrouwen, maar verwacht wordt dat deze cijfers ook gehanteerd kunnen worden voor werkende moeders.

Het onderzoek van Portegrijs (2006: 96) brengt de opvattingen van mannen en vrouwen over het belang van betaalde arbeid in kaart. De onderzoeksresultaten hiervan zijn weergegeven in figuur 2.7.

Figuur 2.7

Opvattingen over het belang van betaalde arbeid 2006 (in procenten 'geheel/ enigszins mee eens')

	vrouwen	mannen
'betaalde arbeid is belangrijk voor mijn zelfontplooiing en zelfontwikkeling'	63	64
'ik zou graag een toppositie willen bekleden'	16	31
'betaalde arbeid is belangrijk vanwege de contacten met anderen'	56	62
'ik ben bereid mijn familie wat tekort te doen om carrière te maken'	10	15
'betaalde arbeid is belangrijk omdat je zo een steentje bijdraagt aan de maatschappij'	45	54
'ik heb in mijn beroep hoge doelen voor mezelf gesteld'	25	35
'betaalde arbeid is belangrijk omdat het je maatschappelijk aanzien geeft'	27	37
'ik vind het belangrijk om een goed inkomen te hebben'	54	72
'ik heb veel plezier in mijn werk'	66	70
'ik wil in mijn werk doorgroeien naar een hogere functie'	24	39
'ik wil in mijn werk doorgroeien naar een hoger salaris'	42	56

Bron: Portegrijs, 2006: 96

Uit het onderzoek blijkt dat evenveel mannen als vrouwen betaalde arbeid belangrijk vinden voor de zelfontplooiing en zelfontwikkeling. Van de vrouwen vindt 16% het belangrijk om een toppositie te bekleden. Slechts 10% van de ondervraagden is bereid haar familie tekort te doen om carrière te maken, 24% van de ondervraagde vrouwen wil in haar werk doorgroeien naar een hogere functie en 42% van de ondervraagde vrouwen wil doorgroeien naar een hoger salaris. Uit de onderzoeksresultaten kan geconcludeerd worden dat vrouwen minder waarde hechten aan een toppositie of een loopbaan dan dat mannen dit doen. Wel vinden mannen en vrouwen het even belangrijk om zelf te kunnen ontplooiën binnen hun functie en zichzelf te ontwikkelen. Bij mannen en vrouwen wordt dit echter anders uitgedrukt. De achterliggende reden waarom moeders minder waarde hechten aan een toppositie of een loopbaan is hierbij niet onderzocht. Dit is wel interessant voor de beantwoording voor de probleemstelling en zal daarom ook besproken worden bij het afnemen van de interviews.

2.4 Conclusie

In dit hoofdstuk is een beschrijving gegeven van de ontwikkeling van de Nederlandse moeder op het gebied van arbeidsparticipatie, opleiding en carrièreambitie. De arbeidsparticipatie van vrouwen is in de afgelopen 25 jaar veel veranderd. Tot de jaren tachtig waren vrouwen verantwoordelijk voor het huishouden en de zorg voor het gezin. De rol van de man lag bij het kostwinnerschap. Mede dankzij de opkomende emancipatie, de afnemende huishoudelijke arbeidstijd, het toenemende opleidingsniveau en de werkgelegenheidsgroei vanaf 1984 traden steeds meer vrouwen toe tot de arbeidsmarkt. Tot 1965 waren vrouwen laag opgeleid omdat zij vaak van jongs af aan mee moesten helpen in het huishouden. Vanaf 1965 zien we dat het opleidingsniveau onder vrouwen steeds hoger wordt. Naarmate vrouwen hoger zijn opgeleid, stijgt de participatiegraad. Dit zou betekenen dat moeders met een hoog opleidingsniveau, een betere carrièreambitie hebben.

Toch blijkt uit onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau dat vrouwen veelal minder gaan werken of zelfs stoppen met werken na de geboorte van hun eerste kind. Voordat vrouwen

kennismaken met het moederschap, werkt 48% van de vrouwelijke beroepsbevolking fulltime.

Wanneer hun eerste kind geboren wordt, zien we dat de Nederlandse moeder gemiddeld 21 uur per week gaat werken. Dit komt enerzijds doordat een deel van de moeders stopt met werken en anderzijds doordat een groot deel minder uren per week gaat werken.

Mannen daarentegen werken veelal fulltime en daarbij zien we dat zij veelal gericht zijn op het hebben van een carrière. Ondanks de ontwikkeling van de Nederlandse moeder in de afgelopen vijftientig jaar zien we dat de carrière van moeders ver achter blijft op de carrière van vaders. Uit onderzoek blijkt dat vrouwen vaak goed instromen binnen organisaties, maar de doorstroom naar hogere functies blijft achter. Doordat niet duidelijk is wat de oorzaak hierachter is, wordt dit ook wel het 'glazen plafond' genoemd. Sommige onderzoekers geven aan dat dit komt door de bedrijfscultuur terwijl anderen aangegeven dat de geringe carrièreambitie van moeders komt doordat moeders zelf negatieve verwachtingen hebben over de topcultuur. Het aandeel van vrouwen in hogere en wetenschappelijke beroepen blijft achter en vrouwen in managementposities zien we veelal terug in de niet-commerciële dienstverlening. Het aandeel van vrouwen in hogere en wetenschappelijke beroepen en in de functie van manager in het bedrijfsleven blijft achter ten opzichte van het aandeel mannen in deze beroepen.

Sinds de jaren tachtig zien we dat steeds meer vrouwen de arbeidsmarkt betreden en hoger opgeleid zijn. Qua opleidingsniveau zien we zelfs dat het aantal mannen en vrouwen in het hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs gelijk is. Met de heersende gelijkheid onder mannen en vrouwen in Nederland is het in theorie mogelijk dat mannen en vrouwen een gelijk aandeel hebben in het huishouden en beiden evenveel kans hebben op een goede carrière. Toch blijkt uit onderzoek van Portegrijs (2006: 96) dat de opvattingen over het belang van betaalde arbeid onder mannen en vrouwen uit elkaar liggen. Het blijkt dat vrouwen betaalde arbeid belangrijk vinden vanwege de contacten met anderen, hun zelfontplooiing en zelfontwikkeling en vinden vrouwen betaalde arbeid belangrijk omdat zij zo een steentje kunnen bijdragen aan de maatschappij. Daarnaast zijn weinig vrouwen bereid hun familie wat tekort te doen om carrière te maken.

<i>Verwachtingen ten aanzien van het empirisch onderzoek</i>
<ul style="list-style-type: none">- moeders met kinderen in de leeftijd 0 tot 4 jaar werken veelal twee tot drie dagen per week, of zij werken niet- moeders met kinderen die op de basisschool of middelbare school zitten, zullen hetzelfde aantal uren of minder uren per week werken- hoe hoger het opleidingsniveau bij de moeder, hoe hoger de participatiegraad en de carrièreambitie.- moeders hechten minder waarde aan een toppositie of een loopbaan dan mannen.- moeders bekleden veelal een functie binnen de niet-commerciële dienstverlening.- een groot aantal moeders hebben beperkte doorstroommogelijkheden binnen de organisatie- onder moeders heersen veelal negatieve verwachtingen over de topcultuur binnen de organisatie.

3 Het gebruik van arbeid- en zorgarrangementen door werkende moeders

In dit hoofdstuk zullen verschillende onderzoeken en data de revue passeren die een bijdrage leveren aan de verduidelijking van de probleemstelling.

Hierbij wordt ingegaan op het gebruik van arbeid- en zorgarrangementen door werkende moeders.

Door diverse onderzoekers is onderzocht welke arbeid- en zorgarrangementen doorgaans gefaciliteerd zijn door de overheid, binnen bedrijven en is onderzocht welke faciliteiten het meest gebruikt worden door werknemers, en met name werkende ouders.

Laura den Dulk (1999) onderscheidt vier typen arbeid- en zorgarrangementen, namelijk:

1. Flexibele werkpatronen.

Hierbij kan de werknemer kiezen om de werktijden te verminderen of aan te passen om de zorgtaken te combineren.

2. Verlofarrangementen.

Hierbij hebben ouders tijdelijk de tijd om voor hun jonge kinderen te zorgen.

3. Zorgmogelijkheden.

Hiermee geven de ouders de zorgtaken tijdelijk uit handen zodat zij kunnen blijven werken.

4. Ondersteunende arrangementen.

Hierdoor kunnen werk- en privé problemen verminderd worden binnen de organisatie, bijvoorbeeld door het geven van managementcursussen waardoor de werknemer werk en het gezin leert te combineren.

De Nederlandse moeder maakt veelal gebruik van flexibele werkpatronen zoals parttime werken, verlofarrangementen zoals calamiteitenverlof en zorgmogelijkheden zoals informele en formele kinderopvang (Van Praag en Niphuis-Nell, 1997).

Doordat veel verschillende arbeid- en zorgarrangementen denkbaar zijn, heb ik bij het schrijven van deze scriptie een keuze gemaakt tussen een aantal arbeid- en zorgarrangementen om daar vervolgens wat dieper op in te kunnen gaan. Op basis van de studie van Van Praag en Niphuis-Nell (1997) en de studie van Den Dulk (1999) is gekozen voor de volgende arrangementen: kinderopvangvoorziening, parttime werken, ouderschapsverlof, verlof voor onverwachte situaties en loopbaanonderbreking. De focus van deze studie ligt bij de kinderopvangvoorziening en parttime werken omdat deze arrangementen bij uitstek zijn ontwikkeld om de arbeidsparticipatie van moeders te vergroten. Vervolgens zal ingegaan worden op de overige drie voorzieningen.

In paragraaf 3.1 wordt uitgebreid ingegaan op de kinderopvangvoorziening. Hierin wordt een beschrijving gegeven van het gebruik van formele en informele kinderopvang door werkende ouders. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de onderzoeksresultaten van Portegrijs (2006) en Radar Kinderopvang (2006). In paragraaf 3.2 wordt ingegaan op parttime werken door moeders. Hierbij

wordt gebruik gemaakt van de onderzoeksresultaten van Portegrijs (2006). Paragraaf 3.3 tot en met 3.5 worden de verlofmogelijkheden besproken. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de onderzoeksresultaten van het recent verschenen rapport 'Werkt verlof?' (Van Luijn en Keuzenkamp, 2004).

3.1 Kinderopvangvoorziening

Kinderopvangvoorzieningen zijn ontwikkeld ter bevordering van de arbeidsparticipatie van moeders. Door een zeer uitgebreid aanbod van kinderopvang wordt het voor ouders steeds gemakkelijker om te blijven werken op normale werktijden. Zo bestaat er dagopvang, buitenschoolse opvang, tussenschoolse opvang en 24-uurs opvang. Voor elke situatie bestaat tegenwoordig een bepaald soort kinderopvang. Kinderopvangvoorzieningen zijn denkbaar in twee vormen, namelijk informele kinderopvang (door bijvoorbeeld familie en gastouderopvang) en formele kinderopvang (kinderdagverblijven en instellingen). Van beide vormen wordt afzonderlijk gebruik gemaakt of wordt gebruik gemaakt van een combinatie tussen beide opvangmogelijkheden. In deze scriptie worden beide vormen besproken. Voor de formele kinderopvang is sinds 1 januari 2005 de Wet Kinderopvang van kracht. Deze wet regelt de kwaliteit en de financiering van kinderopvang. Vanuit de overheid wordt een bijdrage gegeven in de kosten voor kinderopvang. Met de Wet kinderopvang werd kinderopvang goedkoper gemaakt en werden kwaliteitseisen gesteld aan kinderopvangcentra. Portegrijs (2006) heeft onderzoek gedaan naar moeders en hun opvattingen over kinderopvang en werk. Uit het onderzoek blijkt dat de opvattingen over werk en kinderopvang het meest bepalend zijn voor de arbeidsparticipatie van moeders. Hierbij wordt aangegeven dat weinig moeders niet of minder werken dan ze willen omdat ze geen opvang kunnen krijgen of betalen. Moeders zouden tevreden zijn met een deeltijdbaan en een 'scheve' taakverdeling in het huishouden, aldus Portegrijs. Daarnaast zijn berekeningen gemaakt om te onderzoeken of 200 miljoen euro extra te investeren in de kinderopvang, zal leiden tot een verhoging van de arbeidsparticipatie van vrouwen. In figuur 3.1 is een overzicht van alle moeders met kinderen tussen de 0 en 12 jaar die wel of geen gebruik maken van formele en/of informele kinderopvang. Hierbij gaat het over werkende en niet-werkende moeders met verschillende achtergrondkenmerken. Wanneer men geen gebruik maakt van kinderopvang, kan dit ook betekenen dat de moeder niet werkt en thuis voor de kinderen zorgt. Hier is geen onderscheid in gemaakt. Wel is gekeken naar de gezinssituatie, of sprake is van een ouderpaar of een moeder in een eenoudergezin.

Figuur 3.1

Gebruik van kinderopvang naar enkele achtergrondkenmerken, totaal moeders met 0-12 –jarige kinderen (in procenten)

	geen kinderopvang	formele kinderopvang	informele kinderopvang	formele en informele kinderopvang
gezinssituatie				
paar	61	8	26	5
moeder in eenoudergezin	66	11	20	3
aantal kinderen in huishouden				
1 kind	60	10	25	5
2 kinderen	60	7	27	6
≥ 3 kinderen	69	5	23	3
stedelijkheidsgraad				
(zeer) sterk stedelijk	60	11	23	6
matig stedelijk	62	8	24	6
weinig/niet-stedelijk	62	5	30	3
opleidingsniveau moeder				
laag (lager onderwijs, lbo, mavo)	78	3	18	1
middelbaar (mbo, havo, vwo)	59	7	30	4
hoog (hbo, wetenschappelijk onderwijs)	40	20	28	12
inkomensklasse huishouden				
< 1500 euro	82	4	14	0
1500 tot 3000 euro	61	7	28	4
≥ 3000 euro	34	20	34	12

Bron: Portegrijs, 2006: 43

Uit het onderzoek van Portegrijs (2006) blijkt dat moeders in een eenoudergezin minder gebruik maken van kinderopvang (66%). Wanneer zij wel gebruik maken dan maakt 20% gebruik van informele kinderopvang en 11% gebruik van formele kinderopvang. Het aantal moeders dat gebruik maakt van formele en informele kinderopvang ligt op 3%. Bij een gezin waar sprake is van een ouderpaar, maakt 61% geen gebruik van kinderopvang. Wanneer zij wel gebruik maken van kinderopvang, maakt 26% gebruik van informele kinderopvang en 8% maakt gebruik van formele kinderopvang. Het aantal moeders dat gebruik maakt van formele en informele kinderopvang ligt op 5%. Ook het aantal kinderen dat het huishouden telt, heeft effect op het gebruik van kinderopvang. Hoe meer kinderen het huishouden telt, hoe minder gebruik gemaakt wordt van kinderopvang (69% met 3 of meer kinderen ten opzichte van 60% bij een huishouden met 1 kind). Het opleidingsniveau van de moeder is hierbij van invloed op het gebruik van kinderopvang. Wanneer een moeder een laag opleidingsniveau heeft, maakt 78% geen gebruik van kinderopvang. Moeders met een hoog opleidingsniveau maken meer gebruik van kinderopvang en maakt 40% geen gebruik van kinderopvang. Dit is een groot verschil ten opzichte van moeders met een laag opleidingsniveau. Daarnaast zien we dat moeders met een hoog opleidingsniveau veel gebruik maken van formele kinderopvang (20%), informele kinderopvang (28%) en een combinatie van formele en informele kinderopvang (12%). Moeders met een laag opleidingsniveau maken weinig gebruik van formele kinderopvang (3%), meer gebruik van informele kinderopvang (18%) en nauwelijks gebruik van de combinatie van formele en informele kinderopvang (1%). Moeders met een middelbaar opleidingsniveau schommelen hier een beetje tussen. Hierbij maakt 59% geen gebruik van kinderopvang, 7% maakt gebruik van formele kinderopvang, 30% maakt gebruik van informele kinderopvang en 4% maakt gebruik van de combinatie van formele en informele kinderopvang.

Hierbij kan men aannemen dat sprake is van een samenhang tussen het opleidingsniveau van de moeder en het gebruik van kinderopvangmogelijkheden. Dit klinkt op zich logisch, aangezien eerder is aangegeven dat vrouwen met een hoger opleidingsniveau over het algemeen blijven werken na de geboorte van hun kind(eren). Moeders met een hoger opleidingsniveau maken dan ook meer gebruik van kinderopvang dan moeders met een lager opleidingsniveau.

Wat betreft de formele kinderopvang is de laatste tijd veel om te doen. Zo zijn politieke debatten gaande over de vraag om kinderopvang goedkoper te maken en om meer kindplaatsen te creëren omdat men verwacht dat in 2010 te weinig aanbod zal zijn. Jongen en Van Vuuren (2004) concludeerden dat dit nauwelijks van invloed zal zijn. Ook Hakim (2000) concludeert op basis van internationaal onderzoek dat de voorkeuren en opvattingen van vrouwen over arbeid en zorg een grotere rol speelt in de arbeidsparticipatie van vrouwen dan het aanbod van kinderopvang. Een meer kwalitatief en beter betaalbare kinderopvang zal dan volgens Hakim niet leiden tot een grotere arbeidsparticipatie van vrouwen. Yerkes (2006) geeft in haar proefschrift aan dat de houding van vrouwen tegenover werk en familie, en individuele voorkeuren de arbeidsparticipatie meer beïnvloedt dan de financiële prikkels van buitenaf, bijvoorbeeld in een bijdrage vanuit de overheid.

Naast het recente onderzoek van Portegrijs (2006) heeft Radar Kinderopvang (2006) de invloed van gratis kinderopvang onderzocht onder gebruikers van formele kinderopvang. Deze gebruikers zijn over het algemeen tevreden over de regeling rondom formele kinderopvang; zowel prijstechnisch als over de kwaliteit. Radar Kinderopvang (2006) heeft bij het tevredenheidsonderzoek gekeken naar de invloed van invoering van gratis kinderopvang voor de arbeidsparticipatie van moeders. Hieruit blijkt dat onder de geïnterviewden momenteel het merendeel parttime werkt. Volgens de ondervraagde moeders zal het effect van gratis kinderopvang op de arbeidsparticipatie van moeders positief zijn. Wanneer de moeders momenteel minder dan 16 uur werken, verwacht eenderde meer te gaan werken. Wanneer vrouwen momenteel meer dan 16 uur per week werken, verwacht ruim een vijfde meer te gaan werken.

Uit voorgaande kan aangenomen worden dat de aanwezigheid van kinderopvangmogelijkheden de arbeidsparticipatie van moeders kan bevorderen. Door een breed scala van kinderopvangvoorzieningen en de aanwezigheid van cijfermateriaal kan gezegd worden dat ouders veelvuldig gebruik maken van kinderopvangmogelijkheden. Daarnaast is uit onderzoek gebleken dat het aanbieden van meer kindplaatsen, daarentegen, niet zal leiden tot een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen.

Bovenstaande leidt tot de verwachting dat onder de te interviewen respondenten veel moeders gebruik maken van formele of informele kinderopvang, dan wel een combinatie van beiden. Daarnaast verwacht ik dat de respondenten gebruik maken van de kinderopvangvoorziening zodat zij kunnen gaan werken. De invloed van gratis kinderopvang en meer kindplaatsen op de arbeidsparticipatie van moeders zal via de open interviews onderzocht worden.

3.2 Parttime werken

Flexibel werken kan betekenen dat werknemers hun arbeidstijden kunnen reduceren of aan kunnen passen, wat goedkoper is dan kinderopvangarrangementen. Deze patronen kunnen er echter toe leiden dat minder mensen gaan werken en flexibel werken kan invloed hebben op het organiseren van de werkzaamheden. Bij werkende ouderparen gaat het veelal om 'anderhalfverdieners' waarbij één persoon fulltime werkt (veelal de man) en de ander parttime werkt (veelal de vrouw).

In figuur 3.2 is weergegeven wat het gemiddelde arbeidspatroon van Nederlandse mannen en Nederlandse vrouwen was in de periode van 1997-2005. Hierbij is geen onderscheid gemaakt tussen aangepaste werktijden en gereduceerde werktijden.

Figuur 3.2

Verandering in arbeidspatroon na de geboorte van het eerste kind, 1997-2005 (in procenten)

	1997	2000	2003	2005
vrouwen				
gestopt met werken	25	16	11	11
blijven werken, minder uren	44	53	56	49
blijven werken, gelijke of meer uren	32	31	33	40
mannen				
gestopt met werken of minder gaan werken	10	9	13	9
blijven werken, gelijke of meer uren	90	91	87	91

a Binnen de Enquête beroepsbevolking is er vanaf begin 2006 voor de jaren 2000 tot en met 2004 een nieuwe weging toegepast, waardoor de cijfers voor deze jaren iets kunnen afwijken van die in de *Emancipatiemonitor 2004* (zie onderzoeksbeschrijving in bijlage A).

Bron: Portegrijs, 2006: 110.

Uit figuur 3.2 kunnen we opmaken dat in 2005 11% van de vrouwen is gestopt met werken na de geboorte van het eerste kind. In 1997 lag dit percentage nog op 25%, wat een forse daling betekent. Bij mannen is 9% gestopt met werken of is minder gaan werken na de geboorte van het eerste kind. Dit percentage is ten opzichte van 1997 gedaald met 1%. Bijna de helft van de vrouwen blijft werken na de geboorte van het eerste kind, maar dan in minder uren. Dit percentage is ten opzichte van 1997 toegenomen met 5%. In 2005 blijft 40% van de vrouwen werken, in gelijke of meer uren. Dit percentage is ten opzichte van 1997 fors gestegen (van 32% naar 40%). Bij mannen blijft 91% in 2005 werken in gelijke of meer uren. Dit percentage is ten opzichte van 1997 met 1% toegenomen.

Hierbij is tevens onderzocht of sprake was van verschillen naar opleidingsniveau. Hieruit blijkt dat 24% van vrouwen met een laag opleidingsniveau stopt met werken na de geboorte van het eerste kind. Bij middelbaar geschoolde vrouwen ligt dit percentage iets hoger (12%) en bij hoog geschoolde vrouwen ligt dit percentage op 6%. Vrouwen die blijven werken, maar dan in minder uren terugkomen na hun zwangerschapsverlof verschilt per opleidingsniveau. Onder laag opgeleide vrouwen blijft 38% werken in minder uren, bij middelbaar en hoog geschoolde vrouwen ligt dit percentage op 50%. Het percentage vrouwen dat blijft werken in gelijke of meer uren na de geboorte van hun eerste kind

verschilt ook per opleidingsniveau. Onder laag opgeleide vrouwen komt 37% terug op de arbeidsmarkt in gelijke of meer uren. Bij middelbaar opgeleide vrouwen ligt dit percentage op 38% en bij hoog opgeleide vrouwen op 45%. Uit deze cijfers blijkt dat onder vrouwen met een laag opleidingsniveau een hoog percentage stopt met werken na de geboorte van hun eerste kind. Bij hoog opgeleide vrouwen ligt dit percentage een stuk lager. Ook blijkt uit de cijfers dat laag opgeleide vrouwen vaak parttime blijven werken en hoog opgeleide vrouwen terugkomen in een gelijk of meer aantal uren tellende functie.

Uit figuur 3.2 kunnen we opmaken dat het merendeel van de vrouwen stopt met werken of minder gaat werken na de geboorte van hun eerste kind. Mannen, daarentegen, blijven veelal hetzelfde aantal uren werken als voor de geboorte van hun eerste kind. Het parttime werken heeft ertoe geleid dat moeders zijn blijven werken, maar heeft naar mijn verwachting er ook toe geleid dat moeders minder carrièregericht zijn. Dit heeft naar mijn idee voornamelijk te maken met de heersende opvattingen binnen bedrijven waar leidinggevende functies alleen beschikbaar zijn voor kandidaten die fulltime willen werken. Hierdoor maken moeders minder kans op deze banen aangezien zij veelal parttime werken. Ik verwacht bij de te interviewen respondenten dat daarbij 95% parttime werkt of is gestopt met werken na de geboorte van hun eerste kind. .

3.3 Ouderschapsverlof

Je kunt als ouder kiezen om tijdelijk minder te gaan werken, om zo meer aandacht te kunnen besteden aan de opvoeding en verzorging van je kind tot de leeftijd van 8 jaar. Iedereen die tenminste 1 jaar in dienst is bij zijn of haar huidige werkgever, heeft wettelijk recht op ouderschapsverlof. Per 1 juli 1997 is de wettelijke regeling van het ouderschapsverlof verbeterd. De regeling biedt zowel moeders en vaders meer flexibiliteit bij het combineren van de verplichtingen thuis met die op het werk. Zo kan een moeder, binnen zekere regels, zelf bepalen wanneer ze het verlof opneemt, hoeveel verlof ze opneemt en hoe de verlofuren worden verdeeld over de week. De werkgever is verplicht om ouderschapsverlof toe te kennen. Van Luijn en Keuzenkamp (2004) hebben onderzocht hoeveel mannen en vrouwen in 2001 en 2002 wel of niet gebruik hebben gemaakt van ouderschapsverlof. In 2001 en 2002 heeft 27% van de ondervraagden recht op ouderschapsverlof. Slechts 7% van de rechthebbenden hebben behoefte aan de verlofregeling en slechts 2% heeft gebruik gemaakt van deze regeling. Hiervan is de verdeling onder mannen en vrouwen redelijk gelijk. Onder de werknemers die daadwerkelijk gebruik maken van het ouderschapsverlof, bestaat 6% uit mannen en 4% uit vrouwen. Hierbij moet direct opgemerkt worden dat in één op de tien gevallen in die periode twee keer ouderschapsverlof is opgenomen. Meestal ging het echter om één keer verlof. Uit onderzoek blijkt dat hoe hoger de mannen en vrouwen zijn opgeleid, hoe meer behoefte is aan het gebruik van ouderschapsverlof. Daarnaast blijkt dat wanneer sprake is van een alleenstaande ouder, meer behoefte is aan het gebruik van ouderschapsverlof. In de leeftijd tussen de 28 jaar en de 40 jaar neemt de behoefte aan ouderschapsverlof toe en nadat zij de leeftijd van 40 zijn gepasseerd neemt de behoefte weer af. Tenslotte blijkt dat werknemers in grotere bedrijven veelal meer behoefte hebben

aan ouderschapsverlof. Waardoor dit komt, is onduidelijk. Waarom werknemers veelal geen behoefte hebben aan ouderschapsverlof, ligt meestal aan de aanwezigheid van goede kinderopvang of doordat de partner niet of gedeeltelijk werkt. Het niet gebruik van ouderschapsverlof komt vaak ook doordat het verlof niet doorbetaald wordt door de werkgever. Doordat het inkomen lager wordt, hebben veelal werknemers geen behoefte aan het opnemen van ouderschapsverlof.

Ook Portegrijs (2006) heeft onderzoek gedaan naar het gebruik van ouderschapsverlof onder mannen en vrouwen in de periode van 2000-2005. In onderstaand figuur is aangegeven hoeveel mannen en vrouwen gebruik gemaakt hebben van ouderschapsverlof in de periode 2000-2005.

Figuur 3.3

Gebruik van ouderschapsverlof, werknemers 15-64 jaar, 2000-2005

	vrouwen	mannen
werknemers die recht hebben op ouderschapsverlof ^a (abs. x 1000)		
2000	105	158
2002	110	157
2004	111	150
2005	118	148
werknemers die ouderschapsverlof hebben opgenomen (In % van rechthebbenden)		
2000	38	10
2002	37	16
2004	40	18
2005	44	19
gemiddelde duur ouderschapsverlof (In maanden)		
2000	7	9
2002	8	11
2004	9	10
2005	8	11
gemiddelde omvang ouderschapsverlof (In uren/week)		
2000	14	9
2002	12	9
2004	11	9
2005	11	8
gemiddelde arbeidsduur verlofgangers (incl. verlofuren) (In uren/week)		
2000	26	36
2002	26	37
2004	27	37
2005	27	37

a Werknemers met werk van 12 uur per week of meer en met kind(eren) van 0-8 jaar.

Bron: Portegrijs, 2006: 119.

Uit bovenstaand figuur blijkt dat in 2005 drie op de tien ouders, die recht hadden op ouderschapsverlof, hier ook daadwerkelijk gebruik van. In 2000 waren dat nog twee op de tien ouders. Zoals uit figuur 2.9 naar voren komt, maken veelal vrouwen meer gebruik van ouderschapsverlof dan dat de mannen dit doen; respectievelijk 44% en 19% in 2005. Het verschil hiertussen is sinds 2000 wel afgenomen. Ook zien we dat de opname van het verlof verschilt. In 2005 nemen vrouwen over een periode van acht maanden, gemiddeld 11 uur verlof per week op. Mannen daarentegen nemen gedurende een periode van elf maanden, gemiddeld 8 uur verlof per week op.

Portegrijs (2006) heeft daarbij gekeken naar het gemiddelde opleidingsniveau per bedrijfstak. Daaruit blijkt dat vrouwen met een lager opleidingsniveau minder gebruik maken van ouderschapsverlof, vrouwen met een middelbaar opleidingsniveau iets meer gebruik maken van het verlof, en vrouwen met een hoog opleidingsniveau meer gebruik maken van het ouderschapsverlof. Vooral bij de overheid, onderwijs en gezondheidszorg, waar het verlof deels doorbetaald is, wordt veelal gebruik gemaakt van deze regeling, door zowel vrouwen als mannen. Deze onderzoeksresultaten komen overeen met de onderzoeksresultaten van Van Luijn en Keuzenkamp (2004). Het onderzoek van Portegrijs geeft een iets vertekend beeld omdat zij ingaat op het gebruik van ouderschapsverlof op basis van de rechthebbenden terwijl uit het onderzoek van Van Luijn en Keuzenkamp duidelijk wordt dat het aantal rechthebbenden niet overeenkomt met het aantal werknemers dat daadwerkelijk gebruik maakt van het ouderschapsverlof.

3.4 Verlof voor onverwachte situaties

Onder verlof voor onverwachte situaties wordt in deze scriptie verstaan: wanneer een werknemer plotseling verlof op moet nemen voor de verzorging van een kind die plotseling ziek is geworden of een familielid, het overlijden van een familielid en andere noodsituaties. Het verlof hoeft hierbij niet te vallen onder het wettelijk geregelde calamiteiten- en kort verzuimverlof. Het onderzoek dat Van Luijn en Keuzenkamp (2004) hebben uitgevoerd, heeft hier niet direct rekening mee gehouden. Zij hebben ook het opgenomen verlof- of vakantiedagen voor onverwachte situaties meegerekend. In 2001 en 2002 hadden 38% van de ondervraagden recht op het opnemen van verlof voor onverwachte situaties. Hiervan hebben meer vrouwen in die twee jaar recht gehad op deze verlofvoorziening. Van de 38% heeft 34% behoefte gehad aan deze verlofvoorziening (dat is 91% van de rechthebbenden). Uiteindelijk heeft 83% van de rechthebbenden daadwerkelijk gebruik gemaakt van deze verlofregeling. Van de 38% rechthebbenden, heeft 4% geen behoefte aan het gebruik van deze verlofregeling. Uiteindelijk kan men concluderen dat het merendeel van de rechthebbenden gebruik heeft gemaakt van het opnemen van verlof voor onverwachte situaties.

Uit het onderzoek blijkt tevens dat de mate van aanwezigheidscultuur binnen een organisatie van grote invloed is op de behoefte aan verlof voor onverwachte situaties. Daarbij blijkt dat het emancipatiegehalte van de CAO een significante rol speelt. Naarmate het emancipatiegehalte hoger is, is de behoefte aan verlof voor onverwachte situaties groter. Ook het dienstverband van de partner is van invloed op de behoefte aan het verlof voor onverwachte situaties, maar anders dan men in eerste instantie had voorgesteld. Naarmate de partner minder uren per week werkt, heeft de werknemer meer behoefte aan het gebruik van de verlofregeling. Hoe dit is te verklaren, is onduidelijk. De rechthebbenden die behoefte hebben aan verlof in geval van onverwachte situaties nemen dit ook op. Het verlof wordt vooral opgenomen in geval van overlijden van een naast familielid, of een plotseling ziek kind, onvoorziene omstandigheden omtrent een woning en andere situaties waarbij onverwacht verlof opgenomen moet worden. Voor alle situaties, met uitzondering van het overlijden van een familielid, nemen werknemers vaak vakantieverlof op. Slechts een minderheid neemt

calamiteitenverlof op. Ruim de helft neemt enkele uren tot één dag vrij en het meeste verlof is doorbetaald. Voor één op de vijf of zes werknemers is het verlof dat zij opnemen niet doorbetaald. Portegrijs (2006) heeft het gebruik van kortdurende zorg onderzocht. Hieronder valt onder andere het opnemen van calamiteitenverlof en kort verzuimverlof. Portegrijs concludeert dat in geval van onverwachte situaties slechts 5% van de ondervraagden gebruik maakt van de daarvoor geldende regeling. Wederom bleek dat het merendeel van de werknemers die kortdurende zorg moesten verlenen aan naaste familie hiervoor vakantieverlof opnemen. Slechts 1% van de ondervraagden heeft hierbij gebruik gemaakt van het daarvoor geldende calamiteitenverlof. De werknemers die veelal zorgen voor mensen die in een zorgsituatie terechtkomen, zijn vrouwen.

Souren (2007) geeft aan dat in 2005 ruim 70% zorgt voor een naaste bekende of familielid wanneer sprake is van een kortdurende zorgsituatie. Uiteindelijk maakt slechts 30% gebruik van de bestaande verlofregelingen. Dit lage percentage komt deels doordat de werkgever het niet toestaat dat een werknemer gebruik maakt van een dusdanige verlofregeling. Ten tweede is dit lage percentage te verklaren omdat de helft van de rechthebbenden geen behoefte heeft aan een dusdanige verlofregeling. Van de werknemers die te maken kregen met een kortdurende verlofsituatie, maakte 9% gebruik van calamiteitenverlof, 16% bijzonder/ buitengewoon verlof, nam 36% een vakantiedag op, 5% maakte gebruik van onbetaald verlof, 2% meldde zich ziek. Hoe minder acuut de zorgsituatie is, hoe meer men gebruik maakt van een vakantiedag in plaats van de daarvoor bestemde verlofdagen.

Uiteindelijk kan men concluderen dat het merendeel dat recht heeft op calamiteitenverlof dit oplost door middel van het opnemen van vakantieverlof terwijl zij recht hebben op doorbetaald calamiteitenverlof. Daarbij hebben Van Luijn en Keuzenkamp (2004) niet onderzocht hoe het komt dat men geen gebruik maakt van calamiteitenverlof. Wel vermoeden zij dat dit te maken heeft met de onwetendheid over deze verlofregeling en ook dat de werknemer wellicht geen zin heeft om dit bij de werkgever te moeten bepleiten. Souren (2007) geeft daarbij aan dat een groot deel van de werknemers geen behoefte heeft aan een dergelijke regeling en werkgevers laten het soms niet toe dat werknemers gebruik maken van deze verlofregeling.

Naar aanleiding van deze onderzoeksresultaten verwacht ik dat de invloed van verlof voor onverwachte situaties op de carrièreambitie van moeders niet groot is. Moeders maken minder gebruik van deze regeling. Wanneer zij wel in een situatie komen waarin zij kortdurende zorg moeten verlenen, zullen zij doorgaans hier een vakantiedag voor opnemen.

3.5 Loopbaanonderbreking

Op 1 oktober 1998 is de Wet financiering loopbaanonderbreking (wet-Finlo) in werking getreden. Het doel van deze wet is het bieden van financiële stimulering voor verlof voor educatie en zorg. Dit kan bijdragen aan een flexibel arbeidspatroon voor ouders. Het doel van deze wet was om mannen en vrouwen de zorg voor kinderen en het werken goed en gelijkwaardig te kunnen verdelen en om betere

kansen te verwerven op de arbeidsmarkt. De wet biedt de werknemer een kleine financiële bijdrage. De werknemer moet zelf met de werkgever de verlofopname regelen. De werknemer moet tenminste twee maanden verlof opnemen tot een maximum periode van zes aaneengesloten maanden. Er moet wel aan twee voorwaarden zijn voldaan.

De belangrijkste voorwaarden zijn:

- Alleen verlof met als reden zorg of studie komen in aanmerking voor een financiële tegemoetkoming.
- De werkgever moet een uitkeringsgerechtigde, arbeidsgehandicapte of herintreder in dienst nemen om de verlofganger te vervangen, tenzij het gaat om zorg voor een terminaal zieke.

Inmiddels is het een en ander bekend over de behoefte aan en het gebruik van loopbaanonderbreking in het kader van de wet-Finlo. Van der Aa et al. (2000) hebben onderzoek gedaan naar de behoefte aan en het gebruik van loopbaanonderbreking in het kader van de wet-Finlo onder werknemers in Nederland. Zij hebben geconcludeerd dat de behoefte aan langdurig verlof groot is onder vrouwelijke werknemers. De verlofbehoeftte onder werknemers in Nederland is vooral zorggerelateerd. Uit onderzoek is gebleken dat de omvang van het gebruik van de regeling gering is. Over 1999 (de wet is dan bijna vijftien maanden van kracht) hebben 205 werknemers langdurig verlof opgenomen in het kader van de wet-Finlo. In de periode 2000-2002 is er slechts een gering aantal bijgekomen; in 2000: 128, in 2001: 157 en in 2002: 132. Uiteraard wordt met deze groeiselheid na vijf jaar bij lange na niet het verwachte aantal van 56.000 gebruikers bereikt. Ongeveer een derde van de gebruikers uit het onderzoek van Van der Aa et al. is man, twee derde is vrouw. Van de verlofgangers heeft bijna 60% palliatief verlof (verlof ten behoeve van de begeleiding van een terminaal zieke), 20% heeft educatief verlof en de overige 20% van het verlof betreft ouderschaps- of overig zorgverlof. Belangrijkste redenen voor het geringe gebruik van de regeling zijn de onbekendheid met de wet, de lage financiële vergoeding en de eis van vervanging.

Wel moet opgemerkt worden dat Van der Aa et al. in hun onderzoek een ruime vraagstelling gebruikt hebben waardoor mogelijk is geweest dat zwangerschaps- en bevallingsverlof en ouderschapsverlof opgevat kunnen zijn als loopbaanonderbreking. Hiernaast kan het zijn dat werknemers die tijdelijk zijn gestopt met werken wegens overspannenheid of burn-outklachten ook een bevestigend antwoord op deze vraag hebben gegeven. Omdat het hier een kwantitatief onderzoek betreft, is onduidelijk hoe de respondenten de vraagstelling hebben opgevat en is dus onduidelijk of zij daadwerkelijk gebruik hebben gemaakt van een loopbaanonderbreking in het kader van de wet-Finlo.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in 1999 de Wet-Finlo geëvalueerd, een jaar na de invoering van deze nieuwe wet. Bij de evaluatie wordt aangegeven dat het gebruik van de Wet-Finlo nog bescheiden te noemen is. Een groot deel van de ondervraagden weet niet dat de wet bestaat. Daarnaast is een belemmering van deze wet dat instanties niet weten welke procedures gevolgd moeten worden en welke voorwaarden van toepassing zijn.

Ondanks dat het doel van de loopbaanonderbreking is om mannen en vrouwen de zorg voor kinderen en het werken goed en gelijkwaardig te kunnen verdelen en om betere kansen te verwerven op de

arbeidsmarkt, verwacht ik dat de loopbaanonderbreking tot dusver weinig heeft bijgedragen aan de carrièreambitie van moeders. Integendeel, ik verwacht dat veel moeders niet weten wat een loopbaanonderbreking inhoudt.

3.6 Conclusie

In dit hoofdstuk is een beschrijving gegeven van het gebruik van arbeid- en zorgarrangementen door werkende moeders. Op basis van diverse onderzoeksresultaten zijn een aantal arbeid- en zorgarrangementen geselecteerd en toegelicht. Hierbij ligt de focus op kinderopvangvoorziening en parttime werken. Kinderopvangvoorzieningen worden veel gebruikt door werkende ouders. Hierbij wordt veelal gebruik gemaakt van formele kinderopvang of een combinatie tussen formele en informele kinderopvang. We zien hierbij dat kinderopvangvoorzieningen een bijdrage levert aan de arbeidsparticipatie van moeders. De vraag of kinderopvangvoorzieningen wel of geen bijdrage leveren aan de geringe carrièreambitie kan niet beantwoord worden door gebrek aan informatie. Ondanks dat veel werkende moeders gebruik maken van kinderopvang, blijft het debat over het goedkoper maken van kinderopvang gaande. Sommige onderzoekers geven aan goedkopere kinderopvang ervoor zorgt dat meer vrouwen zullen gaan participeren op de arbeidsmarkt terwijl ander onderzoekers aangeven dat goedkopere kinderopvang niet zal leiden tot een verhoging van de arbeidsparticipatie van vrouwen. Parttime werken heeft ertoe geleid dat steeds meer moeders kunnen participeren op de arbeidsmarkt. Hierdoor zorgen zij een aantal dagen voor het huishouden en het gezin, en de andere dagen verrichten zij betaalde arbeid. Het merendeel van de moeders maakt gebruik van parttime werk. Met het gebruik van parttime werken zien we een verschil naar opleidingsniveau. Hoe hoger de vrouw is opgeleid, hoe groter de kans is dat zij blijft werken in gelijke of meer uren. Wanneer een vrouw laag opgeleid is, is een grote kans aanwezig dat zij of stopt met werken of blijft werken, maar in minder uren terugkeert in het arbeidsproces. Parttime werken heeft ertoe geleid dat steeds meer moeders zijn gaan participeren op de arbeidsmarkt. Daarnaast draagt parttime werken bij aan de geringe carrièreambitie van moeders doordat moeders hierdoor minder kans hebben op leidinggevende en meer verantwoordelijke functies.

Met ouderschapsverlof is een duidelijk verschil waarneembaar in het gebruik van het verlof in relatie tot het opleidingsniveau van de vrouwen en mannen. Vrouwen met een hoog opleidingsniveau maken meer gebruik van ouderschapsverlof dan vrouwen met een laag opleidingsniveau. Hiernaast nemen meer vrouwen die werkzaam zijn bij de overheid, onderwijs en gezondheidszorg ouderschapsverlof op omdat het in deze sectoren deels doorbetaald wordt. De moeders die gebruik maken van ouderschapsverlof, werken daarnaast gemiddeld 26 tot 27 uur per week. Ouderschapsverlof heeft een positieve invloed op de arbeidsparticipatie van moeders, maar ditzelfde kan niet geconcludeerd worden voor de carrièreambitie van moeders. Ouderschapsverlof draagt niet bij aan een verhoogde participatiegraad van vrouwen en daarmee een verhoogde kans op een carrièreambitie.

De behoefte aan verlof voor onverwachte situaties is groot. Uit onderzoek blijkt dat veelal vrouwen zorgdragen voor kortdurende hulpbehoevenden en niet de mannen. Zij nemen hier veelal een

verlofdag voor op. Bij verlof voor onverwachte situaties kan niet gezegd worden dat dit wel of niet bijdraagt aan de geringe carrièreambitie van moeders. Hier is geen onderzoek naar gedaan. De voorziening loopbaanonderbreking is nog erg nieuw in Nederland. Uit verschillende onderzoeken blijkt dan ook dat weinig moeders gebruik maken van deze regeling. Veel werknemers zijn nog niet op de hoogte van de inhoud en randvoorwaarden van deze regeling waardoor het gebruik onder moeders niet groot is. De bijdrage van loopbaanonderbreking aan de geringe carrièreambitie van moeders kan niet aangegeven worden. Het doel van de loopbaanonderbreking is om vaders en moeders de zorg voor kinderen en het werken god en gelijkwaardig te kunnen verdelen om zo betere kansen te verwerven op de arbeidsmarkt. In theorie zou een loopbaanonderbreking een positieve invloed hebben op de carrièreambitie van moeders. Door de geringe deelname aan deze regeling kan nog niet gekeken worden of dit in de praktijk ook zo naar voren komt.

Verwachtingen ten aanzien van het empirisch onderzoek
--

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- kinderopvangvoorzieningen leiden tot een grotere arbeidsparticipatie van moeders en daarmee de kansen op een carrièreambitie- het aanbieden van meer kindplaatsen zal leiden tot een hogere participatiegraad van moeders- parttime werkende moeders maken minder kans op hogere, leidinggevende functies. Hierdoor is de carrièreambitie onder parttime werkende moeders gering- de behoefte aan ouderschapsverlof onder moeders is niet groot door de aanwezigheid van goede kinderopvang, het parttime werken en doordat het onbetaald verlof is- verlof voor onverwachte situaties heeft geen invloed op de carrièreambitie van moeders- loopbaanonderbreking is onbekend onder de werkende moeders waardoor het weinig tot niet bijdraagt aan de carrièreambitie van moeders |
|--|

4 'Moeders wil' of 'dwang door maatschappij'?

In hoofdstuk 2 zijn verschillende onderzoeken en data besproken op het gebied van de arbeidsparticipatie en de carrièreambitie van moeders. In hoofdstuk 3 is gekeken naar het gebruik van arbeid- en zorgarrangementen door werkende moeders. Hierbij werd duidelijk dat moeders veelal gebruik maken van, de door de overheid geformuleerde, arbeid- en zorgarrangementen. Uit de twee voorgaande hoofdstukken werd duidelijk dat grote diversiteit onder moeders bestaat qua werkpatroon en het gebruik van arbeid- en zorgarrangementen die de arbeidsparticipatie van vrouwen ondersteunen. Er zijn diverse theorieën die deze patronen kunnen verklaren. Zo zijn theorieën ontwikkeld die ingaan op de psychologie van de vrouw en de biologische achtergronden van de vrouw. Daarnaast bestaan theorieën van, onder andere, feministen die ingaan op de verschillen tussen mannen en vrouwen, in de vorm van hiërarchieën en patronen van ongelijkheid. In dit hoofdstuk zullen twee verschillende theorieën besproken worden die verklaren hoe het komt dat vrouwen de keuze maken om thuis te blijven en te zorgen voor het gezin en het huishouden, de keuze maken om het werken te combineren met het gezin en het huishouden of de keuze maken om te gaan werken en het nastreven van een carrièreambitie. De eerste theorie, de theorie van de engelse sociologe Catherine Hakim, gaat in op de individuele voorkeuren die de vrouw heeft op het gebied van moederschap en betaalde arbeid. De tweede theorie, de theorie van de engelse sociologen Rosemary Crompton en Clare Lyonette, gaan in op de sociaal gestructureerde inbedding op basis waarvan moeders bepaalde keuzes maken ten aanzien van het moederschap en betaalde arbeid. Beide theorieën staan grotendeels haaks op elkaar waardoor ik het interessant vind om in deze scriptie te onderzoeken welke theorie de onderzoeksresultaten van deze scriptie verklaart.

4.1 De moeder kiest zelf

De Engelse sociologe Catherine Hakim (2000) heeft de houding van vrouwen ten opzichte van arbeid en zorg bestudeerd. Hierbij worden vrouwen in drie categorieën ingedeeld. Deze drie categorieën zijn: 1) vrouwen met de focus op het huishouden en het gezin, 2) vrouwen met de focus op het combineren van arbeid en zorg en 3) vrouwen met de focus op hun carrièreambitie. Deze drie categorieën zijn denkbaar in maatschappijen waar de overheid vrouwen niet een bepaalde rol toewijzen, maar waar sprake is van een liberale en 'laissez-faire' samenleving, zoals wij dit in Nederland kennen.

Moeders die kiezen voor fulltime moederschap en zorg voor het huishouden

De eerste categorie vrouwen richt zich op het huishouden en het gezin. De vrouw accepteert de seksuele divisie van werken in het huis, zij prefereren om niet te werken en geven prioriteit aan de kinderen en familie gedurende hun hele leven. De vrouwen zorgen voor het huishouden, de opvoeding van de kinderen en kleinkinderen en creëren een huis waar alle leden van het gezin graag naar terugkeren aan het einde van hun werkdag. Deze vrouwen houden zich bezig met het onderhouden van familiecontacten, vermaken het gezin en vrienden en het organiseren van

activiteiten en vakanties. Sommige thuisgeoriënteerde vrouwen zullen nooit betaalde arbeid verrichten. Andere vrouwen hebben een baan totdat ze gaan trouwen of tot de geboorte van hun kind. Dit komt overeen met de onderzoeksresultaten van het SCP (2004) en leidt tot een geringe carrièreambitie van moeders. Vrouwen dit blijven werken tot de geboorte van hun eerste kind, zullen zich dan ook kwalificeren in de vorm van een opleiding en zich richten op een korte termijn carrière. Totdat zij getrouwd zijn of nadat hun eerste kind is geboren, zullen zij werken, daarna richten zij zich fulltime op het huishouden, hun man en op het moederschap. Onder bepaalde omstandigheden kan een thuisgeoriënteerde vrouw de arbeidsmarkt toetreden. Dit zal in het geval van een scheiding zijn, in geval dat zij weduwe wordt of wanneer de man niet in staat is het gezin financieel te onderhouden, bijvoorbeeld in geval van ziekte. Sommige vrouwen werken een paar uur per week, maar zien dit meer als een hobby dan als een verplichting. De vrouw die thuis zit is niet noodzakelijk iemand met weinig of geen opleiding. Sommigen hebben een HBO of WO- opleiding genoten. Deze vrouwen trouwen vaak met een man die hetzelfde opleidingsniveau heeft. Hierdoor is de vrouw een intellectueel partner voor haar man en kan zij helpen met de ontwikkeling van de kinderen (het zorgen voor cultureel kapitaal). Dit komt niet overeen met de onderzoeksresultaten van Tijdens (2006: 10). Daarin wordt namelijk aangegeven dat naarmate het opleidingsniveau van de vrouw stijgt, de vrouw meer zal participeren op de arbeidsmarkt. De huwelijksmarkt geeft vrouwen in deze categorie gelijke of betere kansen voor succes, dan dat de arbeidsmarkt dit kan. De huwelijksmarkt blijft altijd open voor vrouwen, ongeacht hun carrière op de arbeidsmarkt vooraf. Omdat deze markt altijd open blijft voor alle vrouwen, garandeert nog niet dat zij een natuurlijk talent heeft op deze markt. De productiviteit en kwaliteit van het werk dat gedaan wordt door vrouwen die fulltime thuis bezig zijn varieert, maar omdat het privé-zaken zijn, en geen publieke zaken, zijn er geen bepaalde standaarden vastgesteld. Er zijn vier separate rollen of functies die dit soort vrouwen kunnen bieden in ruil voor de financiële ondersteuning van hun man, namelijk: 1) Het krijgen van kinderen en het opvoeden van de kinderen. Dit is de meest in gebruik nemende rol van de vrouwen en vereist goede moedervaardigheden. 2) De zorg voor het huishouden en huishoudelijke werk ter uitvoering of om het werk te delegeren. Hierbij moet de vrouw de taken organiseren en ordelijk houden. 3) De vrouw in de rol als manager van verbruiksgoederen, vrijetijdsbesteding en van sociale relaties. Deze functie is vooral belangrijk in rijke gezinnen met een hoge sociale status. 4) De vrouw is mooi, behendig, sexy en een creatieve, charmante compagnon. Hierbij staan de begrippen jong en schoonheid centraal. Een succesvolle huwelijks carrière vereist dat een vrouw haar eerste "vang" moet houden en met hem moet trouwen tenzij zij op een gegeven moment iets beters kan krijgen. In perioden waar tekorten zijn aan mannen, bijvoorbeeld in de oorlog, kan het ertoe leiden dat vrouwen moeten blijven werken in plaats van fulltime in huis te werken. Wanneer een vrouw trouwt, maar haar werk thuis niet goed genoeg doet kan dit ertoe leiden dat zij moet gaan zoeken naar een andere functie. Uiteindelijk kan het zijn dat de man minder succesvol is dan de vrouw van tevoren had verwacht. Dit kan betekenen dat zij gedwongen is om hem te verlaten en een andere partner te gaan vinden of om zelf te gaan werken. Er hangt veel af van de keuzes die de vrouw in het begin maakt, fouten zijn tenslotte kostbaar voor beiden; de man en de vrouw. In moderne samenlevingen zorgt de overheid voor bepaalde vormen van financiële bijstand indien dit nodig is. Deze financiële

bijstand is voor bepaalde gezinnen en individuen in bepaalde omstandigheden, gefinancierd door de staat. Voor de vrouwen in deze categorie kan deze financiële ondersteuning goed van pas komen. Zeker in geval van economische recessie waarbij jonge onervaren mannen vaak werkloos, en dus onaantrekkelijk zijn. Moeders die niet werken, parttime of af en toe werken zien deze financiële ondersteuning ook graag wanneer hun huwelijk stukloopt. Deze categorie vrouwen hebben geen of een geringe carrièreambitie doordat zij de keuze maken om fulltime moeder te zijn.

Moeders die kiezen voor een combinatie van arbeid en moederschap

De tweede categorie vrouwen richt zich op het combineren van arbeid en zorg. Het merendeel van de volwassen vrouwen valt binnen deze categorie. Deze groep vrouwen willen het werken combineren met de zorg voor hun gezin zonder enige prioriteit in te nemen zoals bij de andere twee groepen wel het geval is. Deze categorie bevat vrouwen met ongeplande carrières en vrouwen die niet precies weten wat ze willen. De vrouwen met ongeplande carrières hebben door middel van hun economische en politieke omgeving een kans gekregen om een bepaalde baan te krijgen en deze kans hebben ze aangenomen. De vrouwen die nog niet precies weten wat ze willen reageren op bepaalde kansen, passen regelmatig hun doelen aan als respons op de veranderingen in de veranderende sociale en economische omgeving. Ze betreden de arbeidsmarkt gedurende economische groei, maar zijn niet op zoek naar een baan tijdens een economische recessie. In deze categorie behoren vrouwen die hun plannen en gedrag sterk laten afhangen van degene met wie ze trouwen, afhankelijk van óf ze trouwen en afhankelijk of ze getrouwd blijven. Deze vrouwen zullen direct de arbeidsmarkt betreden wanneer ze scheiden, in tegenstelling tot de vrouwen die in de eerste categorie bevinden. Wanneer deze vrouwen niet trouwen, of heel laat trouwen bestaat de kans dat zij gedurende hun leven blijven werken; vergelijkbaar met carrièregerichte vrouwen. Deze vrouwen die in professionele functies, managementfuncties of andere hogere functies werken, maar die niet voldoende mogelijkheden bieden voor parttime werk of voor tussenpozen werken, nemen andere strategieën om hun fulltime baan te kunnen combineren met hun gezinsleven. De meest voorkomende strategie is het hebben van één kind, het regelen van kinderopvang en het hebben van partners die bijdragen aan de opvoeding van hun kind en aan het huishoudelijke werk. De moeders die tot deze categorie behoren, kunnen een goede carrièreambitie hebben. Daarnaast prefereert een groot deel van de moeders om parttime te gaan werken zodat zij voor een groot deel zelf de zorg voor het gezin op zich neemt. Dit leidt tot een meer geringe carrièreambitie door de keuze die de moeder zelf maakt.

Moeders die kiezen voor een carrière

De derde categorie vrouwen zijn gericht op het hebben van een goede baan. Zij kunnen omschreven worden als carrièregerichte vrouwen. Hun voornaamste prioriteit ligt bij activiteiten die anders zijn dan het moederschap en het familieleven. Deze vrouwen willen zichzelf ontplooiën en willen een prestatie leveren. Zij zijn altijd vastberaden in het leven. Deze groep vrouwen kan omschreven worden als wat vroeger mannenbanen en de carrièreambitie van mannen te noemen was. De meeste vrouwen die in deze categorie vallen hebben vaak geen kinderen. Ongeveer de helft van de vrouwen die een

topfunctie hebben (management en andere hoge functies) hebben geen kinderen. De vrouwen die wel kinderen hebben, zijn nog steeds op zoek naar zelfontplooiing. Dit is vergelijkbaar met mannen met kinderen; zij hebben kinderen omdat zij dit zien als iets normaal en zij zien de kinderen als een 'weekendhobby'. De zorg voor de kinderen is veelal gedelegeerd aan private of publieke instanties, zoals informele en formele kinderopvang. Deze groep vrouwen is vergelijkbaar met werkende mannen. Ze stoppen alleen met werken als ze werkloos zijn, als ze tijdelijk of voor een langere periode ziek zijn, wanneer ze in de gevangenis zitten of wanneer ze met pensioen gaan. Uit onderzoeksresultaten concludeert Hakim dat een minderheid van de vrouwen in de toekomst in deze groep terecht zal komen. Hooguit eenderde van de vrouwen, maar waarschijnlijk zal ongeveer 10% tot 20% tot deze groep behoren, afhankelijk van hun eigen sociale beperkingen en mogelijkheden. De moeders die kiezen voor hun carrière is een kleine selectieve groep. De focus van deze moeders ligt op het hebben van een carrièreambitie, niet zozeer op het opvoeden van de kinderen. Dit laatste geven zij uit handen door middel van kinderopvangvoorzieningen. Deze moeders zullen over het algemeen fulltime werken en hiermee hun carrièreambitie vergroten.

Moeders wil is wet?

De moeders die kiezen voor de eerste categorie, met de focus op het huishouden en het gezin, zullen veelal niet participeren op de arbeidsmarkt. Deze moeders maken niet of nauwelijks gebruik van de arbeid- en zorgarrangementen en hebben geen carrièreambitie. De moeders die kiezen voor de tweede categorie, met de focus op de combinatie van arbeid en zorg, zullen veelal parttime participeren op de arbeidsmarkt. Zij maken veelvuldig gebruik van de aanwezige arbeid- en zorgarrangementen en hebben een carrièreambitie die zij in deeltijd hopen te volbrengen. De moeders die kiezen voor de derde categorie, met de focus op de carrièreambitie, zullen veelal fulltime of in een grote deeltijd baan participeren op de arbeidsmarkt. Zij maken veel gebruik van kinderopvangvoorzieningen, mits zij kinderen hebben. Bij deze categorie vrouwen is de aanwezigheid van een carrièreambitie zeer sterk. Hakim geeft bij de drie categorieën aan dat deze in praktijk waarschijnlijk ingewikkelder in elkaar zitten dan hiervoor is beschreven.

Hakim geeft tevens aan dat publiek beleid en sociale instituties waar vrouwen zich in bevinden, vrouwen kunnen aanmoedigen en kunnen promoten welke keuzes zij moeten maken en hoe zij zich moeten gedragen. Toch geeft Hakim aan dat deze inbeddingen niet garanderen dat vrouwen dit accepteren en zich ernaar zullen gedragen. Volgens Hakim begeven vrouwen zich vanaf begin af aan in één van de drie categorieën omdat vrouwen dit zelf prefereren.

Veel sociologen zijn het niet eens met de theorie van de individuele voorkeuren van Hakim. Zo ook de Nederlandse sociologe Mara Yerkes (2006). Zij stelt het tegenovergestelde van wat Catherine Hakim pretendeert in haar theorie. Mara Yerkes stelt dat beperkingen op individueel en huishoudelijk niveau wel degelijk invloed hebben op de arbeidsparticipatie van vrouwen (Yerkes, 2006, p. 47). Hierbij is nader onderzocht wat de invloed is van het opleidingsniveau, burgerlijke staat, het hebben van

kinderen en de verschillen tussen generaties vrouwen. Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat wel degelijk sprake is van een invloed op de mate van arbeidsparticipatie. Een hoge opleiding heeft een positieve invloed op de arbeidsparticipatie van vrouwen terwijl Hakim beweert dat opleidingsniveau niet van invloed is op de arbeidsparticipatie van vrouwen. Hakim beweert zelfs dat vrouwen die de voorkeur geven om fulltime moeder te zijn en te zorgen voor het gezin, ook hoogopgeleide vrouwen kunnen zijn. Een hoge mate van waardering voor het moederschap is een beperkende factor voor de arbeidsparticipatie van vrouwen, aldus Yerkes. Deze factoren beïnvloeden de mate waarin vrouwen willen participeren op de arbeidsmarkt. Individuele voorkeuren en houding worden beïnvloed door het beleid van de overheid en de mate waarin markt en organisaties met deze regelingen en voorkeuren omgaan (Yerkes, 2006, p. 110-111).

4.2 De rol van moeder als gevolg van maatschappelijke inbedding

De Engelse sociologe Rosemary Crompton trekt de theorie van Hakim in twijfel. Crompton heeft samen met Clare Lyonette onderzoek gedaan naar de keuzen van mannen en vrouwen als antwoord op de theorie van Hakim (2005, 4). Crompton en Lyonette hebben kritisch gekeken naar de theorie van Hakim en hebben aan de hand van gegevens van ISSP (International Social Survey Programme's) statistische toetsen uitgevoerd en bepaalde vooronderstellingen van Hakim onderzocht. Op basis van deze onderzoeksresultaten is een andere theorie ontwikkeld. De theorie van Crompton luidt: vrouwen maken individuele keuzes, maar deze keuzes worden beïnvloed door de sociale inbedding van structurele barrières waar vrouwen tegenaan lopen in het dagelijkse leven. Hierbij hebben Crompton en Lyonette vijf categorieën huishoudens geformuleerd op basis van het aantal uur dat het huishouden per week werkt. Deze categorieën zijn: 1) Het huishouden is zeer betrokken. Beide partners werken meer dan 40 uur per week. 2) Het huishouden is gemiddeld betrokken. Beide partners werken tussen de 35 en de 40 uur per week. 3) Het huishouden is neo- traditioneel ingesteld. De man werkt meer dan 40 uur per week en de vrouw werkt minder dan 40 uur per week. 4) Het huishouden is wisselend toegewijd. Beide partners werken minder dan 40 uur per week, maar één werkt minder dan 35 uur per week. 5) Hierbij is sprake van een traditioneel huishouden. De man werkt fulltime (tenminste 35 uur per week) en de vrouw werkt niet.

Het onderzoek betreft een internationale analyse waarbij de volgende landen onderzocht zijn: Groot-Brittannië, Finland, Frankrijk, Noorwegen, USA en Portugal. Het onderzoek wijst uit dat een aantal uitgevoerde testen uitwijst dat traditionele huishoudens een negatieve houding hebben tegenover werkende moeders. Uit hun onderzoek blijkt dat verschillende factoren van invloed zijn op de carrièreambitie van moeders. Het eerste betreft de factoren die de houding van vrouwen bepaalt. Uit het onderzoek is gebleken dat de houding van mannen en vrouwen tegenover de arbeidsparticipatie van vrouwen verschillend is. Daarbij zijn vrouwen over het algemeen positiever dan mannen. Wanneer een vrouw laag opgeleid is, ouder is, een traditioneel huishouden prefereert en een moeder heeft die nooit heeft gewerkt, heeft zij vaak een negatieve houding tegenover de arbeidsparticipatie van vrouwen. Vrouwen die parttime werken hebben een positieve houding tegenover de arbeidsparticipatie van de vrouw, in tegenstelling tot traditionele vrouwen. Wanneer

sprake is van een huishouden met kinderen, voorspelt dit niet de houding van vrouwen. Het opleidingsniveau van vrouwen kwam wel als voorspellende factor naar voren, in tegenstelling tot hetgeen Hakim (2000) aangeeft. Wel komt dit overeen met de bevindingen van Yerkes (2006) en Tijdens (2006: 10). Bij elke statistische bewerking is in het onderzoek naar voren gekomen dat de houding van een huishouden tegenover werkende vrouwen, vooral te voorspellen is aan de hand van het opleidingsniveau van de vrouw. Hoe hoger de vrouw is opgeleid, hoe meer professioneel zij zich zal gaan gedragen, en zal zij meer proberen om carrière te maken. Hierbij maakt het geen verschil of sprake is van een kind in het huishouden. De houding van de moeder, en haar partner, tegenover betaalde arbeid en het opleidingsniveau van de moeder zijn bepalend voor de carrièreambitie van moeders. Wel wordt vastgesteld dat huishoudens zonder kinderen die sterk gericht zijn op hun carrière, ook minder vaak kinderen zullen krijgen omdat zij dit zullen zien als een obstakel binnen hun loopbaancarrière. Daarnaast is leeftijd een belangrijke indicator voor de houding van vrouwen. Hoe jonger de vrouw is, hoe meer zij gericht is op (parttime) werken. Wanneer sprake is van een traditioneel huishouden zien we hier vaak oudere vrouwen terug wiens man zorgt voor het kostwinnerschap. Hoewel traditionele vrouwen significant meer negatief zijn tegenover de arbeidsparticipatie van vrouwen dan alle andere groepen, zijn geen significante verschillen aanwezig tussen de werkende vrouwen. Op basis van deze resultaten, stellen Crompton en Lyonette dat het erop lijkt dat structurele factoren minstens zo belangrijk dan wel belangrijker zijn dan de houding van vrouwen die ervoor zorgen hoe een huishouden vormgegeven wordt en ook bepalend is voor de carrièreambitie van de moeder. Crompton en Lyonette stellen vast dat voorkeuren en houdingen van de vrouw het individuele gedrag vormgeven. Dit betekent dat wanneer de voorkeur van de moeder uitgaat naar het hebben van een carrièreambitie en haar houding hier tegenover positief is, zij een grotere kans heeft op een carrièreambitie dan wanneer haar houding negatief is en haar voorkeur uitgaat naar de opvoeding van haar kind(eren). Crompton en Lyonette geven echter wel aan dat het gedrag van vrouwen op de arbeidsmarkt niet alleen toegewezen kan worden aan de drie hypothetische groepen vrouwen zoals Hakim deze geformuleerd heeft, maar dat hiernaast ook sprake is van structurele barrières waardoor de carrièreambitie van moeders achterblijft. .

4.4 Conclusie

Twee zeer diverse theoretische invalshoeken zijn beschreven om de arbeidsparticipatie en de carrièreambitie van moeders te verklaren. Hierbij is allereerst ingegaan op de theorie van de engelse sociologe Catherine Hakim (2000). In deze theorie geeft Hakim aan dat vrouwen een bepaalde rol prefereren. Daarbij wordt gebruik gemaakt van drie categorieën, namelijk; 1) moeders die kiezen voor fulltime moederschap en de zorg voor het huishouden 2) moeders die kiezen voor een combinatie van moederschap en betaalde arbeid en 3) moeders die kiezen voor een carrière. De preferentietheorie geeft aan dat vrouwen zelf kiezen voor een bepaalde categorie waarmee de carrièreambitie van de moeder vooraf bepaald is.

De tweede theorie is afkomstig van de engelse sociologen Rosemary Crompton en Clare Lyonette. Zij uiten vele kritieken ten aanzien van de theorie van Hakim. De theorie van Crompton en Lyonette geeft aan dat moeders individuele keuzes maken, maar dat deze keuzes beïnvloed worden door de sociale inbedding van structurele barrières waar vrouwen tegenaan lopen. Daarnaast geven zij aan dat de negatieve houding van moeders tegenover betaalde arbeid en het opleidingsniveau van de moeder bepalende factoren zijn voor de geringe carrièreambitie van moeders.

5 Onderzoeksopzet

Dit hoofdstuk beschrijft de operationalisering van de probleemstelling en de onderzoeksmethodiek die tijdens het onderzoek gehanteerd is. In dit hoofdstuk worden achtereenvolgens de operationalisering van de probleemstelling, de onderzoeksmethoden, het plan van aanpak en de verwachtingen ten aanzien van de uitkomsten van de interviews.

5.1 Operationalisering van de probleemstelling

Aan het begin van deze scriptie is de probleemstelling geformuleerd die aan het einde van het onderzoek beantwoord kan worden. In de vorige hoofdstukken is een beschrijvende inleiding gegeven van de arbeidsparticipatie en carrièreambitie van moeders en het gebruik van arbeid- en zorgarrangementen door werkende moeders. Deze gegevens zijn verzameld aan de hand van diverse literatuur en onderzoeksresultaten. Na deze onderzoeksresultaten verzameld te hebben, wordt op basis van de gegevens van de respondenten een aanvulling gegeven op deze resultaten en worden de geformuleerde verwachtingen onderzocht. Aan de hand van de twee theoretische invalshoeken, die beschreven zijn in het vorige hoofdstuk, wordt de geringe carrièreambitie van moeders verklaard.

De probleemstelling van deze scriptie luidt:

'Hoe is de geringe carrièreambitie van Nederlandse vrouwen te verklaren? En welke rol spelen arbeid- en zorgarrangementen hierbij?'

5.2 Onderzoeksmethoden

Bij het schrijven van deze scriptie is gebruik gemaakt van twee onderzoeksmethoden, namelijk literatuuronderzoek en interviews.

Literatuuronderzoek

In de voorgaande hoofdstukken is de literatuur besproken op het gebied van de arbeidsparticipatie en de carrièreambitie van Nederlandse moeders, het gebruik van arbeid- en zorgarrangementen door werkende moeders en zijn twee theoretische invalshoeken besproken die verklaren welke verhouding een vrouw wenst met betrekking tot de combinatie van het moederschap en betaalde arbeid. Het literatuurgedeelte vormt de basis van de structuur van de interviews. Aan de hand van de bestudeerde literatuur zijn een aantal verwachtingen geschetst die onderzocht zullen worden met behulp van de interviews.

Interviews

Bij het schrijven van deze scriptie is gekozen om interviews af te nemen. Hier is ten eerste voor gekozen zodat de onderzoeksresultaten op kwalitatieve wijze uiteengelegd kunnen worden. Ten tweede is gekozen voor het afnemen van interviews zodat een aantal van de eerder genoemde onderzoeksresultaten nader toegelicht kunnen worden. Daarnaast is het noodzakelijk om dieper op de materie in te gaan om de motivaties van de moeders te onderzoeken en te kunnen verklaren aan de hand van de theorie. Gekozen is voor een open interviewstijl. Dit betekent dat een aantal, door mij gekozen, onderwerpen besproken worden met de respondenten. Hierbij is gebruik gemaakt van een aantal thema's aan de hand waarvan verder ingegaan wordt op de materie. Tijdens het interviews is gebruik gemaakt van een checklist (zie bijlage 1) waarbij de interviews ingedeeld zijn in dezelfde thema's. Deze thema's zijn: 1) De arbeidsparticipatie van de vrouw voor en na de geboorte van haar kind(eren). 2) De carrièreambitie van de vrouw voor en na de geboorte van haar kind(eren). 3) Het gebruik van arbeid- en zorgarrangementen door de moeder en/of de partner. De indeling van deze thema's is tot stand gekomen na bestudering van de literatuur. Hieruit blijkt dat de arbeidsparticipatie en de carrière van de Nederlandse vrouw een andere wending krijgt na de geboorte van haar kind(eren).

Met het afnemen van de interviews wordt ingegaan op de motivatie van de moeder en haar partner bij het kiezen van het aantal te werken uren na de geboorte van hun kind(eren). Bij de carrièreambitie van de moeders wordt het opleidingsniveau van de vrouw besproken, de ambitie voordat zij kinderen kreeg en de ambitie van de vrouw nadat zij een kind of meerdere kinderen heeft gekregen. Hierbij wordt ingegaan, indien van toepassing, op de motivatie van de moeder om haar ambities aan te passen na de geboorte van haar kind(eren) en is gekeken of zij haar ambities weer zal gaan oppakken nadat haar kind(eren) meer zelfstandig is/ zijn geworden. Bij het gebruik van arbeid- en zorgarrangementen door moeder en/of haar partner is gekeken naar het opleidingsniveau van beiden omdat dit bij vorige onderzoeken naar voren kwam als een afhankelijke variabele. Daarnaast is gekeken naar het gebruik van arbeid- en zorgarrangementen door de moeder en door de partner om de opvoeding van de kinderen te kunnen combineren met hun werk. Daarbij is met de moeder een discussie gehouden over de invloed van arbeid- en zorgarrangementen op de arbeidsparticipatie van moeders. Hoofdstuk twee en hoofdstuk drie zijn afgesloten met verwachtingen ten aanzien van het empirisch onderzoek. Deze verwachtingen zijn onderzocht bij de werkende moeders en zullen in hoofdstuk zes de revue passeren. Per thema zal een koppeling plaatsvinden tussen de empirie en de theorie.

5.3 Plan van aanpak

Voordat de interviews van start zijn gegaan, is allereerst een plan van aanpak geformuleerd. In het plan van aanpak is gekeken naar de doelgroep, de betrouwbaarheid van de interviews en de opzet van de interviews.

Doelgroep

De moeders die gekozen zijn voor het afnemen van een interview voor het schrijven van deze scriptie zijn geselecteerd op basis van de combinatie van het moederschap en betaalde arbeid. Omdat het belangrijk is om te kijken naar de invloed van arbeid- en zorgarrangementen op de carrièreambitie van Nederlandse vrouwen vond ik het belangrijk om interviews te houden met werkende moeders met thuiswonende kinderen. Hierbij is uitgegaan dat werkende moeders veelal gebruik maken van de arbeid- en zorgarrangementen. De doelgroep van de interviews betreft werkende moeders met thuiswonende kinderen in de leeftijd tussen de 25 jaar en de 49 jaar. Bij het selecteren van de respondenten is getracht om een evenwichtige samenstelling te vinden voor het onderzoek. Eén respondent valt net buiten de doelgroep, namelijk Marlene. Zij is de enige respondent die geen thuiswonende kinderen meer heeft. Deze respondent is bij het onderzoek betrokken om de verschillen tussen vroeger en nu nader te bekijken.

De betrouwbaarheid van de interviews

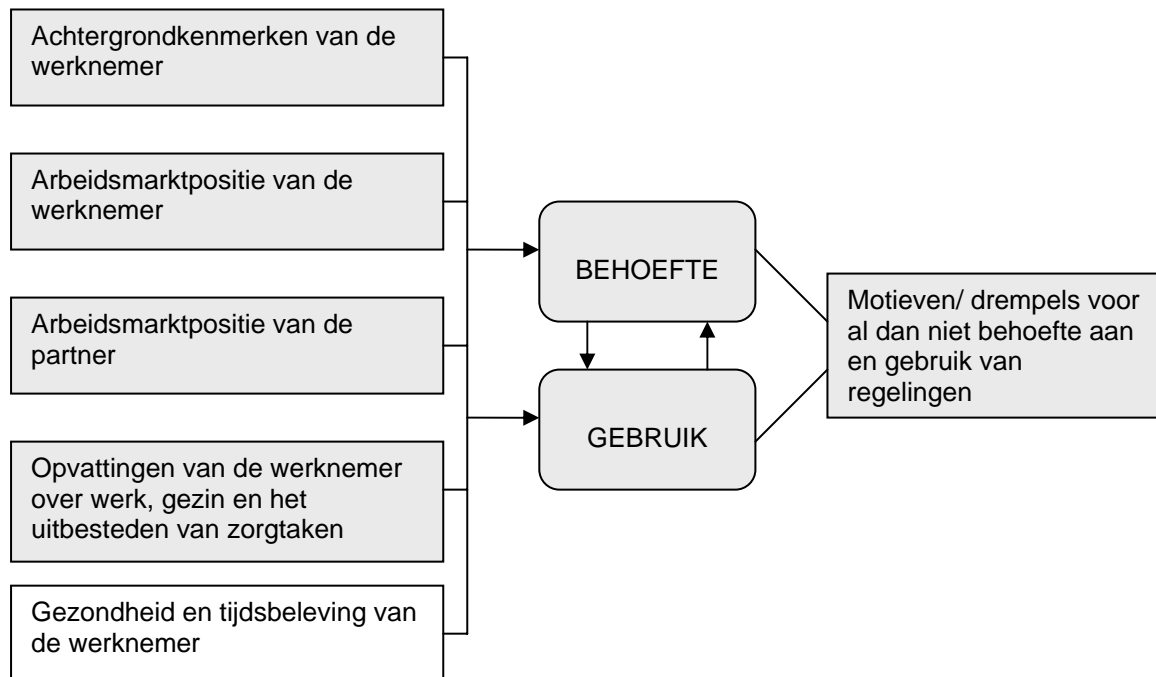
De locatie van de interviews was veelal thuis bij de respondent vanwege de thuiswonende kinderen. Het tijdstip waarop de interviews plaats hebben gevonden, was na werktijd of op de dagen waarop de moeder vrij was. Tijdens het afnemen van de interviews waren de kinderen dan ook aanwezig waardoor het soms moeilijk was om over de beslissingen te praten die de ouders hebben genomen op het moment dat hun eerste kind werd geboren. Doordat het merendeel van de interviews bij de respondent thuis is afgenomen, voelden zij zich wel op hun gemak waardoor alle interviews soepel zijn verlopen. De onderzoeker kent een aantal geïnterviewden persoonlijk waardoor het soms lastig was om de betrouwbaarheid van het onderzoek te behouden. Tijdens het afnemen van de interviews zijn aantekeningen gemaakt die later uitgewerkt zijn tot een gespreksverslag. Wanneer uiteindelijk bleek dat een antwoord niet volledig was voor de onderzoeker, werd contact opgenomen (per telefoon of email) met de betreffende respondent om dit op te helderen. Dit was van tevoren besproken met de respondent waardoor de betrouwbaarheid van dit onderzoek wordt vergroot.

Opzet

In totaal zijn tien moeders gevraagd om een interview af te nemen. De respondenten zijn persoonlijk, via de email of telefonisch, benaderd. Het merendeel van de benaderde moeders (in totaal negen) vond het interessant om aan het onderzoek mee te werken. De interviews zijn afgenomen in de maanden juni, juli en augustus 2007 in een tijdsbestek van acht weken. De duur van de interviews bedroeg maximaal 1 uur. Voor de interviews is van tevoren een overzicht gemaakt van de variabelen die van invloed zijn. Daarbij is gebruik gemaakt van het opzet die Van Luijn en Keuzenkamp (2004) hebben gebruikt. De variabele 'Gezondheid en tijdsbeleving van de werknemer' is niet meegenomen in het onderzoek.

Figuur 5.1

Rechthebbenden, behoefte en gebruik van arbeid- en zorgarrangementen



Bron: Van Luijn en Keuzenkamp, 2004: 6.

5.4 Verwachtingen

In hoofdstuk twee en hoofdstuk drie is het hoofdstuk afgesloten met verwachtingen ten aanzien van het empirisch onderzoek. Tijdens de interviews zijn deze verwachtingen naar aanleiding van de literatuur onderzocht bij de respondenten. De uitkomsten hiervan zullen in het volgende hoofdstuk beschreven worden.

6 De geringe carrièreambitie van de Nederlandse moeder

In dit hoofdstuk worden de uitkomsten van de interviews geanalyseerd en worden deze uitkomsten aan de hand van de theorie verklaard. Hoofdstuk twee en drie zijn afgesloten met geformuleerde verwachtingen. Deze verwachtingen zijn in de interviews verwerkt en zullen in dit hoofdstuk aan bod komen. Aan het einde van dit hoofdstuk worden de verwachtingen en de bevindingen naast elkaar gelegd. Per thema zal allereerst een overzicht gegeven worden met de voornamen van de respondenten en een aantal gegevens welke noodzakelijk zijn om de onderzoeksresultaten te kunnen analyseren.

6.1 De arbeidsparticipatie van de moeder voor en na de geboorte van haar kind(eren)

Naam respondent	Leeftijd	Kinderen	Opleidingsniveau	Aantal uur voor geboorte 1e kind	Functie voor geboorte 1e kind	Aantal uur na geboorte 1e kind	Functie na geboorte 1e kind
Myra	45	2	Laag	40 uur	Datatypist	20 uur	Datatypist
Astrid	36	2	Middelbaar	40 uur	Administratief medewerker	20 uur	Administratief medewerker
Lotte	25	1	Hoog	32 uur	Senior Verpleegkundige	16 uur	Senior Verpleegkundige
Marlene	49	3	Hoog	35 uur	Lerares basisonderwijs	16 uur	Lerares basisonderwijs
Marja	40	2	Hoog	40 uur	Secretaresse	32 uur	Account Manager
Francis	41	2	Laag	32 uur	Afdelingssecretaresse	32 uur	Afdelingssecretaresse
Laura	28	1	Hoog	32 uur	Maatschappelijk werker	26 uur	Maatschappelijk werker
Joyce	28	1	Hoog	40 uur	Intercedente uitzendbureau	32 uur	Intercedente uitzendbureau
Leonoor	43	2	Middelbaar	32 uur	Algemeen bijstandsmedewerker	20 uur	Medewerkster Centrale Outputbehandeling

Het merendeel van de respondenten is hoog opgeleid en van alle respondenten is iedereen blijven werken na de geboorte van hun eerste kind. Het merendeel van de respondenten is minder uren per week gaan werken nadat hun eerste kind geboren werd. Van de negen respondenten, zijn drie respondenten 32 uur per week gaan werken, 1 respondent 26 uur per week en de overige respondenten zijn minder dan 24 uur gaan werken. Op het eerste oog sluit dit aan bij de theorie van Hakim (2000): de vrouwen behoren tot de tweede categorie, namelijk: moeders die kiezen voor een combinatie van arbeid en moederschap. De motivatie van de moeders om minder te gaan werken, verschilt echter onder de respondenten.

'Het is gelopen zoals het is. Ik ben van 40 uur werken in de week naar 20 uur werken in de week gegaan na de geboorte van mijn eerste dochter. Hierbij heb ik niet eens overleg gehad met mijn partner omdat ik vond dat dit zo hoorde.' (Astrid)

Ook Myra heeft dezelfde motivatie gehad om minder te gaan werken:

'Ik ben minder gaan werken omdat het zo gelopen is. Ik ben blijven werken om financiële redenen en omdat ik het leuk vind om te blijven werken.'

Lotte heeft haar loopbaan als senior verpleegkundige in combinatie met het moederschap van tevoren besproken met haar man:

'Ik zou een paar jaar gaan werken om ervaring op te doen. Wanneer wij kinderen zouden krijgen, zou ik minder gaan werken en wanneer nodig zou ik stoppen met werken.'

Het aantal uren dat Lotte is gaan werken na de geboorte van haar eerste kind hing grotendeels af van de eisen die haar functie hieraan zou stellen. Hieruit bleek dat zij 16 uur kon blijven werken in haar huidige functie, en deze mogelijkheid heeft zij aangegrepen. Wanneer dit niet mogelijk zou zijn, zou het voor Lotte een keuze worden om te gaan stoppen met werken of om meer dagen per week te gaan werken. Bij Lotte komt het gezin op de eerste plaats, haar loopbaan is minder belangrijk en komt daarom op een lagere plaats. In termen van Hakim zou Lotte tot de eerste categorie vrouwen behoren. Omdat Lotte het moederschap blijft combineren met een baan, klopt dit niet helemaal. Toch zou zij, indien zij zou moeten kiezen, haar baan opgeven om vervolgens fulltime moeder te worden. Francis had gepland dat zij parttime zou werken na de geboorte van haar eerste kind, maar uiteindelijk heeft zij hetzelfde aantal werkuren gehouden omdat dit zo geregeld kon worden:

'De kinderen gingen twee dagen naar de crèche en de andere twee2 dagen heeft mijn moeder op zich genomen. Nadat de jongste was geboren zijn we een eigen winkel begonnen en daar ben ik toen wel meer gaan werken, zo rond de 38 uur. Dit ook om de winkel op poten te zetten. Mijn partner heeft zijn eigen baan behouden in deze tijd. Wat betreft de huishoudelijke taken die hebben we verdeeld en laten doen door anderen.'

Francis valt onder de derde categorie vrouwen (Hakim, 2000): moeders die kiezen voor een carrière. Francis vindt het erg belangrijk om te blijven werken en nevenactiviteiten uit te voeren (zoals deelname aan de ouderraad, voetbal en fitness). Daarbij toont Francis enorme betrokkenheid tot haar werkzaamheden. Familie is daarnaast erg belangrijk voor Francis, maar zij zal daardoor niet minder gaan werken, tenzij geen andere oplossing denkbaar is.

Tijdens de interviews is naar voren gekomen dat de respondenten zelf ervoor hebben gekozen om minder te gaan werken en daarmee minder carrièrekansen te hebben. Wanneer hier verder op doorgevraagd wordt, werd duidelijk dat vrouwen niet bewust zelf gekozen hadden voor het parttime werk. Het merendeel van de respondenten ziet het als een taak van de vrouw om meer tijd te besteden aan de opvoeding van de kinderen. Zo hebben Myra en Astrid beiden tijdens het interview aangegeven dat zij nog eens goed moesten gaan praten met hun man over de huidige rolverdeling. Van tevoren hebben zij nooit besproken met hun man wat de taakverdeling binnen het huishouden

zou worden. Aangenomen werd dat zij dit als taak op zich zouden gaan nemen. Hierbij zien we de maatschappelijke inbedding terug die Crompton pretendeert. Ook kwamen financiële redenen naar voren ter motivatie van het gereduceerde aantal arbeidsuren van de moeder.

'Wanneer je ervoor kiest om kinderen te krijgen, vind ik dat je hiervoor bewust moet gaan zorgen. Ik vind niet dat de vrouw en haar partner fulltime kunnen gaan werken. Aangezien mijn man meer verdiende dan ik, vond ik het een logische stap dat ik minder ging werken. Eigenlijk hebben we hier niet eens overleg over gehad, maar heb ik dit zelfstandig besloten.'
(Astrid)

Lotte gaf aan dat het voor haar een bewuste keuze is om voor de kinderen te zorgen. Zij vindt het werk in het huishouden leuk en daarnaast probeert haar man volgend jaar een huisartsenpraktijk te openen. Hierdoor was het voor hen een logische stap om ervoor te zorgen dat zij minder ging werken zodat hij zijn carrièreambitie door kan zetten. Wanneer in het interview gevraagd werd wat zij zou doen als de rollen omgedraaid zouden worden, antwoordde zij:

'Ik denk niet dat we de taakverdeling anders zouden regelen. Ik geniet ervan om thuis te zijn en te zorgen voor ons kind en het huishouden.'

Marlene geeft aan dat zij momenteel drie volwassen dochters heeft. In die tijd (1983) was het niet gewoon voor een vrouw om te blijven werken na de geboorte van je eerste kind. Marlene was daarin vooruitstrevend en bleef werken, al was dit voor acht uur per week. Marlene gaf tijdens het interview aan:

'Ons eerste kind zou eind augustus worden geboren. Het bestuur van de basisschool heeft me toen het volgende voorstel gedaan: Je mag na de vakantie voor één dag blijven werken als je vóór de vakantie (in mijn geval het begin van mijn zwangerschapsverlof) je fulltime baan opzegt. Het risico werd dus volledig bij mij gelegd. Omdat het een situatie van niet meedenken en dus slikken of stikken was, heb ik toch gekozen voor één dag werk.'

De partners van de geïnterviewden zijn over het algemeen fulltime blijven werken, met uitzondering van drie respondenten, namelijk Lotte, Marlene en Marja. De redenen van deze partners om minder te gaan werken was in verband met de verdeling van de zorg tussen de moeder en haar partner. De partners vonden het prettig om één dag alleen thuis te zijn en voor het kind/ de kinderen te zorgen.

'Michiel en ik hebben altijd veel waarde gehecht aan gelijkheid binnen onze relatie, en doen dit nog steeds. Michiel en ik hebben daarom beide gekozen om bijna fulltime te blijven werken, ook na de geboorte van onze zoon Koen. Hierbij zouden we ieder een evenredig deel innemen in de opvoeding van Koen en we zouden op zoek gaan naar oppas.' (Marja)

Uit de interviews blijkt dat het merendeel van de moeders minder gaat werken om te zorgen voor de kinderen en het huishouden. Als gevraagd wordt wat de positie van hun partner hierin is, wordt over het algemeen gezegd dat de zorg voor het huishouden meestal uitbesteed wordt. Zoals in hoofdstuk twee is besproken, bleek uit eerdere onderzoeken en cijfers dat vrouwen stoppen met werken na de geboorte van hun eerste kind of dat zij minder gaan werken. Een aantal hoogopgeleiden blijven het gelijke aantal uren werken als voor de geboorte van hun eerste kind of gaan zelfs meer uren werken. Onder de respondenten zie ik de invloed van het opleidingsniveau niet direct terug. Hierbij zien we juist onder hoogopgeleiden een daling van het aantal gewerkte uren per week terwijl dit bij de middelbaar geschoolde vrouwen niet zo sterk van invloed is. Onder de respondenten is niemand gestopt met werken na de geboorte van hun eerste kind. Dit resultaat komt mede doordat ik de respondenten gekozen heb vanwege hun moederschap in combinatie met betaalde arbeid wat een vertekend beeld kan geven. Dat de respondenten zelf gekozen hebben om minder te gaan werken kan niet direct bevestigd worden. De respondenten zelf zijn ervan overtuigd dat dit een vrijwillige keuze is. Myra en Astrid gaven tijdens het interview wel aan dat het voor hen 'normaal' was om minder uren te gaan werken. Niet alleen om financiële redenen, maar ook omdat dit van hen werd verwacht. Dit kan verklaard worden aan de hand van de theorie van Crompton en Lyonette (2005) waarin de maatschappelijke inbedding naar voren komt. De maatschappij vindt het normaal dat de vrouw minder gaat werken nadat zij een kind krijgt. Ook vindt de Nederlandse maatschappij het normaal dat de partner fulltime blijft werken zodat de opvoeding voor een groot deel de verantwoordelijkheid is van de moeder of uitbesteed wordt. Hierbij zien we onder de werkende moeders dat zij vaak zelf een keuze maken om minder te gaan werken, maar tegelijkertijd hebben deze moeders nooit stilgestaan dat hun partner dit ook zou kunnen doen. Deels ligt hierbij de motivatie bij de moeder omdat zij niets van de ontwikkeling van hun kind willen missen. Een ander deel ligt bij hetgeen dat de moeders tijdens hun opvoeding mee hebben gekregen dat hun moeder altijd thuis was voor de kinderen en de vader vaak aan het werken was. Op basis van diverse factoren, zowel structurele factoren als individuele voorkeuren, maken moeders hun keuze op het gebied van moederschap en betaalde arbeid.

Van tevoren werd verwacht dat moeders met kinderen in de leeftijd 0 tot 4 jaar twee tot drie dagen per week werkten, of niet werkten. Onder de respondenten zien we dat de helft van de respondenten gemiddeld 2,5 dag werkt en de andere helft werkt gemiddeld 4 dagen werkt. De verwachting op basis van de literatuur komt niet geheel overeen met de resultaten van het empirisch onderzoek. Moeders met kinderen die op de basisschool of middelbare school zitten, werken gemiddeld 3,5 dag per week. Hierbij werd op basis van de literatuur verwacht dat moeders hetzelfde aantal uren of meer uren zouden gaan werken, als toen zij dit deden toen hun kind(eren) in de leeftijd 0 tot 4 jaar zaten. Deze verwachting komt overeen met het empirisch materiaal. De verwachting dat hoe hoger het opleidingsniveau, hoe hoger de participatiegraad, komt niet overeen met het empirische materiaal. Een deel van de werkende moeders met een hoog opleidingsniveau werkt 32 uur per week, maar een deel werkt minder dan 24 uur per week. Onder de laag opgeleiden moeders werkt een deel 32 uur en een deel minder dan 24 uur. Dit is gelijk aan de hoogopgeleide werkende moeders. Dit wordt ondersteund door Hakim (2000) die aangeeft dat het opleidingsniveau niet van invloed is op de

arbeidsparticipatie van vrouwen. Daarbij moet direct aangegeven worden dat het hierbij om een kleine groep moeders gaat waardoor de onderzoeksresultaten niet klakkeloos overgenomen kan worden.

6.2 De carrièreambitie van de moeder voor en na de geboorte van haar kind(eren)

Naam respondent	Leeftijd	Kinderen	Opleidingsniveau	Ambities voor geboorte 1e kind	Ambities na geboorte 1e kind
Myra	45	2	Laag	Zo snel mogelijk geld verdienen	We zien wel hoe het loopt
Astrid	36	2	Middelbaar	Zo snel mogelijk geld verdienen	Iets wat bij haar past en kinderen
Lotte	25	1	Hoog	Opleidingen doen ter verdieping	Misschien ooit nog verdiepen
Marlene	49	3	Hoog	Opleidingen doen ter verdieping	Opleidingen doen ter verdieping
Marja	40	2	Hoog	Ervaring opdoen en geld verdienen. Zelfstandig zijn.	Mezelf ontwikkelen in mijn baan.
Francis	41	2	Laag	Altijd blijven werken	Het opzetten van een eigen winkel
Laura	28	1	Hoog	Ambitie tot leidinggeven	Eerst opleiding afronden, dan zien we weer verder
Joyce	28	1	Hoog	Ambitie tot leidinggeven	Mezelf ontwikkelen in mijn baan.
Leonoor	43	2	Middelbaar	Een baan waarin ik mij lekker voel	Een baan waarin ik mij lekker voel

Uit de interviews blijkt dat moeders, voordat zij kinderen kregen, veel nagedacht hebben over hun carrièreambitie. Bij een aantal respondenten kwam deze ambitie wat later. Respondenten Myra en Astrid wilden allebei zo snel mogelijk van school af om te kunnen gaan werken. Myra is gestopt nadat zij de middelbare school had afgerond. Astrid is na de middelbare school de opleiding Schroeveners gaan volgen. Allebei wilden zij zo snel mogelijk gaan werken om geld te verdienen zodat ze konden sparen voor een eigen woning. Achteraf gezien zeggen Astrid en Myra beiden dat ze spijt hebben dat ze niet verder zijn gaan studeren zodat zij nu meer gekwalificeerd zouden zijn om een leuke en uitdagende functie te bekleden.

'Achteraf gezien was het wellicht beter geweest als ik een vervolgopleiding zou hebben afgerond in verband met het beperkte aanbod van banen. De keuze om geld te gaan verdienen en zo onafhankelijk te zijn was op dat moment aantrekkelijker voor mij.' (Myra)

Omdat zij beiden vroeg een relatie kregen met hun huidige partner woog de financiële overweging zwaarder dan de motivatie om verder te studeren. Bij andere respondenten lag dit weer anders. Eén respondent heeft haar carrièreambitie niet aangepast nadat haar eerste kind was geboren. Deze respondent heeft tijdens het interview aangegeven dat haar focus niet op het hebben van een carrière

ligt, maar op het feit dat ze het naar haar zin wil hebben binnen een functie. Hierbij gaat het niet zozeer om de werkzaamheden, maar om de gezelligheid onderling met haar collega's.

'Mijn loopbaan vond en vind ik niet belangrijk, mijn insteek van het naar je zin hebben is bij mij gebleven.' (Leonoor)

Laura had zeer sterk de ambitie om uiteindelijk door te groeien naar een leidinggevende functie. Nu haar dochter Isabel (van 8 maanden) geboren is, is deze ambitie niet meer dusdanig aanwezig. Op het moment is zij bijna klaar met een wetenschappelijke studie, waarbij zij tevreden is wanneer zij de opleiding heeft afgerond. Daarna zal zij verder bekijken wat ze wilt gaan bereiken.

'De ambitie tot leidinggevende werd minder. Ik wilde eerst mijn studie afronden en daarna verder kijken. De zorg voor Isabel vind ik belangrijker dan mijn carrière. Ik kan mij voorstellen dat dit voor de komende tien jaar geldt.' (Laura)

Meerdere respondenten hadden de ambitie om verder te gaan studeren, om te blijven werken en om uiteindelijk een leidinggevende positie te hebben voordat zij moeder werden. Uiteindelijk blijkt dat een groot deel van de werkende moeders haar werkzaamheden aanpast op de werktijden van haar man en op de schooltijden van de kinderen. Wanneer de kinderen nog jong zijn (0 – 4 jaar) blijkt dat het merendeel van de werkende moeders rond de 20 á 24 uur werkt. Een aantal respondenten, wiens kinderen ouder zijn dan 4, gaan meer werken nadat de kinderen naar de basisschool gaan. Hierbij passen zij hun werktijden aan op de schooltijden van de kinderen. Dit komt overeen met de onderzoeksbevindingen van het rapport 'Gebruik Kinderopvang '04' van het Sociaal Cultureel Planbureau.

'Ik had zelf wel het idee voor de kinderen dat ik niet alle dagen zou gaan werken maar totdat de oudste naar school ging heb ik mijn werkuren aangepast naar de tijden van haar school. Dus werkte ik op maandag van half tien tot twee uur, dinsdag van half tien tot twee uur en de donderdag idem. De woensdag, vrijdag en het weekend was ik vrij. Dit betekende wel dat ik iemand extra in de winkel moet laten werken, dus voor mij minder inkomen.' (Francis)

Van de respondenten is één respondent die haar carrièreambitie is blijven volgen.

'Voor mij was het duidelijk dat ik bijna voltijds wilde blijven werken. Hierbij hechtten Michiel en ik ook aan gelijkheid binnen onze relatie. Sowieso wilde ik mij blijven ontwikkelen in mijn job en daarnaast als vrouw financieel zelfstandig kunnen zijn.' (Marja)

Het merendeel van de werkende moeders hebben geen idee of binnen de organisatie doorgroeimogelijkheden zijn hogere, meer verantwoordelijke functie. Als deze er zou zijn hebben zij er geen interesse in omdat het erg gezellig is met de huidige collega's. Een deel van de werkende

moeders weet dat de doorgroeimogelijkheden voor haar niet aanwezig zijn binnen het bedrijf, maar zijn hier niet ontevreden over.

Van de werkende moeders blijkt dat de oudere respondenten (die ook oudere kinderen hebben) weer hun carrierambitie oppakken. Weliswaar zijn deze ambities aangepast, maar toch proberen zij een loopbaan te creëren. Zo werkt Marja op het moment als projectleider om de Naschoolse Opvang bij scholen te faciliteren. Francis heeft een eigen winkel die zij runt en Marlene heeft meer taken tot zich genomen naast het lesgeven. Marlene was altijd vrij toen de kinderen uit school kwamen en wanneer de kinderen vakantie hadden gezien haar functie als lerares in het basisonderwijs. Doordat Francis haar eigen zaak heeft, kan ook zij haar werktijden aanpassen. Nu haar kinderen ouder zijn, zijn er soms dagen dat haar dochters een middag alleen thuis zijn zodat Francis kan blijven werken. De partner van Marja heeft zijn werkpatroon dusdanig op haar afgestemd zodat er altijd iemand thuis is wanneer de kinderen uit school komen. Hierbij geeft Marja aan dat het voor haar altijd belangrijk is geweest om zelf een carrière te hebben, dat wil zeggen: om zichzelf te kunnen blijven ontwikkelen in haar baan en financieel zelfstandig te zijn. Hierbij zien we dat de vrouwen na de geboorte van hun eerste kind hun carrièreambitie aanpassen zodat zij kunnen zorgen voor de kinderen. De partners van de werkende moeders, met een aantal uitzonderingen, hebben altijd de ambitie gehad om een carrière te maken. Hierdoor zijn zij altijd fulltime blijven werken om zich te kunnen blijven ontwikkelen en door te blijven groeien binnen hun functies. Nadat de kinderen oud genoeg zijn, gaan ook de moeders meer werken en proberen zij hun loopbaan weer verder op te pakken. Tijdens de interviews gaf het merendeel van de werkende moeders aan dat zij meer wilden gaan werken naarmate de kinderen meer zelfstandig worden. Hierbij heeft geen van de respondenten de ambitie om weer fulltime te gaan werken, maar wel om tussen de 28 uur en de 32 uur te gaan werken zodat zij zich verder kunnen gaan ontplooiën en door kunnen groeien naar hogere, meer verantwoordelijke functies.

Naar aanleiding van de bestudeerde literatuur zijn voorafgaand aan het empirisch onderzoek een aantal verwachtingen geformuleerd die betrekking hebben op de carrièreambitie van werkende moeders. Daarbij was de verwachting dat moeders minder waarde hechten aan een toppositie of een loopbaan dan mannen. Uit het empirisch onderzoek is gebleken dat moeders meer waarde hechten aan de opvoeding en verzorging van hun kind(eren) waarbij hun carrièreambitie op een lage plaats komt te staan. Naarmate de kinderen meer zelfstandig worden, zien we dat de werkende moeders hun carrièreambitie weer oppakken. Meer dan de helft van de werkende moeders werkt in een functie binnen een commerciële organisatie. Daarbij werkt het merendeel van de werkende moeders in een administratieve functie. Het merendeel van de werkende moeders weten niet of doorgroeimogelijkheden aanwezig zijn binnen de organisatie. Deze moeders zijn tevreden met hun werk en hun collega's waardoor de ambitie om door te groeien naar een hogere functie niet aanwezig is. Veel werkende moeders hebben daarentegen een negatieve kijk op de topcultuur binnen de organisatie. Dit wordt ervaren als een mannencultuur waar een vrouw niet in geaccepteerd zal worden. Veel vrouwen zijn hier toch wat angstig voor.

De taakverdeling tussen de moeder en haar partner is een belangrijke schakel naar de carrierambitie van moeders. Wanneer moeders een gelijke taakverdeling met haar partner hebben in het

huishouden, zien we dat deze vrouwen hogere ambities hebben en bijna parttime werken om zoveel mogelijk voldoening uit hun werk te halen. Met het empirisch onderzoek is hier niet uitgebreid op ingegaan omdat deze uitkomst van tevoren niet werd verwacht maar tijdens de interviews naar voren is gekomen.

6.3 Het gebruik van arbeid- en zorgarrangementen door de moeder en/of haar partner

Naam respondent	Opleidingsniveau	Opleidingsniveau partner	Kinderen	Leeftijd kinderen	Gebruik van arbeid- en zorgarrangementen
Myra	Laag	Laag	2	16 jaar en 10 jaar	Informele kinderopvang en parttime werken door Myra
Astrid	Middelbaar	Hoog	2	3,5 jaar en 4 maanden	Formele kinderopvang en parttime werken door Astrid
Lotte	Hoog	Hoog	1	4 maanden	Informele kinderopvang en parttime werken door beiden
Marlene	Hoog	Hoog	3	23 jaar, 21 jaar en 19 jaar	Informele kinderopvang en parttime werken door beiden
Marja	Hoog	Hoog	2	12 jaar en 9 jaar	Informele kinderopvang en parttime werken door beiden Ouderschapsverlof door Marja
Francis	Laag	Middelbaar	2	14 jaar en 12 jaar	Formele en informele kinderopvang en parttime werken door Francis. Ouderschapsverlof voor Francis.
Laura	Hoog	Hoog	1	8 maanden	Formele en informele kinderopvang en parttime werken door beiden.
Joyce	Hoog	Hoog	1	8 maanden	Formele en informele kinderopvang en parttime werken door beiden
Leonoor	Middelbaar	Middelbaar	2	13 jaar en 10 jaar	Formele kinderopvang door beiden en ouderschapsverlof door Leonoor.

Het gebruik van arbeid- en zorgarrangementen is zeer verschillend onder de respondenten. Dit komt mede door het arbeidspatroon van de moeders en de leeftijd van de kinderen.

De motivatie van de werkende moeders om gebruik te maken van arbeid- en zorgarrangementen is om zelf een maatschappelijke bijdrage te leveren en tegelijkertijd een goede verzorging te kunnen bieden aan hun kinderen. Bij alle werkende moeders staat voorop dat de kinderen goed functioneren en lekker in hun vel zitten. Alle moeders werken parttime om hun werk te kunnen combineren met hun gezin. Daarnaast maken drie respondenten gebruik van formele kinderdagopvang, drie respondenten maken gebruik van een combinatie van formele en informele kinderopvang en drie respondenten maken gebruik van informele kinderopvang. Bij de combinatie van formele en informele kinderopvang zorgen de ouders van de moeder of de ouders van de partner hoogstens twee dagen voor hun kleinkinderen, en de overige dagen waarop de respondent werkt worden de kinderen opgevangen in een formele kinderopvang.

'De motivatie voor kinderopvang was dat wij het goed vonden voor Isabel om 1 dag in de week andere kinderen te zien en dat zij niet altijd het middelpunt van de belangstelling is. Daarnaast was het ook noodzakelijk, omdat ik anders te weinig werkuren overhield en dan

moest ik ontslag nemen. We hebben gekozen voor informele opvang bij de oma's voor een vertrouwd adres en relatieopbouw en ook zodat ik genoeg kon blijven werken om genoeg financiën binnen te halen. Ik ben daarnaast dus minder gaan werken om zelf een belangrijk deel van de zorg voor Isabel op te kunnen vangen. '(Laura)

Bij de respondenten waar de kinderen naar de middelbare school gaan, wordt minder gebruik gemaakt van formele of informele kinderopvang. Hierbij passen de respondenten hun werktijden aan, aan de schooltijden van de kinderen. Francis heeft samen met haar man besloten om kinderopvang te regelen voor de kinderen zodat zij meer kon gaan werken:

'Ik bleef 32 uur werken, Esther ging naar de crèche twee dagen en mijn moeder paste twee dagen op. Het huishouden deelde mijn partner en ik en anderen. Wat betreft de zorg die hebben mijn partner en ik evenredig verdeeld en afgewisseld bij consultatiebureau, doktersbezoeken etc. Op het moment dat wij een eigen zaak zijn gaan opstarten, ben ik gemiddeld 38 uur per week gaan werken.'

Leonor heeft samen met haar partner ervoor gekozen de zorg voor de kinderen niet uit te besteden aan informele kinderopvang, maar besloten dit deels uit te besteden aan formele kinderopvang:

'Ik kon in mijn bestaande baan twintig uur gaan werken en wij hebben gebruik gemaakt van een kinderdagverblijf voor drie dagen per week. De huishouding bleef zoals voor de komst van ons kind. De verzorging van onze dochter Ellen kwam meer op mij neer omdat ik meer thuis was.'

Eén respondent maakt geen gebruik van formele kinderopvang, namelijk Lotte. Lotte geeft tijdens het interview aan dat zij haar kinderen nooit zal onderbrengen bij formele kinderopvang. Voor haar is het belangrijk om haar kind een bekende en vertrouwde omgeving te bieden. Wanneer het ooit aan zou komen om formele kinderopvang te regelen, zal Lotte gaan stoppen met werken.

Verlof voor onverwachte situaties en loopbaanonderbreking is nog redelijk onbekend onder de werkende moeders. Het merendeel van de respondenten geeft aan wanneer een kind ziek is, zij hier vaak een verlofdag voor opnemen. De wettelijke verlofregeling omtrent onverwachte situaties was bij acht van de negen respondenten niet bekend. Loopbaanonderbreking is niet bekend bij de werkende moeders. Eén respondent, Lotte, is op de hoogte gebracht van alle voor haar geldende verlofregelingen toen zij haar zwangerschap bekend heeft gemaakt op haar werk. Haar werkgever geeft regelmatig voorlichtingsavonden om de werknemers in te lichten over de bestaande verlofregelingen, specifiek voor aanstaande ouders. Lotte geeft tijdens het interview aan geen interesse te hebben in een loopbaanonderbreking aangezien zij het momenteel fijn vindt om twee dagen per week te kunnen werken. Indien nodig zal Lotte gebruik maken van verlof voor onverwachte situaties.

Ouderschapsverlof is algemeen bekend onder de werkende moeders. Veel werkende moeders geven aan hier nooit voor te kiezen tenzij het doorbetaald wordt. Doordat bij de organisaties waar de respondenten en hun partners werken het ouderschapsverlof onbetaald is, hebben zij hier niet voor gekozen. Drie van de ondervraagde respondenten geeft aan gebruik te hebben gemaakt van ouderschapsverlof, namelijk Marja, Francis en Leonoor. Francis heeft in het begin 32 uur gewerkt inclusief ouderschapsverlof. De partner van Francis kon dit niet regelen bij zijn werkgever omdat het ouderschapsverlof nog niet ingebed was in het zakelijke leven. De partner van Lotte zal geen gebruik maken van ouderschapsverlof. Doordat hij een huisartsenpraktijk gaat openen, en zelf al 32 uur per week werkt in verband met de zorg voor hun kind, lijkt het hen niet verstandig om daarnaast nog ouderschapsverlof op te nemen. Daarnaast was een argument van Joyce dat zij niet gekozen heeft voor ouderschapsverlof omdat zij verplicht was te blijven werken bij dezelfde werkgever tot een half jaar na de opname van ouderschapsverlof.

Volgens alle respondenten dragen arbeid- en zorgarrangementen bij aan hun arbeidsparticipatie, maar ook de carrièreambitie van moeders. Hierdoor kunnen zij de zorg voor hun kinderen tijdelijk uit handen geven terwijl zijzelf een carrière kunnen opbouwen. Toch geven een aantal respondenten aan dat het voor hen erg moeilijk is om carrière te maken wanneer zij een parttime baan zoeken.

'Door deze voorzieningen kon ik wel blijven werken. Het nadeel is wel dat ik het moeilijk vind om carrière te maken, omdat functies op een hoger niveau veelal niet bereikbaar zijn voor mensen die slechts 26 uur beschikbaar kunnen zijn voor een werkgever.'(Laura)

Bij iedere respondent heeft de mogelijkheid tot parttime werken ertoe bijgedragen dat zij altijd zijn blijven werken.

'Vooral de mogelijkheid van parttime werken, van zowel mijn partner als ik, heeft ertoe bijgedragen aan de arbeidsparticipatie van mijzelf. De betaalde kinderopvang in de vorm van kinderdagverblijven was bij ons om financiële redenen geen optie. Daarbij waren die er toen nog minimaal. In de afgelopen jaren is hier zoveel in veranderd dat dit voor de huidige generatie jonge ouders veel toegankelijker is.' (Marlene)

Alle respondenten geven tijdens het interview aan dat voornamelijk parttime werken en formele kinderopvangvoorzieningen bijgedragen hebben aan hun arbeidsparticipatie. Daarnaast heeft het ouderschapsverlof drie van de ondervraagde respondenten het gemakkelijker gemaakt om te werken en na het beëindigen van het ouderschapsverlof voor meer uren weer terug te komen op hun werkplek. Leonoor geeft tijdens het interview aan dat zonder de arbeid- en zorgarrangementen zij niet had kunnen blijven werken:

'Ik had niet kunnen blijven werken zonder deze voorzieningen dus ze hebben zeker bijgedragen aan mijn arbeidsparticipatie.'

Bij de ondervraagden was één respondent die aangaf dat arbeid- en zorgarrangementen niet hebben bijgedragen aan haar carrièreambitie. Wanneer echter dieper op ingegaan wordt, zien we dat de arbeid- en zorgarrangementen het een stuk vergemakkelijkt om de arbeid en zorg goed te kunnen combineren.

'Ik dank een carrière aan mijzelf en niet aan de sociale voorzieningen. Wel zou het zonder de arbeid- en zorgarrangementen een stuk moeilijker worden om de zorg voor het huishouden en de kinderen goed te verdelen. Wat dat betreft heeft dit wel voor een groot deel bijgedragen aan mijn arbeidsparticipatie.' (Marja)

Naar aanleiding van de bestudeerde literatuur zijn voorafgaand aan het empirisch onderzoek een aantal verwachtingen geformuleerd die betrekking hebben op het gebruik van arbeid- en zorgarrangementen. Uit het empirisch onderzoek blijkt dat kinderopvangvoorzieningen en parttime werken hebben geleid tot een grotere arbeidsparticipatie van moeders. Daarbij maken parttime werkende moeders minder kans op hogere, leidinggevende functies; hierdoor daalt de carrièreambitie van werkende moeders. De behoefte aan ouderschapsverlof onder de werkende moeders is verdeeld. Een deel van de werkende moeders maakt hier graag gebruik van om zo hun moederschap goed te kunnen combineren met betaalde arbeid. Daarnaast maakt een deel van de werkende moeders geen gebruik van ouderschapsverlof omdat het doorgaans niet doorbetaald wordt. Ook blijkt uit het empirisch onderzoek dat door de aanwezigheid van parttime werken en kinderopvangvoorzieningen, minder behoefte is aan ouderschapsverlof. De invloed van verlof voor onverwachte situaties en loopbaanonderbreking is nauwelijks zichtbaar op de carrièreambitie van moeders. Wanneer moeders te maken hebben met calamiteiten maken zij doorgaans gebruik van hun vakantieverlof. Loopbaanonderbreking is onder werkende moeders nauwelijks bekend waardoor hier geen gebruik van is gemaakt.

6.4 'Moeders wil' of 'dwang door maatschappij'?

Moeders zijn minder gaan werken na de geboorte van hun eerste kind. Het merendeel van de partners van de werkende moeders zijn fulltime blijven werken om financiële redenen. Hiernaast vinden moeders het normaal om als vrouw minder te gaan werken en meer tijd te besteden aan het huishouden en de opvoeding van de kinderen. Dit sluit aan bij de theorie van Crompton en Lyonette (2005). Uiteindelijk maakt de moeder een bepaalde keuze die deels gevormd is op basis van maatschappelijke inbedding en deels gevormd op basis van individuele voorkeuren.

Bij een aantal werkende moeders zijn de partners ook minder uur gaan werken. Hiervoor is gekozen om de zorg voor hun kind en het huishouden te verdelen zodat de moeder ook kan blijven werken. Bij deze huishoudens zien we dat de moeders een carrièreambitie hebben. Onder de werkende moeders zien we dat een verandering in de carrièreambitie voordat zij kinderen krijgen en nadat de kinderen geboren zijn. De verklaring die zij hiervoor geven is dat zij de opvoeding van hun kind het belangrijkste

vinden. Dit sluit aan bij de theorie van Hakim welke aangeeft dat de moeders die tot de eerste categorie behoren het gezin en familie het meest belangrijk vinden, belangrijker dan hun eigen carrière. Onder de respondenten zijn een aantal moeders gestimuleerd door hun man en zij zijn daarom blijven werken en zich blijven ontwikkelen. Deze moeders zijn over het algemeen meer dan 24 uur gaan werken na de geboorte van hun eerste kind. Naar aanleiding van de interviews kunnen deze keuzes verklaard worden door een combinatie van de maatschappelijke inbedding enerzijds en anderzijds de voorkeuren van de moeders zelf. De respondenten vonden het heel normaal dat zijzelf minder zouden gaan werken en hun partner niet. Zij geven aan dat zij hier zelf de voorkeur aan geven, maar wanneer doorgevraagd wordt tijdens de interviews blijkt dat de respondenten zelf beïnvloed zijn door de heersende opvattingen over het moederschap en betaalde arbeid.

De bijdrage van de arbeid- en zorgarrangementen is enerzijds groots en anderzijds beperkt. De arbeid- en zorgarrangementen zoals kinderopvang en parttime werken hebben ertoe bijgedragen dat de moeders zijn blijven werken. Een aantal respondenten geeft aan dat wanneer parttime werken niet aanwezig zou zijn, zij ook niet zouden gaan werken. De aanwezigheid van formele en informele kinderopvang heeft ertoe geleid dat vrouwen meer dagen zijn gaan werken. Ouderschapsverlof is door de respondenten veelal niet gebruikt. Een aantal respondenten heeft zelf gebruik gemaakt van deze voorziening, maar het merendeel van de respondenten zegt hier geen gebruik van te maken. Dit komt doordat bij de meeste werkgevers het ouderschapsverlof niet doorbetaald wordt. Hierdoor geeft het merendeel van de respondenten niet de voorkeur aan ouderschapsverlof. Verlof voor onverwachte situaties en loopbaanonderbreking zijn nog niet dusdanig bekend bij de respondenten. Het merendeel van de respondenten neemt een verlofdag op wanneer sprake is van een kortdurende zorgbehoefte. Loopbaanonderbreking is een voorziening die slechts één respondent kent. De overige respondenten wisten niet dat deze voorziening bestond. Naar aanleiding van de interviews verwacht ik dat de voorziening loopbaanonderbreking wel een bijdrage zou kunnen leveren aan de carrièreambitie van moeders. Moeders kunnen deze loopbaanonderbreking gebruiken om zich verder op te leiden en hiermee hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten. Ik verwacht dat moeders weinig gebruik maken van de voorziening loopbaanonderbreking omdat deze voorziening weinig bekendheid heeft onder de Nederlandse moeders. Wanneer de voorziening meer bekendheid krijgt onder de Nederlandse moeders, verwacht ik dat hier meer gebruik van gemaakt zal worden. Tijdens de interviews hebben veel moeders aangegeven dat zij hun carrièreambitie willen vergroten door middel van het volgen van opleidingen en cursussen. Nadat hun eerste kind geboren is, hebben zij hier vaak geen tijd meer voor. Wanneer de voorziening loopbaanonderbreking meer bekendheid krijgt, verwacht ik dat de moeders hier gebruik van zullen maken om hun carrièrekansen te vergroten.

7 Conclusie

7.1 Een combinatie van individuele voorkeuren en maatschappelijke inbedding

Het doel van deze scriptie is om te verklaren waarom sprake is van een geringe carrièreambitie onder de Nederlandse moeder. Onder de carrièreambitie van moeders wordt in deze scriptie verstaan: het streven om carrière te maken, wat overeenstemt met de genoten opleiding, ervaring, en andere kwaliteiten zoals intelligentie, doorzettingsvermogen en motivatie. Hierbij gaat het niet enkel om de doorstroming naar hogere, meer verantwoordelijke functies, maar ook om de zelfontplooiing van de moeder. In de inleiding zijn de probleemstelling en de onderzoeksvragen geformuleerd. In de daaropvolgende hoofdstukken is aan de hand van de literatuurstudie en empirisch onderzoek gezocht naar de antwoorden op deze vragen. In dit laatste hoofdstuk zullen de antwoorden op de probleemstelling en onderzoeksvragen geformuleerd worden.

In de inleiding van deze scriptie is de volgende probleemstelling opgesteld:

'Hoe is de geringe carrièreambitie van Nederlandse vrouwen te verklaren? En welke rol spelen arbeid- en zorgarrangementen hierbij?'

De geringe carrièreambitie van Nederlandse vrouwen is te verklaren vanuit diverse theoretische invalshoeken. Allereerst is de geringe carrièreambitie van Nederlandse moeders te verklaren vanuit historisch perspectief. Doordat vrouwen vroeger verantwoordelijk waren voor de zorg voor het gezin en huishouden konden zij zich niet ontwikkelen zoals mannen dit wel gedaan hebben. Vrouwen waren nauwelijks opgeleid en hadden veelal geen werk. Door de opkomst van de huishoudelijke apparaten en de verschuiving van productie naar de marktsector kwamen veel huishoudelijke arbeidsuren vrij. Mede dankzij de werkgelegenheidsgroei vanaf 1984 betraden steeds meer vrouwen de arbeidsmarkt en in diezelfde periode zijn meer vrouwen zich gaan opleiden en verder gaan ontplooiën. Bij de Nederlandse moeders zien we dat zij na de geboorte van hun eerste kind veelal parttime gaan werken om de zorgtaken te kunnen blijven combineren met betaalde arbeid. Ondanks de ontwikkeling van vrouwen die hoger opgeleid zijn, zich gaan ontplooiën en meer participeren op de arbeidsmarkt, zien we veel moeders niet terug in hogere functies en werken moeders vaak in functies waar nauwelijks doorgroeimogelijkheden bestaan. Hierdoor kunnen moeders veelal niet hogerop komen binnen een organisatie. Doordat niet duidelijk is hoe het komt dat vrouwen niet door kunnen stromen naar hogere, meer verantwoordelijke functies, wordt dit ook wel het 'glazen plafond' genoemd. Met het afnemen van de interviews is duidelijk dat de carrièreambities van werkende moeders veelal veranderen na de geboorte van hun eerste kind. Dit komt enerzijds doordat moeders de opvoeding van hun kind(eren) belangrijker vinden dan het hebben van een goede carrière. Anderzijds komt dit doordat werkende moeders tevreden zijn met hun huidige werkzaamheden en vinden zij hun collega's erg gezellig. Daarnaast hebben een aantal moeders hun carrièreambitie altijd in het oog gehouden. Deze moeders

werken meer dan 28 uur per week en hun ontwikkeling staat voorop bij het uitoefenen van hun functies. Het opleidingsniveau onder deze moeders verschilt van laag opleidingsniveau tot een hoog opleidingsniveau waardoor niet gesteld kan worden dat het opleidingsniveau van moeders van invloed is op hun carrièreambitie. Dit komt overeen met de theorie van Hakim (2000) waarin aangegeven wordt dat het opleidingsniveau niet van invloed is op de keuze die een moeder maakt met betrekking tot haar carrière. Daarbij moet worden opgemerkt dat het empirisch onderzoek heeft plaatsgevonden bij een kleine groep respondenten waardoor deze resultaten niet zonder problemen overgenomen kunnen worden. De keuze van moeders om een bepaalde carrièreambitie te hebben, komt enerzijds door de heersende opvattingen vanuit de maatschappij. Wanneer we kijken naar de Nederlandse maatschappij wordt het normaal geacht dat vrouwen minder gaan werken na de geboorte van hun kind, maximaal 24 uur per week, terwijl het normaal wordt gevonden dat de man wel fulltime blijft werken. Dit komt overeen met de theorie van Crompton en Lyonette (2005) waarin aangegeven wordt dat de maatschappelijke inbedding van invloed is op de keuzes die vrouwen maken. Daarnaast beseffen een aantal respondenten dat deze heersende opvattingen aanwezig zijn, maar geven zij aan toch bewust gekozen te hebben om minder te gaan werken om zo te kunnen blijven zorgen voor hun kind. Dit komt overeen met de theorie van Hakim (2000) waarin aangegeven wordt dat vrouwen individuele keuzes maken betreffende het moederschap, het hebben van een carrière of een combinatie tussen beiden.

Kinderopvangvoorzieningen, evenals de mogelijkheid tot parttime werken hebben ertoe bijgedragen dat steeds meer moeders zijn gaan werken. Veel van de respondenten maken gebruik van deze voorzieningen om zo hun werk te kunnen blijven combineren met het moederschap. De arbeid- en zorgarrangementen zoals verlof voor onverwachte situaties en loopbaanonderbreking zijn nog onbekend bij de meeste vrouwen. Deze voorzieningen hebben dan ook niet dusdanig bijgedragen aan de carrièreambitie van de Nederlandse moeder. Onderzoeken naar de invloed van loopbaanonderbreking voor de arbeidsparticipatie van moeders zijn niet aanwezig en hierdoor kan ook geen goed beeld geschetst worden van de invloed van deze voorziening op de carrièreambitie van moeders. Uit de resultaten van het empirisch onderzoek verwacht ik dat uit eventueel vervolgonderzoek zal blijken dat loopbaanonderbreking weinig invloed zal hebben op de arbeidsparticipatie van moeders. Wel verwacht ik dat wanneer moeders beter ingelicht worden over deze voorziening, zij hier meer gebruik van zullen maken. Moeders hebben veel carrièreambities voordat zij kinderen krijgen. Veel van de werkende moeders hebben de ambitie om opleidingen te volgen om hierdoor zichzelf te kunnen ontplooiën en hierbij meer kansen te creëren op de arbeidsmarkt. Door middel van een loopbaanonderbreking hebben zij hier de tijd voor om deze opleiding te kunnen volgen.

Al met al kan gesteld worden dat de geringe carrièreambitie van de Nederlandse moeders te verklaren is vanuit de invloed van de heersende opvattingen over het moederschap en betaalde arbeid vanuit de maatschappij en de individuele voorkeuren die de vrouwen hebben. Deze combinatie, van Hakim en Crompton & Lyonette, zorgt ervoor dat vrouwen veelal parttime werken en gericht zijn op een

goede opvoeding van hun kind(eren). De arbeid- en zorgarrangementen hebben bijgedragen aan de toegenomen arbeidsparticipatie van moeders in de afgelopen vijftientig jaar. Voornamelijk de informele en formele kinderopvang en de mogelijkheden tot parttime werken hebben ertoe geleid dat moeders meer zijn gaan werken. Verlof voor onverwachte situaties en loopbaanonderbreking worden niet of nauwelijks gebruikt door werkende moeders doordat deze voorzieningen onbekend zijn bij de moeders. De empirische gegevens die gebruikt zijn in dit onderzoek zijn afkomstig van een relatief kleine groep werkende moeders waardoor deze onderzoeksresultaten niet generiek zijn. Wel verwacht ik op basis van de bestudeerde literatuur, de doelgroep van de interviews en de empirische gegevens dat bovenstaande conclusies overeen zullen komen met alle Nederlandse werkende moeders.

7.2 Reflectie

Allereerst ben ik begonnen met het verdiepen in de materie. Hierbij heb ik veel informatie gezocht op het gebied van de arbeidsparticipatie van de Nederlandse vrouw en moeder, de carrièreambitie van de Nederlandse vrouw en moeder en het gebruik van arbeid- en zorgarrangementen door werkende moeders en vaders en de invloed hiervan op de arbeidsparticipatie van de Nederlandse moeder. Hierbij heb ik veel gebruik gemaakt van Internet en heb ik veel bezoeken afgelegd aan de bibliotheek van de Erasmus Universiteit. Na bestudering van de onderzoeken bleek dat het merendeel van deze onderzoeken kwantitatief van aard zijn. Om dieper in te kunnen gaan op de materie en de motivaties van werkende moeders heb ik besloten om open interviews te houden met werkende moeders. Deze interviews hebben geleid dat de verwachtingen vanuit de literatuur nader onderzocht konden worden in de praktijk.

Voor de theorieën was ik sowieso van plan om de preferentietheorie van Hakim (2000) te gebruiken. Doordat zij hierbij discussies heeft losgemaakt bij andere sociologen leek het mij interessant om de theorie van Crompton en Lyonette (2005) tegenover de theorie van Hakim te zetten. Doordat beide theorieën haaks tegenover elkaar staan, leek het mij interessant om door middel van empirisch onderzoek te achterhalen welke theorie de beste verklaring kan geven met betrekking tot de empirische gegevens.

Met de interviews is gekozen voor een open interviewstijl om zoveel mogelijk informatie vanuit de respondent te krijgen. Deze vorm van interviewen kost veel tijd, maar achteraf gezien ben ik blij dat deze interviews gehouden zijn zodat de geformuleerde verwachtingen in hoofdstuk twee tot en met vier getoetst konden worden in het empirisch onderzoek.

7.3 Discussie

Aanvullend op dit onderzoek zijn een aantal onderwerpen de revue gepasseerd die nader onderzocht kunnen worden. Bij dit onderzoek is voornamelijk gekeken naar de arbeidsparticipatie van de moeder, de carrièreambitie van de moeder en de rol van arbeid- en zorgarrangementen hierbij, die op kwalitatieve wijze onderzocht zijn. Daarbij is gebruik gemaakt van literatuuronderzoek en empirisch

onderzoek. Uit de literatuur bleek dat meer onderzoek gedaan zou kunnen worden naar het gebruik van arbeid- en zorgarrangementen door carrièregerichte moeders. Op dit moment zijn de onderzoeken gericht op het gebruik van arbeid- en zorgarrangementen en de invloed daarvan op de arbeidsparticipatie van moeders. Het zou wellicht interessant zijn om de doelgroep toe te spitsen op carrièregerichte moeders in plaats van werkende moeders.

Uit de interviews bleek dat moeders zich beperkt voelden in hun doorgroeimogelijkheden naar leidinggevende en meer verantwoordelijke functies. Daarbij kwam naar voren dat moeders veelal parttime werken en dit wordt veelal niet getolereerd door werkgevers. Het is wellicht interessant om bij een eventueel vervolgonderzoek de focus te leggen op de opvattingen van de werkgever op de carrièreambitie van de moeder. In deze scriptie ligt de focus op de opvattingen van de moeder op haar eigen carrièreambitie, maar is de werkgever buiten beschouwing gelaten. Na dit onderzoek verwacht ik dat de rol van de werkgever van invloed is op de geringe carrièreambitie van moeders, maar dit zal uit vervolgonderzoek moeten blijken.

Daarnaast is uit empirisch onderzoek gebleken dat de taakverdeling tussen mannen en vrouwen van invloed is op de carrièreambitie van moeders. Uit de interviews is gebleken dat huishoudens waarin de huishoudelijke taken uitbesteed zijn of gelijk verdeeld zijn over de man en de vrouw, de moeder meer gericht is op haar carrièreambitie. Omdat hier niet direct de focus van het onderzoek ligt, zijn deze bevindingen niet verder onderzocht wat wellicht wel interessant is.

Literatuuropgave

Aa, van der R, Gravesteijn, T. en Pepping, M. (2000). *Vrij baan voor zorg en educatie*. Eerste evaluatie van de Wet financiering loopbaanonderbreking. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Breedveld, K. (2000). *Van arbeids- naar combinatie-ethos*. Maatschappelijke ontwikkelingen op het snijvlak van economie en cultuur. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau

Centraal Bureau voor de Statistiek (2007). *Jaarboek onderwijs in cijfers 2007*. Voorburg/ Heerlen: Sociaal Bureau voor de Statistiek.

Crompton, R. en Lyonette, C. (2005). *The new gender essentialism-domestic and family 'choices' and their relation to attitudes*. *The British Journal of Sociology*, 56 (4): 601-617.

Deeters, H. (red) (1986). *Vijf eeuwen gezinsleven*. Liefde, huwelijk en opvoeding in Nederland. Nijmegen: Sun.

Dulk, den L. (red) (1999). *Balancing the welfare state. Work-family arrangements in Europe*. Amsterdam: Thela Thetis.

Hakim, C. (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century*. Preference Theory. Oxford: University Press.

Horst, van den H. (1985). *De ambitieuze vrouw*. Je baan de weg omhoog, leidinggeven, werken met mannen, de weerstand en het leuke van ambitie en succes. Amsterdam: Elsevier.

Jongen, E. en Vuuren, van D. (2004). *Kinderopvang, verlofregelingen en arbeidsparticipatie*. Den Haag: Centraal Planbureau.

Latten, J. en Dijk, van W. (2007). *Emancipatie ongemerkt op stoom. Demos 2: 1-5*.

Luijn, van H. en Keuzenkamp, S. (2004). *Werkt verlof?* Het gebruik van regelingen voor verlof en aanpassing van de arbeidsduur. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Olde, de C.P. en Slinkman, E. (1999). *Het glazen plafond*. Een inventarisatie van cijfers, literatuur en onderzoek met betrekking tot de doorstroom van vrouwen naar de top. Den Haag: Elsevier bedrijfsinformatie b.v.

- Oldenzielen, R. en Bouw, C. (1998). *Schoon genoeg*. Huisvrouwen en huishoudtechnologie in Nederland 1898-1998. Nijmegen: Sun.
- Picchio, A. (2003). *Unpaid work and the Economy*. A gender analysis of the standards of living. London: Routledge.
- Pinedo, D. (2003). *Barsten in het glazen plafond*. NRC Handelsblad 09-07-2003.
- Portegrijs, W., Boelens, A. en Olsthoorn, L. (2004). *Emancipatiemonitor 2004*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Portegrijs, W. (2006). *Hoe het werkt met kinderen*. Moeders over kinderopvang en werk. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Portegrijs, W. (2006). *Emancipatiemonitor 2006*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Praag, van C.S. en Niphuis-Nell M. (1997). *Het gezinsrapport*. Een verkennende studie naar het gezin in een veranderende samenleving. Rijswijk: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Radar Kinderopvang (2006). *Gratis kinderopvang? Ja, maar niet tot elke prijs...*
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2004). *Gebruik Kinderopvang '04*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Souren, M. (2007). Mantelzorgers maken weinig gebruik van verlofregelingen. *Sociaaleconomische trends*, 2^e kwartaal 2007, 2, 31-35.
- Steenhof, L. (2000). *Werkende moeders*. Maandstatistiek van de bevolking 5.
- Tijdens, K. (2006). *Een wereld van verschil arbeidsparticipatie van vrouwen 1945-2005*.
- Yerkes, M.A. (2006). *What women want: individual preferences, heterogeneous patterns?* Women's labour market participation patterns in comparative welfare state perspective. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- <http://www.cbs.nl/>
- <http://www.oecd.org/>
- <http://www.carrieretijger.nl/carriere/vrouwen/succes>

Bijlage

I. Checklist interviews

Een deel van de geïnterviewden is bekend bij de onderzoeker. Strategie: per thema een aantal topics aansnijden en daarna de geïnterviewden laten praten, maar tegelijkertijd zorgen dat onderstaande aan bod komt. Interviews worden niet letterlijk uitgetypt. Analyse van de interviews gebeurt aan de hand van de relevante thema's.

1. Vooraf

- via de mail of via de telefoon uitleg gegeven over het doel van het interview, de duur van het interview en de verwerking van de interviewgegevens.

2. Introductie

- doel van het interview: probleemstelling besproken en uitgelegd welke thema's besproken zullen worden in het interview.
- gegevens noteren van respondent, haar partner en haar kind(eren) (namen, leeftijden, opleidingsniveau, aantal kinderen)
- gegevens publiceren: Citaten worden soms letterlijk toegeschreven aan een persoon. In de scriptie worden de personen aangeduid met hun voornaam. Indien gewenst zal de echte naam vervangen worden door een pseudoniem.

3. Thema's en checklist

Thema	Deelvragen
Arbeidsparticipatie	<ul style="list-style-type: none">• Hoeveel uur werd gewerkt door de moeder en haar partner voor de geboorte van het eerste kind en na de geboorte van het eerste kind.• Hoeveel uur werd gewerkt door de moeder en haar partner nadat de kinderen naar de basisschool en/of middelbare school zijn gegaan.• In welke functie was de moeder werkzaam voordat het eerste kind werd geboren en nadat het eerste kind werd geboren.
Carrièreambitie	<ul style="list-style-type: none">• Wat wil de werkende moeder bereiken voor de geboorte van haar eerste kind?• Wat wil de werkende moeder bereiken na de geboorte van haar eerste kind?• Zijn doorgroeimogelijkheden aanwezig binnen de organisatie voor werkende moeders?• Welke verwachtingen heersen er tav de topfuncties en topcultuur.• Hoeveel waarde hechten werkende moeders aan een topositie of

	<p>loopbaancarrière.</p> <ul style="list-style-type: none">• Wanneer de taken veranderen tussen de moeder en haar partner, zou dit een positieve uitwerking hebben op haar carrièreambitie.
Arbeid- en zorgarrangementen	<ul style="list-style-type: none">• Welke arbeid- en zorgarrangementen zijn gebruikt door de werkende moeder en haar partner.• Wat is de motivatie geweest om de voorzieningen wel of niet te gebruiken.• Welke bijdrage hebben de voorzieningen geleverd aan de arbeidsparticipatie van de werkende moeder.• Leidt meer kindplaatsen naar betere kansen op een carrièreambitie.• Verlaagd parttime werken de kans op een hogere, leidinggevende functie?

4. Afsluiting

- verslagen van de interviews worden uitgewerkt. Indien er onduidelijkheden zijn, is afgesproken dat de onderzoeker contact kan opnemen met de respondent om het een en ander te verifiëren.