

Zwangerschapsverlof en Werk

**Een onderzoek naar vrouwen met
zwangerschapsverlof en de terugkeer
op het werk**

Afstudeeronderzoek Marleen van Leeuwen

Studentnummer: 307252

Datum: 5 januari 2009

Eerste beoordelaar: Dhr. Dr. B. Peper

Tweede beoordelaar: Dhr. Drs. B. Jetten

Erasmus Universiteit Rotterdam

Faculteit der Sociale Wetenschappen

Sociologie Arbeid Organisatie en Management (FSWS 438-07)

Samenvatting

Het onderwerp van deze scriptie is zwangerschapsverlof en terugkeer op het werk. Het belang van dit onderzoek is inzicht te krijgen waarom vrouwen terugkeren op het werk na het krijgen van het eerste kind. Daarbij is onderzocht welke factoren een rol spelen tijdens het zwangerschapsverlof en bij de terugkeer op het werk van werkende vrouwen. De vrouwen zijn gedurende het zwangerschapsverlof afwezig op hun werk en dienen bij terugkomst het werk te combineren met de zorg voor hun eerste kind. Met behulp van diverse literatuur is een eerste verkenning gedaan en zijn er mogelijke van invloed zijnde factoren in kaart gebracht. Vervolgens zijn er diepte-interviews gehouden met vrouwen die reeds zijn bevallen van het eerste kind en weer aan het werk zijn gegaan na het zwangerschapsverlof. De uit de interviews verkregen resultaten zijn vervolgens geanalyseerd met behulp van de eerder in dit onderzoek verkregen theorie. De opmerkelijkste conclusies zijn dat alle respondenten graag weer aan het werk gaan na het krijgen van het eerste kind. Dit gebeurt vanuit maatschappelijke overweging om deel uit te willen maken van de maatschappij en omdat de respondenten niet voor niets gestudeerd hebben. Alle respondenten keerden na hun verlofperiode terug in deeltijd. De partners van de respondenten werken allen in voltijd. Gedurende de afwezigheid hebben sommige respondenten de verlofperiode rustig kunnen doormaken, enkele respondenten kregen te maken met een reorganisatie, of onzekerheid over hun werk bij terugkeer. De terugkeer op het werk na de verlofperiode wordt als goed ervaren, ware het niet er concessies gedaan moeten worden op verantwoordelijkheden en beslissingsbevoegdheden. Tevens is de acceptatie van afwezigheid, de terugkeer op het werk en de voorziening in arbeid- en zorgarrangementen afhankelijk van de organisatiecultuur waarin het werk van de respondent zich bevindt. Daarnaast zijn er binnen het privébereik problemen als tekort aan kinderopvang en te weinig rust en tijd voor borstvoeding. De vrouwen blijven graag werken na de komst van het eerste kind, maar wel in deeltijd. Dit komt omdat de respondenten van hun kind willen genieten, het financieel mogelijk is en omdat er niet voldoende kinderopvang voorhanden is.

Inhoudsopgave

1. Inleiding en probleemstelling	5
1.1 Inleiding	5
1.2 Introductie van het onderwerp	7
1.3 Probleemstelling	8
1.4 Structuur van de scriptie	9
2. Theorie en huidige situatie	10
2.1 Inleiding	10
2.2 Situatie werknemer bij eerste zwangerschap	10
2.3 Situatie werkgever	14
2.4 Terugkeer na langdurige afwezigheid	17
3. Onderzoeksopzet	20
3.1 Inleiding	20
3.2 Methode	20
3.3 Operationalisatie	21
3.4 Interviews	23
3.5 Informatieverwerking	23
4. Beschrijving van bevindingen	25
4.1 Inleiding	25
4.2 Resultaten interviews	25
4.2.1 Informatievoorziening en beleid	26
4.2.2 Zwangerschapsverlof	27
4.2.3 Kinderopvang	27
4.2.4 Borstvoeding	29
4.2.5 Problemen en risico's	30
4.2.6 Waarom terug op het werk	33
4.2.7 Mee- en tegenvallers bij terugkeer	33
4.2.8 Mening over duur van het verlof	35

5. Analyse	37
5.1 Inleiding	37
5.2 Analyse en reflectie	37
5.2.1 Terugkeer op het werk	37
5.2.2 Invloed persoonlijke situatie	38
5.2.3 Contact met werkgever	39
5.2.4 Rol van organisatiecultuur	40
5.2.5 Invloed van partner	41
5.2.6 Langdurige afwezigheid	42
5.2.7 Invloed publieke- en privéomstandigheden	44
6. Conclusie	46
6.1 Inleiding	46
6.2 Conclusie	46
6.3 Reflectie	49
7. Aanbevelingen	50
7.1 Inleiding	50
7.2 Aanbevelingen voor de werknemer	50
7.3 Aanbevelingen voor de werkgever	51
7.4 Aanbevelingen voor de overheid	52
8. Bronnenlijst	53

Bijlagen

1. Inleiding en probleemstelling

1.1 Inleiding

Momenteel heerst in de maatschappij het vraagstuk over de vergrijzing en hoe deze, financieel, opgevangen dient te worden. Hier komen twee aspecten naar voren. Ten eerste moeten meer kinderen geboren worden om deze vergrijzing op te kunnen vangen. Tegelijkertijd wil de politiek motiveren dat meer vrouwen werken op managementniveau en in topfuncties. Hierbij geldt dat ook vrouwen met kinderen meer uren per week gaan werken (CBS, 2004). Hier komt het tweede aspect naar voren, te weten, geschikte kinderopvang voor de kinderen van de meer uren per week werkende moeders. Uit de twee aspecten valt op te maken dat er meer kinderen geboren moeten worden en dat er meer geschikte kinderopvang nodig is. Kortom; er zullen meer vrouwen zwanger zijn, met zwangerschapsverlof gaan, langdurig afwezig zijn op het werk en weer terugkeren op het werk. Uit de gegevens van het CBS (2004) blijkt dat vrouwen met kinderen niet stoppen met werken na het krijgen van het eerste kind, maar blijven werken. Dit betekent dat de vrouwen in dienst blijven, met zwangerschapsverlof gaan en weer terugkeren op het werk. Het is interessant om te onderzoeken waarom de vrouwen weer terugkeren op het werk na het zwangerschapsverlof en hoe zij de periode van zwangerschapsverlof en de terugkeer op het werk ervaren hebben. Het moment waar dit zich voor het eerst voordoet is wanneer een werkende vrouw voor het eerst zwanger raakt en een kind krijgt. De vrouw is ten tijde van haar zwangerschapsverlof niet aanwezig op het werk en kan, indien de vrouw dit zelf wenst, na de verlofperiode terugkeren. Door een blik te werpen op de periode van zwangerschapsverlof en de terugkeer op het werk kunnen er inzichten naar voren komen over vrouwen die met zwangerschapsverlof gaan en weer terugkomen op het werk die in de toekomst van belang kunnen zijn voor werkgevers en werknemers wanneer een vrouwelijke werknemer met zwangerschapsverlof gaat.

De voorspelling van het CPB (2003) voor de komende tien jaar is dat steeds meer vrouwen met kinderen, blijven werken. Ook uit de jongste cohorten van de Emancipatiemonitor (2006) blijkt dat er een verschuiving plaatsvindt van stoppen met werken naar blijven werken na de geboorte van het eerste kind. Het zal dus steeds vaker voorkomen dat een werkende vrouw te maken krijgt met zwangerschapsverlof en de terugkeer op het werk na de verlofperiode.

Reeds enige tijd heerst in de media zoals kranten en op het journaal het maatschappelijke vraagstuk of het huidige zwangerschapsverlof van zestien weken te

kort is, of niet. Het is interessant om te gaan kijken met behulp van een literatuurstudie en interviews wat nu eigenlijk de problemen bij de combinatie van zwangerschapsverlof en werk zijn. Daarbij is het interessant om te kijken wat de wensen zijn van de werknemer, bij het huidige zwangerschapsverlof van zestien weken, in combinatie met haar werk. Er wordt niet zozeer op medisch vlak gekeken, maar met name naar de consequentie van de sociale binding met familie door de combinatie van werk en gezin, de collega's, de verantwoordelijkheid voor bepaalde taken in bijvoorbeeld de zorg voor de kinderen en de efficiëntie van het werk zelf. Dit allemaal vanuit het vertrekpunt van de werkende vrouw die met zwangerschapsverlof gaat en weer terugkeert op haar werk. Vooraf zijn er diverse vragen te stellen die betrekking hebben op het onderwerp werkende vrouw met zwangerschapsverlof. Vrouwen kunnen tevreden zijn met de situatie waarin ze terecht komen als ze zwanger zijn, maar zij kunnen zich ook ontevreden voelen. Deze ontevredenheid kan voortkomen uit problemen op het werk waar zij tegenaan lopen qua organisatie van het zwangerschapsverlof, de duur van de verlofperiode en het contact met collega's. In de privé-situatie kunnen de vrouwen zich tevreden voelen met de situatie, maar er kunnen zich ook problemen voordoen door bijvoorbeeld de combinatie van zorg voor het kind en het huishouden. Er kunnen zich problemen voordoen waarin de partner geen taken overneemt van de vrouw of dat er geen kinderopvang is voor het kind. Tevens is het interessant om te kijken hoe, volgens de werknemer, de werkgever staat tegenover de periode van zestien weken waarin de werkgever, de werknemer moet missen. Kan dit ook langer, of is zestien weken al te lang? Is de discussie niet te overtrokken of juist onderbelicht ten tijde van een maatschappij waarin beide ouders ouderschapsverlof op kunnen nemen en het niet vreemd is om parttime te werken? Omdat steeds meer vrouwen met kinderen blijven werken is het dus relevant dit onderzoek te richten op werkende moeders van een pasgeboren baby.

Op wetenschappelijk gebied is deze scriptie interessant omdat er in Nederland nog niet veel onderzoek is gedaan naar waarom vrouwen willen blijven werken en hoe vrouwen de periode van zwangerschapsverlof en daarbij de afwezigheid op het werk ervaren. Over de terugkeer op het werk door vrouwen die zojuist een kind hebben gekregen is eveneens nog niet veel bekend. Het is dus interessant om te onderzoeken met behulp van een kwalitatieve methode hoe vrouwen het werk tijdens het zwangerschapsverlof en de terugkeer op het werk ervaren.

Deze scriptie onderzoekt de factoren die een rol spelen in de privé- en werksituatie van de vrouwelijke werknemer die met zwangerschapsverlof is en die daarna terugkeert op de werkvloer. De nadruk ligt hierbij op twee aspecten. Het eerste aspect is hoe de,

toekomstige, moeder haar binding met het werk ervaren heeft gedurende het zwangerschapsverlof. Het tweede aspect belicht de periode tijdens de terugkeer op het werk, na de verlofperiode.

1.2 Introductie van het onderwerp

Vrouwen met een betaalde baan in loondienst, met een uitkering of als zelfstandige zonder personeel hebben in Nederland recht op zwangerschapsverlof. Deze scriptie richt zich op de vrouwen in loondienst die te maken hebben gehad met de geboorte van hun eerste kind. Door dit onderzoek te richten op het eerste kind, zullen de onderzoeksresultaten nog niet vertekend zijn door ervaring met eerdere kinderen, waardoor goede en slechte ervaringen puur te herleiden zijn aan het eerste kind. De nadruk ligt hierbij ten eerste op hoe de vrouwen binding met het werk houden tijdens het zwangerschapsverlof, in hun afwezigheid op het werk, en hoe zij dit ervaren. Ten tweede ligt de focus op hoe de werkende moeder de terugkeer op het werk ervaart na de periode van zwangerschapsverlof. Hier is immers sprake van het combineren van werk en gezin, waarvan voor het zwangerschapsverlof nog geen sprake was.

Het zwangerschapsverlof geeft recht op een collectief betaald verlof gedurende een periode van zestien weken. In principe wordt gedurende deze hele periode het volledige loon doorbetaald. De toelage is aan een maximum gebonden, namelijk aan het maximale dagloon. Dit maximale dagloon is wettelijk vastgesteld op 172,48 euro per dag (CPB, 2007). Het verlof begint uiterlijk zes weken voor de uiterekende datum van de bevalling. Het verlof duurt na de bevalling altijd tien weken, ongeacht de baby te vroeg of te laat is geboren (Postbus 51). In overleg met de werkgever kan hiervan afgeweken worden.

Het onderzoek richt zich op vrouwen in loondienst die reeds zijn bevallen van het eerste kind, zodat de onderzoeksresultaten nog niet beïnvloed zullen zijn door ervaring met eerder geboren kinderen. Tevens geldt dat de werknemer terugkeert naar het werk dat zij voorafgaande aan het zwangerschapsverlof reeds deed, zo wordt een eventueel verschil met voor de zwangerschapsverlofperiode duidelijk en wordt dit niet beïnvloedt door een nieuwe baan, waarbij per definitie gewend moet worden aan een nieuwe werkplek, procedures, regels en collega's. Er zal in dit onderzoek aandacht zijn voor de verstandhouding met de werkgever en de organisatiecultuur waarin het werk van de respondenten zich bevindt. Juist het contact met de werkgever en de organisatiecultuur kunnen een inzicht geven in hoeverre de werknemer betrokken is en betrokken wordt in de organisatie. Omdat zwangerschapsverlof bestaat bij de gratie van werk is het van

belang dat de situatie van het werk van de respondenten wordt meegenomen in dit onderzoek. De zwangerschap, de bevalling en de periode na de bevalling zijn voor vrouwen kwetsbare perioden. In zowel lichamelijk als geestelijk opzicht verandert er heel veel (Stomp-van den Berg, 2007). Er doet zich een hoger ziekteverzuim en een grotere WAO instroom voor, als gevolg van problemen op het medisch en psychosociale vlak (Beukering, 2002). Door het inventariseren van zowel problemen als zaken die reeds goed gaan gedurende het zwangerschapsverlof, bij het contact houden met de werkgever en bij de terugkeer op het werk, na een periode van zwangerschapsverlof, wordt duidelijk waar zich al dan niet problemen voordoen gedurende het zwangerschapsverlof en in de periode daarna, tijdens de terugkeer op het werk.

1.3 Probleemstelling

Uit het voorgaande blijkt dat het belang van dit onderzoek ligt in het nader bekijken van de situatie van de vrouwelijke werknemer en haar werk, gedurende en na haar zwangerschapsverlof. De onderzoeksvraag hiervoor is:

Waarom blijven vrouwen werken na het krijgen van het eerste kind en welke factoren gedurende het zwangerschapsverlof en de terugkeer op het werk zijn hierop van invloed?

De onderzoeksvragen hierbij zijn:

- In hoeverre bepalen factoren op het werk en in de privésituatie dat vrouwen weer gaan werken na het zwangerschapsverlof?
- In hoeverre draagt het contact houden met de werkgever tijdens het zwangerschapsverlof bij aan de terugkeer op het werk?
- In hoeverre is de organisatie waarin het werk van de vrouwen zich bevindt van invloed op acceptatie van de zwangerschap en afwezigheid op het werk?
- Waardoor vormen er zich problemen bij de terugkeer op het werk, na een langdurige afwezigheid wegens zwangerschapsverlof van de werknemer?

1.4 Structuur van de scriptie

In hoofdstuk twee zal de theorie worden besproken. Vervolgens zal de probleemstelling met de bijbehorende onderzoeksvragen worden beschreven. Hoofdstuk drie beschrijft de operationalisatie van de interviews en de informatieverwerking. In hoofdstuk vier worden de bevindingen gegeven, voortkomend uit de interviews. In hoofdstuk vijf staat een analyse van de onderzoeksresultaten met een reflectie op de gebruikte theorie en nieuwe bevindingen. Hoofdstuk zes geeft de conclusies van dit onderzoek en in hoofdstuk zeven worden aanbevelingen gedaan.

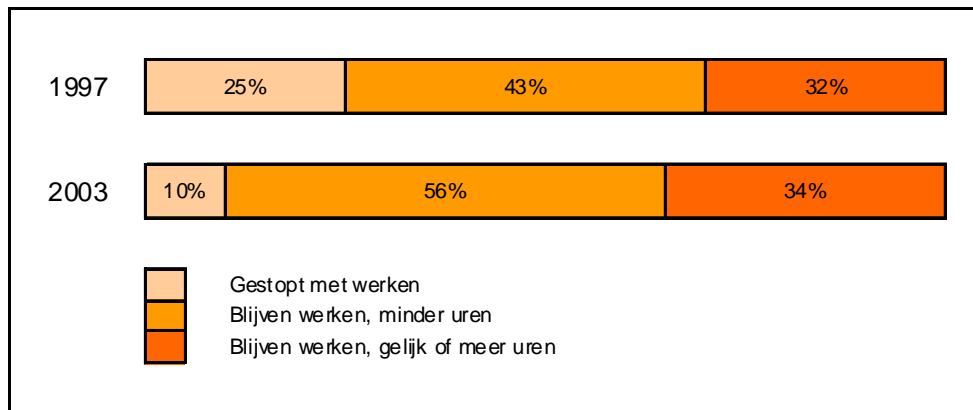
2. Theorie en huidige situatie

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een situatieschets gegeven van de werknemer en haar eerste zwangerschap. Tevens zal ter verdieping de situatie waarin een werkgever zich bevindt en welke rol het werk speelt wanneer een werknemer met zwangerschapsverlof gaat worden belicht. Dit onderzoek richt zich op de werknemer, maar om een volledig beeld te krijgen zal er tevens worden gekeken naar de situatie van de werkgever.

2.2 Situatie van de werknemer bij een eerste zwangerschap

Steeds meer vrouwen zien in de komst van kinderen geen aanleiding te stoppen met werken. In 2003 kregen ongeveer 130.000 vrouwen hun eerste kind. Daarvan bleef 90 procent werken na de geboorte van het eerste kind. In 1997 was dat nog driekwart. Wel gaan de vrouwen vaak minder uren werken. In 2003 combineerde namelijk 45 procent van de gezinnen met minderjarige kinderen een voltijd- met een deeltijdbaan (CBS, 2004). Rond hun dertigste krijgen veel vrouwen hun eerste kind. Daarbij zeggen steeds minder vrouwen hun baan op na het krijgen van een kind. Er wordt dus steeds vaker gewerkt in combinatie met het hebben van een gezin. In 2003 werkten acht van de tien jonge moeders voordat hun eerste kind geboren werd. Na de geboorte stopte 10 procent van hen met werken; in 1997 was dat nog 25 procent. Uit de gegevens zoals weergegeven in figuur 1, blijkt dat het aantal uren dat een vrouw per week werkt, minder wordt zodra zij moeder wordt. In 2003 ging 56 procent van de werkende vrouwen minder uren werken na de geboorte van het eerste kind. Tegenover 44 procent in 1997. Een derde van de werkende vrouwen veranderde niets aan de arbeidsduur na de komst van het eerste kind. Dat was zowel in 1997 als in 2003 het geval. Er is dus met name sprake van een verschuiving van stoppen met werken naar minder uren gaan werken.

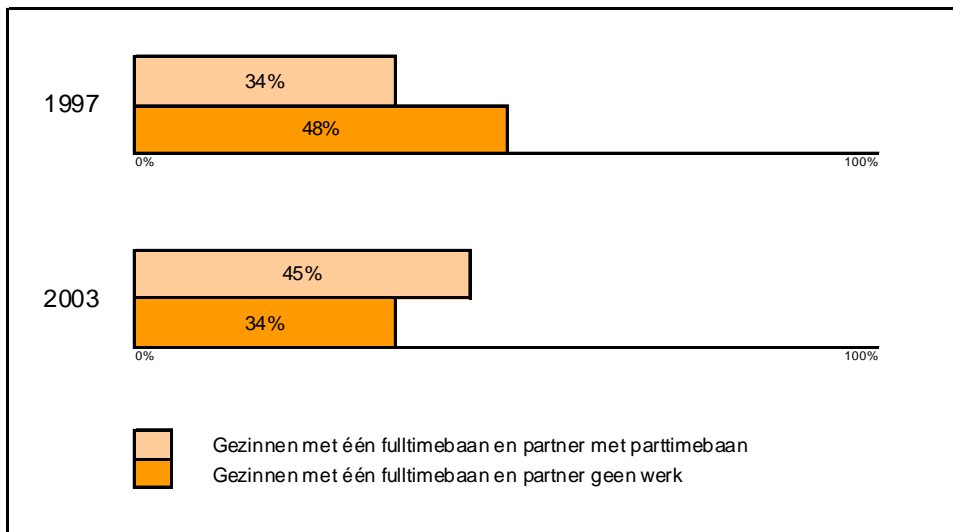


Figuur 1: Percentage werkende vrouwen naar dienstverband, na geboorte van het eerste kind. Bron: naar CBS, 2004

Hakim (2002) beschrijft de verschillende keuzes die vrouwen in westerse samenlevingen maken vanuit verschillende behoeften. Afhankelijk van omstandigheden in het privéleven en op het werk nemen vrouwen beslissingen. Deze beslissingen hangen samen met de werkomstandigheden, overheidsmaatregelen en de eigen opvatting van de vrouwen over werk en gezin. De verschillende behoeften worden door Hakim in drie termen samengevat. Dit zijn 'work centered', 'home centered' en 'adaptive', waarin adaptive een combinatie van 'work-' en 'home centered' is. Het is interessant om voor dit onderzoek te kijken welke keuze overheerst en of de beweegredenen overeenkomen met het model dat Hakim ontworpen heeft. De adaptieve vrouwen combineren werk en gezin, zonder dat zij een voorkeur geven aan één van beide. Deze groep bestaat uit gevarieerde leden. Werk en gezin worden gecombineerd zonder vaste plannen over bijvoorbeeld carrièreverloop. Afhankelijk van overheidsmaatregelen en faciliteiten reageren en anticiperen deze vrouwen met hun gezin en werk op roosters van school voor de kinderen en de mogelijkheden tot bijvoorbeeld werken in parttime dienstverband. De werkgecentreerde vrouwen, die in de minderheid verkeren, zijn gefocust op competitieve activiteiten. Vaak hebben deze vrouwen geen kinderen. Zij steken veel tijd in training om verder te komen in het werk. De thuisgecentreerde vrouwen, die eveneens in de minderheid verkeren, geven de voorkeur aan het zorgen voor hun gezin. Hierbij geven zij tevens de voorkeur niet te werken. Zij laten zich niet snel beïnvloeden door wat de politiek voor ogen heeft qua ideale gezinssituatie. In gezinnen met minderjarige kinderen komt de combinatie van een voltijd- en een deeltijd baan inmiddels het meest voor. Zoals blijkt uit figuur 2, had in 2003, 45 procent van de gezinnen met minderjarige kinderen de ene partner, vrijwel altijd de man, een voltijd baan en de andere partner een deeltijd baan. Dit ligt ruim

10 procentpunten hoger dan in 1997. Andersom geldt dat in dezelfde periode in 1997 nog 48% van de gezinnen bestond uit de combinatie van één voltijd baan waarbij de partner niet werkte.

In 2003 is deze situatie van een gezin met één voltijd baan, waarbij de partner niet werkte gedaald naar 34%. Dus het komt bij gezinnen met minderjarige kinderen vaker voor dat beide ouders werken, in plaats van dat er één ouder voltijds werkt en de partner niet werkt. In plaats daarvan komt het vaker voor dat één ouder een voltijd baan heeft en de partner een deeltijd baan. Dit verklaart tevens het verschijnsel dat vrouwen niet meer stoppen na het krijgen van een kind, maar minder uren gaan werken, in deeltijd dienstverband.



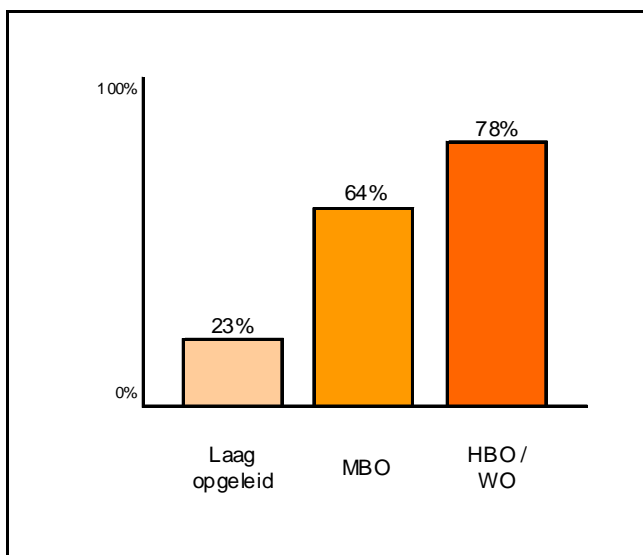
Figuur 2: Arbeidsdeelname van paren met minderjarige kinderen. Bron: naar CBS, 2004

Uit onderzoek van Hout¹ (1978) blijkt dat de eerste zwangerschap de grootste impact op het leven van de vrouw heeft. Zowel zwangerschap als geboorte brengen psychologische en fysieke stress met zich mee. Er zijn diverse factoren die kunnen bijdragen aan een niet voorspoedige terugkeer naar het werk. Er kunnen bijvoorbeeld problemen met de borstvoeding zijn of over de zorg voor het kind voor wat betreft opvang. Ook problemen, die kenmerkend zijn voor de 24-uurs-maatschappij van vandaag de dag, zoals te weinig sociale hulp, een hoge werkdruk, stress, slaapgebrek of andere gezondheidsproblemen kunnen er voor zorgen dat een vrouw niet direct terug kan naar haar baan, na het zwangerschapsverlof (Stomp-van den Berg, 2007).

¹ Dit geldt voor de VS. Ondanks ander zorg- en verzekeringssysteem in Nederland brengt de zwangerschap psychologische en fysieke stress met zich mee blijkt uit vergelijkend onderzoek in NL en VS (Gjerdingen, 2001).

Door dit onderzoek te richten op de eerste zwangerschap worden ook eventuele problemen en oplossingen op onvoorziene omstandigheden belicht die wellicht bij ervaren moeders niet aan bod zouden komen. Door de grote impact van een eerste kind zullen de resultaten in het interview nog niet vertekend zijn door bijvoorbeeld ervaring met reeds eerder gekregen kinderen.

Naast het psychosociale aspect, spelen er ook beroepsmatige aspecten mee, die van invloed zijn op de mogelijkheid van de vrouw om het werk met een gezin te combineren. Deze aspecten komen naar voren en zijn het sterkst tijdens en na de zwangerschap. Hierdoor is het interessant om interviews te houden met vrouwen in deze periode van hun leven. Naast psychosociale en beroepsmatige aspecten blijkt volgens Desai en Waite (1991) het opleidingsniveau een belangrijke rol te spelen, met name bij de beslissing om direct na het zwangerschapsverlof weer aan het werk te gaan. Vrouwen met een hogere beroepsopleiding of wetenschappelijke studie zijn meer geneigd om binnen drie tot elf maanden weer aan het werk te gaan, in tegenstelling tot middelbaar opgeleide vrouwen. Uit figuur 3 blijkt dat voor Nederland geldt dat 78% van de vrouwen met een WO opleiding werkt, van vrouwen met een mbo-opleiding werken er 64% en onder de laag opgeleide vrouwen werkt gemiddeld 23%.



Figuur 3: Percentage werkende vrouwen naar opleidingsniveau. Bron: naar Steenvoorden, 2008

Door het grote aantal vrouwen dat reeds werkt en vaker blijft werken naast het krijgen van kinderen, zal zich vaker de combinatie werk en gezin voordoen. Mede door dit verschijnsel is het interessant de combinatie van zwangerschap en werk en de combinatie van het eerste kind en werk te belichten. Binnen het privédomen zijn zowel

de zojuist beschreven psychosociale en beroepsmatige aspecten en het opleidingsniveau, factoren die van invloed zijn op de beslissing van een vrouw als werknemer om weer aan het werk te gaan. Op het werk spelen de organisatiecultuur en de werkgever een belangrijke rol. Deze zullen worden besproken in de volgende paragraaf.

2.3 Situatie werkgever

Uit onderzoek van Remery e.a. (2002) blijkt dat wanneer het aandeel vrouwen in een organisatie hoog is, er meer voorzieningen zijn om de vrouwelijke werknemer tegemoet te komen. Om werkende moeders tegemoet te komen wordt er door werkgevers het liefst meegewerkt aan het opstellen van flexibele arbeidstijden (66 procent van de organisaties bij N=577). Voor eisen omtrent kinderopvang wordt er in 50 procent van de organisaties meegewerkt en voor buitenschoolse opvang in 25 procent van de organisaties. Daarbij geldt dat voor alle ondervraagde bedrijven in de steekproef, vijf procent formeel en vier procent een informele regeling heeft voor een verlengd zwangerschapsverlof dan de standaard zestien weken. Als er wordt gekeken naar wie er verantwoordelijk is voor de arbeid- en zorg voorzieningen, oordelen werkgevers verschillend per type voorziening. De werkgevers zien de regelingen rond arbeidstijden als hun voornaamste taak. Verlofregelingen, dus ook zwangerschapsverlof, achten werkgevers meer als taak voor de sociale partners. Kinderopvang vinden de werkgevers een onderwerp dat door de overheid geregeld dient te worden. Er is hierbij sprake van een tweedeling tussen werkgevers. Want de werkgevers die arbeid- en zorg voorzieningen als vanzelfsprekend achten laten de beslissingen en controle eenvoudig over aan anderen, maar zodra werkgevers de arbeid en zorg regelingen als sturingselement voor haar werknemers gebruiken, dan houden ze de besluitvorming liever in eigen hand. Daarbij denkt een groot aantal werkgevers dat de verantwoordelijkheid voor een passende arbeid- en zorg combinatie ligt bij de werknemer zelf. Maar de werkgevers weten ook dat de hoog opgeleide vrouw tegenwoordig een onmisbaar arbeidsmarktpotentieel is, die zowel een carrière als het moederschap nastreeft, maar daarbij ook de voortgang van hun loopbaan wil waarborgen. Het is dan ook duidelijk dat er steeds meer gevraagd wordt naar arbeid- en zorg voorzieningen. De werkgevers zullen hier wel op moeten anticiperen ten tijde van krapte op de arbeidsmarkt. Uit onderzoek van den Dulk en de Ruijter (2008) blijkt dat vragen voor het werken in deeltijd door managers als storend wordt ervaren, maar voor vragen voor tegemoetkoming in persoonlijke of familiale verplichtingen wordt door de managers als een verantwoordelijke afhankelijkheid van de werknemer gezien. Hieraan

wordt door managers meegewerkt. Anderzijds is de werknemer zelf verantwoordelijk om een zo optimaal mogelijke combinatie te creëren uit de door werkgevers opgestelde pakketten.

Een mogelijkheid om arbeid en zorg te combineren is het werken in deeltijd. Sinds de invoering van de Wet Aanpassing Arbeidsduur in 2000 hebben zowel voltijd als deeltijd werknemers dezelfde rechten. In 2000 heeft 61 procent van de vrouwelijke beroepsbevolking een deeltijdbaan van minder dan 34 uur per week. Het aandeel mannen in een deeltijd baan is veel lager, namelijk elf procent. De verzoeken tot het werken in deeltijd worden in 82 procent van de gevallen toegekend. In de bouwsector blijkt dat de verzoeken minder worden toegekend, dit werd namelijk in 57 procent van de gevallen gedaan.

Niet alleen de sector, waarin het werk van de vrouw zich bevindt, maar ook de organisatiecultuur van het bedrijf waarin het werk van de vrouw zich bevindt, is van belang. De organisatiecultuur is de verzameling van waarden, gedragsnormen, artefacten en gedragspatronen die de manier regeren waarop mensen in een organisatie met elkaar omgaan en energie investeren in hun werk, en in de organisatie als geheel (Van Muijen, 1994). Een organisatiecultuur maakt het mogelijk of juist onmogelijk werk en privéleven te kunnen combineren. Het is interessant te bekijken in hoeverre een organisatiecultuur een rol speelt in de combinatie van werk en gezin. Den Dulk en Peper (2007) ontwikkelden een model dat het mogelijk maakt de organisatiecultuur te typeren aan de hand van hoe er wordt omgegaan met arbeid- en zorgbeleid. Dit model bestaat uit support dimensie en een barrière dimensie. Naar mate er een laag niveau is van support met hogere barrières zal zich een conflictueuze cultuur voordoen. Andersom is er bij een laag niveau van support, zonder barrières een onverschillige cultuur. Bij een hoog niveau van support, zonder hoge barrières is de cultuur te kenmerken als goedkeurend. Dit is dan ook de meest nagestreefde cultuur. Wanneer er hoge barrières zijn, maar tegelijkertijd ook een hoog niveau van support, uit zich een tegenstrijdige cultuur. Het is aannemelijk dat wanneer een werknemer zich bevindt in een goedkeurende organisatiecultuur dat dan het meest gebruik wordt gemaakt van arrangementen om het werk met het privéleven te combineren. Verder blijkt dat werkende moeders waarvan de partner meer uren maakt in betaalde arbeid, zij meer gebruik maken van arbeid- en zorg arrangementen dan bijvoorbeeld werkende vaders. Daarnaast speelt het rechtsgevoel nog een rol. Dit rechtsgevoel legitimeert het gebruik van arbeid- en zorg arrangementen naargelang de duur van het dienstverband. Degene die lang in dienst is vindt zelf dat zij meer gebruik mag maken van de arbeid-zorg arrangementen. Als er wordt gekeken naar in hoeverre ouders zich geslaagd

vinden in het combineren van hun werk met het privéleven, dan blijkt dat wanneer de werknemers zich niet geslaagd vinden in de combinatie van werk en gezin, deze werknemers zich bevinden in de tegenstrijdige cultuur, met hoge steun en hoge barrière factoren. Wanneer de werknemers zich in de goedkeurende cultuur bevinden, dan vinden zij zichzelf meer geslaagd in het combineren van werk en privéleven. Er wordt dan gebruik gemaakt van verschillende arrangementen die het de combinatie van werk en gezin mogelijk maakt. De goedkeurende cultuur motiveert dus het gebruik van arbeid- en zorg arrangementen. Vrouwen maken hier het meest gebruik van. Hierbij geldt dat zij kinderen onder de 12 jaar heeft en haar partner meer uren werkt dan zichzelf. Naast de organisatiecultuur zelf, spelen er nog andere factoren een rol voor de terugkeer naar het werk. Ruim 90% van de Nederlandse werkende vrouwen heeft de intentie terug te keren naar het werk, na de geboorte van het eerste kind (Stomp, 2007). Het soort werk dat de werknemer doet speelt hier een rol. Hierop zijn volgens Desai (1991) verschillende factoren, die voortvloeien uit de organisatie van invloed. Te weten; de verantwoordelijkheden, arbeidstijden, niet monetaire voorwaarden en beloningen.

Ten eerste de verantwoordelijkheden. Wanneer vrouwen voor zichzelf besluiten niet direct te gaan werken na het zwangerschapsverlof, hebben zij meestal een functie waar zij direct mee kunnen stoppen en weer kunnen herintreden. De verantwoordelijkheden liggen niet heel hoog zodat dit mogelijk is. Vrouwen die besluiten direct na het verlof weer aan het werk te gaan, zullen een functie kiezen waar niet monetaire voorwaarden worden aangeboden, zodat zij hun functie kunnen blijven uitoefenen met behulp van passende arbeid- en zorg arrangementen.

Ten tweede, kan er over het algemeen in vrouwenberoepen zoals administratief werk en in de zorg gewerkt worden op flexibele tijden in fysiek niet te belastende functies. In de zorg wordt er rekening gehouden met wat wel en niet te doen als een werknemer zwanger is of zojuist een kind heeft gekregen. Zo wordt het makkelijker om een baan met in het begin een zwangerschap en later een gezin te combineren.

Ten derde kunnen niet monetaire voorwaarden, zoals flexibele arbeidstijden en telewerken, het een vrouw met een kind aantrekkelijk maken om een bepaalde functie te betrekken (Filler, 1985).

Ten vierde verdienen vrouwen over het algemeen minder dan mannen, ondanks dezelfde functiekenmerken. Vrouwen zijn over het algemeen er toe in staat om dit verschil te accepteren voor goede, niet monetaire voordelen met betrekking tot bijvoorbeeld het gezin, in bijvoorbeeld de vorm van flexibele arbeidstijden.

Een ander aspect van de organisatie is de mate van betrokkenheid van de werkgever met een werknemer. De werkgever kan een belangrijke rol spelen voor de betrokkenheid van de werknemer en haar betrokkenheid bij het werk gedurende het zwangerschapsverlof. Deze betrokkenheid kan bijvoorbeeld bestaan uit het contact houden met de werknemer tijdens het zwangerschapsverlof. De rol van de werkgever en de daarbij horende accuratesse zijn van groot belang voor een spoedige terugkeer van de werknemer op het werk. De meeste bedrijven in Nederland hebben geen speciaal beleid om structureel contact te kunnen houden met de werknemer die zwangerschapsverlof heeft (Stomp- Van den Berg, 2007). Voor werknemers die verzuimen wegens ziekte bestaat een dergelijk beleid wel. Intensieve begeleiding tijdens en na langdurig verzuim is belangrijk.

Ervaringen van collega's die met zwangerschapsverlof zijn geweest kunnen een rol spelen bij de vorm van het verlof voor degenen die voor het eerst zwangerschapsverlof hebben. Er kan op dezelfde wijze verlof worden opgenomen of juist heel anders. Tevens is het interessant om te kijken wat de formele regels zijn en hoe deze wellicht informeel worden ingevuld door de werknemer en werkgever. Er wordt naast de organisatie waar het werk van de vrouw zich bevindt, ook gekeken naar de organisatie waar het werk van de partner zich in bevindt. Sommige bedrijven zijn simpelweg niet gericht op zorgende mannen (Lucassen en Pool, 2005). Hierdoor wordt een eerlijkere taakverdeling voor wat betreft de zorg voor de kinderen gedemotiveerd. Lucassen en Pool spreken van een glazen tussenwand vanwege de nog altijd oneerlijke verdeling tussen mannen en vrouwen voor wat betreft werk, zorg en huishouden.

2.4 Terugkeer na langdurige afwezigheid

Voor de terugkeer na langdurige afwezigheid spelen meerdere factoren een rol. Het is van belang dat er wordt gekeken naar hoe lang vrouwen afwezig zijn op het werk en hoe dit wordt ervaren en welke consequenties dit heeft. Factoren als de werkbetrokkenheid van de vrouw zelf, haar opleiding, het soort dienstverband waarin gewerkt wordt en de lengte van het zwangerschapsverlof zijn van invloed op de terugkeer naar het werk. Jacobs (1989) stelt dat wanneer een vrouw een functie heeft waar in werk en zorg voor het gezin goed te combineren is, de vrouw sneller zal terugkeren op het werk na haar verlof. De een moet terug door financiële druk, de ander kan niet terug vanwege verantwoordelijkheden voor de baby, bijvoorbeeld wegens ziekte (Moen en Smith, 1986).

De eerste factor die van invloed is op de terugkeer is de werkbetrokkenheid. De zogenoemde werkbetrokkenheid die een vrouw heeft met haar werk stijgt evenredig met de beroepsstatus. Maar opvallend is dat veel vrouwen zeer betrokken zijn bij hun werk ondanks een lage beroepsstatus. Werkbetrokkenheid reflecteert zowel de persoonlijke voorkeuren en de belangrijkheid van intrinsieke kenmerken als belangrijkheid en interessantheid, maar ook de extrinsieke kenmerken als de relatie met collega's (Gerson, 1985). Het hoeft dus niet zo te zijn dat een vrouw minder betrokken is met haar werk, omdat zij parttime werkt, dan een vrouw die een fulltime baan heeft.

De tweede factor die van invloed kan zijn is de genoten opleiding. Wanneer een vrouw een zeer gespecialiseerde opleiding heeft genoten en daarna gespecialiseerd werk heeft gevonden, dan zal zij terug moeten keren in haar werk dat zij reeds deed voor het verlof. Het is voor haar dan moeilijker om een switch te kunnen maken. Indien haar opleiding breder georiënteerd is, kan zij makkelijker van baan wisselen, of stoppen met haar baan na de geboorte van haar kind en een nieuwe baan zoeken wanneer het kind ouder is (Desai en Waite, 1991).

Een derde factor die van invloed is op de terugkeer naar het werk is het soort dienstverband. Vrouwen die voordat zij met verlof gaan in een parttime dienstverband werken, zullen makkelijker en sneller terugkeren in hun baan dan vrouwen die werken in een fulltime dienstverband (Glass en Camarigg, 1991). Mede door de invoering van de WAA in 2000 zijn de rechten voor zowel fulltime- en parttime dienstverbanden gelijk. In een fulltime dienstverband worden er werkgerelateerde taken als supervisie en controle gevraagd. In een parttime baan zullen deze verantwoordelijkheden niet van toepassing zijn, omdat er moeilijk controle uitgevoerd kan worden wanneer de werknemer niet de hele week op haar werk is. Daarnaast is een parttime baan geschikter om zorgtaken voor het gezin te kunnen combineren met een betaalde baan.

De vierde en laatste factor die van invloed is op de terugkeer naar het werk is de duur van het zwangerschapsverlof. Klerman (1990) concludeert dat wanneer vrouwen na drie maanden na de bevalling terugkeren naar het werk, dat dit dan vaker in een andere baan is, dan dat zij voor de bevalling reeds deden. Des te langer een vrouw uit het werkzame leven is, des te minder relevant blijkt haar reeds opgedane ervaring voor toekomstig gekozen banen. Het is interessant om te onderzoeken of vrouwen deze demotie accepteren, of dat zij dit als zeer storend en onterecht ervaren.

McGovern (1997) heeft onderzoek gedaan naar verlofbeleid bij zwangerschap. Hij constateerde een verband tussen zwangerschapsverlof en gezondheid na de bevalling. Wanneer vrouwen meer dan twaalf weken afwezig zijn van het werk, door het

zwangerschapsverlof, heeft dit een positieve uitwerking op de vitaliteit van de vrouwen. Eerder dan twaalf weken na de bevalling weer aan het werk gaan levert eerder problemen op. Bij meer dan 20 weken zwangerschapsverlof komt hierbij een positief effect op de beroepsuitoefening. 70 procent van de bestudeerde vrouwen rapporteerde belemmeringen in de beroepsuitoefening. Concluderend kan worden gesteld dat vrouwen tot en met zeven maanden na de bevalling problemen in het welzijn ervaren. Dit kan conflicteren met het goed functioneren op het werk en in het privéleven.

Concluderend kan worden gezegd dat vrouwen na het krijgen van het eerste kind vaker blijven werken, in plaats van te stoppen. Wel keren de vrouwen terug in een dienstverband van minder uren. Afhankelijk van wat vrouwen belangrijk vinden zullen zij het werk dan wel de zorg voor het gezin centraal stellen. Beroepsmatige aspecten als opleidingsniveau en organisatiecultuur kunnen een belangrijke rol spelen bij de keuze of er na de zwangerschap wordt teruggekeerd op het werk. Arbeid- en zorgvoorzieningen zijn niet vanzelfsprekend. Het is voor veel regelingen, behalve bij het zwangerschapsverlof, onduidelijk of de werkgever of de werknemer zelf verantwoordelijk is om een passend arbeid- en zorgarrangement samen te stellen. Het genderverschil en de terugkeer op het werk na langdurige afwezigheid zijn de laatste factoren die van invloed zijn wanneer er wordt gekeken naar de periode van zwangerschapsverlof en de terugkeer op het werk.

3. Onderzoeksopzet

3.1 Inleiding

Uit de eerder genoemde probleemstelling en de informatie in voorgaande hoofdstukken kan worden geconcludeerd dat informatie die van belang is voor dit onderzoek het beste kan worden ingewonnen met behulp van opinies, opvattingen en motivaties van moeders die reeds zijn bevallen van hun eerste kind en weer aan het werk zijn gegaan. Met behulp van kwalitatief onderzoek in de vorm van een interview kunnen volgens Babbie (2007:306) diverse onderwerpen worden besproken. Door middel van het interviewen kan worden gevraagd naar de opinies, opvattingen en motivaties van de vrouwen. In de hiernavolgende paragrafen zal uiteengezet worden welke literatuur de interviews ondersteunen, hoe de interviews zijn geoperationaliseerd en welke methoden zullen worden gebruikt voor de interviews.

3.2 Methode

Om de probleemstelling te kunnen formuleren en het theoretisch kader vorm te geven zijn er diverse bronnen gebruikt. Er is onder anderen literatuur uit de bibliotheek van de Erasmus Universiteit gebruikt en er zijn diverse databanken, waar onder Sociological Abstracts, Statline van het Centraal Bureau voor de Statistiek en het archief van het Sociaal Cultureel Planbureau geraadpleegd. Op basis van de in het literatuuronderzoek verkregen informatie, is de meest passende manier van empirische toetsing van de verkregen theorie, het houden van een kwalitatief onderzoek. Dit onderzoek zal bestaan uit interviews.

Dit kwalitatieve onderzoek wordt gedaan aan de hand van het model van Kvale (1996:88). Dit model bevat zeven stappen die een compleet interview proces beslaan. De eerste stap is thematiseren, hierin is het voorstel voor het interview gedaan en wordt er een concept ontwikkeld. In dit geval is er een literatuuronderzoek gedaan en is er aan de hand hiervan een theoretisch kader opgesteld. Aan de hand van het theoretisch kader zijn relevante interviewvragen geformuleerd. De tweede stap is ontwerp, hier wordt het interviewproces aan de hand van het voorstel vormgegeven, inclusief het verwerken van een ethische dimensie. Er is een checklist gemaakt (Bijlage 2) met daarop alle relevante vragen die gedurende het interview een steun in de rug vormen om het interview zo effectief mogelijk te kunnen houden en alle informatie optimaal te kunnen benutten. De checklist bestond uit drie onderdelen. Het eerste onderdeel bevat

de vragen over leeftijd, duur van het zwangerschaps- en eventueel ouderschapsverlof. Hier wordt ook de exacte duur van de borstvoeding gevraagd. Het tweede onderdeel bevat vragen over zwangerschapsverlofperiode. Het derde onderdeel bevat vragen over de terugkeer op het werk. De derde stap volgens Kvale is interviewen, hier wordt het daadwerkelijke interview gehouden. Via de 'sneeuwbal steekproefmethode' van Babbie (2007:184) zijn respondenten gevonden die van belang zijn voor de interviews. De respondenten voldoen aan de eisen die in de volgende paragraaf zullen worden besproken. De interviews worden geregistreerd met behulp van een audio-opname. De vierde stap is transcriptie, hier wordt het gehele interview uitgewerkt. Dit komt de nauwkeurigheid ten goede en maakt het verwerken van de data overzichtelijker. De vijfde stap is de analyse, hierbij worden alle belangrijke punten en bruikbare materiaal gedetermineerd tot relevante informatie voor het onderzoek. Hierbij wordt het theoretisch kader gebruikt als leidraad om zo volledig mogelijk verslag te kunnen doen van de interviews om vervolgens verbanden te kunnen leggen. Stap zes is verificatie, hiermee wordt de betrouwbaarheid en validiteit van het materiaal getoetst. Hier kunnen bepaalde feiten nogmaals gecheckt worden. De laatste en zevende stap is rapportage, dit wordt gedaan in de scriptie zelf, om te beschrijven wat de uitkomsten van de interviews zijn. Hieraan kunnen vervolgens conclusies worden verbonden en kunnen de resultaten worden bediscussieerd.

3.3 Operationalisatie

Aan de hand van de theorie zijn er begrippen centraal gesteld die in de interviews naar voren zijn gekomen. Op zowel de persoonlijke situatie als de situatie op het werk wordt ingegaan. De volgorde zoals in deze paragraaf besproken wordt is gelijk aan de volgorde zoals aangehouden in de interviews.

Persoonlijke situatie, deze wordt tijdens het zwangerschapsverlof besproken om te achterhalen of de zwangerschap spoedig is verlopen en of de respondent op voorhand problemen zou ondervinden bij haar zwangerschap en de afwezigheid op het werk. Fysieke problemen kunnen bijvoorbeeld een probleem vormen om zo lang mogelijk voor het verlof door te kunnen werken. Hierbij worden vragen gesteld als is de zwangerschap voorspoedig verlopen, of waren er fysieke problemen? En hoe vond u de combinatie werk en zwangerschap?

De invloed van de partner is van belang om een beeld te kunnen vormen van de situatie waarin de respondent en haar partner zich bevinden. Is het bijvoorbeeld noodzakelijk dat er gewerkt wordt door de respondent of is het puur voor afwisseling met de zorg

voor het kind? Hierbij worden vragen gesteld als Hoeveel werkt uw partner? Is er iets veranderd in de taakverdeling tussen u en uw partner betreft de zorg voor het huishouden?

Publieke- en privéomstandigheden kunnen van invloed zijn op de persoonlijke situatie. De mogelijkheid van kinderopvang door een formele organisatie of door een familielid kan de hoeveelheid dat een respondent werkt beïnvloeden. Er is immers kinderopvang nodig voor het kind van de werkende moeder. Hierbij worden vragen gesteld als maakt u gebruik van kinderopvang en zo ja door wie en hoe vaak? En er wordt gevraagd naar de mee- en tegenvallers bij het gebruik van kinderopvang.

Op zowel persoonlijk- als werkvlak komt de *langdurige afwezigheid* naar voren. Voor de werknemer betekent dit lang niet aanwezig zijn, veel moeten missen en via de interviews is te achterhalen hoe hiermee wordt omgegaan. Tevens is het interessant hoe de werknemer haar werkgever heeft ervaren gedurende haar afwezigheid en of het op prijs werd gesteld dat zij gedurende een lange periode afwezig zou zijn. Een vraag hierbij is; hoe reageerden uw collega's toen bleek dat u er een tijd tussen uit zou gaan in verband met het verlof?

De terugkeer op het werk wordt besproken om in kaart te brengen waarom de respondent weer wil gaan werken na haar zwangerschapsverlof. Tevens kan worden gevraagd waar de respondent tegen aan liep bij haar terugkeer. Een vraag hierbij is wat de mee- en tegenvallers waren bij de terugkeer op het werk na een periode van zwangerschapsverlof.

Het contact met de werkgever gedurende het zwangerschapsverlof kan een rol spelen. Wellicht is er een verband te constateren tussen de intensiteit van het contact en het verloop van de terugkeer op het werk. Een vraag hierbij is hebt u contact gehouden met uw werkgever gedurende het zwangerschapsverlof en zo ja, hoe vaak?

Tot slot is de *organisatiecultuur* van belang om te kijken in hoeverre de waarden en normen van invloed zijn op het verloop van het zwangerschapsverlof. Er kan worden gekeken hoe vaak er contact is geweest tussen de respondent en haar leidinggevende of collega's. Er kan dus worden gekeken naar de betrokkenheid van de respondent en haar collega's. Een ander voorbeeld waar naar wordt gevraagd tijdens het interview is of er collega's zijn van de respondent die reeds eerder met zwangerschapsverlof zijn geweest en die als voorbeeldfunctie hebben gefungeerd, waardoor acceptatie door de werkgever soepeler verliep. Een vraag hierbij is zijn er collega's die eerder met zwangerschapsverlof zijn gegaan en hebben deze als voorbeeld gefungeerd voor uw zwangerschapsverlofperiode met betrekking tot het werk?

3.4 Interviews

Ter verdieping in het onderwerp zwangerschapsverlof, is er onderzoek gedaan in kranten, tijdschriften en op internet als ouderfora en internetsites van onder anderen, het Cultureel Planbureau en de overheid. Hierdoor is er een basis ontstaan die eventueel doorvragen tijdens het interviewen makkelijker maakt. De interviews zijn afgenomen bij vrouwen die net bevallen zijn van hun eerste kind en reeds weer aan het werk zijn. Zij hadden voor het verlof een baan van minstens twaalf uur per week. Er wordt gebruik gemaakt van respondenten die zich bevinden in de familie- en kennissenkring. Met behulp van deze respondenten zal worden gevraagd naar familie, kennissen en collega's die eveneens reeds zijn bevallen van hun eerste kind. Met behulp van de 'sneeuwbal steekproefmethode' (Babbie, 2007:184) zal worden gevraagd naar nieuwe respondenten. Het interview heeft een ongestructureerde vorm. Hierbij zijn vijf vaardigheden van belang (Yin, 1989). Ten eerste dienen er goede vragen worden gesteld aan de respondent en deze dienen op een juiste wijze te worden geïnterpreteerd. Ten tweede dient er goed geluisterd te worden en dient er niet te worden vastgehouden aan ideologieën en denkbeelden. Ten derde moet er flexibel omgegaan worden met nieuwe situaties. Deze dienen niet als bedreiging te worden gezien, maar als een uitdaging. Ten vierde moet er greep gehouden worden op de bestudeerde theorieën zodat relevante gebeurtenissen en informatie beheersbaar blijven. Tot slot geldt dat nooit bevooroordeeld mag worden en voor weerlegging van eigen ideeën moet altijd de moeite genomen worden. Door middel van deze vijf vaardigheden wordt het mogelijk een tamelijk los en ongestructureerd interview te houden. Volgens Neuman (1994) valt dit soort interview het beste te typeren als een diepte-interview. Deze typering komt voort uit het open karakter van het gesprek. Zowel respondent als interviewer bepalen samen het tempo van het interview. Het begin en het einde zijn niet altijd duidelijk. De volgorde van de vragen is willekeurig, naar het verloop van het gesprek. De interviewer zal zich hierbij aanpassen aan de respondent.

3.5 Informatieverwerking

Van tevoren zijn de interviews goed voorbereid. Ruim van tevoren is er een afspraak gemaakt met de respondenten. Voorafgaand wordt uitgelegd waarom het interview werd gehouden en of er bezwaar is tegen een opname van het gesprek. Gedurende het interview is het belangrijk de respondent zo veel mogelijk te laten vertellen. Rustig praten, goed luisteren en doorvragen en de respondent uit laten praten zijn hierbij van

belang (Seidman, 1998). Het verzamelen van data loopt nauw samen met de data-analyse (DiCicco-Bloom Crabtree, 2006). Des te meer respondenten voorzien in antwoorden op bepaalde onderzoeksvragen, des te meer data er zal worden verzameld. Indien er geen nieuwe aanvullingen gegenereerd worden met het houden van nieuwe interviews betekent dit dat er voldoende representatieve data is verzameld, ofwel dat de datacollectie compleet is. De data kan worden samengevat en zo kunnen er categorieën worden ingedeeld. Iedere categorie zal een ander facet bespreken. Aan de hand van de resultaten per categorie kunnen conclusies worden getrokken. Deze conclusies vormen de basis voor antwoorden op de onderzoeksvragen en de bij behorende centrale onderzoeksvraag. Eventueel wordt hierbij nieuwe literatuur toegepast om bepaalde verschijnselen nader te kunnen verklaren. Hierbij ontstaan nieuwe inzichten die een basis kunnen vormen voor toekomstig onderzoek. Hierbij dient kritisch te worden opgemerkt wat er nodig is aan toekomstig onderzoek en in welk kader het toekomstig onderzoek relevant is (Babbie, 2007-506).

4. Beschrijving van bevindingen

4.1 Inleiding

Aan de hand van alle onderzoeksresultaten kunnen er verschillende coderingscategorieën worden gedefinieerd. Dit zijn; informatievoorziening en beleid, zwangerschapsverlof, kinderopvang, borstvoeding, problemen en risico's, waarom terug naar het werk, mee- en tegenvallers bij terugkeer en zaken die respondenten graag veranderd zien. In dit hoofdstuk zullen de resultaten worden beschreven per verschillende coderingscategorie.

4.2 Resultaten interviews

In totaal zijn er twaalf diepte interviews gehouden. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 31 jaar. De respondenten wonen allen samen met hun vriend (drie respondenten) of man (negen respondenten). Alle partners werken fulltime. Bijna de helft heeft een eigen bedrijf en iets meer dan de helft is in loondienst. Eén partner van een respondent werkt fulltime in vier dagen, alle andere partners werken vijf dagen. Met name de partners met een eigen zaak werken ook veel 's avonds.

Het opleidingsniveau van de respondenten varieert van VMBO tot en met WO. Twee respondenten hebben alleen middelbaar onderwijs gevolgd. Er is één respondent met VMBO als hoogst genoten opleiding. En één respondent met VWO. Twee respondenten hebben een MBO opleiding gevolgd en zes respondenten een HBO opleiding. Er zijn twee respondenten met een WO opleiding.

Alvorens het zwangerschapsverlof inging werkten er negen vrouwen fulltime, waarvan er één 90% werkte omdat er 'vier om vijf dagen werd gewerkt'. Twee vrouwen werkten parttime, gemiddeld dertig uur per week. Na het zwangerschapsverlof zijn alle vrouwen weer aan het werk gegaan. Hier lopen de dienstverbanden uiteen van zestien tot en met vierentwintig uur. Vier respondenten werken zestien uur per week, oftewel twee dagen. Eén respondent werkt achttien uur per week, zes respondenten vierentwintig uur per week, oftewel drie dagen en één respondent zeventien uur per week, in twee dagen in verband met koopavond.

4.2.1 Informatievoorziening en beleid

De eerste gedachte bij zwangerschap die de aanstaande moeders hadden, was hoe het allemaal geregeld moest worden. Zowel privé als op het werk. Er moest worden bekeken hoeveel er na het zwangerschapsverlof gewerkt ging worden. Ook werd er afgewogen of de partner, of zij zelf minder ging werken. In drie gevallen werd besloten dat de partner één dag thuis zou zijn, zodat hij op het kindje kon passen. Dan werd er van uit huis gewerkt of de uren werden 's avonds ingehaald door de partners met een eigen bedrijf. Een andere respondent wilde het liefst thuisblijven om voor haar kindje te kunnen zorgen, haar werk kon haar gestolen worden. Dit was echter niet mogelijk vanuit financiële overwegingen. Later is dit bijgetrokken, maar in de eerste instantie wilde ze niet meer werken zodra er een kindje zou zijn.

De respondenten hebben zich van te voren verdiept in de mogelijkheden van zwangerschapsverlof, via boeken, collega's en de werkgever. Meestal wisten ze wel tot hoeveel weken ze voor de bevalling wilden werken en hoeveel na terugkomst. Meestal ging dit in overleg met de werkgever. Sommige respondenten achten de informatie die via de werkgever wordt verstrekt als heel summier.

Zo vertelt een respondent:

Er is eigenlijk geen beleid voor zwangerschapsverlof. Dat vond ik wel een nadeel. Dat moet je zelf helemaal uitzoeken. Welke datum ben ik dan voor het laatst? En dan werd er gezegd; kijk maar op zo'n site. Je moet wel een soort zwangerschapsverklaring inleveren. Daar kwamen ze dan wel om vragen. En dan zei ik, wanneer ga ik dan met verlof, wanneer gaat dat dan in? Dat miste ik wel een beetje. Ik had het netjes gevonden als personeelszaken nog even een gesprek met mij waren aangegaan. En eigenlijk is het te gek voor woorden, want collega's van mij wisten niet dat als je 2 weken later bevalt, je dan ook 2 weken daarna langer verlof hebt. Zo is er dus één meisje dat na 10 weken alweer aan het werk ging, terwijl ze 2 weken later was bevallen. Dus moesten collega's zeggen dat ze te vroeg weer aan het werk is gegaan. Dat was haar helemaal niet verteld. Dat vind ik wel slecht, dat houdt gewoon in dat dat gewoon slecht geregeld is. (Werkt drie dagen, 30 jaar, HBO)

De exacte naam van de CAO waaronder de respondenten werken is in drie van de 12 gevallen paraat. De respondenten verwijzen ook naar deze CAO voor wat betreft de rechten en plichten die zij hebben met betrekking tot hun zwangerschaps- en eventueel ouderschapsverlof. De rest zegt deze niet te kennen of niet te weten wat precies het

beleid is. Een daadwerkelijk beleid voor werknemers met zwangerschapsverlof kunnen de respondenten niet beschrijven of voorleggen.

4.2.2 Zwangerschapsverlof

Het zwangerschapsverlof varieerde van nul tot zeven weken voor de bevalling en tien tot en met zeventien weken na de bevalling. De helft van de respondenten heeft tot vier weken voor de bevalling doorgewerkt. Een kwart van de respondenten heeft tot zes weken voor de bevalling gewerkt. Twee personen hebben zeven weken zwangerschapsverlof gehad voor de bevalling in verband met één week ziektewet. Er is één respondent die direct nadat zij met zwangerschapsverlof ging is bevallen, dat verklaart de nul weken van te voren. Zodoende heeft zij nog zestien weken bevallingsverlof gehad.

Een kwart van de respondenten heeft twaalf weken bevallingsverlof genoten na de bevalling. Nog een kwart van de respondenten heeft twaalf weken bevallingsverlof gehad met daarbij drie weken vakantie. Dit hebben de respondenten gedaan omdat zij bij voorbaat dachten dat de twaalf weken te weinig zouden zijn. Dit zijn niet de respondenten met het laagste opleidingsniveau. Sowieso blijkt dat zowel hoog als laag opgeleide respondenten bij voorbaat dachten dat de duur van het zwangerschapsverlof te kort zou zijn. Overigens heeft een kwart van de respondenten gemeld het mentaal heel moeilijk te vinden om na tien, of vijftien weken weer aan het werk te gaan, omdat dan het kindje nog zo klein is. Dit zijn de respondenten met een lage opleiding in het middelbaar onderwijs of op een MBO. Twee respondenten hebben tien weken bevallingsverlof gehad. Hiervan had één respondent nog maar tien weken tegoed en de andere respondent had ook tien weken bevallingsverlof tegoed, maar heeft in totaal drieëneenhalve maand vrij gekregen doordat ze al haar overuren heeft opgenomen.

4.2.3 Kinderopvang

Alle respondenten maken gebruik van kinderopvang. Ruim de helft van de respondenten heeft een opvangplek buiten de deur voor twee dagen per week. Eén derde van de respondenten heeft een opvangplek voor drie dagen per week (tabel 1). Van alle keren dat er opvang nodig is wordt in de helft van de gevallen een beroep gedaan op een kinderdagverblijf. Hiervan doet één derde een beroep op ouders of schoonouders en in vier van de gevallen is er een buurvrouw of kennis die oppast (tabel 2).

Aantal keren opvang per week	Aantal respondenten
2	8
3	4

Tabel 1: Aantal keren kinderopvang per week

Soorten opvang	Aantal keren per week
Kinderdagverblijf	14
Ouders	10
Overig (buren, partner)	4

Tabel 2: Soorten opvang naar aantal keren per week

Over het algemeen wordt de opvang als ideaal ervaren, ongeacht of het nu het kinderdagverblijf of de ouders zijn. Bij het kinderdagverblijf gelden wel strikte ophaaltijden die van invloed kunnen zijn op hoe lang de respondent op haar werk kan blijven voor eventueel overwerk.

Het vinden van geschikte kinderopvang is niet vanzelfsprekend. Zo vertelt een respondent:

Wij hebben geen opa's of oma's die vast willen oppassen, Dus we moesten kijken naar andere mogelijkheden. We hebben nu voor de crèche gekozen. Maar helaas is dat in deze plaats heel slecht geregeld. Er worden heel veel nieuwe kindjes geboren. Tot nu toe hebben we nog maar twee dagen crèche kunnen krijgen. Ook niet op de dagen die ik wilde. Ik heb geluk dat mijn werk heel flexibel is. En dan de derde dag regelen we toch met opa's en oma's. En zelf af en toe vrij nemen. Ouderschapsverlof opnemen moet ik nog even uitzoeken. (Werkt drie dagen, 30 jaar, HBO)

Het grootste probleem doet zich voor bij ziekte van het kind, dan kan het niet naar een kinderopvang worden gebracht. Zo vertelt een respondent:

Ik vind het wel heel naar om mijn werkgever te moeten melden dat mijn zoon ziek is. Dan is hij bijvoorbeeld 's nachts ziek geworden en moet ik de volgende ochtend bellen dat ik niet kan komen. Dan bel ik en dan weet en voel ik gewoon dat het helemaal niet uitkomt. (Werkt twee dagen, 33 jaar, MBO)

Een kwart van de respondenten vindt dat zij thuis moeten blijven voor hun zieke kind, andere respondenten regelen hun ouders of partner die op het kind kan passen zodat zij zelf kunnen gaan werken. Van alle respondenten vindt twee derde van de respondenten zichzelf ook zielig als haar kind ziek is, omdat zij dan niet kan gaan werken, terwijl ze maar twee of drie dagen werkt. Een respondent zegt:

Mijn kind is zielig omdat het ziek is, maar ik ben net zo zielig omdat ik niet kan gaan werken, dan denk je, ik werk nog maar twee dagen en dan nog maar één.

(Werkt twee dagen, 32 jaar, MBO)

Ook uit plichtsbesef en loyaliteit gaan respondenten met een ziek kind werken, hierover zegt een respondent:

Een keer bij ziekte van mijn dochter, dan mag ze niet naar het kinderdagverblijf en mijn man had ook afspraken staan. Toen is mijn moeder gekomen, want ik kan de klas niet zomaar leeg laten staan. (Werkt twee dagen, 29, HBO).

Eén respondent dacht dat het voor haar en haar kind teveel zou zijn om te werken, respectievelijk naar het kinderdagverblijf te gaan. Maar zij meldt:

Twee dagen achter elkaar is prima. Ik dacht dat het voor mijn dochter te veel zou zijn en voor mij zelf ook, twee keer achter elkaar. Maar zij moet de eerste dag even wennen en de tweede dag is vervolgens precies hetzelfde. En voor mij is het ook ideaal omdat ik mijn werk op woensdag zo achter kan laten om het de dag er op zo weer op te pakken. (Werkt twee dagen, 30, HBO)

4.2.4 Borstvoeding

Alle respondenten hebben in de eerste instantie geprobeerd borstvoeding te geven. De respondenten die het niet lang hebben volgehouden zijn mede gestopt doordat het voeden niet soepel verliep of omdat zij weer aan het werk gingen en het niet zagen zitten om te kolven op het werk.

Hierover zegt een respondent:

Graag wil ik een half jaar borstvoeding geven. Maar ik ben nu aan het afbouwen en dat vind ik wel heel jammer. Ik zie kolven gewoon niet zitten. Dat is echt heel jammer.
(Werkt drie dagen, 30 jaar, HBO)

De vrouwen die wel kolfden op hun werk, hebben dit tussen de vijf en twaalf maanden volgehouden. Soms was dit wel lastig, want niet altijd hielden collega's rekening met de respondent die op bepaalde tijden moest kolven. Maar zo zegt een respondent:

Je kiest er zelf voor dat je wilt kolven en af en toe moet je dan gewoon een stapje harder of een stapje zachter lopen. Zo kun je het een beetje plannen. En je weet wat je rechten en plichten zijn, maar je bent er zelf bij om dat uit te voeren. En gewoon je gang gaan en er duidelijk over zijn dat je dat zelf hebt besloten. En natuurlijk ga ik niet ook nog eens een uur lunchen als ik net drie kwartier heb gekolfd. De ander rookt af en toe, en ik kolf. En collega's zonder kinderen kun je het niet kwalijk nemen dat zij het wel eens vergeten.
(Werkt twee dagen, 30 jaar, HBO)

Opmerkelijk is dat de respondent na drie kwartier kolven niet ook nog eens een uur lunchpauze gaat houden. Dit doet zij om haar collega's niet te veel te hinderen en voor zichzelf omdat zij er anders niet door kan werken. De respondent heeft echter wel recht op tijd om te kolven naast haar gewone werkzaamheden. Er mag tot maximaal een kwart van de arbeidstijd per dienst besteed worden aan kolven, mits de tijdstippen voor het kolven in overleg met de werkgever worden vastgesteld². Blijkbaar weet de respondent niet dat zij hier recht op heeft.

4.2.5 Problemen en risico's

De reactie van de werkgever op de zwangerschap van de vrouwen was positief, dan wel negatief. De reactie was positief bij de vrouwen die werken in een bedrijf met overwegend vrouwen in dienst. Daar is het geen uitzonderlijk geval en is het bedrijf redelijk flexibel met het vinden van een oplossing, omdat er heel veel parttimers in dienst zijn. De reactie was negatief bij de vrouwen die werken in een organisatie met

² Arbeidstijdenwet, voedingsrecht, art 4:8

niet overwegend vrouwen in dienst. Dit bleek op twee manieren. De eerste manier is dat het de werknemer persoonlijk niet in dank wordt afgenomen dat zij met zwangerschapsverlof gaat, maar dat er in goed overleg gekeken wordt wat er mogelijk is, waarin beide partijen zich kunnen vinden. Er wordt dan een aantal overeengekomen uren afgesproken dat gewerkt gaat worden bij terugkomst. De tweede manier is dat de werkgever het leuk vindt voor de respondent, maar niet voor de organisatie. Op dat moment wordt het de respondent niet in dank afgenomen en wordt er gevraagd om voor meer uren terug te komen dan de respondent zich had voorgenomen. Uiteindelijk kregen de respondenten wel geregeld wat ze zelf in gedachten hadden. Eén respondent heeft voor een korte periode meer uren gewerkt dan dat ze zich zelf had voorgenomen, maar is daarna in het gewenste dienstverband verder gegaan.

Bij drie respondenten speelde de onzekerheid over het behoud van hun functie en werkplek. Hiervoor is intensief contact geweest per mail en telefoon. Gedurende het verlof hebben zij zich hier zorgen over gemaakt. De overige respondenten hebben geen problemen ervaren met hun werk gedurende het verlof. Sommigen berustten er in dat alles goed was overgedragen. Af en toe werden een paar respondenten gebeld voor een incidentele vraag. Tevens werden notulen van vergaderingen gelezen door drie respondenten om bij te blijven. Er werd gedurende het verlof door alle respondenten informeel contact gehouden met de werkgever en collega's. Dit varieerde van alleen een kraambezoek van collega's en leidinggevende, tot wekelijkse telefoontjes van leidinggevende over hoe het ging, of het langs gaan op het werk door de respondent. Naast onzekerheden over het behoud van hun functie, waren er ook andere problemen en risico's met betrekking tot het werk. Zo maakte één respondent zich zorgen over haar fysieke toestand omdat ze lichamelijk werk in een ziekenhuis deed. Een andere respondent zag er tegen op om het te vertellen tegen de werkgever, omdat er op een collega, die reeds eerder met verlof was gegaan heel bot was gereageerd. Voor twee respondenten was er met het zwanger worden ook een kans verkeken op een promotie. Eén respondent was eerder gevraagd voor een promotie, maar moest deze afslaan omdat ze wist dat ze zwanger wilde worden. De nieuwe functie die gepaard ging met een promotie kon niet worden uitgevoerd in deeltijd. Tevens heeft er in het zwangerschapsverlof van deze respondent een reorganisatie plaatsgevonden op het werk. Gedurende haar verlof heeft ze opnieuw moeten solliciteren naar een functie. Qua inhoud is er niet heel veel veranderd, maar voornamelijk beter op geworden. Ze vertelt hierover:

Het was niet echt onzeker, er zouden geen ontslagen vallen. Maar we zouden wel allemaal nieuwe functies krijgen. Maar het was wel allemaal een beetje rommelig. In mijn verlof werden die nieuwe functies vastgesteld. Die kreeg ik per mail toegestuurd. En ik wist het wel een beetje, maar was wel spannend...Je hoofd staat er gewoon niet naar. Je bent zwanger en krijgt een kind, je bent dan even totaal niet met je werk bezig. Na mijn bevalling heb ik gebeld met mijn manager en is er overlegd of ik het wat zou vinden.... Omdat ik afwezig was had ik wel het gevoel dat ik niet echt kon vechten voor mijn plekje. (Werkt drie dagen, 30 jaar, HBO)

De andere respondent heeft lange tijd onderzoek gedaan in een universitair ziekenhuis en raakte tijdens de afrondende fase zwanger. Haar leidinggevende zou zorgen voor een publicatie, maar bij terugkomst bleek dat er niets mee gedaan was. Inmiddels was de data niet meer 'up to date' en zij kon opnieuw beginnen.

Ondanks afspraken met de werkgever is het toch lastig om zeker te weten in welk dienstverband er bij terugkomst gewerkt kan worden en hoe de reeds gekregen positie gehandhaafd blijft. Zo vertelt een respondent:

Meer van goh, hoe gaat mijn positie straks worden. Ik was altijd veel aanwezig en ik deed altijd onwijs veel voor de school en ik had ook door dat dat niet meer zo kan en dan had ik wel zoiets van hoe gaat dat straks? En dan ga je toch toekijken van hoe dingen gaan en dan heb je toch minder.. eh.. vat op om het zo maar te zeggen.

(Werkt twee dagen, 29 jaar, HBO)

Een andere respondent vertelt dat haar aanvraag voor contractsvermindering lang in onzekerheid bleef:

Mijn aanvraag voor contractsvermindering naar 24 uur werd in verband met een opkomst zijnde fusie niet gehonoreerd. Wellicht zou dat later wel goedkeuring krijgen. Het zag er dus voor mij voorlopig naar uit dat ik uiteindelijk na het opnemen van ouderschapsverlof weer terug moest komen voor 30 uur per week. Die onzekerheid heb ik niet als prettig ervaren. (Werkt drie dagen, 33, VWO)

Er waren ook respondenten die nauwelijks tot geen problemen ondervonden met hun werk en de terugkeer na het verlof. Enkele respondenten mochten zelf beslissen wat ze deden en de werkgever paste zich aan. Hierbij profiteerden de respondenten van collega's die eerder met verlof waren gegaan en de grote hoeveelheid vrouwen die werken in de sector waar de respondent werkte. Dit waren de sectoren onderwijs en gezondheidszorg. Eén respondent mocht haar leidinggevende functie behouden ondanks dat zij van vier om vijf dagen naar drie dagen per week ging. Zij werkt in de beroepsgoederenvervoersector.

4.2.6 *Waarom terug naar het werk*

Alle respondenten zijn na het zwangerschapsverlof van het eerste kind weer gaan werken. De voornaamste redenen zijn hiervoor, volgens respondenten:

Je hebt eigenlijk alleen je kindje te verzorgen en als je gewend bent de hele week te werken, is het wel ineens heel stil.

(Werkt twee dagen, 29 jaar, HBO)

Ik wilde mijn carrière niet teniet doen. Ik heb niet voor niets gestudeerd.

(Werkt drie dagen, 31 jaar, WO)

Ik vind werken belangrijk voor mijn maatschappelijke betrokkenheid.

(Werkt twee dagen, 31 jaar, VMBO)

Het is leuk om te werken, even wat anders dan voeden, naar bed brengen, Teletubbies.

Je hebt het gevoel dat je up to date blijft voor als ik later weer fulltime ga werken.

(Werkt drie dagen, 30 jaar, HBO)

4.2.7 *Mee- en tegenvallers bij terugkeer*

Qua huishoudelijke taken is er bij alle respondenten een verdeling naar tevredenheid. De respondenten ervaren dat zij meer verantwoordelijk zijn voor de zorg voor hun kind, omdat de partner fulltime werkt. In alle gevallen helpt de man mee, of kan de

respondent vragen haar te helpen. Er zijn sinds de komst van een kind meer klusjes als flessen uitkoken en er is meer was. Er dient hiervoor een nieuwe structuur te worden gevonden. Eén enkele respondent zegt dat zij het onderschat heeft hoeveel zorg een kleintje nodig heeft.

Qua kinderopvang is het soms lastig matchen met de werktijden en niet altijd is er op passende dagen een opvangplek. Bij het werken in onregelmatige diensten zou een opvangplek voor een halve dag handig zijn, maar die worden niet overal aangeboden. Hiervoor wordt door de respondenten een oplossing gezocht door ouders of de partner te vragen om op te passen. Het zelfde geldt bij ziekte van het kind. Als de moeder thuis wil blijven bij haar kind, voelt ze zich schuldig.

Qua zorgen is het voor alle respondenten zeer spoedig gegaan na de bevalling. Echter, de dochter van één respondent heeft lange tijd in het ziekenhuis gelegen. Gedurende die periode heeft zij zich geen zorgen hoeven te maken over haar werk. Haar werkgever en collega's hebben heel flexibel en meegaand gereageerd op haar onverwachte afwezigheid. Haar werk valt onder de CAO Welzijn en Maatschappelijke dienstverlening. Alle respondenten zijn tevreden over de huidige combinatie van werk en gezin. Voor zowel degenen die twee of drie dagen werken.

De woon-werk afstand met de bijbehorende reistijd wordt als tegenvaller ervaren. Indien het kind direct opgehaald moet worden is een deel van de respondenten niet in staat binnen korte tijd bij het kind te zijn. Hiervoor moet dan de partner, familie of een kennis zorgen.

De terugkeer op het werk wordt enerzijds bevrijdend ervaren, omdat de respondenten zich weer mee vinden tellen op het werk en in de maatschappij. Anderzijds ook als heel moeilijk op het werk zelf, omdat er in twee gevallen na een fusie en organisatieverandering een nieuwe positie verworven moet worden tussen nieuwe collega's en werkwijzen. Ook de flexibiliteit die er voorheen was, zonder kind, om bijvoorbeeld over te werken, wordt minder na het krijgen van een kind. Het kind moet immers opgehaald worden. Als er eventueel gekolfd wordt, dan is dit soms lastig in te plannen en collega's, meestal zonder kinderen, houden hier niet voldoende rekening mee. Ook is het moeilijk om het kindje bij de oppas achter te laten. Twee respondenten vonden dit heel erg lastig, waren enkele maanden zeer verdrietig. Op den duur werd dit wel minder en werd de combinatie werk en gezin als goede combinatie ervaren.

4.2.8 Mening over de duur van het verlof

Voor wat betreft de borstvoeding is het zwangerschapsverlof veel te kort. De respondent zegt:

Op zich weer aan het werk ging prima, maar omdat ik nog borstvoeding gaf, was dat wel lastig. Want dan moest ik al weer werken terwijl ik nog borstvoeding gaf. Het liep bij mij toen hard terug. En dan hebben ze het er over dat je eigenlijk een half jaar borstvoeding moet geven. Dan moet je eigenlijk ook een half jaar thuis zijn. Dat is veel rustiger en dan gaat het ook veel beter. (Werkt twee dagen, 30 jaar, HBO)

Met de gebroken nachten, als ik 's nachts nog moest voeden, dan was dat heel zwaar. Degene die borstvoeding geeft moet langer verlof hebben. Ook de tijdstippen van voeding en breng- en haaltijden van het kinderdagverblijf is heel lastig.

(Werkt twee dagen, 31 jaar, HBO)

De meningen over de duur van het verlof zelf luiden:

Na 12 weken alweer aan het werk is echt heel kort. Een kindje is dan nog zo kwetsbaar. Ik heb gelukkig vakantiedagen op kunnen nemen. (Werkt drie dagen, 33 jaar, HBO)

Het verlof had zeker langer mogen duren. Ik had nog niet zo veel zin om te beginnen. Fysiek ging het wel. (Werkt twee dagen, 31 jaar, VMBO)

Maar ook:

Precies goed, lekker aan het werk. Was er echt aan toe.

(Werkt drie dagen, 31 jaar, WO)

Voor een kwart van de respondenten is het duidelijk wat precies de rechten en plichten zijn. Maar zij kaarten hierbij ook een stuk eigen verantwoordelijkheid aan. Zo meldt een respondent:

Als je iets wilt moet je ook zelf dingen regelen en niet teveel willen leunen op overheidsregelingen, vind ik. (Werkt drie dagen, 30 jaar, HBO)

Ik ging lekker weer aan het werk. Fysiek ging ook alles goed. Het hangt ook af van de normen en waarden op een bepaald moment. Misschien dat we over een paar jaar zeggen, jeetje, dat was toen kort, of juist heel lang. (Werkt twee dagen, 29 jaar, MBO)

De respondenten hadden nog wel wat te wensen over wat er liever anders had gegaan tijdens hun zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Zo vinden twee respondenten dat de partner wel wat langer thuis mag zijn rondom de bevalling. Ze willen dat het verlof langer duurt. Met name voor de vrouwen die borstvoeding geven. Tevens is er behoefte aan passende kinderopvang en wordt er door een deel van de respondenten meer informatie verlangd vanuit de werkgever, betreffende de procedures rondom het zwangerschapsverlof.

5. Analyse

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zal de centrale vraagstelling worden aangehaald en worden besproken. Vervolgens worden de belangrijkste bevindingen uit het onderzoek uiteengezet. Hierbij ligt de nadruk op opmerkelijke resultaten en onverwachte bevindingen.

5.2 Analyse en reflectie

De centrale vraagstelling voor deze scriptie luidde;

Waarom blijven vrouwen werken na het krijgen van het eerste kind en welke factoren gedurende het zwangerschapsverlof en de terugkeer op het werk zijn hierop van invloed?

Hierbij is het van belang een duidelijk beeld te krijgen van de huidige situatie waarom een werkende vrouw die zwangerschapsverlof heeft gehad weer wil terugkeren naar haar werk.

5.2.1 Terugkeer op het werk

Bij de terugkeer op het werk valt op te merken dat de hoger opgeleide vrouwen in de zin van werkbetrokkenheid meer waarde hechten aan de functie en de bijdrage aan de maatschappij, waarvoor ze hebben gestudeerd. Daarbij hechten zij, net als de lager opgeleide vrouwen veel waarde aan het contact met collega's waarnaar weer wordt terugverlangd na de periode van afwezigheid. Alle respondenten werkten fulltime voordat zij met zwangerschapsverlof gingen. Alle respondenten zijn in een parttime dienstverband gaan werken. Deze resultaten komen overeen met de eerder in deze scriptie genoemde cijfers van het CBS, waaruit blijkt dat de tendens verschuift van stoppen met werken naar minder uren gaan werken na het krijgen van het eerste kind. De respondenten werken in een dienstverband van twee of drie dagen. Opmerkelijk is dat geen enkele respondent meer dan drie dagen, of fulltime werkt. Tegen de verwachting in, blijkt dat het opleidingsniveau niet direct een rol speelt of er wel of niet teruggekeerd wordt naar het werk. Zowel de hoger als de lager opgeleide vrouwen keren binnen tien tot en met zeventien weken terug op de werkvloer. Wel is te constateren dat de vrouwen met alleen middelbaar onderwijs of een MBO opleiding het

mentaal zwaarder hebben om weer aan het werk te gaan nadat de periode van zwangerschapsverlof is afgelopen. Dit doet zich niet voor bij de hoger opgeleide vrouwen. Alle respondenten zijn tevreden over de hoeveelheid die zij werken in combinatie met zorgen voor hun kind. Echter, er doen zich enkele problemen voor die later in dit hoofdstuk worden besproken.

5.2.2 Invloed persoonlijke situatie

De voornaamste redenen dat de respondenten niet zijn gestopt met werken is dat de respondenten hun carrière niet teniet willen laten gaan en het goed vinden voor de eigen maatschappelijke betrokkenheid. De respondenten kunnen zelf allemaal werken in het voor zichzelf gewenste dienstverband. Dit is mogelijk door diverse factoren. Ten eerste doordat de partners allemaal fulltime werken, waarbij sommige partners zelf flexibel zijn in de werktijden of omdat zij een eigen bedrijf hebben, zodat er af en toe zelf bepaald kan worden dat eventueel gemiste werktijd 's avonds kan worden ingehaald. De tweede reden maakt het werken door de respondenten mogelijk omdat er kinderopvang is. Er wordt gebruik gemaakt van het kinderdagverblijf, de partner of ouders en kennissen. Om in de termen van Hakim (2002) te spreken zijn alle respondenten 'adaptive', zij combineren het werk en het gezin, zonder direct een voorkeur te geven aan één van beide. Toch is er aan de hand van de interviews wel een onderscheid te constateren. De lager opgeleide respondenten lijken adaptief door de combinatie van werk en gezin, maar die keuze is niet altijd vrijwillig. Uit financiële overweging dient er gewerkt te worden, maar één respondent zou het liefst thuis zijn voor de kinderen. Gezien alle respondenten, is duidelijk dat zij zich laten leiden door de huidige mogelijkheden op het gebied van het combineren van werk en gezin, maar een deel van de respondenten maakt hier niet volledig gebruik van. Bijvoorbeeld de mogelijkheid om het zwangerschapsverlof te verlengen met ouderschapsverlof. Deels is dit omdat de vrouwen dergelijke regelingen niet willen gebruiken en zelf voor een oplossing zoeken en deels is er de onwetendheid of een ontbrekende eigen verantwoordelijkheid om arrangementen voor werk en gezin toe te passen op de eigen situatie. Vanuit de benadering van Hakim worden de respondenten betiteld met 'adaptive', maar als de respondenten van bepaalde regelingen en mogelijkheden niet weten, zullen zij zich niet optimaal aan kunnen passen in zowel de privé- als werksituatie.

Volgens Desai en Waite (1991) zijn er vier factoren van invloed op de terugkeer van vrouwen op de werkvloer. Dit zijn arbeidstijden, beloning, niet monetaire voorwaarden, en verantwoordelijkheden. Uit de interviews blijkt dat de arbeidstijden, zoals het werken

in deeltijd en niet monetaire voorwaarden, zoals flexibele uren, het belangrijkste zijn. De beloning en de verantwoordelijkheden zijn minder belangrijk. Ondanks dat de vrouwen dezelfde functies uitvoeren als mannen worden zij minder hoog beloond. De respondenten hebben allen een voltijd werkende partner, hierdoor kunnen zij het zich permitteren niet voltijd te werken en dus minder te verdienen. Desondanks verdienen de vrouwen minder en de vrouwen accepteren volgens Desai en Waite dit verschil omdat zij er niet monetaire voorwaarden als telewerken en flexibele arbeidstijden voor terug krijgen. De respondenten leggen zich erbij neer dat als er niet fulltime gewerkt wordt, zij minder verdienen en dat zij qua verantwoordelijkheden niet over alles kunnen meebeslissen. Dit vindt ruim de helft wel moeilijk en niet leuk, omdat zij dit in een fulltime dienstverband wel konden. Uit de interviews blijkt dus dat niet vier, maar twee van de factoren, van Desai, van toepassing zijn, te weten de arbeidstijden en de flexibele uren.

5.2.3 Contact met de werkgever

Het contact met de werkgever en collega's varieerde van een enkel kraambezoek waarin de respondent werd bijgepraat over de ontwikkelingen op het werk, tot een intensief, wekelijks contact per telefoon, of langsgaan op het werk. Er is, gezien de resultaten uit de interviews, niet te zeggen dat wanneer er meer contact is geweest met de werkgever door de respondent, de terugkeer als meer prettig is ervaren. Er zijn immers ook twee respondenten die een organisatieverandering hebben meegemaakt en hiervoor, gedurende het verlof, vaak contact hebben gehad met de werkgever. Vervolgens was er bij terugkeer op het werk een geheel nieuwe situatie ontstaan alwaar opnieuw een plekje veroverd en gevormd diende te worden. De respondent die alleen op haar kraambezoek met collega's heeft gesproken en vervolgens weer aan het werk is gegaan heeft haar werk bij terugkeer zo weer op kunnen pikken, alsof ze niet weg geweest was. Een factor die hier de belangrijkheid van het contact met de werkgever overstijgt, is de organisatiecultuur waarin het werk van de respondent zich bevindt. Vanuit het kader van de organisatiecultuur wordt het werk beleefd, zodat niet vastgepind wordt op één persoon als een werkgever. Het is dus niet per definitie zo dat de terugkeer op het werk soepeler verloopt als er intensief contact is geweest met de werkgever gedurende de afwezigheid.

5.2.4 Rol van de organisatiecultuur

De organisatiecultuur blijkt belangrijk bij de terugkeer naar het werk door vrouwen met een kind. Sowieso blijkt bij de vrouwen die werken in een bedrijf waar veel andere vrouwen werken, het makkelijker en meer geaccepteerd dat de vrouw bij terugkeer gaat werken in een deeltijd dienstverband. Met name in het onderwijs en in de zorg ervaren de respondenten, dat het geaccepteerd wordt dat zij met zwangerschapsverlof gaan en terugkomen in deeltijd dienstverband. De respondenten erkennen dit ook zelf. In een andere sector, in het geval van één respondent de bouwsector, werd het niet in dank afgenomen dat zij zwanger werd, met verlof zou gaan en terug wilde komen in deeltijd. Uiteindelijk is dit wel gebeurd, maar niet zoals ze gehoopt had. Bijvoorbeeld wanneer haar kind ziek was, moest zij zichzelf afmelden omdat zij bij haar kind wilde blijven. Hierbij had zij het gevoel dat haar werkgever haar lastig vond, althans dat voelde zij zo. Dit is opmerkelijk aangezien er dan gebruik gemaakt kan worden van het kortdurend zorgverlof³. Echter, ondanks dat er in een bepaald bedrijf veel vrouwen werken hoeft het niet zo te zijn dat het voor een vrouw makkelijk is om met zwangerschapsverlof te gaan en in deeltijd terug te keren. Dit is afhankelijk van de welwillendheid van de werkgever, maar ook afhankelijk van of er meer vrouwelijke collega's in dezelfde situatie zitten waar andere collega's weer van kunnen profiteren. Des te meer vrouwen met zwangerschapsverlof gaan, des te meer meewerkendheid door de werkgever.

Nu het verschil tussen de sectoren duidelijk is, komt het model van Den Dulk en Peper (2007) naar boven. In het geval van de acceptatie en aanpassing in de zorg en het onderwijs is er sprake van een goedkeurende cultuur, hierbij is sprake van een hoog niveau van support en een laag niveau van barrières. Deze goedkeurende cultuur motiveert het gebruik van werk- privé beleid zoals het opnemen van bijvoorbeeld ouderschapsverlof. Een derde van de respondenten neemt daadwerkelijk ouderschapsverlof op.

Hiervan werken drie respondenten in de onderwijs- of zorgsector en één respondent in het bankwezen. In het geval van de bouwsector is er sprake van een conflictueuze cultuur omdat er een lage support voor voorzieningen is, zoals het werken in deeltijd. Daarbij zijn er hoge barrières bij het uitvoeren van het werk door bijvoorbeeld het niet flexibel omgaan met een ziek kind. Wanneer er wordt gekeken naar de voorzieningen waar aan wordt meegewerkt door de werkgever, blijkt de meeste welwillendheid uit de aanpassing van het dienstverband voor de respondenten. Alle respondenten werken in deeltijd, hieraan wordt meegewerkt door de werkgever. Soms zelfs zo flexibel dat de

³ Wet Arbeid en Zorg Art. 5:1-10 Per twaalf maanden mag maximaal twee maal het aantal uren dat per week gewerkt wordt opgenomen worden ten behoeve van het zorgen voor een ziek kind of partner. Gedurende het verlof dient minstens 70% van het salaris te worden doorbetaald.

werknemer zelf kan bepalen welke dagen zij werkt in verband met een beperkte opvangplek in het kinderdagverblijf. Maar geen enkele respondent heeft een opvangplek gefaciliteerd of geheel bekostigd door de werkgever. De flexibele werktijden zijn niet voor iedereen weggelegd. Soms is er juist een strakke indeling waar de medewerker zelf alles om heen moet regelen. Er kan dus niet worden geconcludeerd, zoals Desai en Waite (1991) wel doen, dat er over het algemeen in vrouwenberoepen gewerkt kan worden op flexibele tijden in niet de belastende beroepen, omdat blijkt, dat dit niet altijd zo is.

Als er wordt gekeken naar een beleid voor een werknemer met zwangerschapsverlof is dit in twee gevallen concreet beschreven door de respondent. Hier werd verwezen naar de CAO van de desbetreffende sector. De rest van de respondenten heeft nooit een beleid gezien, of er van gehoord. Wel wordt er aan de betreffende persoon bij personeelszaken om uitleg of informatie gevraagd. Echter, in twee gevallen zeggen de respondenten dat de informatievoorziening vanuit de werkgever te kort schiet. Juist bij een eerste kind komt er veel op de respondenten af en kunnen zij juist duidelijk informatie betreffende hun werk gebruiken. Bij één respondent is het zelfs zo, dat iemand te vroeg weer is gaan werken, terwijl zij nog twee weken verlof tegoed had. Hierop moesten collega's haar aanspreken. De respondenten zijn zelf verantwoordelijk voor hun informatievoorziening en niet de werkgever, maar voor een langdurig zieke, die ook lange tijd afwezig is, is er wel een beleid, maar voor degene met zwangerschapsverlof niet. Hier blijkt tevens dat de werkgever maar tot zekere hoogte zijn medewerking verleent aan een zwangere medewerker. Hierbij is te constateren dat dit per werkgever uiteenloopt, maar bovenal van een eenduidig beleid geen sprake is.

5.2.5 Invloed van de partner

Partners werken fulltime. De vrouwen parttime, omdat zij het een goede combinatie vinden om in het geval van de respondenten twee of drie dagen te werken en de rest van de week thuis te zijn om te kunnen zorgen voor het kind. Dit is zeer typerend voor Nederland. Delsen en Smits (2007) typeren dit als het anderhalf verdiener model. De partner, in het geval van de respondenten, is de kostwinner en de respondenten werken zelf in deeltijd om de rest van de tijd te kunnen besteden aan het zorgen voor het gezin. Ondanks dat zowel de respondent als haar partner werkt, vertellen de respondenten dat het merendeel van de zorg voor het kind en het huishouden door haar wordt gedaan. Hier hebben de respondenten vrede mee en vinden het goed zo. Uit gegevens van het CBS (2004) blijkt dat de mannen die fulltime werken en een kind krijgen, deze niet, tot

nauwelijks minder uren gaan werken. Zij gaan niet meer tijd besteden aan de zorg en het huishouden dan voorheen. Kort gezegd, alle zorg die er bijkomt door de komst van een kind komt neer op de schouders van de moeder. Uit de interviews blijkt dat de respondenten tevreden zijn met de verdeling van de zorg voor het kind en het huishouden. Hier spreken de respondenten over een verdeling, maar bij benadering blijkt dat de vrouw naar verhouding veel meer zorgt dan de man. Dit wordt door Hochschild (1989), de 'second shift' genoemd. Het is een feit dat het bieden van baanflexibiliteit en het regelen van werkgerelateerde taken zeer kostbaar zijn (Glass en Camarigg, 1991). Hierdoor worden mannen vaak boven vrouwen verkozen vanwege de flexibiliteit. Bijna de helft van de partners van de respondenten heeft een eigen bedrijf. Dit levert flexibiliteit op bij bijvoorbeeld het opvangen van een ziek kind. De partner kan dan thuisblijven totdat de moeder weer thuis is en de verloren werktijd later inhalen. Het is echter niet zo dat een respondent, waarvan de partner een eigen bedrijf heeft, meer thuis blijft. Voor de respondenten met de partner in fulltime loondienst is het lastiger om bijvoorbeeld een ziek kind van het kinderdagverblijf op te halen. Beiden zijn aan het werk en er moet een beroep gedaan worden op kennissen of familie. Daarbij is er qua taakverdeling duidelijk een verschil in de hoeveelheid zorg voor het gezin en het huishouden die wordt gedaan door de vrouw in vergelijking tot de werkende partner in loondienst. De werkende partner in loondienst draagt meer bij aan het human capital, zoals beschreven door Becker (1991). Daarbij komt duidelijk de glazen tussenwand naar voren, deze tussenwand zorgt ervoor dat het voor mannen onacceptabel is parttime te werken, maar voor de vrouw wel acceptabel. Zo kan de vrouw de zorg voor het kind het huishouden voor haar rekening nemen. Duidelijk wordt dat de respondenten wel willen dat hun partner meehelpt met de zorg voor het kind en het huishouden. Zo wordt er door de partner gekookt, het kind in bad gedaan, op bed gelegd en opgeruimd. Dit is niet bij alle respondenten mogelijk vanwege een drukke baan, maar zodra het mogelijk is, is er een grote welwillendheid door de partners, aldus de respondenten.

De glazen tussenwand zorgt ervoor dat het moeilijk is voor vrouwen om meer te werken en meer gefaciliteerd te krijgen. Desalniettemin blijft het de beslissing van de man en vrouw zelf om minder te gaan werken voor het kind.

5.2.6 Langdurige afwezigheid

Alle respondenten, of zij nu een kort of juist lange zwangerschapsverlofperiode hebben gehad, zijn na het verlof teruggekeerd op het werk dat zij voor het verlof reeds deden.

Dus ook de vrouwen die langer dan drie maanden er tussen uit zijn geweest, dit is in tegenstelling met Klerman (1990), die beweert dat vrouwen terugkeren in een andere baan na een langere verlofperiode. Niet alleen na het zwangerschapsverlof ervaren vrouwen problemen. Uit de interviews blijkt dat zowel voorafgaand aan de zwangerschap, tijdens het zwangerschapsverlof en bij terugkomst op het werk hebben zich problemen voorgedaan bij de werkende vrouwen. Ten eerste voorafgaand aan de zwangerschap heeft één respondent een promotie af moeten slaan omdat zij wist dat de nieuwe functie niet in deeltijd uitgevoerd kon worden, iets dat zij zeker niet wilde bij terugkeer na haar zwangerschapsverlof. Ten tweede hebben op drie respondenten na zich geen problemen voorgedaan tijdens de afwezigheid van de werknemer op het werk. Bij twee respondenten heeft in de periode dat de respondenten met zwangerschapsverlof waren een reorganisatie plaatsgevonden. Dit ging gepaard met nieuwe functieprofielen, een nieuwe werkomgeving en stress vanwege deze nieuwe maatregelen en beslissingen. Vooraf en gedurende het verlof hebben de respondenten zich zorgen gemaakt of zij zich wel voldoende konden laten gelden en of zij bij terugkomst in een functie terecht zouden komen die voldeed aan hun verwachtingen. Het maakt het lastig dat de respondenten dit vanuit huis met behulp van telefoon en internet moesten regelen. Plus daarbij de zorgen voor het op komst zijnde kind maakt het de situatie niet optimaal voor zowel de werknemer zelf voor behoud van haar positie en voor de werkgever om een zo goed mogelijke oplossing te vinden met betrekking tot de reorganisatie. Bij terugkomst bleek voor één respondent door haar lange afwezigheid een publicatiegat te ontstaan. Dit wil zeggen dat de reeds verzamelde onderzoeksdata en andere gegevens bij terugkomst niet waren gepubliceerd en inmiddels verouderd waren en dus waardeloos. Zo kwam er geen wetenschappelijke publicatie op haar naam. De overige respondenten hebben geen noemenswaardige problemen voorgedaan, zij konden vertrouwen op een goede waarneming tijdens hun afwezigheid. Gemiddeld zijn de respondenten na twaalf weken weer aan het werk gegaan. Daarbij heeft geen van de respondenten fysieke problemen gekregen. Iedereen had weer zin om aan het werk te gaan. Terugkijkend op het onderzoek van McGovern (1997) kan worden geconcludeerd dat in ieder geval na twaalf weken zich geen problemen voordoen in de vitaliteit van reeds naar het werk teruggekeerde vrouwen. De respondenten geven aan dat zij weer zin hadden om te werken en dat daarbij geen fysieke problemen in de weg stonden. Echter, wanneer de respondenten borstvoeding geven, komt de hoeveelheid slaap in het geding en de mogelijkheid tot kinderopvang kan stress opleveren wanneer de respondenten weer aan het werk gaan en er niet voldoende opvangmogelijkheden zijn op de gewenste tijden. Wat ook duidelijk naar voren komt uit de interviews is dat de respondenten zich bewust zijn dat als de kinderen

ouder zijn, zij weer fulltime willen terugkeren op het werk. Door het intensief bijhouden van de actualiteit en gebeurtenissen op het werk en bijscholing in vorm van cursussen wordt getracht zodanig bij te blijven, om later voldoende bagage te hebben om een fulltime functie te kunnen dragen. Dit gaat tegen de verwachting in die Becker (1991) schept door te melden dat vrouwen met een kinderwens, of reeds kinderen een baan zoeken met minder mogelijkheden voor training en doorgroeien. Dit klopt dus niet gezien er enkele respondenten zijn die cursussen volgen om bij te blijven in hun vakgebied met het oog op later carrièreverloop.

5.2.7 De rol van publieke- en privéomstandigheden

Binnen het privé-domein van de respondenten deden zich problemen voor door de toename van het huishoudelijk werk en de zorg voor het kind. Eén respondent zegt dat zij het zorgen voor een kind heeft onderschat. Alle respondenten zijn tevreden met de verdeling van de zorg voor het kind en het huishouden met hun partner, naast hun betaalde werk. Wat duidelijk naar voren kwam uit de interviews, dat van tevoren niet was verwacht, is dat kinderopvang een belangrijk vraagstuk is, want zodra er op bepaalde tijden geen kinderopvang is, moet er flexibiliteit worden gezocht op het werk. Indien dit niet lukt dient er toe worden teruggevallen op de partner, familie of kennissen. De reistijd behorend bij de woon-werk afstand brengt problemen met zich mee indien het kind snel dient te worden opgehaald bij bijvoorbeeld ziekte, hiervoor dient iets geregeld te worden.

Problemen op het werk zijn er in de zin van het wennen om niet de hele dag bij het kind te kunnen zijn, zodra het werk wordt hervat. Na de organisatieveranderingen dient er als het ware opnieuw gewend te worden aan de werkplek, positie en werkwijzen. Een ander belangrijk punt dat uit de interviews voortkomt, dat van tevoren niet was verwacht, is borstvoeding. Indien er borstvoeding wordt gegeven dient er een mogelijkheid tot kolven te zijn. Dit is altijd mogelijk, maar dient door de respondenten zelf geregeld te worden. Ruim de helft van de respondenten wil niet kolven op het werk. Dit gebeurt niet omdat het voeden niet goed lukt, maar ook omdat de respondenten het niet zien zitten om te kolven op het werk. Twee respondenten vinden dit jammer, omdat ze hierdoor korter borstvoeding kunnen geven dan dat zij willen. Iets minder dan de helft van de respondenten die dit wel doet ervaart dat zij voor zich zelf op moet komen en zelf verantwoordelijk is voor de planning hiervan. Dit is opmerkelijk aangezien het wettelijk geregeld is dat er tot een kwart van de werktijd per dag besteed mag worden aan kolven op het werk.

Tot slot blijkt uit wanneer de respondenten wordt gevraagd naar de mening over de duur van het zwangschapsverlof dat een kwart van de respondenten tevreden is met de duur van het verlof. Wel wordt hierbij aangetekend dat de lengte lang genoeg is wanneer het met moeder en kind goed gaat en er een goede verdeling is qua zorg en werk samen met de partner. Bijna de helft van de respondenten zegt dat indien er borstvoeding wordt gegeven er zeker langer verlof moet zijn. Dan is er voldoende rust en tijd om een half jaar borstvoeding te geven. Twee respondenten hebben het over het opvangprobleem bij een ziek kind. Bij ziekte is een kind niet welkom op een kinderdagverblijf. Indien de partner of andere familie niet in staat is om het kind op te vangen ontstaat er een kritisch probleem. De werknemer kan een dag vrij nemen, maar dit is niet in alle gevallen mogelijk en wordt niet altijd in dank afgenomen door de werkgever. Hier blijkt de onwetendheid van de werknemer over het bestaan van de regeling voor kortdurend zorgverlof. Het kortdurend zorgverlof maakt het mogelijk om thuis te blijven bij een ziek kind of partner. Kortom; het tekort aan geschikte kinderopvang en de tijd en acceptatie voor borstvoeding zijn twee belangrijke zaken die aan het licht kwamen tijdens de interviews.

6. Conclusie

6.1 Inleiding

Aan de hand van alle gebruikte theorie, de onderzoeksresultaten en de analyse zullen in dit hoofdstuk de conclusies worden beschreven. De centrale onderzoeksvraag zal worden aangehaald om vervolgens te spreken over de betekenis van de uitkomsten van dit onderzoek.

6.2 Conclusie

Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat de vrouwen graag weer gaan werken na de komst van het eerste kind. De vrouwen waren reeds gewend fulltime te werken en tijdens het zwangerschapsverlof de hele dag thuis zijn was voor de respondenten niet altijd gemakkelijk. Op den duur waren de respondenten er aan toe om weer aan het werk te gaan. Twee respondenten waren fysiek wel klaar om te gaan werken, maar mentaal vonden zij het heel lastig om hun kind achter te laten. Binnen een paar maanden was dit gevoel veranderd in een tevreden gevoel over de verdeling van werk en zorg voor het kind en het huishouden. Over het geheel gezien kan worden gemeld dat alle respondenten graag weer aan het werk gingen na de bevalling van hun eerste kind.

De respondenten lijken heel tevreden over de situatie van zwangerschapsverlof en werk en daarna de terugkeer op het werk in combinatie met de zorg voor het kind. Maar wanneer er dieper wordt ingegaan, zoals in de interviews gebeurde, blijken er toch zaken die niet soepel verlopen op het werk en in de combinatie van gezin en werk. Zowel tijdens als na het zwangerschapsverlof doen zich problemen voor in de werk- en privésfeer. Op het werk wordt een zwangere werknemer niet altijd gewaardeerd en ten tijde van bijvoorbeeld een reorganisatie is het voor zowel de werknemer als de werkgever niet eenvoudig bepaalde procedures als bijvoorbeeld een nieuw functieprofiel opstellen, zorgvuldig te kunnen uitvoeren bij afwezigheid door zwangerschapsverlof. Werknemers zijn over het algemeen tevreden over de informatievoorziening, maar een deel van de respondenten voelt zich niet goed voorgelicht. Ondanks dat de verantwoordelijkheid bij de werknemer zelf ligt om informatie betreffende zwangerschapsverlof in te winnen voelt de werknemer dat er weinig initiatief wordt genomen om de werknemer tegemoet te komen. Uit de interviews blijkt dat de werkgever alleen meewerkt aan de mogelijkheid tot het werken in deeltijd, overige arrangementen als kinderopvang en flexibele werktijden laten nog te wensen over.

Werkgevers vinden dit nog altijd een taak die bij de overheid ligt. In het onderwijs en in de zorgsector blijkt bij geen van de respondenten zich daadwerkelijk een probleem of informatietekort voor te doen betreffende voorlichting, maar ook in het tegemoet komen van de wensen van de werknemer met betrekking tot bijvoorbeeld een parttime dienstverband bij terugkomst. De voornaamste reden is hierbij dat vrouwen die werken in een bedrijf of sector waar ook veel vrouwen werken, het makkelijker is om parttime te kunnen gaan werken. Meestal zijn er collega's die eerder met zwangerschapsverlof zijn gegaan en hebben zij als het ware 'het wiel uitgevonden', iets waarvan de respondenten naar eigen zeggen zeker van hebben geprofiteerd. Door de lange afwezigheid van een werknemer door de verlofperiode is het tijdens een reorganisatie niet alleen onpraktisch, door de lange afwezigheid komt de continuïteit van het werk ook in het geding. Bij één respondent blijkt het onmogelijk om een wetenschappelijk stuk te publiceren omdat haar leidinggevende gedurende de afwezigheid haar werk niet heeft opgepakt waardoor de data inmiddels verouderd zijn en de gegevens dus waardeloos. Niet alleen voor eenmalige projecten geldt dat de afwezigheid ervoor zorgt dat de autonomie in het werk verloren gaat. Een kwart van de respondenten merkt dat door een lange afwezigheid en daarna het werken in deeltijd de ervaring leert dat je niet meer over alles mee kunt praten en dat bepaalde taken inmiddels zijn overgenomen. Ondanks dat er intensief contact is met de leidinggevende en collega's, is, zo blijkt uit de interviews, dit niet te voorkomen.

De problemen die zich voordoen binnen het privébereik vallen uiteen in de begrippen kinderopvang en borstvoeding. De werkende moeders gaan graag werken, maar hiervoor is kinderopvang door een kinderdagverblijf, een familielid of kennis nodig. Niet altijd is het mogelijk op de gewenste tijden een opvangmogelijkheid te hebben. Meestal is er toch wat te improviseren want de moeders blijven niet graag thuis omdat ze maar twee of drie dagen werken. Indien het kind ziek is vormt zich echt een probleem, de moeders die bij hun kind willen blijven moeten vrij nemen, iets dat zo onverwachts niet in dank wordt afgenomen door de werkgever, tenzij er in het onderwijs of de zorg gewerkt wordt. De moeders die willen gaan werken kunnen met een ziek kind niet terecht op het kinderdagverblijf en moeten in een zeer korte periode een familielid of de partner bereid vinden om op te passen. Dit wordt door de respondenten als zeer hinderlijk ervaren, het brengt stress met zich mee en vormt, aldus de respondenten, daadwerkelijk een probleem. Het begrip borstvoeding komt vaak ter sprake. De respondenten wilden allemaal graag borstvoeding geven. Een kwart van de respondenten heeft dit korter gedaan dan drie maanden omdat het niet soepel verliep. De overige respondenten hebben langer dan drie maanden borstvoeding gegeven. Bijna

twee derde is gaan afbouwen of gestopt met voeden omdat zij weer ging werken en het niet zag zitten om te gaan kolven op het werk. Overigens vinden de vrouwen dit erg jammer, maar kolven zien ze niet zitten. Zij vinden dit niet passen bij hun werk en functie of vinden het veel geregeld om te kolven op het werk. Ruim een derde kolft op het werk naar tevredenheid. De vrouwen merken dat zij echt zelf verantwoordelijk zijn hiervoor en dat zij collega's wel eens moeten vragen waar te nemen of bij te springen als er gekolfd dient te worden. De vrouwen die kolven werken in de zorg of het onderwijs. Eén respondent in het bankwezen. De respondenten uit de bouwsector, beroepsgoederenvervoersector of overig bedrijfsleven zagen het niet zitten om te kolven in hun functie. De verwachting dat vrouwen meer gebruik maken van arbeid- en zorg arrangementen dan mannen blijkt uit de interviewresultaten. De mannen werken immers allemaal fulltime. Alle respondenten werken twee of drie dagen. Opvallend is dat geen enkele vrouw fulltime werkt. Dit komt door twee redenen. Ten eerste willen de vrouwen dit zelf niet omdat zij er willen zijn voor de kinderen en het een goede balans vinden tussen werk en gezin om parttime te werken. Ten tweede is er niet voldoende kinderopvang te regelen om meer te kunnen werken. De eerste reden blijkt wel het voornaamst. Vrouwen berusten klaarblijkelijk in traditionele genderrollen, naast de traditionele rol van de man als kostwinner. Nu is het volgens Hakim (2002) dat de vrouwen de verdeling van het zelf in deeltijd werken en daarnaast zorgen voor het kind, naast een in voltijd werkende partner, prefereren. En hiervoor zelf de keuze maken. Echter, volgens Crompton (2006) gaat het niet over een keuze maken, het is afhankelijk van de mogelijkheden die er zijn wat een individu, in dit geval de respondent, doet. Het is afhankelijk van de mogelijkheden op het gebied van werk, kinderopvang en privéleven wat een verantwoordelijke keuze is. Daarbij moeten normatieve aspecten als individuele opvattingen en morele rationaliteit niet vergeten worden. Want in een bepaald politiek en economisch klimaat zal een respondent rationeel, economisch verantwoorde keuzes maken, die gestuurd worden door het politieke en economische klimaat op een bepaald moment. In dat geval is er geen sprake van een keuze die wordt geprefereerd door de respondent, maar zal dit een rationeel overwogen keuze zijn, die misschien niet overeenkomt met wat de respondent zelf het liefst zou willen, maar wel het beste past in het politiek en economisch klimaat op dat moment. De verklaring van Crompton lijkt passender bij het beeld voortkomend uit de interviews. Eén respondent zegt dat op dit moment zij zelf vindt, een goede keuze te maken betreffende de combinatie werk en gezin. Maar dat als het over tien jaar nog eens gevraagd zou worden dat zij er dan misschien heel anders over zou denken, omdat het economische en politieke klimaat met daarbij de algemene waarden en normen in de maatschappij er mede voor zorgen dat zij op dit moment deze keuze maakt.

6.3 Reflectie

Door te kiezen voor kwalitatief onderzoek in plaats van kwantitatief onderzoek was het qua tijd en capaciteit niet mogelijk om een zeer groot aantal respondenten te raadplegen voor dit onderzoek. Enerzijds is dit gewoonweg een beperking die eenvoudig is op te lossen door het houden van een kwantitatief onderzoek. Anderzijds kan deze scriptie een goed beeld geven van wat er speelt bij vrouwen met zwangerschapsverlof in combinatie met hun werk. Er wordt immers veel over gesproken op maatschappelijk vlak, maar op wetenschappelijk gebied is er nog niet veel informatie over bekend. De inzichten verkregen met het onderzoek voor deze scriptie kunnen als solide basis dienen voor eventueel kwantitatief vervolgonderzoek. Het is dan interessant om te kijken in hoeverre de uit dit onderzoek verkregen resultaten gegeneraliseerd kunnen worden, of juist niet. Wanneer er wordt gekeken naar de generaliseerbaarheid van de respondenten van dit onderzoek valt direct op te merken dat alle respondenten ongeveer 30 jaar waren, met name werken omdat zij dat zelf willen, niet omdat dit financieel noodzakelijk is en waarvan de partner fulltime werkt in loondienst of in een eigen bedrijf. De respondenten zijn via het sneeuwbalprincipe gevonden. Hierdoor blijkt dat alle respondenten uit een zelfde soort sociaal economische status komen. Alle respondenten kunnen kinderopvang bekostigen en hebben de keuze wel of niet te gaan werken. Het is belangrijk dat deze bewustwording wordt opgemerkt daar dit gegeven de onderzoeksresultaten in het juiste daglicht stelt.

7. Aanbevelingen

7.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zal kritisch worden gekeken naar de bevindingen van deze scriptie. Aan de hand hiervan zullen aanbevelingen worden gedaan. Achtereenvolgens hebben deze aanbevelingen betrekking op de werknemer, de werkgever en de overheid. Tevens zullen er implicaties gedaan worden voor eventueel vervolgonderzoek

7.2 Aanbevelingen voor de werknemer

Voor de werknemer en de werkende partner van de werknemer zijn er diverse verbeteringen mogelijk. Uit de interviews blijkt dat niet iedere vrouw zo lang borstvoeding kan geven als zij zou willen. Dit is jammer, gezien de werkgever verplicht is mee te werken aan een geschikte kolfruimte en de mogelijkheid dient te bieden dat de vrouwen de tijd hebben om te kunnen kolven. Hier is dus verbetering mogelijk, wellicht dat dit ook standaard duidelijker naar voren komt in een beleid voor zwangerschapsverlof. Gezien het wetenschappelijk bewezen profijt dat het pasgeboren kind heeft van borstvoeding ten opzichte van flesvoeding. Wetenschappelijk is het aangetoond dat borstvoeding zeer belangrijk is voor een opgroeiende baby. Zo zijn de gezondheidsvoordelen voor het kind een lagere kans op luchtwegaandoeningen, oorontsteking en astma. Daarbij is er een verminderde kans op overgewicht en ontwikkelt het kind zich op neurologisch vlak beter gezien betere prestaties op cognitieve testen op latere leeftijd. Daarbij heeft een vrouw die borstvoeding geeft een verminderde kans op borstkanker en reumatische artritis (Thijs, 2006). Dit mag een moeder en kind niet worden ontnomen. De respondenten in de interviews, die borstvoeding geven, pleiten voor een half jaar zwangerschapsverlof indien er borstvoeding wordt gegeven. Op zich wordt er door de gezondheidszorg zo lang mogelijk borstvoeding gepromoot, maar minstens een half jaar. Door de onregelmatige tijden van de voedingen, met in het begin ook 's nachts is het voor de moeder veel rustiger om daarvoor een half jaar zwangerschapsverlof te hebben. Kortom; uit het onderzoek blijkt dat een verbeterde gezondheid na de bevalling onder anderen een langer zwangerschapsverlof, minder prenatale geestelijke gezondheidssymptomen, minder lichamelijke symptomen, meer slaap, meer sociale steun, meer tevredenheid met baan, kleinere lichamelijke inspanning op het werk, minder ziektesymptomen bij kinderen en een makkelijker toegankelijke kinderopvang omvat. Indien

deze factoren worden nageleefd zal de vrouw optimaal kunnen herstellen na haar bevalling en zo spoedig mogelijk volledig kunnen functioneren op het werk.

Voor de in loondienst werkende mannen die vader worden dient er een zodanig beleid ontwikkeld te worden, dat zij kunnen overwegen minder te gaan werken om zo in combinatie met de werkende partner te kunnen zorgen voor het gezin. Daarbij ontbreekt een lang kraamverlof voor mannen. Twee respondenten vinden dat de mannen recht hebben op meer dan het huidige tweedaagse kraamverlof. Dit zou zeker passen in een beleid zoals hierboven genoemd.

De mannen willen hun betrokkenheid in de zorg voor het kind op een laag pitje houden ten behoeve van hun carrière (den Dulk en Peper, 2007). Waarom willen de vrouwen dit niet? Er zijn voorzieningen voldoende ook al is daar enige creativiteit en durf voor nodig. Zo kan er nooit door vrouwen fulltime gewerkt worden, dit dienstverband is noodzakelijk om functies met een hoge verantwoordelijkheid en beslissingsbevoegdheid uit te kunnen voeren. Zo blijft het glazen plafond zeker in stand.

Kortom; uit dit onderzoek naar welke factoren een rol spelen voor vrouwen met zwangerschapsverlof bij het contact houden met het werk en bij de terugkeer op het werk na het zwangerschapsverlof blijkt dat er behoefte is aan een beleid voor werknemers met zwangerschapsverlof met duidelijke voorwaarden voor het dienstverband, de duur van het verlof, het geven van borstvoeding en carrièreplanning. Hierdoor kan er beter toegespijst worden op de wensen van de vrouw en hun partner, om zodanig te kunnen blijven werken dat de werkgever het de investeringen die gepaard gaan met het in dienst hebben van een werkende moeder of vader, waard vindt. Hiervoor dient verder onderzoek gedaan te worden naar de factoren die een rol spelen bij vrouwen, om in deeltijd te gaan werken, in combinatie met het zorgen voor een gezin. Tevens dienen de exacte behoeften van de werkende moeders beter in kaart te worden gebracht zodat het nieuw te ontwikkelen beleid zo passend mogelijk wordt.

7.3 Aanbevelingen voor werkgever

Uit de interviews blijkt dat enkele werknemers de begeleiding gedurende de zwangerschapsverlofperiode tekort vinden schieten. Een oplossing voor de onzorgvuldigheid van de werkgever bij de afwezigheid van de werknemer met zwangerschapsverlof en de teleurstelling van een welwillende werknemer kan liggen in een beleid voor een werknemer met zwangerschapsverlof. Dit beleid kan niet alleen zaken bespreken betreft de duur van het zwangerschapsverlof en formaliteiten als het inleveren van een zwangerschapsverklaring, er kunnen juist overlegmomenten in

worden vastgelegd en een checklist in worden opgenomen die kan worden afgewerkt, zodat iedere werknemer die met zwangerschapsverlof gaat dezelfde uitgangspunten krijgt voorgelegd en op deze manier zelf een keuze kan maken er wel of geen gebruik van te maken. Vanzelfsprekend dient dit in overleg tussen werknemer en werkgever te gebeuren. Zo voelt de werknemer zich meer voorgelicht en gerustgesteld en kan de werkgever beter tegemoetkomen aan de wensen van de werknemer, waarvoor geldt dat als de situatie voor de werknemer zo optimaal mogelijk wordt gecreëerd, dit zeker ook voordeel zal opleveren voor de werkgever zelf, door bijvoorbeeld efficiënter werk.

7.4 Aanbevelingen voor de overheid

Voor de overheid liggen er voortkomend uit dit onderzoek twee taken. Ten eerste dienen de werkgevers bewust gemaakt te worden van de uitbreiding van mogelijkheden voor het combineren van arbeid en zorg voor de werknemers. De werknemers moeten de verantwoordelijkheden niet afschuiven op de overheid en vice versa. Dit is mogelijk met behulp van regelgeving. Met het uiteindelijke resultaat een zo efficiënt mogelijk systeem te ontwikkelen voor het inpassen van werknemers met kinderen. Beleidsmaatregelen met betrekking tot zwangerschapsverlof en het dienstverband, de duur van het verlof, het geven van borstvoeding en carrièreplanning zullen hiervoor doorgevoerd moeten worden. Een tweede taak is het beter organiseren van kinderopvang. Zolang de werknemers hun werkdagen en werktijden moeten aanpassen door het op dat moment ontbreken van kinderopvang kan er niet efficiënt gewerkt worden en levert dit voor zowel de werknemer als de werkgever inefficiëntie op. Er dienen hiervoor meer opvangplekken te worden gecreëerd binnen professionele kinderopvang of bij familie of gastgezinnen. Voor deze laatste twee categorieën dient een goed controlesysteem voor kwaliteit en beloning te worden ontwikkeld.

Bronnenlijst

Literatuur

Babbie, E. R. (Ed.). (2007). *The practice of social research*. Belmont: CAWadsworth/Thomson Learning, Inc.

Becker, G.S. (1991). *A Treatise on the family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Beukering, M, van den. (2002). *Werken tijdens zwangerschap en periode post-partum: onderzoek naar ziekteverzuim*. TBV, 1, 2-7.

Crompton, R. (2006). *Employment and the Family*. The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies. Cambridge: Cambridge University Press

Delsen, L. en Smits, J. (2007). Ins and outs of the Dutch life course savings scheme. Seminar on the life risks, life course and social policy, *OECD's international energy agency*. Parijs.

Desai, S. en Waite, L.J. (1991). Women's Employment During Pregnancy and After the First Birth: Occupational Characteristics and Work Commitment. *American Sociological Review*, 56, 4, 551-566.

DiCicco-Bloom, B. en Crabtree, B.F. (2006). The qualitative research interview Blackwell Publishing Ltd. *Medical Education*, 2006,40,314–321.

Dulk, L. den en Peper, B. (2007). Working parents' use of work-life policies. *Sociológica, problemas e prácticas*, 53, 2007, 51-70.

Dulk, L. den en de Ruijter, J. (2008). Managing work-life policies: disruption versus dependency arguments. Explaining managerial attitudes towards employee utilization of work-life policies. *The International Journal of Human Resource Management*, 2008, 19, 7, 1222-1236.

Filer, R. (1985). Male-Female Wage Differences: The Importance of Compensating Differentials. *Industrial and Labor Relations Review*, 38, 426-37.

Gerson, K. (1985). *Hard Choices: How Women Decide About Work, Career and Motherhood*. Berkeley: University of California Press.

Gjerdingen, D., McGovern, P., Bekker, M., Lundberg U., Willemson, T. (2001). Work Roles and Their Impact on Health, Well-Being, and Career: Comparisons Between the United States, Sweden, and The Netherlands. *Women & Health*, 31, 4.

Glass, J. en Camarigg, V. (1991). Gender, Parenthood and Job-Family Compatibility. Department of Sociology, Notre Dame University. *Unpublished manuscript*.

Hakim, C. (2002). Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labor Market Careers. *Work and Occupations*, 29, 428.

Hochschild, A. (1989). *The second shift: working parents and the revolution at home*. New York: Viking.

Hout, M. en Flinn, D. J. (1978). The Determinants of Marital Fertility in the United States, 1960-1970: Inferences from a Dynamic Model. *Demography* 15,139-59.

Jacobs, Jerry A. (1989). Long-Term Trends in Occupational Segregation by Sex. *American Journal of Sociology*, 95, 160-73.

Klerman, J.A. (1990). Work Around Childbirth: Correlated Hazards. *Paper presented at the meetings of the Econometric Society*, 28 Dec., Washington, DC.

Kvale, S. (1996). *Interviews: An introduction to qualitative research interviewing*. Thousand Oaks, CA Sage.

Lucassen, N. en M. Pool. (2005). De glazen tussenwand. Taakverdeling tussen ouders. *Demos*, 21,10.

McGovern, P., Dowd, B., Gjerdingen D., Moscovice I., Kochevar L., Lohman W. (1997). Time off work and the postpartum health of employed women. *Med Care*, 35, 5, 507-21. Minneapolis: Division of Occupational and Environmental Health, School of Public Health, University of Minnesota.

Moen, Ph. en Smith, R. (1986). Women at Work: Commitment and Behavior Over the Life Course. *Sociological Forum*, 1, 450-74.

Muijen, J.J. van. (1994) Organisatiecultuur en organisatieklimaat. Proefschrift V.U. Amsterdam. In Syllabus Organisatie-ontwerp Erasmus Universiteit Rotterdam 2007-2008.

Neuman, W.L. (1994). *Social research methods. Qualitative and quantitative approaches*. Boston: Allyn and Bacon.

Remery, C. en Schippers, J. (2002). *Zorg en arbeidsmarktgegevens: werkgevers aan zet*. C/AV, Universiteit Utrecht.

Seidman, I. (1998). *Interviewing as Qualitative Research: A Guide for Researchers in Education and the Social Sciences*. New York: *Teachers College Press*, 2, 119.

Steenvoorden, E. (2008). *Hoe werkt opleiding. Een internationaal vergelijkend onderzoek naar opleidingsverschillen in de arbeidsparticipatie van vrouwen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Stomp- van den Berg, S. (2007). *Improving return to work after childbirth: design of the Mom@Work study, a randomised controlled trial and cohort study*. Amsterdam: BioMed Central Ltd.

Sullivan, O. (2000). The Division of Labour: Twenty Years of Change? United Kingdom, BSA Publications Unlimited. *Sociology*, 34, 3, 437-456.

Thijs, C., Kools, E.J., Reijneveld, S.A. (2006). Gezondheidseffecten van borstvoeding. *TSG*. 84,4, 223-227.

Yin, R.K. (1989). *Case study research. Design and methods*. Newbury Park, CA: Sage.

Internet

CBS statline <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/vrouwen-en-mannen/publicaties/artikelen/archief/2004/2004-1605-wm.htm> (Bekeken in juni 2008).

CBS <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/vrouwen-en-mannen/publicaties/artikelen/archief/2004/2004-1605-wm.htm> (Bekeken in juni 2008).

CPB: http://www.cpb.nl/nl/research/sector1/arbeidsmarktberichten/koa_apr2003/#ZWAN_GERSCHAP (Bekeken in juni 2008).

Postbus 51

http://www.postbus51.nl/index.cfm/t/Hoe_lang_duurt_zwangerschapsverlof_en_bevallingsverlof/_vid/693457E4-C295-519D-115A0A817D87B13D/containerid/517415FF-C09F-296A-61FF669427684C44/objectid/4A1E0B30-C09F-296A-61F2F2EE583317E0/displaymethod/displaydefaultintro (Bekeken in juni 2008).

Bijlage 1

Interview met een werkende moeder

Inleiding

Allereerst hartelijk dank voor uw tijd die u heeft vrij weten te maken voor dit interview. Dit interview zal worden ingegaan op uw persoonlijke mening over zwangerschapsverlof betreft uw eigen situatie. Vervolgens zal worden ingegaan op hoe u de periode na het zwangerschapsverlof hebt ervaren toen u weer aan het werk ging. Dit interview houd ik in het kader van mijn afstudeeronderzoek voor de studie Sociologie. Hier doe ik onderzoek naar het contact houden met de werkgever tijdens het zwangerschapsverlof en de terugkeer naar het werk na de verlofperiode. Alle informatie die hier besproken wordt, wordt in alle vertrouwelijkheid in acht genomen.

Algemene vragen evt. via een vragenlijst.

- Wat is uw leeftijd?
- Wat is uw woonsituatie?
- Werkt uw partner, zo ja, hoeveel uren?
- Wat is uw hoogst genoten opleiding?
- In wat voor een dienstverband werkt u? Hoeveel uren?
- Hoe lang zwangerschapsverlof hebt u genoten?
 - o Voor de bevalling:..... weken
 - o Na de bevalling:weken
- Maakt u gebruik van kinderopvang? Zo ja, hoe veel?

Interviewvragen zwangerschapsverlofperiode

- Toen u zwanger werd, waar dacht u toen het eerste aan?
 - o Fysieke toestand, werk, financiën etc.
- Hebt u zich verdiept in de mogelijkheden betreft zwangerschapsverlof **alvorens** uw zwanger werd, en/of **tijdens of na** uw zwangerschapsverlof?
- Leken er zich bij u op voorhand al problemen voor te doen, afgezien evt. fysieke problemen, bijvoorbeeld tijdens uw afwezigheid op uw werk?
- Bleken er daadwerkelijk problemen tijdens uw afwezigheid?
- Hebt u gewerkt (>1 uur bezig) tijdens uw verlof, door bijvoorbeeld een telefoontje, vergadering of bezoek?
- Hebt u fysieke problemen gehad tijdens het zwangerschapsverlof die (in)direct invloed hebben op uw werkzame leven?
- Hoe reageerde uw werkgever toen u vertelde dat u zwanger was?
 - o Had u dit verwacht?
- Hoe reageerde collega's op uw zwangerschap?
 - o Had u dit verwacht?
- Is er iets veranderd in de taakverdeling voor u en uw partner voor wat betreft het huishouden ?
 - o Zo ja, wat? Zo nee, hoe is de verdeling?

Interviewvragen terugkeer naar het werk

- Bent u na het verlof weer gaan werken?
 - o In een ander dienstverband dan voor het verlof? Zo ja, wat voor dienstverband?
- Hoe was de reactie van werkgever en collega's bij uw terugkeer?
- Zijn er collega's die ook met zwangerschapsverlof zijn geweest? (Voorbeeldfunctie)
- Wat viel u tegen bij uw terugkeer?
 - o Hoe gaat u hiermee om, hebt u reeds een oplossing?
 - Kinderopvang
 - Ouders
 - Partner
 - Fysieke problemen
- Wat viel u mee bij uw terugkeer?
 - o Waarom voorzag u hier problemen?
- Zou u langer of korter verlof willen hebben? Of is het goed zo?
- Maakt u gebruik van ouderschapsverlof?
 - o Hoe veel?
- Zou u iets veranderd willen zien aan het zwangerschapsverlof?
 - o Invloed werknemer zelf
 - o Financiën
 - o Invloed werkgever
 - o Lengte van het verlof

Hartelijk dank voor de mogelijkheid om u te interviewen. Bij vragen kunt u mij altijd benaderen.

Bijlage 2

Interviewchecklist voor invu met werkende vrouwen kort na zwangerschapsverlof

- Leeftijd.....
- Woonsituatie.....
- Werkt partner, welk dienstverband, gewijzigd na bevalling?.....
- Hoogst genoten opleiding.....
- Wat voor dienstverband werkt de respondent.....
- Duur zwangerschapsverlof (voor en na bevalling).....
- Hoe lang zwangerschapsverlof hebt u genoten?
- Maakt gebruik van kinderopvang (hoeveel).....
- Borstvoeding, zo ja hoe vaak? Kolven op het werk?.....

Interviewvragen zwangerschapsverlofperiode

- Eerste gedachte bij zwangerschap (werk, fysieke toestand, financiën)
- Verdiept in zwangerschapsverlof (alvorens, tijdens/na) Keuzes?
- Op voorhand problemen/ risico's met betrekking tot zwangerschap en werk, persoonlijk
- Waren/ zijn er daadwerkelijk problemen tijdens uw afwezigheid?
- Gewerkt of neiging tot? (>1 uur bezig) tijdens uw verlof (telefoon, vergadering of bezoek)
- Fysieke problemen gehad tijdens het zwangerschapsverlof die (in)direct invloed hebben op uw werkzame leven?
- Hoe vindt u persoonlijk de verhouding werk – gezin? (daadwerkelijk vs. gewenst)
- Reactie werkgever op zwangerschap, was dit verwacht?
- Hebt u contactgehouden met uw werkgever gedurende het verlof?
- Is er op het werk een beleid voor zwangerschapsverlof? Zo ja, hoe ziet dat er uit?
- Reactie van collega's op uw zwangerschap, was dit verwacht?
- Is er iets veranderd in de taakverdeling van respondent en partner voor wat betreft het huishouden ? (Ja, nee, hoe is de verdeling)

Interviewvragen terugkeer naar het werk

- Na het verlof weer gaan werken, WAAROM? Wat voor dienstverband (anders dan voorheen, of gelijk)
- Reactie op terugkeer door werkgever en collega's
- Zijn er collega's die eerder zwangerschapsverlof hebben gehad?
- Tegenvaller(s) bij terugkeer Hoe hiermee omgaan? (kinderopvang, ouders, partner, fysiek)
- Mening over duur van het verlof te kort; goed zo, of te lang
- Gebruik van ouderschapsverlof (hoeveel)
- Evt. gewenst veranderd te zien, of anders gedaan aan zwangerschapsverlof (werknemer, werkgever, financiën, lengte)