

# OUDERSCHAPSVERLOF

Een onderzoek naar het gebruik van ouderschapsverlof  
aan de hand van arbeidsverdeling en rolverdeling tussen  
ouders



Mayke Laagland (300451)  
Erasmus Universiteit Rotterdam  
Master Sociologie - Arbeid Organisatie en Management  
Begeleider: Dr. Bram Peper  
2<sup>e</sup> Beoordelaar: Drs. Bert Jetten

Augustus 2009

## Woord vooraf

Na een jaar reizen ben ik begonnen aan het afstudeertraject in de richting Arbeid, Organisatie en Management van de opleiding sociologie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Tijdens mijn reis ben ik tot de conclusie gekomen dat ik de meeste lol heb gehad in het vak Arbeid, Organisatie en Emancipatie. Dit vak werd onder andere gegeven door Bram Peper. Hij richt zijn onderzoek op de work-life balance, wat ik een zeer interessant onderwerp vind. Dat hij een dataset aanbood voor een afstudeeronderzoek kwam mij perfect uit. Hierdoor was het mogelijk om in relatief korte tijd kwantitatief onderzoek te doen.

Het enthousiasme van Bram Peper heeft voor mij enorm motiverend gewerkt. Bovendien was het erg prettig dat hij altijd snel reageerde op vragen en opmerkingen. Daar wil ik hem hartelijk voor bedanken! Zijn feedback op mijn concept was leerzaam en het heeft tot een sterkere scriptie geleid.

Bert Jetten heeft als tweede beoordelaar mijn scriptie kritisch bekeken. Hij heeft een aantal terechte punten naar voren gehaald. Door deze te verbeteren is mijn scriptie beter geworden. Ook hem wil ik graag bedanken.

Mayke Laagland

# Inhoudsopgave

Ouderschapsverlof .....	2
<b>1 Inleiding .....</b>	<b>3</b>
1.1 Inleiding tot het probleem.....	3
1.2 Een verdere verkenning.....	3
1.3 Centrale vraagstelling .....	4
1.4 Secundaire analyse.....	5
1.5 Leeswijzer .....	6
<b>2 Theoretisch kader .....</b>	<b>7</b>
2.1 Sociale en economische theorieën.....	7
2.1.1 <i>Rationele keuze theorie en bounded rationality</i> .....	7
2.1.2 <i>Ruiltheorie en new home economics</i> .....	8
2.1.3 <i>Normen en de roltheorie</i> .....	9
2.2 Een corporatistisch regime .....	10
2.2.1 <i>Emancipatie in Nederland</i> .....	11
2.2.2 <i>Verdienerstypen</i> .....	11
2.3 Arbeid-zorgarrangementen .....	13
2.3.1 <i>Typen arbeid-zorgarrangementen</i> .....	13
2.3.2 <i>Onderzoek naar gebruik van arbeid-zorgarrangementen</i> .....	14
2.3.3 <i>Gereguleerde arbeid-zorgarrangementen in Nederland</i> .....	15
2.3.4 <i>Ouderschapsverlof</i> .....	16
<b>3 Methode van onderzoek en analyse.....</b>	<b>18</b>
3.1 Dataselectie en respons.....	18
3.2 Operationalisering van begrippen.....	18
3.3 Hypothesen en onderzoeksvragen meten .....	23
3.3.1 <i>Analyse methoden</i> .....	23
3.3.2 <i>Interpretatie van resultaten</i> .....	25
3.4 Validiteit en betrouwbaarheid .....	26
<b>4 Onderzoekresultaten .....</b>	<b>27</b>
4.1 Ouderschapsverlof .....	27
4.2 Betaalde arbeid .....	30
4.3 Onbetaalde arbeid .....	31
4.4 Andere arbeid-zorgarrangementen .....	35
4.5 Redenen voor niet-gebruik van ouderschapsverlof .....	37
4.6 Werk-privé balans .....	38
4.7 Samenvatting en bespreking onderzoekresultaten.....	38
<b>5 Conclusie en discussie.....</b>	<b>41</b>
5.1 Beantwoording centrale vraag .....	41
5.2 Interpretatie van de resultaten .....	42
5.3 Theoretische en methodologische reflectie.....	44
5.4 Toekomstig onderzoek en beleid .....	45
<b>6 Bronnen .....</b>	<b>47</b>
6.1 Literatuur .....	47
6.2 Internet .....	48
<b>Bijlagen .....</b>	<b>49</b>

# Ouderschapsverlof

# 1 Inleiding

## 1.1 Inleiding tot het probleem

Mensen zijn tegenwoordig 'druk, druk, druk'. Doordat steeds meer vrouwen zijn gaan werken, hebben zij minder tijd voor het huishouden en de zorg voor de kinderen. De overheid springt op deze ontwikkeling in door het institutionaliseren van arbeid-zorgarrangementen met als doel het ondersteunen van de combinatie arbeid en zorg. Het is van belang dat deze moeders en vrouwen in het algemeen blijven werken om onze economie te ondersteunen en daarmee de Nederlandse verzorgingsstaat betaalbaar te houden. Belangrijke wetten die sinds het jaar 2000 op dit gebied zijn ingevoerd zijn de Wet Arbeid en Zorg (2000), de Wet Kinderopvang (2005) en de Wet Aanpassing Arbeidsduur (2001) (Den Dulk en Peper, 2007:51). Volgens Den Dulk kan actieve overheidsinterventie bijdragen aan een klimaat waarin werkgevers gestimuleerd worden arbeid-zorgarrangementen aan te bieden en daarmee bij te dragen aan de institutionalisering van deze arbeid-zorgarrangementen (2001:219). Ouderschapsverlof is één van de verlofregelingen uit de Wet Arbeid en Zorg. Het aanbieden hiervan is verplicht gesteld voor de werkgever, maar het is niet verplicht voor de werkgever om het opgenomen verlof uit te betalen aan de werknemer. Nu blijkt dat nog geen 30% van de ouders die recht hebben op ouderschapsverlof dit opnemen<sup>1</sup>.

Arbeid-zorgarrangementen zijn ontstaan vanuit de emancipatiegedachte waarbij de herverdeling van arbeid en zorg centraal staat. Enerzijds wil de overheid graag dat meer vrouwen gaan werken, anderzijds moeten de sociale verantwoordelijkheden door man en vrouw eerlijk gedeeld worden. Toch blijkt dat vrouwen twee maal zo veel tijd besteden aan huishoudelijke en zorgtaken dan mannen (Breedveld et al., 2006:17,18). Van de ouders die wel ouderschapsverlof opnemen blijkt bijna tweederde vrouw te zijn<sup>2</sup>. Dit komt overeen met de traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen in Nederland.

Uit onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (in vervolg CBS) blijkt dat 10% van de gerechtigde ouders wel behoefte hebben aan ouderschapsverlof, maar hier geen gebruik van maken. Voor vrouwen is in dat geval de voornaamste reden om geen ouderschapsverlof op te nemen de 'te lage vergoeding'. Mannen geven vaker aan dat het opnemen van ouderschapsverlof volgens hen 'ongunstig voor de carrière' is. Vrouwen hebben gemiddeld genomen een lager inkomen dan mannen<sup>3</sup>. Tegelijkertijd zijn het voornamelijk vrouwen die vaak wel ouderschapsverlof opnemen. Dit kan erop wijzen, dat wanneer de vrouw ouderschapsverlof opneemt er sprake is van minder verlies op het totale huishoudinkomen. Dus in welke mate de man en vrouw bijdragen aan het totale huishoudinkomen lijkt een belangrijke indicator. Uit onderzoek van Tijdens blijkt dat vrouwen gemiddeld minder verdienen dan mannen. Verder werken zij vaak in banen waarin arbeid en zorg goed te combineren zijn, bijvoorbeeld in het onderwijs en in de zorgsector<sup>4</sup>. Dit zijn vaak publieke organisaties, waar het loon tijdens het ouderschapsverlof gedeeltelijk wordt doorbetaald. Ook blijkt dat hoger opgeleide vrouwen vaker ouderschapsverlof opnemen dan midden en laag opgeleide vrouwen (SCP, 2008: 13/137). Opleiding lijkt daarmee een bepalende factor om wel of niet ouderschapsverlof op te nemen.

Economische factoren (inkomen) en normatieve factoren (rolverdeling) zijn dus van invloed bij de keuze om wel of niet ouderschapsverlof op te nemen. In de volgende paragraaf wordt vanuit theoretisch oogpunt hier verder op ingegaan.

## 1.2 Een verdere verkenning

In het onderzoek van Den Dulk (2001) staat de vraag centraal waarom bepaalde organisaties arbeid-zorgarrangementen introduceren en waarom andere niet. In dit onderzoek spelen de institutionele context van een land en de rationele keuze theorie een belangrijke rol. De beweegredenen die zij aangeeft die voor organisaties kunnen gelden, kunnen ook toegepast worden op de huishoudens. Zij geeft namelijk aan dat de

werkgevers als actieve actoren worden beschouwd, die de keuze maken om arbeid-zorgarrangementen wel of niet in te voeren. Daarbij zullen zij hun doelen maximaliseren binnen hun beperkingen. Een organisatie zal het beste alternatief of een combinatie van alternatieven met het hoogst mogelijke voordeel kiezen. Relevante beperkingen daarbij zijn tijd, geld en de normatieve context. Werkgevers hebben daarbij te maken met de interne karakteristieken van de organisatie en de institutionele context. Met deze institutionele context als referentiekader, kunnen keuzes ook juist niet rationeel zijn, zodat aan de normen en waarden van het bedrijf en de samenleving wordt voldaan (Op cit. 67, 68).

Een huishouden kan ook als organisatie beschouwd worden. Ouders zullen samen tot een beslissing komen in hoe zij omgaan met het combineren van arbeid en zorg. Wat vinden zij belangrijk in het leven, een carrière, ouderschap, vrienden, enz. en combinaties daarin. Volgens de rationele keuze theorie maken mensen een berekening van de kosten en baten. Hierop baseren zij hun keuze, waarbij de kosten zo laag mogelijk zijn en de baten zo hoog mogelijk. De ruiltheorie geeft hierop een aanvulling. De ruiltheorie gaat ervan uit dat mensen een zo optimaal mogelijke keuze maken aan de hand van beschikbare hulpbronnen, zoals opleiding en inkomen (Van der Lippe, 1993:32, 33). De new home economics theorie gaat nog een stap verder door de arbeidsproductiviteit in het huishouden te erkennen. Deze is op de ruiltheorie gebaseerd en gaat er ook vanuit dat degene met de hoogste productiviteit op de arbeidsmarkt voor het inkomen zal zorgen. Kennen beide partners een hoge arbeidsproductiviteit, dan is het volgens deze theorie logisch dat beide partners betaald werk verrichten. De onbetaalde arbeid wordt in dat geval uitbesteed.

Binnen deze economische theorieën is geen ruimte voor verwachtingen die mensen van elkaar hebben, in hoe zij zich volgens elkaar moeten gedragen. Volgens de roltheorie wordt het gedrag van mensen bepaald door het geslacht (Den Dulk en Peper, 2007:55). Van een moeder wordt verwacht dat zij zich over de kinderen ontfermt. Maar zij kan meerdere rollen tegelijkertijd vervullen. Zij kan bijvoorbeeld een collega, sportmaatje en partner zijn. Iedere rol brengt andere verwachtingen en gedrag met zich mee. Deze worden gevormd door de directe sociale omgeving, maar ook op landelijk niveau. Voor werkgevers geldt dat zij handelen naar de institutionele context waarin zij zich bevinden, maar dat geldt ook voor ouders. Zo wordt in Nederland veel waarde gehecht aan het in eigen handen houden van de zorg voor de kinderen.

### 1.3 Centrale vraagstelling

In de voorgaande twee paragrafen is duidelijk geworden dat verschillende factoren, zowel economisch als normatief, een rol spelen in de keuze om wel of niet ouderschapsverlof op te nemen. Deze komen terug in de verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid. Het gaat daarbij vooral om de verdeling van die arbeid. Het zijn voornamelijk vrouwen die deeltijd werken in Nederland en zij zijn ook degenen die de meeste onbetaalde arbeid verrichten. Tegelijkertijd zijn het voornamelijk vrouwen die ouderschapsverlof opnemen. Dit onderzoek moet inzicht geven in de relatie hiertussen. Dit leidt tot de volgende centrale vraagstelling:

*Wordt de opname van ouderschapsverlof beïnvloed door de verdeling in betaalde en onbetaalde arbeid tussen ouders?*

Om de centrale vraag te beantwoorden moet duidelijk zijn welke typen arbeidsverdeling in betaalde arbeid bestaan. Als deze bekend zijn kan het effect van arbeidsverdeling op de opname van ouderschapsverlof worden bepaald. Om deze reden is deelvraag één geformuleerd.

1. Hoe is de verdeling van betaalde arbeid tussen ouders en welk effect heeft dit op de opname van ouderschapsverlof?

Naast betaalde arbeid speelt onbetaalde arbeid een rol. Deze onbetaalde arbeid bestaat uit twee delen, namelijk zorgtaken (zorg voor de kinderen) en het huishoudelijke werk als schoonmaken en koken. De overheid stimuleert het gelijkmatig verdelen van onbetaalde arbeid via het emancipatiebeleid, maar wordt onbetaalde arbeid in de praktijk ook daadwerkelijk gelijkmatig verdeeld? Het is denkbaar dat wanneer iemand voor een groter deel de onbetaalde arbeid op zich neemt, deze eerder gebruik zal maken van ouderschapsverlof. Dus moet de vraag hoe onbetaalde arbeid verdeeld is en welke effect deze verdeling heeft op de opname van ouderschapsverlof beantwoord worden. De onbetaalde arbeid bestaat uit twee delen, daarom is het logisch het effect van deze twee delen apart te bestuderen. Hiervoor twee deelvragen geformuleerd.

2. Hoe is de verdeling in huishoudelijke taken tussen ouders en welk effect heeft dit op de opname van ouderschapsverlof?
3. Wie is voornamelijk verantwoordelijk voor de zorg voor de kinderen en welk effect heeft dit op de opname van ouderschapsverlof?

## 1.4 Secundaire analyse

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden zijn data uit het project 'Changes in Work and Life' gebruikt. In dit project is onderzoek gedaan bij drie organisaties uit de financiële branche. Twee organisaties bevinden zich in de private sector en één in de publieke sector. In dit project is onderzoek gedaan naar ervaringen met werk/privé-beleid op de werkplek in Europese verzorgingsstaten. Het doel van dit project is te achterhalen wat er gebeurt als een organisatie besloten heeft werk/privé-beleid te implementeren. Daarbij is gefocust op twee perspectieven, vanuit de manager en vanuit de individuele werknemer.

- Het werknemersperspectief:
  - Waarom en wanneer maken werknemers gebruik van werk/privé-beleid en in welke mate?
  - Welke factoren verklaren het gebruik van werk/privé-beleid?
  - Draagt werk/privé-beleid bij aan de werk/privé-balans van werknemers?
- Het managersperspectief:
  - Hoe reageren managers op de toenemende flexibilisering van de werkplek?
  - Wat zijn de attitudes en het gedrag van managers bij de uitvoering van werk/privé-beleid?
  - Welke factoren zijn belangrijk voor een succesvolle volledige implementatie?

Met het 'Changes in Work and Life' project wordt inzicht verkregen in de omstandigheden die ervoor zorgen dat werk-privébeleid met succes voor zowel werknemer als werkgever kan worden ingevoerd.

In deze scriptie over ouderschapsverlof staat de verdeling van (on)betaalde arbeid tussen ouders en het effect daarvan op de opname van ouderschapsverlof centraal. Deze scriptie levert daarmee een bijdrage vanuit het werknemersperspectief aan het project. Doordat de data van het 'Changes in Work and Life' project zijn gebruikt, heeft een secundaire analyse plaatsgevonden. Babbie geeft hier de volgende definitie van: "*A form of research in which data is collected and processed by one researcher are analyzed – often for a different purpose – by another.*" (2004:276). Het nadeel hiervan is, dat niet alle gewenste informatie beschikbaar zal zijn. Het kernprobleem bij een secundaire analyse ligt volgens Babbie in de validiteit van onderzoek, want in hoeverre wordt gevraagd waar de tweede onderzoeker in geïnteresseerd is? Toch blijft het een zeer bruikbare methode om sociologisch onderzoek te doen. Het kost niet alleen minder geld, maar het is ook minder tijdrovend.

## 1.5 Leeswijzer

In hoofdstuk twee wordt een theoretisch kader gegeven, waarmee in dit onderzoek is gewerkt. Theorieën worden van een abstract naar concreter niveau behandeld. In dit hoofdstuk wordt ook ingegaan op de arbeid-zorgarrangementen in Nederland, waarbij ouderschapsverlof extra wordt belicht. Aan de hand van theorieën en ontwikkelingen in Nederland zijn hypothesen geformuleerd in dit hoofdstuk. In het daaropvolgende hoofdstuk wordt ingegaan op methoden en technieken. Een aantal begrippen wordt verhelderd en het wordt duidelijk hoe deze begrippen tot een selectie van de data hebben geleid. Vervolgens is bepaald hoe de onderzoeksvragen en hypothesen bestudeerd kunnen worden. In hoofdstuk vier worden de resultaten weergegeven. Aan het einde van dit hoofdstuk worden de resultaten samengevat en besproken. Een interpretatie van deze resultaten volgt in hoofdstuk vijf. Eerst wordt ingegaan op de beantwoording van de centrale vraag. Vervolgens wordt ingegaan op de betekenis van de resultaten en wordt een reflectie op de gebruikte methoden en technieken gegeven. Verder wordt duidelijk wat dit onderzoek betekent voor toekomstig onderzoek.

---

<sup>1</sup> 30.03.09: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=72022NED&D1=0-4&D2=a&D3=a&VW=T>

<sup>2</sup> 30.03.09: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=72022NED&D1=0-4&D2=a&D3=a&VW=T>

<sup>3</sup> 21.04.09:

<http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=37169ewl&D1=62,72,78&D2=a&D3=0&D4=0&D5=0&D6=a&HDR=G4,G3,T&STB=G2,G1,G5&VW=T>

<sup>4</sup> Collegesheets Arbeid, organisatie en emancipatie, door prof. Tijdens op 11.12.06, 'Vrouwen op de arbeidsmarkt, beloningsverschillen'.



## 2 Theoretisch kader

In de inleiding is duidelijk geworden dat sociale en economische theorieën gerelateerd kunnen worden aan het onderwerp ouderschapsverlof. In dit hoofdstuk wordt daar verder op ingegaan. Daarbij wordt van een abstract naar een concreet niveau gewerkt. Eerst komen algemene economische en sociale theorieën aan bod. Deze zijn van invloed op het besluitvormingsproces. In de tweede paragraaf wordt de institutionele context van Nederland besproken. Inzicht hierin zorgt ervoor dat economische en sociale theorieën in perspectief geplaatst kunnen worden. Deze paragraaf geeft ook inzicht in de mate van emancipatie in Nederland. In de laatste paragraaf worden de typen arbeid-zorgarrangementen weergegeven. De ontwikkeling van Nederlandse arbeid-zorgarrangementen kunnen aan de institutionele context gekoppeld worden. Ook wordt duidelijk dat sinds de jaren '90 onderzoek naar arbeid-zorgarrangementen op gang is gekomen. Als laatste wordt in deze paragraaf de ontwikkeling van ouderschapsverlof belicht.

### 2.1 Sociale en economische theorieën

Bij het onderwerp arbeid- en zorgarrangementen passen theorieën uit de sociologie en economie. Het menselijk handelen wordt gedreven vanuit normen, waarden en doelen in het leven. Financiële middelen spelen daarbij een belangrijke rol. Sociologie en economie verschillen van elkaar in de wijze waarop zij objecten bestuderen. Economen zien mensen als rationeel calculerende individuen, die streven naar het maximaliseren van winst en het minimaliseren van de kosten. In tegenstelling tot de economie, gaat de sociologie ervan uit dat niet alleen financiële elementen de individu sturen, maar ook de sociale context waarin men leeft. Beide invalshoeken kunnen interessant zijn bij het begrijpen van het menselijk handelen, ook bij de keuze in het wel of niet gebruik van ouderschapsverlof.

Eerst wordt ingegaan op het belang van de financiële component in het maken van keuzes. Vervolgens op normen en rollen en hoe deze mensen kunnen sturen bij het maken van keuzes.

#### 2.1.1 Rationele keuze theorie en bounded rationality

Macionis en Plummer (2002:677) geven de volgende definitie van rationaliteit: *"deliberate, matter-of-fact calculation of the most efficient means to accomplish a particular goal."* De rationele keuze theorie gaat ervan uit dat mensen bij het maken van keuzes rationeel handelen. Daarbij maken mensen keuzes waarbij zij verwachten dat de uitkomst van die keuze het beste aansluit bij hun voorkeuren. In die zin handelen mensen maximaliserend. Pure theorieën van rationele keuze gaan ervan uit dat men bij het maken van een keuze volledige kennis heeft van de mogelijkheden en hun consequenties (March, 1994:4). Maar in de praktijk blijkt dit niet het geval. Het is niet mogelijk om op de hoogte te zijn van ten eerste ieder alternatief en ten tweede van alle consequenties die een keuze met zich meedragen. Als resultaat zijn allerlei verschillende verfijnde theorieën van rationele keuze ontwikkeld (Op.cit.:5). Eén daarvan is 'bounded rationality', ofwel gelimiteerde rationaliteit. March schrijft daarover het volgende:

*"In stead of having a complete, consistent set of preferences, decision makers seem to have incomplete and inconsistent goals, not all of which are considered at the same time. ... Instead of calculating the "best possible" action, they search for an action that is "good enough"."* (Op.cit.:9).

March geeft aan dat "rational decision makers often seem to satisfice rather than maximize". Bij maximize wordt het beste alternatief gekozen en bij satisfice gaat het om het kiezen van een alternatief dat voldoet aan een aantal gestelde criteria (Op.cit.:18). Zo kunnen ouders die veel belang hechten aan een carrière, maar het ook belangrijk

vinden om zelf 'quality time' te hebben met de kinderen, ervoor kiezen om ouderschapverlof op te nemen. Dat betekent wel dat de carrière daar misschien onder lijdt. Dat doel is dan niet gemaximaliseerd, het zelf zorgen voor de kinderen ook niet, maar er is wel een bevredigende oplossing gevonden door tijdelijk deeltijd te gaan werken.

### 2.1.2 Ruiltheorie en new home economics

Naast de rationele keuze theorie en bounded rationality zijn de ruiltheorie en de daarop gebaseerde new home economics theorie belangrijke economische benaderingen bij het verklaren van arbeidsverdeling tussen partners. Ruiltheoretici gaan ervan uit dat mensen keuzes maken waarbij ze de kosten minimaliseren en de baten maximaliseren. Bij een ruil poogt men een zo gunstig mogelijke uitkomst te realiseren. Bij arbeidsverdeling tussen partners zullen beide partners proberen een zo optimaal mogelijke uitkomst te bewerkstelligen. Deze wordt beïnvloed door de hulpbronnen die zij tot hun beschikking hebben, zoals opleiding, beroepsstatus en inkomen (Van der Lippe, 1993:32-33). Bij de rationele keuze theorie hebben de persoonlijke voorkeuren een belangrijke invloed op de uitkomst, terwijl bij de ruiltheorie de hulpbronnen van belang zijn. Degene die de meeste en/of beste hulpbronnen tot zijn beschikking heeft, zal waarschijnlijk meer verdienen en dus de betaalde arbeid verrichten, terwijl de partner huishoudelijke en zorgtaken op zich neemt. Maar dit wordt puur vanuit economisch oogpunt beredeneerd. Er wordt geen rekening gehouden met voorkeuren, opvattingen en de sociale omgeving van de partners. Van der Lippe (1993:34) geeft aan dat "*slechts een beperkt aantal hulpbronnen, zoals opleiding en inkomen, van belang wordt geacht.*" Zij geeft aan dat ook de verzorgingsstaat, tradities en sociale ongelijkheid een belangrijke rol spelen.

Bij 'new home economics' staat de maximale doelrealisatie die mensen nastreven centraal, waarbij rekening gehouden wordt met de omstandigheden waarin men verkeert (Van der Lippe, 1993:35). In een huishouden wordt de arbeid tussen partners zo verdeeld dat het maximale nut gerealiseerd kan worden. De partner die het meest productief is op de arbeidsmarkt, ofwel het meest verdient, zal betaalde arbeid verrichten, terwijl de andere partner de huishoudelijke en zorgtaken op zich zal nemen. Als ook de vrouw een hoge productiviteit op de arbeidsmarkt kan realiseren en dit opweegt tegen de kosten om huishoudelijke en zorgtaken uit te besteden, is de kans groter dat ook zij betaalde arbeid verricht. De productiviteit in het huishouden wordt daarmee erkend. Wederom staan economische overwegingen centraal. Er bestaat veel kritiek op deze gedachte, omdat uit gegaan wordt van volledige belangenharmonie tussen beide partners. Becker gaat (in Van der Lippe, 1993:38,42) ervan uit dat verschillen in productiviteit en taakspecialisaties te verklaren zijn aan de hand van biologische verschillen tussen mannen en vrouwen. Het is maar de vraag in hoeverre deze stelling nog houdbaar is. Tegenwoordig kunnen vrouwen een loopbaan voor zwangerschap korter onderbreken door economische en technische ontwikkelingen (Siegiers, 1984, in Van der Lippe 1993:42).

Op basis van deze theoretische inzichten, valt te verwachten dat als het loon tijdens het ouderschapverlof doorbetaald wordt, vaker van ouderschapsverlof gebruik wordt gemaakt. In de publieke sector wordt 75% van het loon tijdens het verlof doorbetaald. In de private sector vaak niet. Dus is het ten eerste logisch dat in de publieke sector vaker ouderschapsverlof wordt opgenomen dan in de private sector. Ten tweede zal het aandeel dat een ouder bijdraagt aan het totale huishoudinkomen in de private sector een rol spelen. Het is voorstelbaar dat als de partner voor een groot deel van het totale huishoudinkomen verantwoordelijk is, deze minder snel ouderschapsverlof opneemt, omdat er geen financiële compensatie tegenover staat. Dit leidt tot de volgende twee hypothesen:

H1. Ouders die in de publieke sector werken nemen vaker ouderschapsverlof op dan ouders die in de private sector werken.

H2. Hoe hoger het aandeel van de respondent in het totale huishoudinkomen, des te lager de kans op gebruik van het ouderschapsverlof van werknemers in de private sector.

### 2.1.3 Normen en de roltheorie

Door de verbeterde voorzieningen om arbeid en zorg te combineren wordt het vrouwen makkelijk gemaakt om dit ook daadwerkelijk te doen. Dit geldt ook voor mannen, maar willen mannen dat wel? Hier spelen levensdoelen, normen en verwachtingen uit de omgeving een belangrijke rol.

Macionis en Plummer geven de volgende definitie van een norm: *"rules and expectations by which a society guides the behaviour of its members"* (2002:107). Normen zijn de afgelopen jaren veranderd ten opzichte van arbeidsverdeling. Twee generaties geleden was het nog normaal dat de vrouw stopte met werken zodra zij trouwde. Inmiddels is het geaccepteerd dat vrouwen betaalde en onbetaalde arbeid combineren, maar het kiezen voor een voltijd baan wordt nog steeds door een grote minderheid afgekeurd (zie §2.3.1). Normen zijn voor iedere sociale omgeving anders. Niet alleen op landelijk niveau worden normen bepaald, maar ook binnen de sociale kring waarin de individu leeft. Zo kunnen normen tussen diverse sociale kringen verschillen.

Van jongs af aan krijgen mannen en vrouwen rollen aangeleerd. Deze bestaan uit rolverwachtingen uit de omgeving. Ze geven aan hoe men zich hoort te gedragen. Bepaalde rolverwachtingen worden door mensen omgezet in eigen opvattingen. Van der Lippe (1993:24) noemt dit het internaliseren van rolverwachtingen. *"Vanuit roltheoretisch gezichtspunt gedragen mannen en vrouwen zich dus volgens de verwachtingen van anderen, al dan niet geïnternaliseerd tot eigen opvattingen"* (Op.cit.24). Welke vorm een rol aanneemt, wordt dus gevormd door de sociale omgeving. Zo denken we in Nederland nog redelijk traditioneel over het opvoeden van kinderen. Van vroeger uit prefereren Nederlanders het in eigen handen houden van de opvoeding boven het uitbesteden (bijv. via kinderopvang). Wel is hierin langzaam een verschuiving zichtbaar (zie §2.3).

Een punt van kritiek op de roltheoretische benadering wordt ook door Van der Lippe gegeven. Volgens de roltheorie wordt het gedrag van mensen voornamelijk gestuurd door rolverwachtingen. Hierdoor is vrijwel geen aandacht voor andere omstandigheden die invloed uitoefenen op het gedrag van mensen. Een vrouw wordt door het hebben van een hoge opleiding gestimuleerd om betaalde arbeid te gaan verrichten, terwijl zij ook traditionele opvattingen kan hebben (1993:30).

Dat betekent dat persoonlijke doelen ook een rol spelen. Mensen hechten daar tegenwoordig meer waarde aan dan vroeger. De sociale controle is afgenomen, we letten minder op elkaar en we zijn meer individualistisch dan vroeger. Het vormgeven van je eigen leven is belangrijk. Dit sluit aan bij het feit dat vrouwen niet meer automatisch stoppen met werken als zij gaan trouwen of als zij kinderen hebben gekregen. Zij maakt tegenwoordig een bewuste keuze. Maar rolverwachtingen blijven belangrijk, want ouders, vrienden en collega's beïnvloeden de keuze door te laten zien hoe zij het doen en geven hun mening over wat het beste zou zijn.

Rolverwachtingen worden niet alleen in de directe sociale omgeving van iemand gevormd, maar ook op landelijk niveau. De overheid heeft hier een belangrijke functie in. Zij kan via beleid grote invloed uitoefenen op rolverwachtingen. De volgende paragraaf geeft inzicht in de rol van de overheid aan de hand van de institutionele context van Nederland. Vanuit deze institutionele context kunnen rolverhoudingen en gedachten daarover in Nederland beter begrepen worden.

## 2.2 Een corporatistisch regime

Pas sinds de jaren negentig is de Nederlandse overheid begonnen met het ondersteunen van de combinatie arbeid en zorg. Daarmee is Nederland een laatbloeier in vergelijking tot Zweden. Deze begon in de jaren zestig al met ondersteuning van de werkende moeder (Den Dulk, 2001:35, 44). Het lijkt erop dat de overheid een inhaalslag wil maken. Sinds enkele jaren wordt de ernst van de komende vergrijzing en ontgroening steeds duidelijker. Als vrouwen niet werken, blijft de verzorgingsstaat van Nederland niet betaalbaar. Het aantal kinderen dat wordt geboren in Nederland is sinds de jaren vijftig gehalveerd<sup>1</sup>. Dus het stimuleren om kinderen te krijgen is ook belangrijk voor de overheid, want dit heeft effecten op de langere termijn voor de Nederlandse verzorgingsstaat. Bij de ontwikkeling van de Nederlandse verzorgingstaat, heeft lange tijd het kostwinnersmodel (waarbij meestal de man betaalde arbeid verricht) centraal gestaan. Met beleid dat hierop gericht is, is de Nederlander grootgebracht. De traditionele opvattingen over de verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid zullen in de maatschappij niet zomaar verdwijnen. Het is een proces dat tijd nodig heeft.

Een verzorgingstaat kan op verschillende wijzen georganiseerd zijn. Esping-Andersen heeft onderscheid gemaakt tussen drie typen verzorgingsstaatregimes, namelijk het sociaal democratische regime, het conservatief corporatistische regime en het liberale regime. Dit onderscheid wordt gemaakt op basis van de relatie tussen de staat, familie en de markt. Volgens Esping-Andersen hebben deze wederkerige effecten op elkaar. *"If the market fails, we will seek recourse in either the family or government."* (Esping-Anderson, forthcoming). Bij ieder regime staat steeds één van deze drie elementen (staat, familie, markt) centraal. In het sociaal democratische regime zijn universele rechten, gelijkheid en universele solidariteit belangrijk. De staat speelt een belangrijke rol in welvaart en voert grotendeels antimarktbeleid. Daarmee neemt de staat familieverantwoordelijkheid over. In het conservatief corporatistische regime staat de familie centraal. Het welzijn wordt voornamelijk georganiseerd door werk zelf, ondernemerschap, traditie, kerk en bestaande bevoegdheden. De staat kan welvaart leveren, maar het onderhoud van de traditionele familie staat centraal. In het liberale regime staan de markt en het geloof in zelfregulatie van de markt centraal. De overheid intervenueert zo min mogelijk met de markt. Individuen hebben eigen verantwoordelijkheid. (Esping-Andersen: 1999, Den Dulk: 2001, Macionis en Plummer: 2002). Op het gebied van arbeid-zorgarrangementen past de Nederlandse verzorgingstaat bij het conservatief corporatistische regime (Den Dulk:2001, Peper en Den Dulk:2007).

Hoewel Nederland op het gebied van arbeid en zorg lang een corporatistisch regime heeft gekend, zijn veranderingen in de richting van het sociaal-democratisch regime zichtbaar. De overheid wil enerzijds de werknemer ondersteunen in de combinatie van arbeid en zorg en anderzijds is eigen verantwoordelijkheid van de individu en het gezin nog steeds een belangrijk begrip. Dit komt ook naar voren in de arbeid-zorgarrangementen. Werknemers hebben wettelijk gezien recht op bijvoorbeeld arbeidsduurverkortening en ouderschapsverlof, maar de werknemer bepaalt zelf of hij/zij hier gebruik van maakt. Het effect van het beleid dat de overheid heeft gevoerd op het gebied van verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid is nog steeds zichtbaar.

Volgens de roltheorie is het gedrag van mensen gerelateerd aan hun geslacht. In de traditionele rol zou de vrouw eerder de verantwoordelijkheid voor de zorg voor de kinderen op zich nemen en voor de huishouding. In Nederland is dit een lange tijd normaal geweest. De overheid heeft via beleid het kostwinnerschap een aantal jaren ondersteund. Aan de andere kant heeft emancipatie ervoor gezorgd dat steeds meer vrouwen werken. Opvattingen over rolverdeling zijn langzaam aan veranderd. Om te toetsen hoe over rolverdeling wordt gedacht en welk effect dit heeft op de opname van ouderschapsverlof, is de volgende hypothese geformuleerd.

- H3. Hoe traditioneler de opvatting over rolverdeling, hoe groter de kans dat vrouwelijke respondenten ouderschapsverlof opnemen en mannelijke respondenten geen ouderschapsverlof opnemen.

### 2.2.1 Emancipatie in Nederland

Het kostwinnerschap is lange tijd het uitgangspunt geweest voor de overheid om beleid op te voeren. Sinds de jaren negentig is veel veranderd op het gebied van arbeidsverdeling in betaalde en onbetaalde arbeid, maar in de praktijk is de uitvoering nog (redelijk) traditioneel. De opvattingen van Nederlanders daarentegen zijn wel moderner. Uit de emancipatiemonitor van 2008 blijkt namelijk dat de meeste Nederlanders vinden dat een buitenshuis werkende moeder een net zo'n warme relatie met haar kinderen kan hebben als een niet werkende moeder. Een groot deel (40%) van de bevolking keurt een voltijd baan voor moeders af. Een driedaagse baan wordt als ideaal gezien voor moeders met kinderen die nog niet naar school gaan. Ook als de kinderen naar school gaan, wordt de deeltijd baan als ideaal gezien. Voor vaders met jonge kinderen vindt 40% van de bevolking een deeltijd baan van vier dagen ideaal en een derde ziet in dat geval een voltijd baan als ideaal. Voor vaders met naar schoolgaande kinderen wordt door de meerderheid een voltijd baan als beste beschouwd. Voor het opvoeden van de kinderen vindt de helft van de mannen en een derde van de vrouwen, de vrouw geschikter. De meeste Nederlanders zijn voor een gelijke verdeling van onbetaalde en betaalde arbeid tussen mannen en vrouwen. In de praktijk besteden de vrouwen minder tijd aan betaalde arbeid en meer tijd aan onbetaalde arbeid. Dit verschil is nog groter als de ouders jonge kinderen hebben (SCP, 2008:13).

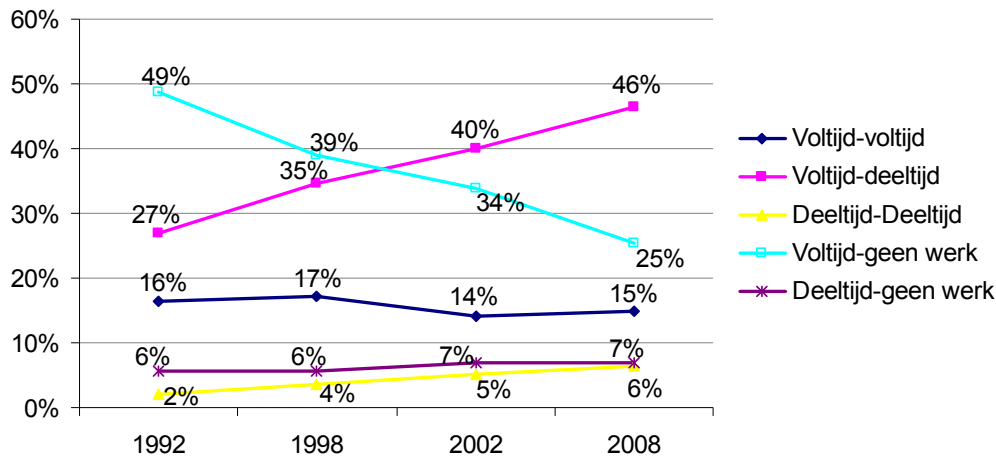
Niet alleen in Nederland is emancipatie een belangrijk onderwerp, het staat in heel Europa op de agenda. In het jaar 2000 zijn in Lissabon doelstellingen gesteld voor Europa op het gebied van emancipatie. Eén van deze doelstellingen het verhogen van de arbeidsparticipatie van vrouwen tot 60% in 2010. Banen waarin minder dan 12 uur per week wordt gewerkt door de vrouw, tellen ook mee. De nationale doelstelling ligt op 65% voor 2010, waarbij alleen banen van 12 uur en meer worden meegerekend (EZ, 2005:39). Het aantal werkende vrouwen is sinds de jaren '70 verdubbeld<sup>2</sup>. Inmiddels werkt een kleine 60% van de vrouwelijke beroepsbevolking in een deeltijd (12-35 uur per week) of voltijd (meer dan 35 uur per week) baan (zie bijlage voor uitgebreide gegevens). Het mannelijke aandeel is met 76% nog altijd hoger, maar het verschil wordt kleiner. In 2008 werkte ongeveer 30% van de werkende vrouwen in een voltijd baan en ongeveer 70% in een deeltijd baan, voor mannen liggen de percentages op respectievelijk 85% en 15%. Dat betekent enerzijds dat het aantal vrouwen dat betaalde arbeid verricht stijgt en de Lissabon doelstelling behaald is en anderzijds blijkt dat het totaal aantal gewerkte uren door vrouwen in één jaar een stuk lager ligt in vergelijking met de mannen.

Het is duidelijk dat steeds meer vrouwen zijn gaan werken. Ook na het krijgen van kinderen blijven tegenwoordig meer vrouwen werken. Het is niet meer vanzelfsprekend dat de vrouw stopt met werken als zij kinderen heeft gekregen. Begin jaren '70 was het aandeel werkende moeders met een kind tot 4 jaar nog 10%<sup>3</sup>, in 2008 is dat aandeel 65%<sup>4</sup>. Er zijn nog altijd vrouwen die stoppen met werken na de geboorte van hun eerste kind. Dit aandeel is afgenomen van 46% in 1979 tot 10% in 2007<sup>5</sup>. Dat betekent dat steeds meer vrouwen betaalde arbeid en de zorg voor de kinderen combineren.

### 2.2.2 Verdienerstypen

De mate van emancipatie van ouders is dan ook terug te vinden in de arbeidsverdeling tussen ouders. In Nederland is sinds een aantal jaar het anderhalfverdienersmodel populair. Daarbij werkt één ouder voltijd (meestal de man) en één ouder deeltijd (meestal de vrouw). Gegevens van het CBS geven de verschuiving van het kostwinnersmodel naar het anderhalfverdienersmodel weer (zie figuur 2-1).

**Figuur 2-1 Arbeidsdeelname van paren in Nederland 1992-2008**



Bron: CBS statline, arbeidsdeelname van paren (statline.cbs.nl) bezocht op 27.04.09

Het zijn vooral de paren zonder kinderen die beide voltijd werken (tweeverdieners). Ouders met minderjarige kinderen kiezen tegenwoordig het vaakst voor het anderhalfverdienerstype, terwijl zij in 1992 vaker voor het kostwinnershuishouden kozen. Indien de paren voor het anderhalfverdienerstype kiezen, zijn het meestal de vrouwen die parttime werken (zie bijlage voor uitgebreide gegevens).

Verdienerstypen kunnen volgens het SCP (2000a:9,11) op twee manieren gedefinieerd worden: aan de hand van het inkomen en aan de hand van arbeidsparticipatie. Het centrale uitgangspunt is dat het alleen gaat om paren en dat alleen werkenden tot verdiener worden gerekend. Bij het verdienerstype naar inkomen wordt alleen onderscheid gemaakt naar één- en tweeverdieners. Bij het verdienerstype naar arbeidsparticipatie geldt het volgende:

- Eenverdieners: één partner werkt en de ander niet.
- Twee verdienerstypen: beide partners werken:
  - Dubbelverdieners: beide partners werken voltijd
  - Anderhalfverdieners: één partner werkt voltijd en de ander deeltijd
  - Half-om-halfverdieners: beide partners werken deeltijd

Binnen het type anderhalfverdieners is nog veel variatie mogelijk. Het SCP maakt daarom onderscheid tussen kleine en grote anderhalfverdieners. Bij de kleine anderhalfverdieners werkt één van de partners voltijd en de andere minder dan twaalf uur per week. Bij de grotere anderhalfverdieners werkt één van de partners voltijd en de ander minimaal twaalf uur en maximaal 32 uur per week. Iemand wordt als voltijd werkende beschouwd als hij of zij minimaal 33 uur per week werkt.

Het CBS maakt net als het SCP onderscheid tussen grote anderhalfverdieners en kleine anderhalfverdieners. De standaard die gehanteerd wordt is echter anders. Het CBS definieert paren als grote anderhalfverdieners als één partner voltijd werkt en de ander 20 tot 35 uur. Bij kleine anderhalfverdieners werkt één partner voltijd en de ander twaalf tot 20 uur. Indien paren kiezen voor een kostwinnershuishouden, zijn het meestal de mannen die de kost verdienen (zie bijlage voor uitgebreide gegevens 1992-2008). Iemand wordt als voltijd werkende gezien als hij/zij minimaal 35 uur in de week werkt.

Tijdens et al (1994:25-26) maken gebruik van allocatiestrategieën aan de hand van arbeidsverdeling tussen partners. Ten eerste wordt onderscheid gemaakt tussen het kostwinnershuishouden, het anderhalfverdienershuishouden en het tweeverdieners-

huishouden. Vanuit de traditionele rol verdient de man in het kostwinnershuishouden en anderhalfverdienershuishouden het grootste deel van het totale huishoudinkomen. Deze komt ook voor in de 'gewisselde variant', waarbij deze traditionele rol doorbroken wordt en de vrouw voor het grootste deel van het huishoudinkomen verantwoordelijk is.

Bij de verdeling van onbetaalde arbeid wordt de volgende indeling gemaakt: traditioneel huishouden (man verricht 0% en vrouw 100% van de onbetaalde arbeid), symmetrisch huishouden (man en vrouw verrichten beide 50%) en het asymmetrisch huishouden (vrouw verricht 50-100% en man 0-50%). De asymmetrische en traditionele typologie kunnen ook in de gewisselde variant voorkomen.

## 2.3 Arbeid-zorgarrangementen

Het anderhalfverdienersmodel is populair bij ouders met minderjarige kinderen. Ouderschapsverlof is een mogelijkheid om tijdelijk deeltijd te gaan werk voor ouders met kinderen tot acht jaar. Het zou logisch zijn, dat veel ouders hier gebruik van maken gezien de populariteit van het anderhalfverdienersmodel. Toch gebruikt maar 30% van de gerechtigden dit arbeid-zorgarrangement<sup>6</sup>. Hoe komt dat en zijn er andere arbeid-zorgarrangementen die wel populair zijn? Voor het beantwoorden van deze vragen moet helder zijn wat onder arbeid-zorgarrangementen wordt verstaan en welke typen er zijn.

### 2.3.1 Typen arbeid-zorgarrangementen

In 'Organizations and the intersections of work and family' maken Appelbaum et al. (2005:55) onderscheid in twee typen beleid die ervoor zorgen dat medewerkers minder stress op het werk hebben en de balans tussen werk en privé verbeteren. De eerste zijn "*policies that substitute for the services of the family caregiver*" (zoals kinderopvang) en de tweede zijn "*policies that give employees greater control over work time through paid leave of flexibility in terms of work schedules or the location of work*" (zoals de gecompriëerde werkweek en ouderschapsverlof). Bij het eerste type staat hulp bij het uitbesteden van huishoudelijke en zorgtaken centraal, terwijl het tweede type ondersteunt in het behalen van zowel persoonlijke als arbeidsdoelen. De verschillende typen arbeid-zorgarrangementen die hieronder worden genoemd, kunnen bijna allemaal worden teruggevoerd op de tweedeling die Appelbaum et al. maken.

Budd en Mumford (2005:11) maken in hun onderzoek onderscheid in vijf typen arbeid-zorgarrangementen om de beschikbaarheid en perceptie van toegang tot deze arrangementen in Engeland te meten, namelijk:

- Parental leave;
- Working at or from home in normal working hours;
- Job sharing (sharing a full-time job with someone else);
- Paid leave at short notice;
- Workplace nursery or help with the cost of childcare.

Dex en Smith hebben in hun onderzoek naar de perceptie van toegang tot arbeid-zorgarrangementen in Engeland naast de vijf typen die Budd en Mumford onderscheiden een zesde arrangement onderzocht, namelijk 'flexitime'. Hiermee bedoelen zij de mogelijkheid om de arbeidsuren flexibel in te delen (2001:5, 9). 'Workplace nursery or help with the cost of childcare' is een arbeid-zorgarrangement dat ondersteunt in het uitbesteden van onbetaalde arbeid. De andere vijf zijn gericht op het (flexibel) indelen van de tijd, zodat persoonlijke en arbeidsdoelen gecombineerd kunnen worden.

In haar boek 'Work-Family arrangements in organisations' maakt Den Dulk (2001) een vergelijking tussen Nederland, Italië, Engeland en Zweden op het gebied van arbeid-zorgarrangementen. Deze zet zij af tegen het type institutionele context dat een land kent, namelijk het sociaal democratische regime, het liberale regime en het conservatief/-corporatistische regime (naar Esping-Andersen 1991, 1999). De arbeid-zorgarrangementen verdeelt zij in vier typen namelijk (pp.8):

- Kinderopvang;
- Verlofregelingen;
- Flexibele arbeidspatronen;
- Ondersteunende maatregelen.

Het onderzoek laat zien dat Nederlandse organisaties het meest actief zijn op het gebied van kinderopvang. Hierbij moet opgemerkt worden dat kinderopvang in Zweden een publieke voorziening is, waardoor arbeidsorganisaties dit vrijwel niet aanbieden. Zweden scoort het hoogst op flexibele werktijden, maar ook in Nederland blijkt dit vaak te worden aangeboden. Volgens Den Dulk hebben Nederlandse werkgevers relatief weinig aandacht voor verlofregelingen. Haar onderzoek laat ook zien dat arbeid-zorgarrangementen vaker voorkomen in grote en publieke organisaties. Verlofregelingen en flexibele arbeidspatronen zorgen ervoor dat de werknemer arbeids- en zorgdoelen kan combineren. Kinderopvang is een regeling die past bij het eerste type dat Appelbaum et al. geven, namelijk hulp bij het uitbesteden. Den Dulk geeft aan dat de volgende regelingen ondersteunend zijn: work-family management training, employee counselling/assistance, work-family co-ordinator, supply of information en research on employee's needs (2001:8). Deze passen niet goed in de tweedeling die Appelbaum et al. maken.

Als werkgevers het meest actief zijn op het gebied van kinderopvang, worden deze waarschijnlijk ook meer gepromoot bij de werknemers. Als dit gecombineerd wordt met de minder grote aandacht voor verlofregelingen, zou het logisch zijn dat werknemers eerder gebruik maken van kinderopvang dan ouderschapsverlof. Dit wordt getoetst met de volgende hypothese:

H4. Kinderopvang wordt vaker gebruikt dan ouderschapsverlof.

Naast deze hypothese is het ook interessant te weten of mensen die andere arbeid-zorgarrangementen gebruiken, vaker ouderschapsverlof opnemen. De vraag luidt dan:

Is er een relatie tussen ouderschapsverlof en andere arbeid-zorgarrangementen?

Deze vraag wordt als vierde deelvraag aan dit onderzoek toegevoegd.

### **2.3.2 Onderzoek naar gebruik van arbeid-zorgarrangementen**

Dat arbeid-zorgarrangementen steeds meer worden aangeboden betekent niet automatisch dat er ook gebruik van wordt gemaakt. Er is in de maatschappij en in de wetenschap een groeiende interesse naar de 'work-life balance'. Er wordt steeds meer onderzoek gedaan naar het aanbod en gebruik van arbeid-zorgarrangementen. Zo hebben Peper en Den Dulk (2007) onderzoek gedaan naar de belemmerende en bevorderende factoren om arbeid-zorgarrangementen op te nemen en hoe deze bijdragen aan de balans tussen werk en privé. Uit hun onderzoek blijkt het volgende:

- De behoefte aan en de mate waarin men zich gerechtigd voelt om een arrangement te gebruiken, hebben beide een positieve relatie met het werkelijke gebruik van arbeid-zorgarrangementen. Geslacht blijkt een zeer belangrijke rol te spelen (Op cit. 62-63);
- Het gebruik van arbeid-zorgarrangementen heeft geen direct effect op de werk-privé balans, maar de organisatiecultuur heeft wel een significante invloed op de werk-privé balans (Op cit. 62).

Thompson et al. (1999) laten zien dat de perceptie van een ondersteunende 'work-family' cultuur zorgt voor meer gebruik van arbeid-zorgarrangementen. In dit onderzoek wordt ook aangetoond, dat medewerkers uit organisaties die arbeid-zorgarrangementen aanbieden een grotere betrokkenheid hebben, minder vaak de intentie hebben om de organisatie te verlaten en minder last te hebben van 'work-family conflict'. Ook Peper en



Den Dulk laten zien dat voor medewerkers het geloof ondersteund te worden door de organisatie in het bereiken van een goede balans tussen werk en privé belangrijk is. Tegelijkertijd tonen zij aan dat dit niet harmonieert met de verwachtingen ten aanzien van carrière eisen en de te werken uren (2007: 59-61).

Ook Blair-Loy en Wharton (2002) tonen met hun onderzoek naar het gebruik van arbeid-zorgarrangementen aan, dat individuele factoren (geslacht, burgerlijke staat, het hebben van kinderen, leeftijd kinderen en het hebben van een fulltime huisvrouw/man) vooral een rol spelen bij het gebruik van 'family-care policies'. Arbeid-zorgarrangementen die hieronder vallen, komen overeen met verlofregelingen. 'Flexibility policies' (flexibele werktijden, werkplek en gecomprimeerde werkweek) lijken meer beïnvloed te worden door wat zij noemen 'work group-level characteristics' (hoeveel collega's zijn vrouw, getrouwd, hebben kinderen?).

Onderzoek van Thompson et al. (1999:408) wijst ook uit dat geslacht, burgerlijke staat en het hebben van kinderen een belangrijke invloed hebben op het gebruik van arbeid-zorgarrangementen.

Uit onderzoek van het SCP (2004) blijkt dat een groot deel van de ouders die wel behoefte heeft, maar geen gebruik maakt van ouderschapsverlof een 'andere reden' heeft voor het niet gebruik. Tot nog toe is in Nederland niet verder uitgezocht wat deze andere redenen zijn. In Deens onderzoek naar het gebruik van verlofregelingen zijn vier belangrijke redenen naar voren gekomen waarom moeders vaker dan vaders ouderschapsverlof opnemen (Rostgaard et al. 2000). In Nederlands onderzoek behoorden deze redenen niet tot de antwoordcategorieën en zouden deze als 'andere reden' opgegeven moeten worden. De vier redenen voor een hoger gebruik onder moeders van 'parental leave' in Denemarken zijn :

1. De moeder gaf het kind nog borstvoeding;
2. Het zou voor de familie economisch niet haalbaar zijn;
3. Het werk van de vader liet het niet toe om verlof op te nemen (dit zou het risico tot ontslag of problemen voor het krijgen van een vervanger kunnen bevatten);
4. De familie had de mogelijkheid dat de vader verlof op zou nemen niet overwogen.

'Parental leave' kan in Denemarken door één van de ouders worden opgenomen voor maximaal tien weken, nadat gebruik is gemaakt van zwangerschapsverlof van veertien weken na de geboorte van het kind. 'Child care leave' kan door beide ouders opgenomen worden. Sommige lokale autoriteiten komen ouders financieel tegemoet, wanneer zij child care leave opnemen. De opname van child care leave is gedaald, sinds deze niet meer per definitie financieel ondersteund wordt. Als vaders child care leave opnemen, doen zij dit meestal als de kinderen tussen drie en vijf jaar zijn. In Denemarken zijn kinderen vanaf zes jaar verplicht om naar school te gaan. In Nederland mag het kind naar de basisschool als het vier jaar is, maar het is verplicht vanaf vijf jaar. Volgens de Emancipatiemonitor 2006 gaan "vrijwel alle 4-jarigen naar de basisschool" (SCP, 2006:13). Dit is van betekenis voor het moment van opname van ouderschapsverlof in Nederland.

### **2.3.3 Gereguleerde arbeid-zorgarrangementen in Nederland**

Naast ouderschapsverlof en kinderopvang zijn in Nederland andere arbeid-zorgarrangementen gereguleerd. In deze paragraaf volgt een overzicht van de arbeid-zorgarrangementen die voortkomen uit de meest belangrijke wetten op dit gebied.

Nederland kent drie wetten die betrekking hebben op het combineren van arbeid en zorg, de Wet Arbeid en Zorg (2000), de Wet Kinderopvang (2005) en de Wet Aanpassing Arbeidsduur (2001).

Onder de Wet Arbeid en Zorg vallen verschillende typen verlofregelingen, namelijk:

- Zwangerschaps- en bevallingsverlof: zestien weken betaald verlof voor de vrouw;

- Adoptieverlof: vier weken onbetaald verlof voor beide ouders;
- Kraamverlof: twee dagen betaald verlof voor de partner van de bevallen vrouw;
- Calamiteitenverlof: betaald verlof voor korte tijd bij persoonlijke omstandigheden, zoals bevalling van de partner of overlijden van een bloedverwant;
- Ouderschapsverlof: 26 weken onbetaald verlof voor ouders met een kind tot acht jaar;
- Kortdurend zorgverlof: maximaal tien dagen betaald (minimaal 70%) verlof per jaar om voor een ziek gezinslid te zorgen;
- Langdurend zorgverlof: maximaal zes weken onbetaald verlof per jaar om voor gezinslid met levenbedreigende ziekte te zorgen;
- Levensloopregeling: recht op deelname aan fiscaal voordelige spaarregelingen om onbetaald verlof te financieren<sup>6</sup>.

De Wet Kinderopvang regelt de kwaliteit, het toezicht op en de financiering van kinderopvang. Zo is er bijvoorbeeld kinderopvangtoeslag die bestaat uit twee delen. Een vast deel dat iedere ouder krijgt en een inkomensafhankelijk deel. Bij de laatste geldt, hoe lager het inkomen, hoe hoger de toeslag<sup>7</sup>.

De Wet Verbod op Onderscheid naar Arbeidsduur (1996) zorgt ervoor dat werkgevers geen onderscheid mogen maken in voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt gesloten. Werknemers moeten gelijk behandeld worden, ongeacht hun arbeidsduur.

Via de Wet Aanpassing Arbeidsduur wordt het mogelijk gemaakt voor werknemers hun arbeidsduur te verminderen, maar ook te vermeerderen. De werkgever moet een verzoek honoreren, tenzij deze kan aantonen dat het bedrijf zware schade zal ondervinden van de aanpassing. De wet komt voort uit beleid op arbeidparticipatie, dat gericht is op het vergroten van de arbeidsparticipatie van vrouwen, het bijdragen aan de herverdeling van betaalde en onbetaalde arbeid tussen man en vrouw en erop gericht is oudere werknemers langer aan het werk te houden<sup>8</sup>.

#### 2.3.4 Ouderschapsverlof

Ouderschapsverlof valt onder de Wet Arbeid en Zorg uit 2001. Maar voordat deze wet bestond, had de overheid het onderwerp al op de kaart gezet. In 1991 is het wettelijk recht op onbetaald ouderschapsverlof ingegaan. Ouders met kinderen tot vier jaar kregen daarmee de mogelijkheid voor een periode van maximaal zes maanden deeltijd te werken. Dit kon alleen opgenomen worden als de werknemer minimaal 20 uur in de week werkte. In juli 1997 is deze regeling versoepeld. De leeftijdsgrens van het kind is verruimd van vier naar acht jaar en er geldt geen minimum arbeidsduur. Sinds februari 2001 geldt, dat ouders die een meerling krijgen voor ieder kind ouderschapsverlof op kunnen nemen. Per 1 december 2001 is de Wet op het ouderschapsverlof ondergebracht bij de Wet Arbeid en Zorg (SCP, 2004:159). Sinds dit jaar (2009) kunnen beide ouders in plaats van dertien weken per kind, 26 weken verlof opnemen. Daarnaast is het van de belasting aftrekbaar (belastingvoordeel), ook als men niet deelneemt aan de levensloopregeling.

Om ouderschapsverlof op te nemen moet voldaan worden aan de volgende drie voorwaarden:

- De werknemer moet minimaal één jaar in dienst zijn van de huidige werkgever;
- De werknemer moet een familierechtelijke betrekking hebben of volgens de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres wonen en voor het kind zorgen;
- Voor ieder kind tot acht jaar kan één keer ouderschapsverlof worden opgenomen van maximaal 26 keer de arbeidsduur.<sup>9</sup>

Ouderschapsverlof is ingevoerd zodat ouders werk en zorg voor de kinderen beter kunnen combineren. Volgens Den Dulk (2003: 219) kan de overheid bijdragen aan de institutionalisering van arbeid-zorgarrangementen. Dit wordt bevestigd door Remery (2002:100) die aangeeft dat werkgevers niet zelf spontaan met nieuwe arbeid-

zorgarrangementen zullen komen. Zij geeft ook aan dat werkgevers zich aanpassen aan de arbeidsmarktomstandigheden en geen koplopers (willen) zijn (zie ook Peper en Den Dulk, 2007). Als de overheid meer wil op dit gebied, moet zij met initiatieven komen. Dat is waarschijnlijk ook een belangrijke reden om werknemers van de overheid het loon met 75% tijdens het verlof door te betalen. In de private sector is ouderschapsverlof vaak onbetaald.

Hoewel ouderschapsverlof opgenomen kan worden door de vader en de moeder, blijken voornamelijk vrouwen ouderschapsverlof op te nemen. Bijna tweederde van de ouders die wel ouderschapsverlof opnamen in 2008 was vrouw<sup>10</sup>. Het opleidingsniveau van de vrouw speelt daarbij een rol. Uit gegevens van het SCP blijkt dat vrouwen met een hoger opleidingsniveau vaker ouderschapsverlof opnemen dan laag en midden opgeleiden. Dat vrouwen vaker ouderschapsverlof opnemen dan mannen past binnen de institutionele context van Nederland. De overheid heeft immers lange tijd het kostwinnerschap geprofileerd, waarin de vrouw verantwoordelijk was voor de huishoudelijke en zorgtaken. Bovendien sluit het aan bij de opvatting van Becker, dat taakspecialisaties verschillen naar geslacht (in Van der Lippe, 1993:38,42).

---

<sup>1</sup> 23.04.09

<http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/default.aspx?DM=SLNL&PA=37422NED&D1=1&D2=0%2c10%2c20%2c30%2c40%2c50%2c&HDR=T&STB=G1&VW=D>

<sup>2</sup> Voor percentages van 1971-2008 zie tabel in de bijlage

<sup>3</sup> SCP: Sociaal en Cultureel rapport 1998, p.4/223

<sup>4</sup> SCP: Emancipatiemonitor 2008. Nettoarbeidsparticipatie moeders met kinderen van 0-5 jaar, p.87

<sup>5</sup> SCP, Emancipatiemonitor 2000, pp.85 en Emancipatiemonitor 2008, pp.123

<sup>6</sup> 27.04.09: <http://www.st-ab.nl/wetaz.htm> & [www.szw.nl](http://www.szw.nl) > onderwerpen

<sup>7</sup> 27.04.09: <http://www.minocw.nl/kinderopvang/643/Over-kinderopvang.html>

<sup>8</sup> 27.04.09: [http://docs.minszw.nl/pdf/129/2004/129\\_2004\\_3\\_5271.pdf](http://docs.minszw.nl/pdf/129/2004/129_2004_3_5271.pdf). Onderzoek ten behoeve van evaluatie Waa en Woa, Eindrapport.

<sup>9</sup> Uitgebreide informatie over de mogelijkheden met het verlof en de voorwaarden waaraan men moet voldoen staat op [www.szw.nl](http://www.szw.nl) > onderwerpen > ouderschapsverlof

<sup>10</sup> 30.03.2009: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=72022NED&D1=0-4&D2=a&D3=a&VW=T>

### 3 Methode van onderzoek en analyse

Dit hoofdstuk gaat in op de dataverzameling, selectie en analysemethoden. In de eerste paragraaf wordt aangegeven welke data uit het 'Changes in Work and Life' project zijn geselecteerd voor dit onderzoek. In §3.2 wordt een aantal begrippen gespecificeerd, zodat deze gebruikt kunnen worden bij het beantwoorden van de onderzoeksvragen en de hypothesen. Niet ieder begrip is kant en klaar als variabele in de beschikbare data aanwezig. In §3.3 wordt aangegeven welke variabelen worden gebruikt en hoe deze tot stand zijn gekomen. Vervolgens wordt ingegaan op de meetniveaus die de verschillende variabelen hebben en wat dit betekent voor analysemogelijkheden. In de laatste paragraaf (§3.4) wordt kort uitgelegd wat onder validiteit en betrouwbaarheid wordt verstaan en wordt duidelijk hoe deze zich verhouden tot dit onderzoek.

#### 3.1 Dataselectie en respons

Om inzicht te geven in de verkregen data en de daarbij behorende respondenten wordt in deze paragraaf de dataselectie en respons besproken.

In deze scriptie staat de verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid tussen ouders met kinderen tot acht jaar centraal, omdat deze ouders recht hebben op ouderschapsverlof. Het uitgangspunt is dat de ouders een huishouden delen. Dit betekent dat een selectie van de beschikbare data gedaan is.

**Tabel 3-1 Basiselectie**

Naam variabele	Vraag / variabele	Criterium
A5	Woonsituatie	4) Gehuwd/samenwonend met inwonende kinderen
A91a-6a	Leeftijd kind	< 8

In totaal hebben 409 medewerkers van de overheidsorganisatie de enquête ingevuld (respons: 40%), 638 medewerkers van het adviesbureau (respons: 40%) en 521 medewerkers van het bankiers- en verzekeringsorganisatie (respons: 43%). Van het totaal aantal respondenten waren 364 gehuwd/samenwonend met tenminste één inwonend kind jonger dan acht jaar. De tabel hieronder geeft inzicht in het aantal respondenten aan de hand van geslacht en opleidingsniveau. Mannen zijn vaker hoog opgeleid dan vrouwen. Wat onder een laag, midden en hoog opleidingsniveau verstaan wordt, wordt in §3.2 uitgelegd.

**Tabel 3-2 Respons naar opleidingsniveau en geslacht**

Geslacht	Opleidingsniveau				Totaal
	Laag	Midden	Hoog	Overig	
Man	13	69	117	8	213
Vrouw	27	62	58	4	151
<b>Totaal</b>	46	131	175	12	364

#### 3.2 Operationalisering van begrippen

Voordat de deelvragen en hypothesen beantwoord kunnen worden, moet eerst helder zijn wat precies onder bepaalde begrippen en concepten wordt verstaan. Dit is nauw gerelateerd aan de validiteit en betrouwbaarheid van onderzoek.

### *Geslacht*

Over een begrip als geslacht lijkt geen discussie mogelijk. Er bestaat onderscheid tussen mannen en vrouwen, en andere mogelijkheden zijn er niet. Toch moet hier iets aan toegevoegd worden. In de enquêtes van het project 'Changes in Work and Life' is gevraagd naar het geslacht van de respondent, maar niet naar het geslacht van de partner. In deze tijd mag er niet automatisch vanuit gegaan worden dat het geslacht van de partner tegenovergesteld is aan het geslacht van de respondent. Homoparen vormden in 2006 slechts 1% van het totaal aantal samenwonende paren. Bij 9% van deze homoparen woonde op dat moment een kind in huis. De aanname zoals hieronder genoemd, lijkt daarmee geen bijzondere aanname. Omdat dit onderzoek draait om de arbeidsverdeling tussen partners en het effect daarvan op ouderschapsverlof moet een aanname gedaan worden, namelijk: 'het geslacht van de partner van de respondent tegenovergesteld is aan het geslacht van de respondent zelf'.

### *Opleidingsniveau*

Opleidingsniveau en geslacht zijn basisgegevens die gebruikt kunnen worden om een algemeen beeld te krijgen van de stand van zaken. Het opleidingsniveau is in dit onderzoek ingedeeld in drie groepen: laag, midden en hoog. In de enquête waren meerdere opleidingen aangegeven. De tabel hieronder geeft aan welk type opleiding bij welk opleidingsniveau is ingedeeld.

**Tabel 3-3 Operationalisering opleidingsniveau**

Opleidingsniveau	Hoogst genoten opleiding
Laag	Lagere school Lager middelbaar voortgezet onderwijs, bv. MAVO, MULO, VMBO Lager middelbaar beroepsonderwijs, bv. LTS, LEAO
Midden	Middelbaar voortgezet onderwijs, bv. HAVO, VWO Middelbaar beroepsonderwijs, bv. MTS, MEAO
Hoog	Hoger beroepsonderwijs Academisch onderwijs

### *Arbeidsverdeling*

In hoofdstuk twee is al uitgebreid ingegaan op verschillende verdienertypen. Het CBS en het SCP maken bij de anderhalfverdieners onderscheid in kleine en grote anderhalfverdieners. De definitie die zij daarvoor hanteren verschilt echter. In dit onderzoek wordt de onderstaande maatstaf gehanteerd.

**Tabel 3-4 Typen arbeidsverdeling**

	Uren betaalde arbeid Partner 1	Uren betaalde arbeid Partner 2
Kostwinnerschap	≥35	0
Anderhalfverdieners		
▪ Zeer klein	≥35	>0, <12
▪ Klein	≥35	≥12, <20
▪ Groot	≥35	≥20, <35
Tweeverdieners	≥35	≥35

Naast deze kostwinners, anderhalfverdieners en tweeverdieners is er nog een verdienertype, namelijk de half-om-halfverdieners. Daarbij werken beide partners evenveel uren. Het kostwinnersmodel en het anderhalfverdienersmodel kunnen ook in de

omgekeerde variant voorkomen. Uit een responsanalyse waarbij een combinatie tussen de arbeidsduur van de respondent en diens partner is gemaakt, blijken acht combinaties vaak voor te komen (grijs gemarkeerd in tabel 3-5). Deze worden meegenomen in de analyses waarbij arbeidsverdeling een rol speelt meegenomen.

**Tabel 3-5 Respons naar arbeidsverdeling**

		Arbeidsduur partner					
N of valid cases = 351 Missings = 13		Geen werk	Ze er klein	Klein	Groot	Voltijd	Totaal
Arbeidsduur repondent	Geen werk	0	0	0	0	0	0
	Ze er klein	0	0	0	0	0	0
	Klein	0	0	0	1	31	32
	Groot	1	0	3	29	69	102
	Voltijd	44	22	38	84	29	217
	Totaal	45	22	41	114	129	351

#### *Huishoudelijke taken en zorgtaken*

De totale huishoudelijke arbeid wordt in het rapport SWOKA (Grift et al. 1989) gedefinieerd als de som van alle tijd besteed aan zorg voor de voeding, zorg voor de woning, zorg voor kleding, boodschappen doen, verzorging en begeleiding van huisgenoten en overige taken als plannen en organiseren. Ook doe-het-zelf-werkzaamheden en persoonlijke verzorging worden tot huishoudelijke arbeid gerekend in het rapport SWOKA. SCP rekent de laatste twee niet tot huishoudelijke arbeid. Het CBS rekent doe-het-zelf-werkzaamheden wel tot huishoudelijke werkzaamheden (afgeleid uit Van der Lippe, 1993:20). Deze activiteiten (doe-het-zelf-werkzaamheden en persoonlijke verzorging) kunnen ook als vrijetijdsactiviteit beschouwd worden. Om deze reden wordt dit niet als een huishoudelijke of zorgtaak beschouwt in deze scriptie.

Onder huishoudelijke arbeid wordt het volgende verstaan: boodschappen doen, schoonmaken, opruimen, koken, afwassen, wassen en strijken. Het verzorgen van de kinderen (inclusief halen en brengen van de opvang en/of school) wordt als aparte taak beschouwd, namelijk zorgtaken. Om te bepalen of de zeven items (boodschappen doen, schoonmaken, opruimen, koken, wassen, strijken en afwassen) hetzelfde concept (huishoudelijke taken) meten kan met cronbach's alpha de betrouwbaarheid aangegeven worden. "*Cronbachs alpha geeft een indicatie van de interne consistentie van de schaal die is samengesteld op basis van een aantal items*" (Van Groningen en De Boer, 2008:164). Deze maat geeft daarmee aan in hoeverre de verschillende items met elkaar correleren. Daarbij gelden de volgende criteria:

- Als  $\alpha < 0.6$  is de schaal onbetrouwbaar;
- Als  $\alpha \geq 0.6, < 0.8$  is de schaal redelijk betrouwbaar;
- Als  $\alpha \geq 0.8$  is de schaal goed betrouwbaar.

**Tabel 3-6    Antwoordmogelijkheden bij huishoudelijke taken**

	Score
Ik	1
Meestal ik	2
Beiden even vaak	3
Meestal mijn partner	4
Mijn Partner	5

De zeven items (boodschappen doen, schoonmaken, opruimen, koken, wassen, strijken en afwassen) vormen een goed consistente schaal ( $\alpha = 0,87$ ,  $M = 21.55$ ,  $SD = 6.83$ ).

*Betaalde en onbetaalde arbeid*

Loonarbeid is betaalde arbeid. Iemand is daarbij in dienst bij een werkgever of werkt voor zichzelf. Voor het werk dat men verricht krijgt men betaald. Dat is niet het geval bij huishoudelijke arbeid en zorgtaken die men voor eigen doelen uitvoert. Deze worden in deze scriptie als onbetaalde arbeid gezien. Onbetaalde arbeid bestaat uit de volgende items:

- Huishoudelijke taken:
  - Boodschappen doen
  - Schoonmaken van het huis
  - Opruimen van het huis
  - Koken
  - Wassen
  - Strijken
  - Afwassen
- Zorgetaken:
  - Halen van de kinderen
  - Brengen van de kinderen
  - Verantwoordelijkheid voor de dagelijkse zorg voor de kinderen

Het kan voorkomen dat ouders de taken zo verdelen, dat bijvoorbeeld de man altijd de afwas doet en dat de vrouw altijd de boodschappen. Met cronbach's alpha is bepaald dat dit niet het geval is en is aangetoond dat de deze items het zelfde concept meten, namelijk de verdeling van onbetaalde arbeid tussen ouders. De samengestelde schaal onbetaalde arbeid is betrouwbaar ( $\alpha = 0,90$ ,  $M = -0,30$ ,  $SD = 7,51$ ).

*Arbeid-zorgarrangementen*

In hoofdstuk twee is duidelijk geworden dat er verschillende typen arbeid-zorgarrangementen bestaan. In het project "Changes in Work and Life" zijn vragen gesteld over de verschillende typen arrangementen die de organisaties aanbieden, namelijk flexibele begin- en eindtijden, deeltijdwerk, telewerken, kinderopvangregeling, ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking voor opleiding en/of zorg, arbeidvoorwaarden a la carte (zoals: extra pensioen, bijdrage kinderopvang, een pc, een fiets, enz), verlof sparen, gecompriëerde werkweek, kortdurend zorgverlof. De laatste vier komen niet bij alle drie de organisaties voor en worden daarom in dit onderzoek niet tot het begrip arbeid-zorgarrangementen gerekend, hoewel dit wel dergelijke arrangementen zijn. De overige worden in de analyse als arbeid-zorgarrangement getypeerd.

*Ouderschapsverlof en kinderopvang*

De enquêtes voor het project 'Changes in Work and Life' zijn in het jaar 2002-2004 gehouden. In dat jaar was er nog geen 'Wet Kinderopvang', waardoor ondersteuning in kinderopvang door de werkgever niet verplicht was. De drie organisaties boden echter wel steun aan hun werknemers op het gebied van kinderopvang door deze zelf te organiseren. Daarnaast kon er op dat moment dertien weken per kind aan ouderschapsverlof opgenomen worden, terwijl dat nu 26 weken per kind is. Bij de

publieke organisatie wordt gedurende het verlof 75% van het loon doorbetaald, terwijl dit bij de private organisaties niet wordt betaald.

*Opvattingen over rolverdeling*

In hypothese drie komt het concept opvattingen over rolverdeling naar voren. In de enquêtes is niet specifiek gevraagd hoe ze denken over traditionele en moderne rolverdeling. Wel is een aantal vragen gesteld over doelen, waarden en oriëntaties in het leven. Vijf items hiervan geven inzicht in de opvattingen over verschillen tussen mannen en vrouwen en hun geschiktheid om bepaalde activiteiten uit te voeren. Om te bepalen of deze vijf items inderdaad hetzelfde concept meten, kan Cronbachs alpha ( $\alpha$ ) gebruikt worden.

Voor het meten van opvattingen over rolverdeling, worden de volgende vijf items gebruikt, waarbij antwoorden op de Likert-scale zijn gebruikt van 'helemaal eens' tot en met 'helemaal oneens':

- DWO3a: Als een kind ziek is, is het vrij logisch dat de vrouw in plaats van de man thuisblijft.
- DWO3f: Het is voor jonge kinderen beter als hun moeder niet buitenshuis werkt.
- DWO3j: Vrouwen zijn net zo geschikt om leiding te geven als mannen.
- DWO3n: Mannen zijn net zo geschikt voor het opvoeden van jonge kinderen als vrouwen.
- DWO3p: Het niet afmaken van een opleiding is voor mannen problematischer dan voor vrouwen.

Als de respondent het eens is met DWO3a/f/p is deze voor een traditionele rolverdeling, terwijl als de respondent het eens is met DWO3j/n juist voor een moderne rolverdeling is. Daarom zijn de antwoorden van DWO3j/n gehercodeerd.

**Tabel 3-7 Hercodering antwoordschaal**

	DWO3a/f/p	DWO3j/n - oud	DWO3j/n - nieuw
Helemaal mee eens	1	1	5
Mee eens	2	2	4
Niet mee eens, niet mee oneens	3	3	3
Mee oneens	4	4	2
Helemaal mee oneens	5	5	1

De vijf items (DWO3a/f/j/n/p) vormen een redelijk intern consistente schaal ( $\alpha = 0.63$ ,  $M = 19.21$ ,  $SD = 3.48$ ). De nieuwe variabele 'opvattingen rolverdeling' wordt gecreëerd door het gemiddelde van de vijf items te berekenen als minimaal drie van de vijf items een valide antwoord heeft.

*Aandeel in het totale huishoudinkomen*

Aan de respondenten is gevraagd wat de bijdrage van de partner is aan het totale huishoudinkomen. Daarbij konden respondenten kiezen uit vier categorieën: minder dan 25%, ongeveer 25%, ongeveer 50% en meer dan 50%. Doordat aan respondent zelf niet is gevraagd naar het aandeel in het totale huishoudinkomen wordt de volgende aanname gedaan: 'de respondent draagt het overige deel bij aan het totale huishoudinkomen'. Het kan zo zijn dat paren uit een derde bron geld krijgen (bijvoorbeeld kinderbijslag of geld uit aandelen). Hoe dit het huishoudinkomen beïnvloedt is niet meegenomen, ervan uitgaande dat het inkomen van beide ouders voor het grootste deel van het inkomen zorgt.



**Tabel 3-8 Aandeel totale huishoudinkomen**

Aandeel partner	Aandeel respondent
Minder dan 25%	Meer dan 75%
Ongeveer 25%	Ongeveer 75%
Ongeveer 50%	Ongeveer 50%
Meer dan 50%	Minder dan 50%

### 3.3 Hypothesen en onderzoeksvragen meten

In de vorige paragraaf is duidelijk geworden wat onder de diverse variabelen verstaan wordt in deze scriptie. Deze variabelen kennen ieder een eigen meetniveau. Om te bepalen welk meetniveau bij een variabele hoort, moet gelet worden op vier criteria, namelijk: *'de classificatie, de rangordening, de betekenis van het interval en het natuurlijke nulpunt.'* (Van Groningen en De Boer, 2008:29).

**Tabel 3-9 Criteria meetniveaus**

	Ordinaal	Interval	Ratio
		'Vaste meeteenheid'	Absoluut nulpunt
<b>Nominaal</b>	Rangorde	Rangorde	Rangorde
Classificatie	Classificatie	Classificatie	Classificatie

Bron: Van Groningen en De Boer, 2008:29

Afhankelijk van het meetniveau kan een type analyse gekozen worden. Hoe hoger het meetniveau, des te meer analysemogelijkheden er zijn. Niet alle analyses kunnen dus bij alle variabelen uitgevoerd worden. Zo kan een nominale variabele niet geanalyseerd worden met een analysemethode van ratio meetniveau. Wel kan dit in de meeste gevallen andersom. Er is één uitzondering, namelijk wanneer een variabele dichotoom wordt gemaakt. In dat geval zijn slecht twee antwoorden mogelijk, bijvoorbeeld ja (1) en nee (0). Door het toekennen van een waarde, betekent ja meer dan nee, waardoor sprake is van een rangorde. Het interval (de vaste meeteenheid) is daarbij niet relevant, maar wel van betekenis. Hierdoor kan toch een analyse op interval/ratio meetniveau gedaan worden (Van Groningen en De Boer, 2008:30/31).

Ordinale variabelen met een beoordelingschaal, zoals vragen die met de Likert scale zijn beantwoord, worden variabelen met een quasi-interval meetniveau genoemd. Daarbij zijn er twee varianten, de gebalanceerde waarbij er een neutraal middelpunt is en de ongebalanceerde (met een even aantal punten).

#### 3.3.1 Analyse methoden

De meeste onderzoeksvragen en hypothesen kunnen op een zelfde wijze gemeten worden (zie bijlage voor overzicht diverse methoden). Meestal moet namelijk het verschil gemeten worden tussen groepen in hun gebruik van ouderschapsverlof. Indien er twee groepen vergeleken moeten worden, is de t-toets een geschikte methode. Bij meerdere groepen is de variantieanalyse geschikt, maar de variantieanalyse kan ook gebruikt worden voor het vergelijken van twee groepen. Daarom wordt de variantieanalyse gebruikt om twee of meer groepen met elkaar te vergelijken.

De variantieanalyse laat zien of het verschil tussen groepen significant is, maar geeft niet aan of er een verband is tussen de onafhankelijke en de afhankelijke variabele. Om dit te bepalen wordt Pearson's correlatiecoëfficiënt gebruikt. In een aantal gevallen moet duidelijk worden of de relatie tussen de onafhankelijke en de afhankelijke variabele beïnvloed wordt door een derde variabele. Om dit vast te stellen kan een partiële correlatie gedaan worden. Dit zal veelal gebeuren om vast te stellen of geslacht en/of opleidingsniveau invloed hebben op de oorspronkelijke relatie. In tabel 3-9 staat per hypothese en deelvraag aangegeven welke methoden gebruikt zijn. Hieronder volgt eerst een overzicht met de deelvragen en hypothesen.

*Deelvragen:*

1. Hoe is de verdeling van betaalde arbeid tussen ouders en welk effect heeft dit op de opname van ouderschapsverlof?
2. Hoe is de verdeling in huishoudelijke taken tussen ouders en welk effect heeft dit op de opname van ouderschapsverlof?
3. Wie is voornamelijk verantwoordelijk voor de zorg voor de kinderen en welk effect heeft dit op de opname van ouderschapsverlof?
4. Is er een relatie tussen ouderschapsverlof en andere arbeid-zorgarrangementen?

*Hypothesen:*

- H1. Ouders die in de publieke sector werken nemen vaker ouderschapsverlof op dan ouders die in de private sector werken.
- H2. Hoe hoger het aandeel van de respondent in het totale huishoudinkomen, des te lager de kans op gebruik van het ouderschapsverlof van werknemers in de private sector.
- H3. Hoe traditioneler de opvatting over rolverdeling, hoe groter de kans dat vrouwelijke respondenten ouderschapsverlof opnemen en mannelijke respondenten geen ouderschapsverlof opnemen.
- H4. Kinderopvang wordt vaker gebruikt dan ouderschapsverlof.

**Tabel 3-10 Gebruikte analysemethoden per hypothese en deelvraag**

<b>Variantie analyse</b>	<b>Pearson's correlatie-coëfficiënt</b>	<b>Partiële correlatie</b>
Hypothese: 1, 2, 3	Hypothese: 1, 2, 3	Hypothese: 3
Deelvraag: 1, 2, 3	Deelvraag: 2, 3, 4	Deelvraag: 2, 3, 4

Hypothesen vier komt niet voor in de tabel. Bij deze hypothese kan volstaan worden met een frequentietabel, omdat gekeken moet worden welk arbeid-zorgarrangement het meest gebruikt wordt.

Voor het beantwoorden van deelvraag één lijkt in eerste instantie het berekenen van de correlatiecoëfficiënt geschikt. Voor het berekenen van Pearson's correlatiecoëfficiënt moeten de variabelen minimaal een quasi-interval meetniveau hebben. En dat is niet het geval bij arbeidsverdeling (zie tabel 3-11 voor de indeling van de typen). De arbeidsverdeling bestaat als het ware uit drie groepen. De eerste groep waarbij de respondent altijd voltijd werk en de partner een olopend aantal uren heeft. De tweede groep waarbij beide partner evenveel werken in de voltijd of grote deeltijd variant. Het aantal uren loopt bij beide dus af. En de derde groep waarbij de partner van de respondent voltijd werkt en het aantal uren van de respondent afneemt. De mate van verband zal daardoor geen nuttige informatie zijn. Het vergelijken van het gemiddelde gebruik van ouderschapsverlof tussen de groepen levert wel bruikbare informatie op.

**Tabel 3-11 Typen arbeidsverdeling**

Score	Type arbeidsverdeling	Aantal uren werk per week door:	
		Respondent	Partner
1	Kostwinner	≥35	0
2	Zeer kleine anderhalfverdiener	≥35	>0, <12
3	Kleine anderhalfverdiener	≥35	≥12, <20
4	Grote anderhalfverdiener	≥35	≥20, <35
5	Tweeverdieners	≥35	≥35
6	Half-om-halfverdieners	≥20, <35	≥20, <35
7	Grote anderhalfverdiener omgekeerd	≥20, <35	≥35
8	Kleine anderhalfverdiener omgekeerd	≥12, <20	≥35

De centrale vraag wordt beantwoord door deelvragen één, twee en drie te beantwoorden. Deze moeten gezamenlijk een beeld geven van de invloed van de verdeling van (on)betaalde arbeid op de opname van ouderschapsverlof.

### 3.3.2 Interpretatie van resultaten

Bij de variantieanalyse wordt de F-waarde gegeven. Als deze significant is, verschillen tenminste twee groepen van elkaar met de gemiddelde score. Het significantieniveau wordt bij de F-waarde vermeld.

Bij het interpreteren van de correlatiecoëfficiënt kan de grove richtlijn uit tabel 3-12 gehanteerd worden. In de tabel zijn alleen positieve waarden van nul tot één gegeven, maar deze kunnen ook negatief zijn. Bij associatiematen op ordinaal, interval en ratio meetniveau kunnen de waarden tussen -1 en 1 variëren. Bij een negatieve waarde is er een negatieve samenhang en bij een positieve waarde is er een positieve samenhang. Een waarde nul (of bijna nul) geeft aan dat er geen verband is. Dus geldt hoe dichter de waarde bij de nul komt, des te zwakker het verband.

**Tabel 3-12 Interpretatie associatiematen**

Uitkomst	Sterkte verband
0 – 0,10:	Zeer zwak/geen verband
0,11 – 0,30:	Zwak verband
0,31 – 0,50:	Redelijk verband
0,51 – 0,80:	Sterk verband
0,81 – 0,99:	Zeer sterk verband
1:	Perfect

Tabel gemaakt op basis van Van Groningen en De Boer, 2008:65

Ook bij het interpreteren van de correlatiecoëfficiënt is het significantieniveau van belang. Als een resultaat significant is, berust het gevonden resultaat niet op toeval. Dit wordt uitgedrukt in de p-waarde, die tussen nul en één kan variëren. Een resultaat is significant als  $p \leq 0,05$ . Dit wordt de alfa genoemd. In dat geval is met 95% zekerheid te zeggen dat het resultaat (bijvoorbeeld het verband) daadwerkelijk bestaat. Bij  $p \leq 0,01$  is dat 99% en bij  $p \leq 0,001$  is dat 99,9%. De p-waarde wordt vermeld met een \*. Wanneer

de p-waarde niet significant is, staan achter het resultaten de letters n.s. Als de p-waarde net iets groter is dan Alfa wordt de p-waarde apart vermeld.

### 3.4 Validiteit en betrouwbaarheid

In wetenschappelijk onderzoek zijn validiteit en betrouwbaarheid belangrijke begrippen. Wanneer over validiteit wordt gesproken, wordt bedoeld 'meet een onderzoek wat het zou moeten meten?'. Validiteit gaat daarmee om de interpreteerbaarheid en de veralgemeenbaarheid van empirisch onderzoek. De mate waarin de resultaten van een onderzoek juist geïnterpreteerd kunnen worden en de mate waarin er vertrouwen is in deze interpretaties wordt de interne validiteit genoemd. "*Interne validiteit is gerelateerd aan het kunnen vaststellen van causale relaties tussen theoretische concepten in de empirische werkelijkheid*" (Braster, 2000:67). Het is daarbij belangrijk dat een relatie niet verstoord wordt door een andere variabele. De externe validiteit zegt iets over de mate van generaliseerbaarheid van een onderzoek naar andere personen, plaatsen en tijden (Op.cit. 72). In dit onderzoek is de externe validiteit beperkt. Zo is de geënquêteerde groep werkzaam in de financiële sector. Hierin gelden misschien andere normen ten opzichte van het opnemen van ouderschapsverlof als in bijvoorbeeld de sociale welzijnssector. Wil een onderzoek iets zeggen over een bepaalde groep mensen, dan moet hiervan een representatieve steekproef worden genomen. In dit onderzoek is dus nauwelijks sprake van externe validiteit, maar het geeft wel een beeld van de relatie tussen arbeidverdeling en ouderschapsverlof.

De betrouwbaarheid heeft betrekking op de consistentie en repliceerbaarheid van de methode van onderzoek. De interne betrouwbaarheid verwijst naar de consistentie van een onderzoek. Stel een onderzoek wordt uitgevoerd door meerdere assistenten, dan is het de vraag of de verschillende assistenten op dezelfde wijze te werk gaan. Bij dit onderzoek is gebruikt gemaakt van een schriftelijke enquête, waardoor het onderzoek in eerste instantie intern consistent en daarmee betrouwbaar lijkt. Maar ook een concept, zoals 'opvattingen over rolverdeling', moet intern consistent zijn. De interne consistentie is voor een aantal concepten bepaald met cronbach's alpha en (redelijk) betrouwbaar bevonden. Bij de externe betrouwbaarheid gaat het om de repliceerbaarheid van een onderzoek. Als een andere onderzoeker, hetzelfde onderzoek uitvoert met dezelfde database zouden exact dezelfde resultaten naar voren moeten komen. Om die reden staat in de bijlage hoe bepaalde variabelen op basis van de oorspronkelijke gegevens zijn gecreëerd. Hoe de onderzoeker de resultaten interpreteert, zegt iets over de interne validiteit. Maar ook als eenzelfde onderzoek wordt uitgevoerd zouden de resultaten hetzelfde moeten zijn.

## 4 Onderzoekresultaten

Dit hoofdstuk geeft de onderzoekresultaten weer aan de hand van de deelvragen. De eerste deelvraag betreft het onderwerp betaalde arbeid, de tweede en derde deelvraag gaan over onbetaalde arbeid en de laatste betreft de relatie tussen ouderschapsverlof en andere arbeid-zorgarrangementen.

In de eerste paragraaf wordt de rol van geslacht en opleidingsniveau besproken. Deze geven een algemeen beeld. In dezelfde paragraaf worden de resultaten naar aanleiding van de hypothesen besproken. Vervolgens worden de onderwerpen uit de deelvragen behandeld. In §4.2 komt het onderwerp betaalde arbeid aan bod. Hier wordt ingegaan op de arbeidsverdeling tussen ouders en de relatie met de opname van ouderschapsverlof. Dit wordt ook besproken voor onbetaalde arbeid in §4.3, waarbij het effect van huishoudelijke taken en zorgverantwoordelijkheid apart wordt weergegeven. Of het gebruik van andere arbeid-zorgarrangementen in relatie staat met het gebruik van ouderschapsverlof, wordt duidelijk in §4.4. In §4.5 worden de redenen om geen ouderschapsverlof te gebruiken uiteen gezet. Het project 'Changes in Work and Life' is gericht op het effect van arbeid-zorgarrangementen op de werk-privébalans. Welke effect ouderschapsverlof heeft wordt in §4.6 besproken. In de laatste paragraaf volgt een samenvatting en bespreking van alle resultaten.

### 4.1 Ouderschapsverlof

#### *Geslacht en opleidingsniveau*

Moeders ( $M=0,54$ ) nemen vaker ouderschapsverlof op dan vaders ( $M=0,25$ ). De variantieanalyse laat zien dat het verschil significant is. Voor ouders met een hoge opleiding ( $M=0,29$ ) geldt dat zij gemiddeld minder vaak ouderschapsverlof opnemen dan ouders die laag ( $M=0,49$ ) of midden ( $M=0,47$ ) zijn opgeleid. Wanneer het geslacht betrokken wordt bij de analyse blijkt dat midden opgeleide mannen ( $M=0,44$ ) gemiddeld het meest ouderschapsverlof opnemen in vergelijking met laag en hoog opgeleide mannen ( $M=0,17$  voor beide). Onder vrouwen is in de gemiddelde opname van ouderschapsverlof voor de drie groepen gelijk, de verschillen zijn namelijk niet significant.

De correlatiecoëfficiënt laat zien dat geslacht ( $r=0,29^{***}$ ) een sterker verband heeft met de opname van ouderschapsverlof dan opleiding ( $r=-0,18^{***}$ ).

**Tabel 4-1 Gemiddelde opname van ouderschapsverlof naar geslacht en opleidingsniveau**

H.nr.	Onafhankelijke variabele		n	Mean	Resultaat
1	Geslacht	Man	210	0,25	F (1,355) = 32,74*** r = 0,29***
		Vrouw	147	0,54	
2	Opleiding totaal	Laag	45	0,49	F (2,342) = 6,34** r = -0,18***
		Midden	128	0,47	
		Hoog	172	0,29	
	Opleiding mannen	Laag	18	0,17	F (2,199) = 9,11*** r = -0,15*
		Midden	68	0,44	
		Hoog	116	0,17	
	Opleiding vrouwen	Laag	27	0,70	F (2,140) = 1,62 n.s. r = -0,10 n.s.
		Midden	60	0,50	
		Hoog	56	0,54	

\*\*\* $p < 0,001$ ; \*\* $p < 0,01$ , \* $p < 0,05$ ; n.s. = niet significant ( $p > 0,05$ )

### Sector en aandeel in het huishoudinkomen

Respondenten die in de publieke sector (M=0,78) werken nemen vaker ouderschapsverlof op dan ouders die in de private sector (M=0,24) werken. De gemiddelden verschillen significant van elkaar.

In de private sector is het aandeel in het totale huishoudinkomen van de respondent een belangrijke indicator voor het wel of niet opnemen van ouderschapsverlof, terwijl dit in de publieke sector geen significant effect heeft. Daar neemt men gemiddeld genomen even vaak ouderschapsverlof op. In de private sector is een lijn zichtbaar, namelijk hoe lager het aandeel in het huishoudinkomen van de respondent, hoe groter de kans dat de respondent ouderschapsverlof opneemt. Het verband tussen aandeel in het totale huishoudinkomen en de opname van ouderschapsverlof in de private sector is redelijk, namelijk Pearson's  $r = -0,34^{***}$  ( $n=263$ ).

**Tabel 4-2 Gemiddelde opname van ouderschapsverlof naar sector en aandeel in het totale huishoudinkomen**

H.nr.	Onafhankelijke variabele		n	Mean	Resultaten
7	Sector	Publiek	87	0,78	F (1,355) = 108,78*** r = -0,48***
		Privaat	270	0,24	
8	Aandeel in het totale huishoudinkomen totaal	Minder dan 50%	113	0,51	F (3,345) = 10,82*** r = -0,28***
		Ongeveer 50%	73	0,49	
		Ongeveer 75%	86	0,29	
		Meer dan 75%	77	0,17	
	Aandeel in het totale huishoudinkomen publieke sector	Minder dan 50%	28	0,86	F (3,82) = 1,61 n.s. r = -0,19 n.s.
		Ongeveer 50%	20	0,90	
		Ongeveer 75%	22	0,68	
		Meer dan 75%	16	0,69	
	Aandeel in het totale huishoudinkomen private sector	Minder dan 50%	85	0,40	F (3,259) = 11,67*** r = -0,34***
		Ongeveer 50%	53	0,34	
		Ongeveer 75%	64	0,16	
		Meer dan 75%	61	0,03	

\*\*\* $p < 0,001$ ; \*\* $p < 0,01$ , \* $p < 0,05$ ; n.s. = niet significant ( $p > 0,05$ )

Hypothese één 'Ouders die in de publieke sector werken nemen vaker ouderschapsverlof op dan ouders die in de private sector werken' en hypothese twee 'Hoe hoger het aandeel van de respondent in het totale huishoudinkomen, des te lager de kans op gebruik van het ouderschapsverlof van werknemers in de private sector' worden met deze resultaten bevestigd.

### Opvattingen over rolverdeling

De respondenten hebben aangegeven hoe zij denken over rolverdeling. Daarbij liepen de antwoorden op Likert-scale uiteen van zeer traditioneel (=1) tot zeer modern (=5). Uit tabel 4-3 blijkt dat mannen en vrouwen neutraal tot modern over rolverdeling denken. Vrouwen denken gemiddeld iets moderner over rolverdeling dan mannen.

**Tabel 4-3 Gemiddelde opvatting over rolverdeling naar geslacht**

H.nr.	Onafhankelijke variabele		n	Mean	Resultaat
1	Geslacht	Man	211	3,68	F (1,358) = 25,99***
		Vrouw	149	4,08	

\*\*\* $p < 0,001$ ; \*\* $p < 0,01$ , \* $p < 0,05$ ; n.s. = niet significant ( $p > 0,05$ )

Tussen opvattingen over rolverdeling en de opname van ouderschapsverlof is geen een verband gevonden ( $r=0,06$  n.s.). Het kan zijn de het geslacht ervoor zorgt dat het verband tussen opvattingen over rolverdeling en de opname van ouderschapsverlof versterkt. Dit blijkt niet het geval. Bij controle op het geslacht blijkt dat er geen verband bestaat (zie tabel 4-4).

**Tabel 4-4 Correlatie en partiële correlatie tussen ouderschapsverlof en opvattingen over rolverdeling**

	Nulde orde	Eerste orde, gecontroleerd op geslacht
Pearson's / partiele r	0,06 n.s.	-0,02 n.s.
N / DF	355	352

\*\*\* $p < 0,001$ ; \*\* $p < 0,01$ , \* $p < 0,05$ ; n.s. = niet significant ( $p > 0,05$ )

Hoewel er nauwelijks een verband is tussen opvattingen over rolverdeling en de opname van ouderschapsverlof, verschillen de gemiddelden wel van elkaar. De ouders die noch modern, noch traditioneel over rolverdeling denken nemen gemiddeld het minst vaak ouderschapsverlof op. Wanneer de opvattingen over rolverdeling uitgesplitst wordt naar geslacht, blijkt dat het voornamelijk mannen zijn die gemiddeld het minst ouderschapsverlof opnemen als zij neutraal over rolverdeling denken. Het verschil tussen de groepen onder mannen is significant. Opvattingen over rolverdeling bij de vrouwen hebben geen significante invloed op de opname van ouderschapsverlof.

Hoewel er in eerste instantie geen verband is tussen opvattingen over rolverdeling en de opname van ouderschapsverlof, lijkt dit bij vrouwen wel het geval te zijn, namelijk hoe moderner de opvattingen over rolverdeling zijn van de vrouw, des te groter de kans dat zij gemiddeld minder vaak ouderschapsverlof opneemt. Het verband is formeel niet significant, maar het laat wel een lijn zien ( $r = -0,16$  met een p-waarde van 0,051).

**Tabel 4-5 Gemiddelde opname van ouderschapsverlof naar opvattingen over rolverdeling en geslacht.**

H.nr.	Onafhankelijke variabele		n	Mean	Resultaat
9	Opvattingen over rolverdeling totaal	Zeer traditioneel	0		F (3,351) = 2,57 n.s. r = 0,06 n.s.
		Traditioneel	10	0,40	
		Neutraal	107	0,27	
		Modern	171	0,43	
		Zeer modern	67	0,37	
	Opvattingen over rolverdeling mannen	Zeer traditioneel	0		F (3,205) = 3,04* r = 0,10 n.s.
		Traditioneel	9	0,33	
		Neutraal	78	0,14	
		Modern	96	0,33	
		Zeer modern	26	0,23	
	Opvattingen over rolverdeling vrouwen	Zeer traditioneel	0		F (3,142) = 1,44 n.s. r = -0,16 n.s. ( $p=0,051$ )
		Traditioneel	1	1,00	
		Neutraal	29	0,62	
		Modern	75	0,56	
		Zeer modern	41	0,41	

\*\*\* $p < 0,001$ ; \*\* $p < 0,01$ , \* $p < 0,05$ ; n.s. = niet significant ( $p > 0,05$ )

De derde hypothese 'Hoe traditioneler de opvatting over rolverdeling, hoe groter de kans dat vrouwelijke respondenten ouderschapsverlof opnemen en mannelijke respondenten geen ouderschapsverlof opnemen' wordt door deze resultaten niet bevestigd.

## 4.2 Betaalde arbeid

### *Arbeidsduur*

Mannen (M=37,9) werken gemiddeld meer uren per week dan vrouwen (M=25,9). Bij de partners van de respondenten blijken de mannen (37,9) ook gemiddeld meer uren te per week werken dan vrouwen (M=16,7). Voor beide groepen (respondenten en partners van de respondenten) geldt dat het verschil significant is (zie resultaat variantieanalyse in tabel 4-6). Pearson's correlatiecoëfficiënt laat zien dat er een sterk verband is tussen geslacht en het aantal arbeidsuren van de respondenten ( $r = -0,734^{***}$ ). Ook bij de partners van de respondenten geeft Pearson's correlatiecoëfficiënt een sterk verband weer

( $r = -0,681^{***}$ ), al is deze iets minder sterk dan het verband bij de respondenten zelf.

De vrouwelijke respondenten (M=25,9) hebben een hoger gemiddelde dan de vrouwelijke partners van de respondenten (M=16,7). Dit verschil komt voort uit het feit dat de vrouwelijke respondenten allen een baan hebben. Zij werken immers bij één van de drie organisaties. Bij de vrouwelijke partners is dit niet per definitie het geval, zij kunnen namelijk ook geen werk hebben, waardoor het gemiddeld aantal uren naar beneden wordt gehaald.

**Tabel 4-6 Gemiddeld aantal arbeidsuren per week naar geslacht**

H.nr.	Onafhankelijke variabele		n	Mean	Resultaat
3	Geslacht respondent	Man	206	37,9	$F(1,354) = 413,23^{***}$ $r = -0,734^{***}$
		Vrouw	150	25,9	
3	Geslacht partner respondent	Man	151	37,9	$F(1,357) = 309,52^{***}$ $r = -0,681^{***}$
		Vrouw	208	16,7	

\*\*\* $p < 0,001$ ; \*\* $p < 0,01$ , \* $p < 0,05$ ; n.s. = niet significant ( $p > 0,05$ )

Deze resultaten komen overeen met resultaten uit onderzoek van het SCP (2008:13).

### *Arbeidsverdeling en ouderschapsverlof*

Naast het aantal uren dat de respondent werkt, kunnen het aantal uren dat de partner van de respondent van belang zijn bij de opname van ouderschapsverlof. Het is denkbaar dat als de respondent voltijd werkt en de partner niet (kostwinnerschap), dat de respondent minder vaak ouderschapsverlof opneemt, omdat de partner voltijd zorg kan dragen voor het huishouden en de kinderen. Tabel 4-7 geeft inzicht hoe vaak de respondent gemiddeld ouderschapsverlof opneemt per type arbeidsverdeling.

Bij de eerste vier typen arbeidsverdeling werkt de respondent voltijd en de partner een oplopend aantal uren. Bij de zeer kleine anderhalfverdieners werkt de partner 1 t/m 12 uur, bij de kleine anderhalfverdieners 12 t/m 19 en bij de grote anderhalfverdieners 20 t/m 34 uur. De laatste twee komen ook in de omgekeerde variant voor. In dat geval werkt de partner voltijd en de respondent het kleinere aantal uren. De tweeverdieners werken beide voltijd en de half-om-halfverdieners hebben beide een grote deeltijd baan (20 t/m 34 uur).

De variantieanalyse laat zien dat de groepsgemiddelden van het totaal (mannen en vrouwen) significant van elkaar verschillen (zie tabel 4-7). Half-om-halfverdieners nemen gemiddeld genomen het vaakst ouderschapsverlof op (M=0,66). De zeer kleine anderhalfverdieners nemen het minst vaak ouderschapsverlof op (M=0,14). Met een Post Hoc test (Bonferroni) kan het verschil tussen de groepen worden bepaald en of dit verschil significant is. Als deze wordt uitgevoerd op het totaal blijkt het dat het verschil tussen de zeer kleine anderhalfverdieners en de half-om-halfverdieners inderdaad het



grootst is, namelijk 0,51\*\* (af rondingsverschil van 0,01 t.o.v. tabel 4-6). In de bijlage staat een tabel met de significante verschillen tussen de groepen.

Onder de mannen verschillen de groepsgemiddelden significant van elkaar. Voor vrouwen geldt dit niet. De verdeling van de mannen komt redelijk overeen met de verdeling van het totaal. Alleen de mannelijke tweeverdieners nemen minder vaak ouderschapsverlof op ten opzichte van het totaal.

Uit tabel 4-7 blijkt ook dat de meeste mannelijke respondenten aangeven zelf voltijd te werken en dat de partner een grote deeltijd baan heeft. Dit sluit aan bij de resultaten van de vrouwelijke respondenten. Zij geven namelijk aan dat zijzelf in een grote deeltijd baan werken en dat hun partner voltijd.

**Tabel 4-7 Gemiddelde opname ouderschapsverlof naar type arbeidsverdeling en geslacht**

Arbeidsverdeling	Totaal		Mannen		Vrouwen	
	N	Mean	N	Mean	N	Mean
Kostwinner	44	0,18	39	0,21	5	0,00
Zeer kleine anderhalfverdieners	21	0,14	21	0,14	0	
Kleine anderhalfverdieners	38	0,26	37	0,24	1	1,00
Grote anderhalfverdieners	80	0,30	76	0,28	4	0,75
Tweeverdieners	29	0,31	13	0,15	16	0,44
Half-om-halfverdieners	29	0,66	9	0,67	20	0,65
Grote anderhalfverdieners omgekeerd	69	0,51	1	1,00	68	0,50
Kleine anderhalfverdieners omgekeerd	30	0,63	0		30	0,63
Variantie analyse	F(7,332) = 6,28***		F(6,189) = 2,38*		F(6,137) = 1,80 n.s.	

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01, \*p<0,05; n.s. = niet significant (p>0,05)

De eerste deelvraag 'Hoe is de verdeling van betaalde arbeid tussen ouders en welk effect heeft dit op de opname van ouderschapsverlof' is met deze resultaten beantwoord. Hoe onbetaalde arbeid verdeeld is en welk effect dit heeft op de opname van ouderschapsverlof, wordt in de volgende paragraaf besproken.

### 4.3 Onbetaalde arbeid

#### *Verdeling van huishoudelijke taken*

De respondenten hebben aangegeven wie de huishoudelijke taken uitvoert. Daarbij konden zij de volgende antwoorden geven: 1) Ik, 2) Meestal ik, 3) Beiden even vaak, 4) Meestal partner en 5) Partner. In tabel 4-8 is het gemiddelde per geslacht berekend. Hoe hoger de score hoe meer de respondent huishoudelijke taken door de partner laat doen.

Vrouwen verrichten gemiddeld meer huishoudelijke arbeid dan mannen. Het gemiddelde voor vrouwen is 2,40, een score die tussen 'meestal ik' en 'beiden even vaak' valt, waarbij deze iets meer in de richting van 'meestal ik' neigt. Bij mannen (M=3,76) valt de score tussen 'beiden even vaak' en 'meestal partner', waarbij deze meer in de buurt van 'meestal partner' komt. Ook geeft de correlatie aan dat er een sterk verband is tussen geslacht en de verdeling van huishoudelijke taken (r=-0.70).

**Tabel 4-8 Gemiddelde score verdeling van huishoudelijke taken naar geslacht**

V.nr.	Onafhankelijke variabele		n	Mean	Resultaat
3	Geslacht	Man	182	3,76	F (1,313) = 301,44*** r = -0,70***
		Vrouw	133	2,40	

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01, \*p<0,05; n.s. = niet significant (p>0,05)

*Verdeling van huishoudelijke taken en ouderschapsverlof*

De respondenten hebben aangegeven in hoeverre zij zelf de huishoudelijk taken uitvoeren of hun partner. Tussen de verdeling van huishoudelijke taken en de opname van ouderschapsverlof is er een zwak verband (r=-0.27\*\*\*). En als gecontroleerd wordt op geslacht blijft van de relatie tussen huishoudelijke taken en ouderschapsverlof weinig over. Bij controle op geslacht en opleidingsniveau blijft er geen verband over (zie tabel 4-9). Opleidingsniveau heeft een zeer kleine invloed op het verband.

**Tabel 4-9 Correlatie en partiële correlatie tussen ouderschapsverlof en de verdeling van huishoudelijke taken**

	Nulde orde	Eerste orde, gecontroleerd op geslacht	Tweede orde, gecontroleerd op geslacht en opleidingsniveau
Pearson's / partiele r	-0,27***	-0,11 n.s.	-0,09 n.s.
N / DF	308	305	295

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01, \*p<0,05; n.s. = niet significant (p>0,05)

Er is geen verband gevonden tussen de verdeling van huishoudelijke taken en de opname van ouderschapsverlof na controle op geslacht en opleidingsniveau. Uit de volgende tabel (4-10) blijkt dat de gemiddelden per groep (indeling groep naar hoeveelheid huishoudelijk werk dat de respondent verricht) wel significant van elkaar verschillen.

**Tabel 4-10 Gemiddelde opname van ouderschapsverlof naar de verdeling van huishoudelijke taken**

V.nr.	Onafhankelijke variabele		n	Mean	Resultaat
2	Verdeling van huishoudelijke taken	Ik	14	0,64	F (4,303) = 6,43*** r = -0,27***
		Meestal ik	60	0,53	
		Beiden even vaak	106	0,44	
		Meestal partner	110	0,28	
		Partner	18	0,06	

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01, \*p<0,05; n.s. = niet significant (p>0,05)

Met deze resultaten is inzicht gegeven op de verdeling van huishoudelijke taken en welk effect dit heeft op de opname van ouderschapsverlof. Vrouwen verrichten meer huishoudelijke taken dan mannen. Deze verdeling blijkt na controle op geslacht geen relatie te hebben met ouderschapsverlof. Deelvraag twee 'Hoe is de verdeling in huishoudelijke taken tussen ouders en welk effect heeft dit op de opname van ouderschapsverlof' is hiermee beantwoord.

*Zorgverantwoordelijkheid*

De respondenten hebben aangegeven wie met name verantwoordelijk is voor de dagelijkse zorg van de kind(eren). Daarbij waren de volgende antwoorden mogelijk: 1)

Ikzelf, 2) Mijn partner en ik ongeveer gelijk en 3) Mijn partner. Hoe hoger de gemiddelde score hoe meer de respondent de zorgverantwoordelijkheid aan de partner overlaat. Er blijkt een sterk verband tussen geslacht en zorgverantwoordelijkheid ( $r = -0,71^{***}$ ). Mannen laten de zorgverantwoordelijkheid vaker over aan de partner ( $M=2,67$ ) en vrouwen houden de zorg eerder in eigen hand of delen deze met hun partner ( $M=1,57$ ).

**Tabel 4-11 Gemiddelde score op verantwoordelijkheid voor de zorg voor de kinderen naar geslacht**

V.nr.	Onafhankelijke variabele		n	Mean	Resultaat
3	Geslacht	Man	202	2,67	$F(1,345) = 353,18^{***}$ $r = -0,71^{***}$
		Vrouw	145	1,57	

\*\*\* $p < 0,001$ ; \*\* $p < 0,01$ , \* $p < 0,05$ ; n.s. = niet significant ( $p > 0,05$ )

*Zorgverantwoordelijkheid en ouderschapsverlof*

Het is aannemelijk dat ouders die de verantwoordelijkheid zelf hebben vaker ouderschapsverlof opnemen. Uit tabel 4-13 blijkt dit inderdaad het geval te zijn (zie F-waarde totaal). Er is een negatief redelijk verband tussen de opname van ouderschapsverlof en zorgverantwoordelijkheid (zie tabel 4-12). Dus hoe meer de respondent zelf de verantwoordelijkheid heeft, des te hoger de kans dat hij/zij ouderschapsverlof opneemt.

Een deel van de relatie wordt bepaald door het geslacht (met 0,13), maar de relatie tussen beiden blijft bestaan. Ook wanneer gecontroleerd wordt op het effect van het opleidingsniveau blijft het verband bestaan, hoewel deze in totaal wel is gematigd naar een negatief zwak verband ( $r = -0,20^{***}$ ).

**Tabel 4-12 Correlatie en partiële correlatie tussen ouderschapsverlof en verantwoordelijkheid voor de dagelijkse zorg voor de kinderen**

	Nulde orde	Eerste orde, gecontroleerd op geslacht	Tweede orde, gecontroleerd op geslacht en opleidingsniveau
Pearson's / partiele r	-0,36***	-0,23***	-0,20***
N / DF	340	337	325

\*\*\* $p < 0,001$ ; \*\* $p < 0,01$ , \* $p < 0,05$ ; n.s. = niet significant ( $p > 0,05$ )

Het verband tussen de verantwoordelijkheid voor de dagelijkse zorg voor de kinderen en de opname van ouderschapsverlof komt bij de mannen het sterkst voor ( $r = -0,33^{***}$ ). Bij vrouwen verschillen de gemiddelden niet van elkaar en is er geen significant verband gevonden.

**Tabel 4-13 Gemiddelde opname van ouderschapsverlof naar verantwoordelijkheid voor de dagelijkse zorg voor de kind(eren)**

V.nr.	Onafhankelijke variabele		n	Mean	Resultaat
2	Zorgverantwoordelijkheid totaal	Ik	71	0,59	F(2,337) = 27,76*** r = -0,36***
		Beiden ongeveer gelijke	125	0,47	
		Partner	144	0,16	
	Zorgverantwoordelijkheid mannen	Ik	2	1,00	F(2,196) = 12,77*** r = -0,33***
		Beiden ongeveer gelijke	61	0,43	
		Partner	136	0,15	
	Zorgverantwoordelijkheid vrouwen	Ik	69	0,58	F(2,138) + 1,63 n.s. r = -0,13 n.s.
		Beiden ongeveer gelijke	64	0,52	
		Partner	8	0,25	

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01, \*p<0,05; n.s. = niet significant (p>0,05)

Uit deze resultaten blijkt dat vrouwen vaker de zorgverantwoordelijkheid voor de kinderen naar zich toe trekken dan mannen. Voor vrouwen geldt dat zij gemiddeld even vaak ouderschapsverlof opnemen, ongeacht de verdeling van zorgverantwoordelijkheid. Voor mannen geldt dat als zij meer voor de kinderen zorgen, de gemiddelde opname van ouderschapsverlof hoger is. Deelvraag drie 'Wie is voornamelijk verantwoordelijk voor de zorg en welke effect heeft dit op de opname van ouderschapsverlof' is hiermee beantwoord.

#### *Verdeling van onbetaalde arbeid*

Onbetaalde arbeid bestaat uit zeven verschillende huishoudelijke taken, namelijk boodschappen doen, schoonmaken, opruimen, koken, wassen, strijken en afwassen, en drie zorgtaken, namelijk het halen en brengen van de kinderen en de verantwoordelijkheid voor de dagelijkse zorg voor de kinderen. Mogelijke scores op de vraag wie de onbetaalde arbeid verricht, lopen op Likert-scale uiteen van 1) Ik tot en met 5) partner. Dus hoe hoger de score hoe minder de respondent onbetaalde arbeid zelf verricht.

Uit de vergelijking tussen mannen en vrouwen, blijkt dat vrouwen gemiddeld vaker meestal zelf de onbetaalde arbeid uitvoeren (M=2,01) dan mannen (M=3,91). Dit verschil blijkt significant. Ook Pearson's correlatiecoëfficiënt geeft aan dat er een sterk verband is tussen geslacht en het uitvoeren van onbetaalde arbeid.

**Tabel 4-14 Gemiddelde score op het verrichten van onbetaalde arbeid naar geslacht**

H.nr.	Onafhankelijke variabele		n	Mean	Resultaat
4	Geslacht	Man	200	3,91	F(1,340) = 391,17*** r = -0,731***
		Vrouw	142	2,01	

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01, \*p<0,05; n.s. = niet significant (p>0,05)

Dit beeld, dat vrouwen gemiddeld genomen vaker onbetaalde arbeid verrichten dan mannen, komt overeen met de resultaten van het SCP (2008:13).

#### *Verdeling van onbetaalde arbeid en ouderschapsverlof*

Er blijkt een redelijk negatief verband te zijn tussen het uitvoeren van onbetaalde arbeid en ouderschapsverlof, namelijk r=-0,35\*\*\*. Deze wordt voor een deel beïnvloed door het geslacht (verschil = 0,13). Opleidingsniveau heeft minder invloed op de relatie. De relatie blijft bestaan na controle op geslacht en opleidingsniveau, maar is wel gematigd naar een negatief zwak verband. r = -0.20\*\*\*).

**Tabel 4-15 Correlatie en partiële correlatie tussen ouderschapsverlof en de verdeling van onbetaalde arbeid**

	Nulde orde	Eerste orde, gecontroleerd op geslacht	Tweede orde, gecontroleerd op opleidings-niveau
Pearson's / partiele r	-0,35***	-0,22***	-0,20***
N / DF	335	332	320

\*\*\* $p < 0,001$ ; \*\* $p < 0,01$ , \* $p < 0,05$ ; n.s. = niet significant ( $p > 0,05$ )

Als de partner de onbetaalde arbeid uitvoert neemt de respondent het minst vaak ouderschapsverlof op ( $M=0,06$ ). Respondenten die de onbetaalde (meestal) zelf uitvoeren, nemen gemiddeld het meest ouderschapsverlof op ( $M=0,57$  en  $M=0,55$ ). Vrouwen nemen gemiddeld genomen even vaak ouderschapsverlof op. Als de resultaten worden opgesplitst naar geslacht blijken alleen de verschillen tussen gemiddelden en het verband bij de mannen significant.

**Tabel 4-16 Gemiddelde opname ouderschapsverlof naar de verdeling van onbetaalde arbeid**

Onbetaalde arbeid	Totaal		Mannen		Vrouwen	
	N	Mean	N	Mean	N	Mean
Ik	51	0,55	0		51	0,55
Meestal ik	51	0,57	5	0,20	46	0,61
Beiden even vaak	92	0,49	58	0,47	34	0,53
Meestal partner	87	0,26	82	0,27	5	0,20
Partner	54	0,06	52	0,06	2	0,00
Variantie analyse	F(4,330) = 13,63***		F(3,193) = 8,64***		F(4,133) = 1,401 n.s.	
Pearson's correlatiecoëfficiënt	r = -0,35***		r = -0,31***		r = -0,16 n.s.	

\*\*\* $p < 0,001$ ; \*\* $p < 0,01$ , \* $p < 0,05$ ; n.s. = niet significant ( $p > 0,05$ )

#### 4.4 Andere arbeid-zorgarrangementen

De eerste drie deelvragen zijn nu beantwoord. In deze paragraaf wordt de vierde deelvraag beantwoord en komt hypothese vier aan bod.

##### *Gebruik van arbeid-zorgarrangementen*

Een groot aandeel van de respondenten maakt gebruik van flexibele begin- en eindtijden, namelijk 71%. Kinderopvang staat op de tweede plaats, 44% van de respondent maakt gebruik van dit arbeid-zorgarrangement. Aan de respondent is gevraagd of zij gebruik maken van deeltijdwerken en 42% geeft aan dat hij/zij dit doet. Volgens de standaard die in dit onderzoek wordt gehanteerd, namelijk dat iemand voltijd werkt indien hij/zij meer dan 35 uur werkt, werken minder respondenten deeltijd, namelijk 40%. Een aantal respondenten heeft aangegeven deeltijd te werken bij 36, 37, 38 en 40 uur. Dit kan zijn doordat de respondent vindt dat men altijd deeltijd werkt als er minder dan 40 uur wordt gewerkt of doordat een respondent verlof als een deeltijdfactor ziet. Van de respondenten maakt 37% gebruik van ouderschapsverlof. Telewerken (12%) en loopbaanonderbreking (7%) worden het minste gebruikt.

**Tabel 4-17 Gemiddeld gebruik arbeid-zorgarrangementen**

	<b>Arbeid-zorgarrangement</b>	<b>N</b>	<b>Gebruik</b>
1	Flexibele begin- en eindtijden	358	71%
2	Kinderopvangregeling van de organisatie	357	44%
3	Deeltijdwerk	357	42%
4	Ouderschapsverlof	357	37%
5	Telewerken	357	12%
6	Loopbaanonderbreking voor opleiding, zorgtaken, etc.	355	07%

Hoewel het verschil in gebruik relatief klein is tussen kinderopvang en ouderschapsverlof (7%), worden met dit resultaat hypothesen vier bevestigd, namelijk 'Kinderopvang wordt vaker gebruikt dan ouderschapsverlof'.

*Relatie andere arbeid-zorgarrangementen en ouderschapsverlof*

Om te bepalen of ouders die gebruik maken van een ander arbeid-zorgarrangement ook vaker gebruik maken van ouderschapsverlof is de correlatie berekend (tabel 4-18). Of geslacht het verband tussen ouderschapsverlof en een ander arbeid-zorgarrangement beïnvloed is met de partiële correlatie berekend.

De samenhang tussen deeltijdwerk en ouderschapsverlof is het sterkst, namelijk  $r = 0,39^{***}$  (redelijk verband). Hoewel het geslacht het verband beïnvloedt, blijft de relatie bestaan. Het verband tussen kinderopvang en ouderschapsverlof is zwak, na controle op geslacht verdwijnt het verband. Flexibele begin- en eindtijden kent een zwak verband met ouderschapsverlof, ook na controle op het geslacht. Telewerken kent een zeer zwak verband met ouderschapsverlof, maar na de controle op geslacht verdwijnt het verband. Tussen het laatste arbeid-zorgarrangement (loopbaanonderbreking) en ouderschapsverlof is geen verband gevonden.

**Tabel 4-18 Correlatie en partiële correlatie tussen ouderschapsverlof en andere arbeid-zorgarrangementen**

<b>Arbeid-zorgarrangement</b>	<b>N</b>	<b>Nulde orde</b>		<b>Eerste orde, gecontroleerd op geslacht</b>	
		<b>r</b>	<b>DF</b>	<b>Partiële r</b>	
1 Deeltijdwerk	356	0,39***	353	0,26***	
2 Kinderopvangregeling van de organisatie	354	0,14**	351	0,05 n.s.	
3 Flexibele begin- en eindtijden	356	0,11*	353	0,12*	
4 Telewerken	355	-0,10*	352	-0,08 n.s.	
5 Loopbaanonderbreking voor opleiding, zorgtaken, etc.	354	0,06 n.s.	351	0,04 n.s.	

\*\*\* $p < 0,001$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \* $p < 0,05$ ; n.s. = niet significant ( $p > 0,05$ )

Hiermee is deelvraag vier 'Is er een relatie tussen ouderschapsverlof en andere arbeid-zorgarrangementen?' beantwoord. De relatie tussen deeltijdwerk en de opname van ouderschapsverlof is het sterkst, ook na controle op geslacht. In de tabel hieronder wordt duidelijk welk effect geslacht precies heeft. Respondenten die deeltijd werken nemen vaker ouderschapsverlof op dan voltijd werkende respondenten. Als per geslacht naar het verschil in opname wordt gekeken, blijkt bij vrouwen dat arbeidsduur de opname van ouderschapsverlof niet significant beïnvloedt.

**Tabel 4-19 Gemiddelde opname ouderschapsverlof bij deeltijd en voltijd arbeid naar geslacht**

Arbeidsduur	Totaal		Mannen		Vrouwen	
	N	Mean	N	Mean	N	Mean
Deeltijd	134	0,57	14	0,64	120	0,56
Voltijd	216	0,25	190	0,23	36	0,42
Variantie analyse	F (1,348) = 39,43***		F (1,202) = 12,53***		F (1,144) = 1,57 n.s.	

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01, \*p<0,05; n.s. = niet significant (p>0,05)

#### 4.5 Redenen voor niet-gebruik van ouderschapsverlof

In de voorgaande paragrafen is duidelijk geworden wie ouderschapsverlof opnemen en wie niet. Ouders die geen ouderschapsverlof opnemen hebben aangegeven wat de reden daarvoor is. Iets meer dan een derde geeft aan geen behoefte te hebben aan ouderschapsverlof (37,5%).

Van de respondenten die wel behoefte hebben, maar ouderschapsverlof niet gebruiken zijn de redenen in kaart gebracht in tabel 4-20. Daaruit blijkt dat een groot deel van de respondenten geen ouderschapsverlof opneemt, omdat de partner voor de kinderen zorgt (23,7%). Dit kan betekenen dat er daarom geen behoefte is aan ouderschapsverlof, maar dit hoeft niet per definitie zo te zijn. Het kan zijn dat de ouders eerder besloten hebben, dat één van beiden de zorg voor de kinderen op zich neemt. Na verloop van tijd kan de respondent zich realiseren meer betrokken te willen zijn bij de zorg voor de kinderen, maar door de genomen keuze en de situatie die daaruit is ontstaan, de eerder genomen keuze te accepteren. Daarom is dit motief wel meegenomen in de analyse van niet-gebruik, maar wel behoefte aan ouderschapsverlof.

Een groot deel van de respondenten geeft aan een andere reden te hebben (41,5%). Dit wordt voornamelijk door vrouwen aangegeven (61%) en door respondenten uit de private sector (43,9%). Mannen geven vaker dan vrouwen aan dat het opnemen van ouderschapsverlof: 1) niet gebruikelijk is (respectievelijk 8,5% en 4,9%), 2) het de carrière schaadt (respectievelijk 9,6% en 4,9%) en 3) niet gedaan wordt vanwege het onbetaalde karakter (respectievelijk 14,9% en 12,2%).

Eerder werd al duidelijk dat vrouwen vaker de verantwoordelijkheid voor de dagelijkse zorg van de kinderen op zich nemen of delen met hun partner en dat mannen dit juist vaker aan hun partner overlaten. In de analyse voor niet gebruik geven mannen vaker als reden dat hun partner voor de kinderen zorgt, namelijk 29,8% tegenover 9,8% van de vrouwen.

Alleen ouders in de private sector geven aan dat de financiële component een rol speelt in de keuze om geen ouderschapsverlof op te nemen. In de publieke sector krijgt men 75% van het loon tijdens het verlof doorbetaald en in de private sector wordt het loon (vaak) niet doorbetaald. Het is opvallend dat in de publieke sector (16,7%) vaker wordt aangegeven dat de leidinggevende tegen het opnemen van ouderschapsverlof is dan in de private sector (0,8%). Ook geven zij vaker aan dat het opnemen van ouderschapsverlof hun carrière schaadt, namelijk 25,0% in de publieke sector tegenover 6,5% in de private sector. Een deel van de respondenten is niet op de hoogte van het arbeid-zorgarrangement, dit zijn vaker vrouwen en respondenten die in de publieke sector werken.

**Tabel 4-20 Redenen voor niet gebruik bij behoefte aan ouderschapsverlof**

	Totaal	Mannen	Vrouwen	Publiek	Privaat
Ik heb geen recht op ouderschapsverlof	3,0%	2,1%	4,9%	8,3%	2,4%
Het is niet gebruikelijk in de organisatie	7,4%	8,5%	4,9%	8,3%	7,3%
Mijn leidinggevende is tegen	2,2%	2,1%	2,4%	16,7%	0,8%
Mijn partner zorgt voor de kinderen	23,7%	29,8%	9,8%	25,0%	23,6%
Het opnemen van ouderschapsverlof schaadt mijn carrière	8,1%	9,6%	4,9%	25,0%	6,5%
Het onbetaalde karakter van het verlof	14,1%	14,9%	12,2%	0%	15,4%
Andere reden	41,5%	33,0%	61,0%	16,7%	43,9%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
N	135	94	41	12	123

#### 4.6 Werk-privé balans

Arbeid-zorgarrangementen zijn ontwikkeld om arbeid en zorg beter te kunnen combineren, waardoor een balans tussen werk en privé bereikt kan worden. Uit tabel 4-20 blijkt dat het opnemen van ouderschapsverlof niet speciaal bijdraagt aan een betere werk-privébalans. Het verschil in de gemiddelde score op geslaagdheid in de werk-privébalans tussen respondenten die wel en niet ouderschapsverlof gebruiken is niet significant.

**Tabel 4-21 Gemiddelde score op geslaagdheid in de werk-privébalans naar het gebruik van ouderschapsverlof**

Onafhankelijke variabele	n	Mean	Resultaat
Ouderschapsverlof Nee	222	2,86	F (1,351) = 3,80 n.s. (p=0,052) r = 0,10 n.s. (p=0,052)
Ja	131	3,01	

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01, \*p<0,05; n.s. = niet significant (p>0,05)

#### 4.7 Samenvatting en bespreking onderzoeksresultaten

Vrouwen (54%) nemen vaker ouderschapsverlof op dan mannen (25%). Het opleidingsniveau speelt bij de mannen wel een rol, maar bij de vrouwen niet. Laag en hoog opgeleide mannen nemen het minst vaak ouderschapsverlof op, terwijl dit bij de vrouwen precies andersom is (hoewel de verschillen naar opleidingsniveau bij de vrouwen niet significant zijn).

Er is een redelijk sterk verband gevonden tussen de sector waarin de respondent werkt en de opname van ouderschapsverlof ( $r=-0,48^{***}$ ). In de publieke sector heeft 78% van de respondenten ouderschapsverlof opgenomen tegenover 24% in de private sector.

In de publieke sector krijgen ouders die ouderschapsverlof opnemen 75% van hun loon doorbetaald tijdens het verlof. In de private sector krijgt men geen vergoeding. Om te controleren of de financiële component inderdaad een rol speelt bij de opname van ouderschapsverlof is per sector gekeken naar de invloed van het aandeel in het totale huishoudinkomen van de respondent. Dan blijkt dat respondenten uit de private sector die voor een groter deel verantwoordelijk zijn in het totale huishoudinkomen minder vaak



ouderschapsverlof opnemen dan de respondenten die voor een kleiner deel verantwoordelijk zijn. In de publieke sector neemt men gemiddeld genomen bij ieder aandeel in het totale huishoudinkomen even vaak ouderschapsverlof op (zie pp. 25). De financiële vergoeding speelt dus wel degelijk een rol. Hiermee zijn hypothesen één en twee bevestigd.

Geen van de respondenten heeft zeer traditionele opvattingen over rolverdeling. De meeste respondenten denken neutraal tot (zeer) modern over rolverdeling. Opvattingen over rolverdeling blijken geen relatie te hebben met de opname van ouderschapsverlof. De resultaten zijn ook per geslacht geanalyseerd. Bij de mannen werd geen verband gevonden tussen opvattingen over rolverdeling en de opname van ouderschapsverlof. Bij de vrouwen is geen significant verband gevonden, maar er was wel een lijn zichtbaar ( $r=-0,16$ ,  $p=0,051$ ).

In de praktijk is de traditionele rolverdeling nog wel zichtbaar. Zo werken de meeste vrouwen deeltijd en de meeste mannen voltijd. Vrouwen blijken ook meer onbetaalde arbeid te verrichten (huishoudelijke en zorgtaken) dan mannen. Mannelijke respondenten verrichten overigens nooit de onbetaalde arbeid geheel alleen in dit onderzoek.

Als de man de kostwinner is of degene die het meeste aantal uren werkt in het zeer kleine anderhalfverdienersmodel (partner werkt 0-12 uur), wordt het minst vaak ouderschapsverlof opgenomen. Vrouwen die kostwinner zijn hebben helemaal geen ouderschapsverlof opgenomen. Dit komt overeen met het resultaat dat deeltijders (57%) vaker ouderschapsverlof opnemen dan voltijders (25%). Half-om-halfverdieners (beide partners werken 20-35 uur) nemen het vaakst ouderschapsverlof op.

Bij de vrouwen verschilt het gemiddelde gebruik van ouderschapsverlof niet significant per type arbeidsverdeling. Dat betekent dat vrouwen gemiddeld genomen even vaak ouderschapsverlof opnemen. Bij mannen valt op dat de half-om-halfverdieners het vaakst ouderschapsverlof opnemen, namelijk 67% tegenover een totaal gebruik onder mannen van 25%. Daarbij moet opgemerkt worden dat de groep mannelijke half-om-halfverdieners uit negen respondenten bestaat, maar het verschil is wel significant. Dat kan toch duiden op een modernere opvatting over rolverdeling. De hele gedachtegang lijkt meer gericht te zijn op het eerlijk verdelen van betaalde en onbetaalde arbeid. Beide partners werken namelijk even veel uren en de deze mannen nemen gemiddeld ook nog eens vaker ouderschapsverlof op.

Bij de verdeling van huishoudelijke taken bestaat een zwak verband ( $r=-0,27^{***}$ ) met de opname van ouderschapsverlof, maar na controle op geslacht blijft er niets over van het verband. Het verband werd dus eigenlijk veroorzaakt door het geslacht.

Bij de verantwoordelijkheid voor de dagelijkse zorg voor de kinderen en de relatie met ouderschapsverlof is een redelijk verband gevonden ( $r=-0,36^{***}$ ). Hoe meer de respondent zelf deze verantwoordelijkheid neemt, des te eerder ouderschapsverlof wordt opgenomen. Na controle op de invloed van geslacht en opleidingsniveau blijft 55% van de het verband bestaan ( $r$  na controle =  $-0,20^{***}$ ).

Deze resultaten komen tot uiting in het concept onbetaalde arbeid. Deze bestaat uit de verdeling van huishoudelijke arbeid en zorgtaken (zorgverantwoordelijkheid, halen en brengen van de kinderen). Vooral de zorgtaken blijken van belang, want bij onbetaalde arbeid is een redelijk verband met de opname van ouderschapsverlof gevonden ( $r=-0,35^{***}$ ). Ook na controle op de invloed van geslacht en opleidingsniveau blijft het grootste gedeelte van het verband bestaan. Dit is echter gematigd tot een zwak verband ( $r=-0,20^{***}$ ).

De respondenten kunnen gebruik maken van diverse arbeid-zorgarrangementen. De arrangementen die door alle drie de organisaties worden aangeboden zijn met elkaar vergeleken in gebruik. Flexibele begin- en eindtijden wordt het meeste gebuikt, namelijk door 71% van de respondenten. De kinderopvangregeling van de organisatie staat met

een gebruik van 44% op de tweede plaats. Deeltijdwerk is ook populair, dit wordt door 40% van de respondenten gebruikt. 37% Van de ouders heeft gebruik gemaakt van ouderschapsverlof. Telewerken (12%) en loopbaanonderbreking (7%) zijn het minst populair. Hypothese vier, dat kinderopvang vaker gebruikt wordt dan ouderschapsverlof is hiermee bevestigd. Als naar de relatie tussen ouderschapsverlof en de andere arbeid-zorgarrangementen wordt gekeken, valt op dat respondenten die deeltijd werken vaker gebruik maken van ouderschapsverlof dan respondenten die andere arrangementen gebruiken. Ook na controle op de invloed van geslacht blijft het verband bestaan, maar vermindert deze wel van een redelijk ( $r=0,36^{***}$ ) naar een zwak verband ( $r=0,26^{***}$ ). Dit sluit aan bij het feit dat vrouwen vaker deeltijd werken en vaker ouderschapsverlof opnemen. Tussen het gebruik van de kinderopvangregeling en de opname van ouderschapsverlof is een zwak verband gevonden ( $r=0,14^{**}$ ). Van dit verband blijft echter niets over na de controle op de invloed van geslacht.

Als over het algemeen naar de verbanden gekeken wordt tussen ouderschapsverlof en de verschillende variabelen op het gebied van rolverdeling in de praktijk (de daadwerkelijke uitvoering), blijkt het geslacht de relatie vaak en in hogere mate dan opleidingsniveau te beïnvloeden. De factor die veruit het beste voorspelt of een respondent ouderschapsverlof opneemt is de sector waarin hij/zij werkt. Dit heeft te maken met het betaalde karakter van ouderschapsverlof in de publieke sector en het onbetaalde karakter in de private sector.

Mannen (9,6%) geven vaker dan vrouwen (4,9%) aan dat zij ouderschapsverlof niet opnemen, omdat zij denken dat het hun carrière schaadt. Dit resultaat komt overeen met het resultaat dat het CBS heeft gevonden. Volgens het CBS geven vrouwen vaker dan mannen aan dat een te lage vergoeding een belangrijke reden is om ouderschapsverlof niet op te nemen. Dat is in deze studie niet het geval, 14,9% van de mannen geeft dit aan en vrouwen 12,2% van de vrouwen.

Het gebruik van ouderschapsverlof draagt niet specifiek bij aan het hebben van een betere werk-privébalans ten opzichte van respondenten die ouderschapsverlof niet gebruiken. Dat er geen verschil in de balans tussen werk en privé tussen ouders die wel en niet ouderschapsverlof opnemen bestaat, kan erop duiden dat juist het gebruik zorgt voor het behalen van dezelfde balans.

## 5 Conclusie en discussie

In deze scriptie is het effect van de verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid op de opname van ouderschapsverlof geanalyseerd. Hiervoor zijn empirische gegevens uit het project 'Changes in Work and Life' gebruikt. Voor dit project is onderzoek gedaan bij drie organisaties uit de financiële sector in onder andere Nederland. Twee van de geanalyseerde organisaties bevinden zich in de private sector en één in de publieke sector. Het onderzoek van 'Changes in Work and Life' moet inzicht geven in de omstandigheden die ervoor zorgen dat werk-privé beleid met succes voor zowel de werknemer als werkgever kan worden ingevoerd en worden gebruikt. In deze scriptie heeft het werknemersperspectief centraal gestaan. Doordat gegevens uit het project 'Changes in Work and Life' zijn gebruikt, heeft een secundaire analyse plaatsgevonden.

De centrale vraag in dit onderzoek was: *'Wordt de opname van ouderschapsverlof beïnvloed door de verdeling in betaalde en onbetaalde arbeid tussen ouders?'*. In hoofdstuk twee zijn economische en sociale theorieën aan bod gekomen die kunnen helpen bij het interpreteren van de onderzoeksresultaten. Kennis van de institutionele context van Nederland blijkt hierbij onmisbaar.

*Leeswijzer*

In §4.8 zijn de onderzoeksresultaten al samengevat en besproken. De centrale vraag is hiermee nog niet beantwoord. Dat wordt in de eerste paragraaf van dit hoofdstuk gedaan. De resultaten worden vervolgens in §5.2 aan de hand van onder andere de sociale en economische theorieën uit hoofdstuk twee geïnterpreteerd. In de daaropvolgende paragraaf wordt een reflectie gedaan op de gebruikte methoden, technieken en theorieën. Tot slot in §5.4 wordt de betekenis voor toekomstig onderzoek en beleid besproken.

### 5.1 Beantwoording centrale vraag

De opname van ouderschapsverlof wordt deels beïnvloed door de verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid tussen ouders.

Bij mannelijke respondenten blijkt de arbeidsverdeling (in betaalde arbeid) van belang. Mannelijk tweeverdieners en kleine anderhalfverdieners nemen het minst vaak ouderschapsverlof op. In beide gevallen werken de mannen voltijd. Mannen die in een grote deeltijd baan werken nemen het vaakst ouderschapsverlof op. Dit is het geval bij half-om-halfverdieners, waarbij beide partners in een grote deeltijd baan werken en bij de omgekeerde variant van de grote anderhalfverdiener (in dat geval werkt de vrouw voltijd en de man deeltijd). Hieruit blijkt eigenlijk dat de arbeidsduur van de man een belangrijke factor is. Bij vrouwen blijkt dat de arbeidsverdeling er niet toe doet. Zij nemen bij alle typen gemiddeld even vaak ouderschapsverlof op.

Dit resultaat wordt ook gevonden bij onbetaalde arbeid. Bij mannen speelt de verdeling van onbetaalde arbeid een rol en bij vrouwen niet. Vrouwen nemen ongeacht de hoeveelheid onbetaalde arbeid die zij verrichten, even vaak ouderschapsverlof op. Voor mannen geldt, dat hoe meer onbetaalde arbeid zij door hun partner laten verrichten, hoe minder vaak ouderschapsverlof wordt opgenomen. Onbetaalde arbeid bestaat uit twee delen in dit onderzoek, namelijk de verdeling van huishoudelijke taken en de verdeling van zorgverantwoordelijkheid. Het hiervoor besproken resultaat van onbetaalde arbeid wordt voornamelijk veroorzaakt door de zorgverantwoordelijkheid. De relatie tussen huishoudelijke taken en de opname van ouderschapsverlof bleek namelijk veroorzaakt te worden door het geslacht. Bij zorgverantwoordelijkheid bleef de relatie grotendeels bestaan. Vervolgens bleek dat de verdeling van de zorgverantwoordelijkheid bij mannen van belang is bij het opnemen van ouderschapsverlof, maar bij vrouwen niet.

Hieruit kan geconcludeerd worden dat voor mannen de verdeling van betaalde arbeid en zorgverantwoordelijkheid de opname van ouderschapsverlof beïnvloedt en dat dit voor vrouwen niet het geval is.

Uit hoofdstuk vier blijkt dat sector nog het meest een rol speelt. In de publieke sector nam 78% van de respondenten ouderschapsverlof op tegenover 24% in de private sector. In de publieke sector wordt het loon tijdens ouderschapsverlof met 75% doorbetaald en in de private sector in dit onderzoek niet. Vervolgens blijkt dat deze economische factor inderdaad van belang, want in de private sector geldt: hoe hoger het aandeel in het huishoudinkomen, hoe minder vaak ouderschapsverlof wordt opgenomen. In de publieke sector speelt het aandeel in het huishoudinkomen geen rol.

Hieruit kan geconcludeerd worden, dat de economische factor de keuze om ouderschapsverlof op te nemen beïnvloedt.

## 5.2 Interpretatie van de resultaten

Nederland heeft lange tijd een corporatistische regime gekend op het gebied van de combinatie van arbeid en zorg. Sinds de vrouw meer is gaan werken, ziet de overheid, dat het nodig is richtlijnen te geven zodat ouders betaalde en onbetaalde arbeid (beter) gelijk kunnen verdelen. Het recht op onbetaald ouderschapsverlof is in de jaren '90 ingevoerd. De duur en voorwaarden zijn sindsdien al enkele keren aangepast. Nog geen 30% van de ouders die recht heeft op ouderschapsverlof gebruikt dit ook daadwerkelijk. Dat is opvallend, aangezien deeltijd werk onder vrouwen populair is en ouderschapsverlof een mogelijkheid is om tijdelijk deeltijd te gaan werken. Bovendien wordt de zorg door de ouders in Nederland geprefereerd boven het uitbesteden van deze zorg (Den Dulk, Doorne-Huiskes en Peper, 2005, en Den Dulk en Peper, 2007). Dit staat tegenover het gevonden resultaat dat kinderopvang vaker wordt gebruikt dan ouderschapsverlof (verschil is 7%). Den Dulk laat zien dat Nederlandse werkgevers meer actief zijn op het gebied van een kinderopvangregeling dan verlofregelingen (2001: 221). Misschien stuurt de werkgever daarmee het gebruik van de diverse arbeid-zorgarrangementen. Zij geeft ook aan dat de rol van de overheid belangrijk is. De overheid kan namelijk bijdragen aan de institutionalisering van arbeid-zorgarrangementen. En dat is blijkbaar nodig, want Nederlandse werkgevers zijn liever geen koplopers bij het ontwikkelen en invoeren van nieuwe en betere arbeid-zorgarrangementen. Zij passen zich liever aan de veranderende omgeving en omstandigheden aan (Den Dulk en Peper, 2007:64). Dit reflecteert zich ook in het gebruik van ouderschapsverlof.

In de publieke sector wordt 75% van het loon tijdens het ouderschapsverlof doorbetaald en in de private sector doorgaans niet. De overheid wil het goede voorbeeld geven, maar tot op heden zijn er nog maar weinig organisaties die dit voorbeeld gevolgd hebben. Het vergoeden van ouderschapsverlof blijkt wel van groot belang. Ten eerste ligt in de publieke sector het gebruik van ouderschapsverlof een stuk hoger en ten tweede speelt de financiële component in de private sector een rol. Daar geldt, hoe hoger het aandeel in het totale huishoudinkomen, hoe minder vaak gemiddeld ouderschapsverlof wordt opgenomen. Het wijst erop dat respondenten een calculatie maken om zo efficiënt en effectief mogelijk hun doel te halen, wat overeenkomt met het principe van de rationele keuze theorie. Dit komt ook naar voren in de arbeidsverdeling. Kostwinners en zeer kleine anderhalfverdieners nemen het minst vaak ouderschapsverlof op. Als de respondent voltijd werkt en de partner van de respondent meer werkt (in kleine of grote deeltijd baan of voltijd), wordt vaker ouderschapsverlof opgenomen. In dat geval heeft de respondent namelijk geen 'fulltime homemaker' thuis. Tegelijkertijd blijkt ook dat als beide partners een grote deeltijd baan hebben, zij eerder ouderschapsverlof opnemen. Beide partners werken al deeltijd en daarnaast nemen zij ook ouderschapsverlof op. In dat geval lijkt de respondent meer belang te hechten aan het (deels) in eigen handen houden van de zorg voor de kinderen, wat overeen komt met het Nederlandse beeld over

opvoeding. Op basis van alleen de financiën is dat waarschijnlijk geen logische keuze, want er kan immers meer geld verdiend worden met een voltijd baan (new home economics theory). Maar misschien ook juist wel. De doelen van de respondenten zijn waarschijnlijk carrière maken, maar ook zelf voor de kinderen zorgen. Als beide partners in een grote deeltijd baan werken en dus ongeveer vier dagen in de week werken, houden zij de zorg voor hun kinderen voor vier van de zeven dagen in eigen hand. Drie dagen wordt die zorg uitbesteed aan derden, met een dag ouderschapsverlof erbij twee dagen. Beide partners kunnen daardoor en carrière doelen nastreven en zijn voor het grootste gedeelte zelf verantwoordelijk voor de zorg van hun kind(eren). Dus sluit een dergelijke keuze beter aan bij de rationele keuze theorie dan bij de new home economics theory. Want in de laatste wordt de productiviteit in het huishouden wel erkend, maar als de productiviteit op de arbeidsmarkt ook hoog is, is het logischer de zorg geheel uit te besteden. Bij de rationele keuze theorie handelt men op basis van een doel en probeert met zo effectief en efficiënt mogelijk dit doel te bereiken. Dat sluit beter aan bij de half-om-halfverdieners, omdat hun doelen in arbeid en zorg voor de kinderen liggen. Maar het grootste aandeel mannen werkt voltijd. Vanuit traditioneel oogpunt in de verdeling van arbeid, is het logisch dat de vrouw thuisblijft om voor de kinderen en het huishouden zorg te dragen en dat de man de kost verdient. Dit past niet binnen de new home economics als de vrouw een hoge productiviteit op de arbeidsmarkt zou kunnen hebben (dus een hoog inkomen). Maar deze rolverdeling heeft lang in het corporatistische regime centraal gestaan. En dat heeft nog steeds effect op de daadwerkelijke rolverdeling tussen ouders.

Pas sinds een aantal jaar wordt gelijke verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid gestimuleerd. Mannen die ouderschapsverlof opnemen zijn in dat opzicht moderner dan mannen die geen ouderschapsverlof opnemen. Volgens Beauregard is het een kwestie van tijd. Volgens haar is de rolverdeling tussen ouders erfelijk (2007:3). Daarom nemen vrouwen nog steeds vaker ouderschapsverlof op dan mannen, zoals ook in dit onderzoek het geval is. Vrouwen zullen steeds meer gaan werken, die trend heeft zich in de jaren '90 ontwikkeld en zet zich tot nog toe door. Dus kinderen worden steeds minder opgevoed in een traditioneel (kostwinners)gezin.

Uit deze studie blijkt dat ouders gemiddeld genomen neutraal tot modern over rolverdeling denken. Vrouwen denken iets moderner dan mannen over rolverdeling (zie pp. 24). Deze opvattingen hebben geen relatie met de opname van ouderschapsverlof. In de daadwerkelijke uitvoer blijken zij nog wel traditioneel en dit heeft wel effect op de opname van ouderschapsverlof. Mannen verrichten meer betaalde arbeid dan vrouwen en vrouwen verrichten meer onbetaalde arbeid dan mannen. Dit sluit aan bij de onderzoeksresultaten van het SCP (pp. 4,5). In navolging op Beauregard moet de daadwerkelijke uitvoer over een aantal jaren ook modern zijn. In dat geval worden betaalde en onbetaalde arbeid meer gelijk verdeeld tussen de ouders. De opvatting van Beauregard sluit aan bij die van Van der Lippe over het internaliseren van rolverwachtingen: "*Vanuit roltheoretisch gezichtspunt gedragen mannen en vrouwen zich dus volgens de verwachtingen van anderen, al dan niet geïnternaliseerd tot eigen opvattingen*" (1993:24). Afhankelijk van de sociale omgeving wordt een invulling aan de verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid gegeven. Die sociale omgeving bestaat uit familie, vrienden, kennissen en collega's. Via de familie speelt de erfelijkheid een rol, namelijk door de sociale omgeving waarin men zelf is grootgebracht. Het blijft de vraag in hoeverre rolverwachtingen zijn geïnternaliseerd en welk deel van de rolverdeling door eigen wil wordt bepaald. Hoewel vaak de eigen wil wordt gevormd door wat we om ons heen zien. Dus als vrienden kiezen voor een carrière, is men zelf misschien ook eerder geneigd dit te doen. Het kan een bewuste keuze zijn die bepaald wordt door de eigen wil, maar die wordt waarschijnlijk ook door de omgeving, in dit geval door vrienden, beïnvloed.

De overheid heeft lange tijd aangestuurd op een traditioneel gezin. Daarmee heeft zij de rolverwachtingen van Nederlanders beïnvloed. Rolverwachtingen spelen een belangrijke rol bij het maken van de keuze om ouderschapsverlof te nemen, zowel verwachtingen uit de directe sociale omgeving als normen die op landelijk niveau bestaan. Naast de rolverdeling speelt de financiële component een rol. Samen bepaalt dit of men ouderschapsverlof opneemt of niet.

### 5.3 Theoretische en methodologische reflectie

Den Dulk en Peper (2007) hebben in hun onderzoek gekeken naar het verschil in arbeidsculturen en de relatie daarvan met het werkelijk gebruik van arbeid-zorgarrangementen. In deze studie zijn data uit hun onderzoek gebruikt (Changes in Work and Life). Zij maken onderscheid tussen een goedkeurende, tegenwerkende, tegenstrijdige en onverschillige cultuur op het gebied van werk-privébeleid. Bij de private organisaties is een tegenstrijdige cultuur gevonden en bij de publieke organisaties een goedkeurende cultuur. Deze invalshoek is niet behandeld in dit onderzoek, terwijl het een rijke aanvulling had kunnen zijn. Er zijn namelijk resultaten uit dit onderzoek die passen bij hun bevindingen, maar er zijn ook resultaten die niet te stroomlijnen zijn met de gevonden cultuur. Enerzijds is in dit onderzoek gebleken dat in de publieke sector vaker ouderschapsverlof wordt gebruikt dan in de private sector, anderzijds geven respondenten uit de publieke sector vaker aan dat het opnemen van ouderschapsverlof de carrière zal schaden en dat hun leidinggevende tegen is. In dit onderzoek is gebleken dat de financiën een belangrijke rol spelen en de daadwerkelijke rolverdeling. Maar wat is doorslaggevend om wel of niet een arbeid-zorgarrangement te gebruiken?

De new home economics theory heeft een meerwaarde gegeven bij het interpreteren van de gegevens, bij de interpretatie van de onderzoeksresultaten een voorbeeld uitgewerkt aan de hand van de new home economics theory en de rationele keuze theorie. Als de new home economics theory meer rekening zou houden met doelen, zou deze completer zijn. Een mens wordt niet alleen vanuit de financiële productiviteit gedreven, maar maakt bepaalde keuzes om een doel te bereiken, binnen de financiële mogelijkheden die er zijn. Hier geldt dat de theorie meer had opgeleverd als er meer gegevens over de partner beschikbaar waren. Dit onbenutte deel ligt daarmee meer in de gebruikte methode en vraagstelling dan in de theorie.

Dat geldt ook voor de roltheorie. Aan de hand hiervan en in combinatie met het institutionele perspectief zijn een aantal resultaten geïnterpreteerd. Zonder het institutionele perspectief zou de interpretatie minder waardevol zijn. Bij de roltheorie zijn rolverwachtingen uit de omgeving van belang, maar deze zijn niet bekend. Een onderzoek daarna lijkt omslachtig, in dat geval moet een heel netwerk aan actoren uit de sociale omgeving van de respondent gebruikt worden om het effect van rolverwachtingen te meten. Maar de wisselwerking tussen ouders, hoe keuzes tot stand komen zou interessant zijn.

Vanuit de roltheorie wordt het gedrag van mensen gestuurd door rolverwachtingen. Van der Lippe (1993:30) geeft als kritiek dat er vrijwel geen aandacht is voor andere omstandigheden. Zoals het hebben van een hoge opleiding, waardoor een vrouw zich gestimuleerd voelt te werken, maar zij kan er tegelijkertijd traditionele opvattingen op na houden. De roltheorie stelt dat mensen zich naar specifieke genderrollen gedragen (Den Dulk en Peper, 2006:114). Het is de vraag of deze rolverwachtingen naar geslacht niet in de loop der tijd worden bijgesteld? Zodat het hebben van een hoge opleiding ervoor zorgt, dat moeders juist niet alleen voor het kind zorgen, maar ook voor een carrière kiezen.

Doordat belangrijke informatie voor dit onderzoek in de beschikbare data miste, zijn twee aannames gedaan namelijk:

- Dat het geslacht van de partner tegenovergesteld is aan het geslacht van de respondent;

- Dat het totale huishoudinkomen bestaat uit het inkomen dat beide partner genereren doormiddel van arbeid. Als de partner bijvoorbeeld een aandeel van ongeveer 25% in het totale huishoudinkomen heeft, heeft de respondent een aandeel van ongeveer 75% in het totale huishoudinkomen.

Vooraf de tweede aanname is cruciaal in deze studie, aangezien één van de resultaten is dat het aandeel in het huishoudinkomen een belangrijke rol speelt om wel of niet ouderschapsverlof op te nemen.

Verder hebben de beschikbare data beperkingen meegebracht in dit onderzoek. Dit heeft te maken met het feit dat een secundaire analyse gedaan is. Bij de opzet van het onderzoek is rekening gehouden met de beschikbare data en de mogelijkheden die deze bieden. Door het niet hebben van voldoende gegevens is het bijvoorbeeld niet mogelijk geweest te bepalen of de leeftijd van het kind van belang is voor het moment van opname van ouderschapsverlof. In Deens onderzoek is namelijk naar voren gekomen dat vaders met kinderen ouder dan drie en jonger dan vijf jaar vaker ouderschapverlof opnemen dan vaders met oudere of jongere kinderen.

Het voordeel van een secundaire analyses is, dat het doen van onderzoek minder tijd kost. Het nadeel is dat de interne validiteit in het geding komt, want in hoeverre wordt gemeten wat de onderzoeker wil weten? Het voordeel heeft in dit geval opgewogen tegen het nadeel. Voor een scriptie is dit een uitgelezen kans geweest om ervaring op te doen met kwantitatief onderzoek in een relatief korte periode.

In hoofdstuk drie is al ingegaan op de externe validiteit van dit onderzoek. De samenstelling van de respondenten in dit onderzoek weerspiegelt namelijk niet de Nederlandse bevolking. Daardoor zijn de resultaten niet generaliseerbaar. De resultaten geven wel een beeld van de relatie tussen ouderschapsverlof en de verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid.

## 5.4 Toekomstig onderzoek en beleid

### *Onderzoek*

Een belangrijk resultaat is het verschil tussen de twee sectoren in de gebruik van ouderschapsverlof. Als loon niet gecompenseerd wordt blijkt dat respondenten die een hoger aandeel in het huishoudinkomen hebben, minder snel ouderschapsverlof opnemen. In de reflectie op de methode is duidelijk geworden dat voor het aandeel in het huishoudinkomen een aanname is gedaan. Daarnaast gelden de resultaten voor de drie organisaties en kunnen deze niet gegeneraliseerd worden naar de Nederlandse bevolking. Daardoor moet dit nogmaals onderzocht worden, zodat duidelijk wordt of de resultaten in dit onderzoek ook gelden voor alle Nederlanders en of de financiële ondersteuning inderdaad zo belangrijk is. Als een dergelijk onderzoek gedaan wordt, kan ook dieper worden ingegaan op de redenen om ouderschapsverlof wel of niet te gebruiken. Een groot aantal van de redenen die ouders opgeven bij geen gebruik, terwijl er wel behoefte is, is een 'andere reden'. Die redenen kunnen verder onderzocht worden. Zo blijkt in Denemarken de belangrijkste reden voor de man om geen ouderschapsverlof op te nemen, dat de vrouw nog borstvoeding geeft. In dat geval spelen biologische redenen een rol, zoals Becker beweert (in Van der Lippe, 1993:38,42). Een tweede belangrijke reden die wordt aangegeven in Denemarken, is dat het economisch niet haalbaar zou zijn.

Toekomstig onderzoek zou zich ook moeten richten op de interactie tussen paren en het effect op het gebruik van arbeid-zorgarrangementen. Kwalitatief onderzoek onder paren naar hoe het komt dat de rolverdeling in de praktijk aan de traditionele rolverdeling hangt, is door Wiesmann et al. reeds gedaan. Uit dit onderzoek blijkt dat paren die een gelijke arbeidsverdeling van betaalde en onbetaald werk wensen, dit expliciet met elkaar moeten bespreken. Als dit niet gebeurt blijft de arbeidverdeling ongelijk.

Verder moet uit toekomstig onderzoek duidelijk worden welke doelen, waarden en oriëntaties in het leven een rol spelen bij de keuze om een arbeid-zorgarrangement wel of niet te gebruiken. Daarbij zou ook ingegaan moeten worden op het belang van zo'n reden, dus hoe zwaar deze meetelt in het maken van de beslissing. Hoe doelgericht mensen zijn hangt misschien samen met het wel of niet expliciet bespreken van arbeidsverdeling. Het is denkbaar dat als iemand zeer goed weet wat hij/zij wil, hij/zij er ook meer aandacht aan zal besteden dit voor elkaar te krijgen en dus dit onderwerp expliciet bespreekt.

#### *Beleid*

Als de financiële vergoeding in de publieke sector een belangrijke stimulans is om wel ouderschapsverlof op te nemen, kan dit vertaald worden naar het beleid van ouderschapsverlof. Per januari 2009 is ouderschapsverlof in de opnameduur verdubbeld, maar misschien prefereren ouders een kortere opname waarbij het loon deels wordt doorbetaald.



## 6 Bronnen

### 6.1 Literatuur

- Appelbaum, Bailey, Berg & Kalleberg (2005), 'Organization and the intersection of work and family, a comparative perspective' in Ackroyd, Batt, Thompson & Tolbert, 'The Oxford Handbook of work and organization' (pp.52-72), Oxford, Oxford University Press.
- Babbie (2004), 'The practice of social research', 10<sup>th</sup> edition, Wadsworth, Thomson Learning.
- Beauregard (2008), 'Family influences on the career life cycle', in Ozbilgin & Malach-Pines (2007), 'Career choice in management en entrepreneurship: a research companion', pp. 101-126 Cheltenham, Edward Elgar.
- Blair-Loy & Wharton (2002), 'Employees' use of work-family policies and the workplace social context', in *Social Forces*, 80(3), pp. 813-845.
- Braster (2000), 'De kern van casestudy's', Assen, Van Gorcum & Comp. B.V.
- Budd & Mumford (2005), 'Family-friendly work practices in Britain: availability and perceived accessibility', discussion paper no. 1662, Bonn, IZA.
- Den Dulk (2001), *Work-Family Arrangements in Organisations: A Cross-National Studie in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden*, Amsterdam, Rozenberg Publishers
- Den Dulk & Peper (2007), 'Working parents' use of work-life policies', in *Sociologica, Problemas e Práticas*, vol. 53, pp. 51-70.
- Dex & Smith (2001), 'Employees access to family-friendly policies and practices: analysis of the 1998 workplace employee relations survey', WP 16, Cambridge, University of Cambridge.
- Esping-Andersen (forthcoming), 'Families and the revolution in woman's roles'.
- EZ, Ministerie van Economische Zaken (2005), 'Nationaal hervormingsprogramma Nederland 2005-2008 in het kader van de Lissabonstrategie'.
- Van der Lippe (1993), 'Arbeidsverdeling tussen mannen en vrouwen: een interdisciplinaire studie naar betaald en huishoudelijk werk binnen huishoudens', Amsterdam, Thesis Publishers
- March (1994), 'A primer on decisionmaking. How decisions happen', New York, Free Press.
- Remery & Schippers (2002), 'Arbeid-zorgarrangementen in organisaties: Een analyse van werkgeversgedrag', in *Bevolking en Gezin*, vol. 31(3), pp. 75-102.
- Rostgaard, Christoffersen & Weisse (1999), 'Parental leave in Denmark', in Moss & Deven (eds) (1999), 'Parental leave: progress of pitfall?', vol. 35, pp. 25-44, Den Haag/Brussel, NIDI/CBGS publications.
- SCP (1998), *Sociaal en Cultureel Rapport 1998, 25 jaar verandering*, Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau.
- SCP (2000), *Emancipatiemonitor 2000*, Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau.
- SCP (2000a), *De kunst van het combineren, Taakverdeling onder partners*, Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau.
- SCP (2004), *Werkt verlof?, Het gebruik van regelingen voor verlof en aanpassing van de arbeidsduur*, Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau.
- SCP (2006), *Een vertrouwd adres, Opvattingen van Turkse en Marrokaanse ouders over kinderopvang*, Leiden, Laila Faulk
- SCP (2008), *Emancipatiemonitor 2008*, Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Tijdens, Maassen van den Brink, Noom & Groot (1994), 'Arbeid en zorg. Maatschappelijke effecten van strategieën van huishoudens om betaalde arbeid en zorg te combineren', Den Haag, OSA.
- Thompson, Beauvais & Lyness (1999), 'When work-family benefits are not enough: the influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and

work-family conflict', in Journal of Vocational Behavior, vol. 54, pp. 392-415, Academic Press.

Wiesmann, Boeije, Van Doorne-Huiskes en Den Dulk (2008), "Not worth mentioning': The implicit and explicit nature of decision-making about the division of paid and domestic work', in Community, Work and Family, vol. 11, no. 4, pp. 341-363, Routledge Taylor and Francis Group.

## 6.2 Internet

*Validiteit en betrouwbaarheid (§3.1)*

<http://ppw.kuleuven.be/FL/validiteit.htm> (bezocht op 26.05.09)

<http://nl.wikipedia.org/wiki/Betrouwbaarheid> (bezocht op 26.05.09)

<http://nl.wikipedia.org/wiki/Validiteit> (bezocht op 26.05.09)

*Quasi-interval meetniveau*

[www.hermesdiepenbeek.be/.../05-06-07-SYLLABUS-2.doc](http://www.hermesdiepenbeek.be/.../05-06-07-SYLLABUS-2.doc) (bezocht op 29.06.09)

# Bijlagen

# Inhoudsopgave bijlagen

<b>1</b>	<b>Tabellen en figuren</b> .....	<b>51</b>
	<b>Behorend bij hoofdstuk 2</b> .....	<b>51</b>
	Tabel 1 Bruto en netto arbeidsparticipatiegraad in Nederland van 1971-2008 naar geslacht.....	51
	Tabel 2 Arbeidsdeelname in Nederland onder paren met en zonder kinderen in 1992, 1998, 2002, 2008 .....	51
	Tabel 3 Arbeidsdeelname in Nederland van anderhalfverdieners en kostwinners in 1992, 1998, 2002 en 2008 .....	52
	<b>Behorend bij hoofdstuk 3</b> .....	<b>52</b>
	Tabel 4 Respons naar geslacht, organisatie en opleidingsniveau .....	52
	Tabel 5 Type analyse methoden naar meetniveau en doel van de analyse.....	53
	<b>Behorend bij hoofdstuk 4</b> .....	<b>54</b>
	Tabel 6 Resultaten Post Hoc test Bonferroni verdienertypen en ouderschapsverlof .....	54
<b>2</b>	<b>Nieuwe variabelen</b> .....	<b>55</b>
	<b>Geslacht</b> .....	<b>55</b>
	<b>Geslacht partner</b> .....	<b>55</b>
	<b>Ouderschapsverlof</b> .....	<b>55</b>
	<b>Sector</b> .....	<b>55</b>
	<b>Opleidingsniveau</b> .....	<b>56</b>
	<b>Arbeidsduur</b> .....	<b>56</b>
	<b>Arbeidsduur partner</b> .....	<b>57</b>
	<b>Arbeidsverdeling</b> .....	<b>57</b>
	<b>Verdeling huishoudelijke taken</b> .....	<b>59</b>
	<b>Zorgtaken</b> .....	<b>60</b>
	<b>Onbetaalde arbeid</b> .....	<b>61</b>
	<b>Andere arbeid-zorgarrangementen</b> .....	<b>62</b>
	<b>Aandeel in totale huishoudinkomen</b> .....	<b>64</b>
	<b>Opvattingen over rolverdeling</b> .....	<b>64</b>

# 1 Tabellen en figuren

## Behorend bij hoofdstuk 2

Tabel 1 *Bruto en netto arbeidsparticipatiegraad in Nederland van 1971-2008 naar geslacht*

	Brutoparticipatiegraad		Nettoparticipatiegraad	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
1971	84,5%	29,9%	83,7%	29,6%
1980	76,1%	31,8%	71,4%	29,7%
1990	74,6%	43,6%	71,1%	38,8%
1997	77,4%	51,8%	73,8%	47,0%
2000	78,7%	55,0%	76,6%	50,6%
2002	78,7%	56,1%	76,6%	53,2%
2004	78,2%	57,0%	73,7%	52,7%
2006	77,5%	59,1%	74,0%	55,0%
2008	78,5%	62,0%	76,0%	59,0%

Tabel behorende bij de hoofdstuk 2, eigen ontwerp op basis van 'Sociaal en cultureel rapport 1998' van het SCP (1971-1997) en CBS statline (2000-2008)

Tabel 2 *Arbeidsdeelname in Nederland onder paren met en zonder kinderen in 1992, 1998, 2002, 2008*

	Totaal n	Beide partners werkzaam			Eén van de partners werkzaam		
		Voltijd-voltijd	Voltijd-deeltijd	Deeltijd-Deeltijd	Voltijd-geen werk	Deeltijd-geen werk	
1992	Totaal	2897	16%	27%	2%	49%	6%
	Met minderjarige kinderen	1495	5%	27%	2%	<b>61%</b>	4%
	Zonder minderjarige kinderen	1403	28%	26%	2%	36%	7%
	Zonder kinderen	-	-	-	-	-	-
1998	Totaal	3106	17%	35%	4%	39%	6%
	Met minderjarige kinderen	1551	6%	<b>39%</b>	4%	<b>47%</b>	4%
	Zonder minderjarige kinderen	1555	28%	30%	3%	31%	8%
	Zonder kinderen	1244	<b>33%</b>	30%	3%	26%	7%
2002	Totaal	3214	14%	40%	5%	34%	7%
	Met minderjarige kinderen	1683	6%	<b>46%</b>	6%	<b>38%</b>	4%
	Zonder minderjarige kinderen	1530	23%	33%	5%	29%	10%
	Zonder kinderen	1177	<b>27%</b>	32%	5%	26%	10%
2008	Totaal	3114	15%	46%	6%	25%	7%
	Met minderjarige kinderen	1631	7%	<b>56%</b>	7%	<b>27%</b>	3%
	Zonder minderjarige kinderen	1484	23%	37%	6%	24%	11%
	Zonder kinderen	1114	<b>27%</b>	34%	6%	22%	12%

Tabel behorend bij de hoofdstuk 2, eigen ontwerp op basis van CBS gegevens. Statline.cbs.nl > arbeidsdeelname van paren (27.04.09).

Tabel 3 Arbeidsdeelname in Nederland van anderhalfverdieners en kostwinners in 1992, 1998, 2002 en 2008

	Anderhalfverdieners					Kostwinners		
	Totaal Voltijd-Deeltijd n	Man 35 uur of meer; partner 20 tot 35 %	Man 35 uur of meer; partner 12 tot 20 %	Vrouw 35 uur of meer; partner 20 tot 35 %	Vrouw 35 uur of meer; partner 12 tot 20 %	Totaal fulltime n	Man 35 uur of meer %	Vrouw 35 uur of meer %
1992								
Totaal aantal paren	782	68%	28%	3%	1%	1415	78%	3%
Paren met minderjarige kinderen	411	61%	37%	1%	0%	908	78%	2%
Paren zonder minderjarige kinderen	371	75%	19%	5%	1%	507	78%	6%
Paren zonder kinderen	-					-		
1998								
Totaal aantal paren	1075	67%	28%	4%	1%	1214	73%	4%
Paren met minderjarige kinderen	601	62%	36%	2%	0%	733	72%	2%
Paren zonder minderjarige kinderen	474	74%	19%	6%	1%	481	75%	7%
Paren zonder kinderen	377	77%	15%	7%	1%	326	74%	9%
2002								
Totaal aantal paren	1287	66%	30%	3%	1%	1084	69%	5%
Paren met minderjarige kinderen	780	61%	37%	2%	0%	636	67%	3%
Paren zonder minderjarige kinderen	507	75%	19%	5%	1%	448	73%	7%
Paren zonder kinderen	377	77%	16%	6%	1%	303	73%	9%
2008								
Totaal aantal paren	1448	70%	26%	4%	0%	788	65%	6%
Paren met minderjarige kinderen	907	67%	30%	2%	0%	433	65%	3%
Paren zonder minderjarige kinderen	542	74%	20%	5%	1%	355	66%	9%
Paren zonder kinderen	375	77%	16%	6%	1%	242	67%	11%

Tabel behorend bij de hoofdstuk 2, eigen ontwerp op basis van CBS gegevens. Statline.cbs.nl > arbeidsdeelname van paren (27.04.09).

### Behorend bij hoofdstuk 3

Tabel 4 Respons naar geslacht, organisatie en opleidingsniveau

Opleidingsniveau	N man, met kind 0-8 jaar				N vrouw, met kind 0-8 jaar			
	GOV	BIC	FINCOM	Totaal	GOV	BIC	FINCOM	Totaal
Laag	14,6%	14,5%	0%	9,3%	52,6%	5,7%	7,1%	18,4%
Midden	58,3%	41,0%	9,5%	33,7%	31,6%	49,1%	42,9%	42,2%
Hoog	27,1%	44,6%	90,5%	57,1%	15,8%	45,3%	50,0%	39,5%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 5 Type analyse methoden naar meetniveau en doel van de analyse

Doel analyse	Meetniveau		
	Nominaal	Ordinaal	Interval/Ratio
Beschrijven van een variabele	Frequentietabel Meervoudige antwoordenanalyse		Kengetallen
Bepalen centrale tendentie	Modus	Mediaan	Gemiddelde
Steekproefgemiddelde toetsen aan andere gemiddelde	Binominale toets	Tekentoets	T-toets voor één steekproef
Verdeling variabele toetsen	Chi-kwadraat		Kolmogorov-Smirnov
Beschrijven van groepen	Kruistabel		Kengetallen
Vergelijken van twee onafhankelijke groepen	Chi-kwadraat Cramers V (S) Phi (S) Goodman en Kruskalls tau (AS) Lamba (AS)	Mann-Whitney Kolmogorov-Smirnov	T-toets
Vergelijken van meer dan twee onafhankelijke groepen	Chi-kwadraat Cramers V (S) Phi (S) Goodman en Kruskalls tau (AS) Lamba (AS)	Kruskal-Wallis Mediaantoets	F-toets Variantieanalyse
Vergelijken van gerelateerde groepen		Wilcoxon Signed Ranks Tekentoets Friedman	Gepaarde t-toets
Bepalen van de samenhang tussen twee variabelen	Chi-kwadraat Cramers V (S) Phi (S) Goodman en Kruskalls tau (AS) Lamba (AS)	Gamma (S) Somers' d (AS) Kendalls tau-b (S) Spearman Rho (S)	Correlatieanalyse (S) Eta* (AS)
Verklaren van een variabele: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kromlijng verband</li> <li>▪ Lineair verband</li> </ul>			Curve Estimation (AS)  Lineaire regressieanalyse (AS) Logistische regressieanalyse (AS)

Eigen samenstelling op basis van Van Groningen en De Boer (2008: passim) en de tabel in Huizingh (2008, binnenzijde kaft). Toelichting: indien van toepassing en belang is aangegeven of de methode voor symmetrische (S) of asymmetrische (AS) relaties is bedoeld. \* Eta is geschikt voor een asymmetrische relatie, waarbij de onafhankelijke variabele van nominaal meetniveau is en de afhankelijke variabele van interval/ratio meetniveau is.

## Behorend bij hoofdstuk 4

Tabel 6 Resultaten Post Hoc test Bonferroni verdienertypen en ouderschapsverlof

	Kostwinner	Zeer kleine anderhalf- verdiener	Kleine anderhalf- verdiener	Grote anderhalf- verdiener
Half-om- halfverdiener	0,473***	0,512**	0,392*	0,355*
Grote anderhalfverdiener omgekeerd	0,325**			
Kleine anderhalfverdiener omgekeerd	0,452***	0,490**	0,370*	0,333*

Alleen significante resultaten uit de Bonferroni test zijn weergegeven



## 2 Nieuwe variabelen

Voor de hypothesen en onderzoeksvragen worden verschillende variabelen gebruikt. Hieronder wordt per benodigde variabele uitgelegd hoe deze is gemaakt op basis van de originele data.

### Geslacht

Origineel	Values	Nieuw	Values
A1	1 Vrouw	Geslacht	0 Vrouw
	2 Man		1 Man

```
RECODE A1 (1=Copy) (2=0) INTO Geslacht.  
VARIABLE LABELS Geslacht 'Geslacht'.  
EXECUTE.
```

### Geslacht partner

```
RECODE A1 (1=0) (2=1) INTO Geslachtpartner.  
VARIABLE LABELS Geslachtpartner 'Geslacht partner'.  
EXECUTE.
```

Waarde 1 = vrouw  
Waarde 0 = man

### Ouderschapsverlof

Origineel	Values	Nieuw	Values
WPB7	1 Ja	Ouderschapsverlof	1 Ja
	2 Nee		0 Nee

```
RECODE WPB7 (1=Copy) (2=0) INTO Ouderschapsverlof.  
VARIABLE LABELS Ouderschapsverlof 'Ouderschapsverlof'.  
EXECUTE.
```

### Sector

Origineel	Values	Nieuw	Values
Bestand	1 BD	Sector	0 Publiek
	2 BIC		1 Privaat
	3 Fincom NL		1 Privaat

```
IF (Bestand = 2 | Bestand = 3) Sector=1.  
VARIABLE LABELS Sector 'Sector'.  
EXECUTE.  
RECODE Sector (SYSMIS=0).  
EXECUTE.
```

## Opleidingsniveau

Origineel	Values	Nieuw	Values	
A3	1	Opleidingsniveau	1	Laag
			1	Laag
	2			
			1	Laag
	3			
	4		1	Laag
			2	Midden
	5			
	6		2	Midden
7		3	Hoog	
8		3	Hoog	
20	Anders, namelijk:	0	Overig	

RECODE A3 (1 thru 4=1) (5 thru 6=2) (7 thru 8=3) (ELSE=SYSMIS) INTO Opleidingsniveau.

VARIABLE LABELS Opleidingsniveau 'Opleidingsniveau'.

EXECUTE.

## Arbeidsduur

Origineel	Values	Nieuw	Values	
WT01a	x Aantal uren	Arbeidsduur	0 (0)	Geen werk
			1 (>0, <12)	Zeer klein
			2 (≥12, <20)	Klein
			3 (≥20, <35)	Groot
			4 (≤35)	Voltijd

RECODE WT01a (0=Copy) (1 thru 11=1) (12 thru 19=2) (20 thru 34=3) (35 thru 60=4) INTO Arbeidsduur.

VARIABLE LABELS Arbeidsduur 'Arbeidsduur'.

EXECUTE.

## Arbeidsduur partner

Origineel	Values	Nieuw	Values
TV2a	x Aantal uren	Arbeidsduur partner	0 (0) Geen werk
			1 (>0, <12) Zeer klein
			2 (≥12, <20) Klein
			3 (≥20, <35) Groot
			4 (≤35) Voltijd

Eerst TV02a intern gehercodeerd. Als TV02 = 2, dan TV02a = 0

```
DO IF (TV02 = 2).
RECODE TV02a (SYSMIS=0).
END IF.
EXECUTE.
RECODE TV02a (0=Copy) (1 thru 11=1) (12 thru 19=2) (20 thru 34=3) (35 thru 100=4)
INTO
    Arbeidsduurpartner.
VARIABLE LABELS Arbeidsduurpartner 'Arbeidsduur partner'.
EXECUTE.
```

## Arbeidsverdeling

Door de arbeidsduur van de respondent en de arbeidsduur van de partner de classificeren, kan nu makkelijk bepaald worden welke combinaties mogelijk zijn.

Arbeidsduur partner							
N of valid cases = 351 Missings = 13		Geen werk	Zeer klein	Klein	Groot	Voltijd	Totaal
Arbeidsduur repondent	Geen werk	0	0	0	0	0	0
	Zeer klein	0	0	0	0	0	0
	Klein	0	0	0	1	31	32
	Groot	1	0	3	29	69	102
	Voltijd	44	22	38	84	29	217
	Totaal	45	22	41	114	129	351

De gearceerde vakken geven de meest voorkomende situaties weer. Een deel is past binnen de vooraf genoemde mogelijkheden voor arbeidsverdeling.

Respondent grootste arbeidsduur		Partner respondent grootste arbeidsduur	
Kostwinner	N=44	Kostwinner	N=0
Zeer kleine anderhalfverdieners	N=22	Zeer kleine anderhalfverdieners	N=0
Kleine anderhalfverdieners	N=38	Kleine anderhalfverdieners	N=31
Grote anderhalfverdieners	N=84	Grote anderhalfverdieners	N=69
Half-om-halfverdieners	N=29	Half-om-halfverdieners	N=29
Tweeverdieners	N=29	Tweeverdieners	N=29

Er kunnen dus drie groepen gemaakt worden, namelijk:

1. De respondent heeft de grootste arbeidsduur (RV)
2. De partner van de respondent heeft de grootste arbeidsduur (PRV)
3. Beiden hebben een even grote arbeidsduur (GA)

Die drie groepen moeten apart geanalyseerd worden. Als alleen groep één geanalyseerd wordt en niet groep drie, worden alleen respondenten geanalyseerd die voltijd werken. Het kan natuurlijk ook zo zijn dat de respondent deeltijd werkt en de partner voltijd. Neemt de respondent zelf dan alsnog ouderschapsverlof op? Daarom worden drie variabelen gemaakt: RV (Respondent Voltijd), PRV (Partner Respondent Voltijd) en GA (Gelijke Arbeidsduur).

Voordat dit gedaan kan worden, moet via SPSS voor iedere combinatie zoals in de tabel aangegeven een aparte variabele gemaakt worden. Vervolgens kunnen de variabelen gegroepeerd worden.

Arbeidsduur partner							
N of valid cases = 351 Missings = 13		Geen werk	Ze er klein	Klein	Groot	Voltijd	Totaal
Arbeidsduur repondent	Klein					PRKA	
	Groot				HoHV	PRGA	
	Voltijd	RK	RZKA	RKA	RGA	TV	
	Totaal						

RK= respondent kostwinner, RZKA= Respondent voltijd en partner zeer klein, RKA= respondent voltijd en partner klein, RGA= respondent voltijd en partner groot, TV=tweeverdieners, HoHV= halfomhalfverdieners, PRKA= partner respondent werkt voltijd en respondent groot, PRKA= partner respondent werkt voltijd en respondent klein.

IF (Arbeidsduur = 4 & Arbeidsduurpartner = 0) RK=1.

VARIABLE LABELS RK 'Respondent werkt voltijd en partner niet'.

EXECUTE.

IF (Arbeidsduur = 4 & Arbeidsduurpartner = 1) RZKA=1.

VARIABLE LABELS RZKA 'Respondent werkt voltijd en partner zeer klein'.

EXECUTE.

IF (Arbeidsduur = 4 & Arbeidsduurpartner = 2) RKA=1.

VARIABLE LABELS RKA 'Respondent werkt voltijd en partner klein'.

EXECUTE.

IF (Arbeidsduur = 4 & Arbeidsduurpartner = 3) RGA=1.

VARIABLE LABELS RGA 'Respondent werkt voltijd en partner groot'.

EXECUTE.

IF (Arbeidsduur = 4 & Arbeidsduurpartner = 4) TV=1.

VARIABLE LABELS TV 'Tweeverdieners (beiden werken voltijd)'.

EXECUTE.

IF (Arbeidsduur = 3 & Arbeidsduurpartner = 3) HoHV=1.

VARIABLE LABELS HoHV 'Halfomhalfverdieners beiden groot'.

EXECUTE.

IF (Arbeidsduur = 3 & Arbeidsduurpartner = 4) PRGA=1.

EXECUTE.

IF (Arbeidsduur = 2 & Arbeidsduurpartner = 4) PRKA=1.

VARIABLE LABELS PRKA 'Partner respondent werkt voltijd en respondent klein'.

EXECUTE.

RECODE RK RZKA RKA RGA TV HoHV PRGA PRKA (SYSMIS=0).

```
EXECUTE.
COMPUTE Arbeidsverdeling=RK + RZKA + RKA + RGA + TV + HoHV + PRGA + PRKA.
VARIABLE LABELS Arbeidsverdeling 'Arbeidsverdeling'.
EXECUTE.
RECODE Arbeidsverdeling (0=SYSMIS).
EXECUTE.
```

Omdat er eigenlijk drie groepen binnen de arbeidsverdeling zijn, de eerste waarbij de respondent het meeste werkt, de tweede waarbij de respondent en partner evenveel werken en de derde waarbij de partner van de respondent het meeste werkt, zijn er drie groepen gemaakt, zodat per groep een analyse gedaan kan worden.

```
RECODE Arbeidsverdeling (1=Copy) (2=Copy) (3=Copy) (4=Copy) (ELSE=SYSMIS) INTO
Averdgroep1.
VARIABLE LABELS Averdgroep1 'Arbeidsverdeling groep 1'.
EXECUTE.
RECODE Arbeidsverdeling (5=1) (6=2) (ELSE=SYSMIS) INTO Averdgroep2.
VARIABLE LABELS Averdgroep2 'Arbeidsverdeling groep 2'.
EXECUTE.
RECODE Arbeidsverdeling (7=1) (8=2) (ELSE=SYSMIS) INTO Averdgroep3.
VARIABLE LABELS Averdgroep3 'Arbeidsverdeling groep 3'.
EXECUTE.
```

## Verdeling huishoudelijke taken

Er zijn meerdere activiteiten die het totaal aan huishoudelijke taken bepalen. In deze scriptie zijn dat: boodschappen doen, schoonmaken, opruimen, koken, wassen, strijken en afwassen.

De respondent kon kiezen uit zes antwoorden. In de analyse gaat het om de taakverdeling tussen partners. Dat betekent dat de score nvt en uitbested aan derden niet meegeteld worden. Per case is het gemiddelde berekend op de verdeling van huishoudelijke taken, mits minimaal vijf van de zeven items het antwoord 1 t/m 5 heeft.

Value	Nieuwe value
0 Nvt	
1 Ik	1 Ik
2 Meestal ik	2 Meestal ik
3 Beiden even vaak	3 Beiden even vaak
4 Meestal mijn partner	4 Meestal mijn partner
5 Mijn partner	5 Mijn partner
6 Uitbested aan derden	

```
RECODE TH01 TH05 TH06 TH07 TH08 TH09 TH010 (1=Copy) (2=Copy) (3=Copy)
(4=Copy) (5=Copy) (ELSE=SYSMIS)
INTO Boodschappen Schoonmaken Opruimen Koken Wassen Strijken Afwassen.
VARIABLE LABELS Boodschappen 'Wie doet de boodschappen?' /Schoonmaken 'Wie
maakt het huis schoon?'
/Opruimen 'Wie ruimt het huis op?' /Koken 'Wie kookt?' /Wassen 'Wie wast er?'
/Strijken 'Wie '+
'strijkt er?' /Afwassen 'Wie doet de afwas'.
EXECUTE.
```

```

COMPUTE
VerdHHTaken=mean.5(Boodschappen,Schoonmaken,Opruimen,Koken,Wassen,Strijken,Af
wassen).
EXECUTE.
RECODE VerdHHTaken (0.5 thru 1.4=1) (1.5 thru 2.4=2) (2.5 thru 3.4=3) (3.5 thru
4.4=4) (4.5 thru
5.4=5) INTO HHTaken.
VARIABLE LABELS HHTaken 'Verdeling huishoudelijke taken ingedeeld'.
EXECUTE.

```

## Zorgtaken

Zorgtaken bestaat uit zorgverantwoordelijkheid en het brengen en halen van de kinderen. Zorgverantwoordelijkheid is als volgt bevraagd:

Wie is met name verantwoordelijk voor de dagelijkse zorg voor de kind(eren)? De antwoorden 'anders' en 'nvt' worden buiten beschouwing gelaten, omdat het gaat om de taakverdeling tussen de ouders. Daarnaast is de volgorde veranderd, zodat de hoeveelheid werk per persoon oplopend veranderd.

Value	Nieuwe value
1 Ik	1 Ik
2 Mijn partner	2 Mijn partner en ik ongeveer gelijk
3 Mijn partner en ik ongeveer gelijk	3 Mijn partner

Het halen en brengen van de kinderen kent een andere schaal. Deze worden dus apart geanalyseerd. Deze zijn op dezelfde wijze als huishoudelijke taken gehercodeerd.

Value	Nieuwe value
0 Nvt	
1 Ik	1 Ik
2 Meestal ik	2 Meestal ik
3 Beiden even vaak	3 Beiden even vaak
4 Meestal mijn partner	4 Meestal mijn partner
5 Mijn partner	5 Mijn partner
6 Uitbested aan derden	

```

RECODE A10 (1=Copy) (2=3) (3=2) (ELSE=SYSMIS) INTO Zorgverantwoordelijkheid.
VARIABLE LABELS Zorgverantwoordelijkheid 'Wie is met name verantwoordelijk voor de
dagelijkse '+
'zorg voor de kind(eren)'.
EXECUTE.
RECODE TH03 TH04 (1=Copy) (2=Copy) (3=Copy) (4=Copy) (5=Copy) (ELSE=SYSMIS)
INTO Brengen Halen.
VARIABLE LABELS Brengen 'Brengen van de kinderen' /Halen 'Halen van de kinderen'.
EXECUTE.

```

Vervolgens zijn de scores gestandaardiseerd (z-scores) en is het gemiddeld op de drie items berekend, mits minimaal twee items een valide score hebben.

```

DESCRIPTIVES VARIABLES=Zorgverantwoordelijkheid Brengen Halen
/SAVE
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
COMPUTE Zorgtaken=mean.2(ZZorgverantwoordelijkheid,ZBrengen,ZHalen).
VARIABLE LABELS Zorgtaken 'Zorgtaken zijn zorgverantwoordelijkheid en halen/brengen
van de '+
'kinderen'.
EXECUTE.

```

Als een frequentietabel wordt opgevraagd, komen ontzettend veel waarden naar voren. Daarom zijn deze ingedeeld in categorieën.

```

RECODE Zorgtaken (Lowest thru -1.41727=1) (-141726 thru -0.60268=2) (-0.60267
thru 0.21192=3)
(0.21193 thru 1.02651=4) (1.02652 thru Highest=5) INTO Zorgtakencat.
VARIABLE LABELS Zorgtakencat 'Zorgtaken gecategoriseerd'.
EXECUTE.

```

## Onbetaalde arbeid

VerdHHTaken gestandaardiseerd naar ZVerdHHTaken.

```

DESCRIPTIVES VARIABLES=VerdHHTaken
/SAVE
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

```

Cronbachs alpha op zboodschappen, zschoonmaken, zopruimen, zkoken, zwassen, zstrijken, zafwassen, zzorgverantwoordelijkheid, zhalen, zbrengen is een betrouwbare schaal (cronbach alpha = 0,90, M = -0.30, SD = 7,51). Dus kan het gemiddelde op de 10 scores berekend worden, waarbij minimaal 7 van de 10 items een valide score moeten hebben.

```

COMPUTE
OnbArbeid=mean.7(ZAfwassen,ZStrijken,ZWassen,ZKoken,ZOpruimen,ZSchoonmaken,Z
Boodschappen,
ZZorgverantwoordelijkheid,ZBrengen,ZHalen).
VARIABLE LABELS OnbArbeid 'Onbetaalde arbeid'.
EXECUTE.

```

Bij het opvragen van een frequentietabel komt een enorme hoeveelheid aan mogelijke scores eruit, dus moeten de waarden ingedeeld worden. Om de verhoudingen zou juist mogelijk te houden is eerst per item de valid percentage per mogelijk antwoord berekend. Vervolgens is per antwoordmogelijkheid het gemiddelde percentage berekend. Daarna is een indeling gemaakt.

	Brengen	Halen	Boodschappen	Schoonmaken	Opruimen	Koken	Wassen	Strijken	Afwassen	Totaal	Gemiddeld
Ik	12	12	15	12	10	11	25	26	8	131	15%
Meestal ik	13	16	19	17	19	18	11	10	23	147	16%
Beide	27	26	28	24	38	27	13	12	50	246	27%
Meestal partner	31	31	28	33	28	26	22	17	14	230	26%
Partner	16	15	9	14	6	17	29	34	5	145	16%

RECODE OnbArbeid (Lowest thru -0.84=1) (-0.83 thru -0.33=2) (-0.32 thru 0.225=3) (0.226 thru 0.751=4) (0.752 thru Highest=5) INTO OnbArbeidCat.  
 VARIABLE LABELS OnbArbeidCat 'Onbetaalde arbeid gecategoriseerd'.  
 EXECUTE.

Uit de frequentietabel hieronder blijkt dat de percentages ongeveer overeenkomen met de gemiddelde percentages zoals in voorgaande tabel is berekend.

**Onbetaalde arbeid gecategoriseerd**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ik	52	14,3	15,2	15,2
Meestal ik	53	14,6	15,5	30,7
Beiden even vaak	93	25,5	27,2	57,9
Meestal mijn partner	90	24,7	26,3	84,2
Mijn partner	54	14,8	15,8	100,0
Total	342	94,0	100,0	
Missing System	22	6,0		
Total	364	100,0		

## Andere arbeid-zorgarrangementen

Naast ouderschapsverlof komen andere arbeid-zorgarrangementen in deze scriptie aan bod. In de tabel hieronder staan deze met de ouwe en nieuwe values en naam vermeld.



Origineel	Values	Nieuw	Values
WPB1	1 Ja	Flexibele tijden	0 Nee
	2 Nee		1 Ja
WPB2	1 Ja	Deeltijd werken	0 Nee
	2 Nee		1 Ja
WPB3	1 Ja	Telewerken	0 Nee
	2 Nee		1 Ja
WPB6	1 Ja	Kinderopvang	0 Nee
	2 Nee		1 Ja
WPB9	1 Ja	Loopbaanonderbreking	0 Nee
	2 Nee		1 Ja
WPB10	1 Ja	Avàlacarte	0 Nee
	2 Nee		1 Ja

RECODE WPB1 WPB2 WPB3 WPB6 WPB9 WPB10 (1=Copy) (2=0) INTO Flextijden  
Deeltijdwerk Telewerken

Kinderopvang Loopbaanonderbreking Avàlacarte.

VARIABLE LABELS Flextijden 'Flexibele tijden' /Deeltijdwerk 'Deeltijdwerk' /Telewerken  
'Telewerken' /Kinderopvang ' Kinderopvangregeling van de organisatie'  
/Loopbaanonderbreking

'Loopbaanonderbreking voor opleiding, zorgtaken' /Avàlacarte 'Arbeidsvoorwaarden à  
la carte'.

EXECUTE.

De andere arbeidsvoorwaarden zijn ook bij elkaar opgeteld in 'AndereAVoorwaarden'. Als  
een case op één van de andere arbeidsvoorwaarden een missing value heeft, verschijnt  
bij 'AndereAVoorwaarden' ook een missing value. Dat is bij 64 cases het geval.

COMPUTE AndereAVoorwaarden=Flextijden + Deeltijdwerk + Telewerken +  
Kinderopvang +

Loopbaanonderbreking + Avàlacarte.

VARIABLE LABELS AndereAVoorwaarden 'Andere arbeidsvoorwaarden opgeteld'.

EXECUTE.

'AndereAVoorwaarden' kan de volgende waarden aannemen:

Value
0 Gebruikt geen andere arbeidsvoorwaarden
1 Gebruikt een andere arbeidsvoorwaarden
2 Gebruikt twee andere arbeidsvoorwaarden
3 Gebruikt drie andere arbeidsvoorwaarden
4 Gebruikt vier andere arbeidsvoorwaarden
5 Gebruikt vijf andere arbeidsvoorwaarden
6 Gebruikt zes andere arbeidsvoorwaarden

## Aandeel in totale huishoudinkomen

Origineel	Values	Nieuw	Values
TV05	1 Minder dan 25%	THHinkomen	4 Meer dan 75%
	2 Ongeveer 25%		3 Ongeveer 75%
	3 Ongeveer 50%		2 Ongeveer 50%
	4 Meer dan 50%		1 Minder dan 50%

RECODE TV05 (1=4) (2=3) (3=2) (4=1) INTO THHinkomen.  
 VARIABLE LABELS THHinkomen 'Aandeel in het totale huishoudinkomen'.  
 EXECUTE.

## Opvattingen over rolverdeling

Om de opvattingen over rolverdeling te meten worden de volgende variabelen gebruikt:

- DWO3a: Als een kind ziek is, is het vrij logisch dat de vrouw in plaats van de man thuisblijft.
- DWO3f: Het is voor jonge kinderen beter al hun moeder niet buitenshuis werkt.
- DWO3j: Vrouwen zijn net zo geschikt om leiding te geven als mannen.
- DWO3n: Mannen zijn net zo geschikt voor het opvoeden van jongen kinderen als vrouwen.
- DWO3p: Het niet afmaken van een opleiding is voor mannen problematischer dan voor vrouwen.

Als de respondent het helemaal eens is met DWO3a/f/p is de rolopvatting traditioneel. Als de respondent het helemaal oneens is met DWO3a/f/p is de rolopvatting modern. Bij DWO3j/n is het precies andersom. Dus moeten de antwoorden gehercodeerd worden, zonder dat het antwoord veranderd.

Dus eerst moeten de values omgedraaid worden en vervolgens moet de uitleg bij de waarden aangepast worden. Door dit laatste blijft het antwoord hetzelfde, alleen zijn de antwoorden van DWOj/n nu gestroomlijnd met DWOa/f/p.

Origineel	Values	Nieuwe Values
DWO3a/f/p	1 Helemaal mee eens	1
	2 Mee eens	2
	3 Niet mee eens, niet mee oneens	3
	4 Meen oneens	4
	5 Helemaal mee oneens	5
DWO3j/n	1 Helemaal mee eens	5
	2 Mee eens	4
	3 Niet mee eens, niet mee oneens	3
	4 Meen oneens	2
	5 Helemaal mee oneens	1

Origineel	Nieuwe variabele
DWO3a	Kindziek
DWO3f	Buitenshuiswerken
DWO3j	Leidinggeven
DWO3n	Opvoeden
DWO3p	Opleidingafmaken

Vervolgens is het gemiddelde berekend over de vijf items als minimaal drie van de vijf een valide score heeft. Omdat er in de frequentietabel een groot aantal waarden ontstaat, zijn deze gecategoriseerd ('Rolverdcats'): 1= Zeer traditioneel, 2= traditioneel, 3= neutraal, 4= modern, 5= zeer modern.

```

RECODE DWO3a DWO3f DWO3p (1=Copy) (2=Copy) (3=Copy) (4=Copy) (5=Copy)
INTO Kindziek
      Buitenshuiswerken Opleidingafmaken.
VARIABLE LABELS Kindziek 'Kindziek' /Buitenshuiswerken 'Buitenshuiswerken'
/Opleidingafmaken
      'Opleiding afmaken'.
EXECUTE.
RECODE DWO3j DWO3n (1=5) (2=4) (3=Copy) (4=2) (5=1) INTO Leidinggeven
Opvoeden.
VARIABLE LABELS Leidinggeven 'Leidinggeven' /Opvoeden 'Opvoeden'.
EXECUTE.
COMPUTE
Rolverdeling=mean.3(Kindziek,Buitenshuiswerken,Opleidingafmaken,Leidinggeven,Opvoe
den).
VARIABLE LABELS Rolverdeling 'Opvattingen over rolverdeling'.
EXECUTE.
RECODE Rolverdeling (Lowest thru 1.4=1) (1.5 thru 2.4=2) (2.5 thru 3.4=3) (3.5 thru
4.4=4) (4.5
      thru Highest=5) INTO Rolverdcats.
VARIABLE LABELS Rolverdcats 'Rolverdeling gecategoriseerd'.
EXECUTE.

```