

# Nederland, een populair land voor vrouwelijke expats?

Een onderzoek naar de invloed van de preferenties van vrouwelijke expats op hun verblijf in Nederland



Xiaoying Meijer-Zhang (295394)  
Erasmus Universiteit Rotterdam  
Sociologie  
Masterprogramma Arbeid, Organisatie en Management

**Dr. K. Rusinovic**  
Begeleidend docent Erasmus Universiteit Rotterdam

**Dr. B. Peper**  
Tweede lezer Erasmus Universiteit Rotterdam

## Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b> .....	<b>4</b>
<b>Samenvatting</b> .....	<b>5</b>
<b>1: Inleiding</b> .....	<b>7</b>
1.1 Aanleiding.....	7
1.1.1 Kenniseconomie .....	7
1.1.2. Kennismigrantenregeling en kennismigranten in Nederland .....	10
1.1.3. Nederland deeltijd land .....	13
1.1.4 De moederschapideologie .....	16
1.2 Onderzoeksonderwerp .....	17
1.3 Relevantie .....	18
1.3.1 Maatschappelijke relevantie.....	18
1.3.2 Wetenschappelijke relevantie .....	18
1.4 Opbouw .....	19
<b>2. Theoretisch kader</b> .....	<b>21</b>
2.1 Acculturatie als indicatie van aanpassing.....	21
2.2 Preferentie theorie .....	23
2.2.1 Preferentie theorie .....	23
2.2.2 Drie ideaaltypen.....	25
2.2.3 kritiek preferentie theorie.....	27
2.2.4 Toepassing op het onderzoek.....	28
2.3 Roltheorie .....	28
2.3.1 Ontstaan sociale rollen .....	29
2.3.2 Normen .....	30
2.3.4 Kritiek rol theorie.....	31
2.3.4 Toepassing op het onderzoek.....	31
2.4 Probleemstelling, conceptueel model en verwachtingen .....	32
2.4.1 Probleemstelling.....	32
2.4.2 Conceptueel model .....	33
2.4.3 Verwachtingen .....	34
<b>3. Onderzoeksopzet</b> .....	<b>37</b>
3.1 Methodologische karakteristieken van het onderzoek .....	37
3.1.1 Doel van het onderzoek.....	37
3.1.2 Dataverzameling.....	38
3.1.3 Respondenten .....	38
3.2 Operationalisering .....	40
3.2.1 Parttime werk en de moederschap ideologie .....	40
3.2.2. Acculturatie.....	40
3.2.3 Ideaaltypen van Hakim .....	41
3.2.4 Rolproblemen .....	44
3.3 Interviewdesign .....	45
3.4 Representativiteit en generaliseerbaarheid.....	47
<b>4. Onderzoeksresultaten</b> .....	<b>50</b>
4.1 Profiel respondenten .....	50
4.2 Ideaaltypen van vrouwelijke expats .....	51
4.2.1 Werkcentraliteit.....	52
4.3 Ervaringen parttime arbeidscultuur algemeen.....	56
4.3.1 Cultuur shock.....	56

4.3.2 Invloed kost en kwaliteit kinderopvang.....	58
4.4 Verwachting 1: Relatie preferenties en de ervaring van rolproblemen.....	60
4.4.1 Vergelijking ideaaltypen en ervaringen van rolproblemen.....	60
4.4.2 Vergelijking de ervaringen rolproblemen met herkomst en leeftijd.....	64
4.4.3 Conclusie.....	66
4.5 Verwachting 2: Relatie ervaring rolproblemen en acculturatie.....	66
4.5.1 Acculturatie.....	66
4.5.2 Ervaring rolprobleem en acculturatie.....	67
4.5.3 Conclusie.....	71
4.6 Samenvatting.....	71
<b>5. Conclusie en aanbevelingen.....</b>	<b>74</b>
5.1 Beantwoording onderzoeksvragen.....	74
5.1.1 Deelvraag een.....	74
5.1.2 Deelvraag twee.....	75
5.1.3 Deelvraag drie.....	75
5.1.4 Centrale vraag.....	76
5.1.5 Wat betekent dit voor het aantrekken van vrouwelijke expats?.....	77
5.2 Discussie.....	78
5.3 Aanbevelingen.....	79
<b>Geraadpleegde literatuur:.....</b>	<b>82</b>
<b>Digitale bronnen:.....</b>	<b>83</b>
<b>Bijlagen.....</b>	<b>85</b>

## Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt de scriptie: “Nederland, een populair land voor vrouwelijke expats? – Een onderzoek naar de invloed van de preferenties van vrouwelijke expats op hun verblijf in Nederland”. Deze scriptie vormt het afsluitende gedeelte van de sociologie master studie Arbeid, Organisatie en Management.

Tijdens mijn derde opleidingsjaar ben ik betrokken geweest bij het onderzoek ‘Transnationalisme en Stedelijk Burgerschap’ van de Erasmus Universiteit. Daarbij is mijn interesse voor de groep expats opgewekt. Mijn keuze voor dit onderwerp is gemaakt nadat ik een gesprek had gehad met dr. K. Rusinovic en dr. B. Peper over de parttime arbeidscultuur in Nederland en de mogelijke invloed daarvan op vrouwelijke expats. Dr. K. Rusinovic heeft mij vervolgens tijdens het hele traject begeleid. Daarom wil ik hen als eerste van harte bedanken. Zonder hun gouden adviezen en enthousiasme zou mijn scriptie nooit de vorm en kwaliteit hebben gekregen zoals die nu heeft.

Bij het vak scriptie seminar ben ik ingedeeld in de groep die onder de begeleiding van F. Dekker en P. Dérogée viel. Dekker en Dérogée hebben vanuit hun standpunt belangrijke adviezen en suggesties gegeven op de vormgeving van mijn scriptie. Daarom wil ik hen ook van harte bedanken.

Maar hoe foutloos kan iemand een scriptie schrijven als zij pas 5 jaar de Nederlandse taal beheerst? Niet alleen bij het schrijven van deze scriptie, maar vanaf het moment dat ik naar Nederland kwam en aan de studie begon, heeft mijn man met zijn geduld en precisie elk werkstuk van mij gecorrigeerd en heeft hij daarbij zijn advies gegeven. Zonder Robert zijn vertrouwen, aanmoedigingen en af en toe de noodzakelijke schop, was ik nooit zo ver gekomen als ik nu ben. Ik ben hem daarom zeer dankbaar voor al zijn liefde en ondersteuning.

Rotterdam, April 2010

## Samenvatting

Het toenemende belang van het bevorderen van de kenniseconomie in Nederland en de toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen op de internationale arbeidsmarkt vormen de aanleiding tot het opzetten van dit onderzoek. In het inleidende hoofdstuk wordt daarover toegelicht.

In hoofdstuk twee wordt ingegaan op het theoretische kader van het onderzoek. Dit onderzoek richt zich op de ervaring van vrouwelijke expats met de Nederlandse parttime arbeidscultuur en de daarbij behorende moederschapideologie. Het doel van het onderzoek is om inzicht te verkrijgen in de achterliggende verklaring voor deze ervaring. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de preferentietheorie van Hakim, die stelt dat persoonlijke preferenties van vrouwen, in de moderne westerse samenleving, een belangrijke determinant zijn geworden voor het kiezen van leefstijlen, met name de keuze tussen familie gerelateerde activiteiten en carrière gerelateerde activiteiten. Aan de hand van hun leefstijlvoorkeuren, kunnen vrouwen in drie ideaaltypen geplaatst worden. Naast de preferentietheorie wordt ook gebruik gemaakt van de roltheorie die stelt dat de rolopvatting van het individu niet altijd overeen komt met de rolverwachtingen van de samenleving. Een rolprobleem ontstaat wanneer de rolopvatting botst met de rolverwachtingen. Op basis van de theorie is de probleemstelling gemaakt en luidt als volgt: Hoe wordt de Nederlandse parttime werkcultuur en de daarbij behorende moederschapideologie ervaren door de in Nederland gevestigde vrouwelijke expats? Hoe kunnen deze ervaringen verklaard worden aan de hand van de preferentie theorie en de roltheorie? Er wordt verwacht dat de preferenties van de vrouwelijke expats invloed hebben op de ervaring die zij hebben over hun verblijf in Nederland.

Hoofdstuk drie geeft een toelichting op de technische uitvoering van het onderzoek. Gezien het feit dat dit onderzoek gekoppeld is aan het onderzoeksproject Transnationalisme en Stedelijke burgerschap van de Erasmus Universiteit, wordt in eerste instantie gebruik gemaakt van al bestaande gegevens. Er worden respondenten uit de onderzoeksgroep geselecteerd en de vragenlijst is aangepast en opnieuw samengesteld. Naast de data die verzameld zijn tijdens het veldwerk van het onderzoeksproject, worden de geselecteerde respondenten voor het eigen onderzoek ook telefonisch geïnterviewd.

In hoofdstuk vier wordt de onderzoeksuitkomst gepresenteerd. Uit het onderzoek is gebleken dat twee van de drie onderscheiden ideaaltypen aanwezig zijn bij de

vrouwelijke expats. Deze ideaaltypen hebben invloed op de ervaring van rolproblemen bij de vrouwelijke expats. De ideaaltypen en de ervaring van rolproblemen bepalen gezamenlijk hoe vrouwelijke expats de Nederlandse parttime cultuur en de daarbij behorende moederschapideologie ervaren.

In het afsluitende hoofdstuk worden antwoorden gegeven op de deelvragen van het onderzoek. Verder wordt een aantal kritieke punten over de gebruikte theorieën en het eigen onderzoek besproken. Tot slot is een aantal aanbevelingen gedaan voor het vervolg onderzoek.

## 1: Inleiding

### 1.1 Aanleiding

#### 1.1.1 Kenniseconomie

De wereld is de afgelopen decennia aan grote veranderingen onderhevig geweest. Kenmerkend voor deze veranderingen is dat onze wereld steeds globaler aan het worden is. Zo praten we steeds vaker via webcam met familie of vrienden aan de andere kant van de oceaan en pakken we het vliegtuig naar het verre oosten om de cultuur met onze eigen ogen te bekijken. Tomlinson (1999: 2) definieert globalisering als 'complex connectivity'. Daarmee verwijst hij naar de wereldwijd toenemende verbondenheid door moderne technologie, waardoor mensen steeds meer van elkaar afhankelijk worden.

Op het gebied van de economie heeft deze verbondenheid de klassieke arbeidsindeling veranderd. In de afgelopen decennia heeft een verschuiving van productieproces plaatsgevonden van het Westen naar andere delen van de wereld zoals Azië. Kenmerkend voor dit proces is de tweedelige indeling van arbeid. Zo is het denkwerk steeds geconcentreerd in westerse landen, terwijl het handwerk naar lage lonenlanden is verschoven. Dit wordt ook wel 'outsourcing' genoemd. Zo worden bijvoorbeeld Nokia telefoons bedacht in Finland en gemaakt in China, Nike schoenen worden ontwikkeld in Amerika en geproduceerd op de Filippijnen, Franse auto's bestaan voor meer dan 80% uit onderdelen die gemaakt zijn in het buitenland. Daardoor is de klassieke indeling van economische sectoren—landbouw, industrie en diensten—komen te vervallen. In plaats daarvan spreekt men over een nieuwe arbeidsdeling—routine productiediensten, persoonsgebonden dienstverlening en analytisch-symbolische dienstverlening (Reich 1992).

Een nieuwe arbeidsdeling volgens Reich:

1. Routine productiediensten.

Het werk van de industriële revolutie. De assemblagelijnen van radio's, computers, auto's, etc. Dit werk kan in principe overal ter wereld worden uitgevoerd, wat de lonen laag houdt.

2. Persoonsgebonden dienstverlening.

Ook deze dienstverlening is in hoge mate routinewerk, zoals de horeca, de zorgberoepen, taxichauffeurs, de schoonmaakbranche. Het grote verschil met routine productiediensten is dat deze diensten per definitie rechtstreeks menselijke aanwezigheid of contact vereisen. Ze

concurreren dus niet op de internationale markt. De loonontwikkeling is dan ook gunstiger dan bij de routine productiediensten.

### 3. Analytisch-symbolische dienstverlening.

Een ingewikkelde term om de kenniswerker aan te duiden. Het is verkrijgbaar in drie variaties: de probleemoplosser, de probleembenoemer en de strategische makelaar die probleemoplossende combinaties bij elkaar brengt. Deze diensten zijn internationaal verhandelbaar, net als routine productiewerk. Het verschil is dat de succesvolle kenniswerker een zeer hoog inkomen kan verwerven. Zijn goede ideeën zijn niet alleen hier verkoopbaar, maar ook in het buitenland. Onder deze sector vallen beroepen zoals consultant, PR-adviseurs, aandelenhandelaren, architecten, bankiers, softwaremakers, muzikanten, etc.

Om te kunnen overleven in de toenemend wereldwijde concurrentie, is het van belang voor een land om zich te blijven onderscheiden. Ontwikkelde landen zoals Nederland, vanwege de hoogwaardige en kennisintensieve producten die zij leveren, hebben zich in de afgelopen jaren goed kunnen onderscheiden van andere landen en de koppositie in de wereldeconomie kunnen doorzetten. Hoewel Nederland tot de groep meest welvarende landen in de wereld behoort, biedt dit echter geen garantie voor het behoud van de koppositie op de lange termijn. Dit bleek uit een onderzoeksrapport van VNO-NCW (2004). Vergeleken met andere geïndustrialiseerde landen, bevindt Nederland zich in een situatie van stagnerende groei van de productiviteit sinds het begin van de jaren negentig; lage investeringen in onderwijs en onderzoek; hoge uitvalpercentages in het beroepsonderwijs; onvoldoende hooggekwalificeerde arbeidskrachten en een laag percentage ondernemingsinitiatief. Wil Nederland ook in de toekomst een welvend land blijven, dan is het noodzakelijk om de kennisintensieve productie op peil te houden (Ministerie Algemene Zaken 2007: 20).

Het belang van het bevorderen van de kenniseconomie wordt wijd omarmd door bestuurders. In het kader van de Lissabon-strategie heeft Nederland zich de ambitie gesteld om in 2010 te behoren tot de kopgroep van dynamische kenniseconomieën in de Europese Unie (Europees Migratie Netwerk 2007: 10). Deze ambitie werd snel vertaald in het innovatieplatform van het kabinet Balkenende en later ook in het beleidsprogramma van kabinet. Centrale aandachtspunten in het laatste programma luiden als volgt: het vergroten van het ondernemerschap, het vergroten van de investeringen en het bevorderen van het aantal hooggekwalificeerde arbeidkrachten (Ministerie AZ 2007: 20).



De laatste doestelling—het bevorderen van het aantal hooggekwalificeerde arbeidskrachten—blijkt echter in de praktijk niet makkelijk te verwezenlijken. Vanwege de toenemende mate van vergrijzing van de Nederlandse beroepsbevolking, kampt Nederland met een alleen maar toenemend tekort aan hooggekwalificeerde arbeidskrachten. In het beleidsprogramma van het vierde kabinet Balkenende zijn er twee oplossingen geformuleerd. Op lange termijn zal het kabinet meer investeren in de kwaliteit van het onderwijs waardoor het talent van de bevolkingsgroep effectief benut kan worden. Op korte termijn is het aantrekken van hooggekwalificeerde arbeiders uit het buitenland de oplossing (Min. AZ 2007: 20 - 22). Het voordeel van de laatste oplossing, ten opzichte van de eerste, is dat er een directe bijdrage geleverd kan worden aan het in stand houden van de Nederlandse kenniseconomie.

Het aantrekken van internationale talenten levert niet alleen voordelen op voor het gastland, maar ook voor het moederbedrijf en het individu. Voor het moederbedrijf is dit een strategie om om te gaan met toenemende internationalisering waarin men veel te maken krijgt met buitenlandse markten en werknemers. Het inzetten van expats heeft daarbij de volgende voordelen (Bakkel 2002: 12): controle van de buitenlandse operaties; integratie en coördinatie van activiteiten van de business unit in het beleid van het bedrijf; overdracht van organisationele vaardigheden tussen de verschillende business units; effectieve communicaties tussen het buitenlandse project en het thuisland en als laatste ontwikkeling van internationaal competente managers. Naast voorgenoemde voordelen spelen expats een belangrijke rol voor het moederbedrijf, vooral bij een internationale overname, namelijk het overdragen van de waarden van het bedrijf en de bedrijfscultuur (Bakkel 2002: 13).

Voor expats zelf levert een internationale uitzending twee voordelen op (ibid.). Als eerste krijgt een expat vaak meer verantwoordelijkheid voor het relatief kleinere buitenlandse project en daarnaast kan de expat een wereldwijde oriëntatie ontwikkelen die later van pas kan komen bij zijn/haar carrière.

Naast voordelen, brengt het inzetten van expats ook nadelen met zich mee voor het moederbedrijf en voor de kennismigranten zelf. Uit verschillende onderzoeken die gericht zijn op het inzetten van expats (Bakkel, 2002; Morley, Heraty & Collings, 2006) is gebleken dat het een grote kostenpost is voor een bedrijf om een werknemer met haar/zijn familieleden uit te zenden naar het buitenland; de impact van de uitzending op de persoonlijkheid en leefstijl van de expat is onvoorspelbaar; de integratie tussen de

expat en het gastland kan moeizaam verlopen en het kan leiden tot eventuele taalkundige en mentale problemen bij de expat (Morley, Heraty & Collings, 2006: 43). Laatste jaren zijn er daarom twee alternatieve vormen van het uitzenden verschenen om de kans op genoemde nadelen te verminderen (Morley, Heraty en Collings 2006: 43 - 44). Het eerste alternatief is de korte-termijn uitzending waarin de expat voor een duur van één dag à zes maanden naar het buitenland gaat zonder partner en kinderen. Het tweede alternatief is het inhuren van externe consultants of specialisten die over de benodigde kennis beschikken. Twee alternatieve vormen kunnen echter de klassieke vorm van uitzending niet volledig vervangen. De eerste vorm kan namelijk alleen gebruikt wordt als het gastland op korte afstand ligt ten opzichte van het land waar het moederbedrijf is gevestigd terwijl de laatste vorm niet kan wordt gebuikt bij internationale overname. Door deze tekortkomingen blijft de klassieke expat een belangrijk onderzoeksonderwerp.

### **1.1.2. Kennismigrantenregeling en kennismigranten in Nederland**

#### *Kennismigrantenregeling*

Uitgaande van de gestelde ambitie van de Lissabon-strategie, is Nederland sinds 2003 zich gaan bezig houden met het ontwikkelen van beleid dat gericht is op het bevorderen van de kenniseconomie in Nederland. Op advies van het innovatieplatform heeft de overheid besloten om een onderscheid te maken tussen reguliere immigranten en kennismigranten en op basis daarvan aanpassingen gebracht in het vreemdelingbeleid. Zo is de kennismigrantenregeling op 1 oktober 2004 van kracht geworden. In deze regeling worden promovendi, ongeacht hun leeftijd, universitaire docenten en postdoctoralen onder de dertig jaar aangemerkt als kennismigrant (INDIAC 2009: 11). De regelingen kenmerken zich door de versoepelde procedure. Zo hoeft de kennismigrant zich niet te bemoeien met de aanvraagprocedure, die loopt geheel via de werkgever. Daarnaast heeft de kennismigrant geen tewerkstellingsvergunning (TWV) nodig om arbeid te verrichten. Verder zijn de gezinsleden van de kennismigranten toegestaan om een beroep te doen op de regeling. Tenslotte kan de verblijfsperiode van de kennismigrant voor 5 jaar worden afgegeven, waardoor die minder vaak periodiek verlengd hoeft te worden.

Om de toenemende behoefte van Nederlandse universiteiten en onderzoeksinstituten – namelijk het uitbreiden van de mogelijkheden om hooggekwalificeerde arbeidskrachten van buiten de Europese Economische Ruimte aan

te trekken – tegemoet te komen, heeft de IND in 2007 de kennismigrantenregeling verruimd, waardoor ook wetenschappelijke onderzoekers en artsen in opleiding tot specialist onder de regeling kunnen vallen (INDIAC, 2009:11). Tot zover heeft de regeling moeten leiden tot het versoepelen van de toelatings- en verblijfsprocedure van buitenlandse hooggekwalificeerde arbeidskrachten.

### *Kennismigranten*

Nederland telt in 2007 5177 kennismigranten. Dit is een record getal sinds de invoering van de kennismigrantenregeling. Dit aantal liep echter sterk terug in 2008 vanwege de hevige economische teruggang. Uit de gegevens van de IND (INDIAC 2009: 16 - 18) is te zien dat de kennismigranten in Nederland de volgende kenmerken in het profiel hebben (zie tabel 1.1). De meeste kennismigranten komen uit India. Het aandeel daarvan in 2008 was 30 procent van de totale kennismigranten. Vervolgens komen de kennismigranten uit Amerika (15%) en China (7%). De meeste kennismigranten bevinden zich in de leeftijdscategorie 18 – 40.

*Tabel 1.1. Kennismigranten: top 10 nationaliteiten bij ingewilligde aanvragen om een eerste verblijfsvergunning.*

Nationaliteit	2005	%	2006	%	2007	%	2008	%
Indiase	280	17	934	26	1513	29	855	30
Amerikaanse	286	18	528	15	734	14	363	13
Chinese	98	6	189	5	341	7	184	7
Japanse	88	5	189	5	259	5	155	5
Turkse	79	5	160	4	256	5	133	5
Zuid-Afrikaanse	37	2	98	3	150	3	123	4
Roemeense	36	2	93	3	141	3	82	3
Australische	76	5	131	4	129	2	79	3
Russische	50	3	109	3	157	3	74	3
Canadese	52	3	111	3	142	3	66	3
Overig	531	33	1050	29	1355	26	780	28

Totaal	1613	100	1291	100	2630	100	2828	100
--------	------	-----	------	-----	------	-----	------	-----

Bron: INDIAC, 2009

De verhouding tussen mannelijke en vrouwelijke kennismigranten is onevenredig. Dit blijkt uit de tabel 1.2. Uit deze tabel is naar voren gekomen dat, in de periode 2005 tot en met 2008, vrouwelijke kennismigranten steeds een minderheid vormen ten opzichte van hun mannelijke collega's, namelijk ongeveer een kwart tegenover drie kwart. De verklaring voor de achterstand van vrouwelijke kennismigranten heeft volgens INDIAC te maken met twee feiten. Het feit dat de arbeidsparticipatie van vrouwen, die tot de groep behoren van potentiële kennismigranten, kleiner is dan die van mannen in de landen van herkomst. Daarnaast is het feit dat de potentiële vrouwelijke kennismigranten minder flexibel zijn om internationaal te migreren dan de mannelijke kandidaten. Het laatste is vanwege *'de culturele aspecten, met name de zorgtaken die aan vrouwen worden toegeschreven'* (INDIAC 2009: 18). Ondanks deze onevenredige verdeling tussen mannelijke en vrouwelijke kennismigranten, is het absolute aantal vrouwelijke kennismigranten in dezelfde periode sterk toegenomen. Het aantal vrouwelijke kennismigranten telt 678 in het jaar 2008, dit is 200 meer dan in het jaar 2005.

*Tabel 1.2 profiel kennismigranten in Nederland naar geslacht in percentage in de periode 2005 en 2008.*

	2005	%	2006	%	2007	%	2008	%
Man	1177	73	2729	76	3883	75	2149	76
Vrouw	436	27	933	26	1294	25	678	24
Totaal	1,613	100	3,592	100	5,177	100	2,828	100

Bron: INDIAC 2009

De opkomst van vrouwen op de arbeidsmarkt wordt ook bevestigd door onderzoeken die gericht zijn op de internationale arbeidsmarkt. Uit een onderzoek onder 200 multinationals wereldwijd, dat uitgevoerd is door Mercer Human Resource Consulting, (Managersonline), is gebleken dat multinationals aanzienlijk meer werknemers naar het buitenland sturen ten opzichte van vijf jaar geleden. Een andere uitkomst van het

onderzoek is de opmars van vrouwelijke expats. Terwijl er maar 8% van vrouwelijke werknemers in 2001 werd uitgezonden naar het buitenland, is het aandeel in 2006 met 5% toegenomen. Naar verwachting van de meeste (55%) ondervraagde bedrijven zal de groei van het aantal vrouwelijke expats in de komende jaren blijven voortzetten.

In hun onderzoek naar de vrouwelijke expats in de context van de diversiteit op het organisatieniveau, hebben Andresen, Hristozova en Lieberum laten zien dat het stimuleren van vrouwelijke expats een bijdrage levert aan de 'gender diversity'<sup>1</sup> van de organisatie, die vervolgens een bron van innovatie zal vormen (Morley, Heraty en Collings 2006: 142 - 162). Innovatie is een sleutelfactor voor organisaties om de hevige marktconcurrentie in de internationale omgeving te overleven en voor het realiseren van het bedrijfsdoel. De vrouwelijke expat draagt in die zin bij aan de competentie en leefbaarheid van de organisatie in de internationale omgeving.

Voorgaande paragrafen hebben laten zien dat Nederland graag wil profiteren van de kennismigranten en dat vrouwen, vanwege de aan hen toegeschreven zorgtaken, een minderheid vormen in de internationale arbeidsmarkt ten opzichte van hun mannelijke collega's. Voor Nederland is het interessant om na te gaan of het Nederlandse arbeidsmilieu, met name de mogelijkheid om arbeid en zorg te combineren, aantrekkelijk is voor vrouwelijke expats. Om dit verder te onderzoeken, is het van belang om als eerste een beeld van het Nederlandse arbeidsmilieu te schetsen. Om deze reden wordt in de volgende twee paragrafen ingegaan op de parttime arbeidscultuur in Nederland en de daarbij behorende moederschapideologie.

### **1.1.3. Nederland deeltijd land**

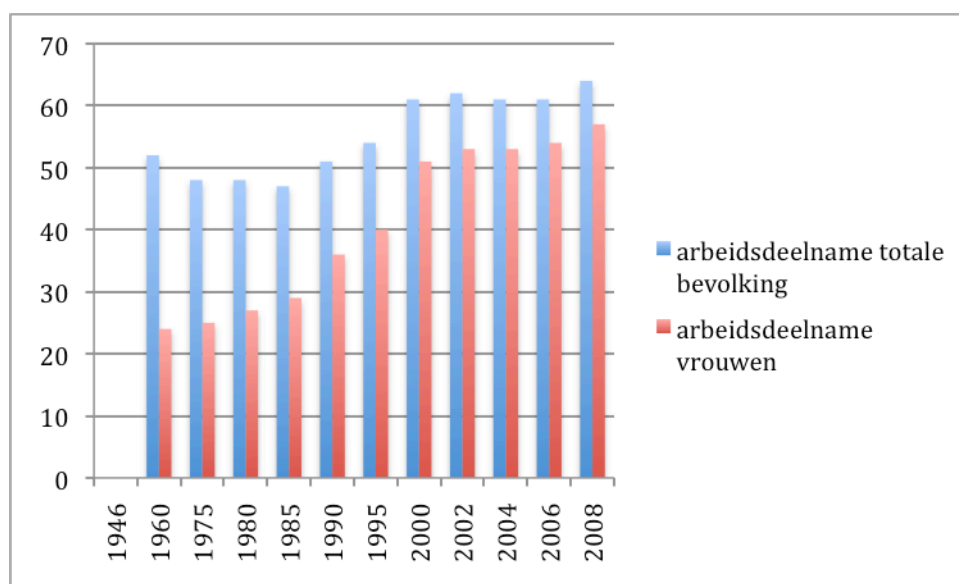
De arbeidsdeelname van Nederlandse vrouwen kent een bijzondere ontwikkeling. Voor de jaren zestig was het kostwinnaarmodel nog vanzelfsprekend in Nederland, waarin vrouwen na het huwelijk stopten met werken en de taken van zorg van het gezin overnamen. Terwijl in buurlanden Duitsland en Frankrijk vrouwen al in de naoorlogse periode werden ingezet als arbeidskapitaal, vormden vrouwen in Nederland in dezelfde periode de groep onbenutte arbeidskrachten (Portegijs & Keuzenkamp, 2008:10). Het idee dat vrouwen ook onderdeel uitmaken van het arbeidskapitaal, drong pas door in de jaren zeventig, toen de Nederlandse economie in een diep dal terechtkwam. 'Zoveel

---

<sup>1</sup> Gender diversity: de combinatie van vrouwelijke en mannelijke werknemers waarbij er meer waarde wordt gecreëerd voor de organisatie dan het geval zou zijn met een groep homogene werknemers (Morley, Heraty en Collings 2006: 142).

mogelijk vrouwen aan het werk krijgen' werd als een belangrijk doel gesteld door de regeling. Deeltijdwerk werd in deze situatie ingezet met als doel de vrouwen van 'niet werken' naar 'voltijd werken' te bewegen. In de loop van de tijd is de arbeidsparticipatie van vrouwen fors toegenomen. In 1960 had maar 24% van de vrouwelijke bevolking een betaalde baan van een uur of meer per week (figuur 1.1). Vier decennia later is dit aandeel gestegen naar 57% in 2008.

*Figuur 1.1, arbeidsdeelname van de totale bevolking en die van vrouwen in percentage in de periode 1946 en 2008*



Bron: Statline Statistiek (CBS)

De toenemende arbeidsdeelname van vrouwen sluit echter niet uit dat vrouwen nog steeds economisch afhankelijk zijn. Iemand is economisch zelfstandig wanneer hij of zij 70% van het netto minimum loon verdient (CBS 2005). Dit is het bijstandsniveau van een alleenstaande. In Nederland is maar 41% van de vrouwen economisch zelfstandig. De reden daarvoor is dat de meeste werkende vrouwen een kleine deeltijdbaan hebben waardoor ze weinig verdienen. Tabel 1.3 laat zien dat in 2008 slechts 25% van de werkende vrouwen een voltijdbaan heeft. Het grote deel van de werkende vrouwen (44%) heeft een baan van 20 tot 35 uur per week. 31% van de werkende vrouwen heeft een baan van slechts 20 uur per week of minder.

Tabel 1.3. Arbeidsduur naar geslacht in percentage in 2008

	Man	Vrouw
Minder dan 12 uur p/w	8	16
12 tot 20 uur p/w	3	15
20 tot 35 uur p/w	12	44
35 uur of meer p/w	77	25

Bron: StatLine Statistiek (CBS)

Tegenwoordig loopt Nederland voorop wat betreft deeltijdwerk in Europa (Merens & Hermans 2009). In 2008 had driekwart van de werkende Nederlandse vrouwen van 15 tot 65 jaar een parttimebaan (zie tabel 1.2). Dit is 40% meer dan het gemiddelde percentage van parttime-werkende vrouwen in de EU (CBS 2009). De arbeidsdeelname varieert onder verschillende leeftijdscategorieën en is het hoogst in de leeftijdscategorie 25 – 34 jaar (ibid.). Dit is ook de leeftijd waarop vrouwen vaak beginnen met het stichten van een gezin. Vrouwen verlaten steeds minder de arbeidsmarkt als ze een kind krijgen en ze geven er steeds meer de voorkeur aan hun baan te behouden. Dit wil echter niet zeggen dat het krijgen van kinderen geen invloed heeft op de arbeidsdeelname van vrouwen. Maar de invloed is sterk afgenomen ten opzichte van een aantal decennia geleden. Het hebben van kinderen en het verrichten van betaalde arbeid sluiten elkaar niet meer uit (ibid.). Wanneer vrouwen herintreden, dan doen vrouwen dit vrijwel uitsluitend in deeltijdarbeid. Deeltijdwerk met zijn flexibiliteit in arbeidsduur, is een belangrijke strategie geworden voor vrouwen om betaalde arbeid en zorg te combineren. Dit blijkt ook uit het onderzoek van Tijdens (1993). Wanneer vrouwen worden gevraagd waarom zij voor deeltijdarbeid hebben gekozen, geeft de helft aan dat dit te maken heeft met hun huishouding en gezin.

Vergeleken met andere EU landen, is deeltijdwerk in Nederland niet beperkt gebleven tot de marginale en laagbetaalde banen zoals schoonmaken of beveiligen. Via wet- en regelgevingen heeft de overheid ervoor gezorgd dat deeltijd binnen het bereik van iedereen ligt en de rechten van de deeltijders even goed geregeld zijn als die van voltijd werkenden (Portegijs & Keuzenkamp 2008).

Hoewel deeltijdwerk het combineren van arbeid en zorg als voordeel aan vrouwen biedt, brengt dit ook nadelige gevolgen met zich mee, die met name de beperkte kansen

voor vrouwen op de arbeidsmarkt betreft. Dit wordt genoemd door Tijdens in haar onderzoek 'beroepssegregatie' (1993). Volgens Tijdens, in sommige door mannen gedomineerde beroepssectoren zijn zowel de werkgevers als de werknemers ervan overtuigd dat het betreffende beroep alleen uitgeoefend kan worden in voltijd. Vrouwen met kinderen zullen vanwege hun zorgtaak hieraan niet voldoen. Het benadrukken van dit voltijds karakter is daarmee een middel geworden om vrouwen uit te sluiten en zo de seksetypering van het beroep te handhaven (ibid.). Volgens Tijdens maken werkgevers misbruik van deeltijdarbeid om banen te marginaliseren en daarmee lager te belonen. Dit is omdat deeltijdarbeid, in de loop van tijd, steeds meer gender gekleurd aan het worden is (ibid.). Vrouwen en mannen werken daardoor in verschillende bedrijfssectoren. Uit het *Emancipatiemonitor* van CBS (Merens & Hermans 2009) is gebleken dat het grote deel van de vrouwen werkt in de welzijnsinstellingen zoals ziekenhuizen, verpleeg- en bejaardentehuizen. Daarnaast werken vrouwen relatief vaak in het onderwijs en in de sector cultuur en overige dienstverlening. Mannen werken het meest in de bouw en industrie.

#### **1.1.4 De moederschapideologie**

De lage arbeidsdeelname en de deeltijdcultuur hangen in sterke mate samen met de opvattingen in Nederland over de rol van vrouwen als moeder. Historisch gezien is deze ideologie de uitkomst van twee ontwikkelingen in Nederland (Vollenbroek 2005: 10). Tijdens de wederopbouw periode van Nederland werd het gezin als 'hoeksteen van de samenleving' gezien dat de functie van het in stand houden van een gezonde samenleving vervulde. Moeder heeft als taak het zorgen voor het gezin en het opvoeden van kinderen. Dit heeft mede ervoor gezorgd dat er beperkte aandacht werd besteed aan de kinderopvang. Daarnaast de langdurig en ononderbroken aanwezigheid van een meerderheid van christelijke politieke partijen in de regering, heeft ervoor gezorgd dat de traditionele gezinsideologie een langere periode onaangetast bleef dan in omliggende landen zoals Frankrijk en Duitsland. In deze landen werden de vrouwen tijdens de naoorlogse periode al als arbeidskapitaal ingezet.

In de loop der jaren zijn er veranderingen opgetreden in de traditionele moederschapopvatting waarin moeders worden geacht om voor het gezin en kinderen te zorgen, terwijl vaders buitenshuis werken om het gezin van de nodige financiële middelen te voorzien. Mensen zien werkende vrouwen, met name werkende moeders steeds minder als een probleem (Merens & Hermans 2009). Was in 1997 het aandeel vrouwen dat stopte met werken na de geboorte van het eerste kind nog 25%, is dit



aandeel in 2008 nog geen 10%. De acceptatie van de crèche is ook langzaamaan aan het toenemen. In 2007 ging een op de vier kinderen naar formele kinderopvang. Dit is een 5% groei ten opzicht van 2006 (CBS 2008).

Deze positieve ontwikkelingen betekent echter nog niet dat mensen een voltijd werkende moeder als een goede moeder beschouwen. Het knelpunt zit in de rolopvattingen van mensen over het zijn van moeder. In hun onderzoek naar de invloed van culturele factoren<sup>2</sup> op de bescheiden arbeidsdeelname van vrouwen in Nederland, laten Portegijs en Keuzenkamp (2008) zien dat het krijgen van kinderen nog steeds een struikelblok vormt voor de arbeidsparticipatie van moeders. Hetzelfde onderzoek laat zien dat de meeste mensen het hebben van een voltijd baan als problematisch beschouwen voor het gezinsleven en het zijn van moeder. Een groot deel (57.5%) van de Nederlandse bevolking is het erover eens dat een kind het beste door de eigen ouders kan worden verzorgd. Op de vraag wat de ideale arbeidsduur voor vrouwen met kinderen is, geeft het grote deel van de bevolking (87%) de voorkeur aan 'een baan die niet meer dan drie dagen betreft'. De preferenties van moeders zijn overeenkomstig. Wat betreft formele kinderopvang staan de meeste Nederlanders hier huiverig tegenover. Mannen hechten zelfs meer dan vrouwen aan opvang van het kind door de eigen ouders.

## 1.2 Onderzoeksonderwerp

Het voorgaande heeft geleid tot de keuze voor het onderwerp van dit onderzoek. In dit onderzoek bestudeer ik de impact van de Nederlandse parttime cultuur van vrouwen en de daarmee samenhangende moederschapsideologie op het verblijf van de vrouwelijke expats die in Nederland gevestigd zijn. Mijn onderzoek heeft tot doel het verkrijgen van inzicht op de vraag of deze parttime cultuur bevorderend of juist belemmerend is voor het aantrekken van vrouwelijke expats naar Nederland. Over de probleemstelling, subvragen en verwachtingen van dit onderzoek, wordt in hoofdstuk twee nog uitgebreid besproken.

---

<sup>2</sup> Culturele factoren: onder culturele factoren wordt verstaan 'de publieke opinie over arbeidsparticipatie en over de rol van de vrouw in het gezin, en de voorkeuren van vrouwen en mannen zelf ten aanzien van betaalde arbeid'.

## 1.3 Relevantie

### 1.3.1 Maatschappelijke relevantie

Vrouwelijke expats maken deel uit van de kennismigranten en vormen een bijzondere groep vanwege de keuze die zij moeten maken tussen de zorgtaken voor het gezin en het werk. Omdat Nederland pas in 2004 zich is gaan bezighouden met het ontwikkelen van kennismigrantenregelingen, is de informatie over de kennismigranten, met name over de vrouwelijke expats, nog onvolledig. Dit onderzoek richt zich op het verkrijgen van inzicht over hoe vrouwelijke expats tegen de Nederlandse parttime cultuur en de daar bijbehorende moederschapideologie aankijken en of deze als belemmerend of juist bevorderend worden ervaren voor hun verblijf in Nederland. De uitkomst van het onderzoek zou van belang kunnen zijn voor de beleidsmedewerkers die zich bezig houden met het ontwikkelen van expatbeleid of het verbeteren van het bestaand beleid zoals de kennismigrantenregelingen. Op basis van de onderzoeksuitkomst kan nieuw beleid worden ontwikkeld dat specifiek gericht is op het aantrekken van vrouwelijke expats of kunnen aanpassingen worden gebracht in de bestaande regelingen.

Op de tweede plaats kan dit onderzoek ook van betekenis zijn voor multinationals zoals Shell of Unilever, die een groot aantal internationale werknemers per jaar werven. Deze bedrijven ontwikkelen vaak een eigen expatbeleid. De onderzoeksuitkomst zal laten zien welke maatregelen/voorzieningen in Nederland door vrouwelijke expats worden ervaren als aantrekkelijk om naar Nederland te komen werken en/of welke juist niet. Als bedrijven het aantrekken van vrouwelijke expats in eigen bedrijf willen stimuleren, kunnen ze op basis van de onderzoeksuitkomst zich meer gaan richten op het ontwikkelen van op vrouwen gerichte regelingen of voorzieningen.

### 1.3.2 Wetenschappelijke relevantie

In Nederland is er nog weinig onderzoek gedaan naar de rol van expats in het bevorderen van de Nederlandse kenniseconomie. De regeling voor kennismigranten kent nog een relatief korte geschiedenis—sinds 2004. Bestaande onderzoeken richten zich vaak op het succesvolle verloop van het uitzenden van expats, waardoor veel aandacht wordt besteed aan hoe expats zich moeten voorbereiden op het gastland. Andere onderzoeken richten zich vaak op een afzonderlijke uitzending naar een land zoals de Verenigde Staten, Japan of Hongkong. Over de doelgroep die ik in mijn onderzoek heb gekozen, vrouwelijke expats, is er amper literatuur te vinden. Gezien dit gebrek zal mijn onderzoek in eerste instantie aanvullend zijn voor bestaande literatuur over expats in Nederland.

De keuze van vrouwen met betrekking tot de combinatie van arbeid en zorg, wordt vaak vanuit een individuele invalshoek verklaard. De preferentietheorie van Hakim is daar de vertegenwoordiger van. Het is interessant om bij de vrouwelijke expats te onderzoeken of deze theorie voor hen ook zou gelden. Aangezien dat vrouwelijke expats in een ander land verblijven dan hun vaderland, zullen ze ongetwijfeld te maken hebben met de Nederlandse cultuur waarbij ook de rolverwachtingen, die onbekend en zelfs conflicterend zijn voor hen. Volgens de roltheorie zou een conflict tussen de rolopvatting en rolverwachtingen uit de omgeving tot rolproblemen bij het individu leiden. Gezien deze relevantie wordt de roltheorie meegenomen in dit onderzoek. Door gebruik te maken van een combinatie van de preferentie theorie en de roltheorie, zal het onderzoek nieuwe inzichten kunnen leveren op het thema combinatie van arbeid en zorg van vrouwen.

Tot slot is het vernieuwend van dit onderzoek dat de parttime cultuur bestudeerd wordt vanuit het oogpunt van vrouwelijke expats. Aangezien deze groep vrouwen redelijk buiten de Nederlandse samenleving staat, zijn ze nauwelijks betrokken geweest bij het bestuderen van de Nederlandse parttime cultuur. Daardoor zal dit onderzoek nieuwe inzichten kunnen opleveren.

#### **1.4 Opbouw**

De opbouw van dit onderzoek ziet er als volgt uit. In hoofdstuk twee wordt er een overzicht gegeven over de bestaande literatuur met betrekking tot het onderzoeksonderwerp en een theoretisch kader waarbinnen dit onderzoek zal plaatsvinden. Er wordt toegelicht over de preferentie theorie en de roltheorie. Aan de hand daarvan is de probleemstelling en subvragen van het onderzoek geformuleerd. In hoofdstuk drie wordt aandacht besteed aan de onderzoeksopzet waarin technische stappen en afbakeningen van mijn doelgroep zullen worden toegelicht. Hoofdstuk vier is het empirische gedeelte van mijn onderzoek waarin de data-analyse wordt gepresenteerd. In hoofdstuk vijf volgt een conclusie, discussies en aanbevelingen.



## 2. Theoretisch kader

In het vorige hoofdstuk is het onderwerp voor dit onderzoek vastgesteld. In dit onderzoek zal ik me focussen op de impact van de Nederlandse parttime cultuur van vrouwen en de daarmee samenhangende moederschapideologie op het verblijf van de vrouwelijke expats die in Nederland gevestigd zijn. In dit hoofdstuk staat het theoretische kader van het onderzoek centraal. In de eerste paragraaf wordt ingegaan op het concept acculturatie. Acculturatie wordt door verschillende auteurs (Hofstede, 1991 Feitsma, 1996 en Bakel, 2002) gebruikt als de indicatie om aan te tonen of iemand zich kan aanpassen aan een nieuwe cultuur. Acculturatie is bovendien een subjectieve beoordeling over iemands verblijf in een nieuwe omgeving. Of de Nederlandse parttime cultuur impact heeft op het verblijf van vrouwelijke expats, kan het best gemeten worden met de acculturatie. Om deze reden wordt acculturatie opgenomen in dit onderzoek.

In de tweede paragraaf staat de preferentietheorie van Hakim centraal. Vanuit het individuele perspectief benadrukt deze theorie de invloed van attitudes, waarden, preferenties en individuele keuzes op het individuele gedrag. De preferentietheorie vormt het hoofde uitgangspunt van het onderzoek.

De roltheorie gaat ervan uit dat de mens sociaal gevormd is. Het gedrag van een individu wordt sterk beïnvloed door zijn/haar directe omgeving. Rolproblemen ontstaan wanneer de rolopvatting van het individu niet in overeenstemming is met de bestaande rolverwachtingen van de samenleving. Rolproblemen hebben een tegenwerking op de acculturatie. Vrouwelijke expats verblijven in een onbekend land. Daardoor zouden ze te maken krijgen met de onbekende rolverwachtingen en daarmee ook met het rolprobleem. Bij expats kan het rolprobleem leiden tot ontevredenheid met het werk en zelfs tot vervroegd vertrek. Een toelichting over deze theorie komt in derde paragraaf.

Op basis van de hier toegelichte theorieën wordt tot slot de probleemstelling uitgewerkt in een centrale vraag en een aantal subvragen. Tevens worden het conceptuele model en een tweetal verwachtingen gepresenteerd (§2.4).

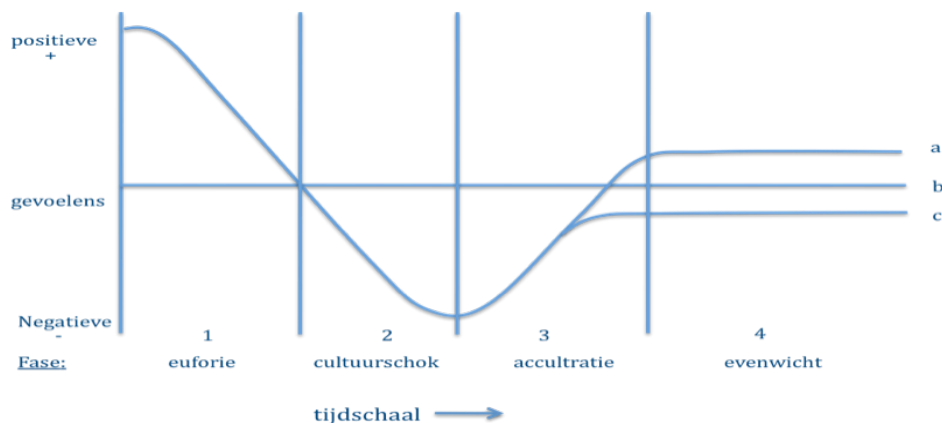
### 2.1 Acculturatie als indicatie van aanpassing

Het hele proces van rekrutering van nieuwe werknemers die potentieel naar het buitenland uitgezonden worden tot de terugkeer van expats van hun internationale uitzending, wordt de expat-cyclus genoemd (Bakel 2002: 17). Deze cyclus bevat vijf

fasen: rekrutering, selectie, voorbereiding, verblijf en terugkeer. Voor dit onderzoek is met name de fase 'verblijf in het gastland' relevant. Het proces van het zich aanpassen aan de heersende cultuur wordt acculturatie genoemd (Hofstede, 1991). De acculturatie geldt voor zowel immigranten die een permanent verblijf in een nieuwe omgeving op het oog hebben als voor studenten of expats die zich tijdelijk willen vestigen in de andere cultuur (ibid.). Expats krijgen tijdens het verblijf in het gastland te maken met een nieuwe omgeving en nieuwe omstandigheden. Wanneer expats de nieuwe culturele omgeving als tegenstrijdig zien met hun eigen waardesysteem en levensgewoonten, zouden ze snel moeite krijgen met het leren van lokale gewoonten. Dit zou tot het ontstaan van aanpassingsproblemen kunnen leiden. De acculturatie wordt in dit onderzoek gebruikt als een belangrijke indicatie voor het succesvol verloop van de uitzending van expats (Feitsma 1996; O'Reilly 1999 en Bakel 2002).

Het acculturatieproces – het proces van het zich aanpassen aan de gastlanden cultuur – bestaat volgens Hofstede (1991) uit vier fasen. Het zijn euforie, cultuurschok, acculturatie en evenwicht. Dit wordt weergegeven in *figuur 2.1*.

*Figuur 2.1. Acculturatiecurve van Hofstede (1991: 259)*



In de eerste fase komt men net aan in de nieuwe situatie. Enthousiasme en opwindingen zijn vooral de kenmerken. Dit duurt echter heel kort. De fase daarna komt is de cultuurschok. Men wordt geconfronteerd met de lokale normen en waarden. Omdat het men totaal onbekend is, moet men de meest eenvoudige dingen, zoals de manier van groeten, weer opnieuw leren. Dit leidt tot gevoelens van angst en machteloosheid. Na een periode van deze schok, klimt men weer uit het dal omhoog. In de derde fase leert men functioneren onder de nieuwe omstandigheden. Men gaat deel uitmaken van een

nieuw sociaal netwerk en begint te investeren. De laatste fase is de evenwicht fase, die kan echter verschillend zijn per persoon. Dit mentale evenwicht wordt bereikt door de vergelijking te maken tussen de situatie in het gastland en die van het thuisland (Hofstede 1991):

- a. Assimilatie: wanneer het leven in het gastland beter bevalt, dan is er sprake van assimilatie. Dit is wanneer men het gevoel van 'ik ga nooit meer terug' heeft.
- b. Integratie: de nieuwe situatie is net zo goed als die van het thuisland.
- c. Monocentrisme: men wil geen deel uitmaken van de nieuwe omgeving en blijft vasthouden van eigen waarden en normen.

In het eigen onderzoek vormt de acculturatiecurve, met name de drie mentale uitkomsten, een belangrijke indicatie voor de ervaringen van de vrouwelijke expats ten opzichte van de Nederlandse arbeidscultuur en de moederschapideologie. Bij vrouwelijke expats die positief reageren op de Nederlandse arbeidscultuur is sprake van assimilatie. Zij zullen hun verblijf in Nederland als positief ervaren en hebben waarschijnlijk een plan om langer in Nederland te verblijven. Bij vrouwelijke expats die negatief staan tegenover de Nederlandse arbeidscultuur is sprake van monocentrisme. Vrouwen die tot deze groep behoren, zullen ontevreden zijn over hun verblijf in Nederland en ze hebben waarschijnlijk de vertrekdatum al geprikt. Bij vrouwelijke expats die Nederland even goed vinden als hun eigen land, is sprake van integratie. Zij zullen geen moeite hebben met het verblijf in Nederland.

## 2.2 Preferentie theorie

Geïnspireerd door Giddens, die heeft gesteld dat moderne mensen niet anders meer kunnen dan zelf kiezen wie ze zijn en hoe ze willen leven, introduceert Hakim (2000) de preferentie theorie bij het bestuderen van het veranderde 'arbeid – gezin' patroon van vrouwen, met name onder de gehuwde vrouwen. In deze paragraaf wordt hierover toegelicht.

### 2.2.1 Preferentie theorie

De preferentie theorie voorspelt een polarisatieproces van werkleefstijl onder vrouwen, dat de uitkomst is van de toenemende diversiteit in de voorkeuren voor sekserollen van vrouwen. Deze theorie stelt dat de persoonlijke preferentie van vrouwen, in de moderne westerse samenleving, een belangrijke determinant is geworden voor het kiezen van

leefstijlen, met name de keuze tussen familie gerelateerde activiteiten en carrière gerelateerde activiteiten. De theorie ontkent niet dat de leefstijlkeuze van vrouwen nog in zekere mate wordt beperkt door de sociale structuur en de economische omgeving. Maar deze beperkingen zijn sterk aan het afnemen.

#### *Grondbeginselen preferentietheorie*

Hakim identificeert vier grondbeginselen die cruciaal zijn bij de preferentietheorie (Hakim 2002: 435).

Het eerste grondbeginsel bestaat uit vijf aparte veranderingen die zich eind 20<sup>e</sup> eeuw voordeden. Deze veranderingen hadden als gevolg dat vrouwen nieuwe mogelijkheden kregen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. Ten eerste stelde de 'anticonceptierevolutie' vrouwen in staat de eigen vruchtbaarheid te controleren. Toen vrouwen controle kregen over hun vruchtbaarheid, kregen zij de mogelijkheid om een keuze te maken tussen het moederschap en andere activiteiten, waaronder werk. De tweede verandering is de toenemende toegang voor vrouwen tot alle posities, beroepen en carrières op de arbeidsmarkt. De derde ontwikkeling is de uitbreiding van de 'white collar' banen, die aantrekkelijker zijn voor vrouwen dan 'blue collar' banen. Dit omdat de eerstgenoemde, vaardigheden en kwalificaties eisen in plaats van louter fysieke inspanningen. De vierde ontwikkeling is de opkomst van parttime banen en flexbanen, die de mogelijkheid bieden aan vrouwen, die geen prioriteit geven aan werk, om te kunnen werken zonder dat dit ten koste gaat van de zorg voor hun kinderen. Tot slot zijn de persoonlijke voorkeuren steeds belangrijker aan het worden in de moderne westerse landen.

Het tweede grondbeginsel is, dat de vrouwen heterogeen zijn in hun preferenties en prioriteiten bij het kiezen van de balans tussen familie en werk vanwege de zorgtaken die vaak aan hen toegeschreven worden. In het nieuwe scenario waar vrouwen de keuze tussen het werk en het gezin moeten maken, zullen ze ook heterogeen zijn in hun arbeidspatroon en hun arbeidsgeschiedenis.

Het derde grondbeginsel is dat de heterogeniteit in persoonlijke voorkeuren tussen vrouwen leidt tot het ontstaan van verschillende typen vrouwen en het ontstaan van conflicten tussen verschillende typen vrouwen. 'werkgerichte' vrouwen hebben dezelfde prioriteiten als de meeste mannen voor werk. Hierdoor ontstaat ook concurrentie tussen deze twee groepen.

Tot slot stelt Hakim dat de heterogeniteit in persoonlijke voorkeuren van vrouwen de belangrijke oorzaak is van de verschillende reacties van vrouwen op sociaal beleid.



### *Het nieuwe scenario*

De vijf genoemde veranderingen in de maatschappij van het eerste grondbeginsel leiden samen tot het ontstaan van een nieuw scenario waarin vrouwen zelf keuzes kunnen maken en waarbij de bestaande heterogeniteit tussen vrouwen duidelijk wordt. De timing en snelheid van verandering richting het nieuwe scenario verschilt tussen landen. Hakim verwacht dat uiteindelijk elk westers land door deze veranderingen heen moet en uiteindelijk het nieuwe scenario bereikt. Nederland, samen met de VS en Engeland hebben volgens Hakim het nieuwe scenario eind 20<sup>e</sup> eeuw al bereikt.

Het feit dat een aantal landen het nieuwe scenario heeft bereikt, betekent niet dat de keuzes van personen in deze landen op elkaar zullen gaan lijken. De sociale, economische en institutionele contexten spelen namelijk nog steeds een belangrijke rol. De voorkeuren van vrouwen op de arbeidsmarkt kunnen dus niet met zekerheid worden voorspeld.

### 2.2.2 Drie ideaaltypen

Hakim onderscheidt drie ideaaltypen vrouwen wier preferenties over ‘werk’ en ‘thuis’ van elkaar verschillen: thuisgerichte vrouwen, werkgerichte vrouwen en adaptieve vrouwen. Kenmerken van deze typen vrouwen worden weergegeven in *tabel 2.1*.

*Tabel 2.1. Classificatie de levenskeuze van vrouwen in 21<sup>e</sup> eeuw*

Thuisgerichte vrouwen	Adaptieve vrouwen	Werkgerichte vrouwen
20% van de vrouwen (varieert van 10% tot 30%)	60% van de vrouwen (varieert van 40% tot 80%)	20% van de vrouwen (varieert van 10% tot 30%)
Het familieleven en de kinderen vormen de belangrijkste prioriteiten in het leven.	Deze groep is het meest divers en bevat vrouwen die werk en familie willen combineren, drifters (vrouwen die niet goed weten wat zij willen) en ongeplande carrièremakers.	Dit ideaaltype kent veel kinderloze vrouwen. De hoogste prioriteit in het leven is het werk of gelijkwaardige activiteiten in bijvoorbeeld de politiek, sport en kunst.
Liever niet werken.	Willen werken maar zijn niet totaal betrokken bij de carrière.	Betrokken bij werk en gelijkwaardige activiteiten.
Opleidingen worden gevolgd als cultureel kapitaal.	Opleidingen worden gevolgd met de intentie om te gaan werken.	Grote investeringen in kwalificaties en training voor werk of andere activiteiten
Thuisgecentreerde vrouwen reageren op sociaal overheidsbeleid (bijvoorbeeld	Deze groep reageert op sociaal beleid van de overheid, economische groei,	Deze groep reageert op economische, politieke en artistieke mogelijkheden. Zij

---

prikkels om meer kinderen te krijgen). Zij reageren niet op arbeidsmarktbeleid.	economische recessie etc.	reageren niet op sociaal beleid (bijvoorbeeld prikkels om meer kinderen te krijgen).
	Ook wordt deze groep beïnvloed door zaken zoals inkomensbelasting, de roosters van school, kinderopvang, publieke attitude richting werkende vrouwen en bijvoorbeeld de mogelijkheid om parttime te werken.	

---

Bron: Hakim (2000: 6)

Thuisgerichte vrouwen zijn vrouwen, die prioriteit geven aan hun kinderen en het gezin en die ook graag als huisvrouwen willen zijn. Deze vrouwen hebben vaak grote families en vermijden vaak het hebben van betaalde arbeid na het huwelijk, tenzij zij of hun families financiële problemen hebben. Voor werkgerichte vrouwen is de activiteit buiten het huis belangrijker dan de activiteit binnen het huis. Vrouwen die tot dit type behoren hebben vaak een hoger opleidingsniveau en nemen graag deel aan competitieve activiteiten in de publieke sfeer zoals carrière, sport of politiek. Het zijn van moeder is voor deze vrouwen een bijzaak en daarom blijft een groot deel van dit type vrouwen kinderloos, zelfs na huwelijk. Adaptieve vrouwen zijn vrouwen die werk en gezinsleven graag met elkaar combineren. Deze vrouwen werken graag bij instellingen die voorzieningen bieden om arbeid en zorg te combineren. Ze geven de voorkeur aan parttime werk wanneer ze kinderen krijgen.

#### *Relatie educatie en de arbeidsparticipatie*

Volgens Hakim zijn de ideaaltypen een betere voorspellende indicator dan educatie voor de arbeidsparticipatie van vrouwen. Dit is omdat maar 22% van de hoogopgeleide vrouwen (afgestudeerde aan universiteit) werkgericht is, terwijl dit percentage bij alle vrouwen op 14% ligt (Hakim 2000: 79). Daardoor is het dus niet het opleidingsniveau dat bepalend is voor de leefstijlkeuze van vrouwen. De preferenties van vrouwen vormen wel een voorspellende indicator voor de arbeidsparticipatie. Van de werkgerichte vrouwen werkt 72% fulltime en van de thuisgerichte vrouwen werkt maar 21% fulltime (Hakim 2000: 446). Daarnaast hebben de voorkeuren ook invloed op de keuze tussen parttime of fulltime werken. Vrouwen die graag arbeid en zorg willen combineren, richten zich vooral op beroepen waar parttime werken mogelijk is. De

hogere functies zijn vaak minder aantrekkelijk voor deze vrouwen (Hakim 2000: 281 - 283)

#### *Invloed institutionele factoren*

Hoewel preferentie theorie zich op de individuele keuze van vrouwen focust, wil dit niet zeggen dat carrièregerichte vrouwen hun voorkeuren helemaal waar kunnen maken, want *'in a sense, work-centered women have moved beyond sexes and gender. Their problem is that they continue to be labeled as women, stereotyped as having the divided loyalties of adaptive women or the marriage career ambitious of home-centered women'* (Hakim, 2000: 244). Het uiten van preferenties of het maken van keuzes vindt niet plaats in een vacuüm, maar wordt volgens Hakim beïnvloed door aan de ene kant omgevingsfactoren, situaties en gebeurtenissen op macroniveau, waarbij te denken valt aan sociale, politieke of economische aspecten. Lokale sociale en culturele instituties zullen ook hun weergave hebben in iemands preferenties. Aan de andere kant zijn er op microniveau ook invloeden en belemmeringen, waarbij Hakim meer toevallige gebeurtenissen in iemands persoonlijke leven noemt. Hakim veronderstelt in haar theorie dat in samenlevingen waar nauwelijks ideologische, sociale of economische steun bestaat voor bepaalde verschijnselen, zoals voltijd werkende vrouwen, de groep werkgerichte vrouwen klein zal zijn. Hierbij benadrukt Hakim echter dat het om invloeden gaat en niet om dwingende machten zoals in de roltheorie wordt verondersteld (Hakim, 2000: 170).

#### **2.2.3 kritiek preferentie theorie**

Een kritiekpunt op de preferentietheorie is dat Hakim weinig aandacht schenkt aan de vorming van preferenties. Vrouwen zouden simpelweg vrije keuzes kunnen maken zonder rekening te houden met de institutionele en structurele beperkingen (Crompton en Harris, 1998: 131 - 133). De heersende waarden en normen in de maatschappij zullen volgens Crompton en Harris (ibid.) invloed kunnen hebben op de vorming van de preferenties. Gezien deze kritiek is in het onderzoek rekening gehouden met de heersende waarden en normen. In de volgende paragraaf wordt daarom ingegaan op de roltheorie waarin de invloed van instituties op het individuele gedrag wordt benadrukt.

Het tweede kritiekpunt heeft betrekking op de stabiliteit van de gevormde preferenties. Hakim stelt dat preferenties al vroeg in het leven gevormd worden en hierna nauwelijks veranderen. Kan (2007: 441) heeft echter in haar studies laten zien dat preferenties kunnen veranderen door verschillende gebeurtenissen zoals betaald

werk. De oriëntatie op de carrière kan versterkt worden door het opdoen van vaardigheden op de arbeidsmarkt en kan verzwakt worden door negatieve ervaringen, zoals ervaringen met het glazen plafond.

#### **2.2.4 Toepassing op het onderzoek**

De preferentietheorie richt zich niet op demografische factoren zoals leeftijd en etniciteit, maar op de preferenties van vrouwen voor de combinatie van werk en zorg. Bij de vrouwelijke expats zouden de ideaaltypen van deze theorie een beeld kunnen geven van hun specifieke preferenties: liggen hun prioriteiten bij het werk of bij het gezin? Gezien het feit dat vrouwelijke expats vanwege hun werk naar Nederland zijn gekomen, kan er verwacht worden dat ze een grote prioriteit hebben voor het werk. De meeste van hen zouden daardoor als werkgerichte vrouwen getypeerd kunnen worden. Gelet op de kenmerken van thuisgerichte vrouwen, kan er verwacht worden dat dit type vrouwen (bijna) niet voorkomt in mijn onderzoeksgroep.

Hakim stelt ook dat werkgerichte vrouwen vaker een hoger opleidingsniveau hebben ten opzichte van thuisgerichte vrouwen en vanwege hun prioriteit voor werk zijn ze vaak kinderloos (zie 2.2.2). Aangezien het meeste expatswerk een hoog opleidingsniveau van mensen vereist, en gezien de reden waarom vrouwelijke expats naar Nederland zijn komen, kan er verwacht worden dat het aantal kinderloze respondenten hoog is.

Omdat de Nederlandse bevolking de voorkeur heeft voor parttime werk voor vrouwen met jonge kinderen (zie 1.1.3), kan Nederland getypeerd worden als een land met een adaptieve cultuur. Deze cultuur zal naar verwachting het beste aansluiten bij de preferenties van de adaptieve vrouwen en het minste aansluiten bij de preferenties van de werkgerichte vrouwen.

### **2.3 Roltheorie**

Naast de persoonlijke voorkeur, spelen instituties een belangrijke rol bij het vormen van het individuele gedrag. Instituties zijn simpel gezegd 'the rules of the game', het zijn formele en informele regels die de manier bepalen waarop we met elkaar omgaan en hoe we dingen doen (Giddens 1990:21). Instituties hebben een dwingende kracht en zijn soms machtig. Bij de instituties spelen normen en waarden de meest belangrijke rol. Een daarop gebaseerde theorie is de roltheorie. Het uitgangspunt van de roltheorie is de

klassieke arbeidsverdeling waarbij men ervan uit gaat dat mannen en vrouwen verschillende rollen vervullen bij hun deelname aan werk binnen- en buitenshuis. Mannen vervullen de kostwinnersrol en vrouwen dragen de zorg voor het huishouden en de kinderen. Mensen met afwijkende rollenpatronen zullen zich gedwongen voelen om zich aan te passen aan de heersende normen en waarden.

### 2.3.1 Ontstaan sociale rollen

Rollen ontstaan door drie elkaar beïnvloeden factoren: rolverwachtingen, rolopvatting en interactie (Vollenbroek 2005: 39).

Een rol is volgens ter Heine et al. (1983: 30) *'een samenhangend geheel van rolverwachtingen voor, rolopvattingen van, rolanticipaties voor/van, en rolgedragingen van een individu'*. Het begrip rol bevat drie kernaspecten. Deze kernaspecten kunnen als volgt omschreven worden:

- Het begrip rol veronderstelt een *sociale relatie* tussen tenminste twee individuen;
- Het begrip rol veronderstelt *gedrag*, dat volgt uit deze sociale relatie of uit soortgelijke relaties in het verleden;
- Het begrip rol veronderstelt het bestaan van *verwachtingen* ten aanzien van dat gedrag.

Het laatste aspect – verwachtingen – is *'datgene wat een individu volgens tenminste één ander individu in een bepaalde rolsituatie behoort te doen of te laten'* (ter Heine et al. 1983: 30). Dit is het meest belangrijke begrip van alle drie omdat *'het bestaan van een sociale relatie als een randvoorwaarde voor het gedrag fungeert en omdat het gedrag tot stand komt op basis van de verwachtingen van diegenen die bij de relatie en het gedrag betrokken zijn, die daar een zeker belang bij hebben'* (ibid.). Een individu maakt deel uit van de samenleving mits hij/zij de verwachte rol vervult. In die zin zijn de rolverwachtingen *'bij uitstek het kanaal waarlangs de samenleving haar eisen aan het individu stelt'* (ibid.).

Rolopvatting is *'datgene wat een individu volgens zichzelf in een bepaalde rolsituatie behoort te doen of te laten'* (ibid.). Anders dan rolverwachtingen die erg sociaal van karakter zijn, is rolopvatting individueel van karakter. Een rol is dus zowel sociaal als individueel. De rolopvatting staat echter niet vast en men wordt hierin mede beïnvloed door de reacties van andere burgers in de maatschappij.

De interactie met medemensen is tot slot van belang. Deze mensen functioneren als rolzenders en verschaffen met hun gedragingen en opmerkingen informatie over wat ze wel of niet verwachten van andere mensen.

### 2.3.2 Normen

In de roltheorie spelen normen een belangrijke rol. Normen zijn de uitdrukking van de sociale verwachting en zij '*...specify what actions are regarded as proper and what actions are regarded as improper by a set of persons*' (van Dijk, 1994: 74). In haar onderzoek naar het verrichten van betaalde arbeid en het uitbesteden van kinderopvang stelt Van Dijk dat niet alleen tussen naties, maar ook binnen een natie verschillende normen overheersen in verschillende sociale kringen. Opleidingsniveau, sociaal-economische status en religie zijn variabelen die van invloed zijn op het vormen van dominante normen (van Dijk, 1994: 75-77). Verschillen in normen in diverse sociale kringen, zullen volgens van Dijk tot verschillen in patronen van het verrichten van betaalde werk en het uitbesteden aan betaalde kinderopvang leiden. Volgens van Dijk zullen vrouwen op drie manieren worden geconfronteerd met sociale normen: via normen van het netwerk, via het gedrag van vergelijkbare huishoudens in het netwerk en via hun religie (van Dijk, 1994: 207). Hoewel van Dijk van mening is dat verschillende patronen in het verrichten van betaalde arbeid van vrouwen vaak de uitkomst is van de verschillende normatieve verwachtingen in de sociale kringen, is zij ook van mening dat normen niet de enige factor is. Vrouwen maken verschillende afwegingen van omstandigheden bij hun beslissing over het verrichten van betaalde arbeid. Deze afweging van verschillende alternatieven heeft als gevolg dat men niet altijd volgens de normen handelt.

### 2.3.3 Rolproblemen

Rolproblemen ontstaan wanneer de rolopvattingen niet overeen komen met de rolverwachtingen. In zijn onderzoek naar de invloed van sociale rollen op het individuele gedrag, inventariseert Schokking-Siegerist (1987) drie vormen van rolproblemen. Bij het afwijken van de verwachtingen die aan sekserollen zijn gekoppeld, is er sprake van rolspanning. Dit is bijvoorbeeld het geval als een vrouw uit een traditioneel ingestelde samenleving, veel waarde toekent aan haar werk of het huishoudelijk werk wil delen met haar man. Als iemand elementen van de rol van de andere sekse overneemt, dan is sprake van roloverlading. Dit is bijvoorbeeld het geval als een vrouw de rol van kostwinner probeert te vervullen van het gezin. Het laatste type is rolconflicten. Dit is bijvoorbeeld wanneer een vrouw de rol van de moeder en die

van de werknemer tegelijkertijd probeert te vervullen, gezien verschillende rollen verschillende eisen stellen aan de roldrager. Rolspanning, roloverlading en rolconflicten kunnen tot frustratie en stress leiden.

#### **2.3.4 Kritiek rol theorie**

Roltheorie heeft ook kritiek opgeleverd. Een belangrijk kritiekpunt op de roltheorie is dat er te weinig inzicht wordt geboden in de relatie tussen de arbeidsverdeling tussen de seksen en maatschappelijke machtsverhoudingen (Veenis, 2000: 42). In de theorie wordt ervan uitgegaan dat rollen van mannen en vrouwen aan elkaar gelijkwaardig zijn en dat beide seksen evenveel ruimte hebben om keuzen te maken. Er is echter sprake van dubbele hiërarchie tussen werk en zorg en de seksen (ibid.): betaalde arbeid wordt hoger gewaardeerd dan zorgarbeid thuis, het mannelijke heeft meer status dan het vrouwelijke; de betaalde arbeid is het domein van mannen, de zorgarbeid die van vrouwen (ibid.).

Ondanks deze kritiek wordt de roltheorie in het eigen onderzoek als een belangrijke verklaring gehanteerd. Dit heeft te maken met de doelgroep van het eigen onderzoek. Dit onderzoek richt zich op het onderwerp combineren van arbeid en zorg van de groep vrouwen. Er wordt van tevoren al vastgesteld dat de zorgtaak in bijna alle samenlevingen bij vrouwen is gelegd en niet bij mannen. Vrouwen worden daardoor meer belast met zorgtaken dan mannen. Het zogenaamde dubbele hiërarchie probleem is niet van toepassing tussen vrouwen onderling.

#### **2.3.4 Toepassing op het onderzoek**

Zoals blijkt uit de op normen en rollen gebaseerde theorieën, laten individuen zich in hun gedrag deels beïnvloeden door ideeën, verwachtingen en feitelijke omstandigheden van personen in hun omgeving. Mensen gedragen zich in veel gevallen conform de bestaande rolverwachtingen. Hoewel blijkt dat de heersende normen en rolverdeling in de westerse samenleving in de loop der tijd minder bindend zijn geworden, bestaan er nog altijd verschillen tussen samenlevingen en sociale lagen. Gezien het feit dat vrouwelijke expats uit samenlevingen komen waarin andere normen en verwachtingen van kracht zijn, zullen ze zich in Nederland geconfronteerd voelen met de Nederlandse normen en rolverwachtingen, met name met de heersende rolverwachtingen over de hoofdtak van vrouwen, namelijk het zijn van moeder (zie 1.1.4.).

Uitgaande van de ideaaltypen die beschreven zijn in het vorige hoofdstuk, kan er verwacht worden dat wanneer werkgerichte expats in Nederland verblijven, ze een parttime cultuur aantreffen die confronterend is met hun eigen leefstijlkeuzen. Er zou sprake kunnen zijn van onenigheid tussen hun rolopvattingen over de hoofdtaak van vrouwen en de rolverwachtingen daarover vanuit de Nederlandse samenleving. Dit zou tot het ontstaan van rolproblemen kunnen leiden. In tegenstelling tot werkgerichte vrouwen, zouden de leefstijlvoorkeuren van adaptieve vrouwen overeen kunnen komen met de heersende normen en waarden achter de parttime arbeidscultuur in Nederland. Dit geldt ook voor thuisgerichte vrouwen wanneer ze vanwege bepaalde redenen buitenshuis arbeid moeten verrichten.

## 2.4 Probleemstelling, conceptueel model en verwachtingen

Voorgaande paragrafen hebben een overzicht gegeven van theorieën die relevant zijn voor het eigen onderzoek. In deze paragraaf wordt aan de hand van deze theorieën de probleemstelling concreet gemaakt. Daarnaast is het conceptmodel op basis van de theorieën uiteen gezet. Er zijn tot slot twee verwachtingen geformuleerd.

### 2.4.1 Probleemstelling

In dit onderzoek ga ik met behulp van de preferentie theorie in combinatie met de rol theorie onderzoek doen naar de impact van de Nederlandse parttime arbeidscultuur en de daarbij behorende moederschapideologie op het verblijf van de vrouwelijke expats die in Nederland gevestigd zijn. De probleemstelling van mijn onderzoek luidt als volgt:

***Hoe wordt de Nederlandse parttime werkcultuur en de daarbij behorende moederschapideologie ervaren door de in Nederland gevestigde vrouwelijke expats? Hoe kunnen deze ervaringen verklaard worden aan de hand van de preferentie theorie en de roltheorie?***

Deze probleemstelling wordt opgesplitst in drie deelvragen:

- 1) Bestaan de drie ideaaltypen die Hakim onderscheidt bij de vrouwelijke expats in Nederland?
- 2) Ervaren verschillende typen vrouwelijke expats rolproblemen met betrekking tot de parttime arbeidscultuur, en zo ja, hoe zijn deze ervaringen?



- 3) Is de ervaring van rolproblemen van invloed op de acculturatie van vrouwelijke expats, en zo ja, hoe?

#### 2.4.2 Conceptueel model

Met behulp van de preferentietheorie zijn vrouwelijke expats in te delen in drie ideaaltypen. Door middel van deze theorie wordt duidelijk welke voorkeuren vrouwelijke expats hebben bij het combineren van hun werk en het gezin. Bovendien kan op basis van de preferentietheorie de reactie van vrouwelijke expats op de Nederlandse parttime arbeidscultuur en de daarbij behorende moederschapideologie worden voorspeld. De preferentietheorie geeft echter onvoldoende aandacht aan de invloed van instituties op het gedrag van individuen. Er is daarom gekozen voor een combinatie van de preferentietheorie en de roltheorie om deze tekortkoming tegemoet te komen. De roltheorie gaat ervan uit dat individuen in hun gedrag deels worden beïnvloed door ideeën en verwachtingen uit de omgeving waar ze zich bevinden. Wanneer men zich niet aan de heersende normen en waarden conformeert, zal men rolproblemen ervaren. Dit zou het geval kunnen zijn voor de werkgerichte vrouwelijke expats.

Samenvattend kunnen de theorieën in het conceptuele model (Figuur 2.2.) worden weergegeven, waarbij de pijlen een relatie aangeven tussen de theoretische concepten en de ervaring van vrouwelijke expats. Acculturatie is de uitkomst van de ervaring van vrouwelijke expats ten opzichte van de Nederlandse arbeidscultuur. Ideaaltypen vrouwen is de onafhankelijke variabele. De ervaring van rolproblemen is een interveniërende variabele. Op basis van de literatuur wordt verwacht dat er verschillen bestaan in ervaringen tussen verschillende ideaaltypen.

*Figuur 2.2. Conceptueel model*



### 2.4.3 Verwachtingen

Op basis van het theoretisch kader worden verbanden verwacht tussen het type vrouwen, rolverwachtingen en acculturatie. Het conceptueel model is vertaald in twee verwachtingen en een aantal subverwachtingen.

#### *Relatie preferenties en de ervaring van rolproblemen.*

Er wordt een relatie verwacht tussen preferenties van vrouwelijke expats en de ervaring van rolproblemen bij hen. In Nederland overheerst nog steeds de rolverwachting, ondanks alle veranderingen, dat de hoofdrol van vrouwen het zijn van moeder is en niet het zijn van de kostwinner.

Thuisgerichte vrouwen vinden dat zij hun tijd en energie moeten focussen op het huishouden en het gezin. De hoofdrol van vrouwen is volgens thuisgerichte vrouwen het zijn van moeder. Deze rolopvatting sluit goed aan bij die van de Nederlandse samenleving. Adaptieve vrouwen willen graag werken, maar tegelijkertijd ook voor hun familie zorgen. De mogelijkheid om parttime te gaan werken in Nederland zou een oplossing zijn voor hun leefstijlvoorkeuren. Bij de groep thuisgerichte vrouwen en adaptieve vrouwen kan vanwege deze overeenstemming tussen rolopvattingen en rolverwachtingen, verwacht worden dat ze weinig of geen rolproblemen zullen ervaren.

Werkgerichte vrouwen willen zich graag concentreren op hun carrière en daarom blijven ze lang vrijgezel of kinderloos. Hun leefstijlkeuze is tegenstrijdig met de rolverwachtingen in de Nederlandse samenleving. Werkgerichte vrouwen zullen daardoor een bepaalde druk voelen uit de omgeving. Bij hen kan op basis hiervan verwacht worden dat ze een grote kans zou kunnen hebben op rolproblemen. Het voorgaande leidt tot de volgende verwachting, ondersteund door drie specifiekere subverwachtingen:

Verwachting 1: Preferenties van vrouwelijke expats hebben invloed op de ervaring van rolproblemen bij de vrouwelijke expats.

- Subverwachting 1.1: Thuisgerichte vrouwen zullen geen of weinig rolproblemen ervaren.
- Subverwachting 1.2: Adaptieve vrouwen zullen weinig rolproblemen ervaren.
- Subverwachting 1.3: Werkgerichte vrouwen ervaren meer rolproblemen dan thuisgerichte vrouwen en adaptieve vrouwen.

*Relatie ervaringen rolproblemen en de acculturatie.*

Er wordt tevens een verband verwacht tussen ervaren van rolproblemen bij vrouwelijke expats en hun acculturatie.

In paragraaf twee is ingegaan op de rolverwachtingen en de rolopvatting. Een botsing tussen tweeën kan leiden tot rolproblemen. Rolproblemen kunnen frustratie en stress veroorzaken. Dit geldt ongetwijfeld ook voor de onderzoeksgroep, de vrouwelijke expats. Vrouwelijke expats die veel rolproblemen ervaren, zouden eerder een negatieve beoordeling kunnen uitbrengen over hun verblijf in Nederland. Vrouwelijke expats die weinig of geen rolprobleem ervaren, zullen daarentegen eerder hun verblijf positief beoordelen of even goed vinden als de situatie in hun landen van herkomst. Op basis hiervan is de tweede verwachting uiteengezet:

Verwachting 2: De ervaring van rolproblemen van de vrouwelijke expats hebben invloed op hun acculturatie.

- Subverwachting 2.1: Vrouwen die weinig of geen rolproblemen ervaren (thuisgerichte en adaptieve vrouwen) hebben een hoge acculturatie.
- Subverwachting 2.2: Vrouwen die wel rolproblemen ervaren (het type werkgerichte vrouwen) hebben een lage acculturatie.



### 3. Onderzoeksopzet

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de methodologie van het onderzoek. Allereerst wordt er toegelicht over het methodologische karakteristieken van het onderzoek (3.1). Vervolgens wordt ingegaan op de operationalisering van het onderzoek (§3.2). In de daarna volgende paragraaf (§3.3) wordt toegelicht over de inhoud van de interviews. Tot slot worden de representativiteit en de generaliseerbaarheid en van het onderzoek geëvalueerd. (§3.4).

#### 3.1 Methodologische karakteristieken van het onderzoek

##### 3.1.1 Doel van het onderzoek

In dit onderzoek ga ik onderzoek doen naar de ervaring van de in Nederland gevestigde vrouwelijke expats ten opzichte van de Nederlandse parttime werkcultuur en de daar bijbehorende moederschapideologie. Het doel van het onderzoek is meer inzicht te verkrijgen in hoe de Nederlandse parttime werkcultuur vanuit het oog van buitenlandse vrouwelijke expats wordt bekeken. Tevens wordt er getracht om de impact van deze parttime cultuur en moederschapideologie op het verblijf van vrouwelijke expats achter te halen. Mijn onderzoeksvraag luidt als volgt:

***Hoe wordt de Nederlandse parttime werkcultuur en de daarbij behorende moederschapideologie ervaren door de in Nederland gevestigde vrouwelijke expats? Hoe kunnen deze ervaringen verklaard worden aan de hand van de preferentie theorie en de roltheorie?***

##### *Deductief onderzoek*

Het onderzoek is deductief van aard. Dit wil zeggen dat er al theorie en kennis bestaat over het te onderzoeken onderwerp. Deductief onderzoek heeft als doel te onderzoeken of de bestaande theoretische verklaringen correct zijn (van Thiel, 2007: 33). In het eigen onderzoek vormen twee bestaande theorieën het uitgangspunt, de preferentietheorie en de roltheorie. Op basis daarvan zijn verwachtingen gemaakt met betrekking tot het verblijf van de onderzoeksgroep.

##### *Onderzoeksstrategie*

Dit onderzoek is gekoppeld aan het project Transnationalisme en Stedelijke Burgerschap dat staat onder de leiding van Prof. Dr. Engbersen van de Erasmus Universiteit. Dit betekent dat er gebruik wordt gemaakt van de bestaande gegevens die reeds verzameld zijn voor het project Transnationalisme en Stedelijke Burgerschap in 2009. De vragenlijst wordt echter niet geheel overgenomen aangezien het project brede onderzoeksdomeinen betreft. Aan de hand van het onderzoeksonderwerp worden nieuwe onderzoeksvragen samengesteld. Samen met de overgenomen vragen van het project, vormen ze de eigen vragenlijst.

### **3.1.2 Dataverzameling**

De dataverzameling van het onderzoek bestaat uit twee fases. De eerste fase is de dataverzameling voor het project Transnationalisme en Stedelijke burgerschap die plaatsvond in de loop van 2009. Dit wordt uitgevoerd door een groep interviewers waarvan ik ook deel uit maakte. Tegen de tijd dat het eigen onderzoek van start ging, waren gegevens van meer dan 100 expats verzameld, waarvan ik er 13 heb geïnterviewd. Gegevens zijn verzameld in de vorm van diepte interviews van ongeveer een uur. De vragenlijst die daarvoor werd gebruikt bestaat uit zowel gesloten vragen als open vragen. Gesprekken zijn in de eerste plaats opgenomen op band en zijn vervolgens letterlijk uitgewerkt in een Word bestand.

Gezien de gestelde centrale onderzoeksvraag, is het onvoldoende om met de verzamelde data een antwoord daarop te geven. Respondenten zijn daarom benaderd voor een aanvullend interview in de vorm van een telefonisch gesprek. Deze tweede fase van dataverzameling vond plaats in de maanden december 2009 en januari 2010. Het gesprek duurde ongeveer 15 minuten en de gesprekken zijn niet op band opgenomen.

### **3.1.3 Respondenten**

#### *Selectie respondenten*

Voor het bepalen van respondenten wordt er afgeweken ten opzichte van de respondenten van het project Transnationalisme en Stedelijke Burgerschap. In plaats van het zich te richten op zowel vrouwen die vanwege hun werk naar Nederland zijn gekomen als op diegene die vanwege hun partners werk naar Nederland zijn gekomen – zoals wel het geval is in het bovengenoemde project – richt het eigen onderzoek alleen op de eerste groep vrouwen. Dit is omdat vrouwen die vanwege hun partners werk naar Nederland zijn gekomen, weinig in contact komen met de Nederlandse parttime

werkcultuur en bovendien zijn ze in veel gevallen voltijd moeders. Daardoor kunnen ze niet veel vertellen over de impact daarvan op hun verblijf.

In het inleidende hoofdstuk wordt al geschreven over welke nadelen het inzetten van expats met zich mee brengt voor het moederbedrijf. Daarvoor zijn er in de laatste jaren twee alternatieve vormen van het uitzenden tot stand gekomen: de korte-termijn uitzending en het inhuren van externe lokale consultants of specialisten. Expats die behoren tot dit nieuwe type zullen, vanwege hun korte en vaak eenmalige contact met het gastland, onvoldoende tijd hebben om de cultuur van het gastland te verkennen en erop te reageren. In de acculturatiecurve van Hofstede zullen ze zich pas in de fase van euforie of cultuurschok bevinden. Hun ervaringen met de gastlandcultuur zullen daardoor ook onstabiel of onvolledig zijn. Voor het eigen onderzoek zullen expats die minder dan een jaar in Nederland verblijven daarom worden uitgesloten.

Gezien de gestelde eisen aan respondenten, namelijk vrouwelijke expats die alleen vanwege hun werk naar Nederland zijn gekomen en niet korter dan een jaar in Nederland verblijven, is het onvoldoende om alleen de respondenten te gebruiken die ik heb geïnterviewd. Daarom heb ik besloten om respondenten uit de onderzoeksgroep van het project Transnationalisme en Stedelijke burgerschap te gebruiken. In totaal heb ik 20 respondenten geselecteerd die voldoen aan de gestelde criteria. Van deze respondenten zijn twee vrouwen niet meer bereikbaar vanwege verkeerd ingevulde contactgegevens. Om toch het aantal te bereiken heb ik twee vrouwelijke expats benaderd voor het onderzoek. Deze twee vrouwen heb ik voor de dataverzameling van het project Transnationalisme en Stedelijke burgerschap benaderd. Zij werden toen vanwege hun woongebied, noch in Rotterdam, noch in Den Haag, uitgesloten. Voor het eigen onderzoek voldoen ze wel aan de criteria.

#### *Benaderen respondenten*

Voor het zoeken naar respondenten is met name de 'sneeuwbal methode' toegepast in het project Transnationalisme en Stedelijke Burgerschap. Vanwege de bijzonderheid van de onderzoeksgroep is het onmogelijk om een steekproef te trekken uit een database of zomaar bij mensen aan te bellen omdat de kans dat deze mensen voldoen aan de criteria gering is. Dit geldt ook voor mijn eigen onderzoek. De 'sneeuwbal methode' houdt in dat een onderzoeker met een respondent binnen het eigen netwerk begint en middels doorvragen aan die respondent of hij/zij nog andere mensen kent die tot de doelgroep van het onderzoek behoren.

Naast de 'sneeuwbal methode' worden respondenten gezocht op het internet. Er wordt een oproep gedaan op internetfora die door veel expats bezocht worden. Daarnaast zijn medewerkers van het onderzoeksproject ook op pad gegaan naar bedrijven waar veel expats werken en buitenlandse verenigingen, kerken en scholen waar expats aanwezig zullen zijn. Mensen worden in de laatste gevallen ter plekke gevraagd om mee te doen aan het onderzoek.

### **3.2 Operationalisering**

Het operationaliseren betreft het waarneembaar of meetbaar maken van theoretische begrippen (van Thiel 2007:50 - 51). Daarvoor zijn drie stappen nodig: het definiëren van de te onderzoeken theoretische begrippen, het bepalen van de uitingvormen van het theoretische construct en tot slot het bepalen van de waarden die elke variabele kan aannemen (ibid.). In deze paragraaf worden een aantal theoretische begrippen geoperationaliseerd, waarbij de genoemde drie stappen worden doorlopen.

#### **3.2.1 Parttime werk en de moederschap ideologie**

Parttime werk wordt in verschillende studies op verschillende manieren gedefinieerd. In dit onderzoek maak ik gebruik van de definitie van de CBS waarin staat dat iemand een parttimer/deeltijder is als hij/zij minder dan 36 uur maar meer dan 12 uur werkt.

De inhoud van de moederschapideologie wordt ontleent aan het onderzoek van Portegijs & Keuzenkamp (2008) waaruit bleek dat het zijn van moeder als hoofdrol wordt gezien voor vrouwen door de Nederlandse bevolking.

#### **3.2.2. Acculturatie**

Acculturatie wordt door Hofstede gebruikt om het proces van het zich aanpassen aan de heersende cultuur aan te duiden (Hofstede, 1991). Acculturatie is een psychische uitkomst en door deze subjectiviteit bestaat er een grote verscheidenheid aan instrument om acculturatie te meten. Op dit moment bestaan er maar liefst 51 schalen om acculturatie te meten (Matsudaira 2006).

Zoals eerder is vermeld (2.1) wordt acculturatie, in het eigen onderzoek gebruikt als de indicatie voor de ervaring van vrouwelijke expats ten opzichte van de Nederlandse parttime arbeidscultuur en de daarbij behorende moederschap ideologie. Gezien de subjectiviteit van de acculturatie, wordt de acculturatie in het eigen onderzoek simpelweg gemeten door aan de respondenten te vragen om de Nederlandse



arbeidscultuur te vergelijken met die van hun landen van herkomst. Door ze cijfers van 1 t/m 10 te laten uitbrengen is het eenvoudig te zien of ze positief staan tegenover de Nederlandse parttime cultuur.

### 3.2.3 Ideaaltypen van Hakim

#### *Definities ideaaltypen*

Thuisgerichte vrouwen zijn vrouwen die graag voor hun familie en kinderen zorgen. Voor thuisgerichte vrouwen vormt het familieleven de belangrijkste prioriteit in het leven. Adaptieve vrouwen zijn volgens Hakim vrouwen die het werk en familie willen combineren. Zij willen werken, maar zijn niet totaal betrokken bij de carrière. Werkgerichte vrouwen zijn vrouwen bij wie werk of gelijkwaardige competitieve activiteiten, zoals sport, kunst of politiek prioriteit in het leven krijgen.

Het onderzoek van Hakim dat uitgevoerd is in 1992, toonde aan dat drie vragen voldoende zijn om de drie ideaaltypen te onderscheiden. In het eigen onderzoek wordt deze operationalisering gevolgd, aangezien er geen redenen zijn om aan te nemen dat deze operationalisering onjuist is. Bovendien heeft Nederland het nieuwe scenario bereikt, net zoals Engeland (zie 2.2.1).

In haar onderzoek, stelt Hakim drie vragen om de drie ideaaltypen te meten. De respondenten dienen bij elke vraag één van de mogelijkheden te kiezen die passen bij hun individuele denkbeelden en individuele thuissituatie. In de originele vragenlijst bestond niet de mogelijkheid dat de man een minder veeleisende baan heeft dan zijn vrouw (bij de eerste vraag). Daarnaast ontbraken er vragen in de originele vragenlijst over het zijn van moeder. Gezien dit een belangrijk onderwerp is van het eigen onderzoek, wordt de respondenten daarover ook gevraagd. Deze opties zijn toegevoegd. De aangepaste vragen luiden als volgt:

---

#### Type vrouwen

---

1. Welke van deze rolpatronen past het beste bij uw ideeën over het gezin?

---

- 1) Beide partners hebben een even veeleisende baan. De huishoudelijke taken en/of de zorg voor kinderen is tussen beiden gelijkelijk verdeeld.
  - 2) De vrouw heeft een minder veeleisende baan dan haar man. Zij verricht meer huishoudelijke taken en /of neemt de zorg voor kinderen grotendeels op zich.
  - 3) Alleen de man heeft een baan en de vrouw neemt de huishoudelijke taken en/of de zorg voor de kinderen voor haar rekening.
  - 4) Geen van bovenstaande / geen mening.
- 

2. Als u zonder te moeten werken nog steeds een redelijk inkomen zou hebben, zou u dan toch een betaalde baan willen hebben?

---

- Ja
  - Nee
- 

3. Wie is de belangrijkste kostwinner in uw huishouden?

---

- Dat ben ikzelf
  - Dat is mijn partner
  - Dat zijn mijn partner en ik allebei: wij verdienen ongeveer evenveel
  - Dat is iemand anders
- 

4. Als u denk aan hoe uw (toekomst) kind verzorgd/opgevoed wordt. Welke van de volgende patronen sluit het best aan bij uw mening daarover?

---

- 1) Het kind wordt vijf dagen per week verzorgd door een derde, zoals crèche, kinderopvang of gastgezin.
  - 2) Het kind wordt verzorgd door mijzelf, mijn partner en een derde.
  - 3) Ik zal graag willen stoppen met werk en voltijd moeder worden.
  - 4) Ik wil geen kind.
- 

#### *Bepalen van de ideaaltype*

Werkcentraliteit wordt door Hakim (2006) gebruikt om aan te duiden hoe centraal het werk in iemands leven staat. Om de werkcentraliteit vast te stellen is de eerste stap om vrouwen van elkaar te onderscheiden. Volgens Hakim (ibid.) is een vrouw werk-centraal als zij een primaire verdieneridentiteit aanneemt en als zij een niet-financiële betrokkenheid bij het werk heeft. Om dit te meten zal gebruik gemaakt worden van vraag 2 en 3. Als de respondent bij vraag 2 optie 'ja' kiest, dan wijst dit op een hoge betrokkenheid bij het werk. Vraag 3 heeft als doel de primaire en secundaire verdieners te identificeren. Personen die zich classificeren als hoofd- of medeverdiener worden als primaire verdieners getypeerd en alle andere als secundaire verdieners.

Met vraag 1 wordt de voorkeur van de respondent voor het familiemodel gemeten. Het egalitaire model (optie 1) past het best bij het type werkgerichte vrouwen. Het compensatiemodel (optie 2) zal de voorkeur krijgen van adaptieve vrouwen en het

traditionele model (optie 3) sluit goed aan bij de voorkeur van thuisgerichte vrouwen. Vraag vier geeft inzicht in de voorkeur van vrouwelijke expats voor het zijn van moeder. Optie 3 – het stoppen met werken en een voltijd moeder worden – past bij het type thuisgerichte vrouwen. Optie 1 – het kind zal vijf dagen naar de crèche gebracht worden – en optie 2 – de moeder gaat minder werken en zorgt een paar dagen per week zelf voor het kind – zullen naar verwachting niet precies verdeeld worden tussen adaptieve en werkgerichte vrouwen. Maar werkgerichte vrouwen zullen eerder kiezen om hun kinderen vijf dagen per week naar de kinderopvang te brengen, terwijl de adaptieve vrouwen eerder kiezen om minder te gaan werken en meer tijd maken voor hun kinderen.

#### *Thuisgerichte vrouwen*

Vrouwen worden als thuisgericht getypeerd als ze in de eerste instantie niet werk centraal zijn. Daarnaast willen ze een huwelijk met complete rollensegregatie en vinden dat zij hun tijd en energie in het huishouden en het gezin moeten steken (Hakim 2002: 440).

#### *Adaptieve vrouwen*

De meeste vrouwen in Hakims onderzoek werden getypeerd als adaptief (69%). Vrouwen worden als adaptieve vrouwen getypeerd als ze in eerste instantie niet werk centraal zijn. Gezien dit ook één van de voorwaarden is voor het type thuisgerichte vrouwen, betekent dit dat vrouwen die niet werk-centraal zijn, zowel thuisgericht als adaptief kunnen zijn.

Daarnaast worden personen met twee verschillende antwoordcombinaties tot de groep adaptieve vrouwen gerekend. Ten eerste degenen die kiezen voor het compromismodel van het gezin, waarbij vrouwen zichzelf zien als secundaire verdieners. Ten tweede worden ook degenen als adaptief getypeerd die kiezen voor het egalitaire model (optie 1) met symmetrische rollen. Over het zorgen voor hun kind, zullen adaptieve vrouwen eerder de voorkeur geven aan een combinatiemodel (optie 2).

#### *Werkgerichte vrouwen*

In Hakims onderzoek behoort minder dan 20% van de vrouwen tot de groep werkgerichte vrouwen (Hakim 2002: 442). Vrouwen worden in dit onderzoek getypeerd als werkgerichte vrouwen als zij in de eerste instantie werk centraal zijn. Daarnaast zullen werkgerichte vrouwen het egalitaire model (optie 1) of het model

waarin hun partners minder veeleisende het gezin. Daardoor zullen ze ook eerder ervoor bij vraag 4 kiezen om kinderloos te blijven (optie 4) of hun kinderen volledig te laten verzorgen door een derde (optie 1). Er is een uitzondering. Wanneer een vrouw die werk-centraal is, bij vraag 4 ervoor kiest om minder te gaan werken en meer tijd voor haar kinderen wilt maken, dan wordt ze getypeerd als een adaptieve vrouw.

### 3.2.4 Rolproblemen

Op basis van de literatuur, is gekozen voor de volgende definitie voor rolverwachtingen: het zijn de gedragingen die de deelnemers (van een samenleving) bij de anderen als mogelijk beschouwen. Men komt het vaakst in contact met de rolverwachtingen via de directe omgeving. Ouders, collega's, vrienden, kennissen en burens kunnen allemaal de rolzender worden. Rollenproblemen ontstaan wanneer rolopvatting niet overeenkomt met de rolverwachtingen uit de directe omgeving.

Om te onderzoeken of vrouwelijke expats rolproblemen ervaren, worden een aantal open vragen gebruikt. De vragen zijn half gestructureerd.

In het vorige hoofdstuk is een aanname gedaan op basis van de preferentietheorie van Hakim, namelijk dat de onderzoeksgroep, vanwege hun hoge opleidingsniveau en de hoofdreden van hun komst naar Nederland, een grote kans heeft om kinderloos te zijn (2.2.4). Onder de geselecteerde vrouwelijke expats bleek dat deze aanname klopt. Slechts twee van de 20 geïnterviewde expats hebben kinderen. Op basis hiervan worden vragen gesteld over de ervaring van de respondenten met de parttime arbeidscultuur en hun persoonlijke meningen over de parttime cultuur. De achterliggende gedachte is dat een negatieve beoordeling van vrouwelijke expats over de parttime cultuur naar rolproblemen verwijst.

Om de rolproblemen van vrouwelijke expats te identificeren, wordt een omschrijving van de parttime arbeidscultuur en de daarbij behorende moederschapideologie vooraf voorgelegd aan de respondenten. Dit zijn de rolverwachtingen uit de Nederlandse samenleving. Respondenten worden vervolgens gevraagd of zij ervaringen met deze cultuur hebben gehad en hoe het was. De tweede vraag gaat over de persoonlijke mening van de respondent over de parttime arbeidscultuur. Door te vragen naar hun persoonlijke beoordeling van de parttime cultuur hoeven de respondenten echter niet al ervaringen te hebben gehad met de parttime cultuur. De vragen om de rollenproblemen van vrouwelijke expats te identificeren luiden als volgt:

De Nederlandse bevolking vindt dat het hebben van een voltijd baan problematisch is voor vrouwen met jonge kinderen. 57.5% van de bevolking vindt dat het kind het best opgevoed kan worden door de moeder. 87% van de bevolking geeft de voorkeur aan een baan van 24 uur per week voor vrouwen met jonge kinderen. Dit is de parttime arbeidscultuur.

- Hebt u ervaringen met deze parttime cultuur? Zo ja, hoe was het?
- Hoe vindt u persoonlijk van deze moederschapideologie?
- Zou u zeggen dat deze parttime cultuur aantrekkelijk is voor vrouwelijke expats en waarom? Zou u vanwege deze parttime cultuur langer in Nederland willen verblijven?

Bij het interview worden echter niet alleen deze vragen gesteld. Respondenten worden doorgevraagd op bepaalde thema's wanneer het volgens de interviewer wel van belang kan zijn voor het onderzoek.

### 3.3 Interviewdesign

De vragenlijst bestaat uit gesloten vragen. De vragenlijst betreft vooral de achtergrondinformatie van vrouwelijke expats. Respondenten worden hierbij gevraagd naar hun leeftijd, herkomstland, opleidingsniveau, aantal werkuren, de huidige gezinssituatie, het aantal jaar verblijf en de eerdere uitzendervaring.

Het telefonische interview is vooral gefocust op de rolverdeling binnen het huishouden van de respondenten. Deze informatie is nodig om de respondenten in te delen in de ideaaltypen van Hakim. Daarnaast is de nadruk gelegd op het onderwerp 'mening over de parttime arbeidscultuur'. Hierbij worden met name openvragen gesteld. Het doel hierbij is om te achterhalen hoe de parttime cultuur wordt bekeken door vrouwelijke expats en daardoor bepalen of respondenten bepaalde rolproblemen kunnen ervaren. In volgende tabel wordt de samengestelde vragenlijst weergegeven. Voor de Engelse versie van de vragenlijst zie bijlage 1.

*Tabel 3.1 Vragenlijst*

Profiel respondenten:

1. Wat is uw land van herkomst?
2. Wat is uw leeftijd?
3. Wanneer bent u in Nederland aangekomen?
4. Wat is uw hoogst voltooide opleiding ?
  - A. WO
  - B. HBO
  - C. MBO
  - D. andere soort opleidingen, namelijk:
5. Hoeveel uur per week werkt u?
6. Welke van de volgende burgerlijke staat past het best bij u?
  - A. Getrouwd
  - B. Alleenstaande
  - C. Wel een vaste relatie
7. Heeft u kinderen?
8. Voordat u naar Nederland kwam, was u al eerder uitgezonden naar een ander land geweest?

Type vrouwen:

**1. Men praat over de verandering van rollen tussen man en vrouwen van een gezin. Hieronder staan een aantal patronen van rolverdeling. Welke past volgens u het best bij uw ideeën daarover?**

- A. Een gezin waarbij beide partners werken. Het huishoudelijke werk en het zorgen voor kinderen worden verdeeld door twee partners.
- B. Een gezin waarbij de vrouw minder betaalde arbeid verricht dan de man en meer huishoudelijke- en zorgtaken aan zich overneemt dan de man.
- C. Een gezin waarbij alleen de man betaalde arbeid verricht terwijl de vrouw zorgt voor het gezin en kinderen.
- E. Geen van bovengenoemd patroon.

**2. Stel dat als u niet hoeft te werken u al een redelijke inkomen zou hebben, zou u dan nog willen gaan werken of niet?**

- A. Ja
- B. Nee

**3. Wie is de hoofde kostwinner van uw huishouden?**

- A. U zelf?
- B. Uw partner?
- C. Jullie gezamenlijk?

D. Iemand anders

**4. Over het zorgen voor jonge kinderen, (stel dat u een kind zou hebben), hoe zou het verzorgen van uw kind geregeld worden? Welke van de volgende opties past het best bij uw mening daarover?**

- A. Het kind wordt 5 dagen per week verzorgd door de kinderopvang.
- B. Het kind wordt een paar dagen verzorgd door de kinderopvang en een paar dagen door mijzelf. Ik zal dan minder gaan werken.
- C. Iemand anders zorgt voor het kind

**Mening over de parttime arbeidscultuur:**

Een voltijd werkende moeder is volgens de meeste Nederlanders problematisch voor een jong kind en het gezinsleven. 57% van de bevolking is er over eens dat een jong kind het best verzorgd kan worden door zijn/haar eigen moeder en niet door iemand anders. 87% van de Nederlandse vrouwen kiezen het liefst een baan van maximaal drie dagen per week in het geval dat ze een kind krijgt. Dit is de parttime cultuur en de moederschapideologie in Nederland.

- Hebt u ervaringen met deze parttime cultuur? Zo ja, hoe was het?
- Hoe vindt u persoonlijk van deze moederschapideologie?
- Zou u zeggen dat deze parttime cultuur aantrekkelijk is voor vrouwelijke expats en waarom? Zou u vanwege deze parttime cultuur langer in Nederland willen verblijven?

**Acculturatie:**

- Als u een de arbeidscultuur in Nederland en die van u land van herkomstland moet beoordelen, welke cijfer van 1 t/m 10 (1=laagst, 10=hoogst) zou u dan aan beide landen geven en waarom?

Cijfer voor de arbeidscultuur in land van herkomst:  
Cijfer voor de arbeidscultuur in Nederland:

**Slotte vraag:**

- Hebt u nog opmerking op uw antwoorden?

### 3.4 Representativiteit en generaliseerbaarheid

Het is van groot belang dat tijdens de dataverzameling en data-analyse de kwaliteit en bruikbaarheid van het onderzoek wordt gewaarborgd. Twee indicaties daarvan zijn de representativiteit en generaliseerbaarheid.

Representativiteit is de mate waarin de geselecteerde afvaardiging overeenkomt met de populatie. Gezien de gestelde drie criteria aan de respondent en de manier waarop medewerkers van het project Transnationalisme en stedelijke burgerschap respondenten zoeken, is het onmogelijk om een aselechte steekproef uit te voeren. Daardoor is dit project niet representatief voor de hele populatie. Omdat het eigen

onderzoek daarop gebaseerd is, geldt de lage representativiteit ook voor het eigen onderzoek. Wel wordt in het project Transnationalisme en Stedelijke burgerschap getracht om zoveel mogelijk diversiteit te bereiken binnen deze beperkte situatie. Er werden bijvoorbeeld verschillende kanalen gebruikt om vrouwelijke expats met verschillende achtergrondkenmerken te bereiken (zie 3.2). Doordat er diepte interviews toegepast worden in het onderzoek, is de kans groot dat bepaalde patronen omtrent de parttime cultuur en de moederschapideologie binnen de onderzoeksgroep ontdekt worden. Deze hoge diversiteit geldt ook voor het eigen onderzoek.

Een onderzoek is generaliseerbaar wanneer herhaling van het onderzoek onder soortgelijke omstandigheid, hetzelfde resultaten oplevert. Om de generaliseerbaarheid het eigen onderzoek te verhogen, is een aantal maatregelen genomen. Ten eerste is bij de operationalisering zoveel mogelijk gewerkt vanuit het theoretisch kader om zo de interne generaliseerbaarheid te bereiken. Ten tweede is getracht de non-respons zo laag mogelijk te houden door herinneringsmails te sturen. Een hoge non-respons zou de externe generaliseerbaarheid van het onderzoek aantasten. Ten derde is de vragenlijst eerst op twee respondenten getest. Dit heeft als doel fouten en onduidelijkheden op te sporen en om na te gaan of de vragen meten wat ik wil meten.





## 4. Onderzoeksresultaten

In dit hoofdstuk staat het analyseren van de onderzoeksresultaten centraal. Er wordt als eerste een overzicht gegeven van het profiel van de respondenten van dit onderzoek (§4.1). Vervolgens wordt er ingegaan op de aanwezigheid van de door Hakim onderscheiden ideaaltypen bij de vrouwelijke expats (§4.2). De ervaring van vrouwelijke expats met de Nederlandse parttime arbeidscultuur wordt kort toegelicht in de daarop komende paragraaf (§4.3). Twee verwachtingen zullen in dit onderzoek ook getest worden. De uitkomst daarvan wordt in dit hoofdstuk ook gepresenteerd (§4.4 en 4.5). Tot slot volgt een samenvatting en conclusie (§4.6)

### 4.1 Profiel respondenten

Aan de hand van de gestelde criteria zijn er in totaal 18 respondenten geselecteerd uit de onderzoeksgroep van het onderzoek Transnationalisme en Stedelijke burgerschap. Omdat er twee respondenten uit Amsterdam zijn meegenomen, is het uiteindelijke aantal respondenten voor het eigen onderzoek 20 gebleven (zie ook 3.1.3). De achtergrondinformatie van de respondenten zijn opgenomen in bijlage 2.

De onderzoeksgroep heeft een gemiddelde leeftijd van 31.15 jaar, waarbij de jongste expat 21, en de oudste expat 47 jaar oud is. Gemiddeld zijn deze vrouwelijke expats twee jaar en negen maanden in Nederland, met een langst verblijf van acht jaar en een kortst verblijf van acht maanden. Een groot deel van de vrouwelijke expats had al diverse uitzendervaringen of ervaringen met lange verblijf in andere landen voordat ze uitgezonden werden naar Nederland. Aangezien respondenten uit verschillende landen komen, is het onoverzichtelijk om hen per land te omschrijven. Daarom is er besloten om ze per continent te categoriseren. Dit wordt weergegeven in de volgende tabel.

*Tabel 4.1 Afkomst respondenten in aantal*

	Aantal
Europa	9
Noord-Amerika	4
Azië	4
Overige	3

In tabel 4.1 is te zien dat de groep respondenten wel divers is. De verhouding tussen de verschillende continenten is echter niet evenredig. Zo komen negen van de respondenten uit Europese landen. Vier respondenten hebben een Noord-Amerikaanse achtergrond. Dit aantal geldt ook voor respondenten met een Aziatische achtergrond. Slechts een respondent komt uit het continent Oceanië en dit geldt tevens voor de continenten Afrika en Zuid Amerika. Gezien dit geringe aantal, zijn de laatste drie respondenten in de overige groep gezet.

Aan de hand van de theorie van Hakim werd eerder bij het theoretische kader verwacht dat de onderzoeksgroep vanwege het verblijfsdoel, hoog opgeleid en kinderloos zou zijn (2.2.4). Om daarachter te komen, wordt de volgende tabel gemaakt.

#### 4.2 Opleidingsniveau en burgerlijke stand respondenten

Vrouwelijke expats		Aantal
Opleidingsniveau:	WO	19
	HBO	1
Burgerlijke stand:	Niet getrouwd	17
	Kinderloos	18

Tabel 4.2 laat zien dat alle respondenten, zoals het verwacht werd, hoogopgeleid zijn en dat bijna alle respondenten vrijgezel en kinderloos zijn. Slechts twee van hen hebben kinderen. Deze profielinformaties sluiten zeer goed aan bij het beeld dat geschetst is over de werkgerichte vrouwen door Hakim (2006). Dit zou betekenen dat het overgrote deel van de respondenten een grote prioriteit geeft aan het werk en dat het overgrote deel van de onderzoeksgroep uit werkgerichte vrouwen bestaat. In de komende paragrafen zal dit duidelijk worden.

#### 4.2 Ideaaltypen van vrouwelijke expats

In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op de vraag of de ideaaltypen die onderscheiden zijn door Hakim (2006) terug te vinden zijn bij de vrouwelijke expats. Er zijn vier vragen gebruikt om de respondenten in te delen in de ideaaltypen: voorkeur

voor rolverdeling in een gezin, intentie met betrekking tot arbeidsdeelname, of iemand kostwinner is en voorkeur voor het zorgen voor jonge kinderen.

#### 4.2.1 Werkcentraliteit

Een belangrijk begrip in dit onderzoek is de werkcentraliteit, die wordt gebruikt om er achter te komen of het werk centraal staat in het leven van een vrouw (zie 3.2.3 voor de toelichting). Het werk staat centraal in het leven van een vrouw als zij een primaire verdieneridentiteit aanneemt en als zij een niet-financiële betrokkenheid bij het werk heeft. Een combinatie van antwoorden op de tweede en derde vraag leidt tot de indeling in werkcentraliteit.

Vraag 2 gaat over de intentie achter de arbeidsparticipatie van vrouwen: doen ze het vanwege de financiële noodzaak of niet? Wanneer de respondent aangeeft dat ze nog zou willen werken, ook als ze een redelijk inkomen zou hebben zonder dat ze zou hoeven te werken, dan staat het werk centraal in haar leven. Vraag 3 kijkt of de respondent zich ziet als de kostwinner van het gezin. De respondent is een primaire verdiener als zij hierbij aangeeft zelf de kostwinner te zijn of samen met de partner de kostwinner van het gezin is (keuze A of C). Respondenten die voor de andere twee opties kiezen kunnen worden gezien als secundaire verdiener.

Respondenten die slechts één van deze twee vragen positief hebben beantwoord of beide vragen negatief hebben beantwoord, worden samen in de groep niet-werkcentraal beschouwd. Dit zou betekenen dat de kans groter is voor respondenten om in de laatste groep terecht te komen.

Kortom, een respondent stelt het werk in haar leven centraal als zij aangeeft te blijven werken als dit niet financieel noodzakelijk is en haarzelf ziet als een primaire verdiener van het gezin. Aan de hand van hun antwoorden op deze vragen, worden respondenten in twee groepen gedeeld: werkcentraal en niet werkcentraal. Dit wordt weergegeven in de volgende tabel.

*Tabel 4.3 werkcentraliteit vrouwelijke expats in aantal*

	Aantal
Werkcentraal	8
Niet werkcentraal	12

Tabel 4.3 laat zien dat, anders dan de eerdere verwachtingen over het mogelijk grote aantal vrouwen die het werk centraal zou stellen in hun leven, slechts acht van de geïnterviewde respondenten aangeven dat ze in alle omstandigheden zullen blijven werken én tegelijkertijd zich als de hoofdverdiener beschouwen in hun huishouden. Elf van de geïnterviewde respondenten geven aan dat ze in alle omstandigheden zullen blijven werken, maar ze zien zich niet als de hoofdverdiener in het (toekomstige) gezin. Een respondent heeft aangegeven dat ze zou stoppen met werken als ze niet hoeft te werken en een redelijke inkomen zou hebben.

De reden waarom de onderzoeksgroep dit afwijkende patroon vertoont, heeft te maken met het feit dat de voorkeur van de onderzoeksgroep ten opzichte van het hebben van een voltijd baan niet stabiel is. Dit in tegenstelling tot de theorie van Hakim, die juist stelt dat de voorkeur van vrouwen met betrekking tot het balanceren tussen werk en gezin stabiel zal blijven voor hun hele leven. Uit het interview komt naar voren dat de meeste respondenten het hebben van een voltijd baan vaak als een tijdelijke situatie zien. Ze werken voltijd omdat ze eenmaal hoog opgeleid zijn en zich betrokken voelen bij de samenleving en de maatschappij. Het krijgen van kinderen, bleek uit het interview, zou van doorslaggevende invloed kunnen zijn op het werkpatroon van de respondenten. De volgende voorbeelden<sup>3</sup> illustreren dit.

Monica is een Italiaanse vrouw die na haar studie opzoek is gegaan naar een baan waarmee ze gebruik kon maken van haar studie. Toen ze van haar bedrijf de kans kreeg om in het buitenland te gaan werken, heeft ze gelijk ja gezegd. Inmiddels is Monica al zes jaar in Nederland en heeft ze, naar haar eigen woorden, een mooie carrière bereikt. Toen ze gevraagd werd of ze voltijd zou blijven werken ook als ze kinderen zou krijgen, gaf Monica aan dat ze het veel te zelig vindt om haar kinderen in de crèche te laten de hele week. Zij zal daarom bij het krijgen van kinderen parttime gaan werken (Respondent 1)

Een soortgelijk antwoord wordt ook gegeven door de Chinese expat Sue. Sue heeft een managementopleiding gevolgd in België en is vijf jaar geleden door haar telecombedrijf in China naar Nederland geplaatst. Op dit moment werkt zij voltijd als manager van de afdeling Amsterdam. Sue is anderhalf jaar getrouwd met een Canadese man en ze hebben plannen om een kind te nemen in 2010. Sue vindt haar werk leuk en beschouwt werken als een manier om haar kennis om te zetten in de praktijk en om te participeren in de samenleving. Ze geeft aan dat ze altijd zal blijven werken. Bij de vraag of ze ook altijd voltijd zal blijven werken wanneer

---

<sup>3</sup> Alle namen in de citaten of voorbeelden van dit onderzoek zijn fictief.

ze kinderen krijgt, geeft Sue echter aan dat ze dan het liefst parttime zou gaan werken om zo meer tijd te kunnen besteden aan haar kinderen. (Respondent 13)

Naast het hebben van kinderen, bleek uit het interview dat hobby's of andere nevenactiviteiten ook van invloed zouden kunnen zijn op het werkpatroon van de respondenten. Enkele respondenten hebben aangegeven dat ze na afloop van het expatwerk, graag minder willen gaan werken en meer tijd willen gaan besteden aan hun hobby's of nevenactiviteit.

Arlanda komt uit Duitsland. Twee jaar geleden kreeg zij van een bedrijf, dat zich richt op de transportbranche, de kans om in het buitenland te gaan werken. Ze vond het een unieke kans en heeft uiteindelijk voor Nederland gekozen. Arlanda heeft naast haar werk een grote hobby, schilderen. Toen ze gevraagd werd of ze voltijd zou blijven werken, gaf ze aan dat ze het op dit moment geen probleem vindt om voltijd en zelfs over te werken. Maar: *'After I go back (to Germany), I think I will reorganize my life. Life is boring if you only work... I would like to work less and do more paintwork...'* (respondent 5)

#### 4.2.2 Drie ideaaltypen

Nadat het vastgesteld wordt hoe centraal het werk staat in het leven van de respondenten, worden ze verder, aan de hand van vraag 1 en 4, geplaatst in de drie ideaaltypen. Vrouwen die het werk niet centraal stellen in hun leven, zijn thuisgericht of adaptief vrouwen. Vrouwen die dat wel doen zijn werkgerichte of adaptieve vrouwen (zie 3.2.3).

##### *Thuisgerichte vrouwen*

Alle respondenten die niet werkcentraal zijn, zijn thuisgericht of adaptief. Om dit vast te stellen, wordt gebruik gemaakt van vraag 1 en 4. Vraag 1 heeft betrekking op de voorkeur van respondenten voor de rollenpatronen van gezinnen terwijl vraag 4 de belangstelling van vrouwen om hun kinderen en het gezin te verzorgen betreft.

Een vrouw is thuisgericht als zij bij vraag 1 voor het traditionele model kiest waarin de vrouw zich vooral bezig houdt met de huishoudelijke taken en zorgen voor de kinderen en bij vraag 4 ervoor kiest om stoppen te met werken als ze kinderen krijgt. In tabel 4.4 wordt de typering van de respondenten weergegeven. Daaruit bleek dat geen van de onderzoeksrespondenten tot thuisgerichte vrouwen getypeerd kan worden.

De reden dat geen van de respondenten getypeerd kan worden als thuisgerichte vrouwen, zou te maken kunnen hebben met het hoge opleidingsniveau van de onderzoeksgroep. Bij het zien van de keuzemogelijkheid ‘een gezin waar de man buitenhuiswerk verricht terwijl de vrouw binnenhuiswerk verricht’ (vraag 1) geven de respondenten vaak vergelijkbare reacties. Ze vinden in het algemeen dat het huisvrouw zijn ‘zonde is van hun universitaire studies’ of ‘verspilling van de kennis’. Daarnaast wordt het huisvrouw zijn ook gezien als een situatie waarin vrouwen geïsoleerd raken van de buitenwereld en het sociale leven.

*Tabel 4.4 Ideaaltypen vrouwelijke expats in aantal*

	Aantal
Thuisgerichte vrouwen	0
Adaptieve vrouwen	13
Werkgerichte vrouwen	7

*Adaptieve vrouwen en werkgerichte vrouwen*

Aangezien geen van de respondenten die niet werkcentraal zijn, getypeerd kunnen worden als thuisgericht, zijn ze automatisch adaptieve vrouwen.

De groep vrouwen die het werk wel centraal stelt in hun leven, bestaat uit adaptieve en werkgerichte vrouwen. Een respondent is adaptief als ze het egalitair gezinsmodel of het compromismodel bij vraag 1 preferereert en als zij kiest om minder te gaan werken in het geval dat ze kinderen zou krijgen (vraag 4). Vrouwen die de voorkeur hebben voor het egalitaire gezinsmodel (vraag 1) en tegelijkertijd ervoor kiezen dat hun kinderen vijf dagen per week zouden worden verzorgd door de kinderopvang (bij vraag 4), worden logischerwijs als werkgericht aangeduid. Uit tabel 4.4 is gebleken dat slechts zeven van de geïnterviewde respondenten getypeerd kunnen worden als werkgerichte vrouwen terwijl dertien van hen als adaptieve vrouwen.

Op basis van tabel 4.4, kan er geconcludeerd worden dat het niet aan de orde is gekomen dat alle respondenten werkgericht zijn, dit in tegenstelling tot de aanvankelijke verwachting die gemaakt werd bij de literatuurstudie, namelijk dat het grote deel van de respondenten werkgerichte zou zijn (zie 2.2.4). Hoewel alle respondenten de kenmerken van het type werkgerichte vrouwen hebben, is het type

werkgerichte vrouwen niet de meerderheid bij de respondenten. De reden daarvoor zou te maken kunnen hebben met de werkuren van vrouwelijke expats. Als we naar de werkuren van de respondenten kijken (tabel 4.5), dan valt het op dat alle werkgerichte vrouwen meer dan 36 uur per week werken terwijl er negen van de dertien adaptieve vrouwen meer dan 36 uur per week werken. Vier van de adaptieve vrouwen werken minder dan 36 uur maar meer dan 12 uur per week.

*Tabel 4.5 Werkuren vrouwelijke expats*

	36 - 40 uur p/w	12 - 36 uur p/w	Minder dan 12 uur p/w
Adaptieve vrouwen	9	4	0
Werkgerichte vrouwen	7	0	0

### 4.3 Ervaringen parttime arbeidscultuur algemeen

Nadat de ideaaltypen vastgesteld waren bij de vrouwelijke expats, werden ze gevraagd naar hun ervaring met en hun meningen over de Nederlandse parttime cultuur. Een groot deel van de respondenten geeft aan ervaringen te hebben gehad met de parttime cultuur. Deze ervaringen beperken zich echter alleen tot het 'kennen'. Vrouwelijke expats geven bijvoorbeeld aan dat hun vrouwelijke collega's of Nederlandse kennissen/vriendinnen wel parttime werken en daarvan weten ze het bestaan van de parttime werk regelingen en de inhoud van de parttime cultuur. Slechts vier respondenten hebben gebruik gemaakt van de parttime regelingen.

Eén van de geïnterviewde respondenten heeft aangegeven dat zij geen ervaringen daarmee heeft gehad. De reden daarvoor zou te maken kunnen hebben met haar korte verblijf in Nederland. Deze respondent is acht maanden in Nederland en heeft nog geen gelegenheid gehad om de parttime arbeidscultuur te leren kennen. Zij heeft zelf ook aangegeven dat zij de Nederlandse cultuur nog moet leren en dat heel veel dingen voor haar nog onbekend zijn.

Vijf respondenten beschouwen zichzelf als deeltijders. Volgens de definitie van CBS kunnen echter vier van hen als deeltijder worden gezien. Zij werken tussen de 11 en 35 uur per week, terwijl de andere respondenten meer dan 35 uur per week werken.

#### 4.3.1 Cultuur shock

De meeste respondenten, inclusief diegenen die eerder uitzendervaringen hebben gehad, ervaren de parttime cultuur als een cultuurshock, met name bij de aanvang van



hun verblijf in Nederland. Bij het beoordelen van de parttime cultuur in Nederland, maken de meeste respondenten de vergelijking met de arbeidscultuur in hun landen van herkomst of met de landen waar ze eerder hebben gewerkt. Het verschil tussen landen in het gebruik van parttime werk en de houdingen van mensen ten opzichte van het parttime werk wordt vaak genoemd als de aanleiding achter de cultuurshock. Het Amerikaanse systeem waarin mannen en vrouwen voltijd werken en de kinderen vijf dagen per week naar de kinderopvang worden gebracht, is de standaard in de meeste landen. Een aantal respondenten heeft aangegeven dat ze van het bestaan van parttime werk niet eens afwist voordat ze naar Nederland kwam. Een groot deel van de geïnterviewde expats geeft aan dat parttime werk in het land van herkomst niet gebruikelijk of ongewoon is. Bedrijven of organisaties stellen zelden parttime vacatures ter beschikking. In het geval van het aannemen van parttimers, wordt de voorkeur van bedrijven vaak aan mensen met een lichamelijke beperkingen gegeven. Een parttimebaan is in die zin een manier om zwakke bevolkingscategorieën te laten meedoen aan de samenleving. In de meeste landen bestaat er bovendien een (groot) verschil qua arbeidsvoorwaarden tussen deeltijders en voltijders. Hieronder wordt een voorbeeld gegeven.

Sylvie, een 34 jarige expat zonder eerdere uitzendervaring, werd twee jaar geleden door een onderzoeksbureau, in Nederland aangenomen. Zij werkt voltijd en heeft een leidinggevende functie. Tijdens het interview gaf ze aan dat het gek was in het begin om te zien dat al haar vrouwelijke Nederlandse collega's parttime werken. Zij is de enige vrouw in haar afdeling die voltijd werkt. Parttime werk bestaat volgens haar wel in Estland, maar er wordt niet veel gebruik van gemaakt omdat parttimers veel minder goede arbeidsvoorwaarden dan normale werknemers hebben. Ook regelingen voor wat betreft pensioen en verzekeringen zijn slechter geregeld voor parttimers dan voor normale werknemers'. (Respondent 6)

Naast de ongebruikelijkheid in veel landen, wordt het parttimewerk ook in veel landen geassocieerd met negatieve houdingen van de medewerker. Men wordt bijvoorbeeld afgeschilderd als 'niet-gemotiveerd' of 'lui' als hij/zij niet fulltime werkt. Parttimers hebben volgens de respondenten ook vaak moeite om bij de andere collega's te horen. Doordat ze minder aanwezig zijn op hun werkplek, missen de parttimers ook vaak de gelegenheid om met hun collega's na het werk nog ergens wat gaan drinken en bijkletsen. Het volgende voorbeeld geeft dit weer.

Estelle is een Ierse vrouw die getrouwd is met een Nederlandse man. Zij werkt al acht jaar als afdelingshoofd in een internationale school. Zij is één van de twee moederexpats van dit onderzoek. Na acht jaar verblijf in Nederland, is Estelle al gewend aan de parttime cultuur en werkt ze zelf ook minder dan 40 uur per week. In Ierland zullen mensen niet zo gauw parttime gaan werken omdat het parttime werk geassocieerd wordt met een slechte instelling van de medewerker. Als men vaak eerder van het werk weggaat om bijvoorbeeld kinderen op te halen bij de kinderopvang, dan wordt men zekerwel als niet gemotiveerd of niet betrokken bij het werk beschouwd. Het is volgens Estelle bovendien slecht voor het sociale netwerk: *'if you always have to leave your work earlier than normal, you are actually missing all the informal occasions to be with your college's.'* (Respondent 20 )

#### 4.3.2 Invloed kost en kwaliteit kinderopvang

Tijdens het interview is ter sprake gekomen over de mogelijke aanleiding van respondenten om parttime te gaan werken. Uit het interview is gebleken dat de kosten en de kwaliteit van de kinderopvang van invloed zouden kunnen zijn op de keuze van vrouwelijke expats om wel of niet parttime te gaan werken.

Het grote deel van de geïnterviewde vrouwen vindt dat de kosten van kinderopvang in Nederland erg hoog liggen ten opzichte van die van hun landen van herkomst of ten opzichte van de landen waar ze eerder hebben gewerkt. Bij de overweging om wel of niet parttime te gaan werken, maakt een groot deel van de respondenten een vergelijking tussen het geld dat ze per dag kwijt zou raken aan de kinderopvang en de dagverdiensten. Het is volgens de respondenten mogelijk dat de uitgave aan de crèche boven hun loon komt te staan. De gunstigste oplossing zou daarom volgens de respondenten zijn dat ze parttime werken en dat de kinderen parttime naar de crèche kunnen laten gaan. Hierbij kan er geconcludeerd worden dat de hoge kosten dus voor een deel van de vrouwen één van de aanleidingen zouden kunnen zijn om parttime te gaan werken indien ze kinderen in Nederland krijgen.

De kwaliteit van de kinderopvang heeft ook invloed op het werkpatroon van de respondent. In het algemeen zijn vrouwelijke expats niet enthousiast over de kwaliteit van de kinderopvang in Nederland. Dit heeft vooral te maken met de lange wachttijd van de crèche/kinderopvang en het gebrek aan personeel in deze sector. De lange wachttijd wordt door een groot deel van de respondenten genoemd ondanks dat het overgrote deel van de respondenten geen kinderen hebben. Uit het interview bleek dat ze dit vooral te hebben gehoord van hun kennissen en vrienden die wel kinderen hebben en gebruik hebben gemaakt van de kinderopvang faciliteiten. De lange wachttijd wordt wel

genoemd door Elle, één van de twee moederexpats, als de aanleiding voor haar besluit om parttime te gaan werken.

Elle komt uit Polen en werkt bij een multinational in Nederland. Zij is vier jaar geleden naar Nederland gekomen. Op dit moment woont Elle samen met haar Nederlandse vriend en is zij een moeder van een zoontje van acht maanden. Toen ze zwanger was, heeft Elle zich ingeschreven bij een crèche. Tot haar verbazing was de wachttijd veel langer dan ze had verwacht. Elle heeft toen besloten om drie dagen per week te gaan werken en twee dagen zelf voor haar zoontje te zorgen. Op de drie werkdagen van Elle komt dan een oppas bij haar thuis om haar zoontje te verzorgen. Elle vindt dat er nog veel moet verbeterd worden bij de kinderopvang/crèche. Voorlopig kan ze wel genieten van de parttime regelingen. (Respondent 4)

Naast de lange wachttijd maken vrouwelijke expats zich zorg over de kwaliteit van het personeel van de kinderopvang. Goed gekwalificeerd personeel wordt genoemd als het belangrijkste criterium om de kwaliteit van de kinderopvang te bepalen. Om dit te illustreren worden een voorbeeld gegeven.

Lara komt uit de VS en werkt bij een groot financieel bedrijf. Zij is tweeënhalf jaar geleden naar Nederland gekomen en is getrouwd met een Nederlandse man. Zoals de meeste vrouwelijke expats is Lara kinderloos. Voor Lara is de kwaliteit van de Nederlandse kinderopvang van groot belang. Vergeleken met het kinderopvangsysteem in de VS, vindt Lara het Nederlandse systeem 'onzorgvuldig'. In de VS mogen alleen mensen die een pedagogische studie hebben afgerond, de juffrouw van de kinderopvang worden. Daarnaast is elke juffrouw gespecialiseerd in één leeftijdscategorie. Dus je past niet op een kind van drie maanden en op eentje van twee jaar tegelijk. Je past alleen op kinderen van de leeftijdscategorie 0 – 3 maanden. In Nederland is dit soort eisen niet aan de orde. Ook sommige gastouders hoeven geen pedagogische opleiding of cursus te volgen. Lara en haar partner overwegen hierdoor toch in de toekomst, wanneer ze kinderen krijgen, naar VS te verhuizen. (Respondent 3)

Het voorgaande hebben laten zien dat de kosten en de kwaliteit van de kinderopvang van invloed zou kunnen zijn op de keuze van vrouwelijke expats om wel of niet parttime te gaan werken. Een slechte kwaliteit van de kinderopvang zou de aanleiding kunnen zijn tot de keuze voor parttime werk van vrouwelijke expats. In uiterst geval zou dit tot het vertrek van expats van Nederland kunnen leiden.

#### **4.4 Verwachting 1: Relatie preferenties en de ervaring van rolproblemen**

In deze en volgende paragrafen komen de onderzoeksverwachtingen aan bod. Er wordt gekeken of de twee onderzoeksverwachtingen van toepassing zijn op de onderzoeksgroep. In deze paragraaf wordt ingegaan op de eerste verwachting, namelijk of preferenties invloed hebben op de ervaringen van rolproblemen bij de vrouwelijke expats.

- Subverwachting 1.1: Thuisgerichte vrouwen zullen geen of weinig rolproblemen ervaren.
- Subverwachting 1.2: Adaptieve vrouwen zullen weinig rolproblemen ervaren.
- Subverwachting 1.3: Werkgerichte vrouwen ervaren meer rolproblemen dan thuisgerichte vrouwen en adaptieve vrouwen.

Gezien het feit dat er geen vrouwelijke expats getypeerd kunnen worden als thuisgerichte vrouwen, is het niet meer mogelijk om de eerste subverwachting te controleren. Er wordt verder in deze paragraaf alleen nog ingegaan op de overgebleven subverwachtingen.

Er wordt gestart met het vergelijken van de ervaren rolproblemen met de preferenties. Ten tweede wordt er gekeken of herkomst en leeftijd van invloed kunnen zijn op de ervaring van rolprobleem. De analyse wordt afgesloten met een conclusie.

##### **4.4.1 Vergelijking ideaaltypen en ervaringen van rolproblemen**

In het vorige hoofdstuk is vermeld dat de respondenten gevraagd worden naar hun persoonlijke meningen over de parttime cultuur en de moederschapideologie. De achterliggende gedachte is dat vrouwen tijdens het interview als het ware geconfronteerd worden met de ideologie achter de parttime cultuur en de moederschapideologie. Als de respondent moeite heeft met deze ideologie, dan heeft zij ook een grotere kans op rolproblemen vanwege de botsing tussen de eigen ideologie en die van de Nederlandse samenleving.

Uit de analyse komt naar voren dat de zeven werkgerichte vrouwen een 'anti' parttime cultuur standpunt hebben terwijl de dertien adaptieve vrouwen een pro parttime cultuur standpunt hebben.

##### *De groep adaptieve vrouwen*

De groep adaptieve vrouwen is het met de Nederlandse bevolking eens dat het zijn van moeder de hoofdtaak is van vrouwen. Het samenzijn met hun kinderen is ook de hoofde

reden achter hun pro parttime cultuur standpunt. Vrouwen van deze groep beoordelen het verblijf in Nederland vaak met positieve woorden. Respondenten gebruiken bijvoorbeeld woorden zoals 'goed', 'leuk' of 'het bevalt me' in hun antwoorden op de vraag over hun persoonlijke mening over de parttime cultuur. Ondanks het feit dat ze naar Nederland zijn gekomen om te werken, hechten vrouwen van deze groep veel waarden aan het bijzijn in de opgroei van de kinderen. 'Het zou erg jammer zijn als je de groei van je kinderen niet mag meemaken' is de meest genoemde reden waarom vrouwen minder zouden gaan werken in het geval dat ze kinderen krijgen. Parttime werk wordt daarbij gezien als de ideale oplossing voor het balanceren van het gezin en het werk. Het feit dat deeltijders in Nederland evenveel rechten krijgen als voltijders wordt door hen als heel positief gezien. De uitspraak van de volgende respondent illustreert dit.

De Chinese expats Sue is verassend door de aanwezigheid van de parttime cultuur maar zij is erg blij met de mogelijkheid om parttime te werken aangezien ze van plan is om binnen kort haar kinderwens te vervullen. Over de parttime cultuur zei zij het volgende: *'I have never seen a country which really cares about her citizens. The Netherlands really take the needs of the people into account. It's fantastic for part-timers to have the same rights as the full timers... ... The part-time culture gives all mothers the possibility to at the one hand participate in the society and on the other hand take care of their families. It's good for the social involvement of women.'* Behalve op een aantal culturele punten, zijn Sue en haar partner tevreden met hun verblijf in Nederland. (Respondent 13).

Op de vraag of ze in Nederland langer zouden willen verblijven als ze kinderen krijgen, geeft een groot deel van de groep adaptieve vrouwen ja als antwoord. Slechts twee van de respondenten weten niet zeker of ze in Nederland willen verblijven. Daarbij is echter ook iets anders aan de hand. Beide respondenten komen uit landen die ver liggen van Nederland. De reden waarom ze niet in Nederland zouden willen verblijven heeft aan de ene kant te maken met de lange afstand tussen Nederland en hun landen van herkomst. Ze vinden het nogal lastig om contact te houden met hun vrienden en familie. Aan de andere kant kunnen ze niet thuis voelen in de Nederlandse samenleving. Daarbij speelt het cultuurverschil een grote rol. Er wordt later teruggekomen op het onderwerp cultuurverschil.

Over het verzorgen van kinderen is de groep adaptieve vrouwen van mening dat dit de primaire taak is van de ouders, met name van de moeder. Een deel van de respondenten

denkt dat vader ook een deel moet uitmaken van de verzorging/opvoeding van kinderen. In de volgende tabel wordt dit geïllustreerd aan de hand van de vraag 'denkt u dat het verzorgen van kinderen de primaire taak is van de moeder?'. Uit de tabel blijkt dat alle adaptieve vrouwen het erover eens zijn dat het verzorgen van kinderen de primaire taak is van de ouders en met name van de moeder.

*Tabel 4.6 Vrouwelijke expats over het verzorgen van kinderen*

	Kinderopvang/Oppas	Ouders, met name moeder
Adaptieve vrouwen	0	13
Werkgerichte vrouwen	6	1

Op basis van de bovenstaande analyse kan er geconcludeerd worden dat de groep adaptieve vrouwen hetzelfde standpunt deelt met de Nederlandse bevolking voor wat betreft de hoofdtaak van vrouwen, namelijk het zijn van moeder. Parttime werk wordt daarbij gezien als de beste oplossing voor het combineren van arbeid en zorg voor vrouwen. Bij de adaptieve vrouwen is dus sprake van een overeenstemming tussen hun rolopvatting en de rolverwachtingen uit de Nederlandse samenleving. Adaptieve vrouwen zullen daardoor weinig/geen rolprobleem ervaren.

#### *De groep werkgerichte vrouwen*

Bij de groep werkgerichte vrouwen, wordt de negatieve impact van parttime werk op de carrièregroei van vrouwen het vaakst genoemd als de reden achter hun anti parttime standpunt. Een vrouw die parttime werkt is volgens deze groep vrouwen niet betrokken bij het werk en is haar deelname aan de arbeidsmarkt puur vanwege de financiële noodzaak. Daarnaast is deze groep vrouwen van mening dat het onmogelijk is om verantwoordelijkheden bij iemand neer te leggen die twee dagen per week onbereikbaar is voor collega's of klanten.

Daniella komt uit het warme Brazilië en is meer dan 2 jaar werkzaam bij een internationaal boekhoudkantoor in Rotterdam. Daniella heeft voordat ze naar Nederland kwam ook in de VS bij hetzelfde bedrijf gewerkt. Daniella is van mening dat de parttimercultuur de carrièremogelijkheid van vrouwen belemmert en daarom is zij voorstander van het Amerikaanse systeem: *'In case you work part-time, it doesn't matter how good you are, it is*

*difficult for the boss to promote you or to give you a task with a lot of responsibilities. The choice for a manager candidate goes always to someone who works fulltime.* (Respondent 6)

Over het verzorgen van kinderen, is deze groep vrouwen van mening dat dit de taak is van de kinderopvang (zie tabel 4.6), dit in tegenstelling tot de eerste groep vrouwen die van mening is dat opvoeding de hoofdtak van de ouders is. Dit sluit echter niet uit dat deze groep vrouwen het leuk vindt om met hun kinderen te zijn. Vrouwen van deze groep benadrukken het belang van een professionele opvoeding voor de ontwikkeling van kinderen. Kinderopvang is volgens deze vrouwen de beste plaats waar kinderen sociale vaardigheden – het omgaan met medemensen en samenwerken – kunnen leren. Deze groep vrouwen benadrukt ook de kwaliteit van de kinderopvang, met name goed gekwalificeerd personeel.

Het standpunt van de Nederlandse bevolking dat de hoofdrol van vrouwen het zijn van moeder is, wordt door deze vrouwen gezien als achterhaald en oneerlijk. Zij vinden het moeilijk om het met dit standpunt eens te zijn en denken dat dit standpunt problemen zou kunnen veroorzaken als ze in de Nederlandse samenleving moeten integreren. Tot slot houdt dit standpunt volgens deze groep vrouwen de emancipatie van de vrouwen tegen. Vrouwen worden door de moederschapideologie nog altijd verbonden aan huishoudelijke taken.

Kim is geboren in Korea en heeft haar engineering studie afgemaakt in de VS. Kim had diverse expat-ervaringen in verschillende landen en is sinds drie jaar werkzaam bij een bekend Nederlands bedrijf. Kim noemde zichzelf een echte professional omdat ze elke dag met plezier naar haar werk gaat en omdat ze zich thuis voelt in haar vak. Volgens Kim moeten vrouwen gelijke kansen krijgen als mannen in de zakenwereld. De parttime cultuur en de Nederlandse moederschapideologie houden volgens haar de emancipatie van vrouwen tegen: *'... ... if you don't need to work fulltime, then you have to take over the household tasks, therefore you miss all the opportunities to get involved in the work sphere'* (Respondent 19)

Omdat werkgerichte vrouwen een grote prioriteit hebben voor hun werk, is de aanwezigheid van parttime regelingen niet interessant voor deze groep vrouwen. Geen van deze groep vrouwen geeft aan dat ze gebruik zullen/willen maken van de parttime regelingen. De parttime cultuur zou daardoor het verblijf van deze groep vrouwelijke expats niet veel kunnen beïnvloeden. De baanmogelijkheden, daarentegen, zou wel beslissend kunnen zijn voor het verblijf van deze groep. Deze groep vrouwen geeft, bij de vraag of ze langer in Nederland zouden verblijven vanwege de parttime cultuur, aan

dat ze niet van plan zijn om langer in Nederland te verblijven dan gepland was, mits er uitdagende functies of opdrachten zijn.

Op grond van informatie van geïnterviewde respondenten over hun ervaringen met de Nederlandse parttime cultuur, kan er geconcludeerd worden dat werkgerichte vrouwen een rolopvatting hebben die tegenstrijdig is met de heersende rolverwachtingen voor vrouwen in Nederland, waarbij zij de parttime cultuur problematisch vinden voor de carrièregroei van vrouwen. Gezien de botsing tussen de rolopvatting en de rolverwachtingen, kan er geconcludeerd worden dat werkgerichte vrouwen meer rolproblemen (zullen) ervaren in Nederland.

#### 4.4.2 Vergelijking de ervaringen rolproblemen met herkomst en leeftijd

##### *Herkomst*

Naast indeling van het type vrouwen wordt in dit onderzoek ook gekeken of andere factoren zoals herkomst en leeftijd ook van invloed is op de ervaring van rolproblemen. Het verschil tussen de cultuur van het herkomstland en die van het gastland wordt als een belangrijke oorzaak genoemd door verschillende auteurs voor de mislukking van een expatuitzending (Hofstede,1991, Feitsma,1996 en Bakel 2002). Hoe men de cultuur van het gastland interpreteert, wordt sterk beïnvloed door de cultuur van het land van herkomst. Mensen met dezelfde herkomst, zullen een nieuwe cultuur op een vergelijkbare manier interpreteren/ervaren. Op basis hiervan kan er bij de onderzoeksgroep vrouwen met dezelfde cultuurachtergrond verwacht worden dat ze de Nederlandse arbeidscultuur even (niet) problematisch zullen ervaren. Om daar achter te komen, worden de ideaaltypen van vrouwelijke expats vergeleken met de herkomst. In tabel 4.7 wordt deze relatie weergegeven. Bij elke groep vrouwen met een zelfde afkomst, wordt er gekeken tot welke type vrouwen ze behoren.

In tabel 4.7 is geen duidelijke aanwijzing te zien die erop wijst dat afkomst invloed heeft op de ervaring van rolproblemen. Binnen elke groep ervaart een deel wel en een deel geen rolprobleem. Het verschil is echter het grootst bij de groep vrouwen met Europese achtergrond en het kleinst bij de groep vrouwen die van Noord-Amerika afkomstig zijn. Al met al kan op basis hiervan geconcludeerd worden dat herkomst geen invloed heeft op de ervaring van rolproblemen van vrouwelijke expats



Tabel 4.7 Invloed herkomst op de ervaring rolprobleem

	Work- centred vrouwen	Adaptieve vrouwen
Europa	2	7
Noord-Amerika	2	2
Azië	1	3
Overige	2	1

### Leeftijd

Naast de herkomst, wordt in dit onderzoek ook gekeken naar de invloed van leeftijd op de ervaring van rolproblemen bij de respondenten. De aanleiding om de leeftijd mee te nemen in het onderzoek is omdat het uit literatuur gebleken is dat vrouwen op jonge leeftijd zich steeds meer gaan bezig houden met hun carrière. Daardoor beginnen ze pas op een steeds latere leeftijd met het gezin en kinderen (Beets, 2001). Dit zou kunnen betekenen dat we een patroon zouden zien in het verschil in leeftijd bij de onderzoeksgroep. Vrouwelijke expats die jonger zijn, zouden vaker tot het type werkgerichte vrouwen behoren dan andere vrouwen. Oudere respondenten, zouden logischerwijs vaak tot de adaptieve vrouwen behoren. Om daarachter te komen worden respondenten per leeftijdscategorie verdeeld en vergeleken met de ideaaltypen. Dit wordt weergegeven in de volgende tabel.

Tabel 4.8 Invloed leeftijd op ervaring van rolprobleem

	Adaptieve vrouwen	Werkgerichte vrouwen
20 - 24	1	0
25 - 29	6	3
30 - 34	3	3
35 - 39	2	1
40 - 45	1	0

Uit tabel 4.8 is te zien dat per leeftijdscategorie er meer adaptieve vrouwen zijn dan werkgerichte vrouwen. Aan de hand hiervan kan er geconcludeerd worden dat er geen

duidelijke aanwijzing te vinden is dat jongere respondenten vaker werkgericht zijn dan oudere respondenten.

#### **4.4.3 Conclusie**

Omdat geen van de respondenten tot de groep thuisgerichte vrouwen behoren, kan de eerste subverwachting niet gecontroleerd worden in dit onderzoek.

De rolopvatting van adaptieve vrouwen over de hoofdtaak van vrouwen komt overeen met de rolverwachtingen van de Nederlandse samenleving. Bij deze groep vrouwen is daarom sprake van weinig rolproblemen. Bij de werkgerichte vrouwen is sprake van onenigheid tussen hun rolopvattingen over de hoofdtaak van vrouwen en de rolverwachtingen uit de samenleving. Deze onenigheid van meningen leidt tot het ervaren van rolproblemen bij de werkgerichte vrouwen. Bij deze groep vrouwen is daarom sprake van veel rolproblemen. Subverwachting 1.2, Adaptieve vrouwen zullen weinig rolproblemen ervaren, en 1.3, werkgerichte vrouwen ervaren meer rolproblemen dan adaptieve vrouwen, blijken van toepassing te zijn op de onderzoeksgroep.

#### **4.5 Verwachting 2: Relatie ervaring rolproblemen en acculturatie**

Verwachting 2 heeft betrekking op de invloed van de ervaring van rolproblemen op de acculturatie. De verwachting luidt als volgt: De ervaring van rolproblemen bij de vrouwelijke expats heeft invloed op hun acculturatie.

- Subverwachting 2.1: Vrouwen die weinig of geen rolproblemen ervaren (thuisgerichte en adaptieve vrouwen) hebben een hoge acculturatie.
- Subverwachting 2.2: Vrouwen die wel rolproblemen ervaren (werkgerichte) hebben een lage acculturatie.

Bij het controleren van deze verwachting wordt gestart met een beschrijving van de acculturatie van de onderzoeksgroep. Vervolgens volgt er een analyse tussen de ervaring van rolproblemen en de acculturatie. De paragraaf sluit af met een conclusie.

##### **4.5.1 Acculturatie**

In het vorige hoofdstuk is vermeld dat de acculturatie van vrouwelijke expats gemeten zal worden door hen te vragen een cijfer te geven aan de arbeidscultuur voor vrouwen

in Nederland en aan die van hun landen van herkomst. Wanneer de respondent een hoger cijfer aan de Nederlandse arbeidscultuur geeft dan aan die van het land van herkomst, dan is er sprake van assimilatie. Andersom als de respondent een lager cijfer aan de Nederlandse arbeidscultuur geeft dan aan die van hun land van herkomst, dan is er sprake van monocentrisme. Wanneer de respondent een gelijk cijfer aan beide arbeidsculturen geeft, dan is er mogelijk sprake van integratie. De respondent zou de cultuur van het gastland evengoed moeten vinden als die van het land van herkomst. De acculturatie van de respondenten wordt berekend en weergegeven in tabel 4.9.

*Tabel 4.9 Acculturatie vrouwelijke expats*

	Positieve acculturatie	Nul-acculturatie	Negatieve acculturatie
Adaptieve vrouwen	12	0	1
Werkgerichte vrouwen	0	2	5

Tabel 4.9 laat zien dat 12 van de 13 adaptieve vrouwen een positieve acculturatie hebben terwijl vijf van de zeven werkgerichte vrouwen een negatieve acculturatie hebben. Deze verdeling komt overeen met de verwachting.

#### **4.5.2 Ervaring rolprobleem en acculturatie**

Van de 13 respondenten dit tot het type adaptieve vrouwen behoren, heeft een vrouw een negatieve acculturatie. Volgens de acculturatietheorie van Hofstede (1991) zou deze respondent zich op de positie van monocentrisme moeten bevinden. Dit is echter niet het geval. De respondent is met de Nederlandse bevolking eens dat de hoofdtak van vrouwen het zijn van moeder is. Tevens is zij tevreden met haar verblijf in Nederland. Uit het interview is naar voren gekomen dat de reden achter de negatieve acculturatie te maken heeft met het verschil in overheidsregelingen voor vrouwen in Nederland en het herkomst land, in dit geval Canada. Vergeleken met veel landen heeft Nederland royale regelingen voor vrouwen met betrekking tot zwangerschapverlof en ouderschapsverlof. Canada heeft echter 'de allerbeste regelingen voor vrouwen'.

Deze respondent, Christine, is twee jaar geleden via een Nederlandse multinational van Canada naar Nederland gekomen. De reden waarom zij de arbeidscultuur in Canada beter vindt dan die van Nederland heeft direct te maken met de parttime cultuur en de zwangerschapregelingen. Zij vertelde dat in Canada het niet ongewoon is voor vrouwen om

parttime te werken. De zwangerschapregelingen in Canada zijn erg luxe ten opzichte van die van alle landen. Vrouwen krijgen namelijk een jaar zwangerschapverlof en ze worden ook eens volledig doorbetaald tijdens het verlof. Voor Christina is dit daarom een reden genoeg om een hoger cijfer te geven aan Canada dan Nederland.

Van de werkgerichte vrouwen hebben twee mensen een nul acculturatie. Op basis van de acculturatietheorie van Hofstede zou er bij deze respondenten verwacht kunnen worden dat ze zich in de positie van integratie op de acculturatiecurve moeten bevinden en dat ze de gastlandcultuur even goed vinden als die van hun landen van herkomst. Bij de betreffende respondenten is dit niet het geval. Er is geen sprake van integratie. Volgens deze respondenten is de arbeidscultuur in zowel hun landen van herkomst als in Nederland niet bevorderend voor de carrièregroei van vrouwen. De volgende interviewmateriaal laten zien dat deze respondenten zich in de positie van monocentrisme (op de acculturatiecurve) bevinden.

Het Braziliaanse mesje Daniella heeft twee jaar gewerkt in een boekhouderkantoor in Rotterdam. Zij heeft voordat ze naar Nederland kwam, in verschillende landen gewerkt. Bij het interview gaf ze aan dat noch in Brazilië noch in Nederland zijn genoeg carrièremogelijkheden voor ambitieuze vrouwen. Wanneer de contract beëindigd over twee jaar, zou ze graag naar de VS wil gaan werken. Zij sluit de kans om in Nederland te verblijven niet 100% uit. Ze zou in Nederland blijven als er uitdagende opdrachten weer komt. (Respondent 6)

Een vergelijkbaar antwoord wordt ook gegeven door Adele, een Franse vrouwen, die drie jaar als boekhouding consultant gewerkt in Den Haag. Toen ik haar belde voor de telefonische interview, was zij al vier maanden werkzaam bij een boekhoudkantoor in de VS. Toen ik haar vroeg waarom zij Nederland heeft verlaten, vertelde Adele dat ze op zoek was naar iets nieuws toen haar de kans kreeg om naar Nederland te komen werken. Toen bleek voor haar heel moeilijk was om hoog op te komen binnen het bedrijf. Zij heeft het gevoel dat men niet de kans wilde aan haar geven omdat zij een vrouw is. Zij heeft toen besloten om naar de VS te gaan toen haar medio 2009 een functie aangeboden werd. Daarnaast is Adele verliefd op een Amerikaanse man, met wie zij graag de toekomst wilt opbouw. Twee redenen bij elkaar is de beslissing om Nederland te verlaten snel genomen. (Respondent 14)

#### *Acculturatie en langer verblijf*

Tijdens het interview zijn de respondenten gevraagd of ze voor een langere periode in Nederland zouden willen verblijven als ze kinderen zouden krijgen. De verwachting was

dat vrouwen die een negatieve acculturatie hebben, 'nee' als antwoord zouden geven op deze vraag, aangezien ze de Nederlandse cultuur als minder goed ervaren dan die van hun landen van herkomst (verwachting 1). Vrouwen die een positieve acculturatie hebben, zouden logischerwijs 'ja' als antwoord kunnen geven, omdat ze de Nederlandse cultuur beter vinden dan die van hun landen van herkomst (verwachting 2). Bij vrouwen die nulacculturatie hebben, zouden ze zowel 'ja' of 'nee' op de vraag kunnen geven. Maar omdat beide respondenten met nulacculturatie in dit onderzoek noch de cultuur van hun landen van herkomst en noch die van Nederland goed vinden, kan er verwacht worden dat deze respondenten 'nee' als antwoord zullen geven op deze vraag (verwachting 3). Om erachter te komen wordt de volgende tabel gemaakt waarin de acculturatie van de respondenten wordt vergeleken met hun antwoord op deze vraag.

#### 4.10 Vergelijking acculturatie en de wil om langer in NL te verblijven

	Positieve acculturatie	Nul acculturatie	Negatieve acculturatie
Ja	8	0	0
Nee	4	2	6

In tabel 4.10 zien we als eerste de bevestiging van de tweede en de derde verwachtingen. Respondenten met een negatieve acculturatie zullen niet voor een langere periode in Nederland willen verblijven. Daarnaast zullen de twee respondenten met een nulacculturatie ook niet in Nederland voor een langere periode willen verblijven omdat ze noch de Nederlandse cultuur noch de cultuur van hun landen van herkomst goed vinden.

De eerste verwachting wordt echter niet bevestigd. Van de 13 respondenten die een positieve acculturatie hebben, zouden slechts acht vrouwen in Nederland voor een langere periode willen verblijven als ze kinderen zou krijgen. Vier van hen zouden echter niet in Nederland voor een lange periode willen verblijven. De reden daarvoor zou te maken kunnen hebben met het cultuurverschil. Wanneer er gekeken wordt naar de herkomstlanden van deze vier vrouwen, dan valt het op dat deze vrouwen afkomstig zijn van Azië en Zuid Europa.

Uit het interview is naar voren gekomen dat deze respondenten moeite hebben met de Nederlandse cultuur/gewoonten. Bij deze respondenten is er sprake van cultuurprobleem. De drie Aziatische respondenten zijn vooral niet gewend aan de

manier waarop mensen met elkaar omgaan, met name het maken van afspraken en de directheid van Nederlanders. Volgens de Koreaanse expat Kim (Respondent 19) zijn Nederlanders 'gek op debatteren en discussiëren'. Wanneer mensen het niet met elkaar eens zijn, dan gaan ze gewoon rustig met elkaar praten. De uitkomst is vaak zonder resultaat.

Verder vinden deze vrouwen het onvoorstelbaar dat bijvoorbeeld een medewerker de fout van de leidinggevende uitwijst. Deze directheid wordt soms door hen ook als agressief of arrogant opgevat.

Ming komt uit China en is 4 jaar geleden na haar studie door een boekhoudkantoor in Rotterdam aangenomen. Ming is een leidinggevende van een groep van 10 mensen. Ming geeft aan dat ze erg moet wennen aan de manier waarop men leiding geeft in Nederland. Er wordt meer overlegd tussen de leidinggevende en de groepsleden dan dat er louter commando's worden gegeven, zoals hoe het in China gaat. Toen ik haar vroeg of ze in Nederland zou voor langer periode vestigen als ze kinderen zou krijgen, gaf ze antwoord als volgt: *'... I don't think that I will stay in the Netherlands only because of the parttime job possibility, although I like it a lot. There are cultural problems, which make my stay in the Netherlands uncomfortable... ... I don't feel that I have authority over my team members.'* (Respondent 12)

Respondenten met een Zuid Europese achtergrond, zijn mensen uit Italië, Spanje, Portugal en Brazilië. Deze respondenten vinden Nederlanders in het algemeen vooral erg zelfstandig en afstandelijk. Volgens de respondenten maakt dit het voor hen moeilijk om vrienden te worden met Nederlanders.

De Braziliaanse expat Sylvie vertelde dat ze graag haar collega's ook als vrienden beschouwt en ze was gewend om ook met haar collega's af te spreken in het weekend. *'Its crazy to know that most Dutch people have their own friends ring en colleague ring. Especially that you don't mix these rings. Colleagues will never be your friend and you don't invite your colleagues to your birthday party.'* Sylvie was ook gewend om nieuwe vrienden te ontmoeten in informele gelegenheden zoals nachtclubs of bars. Deze manier werkt volgens haar helaas niet in Nederland. *'You can have a very nice conversation with someone in the bar. But as soon as you walk out the bar, everything ends.'* (Respondent 6)

Ook de Italiaanse expat Monica vindt de manier hoe collega's met elkaar omgaan 'raar'. Monica ging in Italië vaak na haar werk met collega's uit eten of wat drinken. Met haar Nederlandse collega's is zij nooit uit eten geweest. Iedereen gaat na het werk keurig richting

huis. De enige gelegenheid waar ze met haar collega's gezellig kan praten is het jaarlijkse zakendiner. (respondent 1)

Tot slot vindt deze groep vrouwen de uitgaansgelegenheid in Nederland te beperkt, ten opzichte van hun herkomstlanden. Daarbij zijn ze vooral ontevreden over de sluitingstijd van restaurants in Nederland. Dit laatste heeft waarschijnlijk te maken met de latere eetcultuur in warme landen.

Christophe komt uit Portugal. Zij is naar Nederland gekomen voor haar studie in Architect. Na haar studie is zij aangenomen door een architectbureau in Delft. Diana is voorstander van de parttime cultuur en ze vindt de Nederlandse arbeidsomgeving beter is voor haar carrierontwikkeling. Hoewel Christophe graag in Nederland haar toekomst wilt bouwen, vond zij het echter erg moeilijk om echt vrienden te worden met Nederlanders. Mensen zijn namelijk niet zo openhartig als in Portugal. Daarnaast gaf ze aan tijdens het interview dat zij erg moet wennen aan de 'rare' openingstijden van restaurants: *'I go to the gym every day. If I eat after fitness, just like most people do in Portugal, I have to hurry up with ordering because the kitchen will be closed at 22:00. It is ridiculous to shut down the kitchen so early!'* (Respondent 17).

#### 4.5.3 Conclusie

De ervaring van rolproblemen heeft directe invloed op de acculturatie van vrouwen in dit onderzoek. Vrouwen die minder rolproblemen ervaren hebben een positieve acculturatie terwijl vrouwen die wel rolproblemen ervaren een negatieve acculturatie hebben. Acculturatie is echter niet beslissend voor een lang verblijf in Nederland. Daarbij speelt cultuur een belangrijke rol. De invloed is vooral merkbaar bij vrouwelijke expats die afkomstig zijn van Zuid-Europa en Azië.

#### 4.6 Samenvatting

Uit de analyse blijkt dat de thuisgerichte vrouwen niet vertegenwoordigd zijn bij de vrouwelijke expats. Hierdoor is het onmogelijk om uitspraken te doen over thuisgerichte vrouwelijke expats. Wel is er een onderscheid te maken tussen adaptieve en werkgerichte vrouwen. Binnen dit onderzoek kunnen 13 vrouwen getypeerd worden als adaptieve vrouwen terwijl zeven als werkgericht getypeerd kunnen worden.

Adaptief vrouwelijke expats zullen weinig rolproblemen ervaren omdat hun rolopvatting overeenkomstig is met de rolverwachtingen van de Nederlandse samenleving. Door deze overeenstemming tussen rolopvatting en rolverwachtingen, hebben adaptieve vrouwen ook een positieve acculturatie. Werkgerichte vrouwen zullen veel rolproblemen ervaren aangezien dat ze een rolopvatting hebben die tegenstrijdig is met de rolverwachtingen van de Nederlandse samenleving. Door deze onenigheid tussen de rolopvatting en rolverwachtingen, zullen werkgerichte vrouwen veel rolproblemen ervaren.

De acculturatie wordt in het algemeen beïnvloed door de ervaring van rolproblemen. Respondenten die minder rolproblemen ervaren hebben een hogere acculturatie dan diegene die wel rolproblemen ervaren. Een positieve acculturatie kan het verblijf van vrouwelijke expats bevorderen maar is niet beslissend voor een lang verblijf van vrouwelijke expats. Cultuurverschil heeft een grote invloed op de beslissing van vrouwelijke expats die afkomstig zijn van zuid Europa en Azie, om op langer termijn in Nederland te verblijven.

#### *Vooruitblik*

Hoofdstuk 5 geeft antwoord op de deelvragen en de hoofdvraag. Vervolgens wordt ingegaan op de theoretische implicaties van het onderzoek, gevolgd door enkele kritische kanttekeningen bij het onderzoek. Dit onderzoek wordt afgesloten met enkele aanbevelingen voor nader onderzoek.





## 5. Conclusie en aanbevelingen

In dit afsluitende hoofdstuk wordt een antwoord gegeven op de centrale onderzoeksvraag van dit onderzoek op basis van de bevindingen die reeds gepresenteerd zijn in het laatste hoofdstuk. Daarna staan de theoretische implicaties van het onderzoek centraal in §5.2. Tot slot wordt er een aantal aanbevelingen gedaan met betrekking tot nader onderzoek (§5.3).

### 5.1 Beantwoording onderzoeksvragen

Het doel van dit onderzoek is het geven van inzichten in de impact van de Nederlandse parttime arbeidscultuur van vrouwen en de daarbij behorende moederschapideologie op het verblijf van de vrouwelijke expats in Nederland. Bij het opzetten van dit onderzoek zijn drie onderzoeksvragen uiteengezet. In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op deze vragen.

#### 5.1.1 Deelvraag een

De eerste deelvraag luidt als volgt: Bestaan de drie ideaaltypen die Hakim onderscheidt bij de vrouwelijke expats in Nederland? Om deze vraag te beantwoorden is de gegevens voortkomend, uit de interviews, geanalyseerd.

De thuisgerichte vrouwen zijn onder de respondenten van dit onderzoek niet vertegenwoordigd. Dit kan deels verklaard worden door het feit dat thuisgerichte vrouwen alleen werken uit financiële noodzaak en überhaupt niet zullen kiezen voor een carrière waarmee ze naar het buitenland uitgezonden zouden worden, dus als expats, omdat hun prioriteit bij het gezin ligt. Daarnaast heeft dit mogelijk ook te maken met het hoge opleidingsniveau van de respondenten. Van de geïnterviewde respondenten hebben 19 mensen een universitair opleidingsniveau en één respondent een HBO opleidingsniveau. Hakim stelt dat er geen verschil bestaat in de verdeling van ideaaltypen bij de verschillende opleidingsniveaus. Haar onderzoek vond echter plaats binnen Engeland. Grootschalige toepassing van het onderzoek op vrouwen van verschillende landen zou misschien kunnen aantonen dat er toch een samenhang bestaat tussen ideaaltypen en opleidingsniveau. De lageropgeleiden zouden dan vaker thuisgericht zijn. Dit zou een verklaring kunnen zijn voor de afwezigheid van thuisgerichte vrouwen bij de groep expats, aangezien het overgrote deel van expatfuncties een hoog opleidingsniveau van mensen vraagt.

Door de afwezigheid van de thuisgerichte vrouwen in dit onderzoek, is het onmogelijk om analyses uit te voeren voor dit type vrouwen. Het antwoord dat verder in dit hoofdstuk wordt gegeven, heeft dan alleen te maken met het type adaptieve en werkgerichte vrouwen.

De adaptieve en werkgerichte vrouwen zijn wel duidelijk te onderscheiden binnen de groep vrouwelijke expats. Van de 20 ondergebrachte expats kunnen er 13 getypeerd worden als adaptieve vrouwen en de rest als werkgerichte vrouwen. De eerste deelvraag kan dus positief worden beantwoord: twee van de drie ideaaltypen komen duidelijk voor bij de vrouwelijke expats.

### 5.1.2 Deelvraag twee

De tweede deelvraag luidt als volgt: Ervaren verschillende typen vrouwelijke expats rolproblemen met betrekking tot de parttime arbeidscultuur, en zo ja, hoe zijn deze ervaringen?

Rolproblemen ontstaan vanwege de onenigheid tussen de rolopvatting van de vrouwelijke expats en de rolverwachtingen uit de samenleving. Uit de analyses (hoofdstuk 4) blijkt dat adaptieve vrouwen hetzelfde standpunt hebben als de Nederlandse bevolking over de hoofdtaak van vrouwen, namelijk het zijn van moeder. Parttime werk wordt daardoor door hen gezien als de ideale oplossing voor het combineren van arbeid en zorg. Bij adaptieve vrouwen is daarom sprake van overeenstemming tussen de rolopvatting en de rolverwachtingen. Zij ervaren daarom weinig rolproblemen.

Werkgerichte vrouwen vinden dat de parttime cultuur een negatieve impact heeft op de carrièregroei en de emancipatie van vrouwen. Bij hen is daardoor sprake van onenigheid tussen hun rolopvattingen en rolverwachtingen van de Nederlandse samenleving. Werkgerichte vrouwen zullen daardoor veel rolproblemen ervaren.

### 5.1.3 Deelvraag drie

De derde deelvraag luidt als volgt: Heeft de ervaring van rolproblemen van invloed op de acculturatie van vrouwelijke expats, en zo ja, hoe?

De analyses laten zien dat er een direct verband bestaat tussen de ervaring van rolproblemen en de acculturatie bij de vrouwelijke expats. Het ervaren van rolproblemen leidt direct tot een lage acculturatie terwijl de afwezigheid van rolproblemen tot een hoge acculturatie leidt.

Wanneer het gaat over het lange termijn verblijf in Nederland, spelen er meer factoren mee dan alleen een positieve acculturatie. Uit de het onderzoek bleek dat cultuur van groot invloed is op de beslissing van vrouwelijke expats die afkomstig zijn van zuid Europa en Azië, om op langer termijn in Nederland te verblijven.

#### 5.1.4 Centrale vraag

De centrale vraag van dit onderzoek luidt: Hoe wordt de Nederlandse parttime werkcultuur en de daarbij behorende moederschapideologie ervaren door de in Nederland gevestigde vrouwelijke expats? Hoe kunnen deze ervaringen verklaard worden aan de hand van de preferentie theorie van Hakim?

Het is duidelijk dat Nederland een parttime arbeidscultuur heeft. De Nederlandse bevolking verwacht dat vrouwen de zorg voor de kinderen als hoofdtaak op zich nemen. Een voltijd werkende moeder wordt daardoor als problematisch gezien voor een jong kind en het gezinsleven. Deze moederschapideologie leidt tot het ontstaan van de parttime arbeidscultuur in Nederland.

Allereerst toont dit onderzoek aan dat de preferenties van vrouwelijke expats voor wat betreft arbeid en zorg, van invloed is op hun ervaring met de Nederlandse parttime arbeidscultuur en de daarbij behorende moederschapideologie. Er zijn in totaal drie ideaaltypen vrouwen. Hoewel in dit onderzoek alleen twee van de drie ideaaltypen zijn ontdekt, wil dit niet zeggen dat thuisgerichte vrouwen onder vrouwelijke expats niet bestaan.

Adaptieve vrouwen willen graag de combinatie maken tussen werk en zorg. Zij werken daarom graag parttime bij het verkrijgen van kinderen. Werkgerichte vrouwen geven hun prioriteit aan het werk en laten de zorgtaak over aan de kinderopvang. Door dit verschil in standpunt, wordt de Nederlandse parttime arbeidscultuur en de daarbij behorende moederschapideologie door de deze twee typen vrouwen heel anders ervaren. Voor de adaptieve vrouwelijke expats is de mogelijkheid om parttime te werk een ideale oplossing om arbeid en zorg te combineren. Werkgerichte vrouwen vinden daarentegen, dat de parttime cultuur slecht is voor de positie van vrouwen in de

zakenwereld. De bijbehorende moederschapideologie is volgens dit type vrouwen ook achterhaald en slecht voor de emancipatie van vrouwen.

### **5.1.5 Wat betekent dit voor het aantrekken van vrouwelijke expats?**

In het inleidende hoofdstuk is geschreven over de kenniseconomie en het belang van het aantrekken van vrouwelijke expats. De uitkomst van dit onderzoek heeft laten zien dat de Nederlandse parttime cultuur aantrekkelijk is voor het type adaptieve vrouwelijke expats en niet aantrekkelijk is voor het type werkgerichte expats. Willen bedrijven en de overheid toch alle vrouwelijke expats aantrekken, dan dienen ze rekening te houden met verschillende typen vrouwen.

Werkgerichte vrouwelijke expats zijn vooral inhoudelijk gemotiveerd en vinden het vooral van belang dat het werk zelf uitdagend en interessant is. Om dit type vrouwen aan te trekken is het belangrijk dat bedrijven interessante carriermogelijkheden creëren. Verder is het van belang dat er voldoende naschoolse kinderopvang is, aangezien dit type vrouwen geen zin heeft in een halve dag werk of om eerder te vertrekken van het werk.

Adaptief vrouwelijke expats willen graag een combinatie maken tussen werk en zorg. Zij vinden het werk belangrijk, maar om daarvoor de zorg voor hun kinderen op te offeren, is te veel gevraagd. Voor dit type vrouwen is het van belang dat ze tijd kunnen maken voor hun kinderen. Om dit type vrouwen aan te trekken is het van belang dat multinationals/internationale bedrijven niet alleen voltijd banen aanbieden maar ook parttime banen.

Verder is het van belang dat de kwaliteit van de kinderopvang op peil gehouden wordt. Een slechte kwaliteit van de kinderopvang kan een aanleiding zijn tot vertrek van zowel de werkgerichte als adaptieve vrouwen.

Cultuurverschil blijft een lastige zaak. Het zou een belemmering kunnen vormen voor vrouwelijke expats met een bepaalde achtergrond om in Nederland te verblijven. Daardoor is het van belang dat vrouwelijke expats, voor hun vertrek voldoende informatie krijgen over Nederland en de Nederlandse cultuur. De overheid kan verschillende bijeenkomsten organiseren waarin culturele kwesties besproken worden.

## 5.2 Discussie

In deze paragraaf worden enkele theoretische implicaties van het onderzoek besproken. Er wordt met name ingegaan op de theorieën van dit onderzoek. Vervolgens wordt een aantal tekortkomingen van het eigen onderzoek besproken.

### *Preferentietheorie en roltheorie*

De preferentietheorie van Hakim wordt het meest toegepast in de macrocontext en als verklaring gebruikt voor de carrière-gezin keuze van vrouwen in het algemeen. De specifieke toepassing van deze theorie op de groep vrouwelijke expats, in de context van de parttimecultuur in Nederland, heeft nieuwe inzichten opgeleverd. De preferentietheorie toont in de eerste plaats de motieven van vrouwelijke expats aan om in Nederland te verblijven of juist te verlaten. Een andere belangrijke theoretische bevinding is dat bij de groep vrouwelijke expats duidelijk sprake is van verschillende typen vrouwen. Hoewel het op het eerste gezicht zeer aannemelijk was om te denken dat alle vrouwen die voltijd werken, zoals in de meeste gevallen bij expats, tot het type werkgerichte vrouw zouden behoren.

De roltheorie wordt in dit onderzoek toegepast in combinatie met de preferentietheorie. Deze combinatie heeft laten zien dat de ervaring van rolproblemen onder vrouwelijke expats bepaald wordt door het type vrouwen.

Tijdens de uitvoer van het onderzoek is er ook een aantal kritiekpunten opgevallen met betrekking tot de preferentietheorie. Het eerste kritiekpunt heeft betrekking op de invloed van opleiding op de preferenties. Volgens Hakim heeft opleiding geen invloed op preferenties. Opvallend is echter dat in dit onderzoek geen van de vrouwelijke expats het type thuisgerichte vrouwen vertegenwoordigt. Het zou kunnen zijn dat bij de vrouwelijke expats, het opleidingsniveau wel samenhangt met het de ideaaltypen. Thuisgerichte vrouwen zouden lager opgeleid zijn dan andere typen vrouwen. Daardoor is de kans bij hen ook aanzienlijk kleiner dan bij de andere typen vrouwen dat ze expatwerk verrichten. Vandaar de afwezigheid van het type thuisgerichte vrouwen

Daarnaast stelt Hakim dat preferenties van vrouwen stabiel en onveranderbaar zijn. Vrouwen zullen kortom in hun gehele leven tot één type vrouwen behoren. Het eigen onderzoek heeft echter daarbij twijfels opgeroepen. Enkele vrijgezelle respondenten hebben duidelijk aangegeven dat ze hun energie in het werk willen steken bij de huidige situatie. Ze zullen echter een combinatie tussen het werk en het gezin nastreven in het

geval dat ze kinderen krijgen. Dit voorbeeld duidt er op dat preferenties van vrouwelijke expats, in tegenstelling tot de theorie van Hakim, zullen wel veranderen.

#### *Onderzoekstekortkomingen*

Tijdens het onderzoek werden ook enkele tekortkomingen van de opzet van het eigen onderzoek zichtbaar. Allereerst is in dit onderzoek geen rekening gehouden met het cultuurverschil. Uit de interviews is naar voren gekomen dat het verschil in culturen één van de belangrijke oorzaken is voor de ontevredenheid bij de vrouwelijke expats. Hoewel in het onderzoek duidelijk vermeld was dat het over de Nederlandse arbeidscultuur gaat, hebben verschillende respondenten cultuurverschil genoemd als een mogelijke oorzaak van hun vertrek.

Er is ook een tekortkoming met betrekking tot het toepassen van de roltheorie. In het eigen onderzoek is de aandacht vooral gericht op de preferentiethorie. De ervaring van rolproblemen werd alleen bepaald aan de hand van de overeenkomst tussen roloppvattingen van de respondenten en rolverwachtingen van de samenleving. Daardoor is echter nog niet bekend geworden in hoeverre en op welke manieren rolverwachtingen de acculturatie van vrouwelijke expats kunnen beïnvloeden.

De laatste tekortkoming van het onderzoek betreft de onderzoekspopulatie, met name de samenstelling van de populatie. Respondenten uit India zijn niet vertegenwoordigd in het onderzoek, terwijl uit de literatuur leek dat India het grootste expat exportland is. Daarnaast zijn respondenten van grote expat exportlanden zoals Turkije, Rusland en Canada nauwelijks of niet vertegenwoordigd in het onderzoek. De generaliseerbaarheid van dit onderzoek lijdt daardoor onder.

### **5.3 Aanbevelingen**

Naar aanleiding van dit onderzoek kan een aantal aanbevelingen voor nader onderzoek worden gedaan. Er worden als eerste aanbevelingen gedaan met betrekking tot het theoretische kader. Het onderzoek sluit af met aanbevelingen voor kennismigrantenbeleid en aanbevelingen voor nader onderzoek naar de cultuurinvloed op het verblijf van vrouwelijke expats in Nederland.

#### *Aanbeveling nader onderzoek*

Ten eerste is een grootschalig onderzoek aan te bevelen onder alle werkende vrouwen. Hierbij moet gefocust worden op de relatie tussen opleiding en de preferenties. Dit

onderzoek kan duidelijk maken of het opleidingsniveau gerelateerd van invloed is op de preferenties van vrouwen. Daarnaast is een grootschalig onderzoek ook aan te bevelen onder vrouwelijke expats van verschillende landen. Hierbij moet gefocust worden op hoe culturele factoren van invloed zijn op de preferenties van vrouwelijke expats. Dit onderzoek zal een goede aanvulling kunnen zijn op het eigen onderzoek.

Het eigen onderzoek richt zich alleen op de groep vrouwelijke expats. Het is echter niet bekend of de ideaaltypen bij alle vrouwen zullen gelden. Toekomstig onderzoek zou zich kunnen richten op mannelijke expats, of mannen in het algemeen. Het zou erg interessant zijn om te onderzoeken of bij mannen ook sprake is van verschillende ideaaltypen en hoe mannen daarmee omgaan.

Tot slotte kan er een aanbeveling voor vervolgonderzoek gemaakt worden. Om de invloed van rolverwachtingen op de acculturatie van vrouwen beter te begrijpen, zou het uitvoeren van diepinterviews onder dezelfde groep respondenten interessant zijn.

#### *Aanbeveling kennismigrantenregelingen*

Het huidige kennismigrantenbeleid richt zich er voornamelijk op om alle procedures rond kennismigratie te vergemakkelijken. Wellicht is in de toekomst een andere indeling wenselijk, die kijkt naar de preferenties en leefstijlen. Uit het eigen onderzoek blijkt namelijk dat ideaaltypen van grote invloed zijn op de acculturatie van vrouwelijke expats. Een beleid dat meer gericht is op de verschillende behoeften van verschillende typen vrouwen zal de acculturatie van vrouwelijke expats kunnen verhogen.

Deze aanbeveling geldt ook voor multinationals en grote bedrijven. Bedrijven kunnen hun beleid rond expats meer spitsen op persoonlijke behoefte. Voor adaptieve vrouwen zijn thuiswerkregelingen zeer aantrekkelijk terwijl een uitdagende klus een beloning is voor werkgerichte vrouwen.





## Geraadpleegde literatuur:

- Bakel, van M. (2002), *In botsing met de ijsberg die cultuur heet: een onderzoek naar de invloed van interculturele communicatieve competentie, taal en cultuur op het goed verlopen van de uitzending van Nederlandse in Frankrijk en Engeland*. Bedrijfscommunicatie Letteren, Katholieke Universiteit Nijmegen, Nijmegen.
- Dijk, L. Van (1994), *Choices in Childcare. The distribution of child care among mothers, fathers and non-parental care providers*. Utrecht: Inter University Centre of Social Science Theory and Methodology (ICS).
- Europees Migratie Netwerk (EMN) (2007), *Smaal scale study III. Hoogopgeleide migranten uit derde landen. Voorwaarden voor toegang en verblijf in Nederland*. Rijswijk: Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND).
- Feitsma, I. (redactie), (1996), *De wereld als werkterrein: de rol van expats in internationaal management*. Utrecht: SWP.
- Giddens, A. (1990), *The consequences of Modernity*. Cambridge: Polity (Publisher)
- Hakim, C. (2000), *work-lifestyle choices in the 21th century: preference theory*. Oxford: oxford university press.
- Hakim, C. (2002), Lifestyle preferences as determinants of women's differentiated labor market careers. *Work and Occupation*. 29: 428 – 459
- Heine, ter, E., A. Ph. Visser en E. Van de Vliert (1983), *Over het gebrip rol*. In: Visser, A. Ph., E. Van de Vliert, E.J.H. ter Heine en J.A.M. Winnubst (red.) (1983). *Persoonlijke en sociale invloeden op het gedrag*. Meppel: Boom.
- Hofstede, G. (1991), *Allemaal andersdenkenden. Omgaan met cultuurverschillen*. Amsterdam: Contact
- IND, (2009), *Rapportage vreemdelingenketen 2008*, IND, Den Haag.
- IND, (2005), *Jaarresultaat IND 2005*, Den Haag
- INDIAC, (2009), *Monitor Kennismigrantenregeling 2008*, Den Haag
- Kan, M.Y. (2007), Work orientation and wives' employment careers: an evaluation of Hakim's preference theory. *Work and Occupations*. 34.: 430 - 462
- Maso, I., (1987), *Kwalitatief onderzoek*, BoomMeppel, Amsterdam.
- Matsudaira, T. (2006), *Measures of Psychological Acculturation: A Review*. *Transcultural Psychiatry*, Vol 43(3): 462–487. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2007). Beleidsdoorlichting Reïntegratie.
- Merens A. & Hermans B. (2009), *Emancipatiemonitor 2008*, SCP & CBS, Den Haag, 2009
- Ministerie van Algemene Zaken (AZ). (2007), *Samenwerken samen leven*. Beleidsprogramma kabinet Balkenende IV 2007 – 2011. Den Haag: Ministerie van Algemene Zaken.
- Morley, M.J, N. Heraty & D.G. Collings (2006), *New Directions in Expatriate Research*, uitgeverij: Palgrave Macmillan, New York.

- O'Reilly, Claire (1999), *Intercultural Training for German Expatriates in Ireland: Consideration of Theory and Application*. Paper read at Gal.
- Portegijs, W. & Keuzenkamp S. (2008), *Nederland deeltijdland*. Vrouwen en deeltijdwerk. Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.
- Schokking-Siegerist, E.C. (1987), *Grenzen aan gedrag: een analyse van de invloed van maatschappelijk rollen op individueel gedrag*. Proefschrift Leiden.
- Thiel van, S. (2007), *Bestuurskundig onderzoek – een methodologische inleiding*. Bussum. Uitgeverij Coutinho.
- Tijdens, K. (1993), *Deeltijdarbeid van vrouwen in Nederland*, Research Memorandum 9314. Universiteit van Amsterdam: Faculteit der Economische wetenschappen en Economie.
- Tomlinson, J. (1999), *Globalisation and culture*. Cambridge: Polity Press
- Veenis, E. (2000), *Als het bedrijf er maar niet teveel last van heeft: de invloed van het ouderschapsbeleid en de ouderschapscultuur van supermarkten en boekhandels op de combinatiproblemen van mannelijke en vrouwelijke werknemers met jonge kinderen*. Profschrijft, Universiteit Utrecht.
- VNO-NCW (2004), *Nederland moet actiever werk(en) in de kenniseconomie 2010*. Den Haag: VNO-NCW.
- Vollenbroek, J. (2005), *De ideale combinatie van arbeid en zorg?* Utrecht: scriptie Universiteit Utrecht
- Yerkes, M (2006), *What women want: individual preferences, heterogeneous patterns?* Proefschrift Universiteit van Amsterdam.

## Digitale bronnen:

- Centraal bureau voor de statistiek (CBS), 2005: Economische zelfstandigheid, <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/inkomen-bestedingen/publicaties/artikelen/archief/2005/2005-economische-zelfstandigheid-art.htm>, bezocht: 18 augustus 2009
- Centraal bureau voor de statistiek (CBS), 2007: Flinke groei kinderopvang in 2007 webmagazine, <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/inkomen-bestedingen/publicaties/artikelen/archief/2008/2008-2452-wm.htm>, bezocht: 19 augustus 2009
- Centraal bureau voor de statistiek (CBS), 2009: Nederland is Europees kampioen deeltijdwerken, webmagazine <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2009/2009-2821-wm.htm>, bezocht: 18 augustus 2009.
- Beets, G., E. Dourleijn, A. Liefbroer en K. Henkens, De timing van het eerste kind in Nederland en

- Europa, <https://www.nidi.knaw.nl:10011/en/output/reports/nidi-report-59.pdf/nidi-report-59.pdf>, Nederland interdisciplinair demografisch instituut, bezocht: 18 jan. 2010
- Managersonline: Steeds meer vrouwen op buitenlands avontuur, <http://www.managersonline.nl/nieuws/5366/steeds-meer-vrouwen-op-buitenlands-avontuur.html> bezocht: 4 Mei 2009
- Organisation for Economic Cooperation and development (OECD), 2008 Employment Outlook, [http://www.oecd.org/document/46/0,3343,en\\_2649\\_33927\\_40401454\\_1\\_1\\_1\\_37457,00.html](http://www.oecd.org/document/46/0,3343,en_2649_33927_40401454_1_1_1_37457,00.html), bezocht: 12 Augustus.
- Wereldexpat, *De expat en de toekomst*, (2004) <http://www.wereldexpat.nl/nl/vertrek/voorbereiding/Expatvandetoeekomst.htm>, bezocht: 13 mei.

## Bijlagen

### Bijlage 1, Vragenlijst

#### **Profile respondents:**

- Country of birth (EV47),
- Age (EV7),
- When did you arrive in the Netherlands? (EV49)
- What is the highest education level you have completed (EV32),
- How many hours do you work per week (EV29).
- Civil status (EV60) Do you have children:
- (EV 72) Are you married or do you have partner:
- Before you came to the Netherland, had you been abroad for a period of six months or longer? (EV52)

#### **Type vrouwen:**

##### **1. People talk about the changing roles of husband and wife in the family. Here some kinds of family. Which of them corresponds best with your ideas about the family?**

A. A family where the two partners each has an equally demanding job and where housework and the care of the children are shared equally between them.

B. A family where the wife has a less demanding job than her husband and where she does the larger share of housework and caring for the children.

C. A family where only the husband has a job and the wife runs the home.

E. None of these three cases

##### **2. If without having to work you had what you would regard as a reasonable living income, would you still prefer to have a paid job, or wouldn't you bother?**

A. Yes

B. No

##### **3. Who is the main income-earner in your household?**

A. Is it you?

B. Your partner/Spouse?

C. Both of you jointly?

D. Someone else

##### **4. (If you will have a child) would you like to work less than that you do at this moment? En which of the follow model fits your opinion about how a child should be taken care of?**

A. The child will be taken to a kindergarten for 5 days per week.

B. I would like to work less than now and spend more time on taking care of my child. But the child will go to the kindergarten for couple of days per week.

C. Someone else will take care of the child.

**Opinion over the part time culture:**

Most Dutch people think that having a fulltime job is problematic for woman who wants to be a mother. 57% of the people agree that young children should be the best cared by the mother and not the kindergarten. 87% of the women would like to work maximum three days per week in case if they have young children.

- Do you have any experience with this culture and how was that?
- Do you think that it's the responsibility of the mother to care the child?
- How do you like about this ideology?
- Would you say that this part time culture in the Netherland makes the life for female expats easier en why?

**Acculturation:**

- If you could give a mark from 1 to 10 (1 = worst, 10 = best) to the work culture of women in your own country and in the Netherlands, what mark would you give?

Mark for the working culture in your country of origin:

Mark for the working culture in the Netherlands:

**Final questions:**

- Do you have any remarks for your answer?