

Gestart in deeltijd, waarom?



Masterthesis

Auteur: Monya Ftitache

Studentnummer: 292175

Faculteit der Sociale Wetenschappen – Sociologie

Master Arbeid Organisatie en Management

Scriptiebegeleider: Dr. B. Peper

Tweede lezer: Dr. R. Keizer

Woord vooraf

Voor u ligt mijn masterthesis waar ik met heel veel plezier aan heb gewerkt. Mijn studietijd was een zeer positieve, leerzame en vooral een fijne tijd die met deze thesis wordt afgesloten.

Ik wil graag enkele dierbaren bedanken die achter mij stonden en mij de moed inspraken om de handdoek niet in de ring te gooien. Mijn dank gaat uit naar mijn lieve partner, Fahd Lahlou, bedankt voor al jouw mentale en praktische steun. Ook wil ik mijn ouders, broers en zussen, bedanken, ook zij gaven mij de kracht en motivatie om mijn studie af te ronden. Tevens gaat mijn dank uit naar Bram Peper, die op een verfrissende en positieve manier het proces van mijn scriptie heeft begeleid. Tot slot, wil ik alle respondenten bedanken voor hun deelname aan mijn onderzoek.

Monya Ftitache

November 2010, Amsterdam

Inhoudsopgave

Hoofdstuk I	Inleiding	5
1.1	Aanleiding	5
1.2	Probleemstelling	6
1.3	Maatschappelijke relevantie	9
1.4	Wetenschappelijke relevantie	10
1.5	Onderzoeksmethoden	11
1.6	Leeswijzer	12
Hoofdstuk II	Deeltijdwerk in Nederland	13
2.1	Arbeidsparticipatie vrouwen	13
2.2	Deeltijd in Europa	15
2.3	Typologieën	16
2.4	Verklaringen arbeidsparticipatie vrouwen	24
	2.4.1 Kenmerken die samenhangen met arbeidsparticipatie	24
	2.4.2 Rolopvattingen	26
	2.4.3 Terugkeer traditionele opvattingen	26
	2.4.4 Individuele preferenties	28
	2.4.5 Kritiek preferentietheorie	29
2.5	Verwachtingen onderzoeksresultaten	29
Hoofdstuk III	Methoden	32
3.1	Operationalisering	32
3.2	Literatuuronderzoek	33
3.3	Diepte-interviews	33
3.4	Plan van aanpak	35
3.5	Doelgroep	35

Hoofdstuk IV	Analyse resultaten	38
4.1	Bewuste keuze	38
4.2	Financiële ruimte	39
4.3	Arbeidsoriëntatie	42
4.4	Rolopvattingen	44
4.5	Conclusie	48
Hoofdstuk V	Conclusie en discussie	53
5.1	Conclusies	53
5.2	Discussie	55
5.3	Vervolgonderzoek	57
Literatuurlijst		59
Bijlage I: Topiclijst		63

Hoofdstuk I Inleiding

1.1 Aanleiding

De vergrijzing van de Nederlandse beroepsbevolking leidt er toe dat er een oplopende druk ontstaat op de financiering van de verzorgingsstaat en hiermee ook de houdbaarheid van de verzorgingsstaat. Dit is een van de redenen dat arbeidsparticipatie de laatste jaren een belangrijke thema is geworden in de Nederlandse politiek. Het in stand houden van de verzorgingsstaat vormt een belangrijke aanleiding om de arbeidsparticipatie in Nederland te vergroten. Meer mensen aan het werk, in personen of in het aantal gewerkte uren, wordt gezien als middel om dit te realiseren. Meer participatie zorgt er namelijk voor dat de betaalbaarheid van publieke voorzieningen mogelijk blijft. Minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in 2007 de opdracht verstrekt aan de Adviescommissie Arbeidsparticipatie om voorstellen te formuleren die ertoe leiden dat er in Nederland meer mensen aan het werk gaan en de werking van de arbeidsmarkt hierdoor verbetert.

Wat gebeurt er eigenlijk wanneer de arbeidsparticipatie niet extra gestimuleerd wordt? Mocht de situatie zich voorzetten zoals dat nu is, dan kan het huidige niveau van sociale voorzieningen niet langer gehandhaafd worden. Niet alleen de houdbaarheid van de verzorgingsstaat wordt dan onzeker ook de concurrentiepositie van Nederland op de internationale markt staat hiermee op het spel (Advies Commissie Arbeidsparticipatie, 2008).

Een van de aanbevelingen van deze commissie is het vergroten van de arbeidsduur van de vrouw op de arbeidsmarkt. De arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland kenmerkt zich weliswaar door een stijgende lijn sinds de afgelopen decennia, maar wanneer men de arbeidsduur van vrouwen onder de loep neemt, blijkt deze al tijden onveranderd te zijn (Román et al. 2007; Portegijs & Keuzekamp, 2008). Vrouwen nemen vaker deel aan de arbeidsmarkt, maar het aantal vrouwen met een voltijd baan is sinds het begin van de jaren negentig niet toegenomen (Dijkgraaf & Cloin, 2009). De Adviescommissie Arbeidsparticipatie ziet onder andere binnen deze groep mogelijkheden om de arbeidsinzetbaarheid te vergroten door de arbeidsduur te verhogen. Bij het optimaliseren van de arbeidsparticipatie speelt naast de talentontwikkeling ook het versterken van de onafhankelijke financiële

positie van de vrouw een belangrijke rol. Het vergroten van de arbeidsparticipatie onder vrouwen is niet alleen van belang voor Nederland, ook de Europese Unie heeft hier belang bij. In maart 2000 heeft de Europese Unie de Lissabonverklaring opgesteld. Het doel van deze verklaring is om de “meest dynamische en concurrerende kenniseconomie van de wereld” te worden. De lidstaten hebben afgesproken om beleid op elkaar af te stemmen waardoor Europa in staat is om samen de huidige en toekomstige uitdagingen, op het gebied van overheidsfinanciën, economische groei, innovatie, werkgelegenheid en milieu, het hoofd te bieden (Algemene Rekenkamer, 2009). In deze verklaring zijn op diverse beleidsterreinen per lidstaat doelstellingen opgenomen die in 2010 bereikt dienen te zijn. Voor Nederland is bepaald dat de streefwaarde van de netto arbeidsparticipatie van vrouwen op 65% ligt. In 2000 lag de beginwaarde op 52% en een tussenmeting in 2008 wees uit op een waarde van 59% (Algemene Rekenkamer, 2009). Of Nederland de doelstelling in 2010 haalt is nog maar de vraag.

1.2 Probleemstelling

In 2008 lag de verdeling tussen deeltijdbanen en voltijdbanen in Nederland onder vrouwen op respectievelijk 70 en 30 procent. Mannen werkten in dat jaar slechts 15 procent in deeltijdbanen (CBS, 2008). De mogelijkheid om in deeltijd te kunnen werken is vanuit de overheid geïnitieerd om met name moeders die de zorg dragen voor hun kinderen, de mogelijkheid te bieden om deel te nemen aan de arbeidsmarkt. De Nederlandse overheid heeft door middel van aanpassingen van de wetgeving¹ er voor gezorgd dat de arbeidsduur flexibel bepaald kan worden en dat de rechten van werknemers die er voor kiezen om in deeltijd te werken even goed geregeld zijn als voor werknemers die in voltijd werken. Het zijn echter vooral de vrouwen die van deze mogelijkheid gebruik maken. Ondanks de hoge mate van tevredenheid van de vrouwen die in deeltijd werken komt er vanuit het politieke en publieke debat een tegengeluid, de overheid bekommert zich in het bijzonder om de financiële consequenties voor de verzorgingsstaat (Keuzenkamp et al., 2009). Naast de financiële noodzaak veroorzaakt door de toenemende vergrijzing en ontgroening staat deeltijd werken steeds meer gelijk aan het verspillen van vrouwelijk talent (Portegijs & Keuzenkamp, 2008). Deze vorm van arbeidsparticipatie zou de kansen van vrouwen verlagen

¹ Wet onderscheid arbeidsduur ingevoerd in 1996 en de wet aanpassing arbeidsduur ingevoerd in 2000

op het gebied van carrière en economische zelfstandigheid. Deeltijdwerk wordt vaak aangeduid als de reden waarom maar weinig vrouwen doorstromen naar de top. Bij het niet doorgroeien naar hogere functies of de afwezigheid van carrièrekansen wordt ook wel gesproken van de aanwezigheid van het zogeheten glazen plafond (de Olde & Slinkman, 1999). Dit heeft echter niet alleen te maken met de voorkeur van vrouwen om in deeltijd te werken, het heeft veelal ook te maken met de attitude, de aanwezige bedrijfscultuur en mogelijkheden die de werkgevers bieden. Werkgevers zien de overstap naar deeltijdwerk vaak als uiting van een gebrek aan ambitie en betrokkenheid. Vrouwen stappen vaak over naar deeltijd werk op een leeftijd waar zij aan kinderen willen gaan beginnen (de Olde & Slinkman, 1999).

Wanneer men aan deeltijdwerk denkt, is het beeld dat men vaak heeft vrouwen met kinderen, moeders die een baan combineren met de zorgtaken die gepaard gaan binnen een gezin. Dit beeld blijkt echter niet helemaal te kloppen met de realiteit. Van de vrouwelijke beroepsbevolking in Nederland heeft bijna tweederde van de vrouwen geen kinderen van 0 tot 17 jaar. Toch werken ook deze vrouwen veelal in deeltijd (Portegijs & Keuzenkamp, 2008; Dijkgraaf & Cloïn, 2009). Dijkgraaf en Cloïn (2009) beschrijven een diversiteit onder vrouwen die kiezen voor een deeltijdbaai. Hieruit blijkt dat ook vrouwen zonder kinderen vaak kiezen voor een deeltijdbaai. Deze vrouwen zijn onder te verdelen in twee groepen namelijk, de oudere groep vanaf 40 jaar en de jongere groep vrouwen die na hun studie bij aanvang van hun loopbaan kiezen voor een deeltijdbaai. “Al bij aanvang van de arbeidsloopbaan werken jonge hoogopgeleide vrouwen vaker in deeltijd dan mannen in dezelfde levensfase”(Dijkgraaf & Cloïn, 2009: 1). In wetenschappelijk onderzoek is er veel nadruk gelegd op de stereotypering van deeltijdwerkers als voornamelijk “moeders”. De motieven en beslissingskenmerken van de werkende moeder zijn vaak beschreven, maar over de jonge hoogopgeleide vrouw zonder kinderen die in deeltijd werkt is weinig bekend. Deze groep vrouwen laat zich onder andere omschrijven als een groep die waardering heeft voor kenniskapitaal oftewel het ontwikkelen en vergaren van vaardigheden en kennis door middel van onderwijs. Vrouwen zijn in vergelijking met mannen in de meerderheid in het hoger onderwijs. In het studiejaar 2005/2006 ronden er respectievelijk 287.000 vrouwen ten op zichte van 272.000 mannen hun studie af (Latten & van Dijk, 2007). Deze groep vrouwen lijkt hiermee een basis te leggen voor latere carrièremogelijkheden. Wanneer men echter de

situatie op de arbeidsmarkt verkent en dan met name arbeidsduur ziet men hier een andere ontwikkeling.

Tabel 1.0 Percentage parttime/fulltime vrouwen en mannen naar leeftijd, onderwijsniveau en herkomst.

Onderwijsniveau	Deeltijd vrouwen	Deeltijd mannen	Voltijd vrouwen	Voltijd mannen
hoog	76,1	24,9	27,7	72,3
Autochtonen	78,2	21,8	20,5	79,5
Allochtonen	73,3	26,7	26,7	73,3

Bron: CBS Statline 2009

Hoewel vrouwen ruim vertegenwoordigd zijn in het hoger onderwijs, is het verschil op de arbeidsmarkt qua arbeidsduur met mannen opmerkelijk. De motieven ten grondslag liggen aan de beslissing van hoogopgeleide vrouwen om slechts in deeltijd aan de arbeidsmarkt te participeren, kunnen een verklaring bieden voor het verschil met de mannelijke peergroep. Waarom kiezen deze vrouwen ondanks hun voorsprong in kenniskapitaal toch voor een deeltijdbaantje? Dit scriptieonderzoek richt zich op de vraag welke motieven de participatie in deeltijdwerk verklaren. Centraal staat de volgende probleemstelling:

“Hoe is de deeltijd arbeidsparticipatie onder startende jonge hoogopgeleide vrouwen zonder kinderen, te verklaren?”

Middels een literatuurstudie en empirisch onderzoek zal de probleemstelling worden beantwoord. Met behulp van deelvragen wordt specifieker ingegaan op het onderwerp deeltijd arbeidsparticipatie onder jonge hoogopgeleide vrouwen zonder kinderen. Ten eerste is het van belang inzicht te verkrijgen in het type vrouw dat in deeltijd werkt. Tevens relevant is een overzicht van theoretische modellen die verklaringen schetsen voor deze deeltijd arbeidsparticipatie onder vrouwen. Hieruit voortvloeiend komen de volgende deelvragen:

“Hoe verhouden startende jonge vrouwen zonder kinderen zich ten opzichte van andere vrouwen die in deeltijd werken?”

“Welke theoretische verklaringen zijn er voor deeltijdparticipatie onder startende jonge hoogopgeleide vrouwen zonder kinderen?”

“ Welke kenmerken hangen samen met de arbeidsparticipatie van startende jonge hoogopgeleide vrouwen zonder kinderen?”

“ Op welke wijze beïnvloeden de kenmerken die samenhangen met de arbeidsparticipatie van de startende jonge hoogopgeleide vrouw zonder kinderen, de keuze voor deeltijdwerk?”

“Welke rol spelen de individuele voorkeuren bij de keuze voor deeltijdwerk?”

Het is belangrijk om meer inzichten te verkrijgen in kenmerken die een rol spelen bij de keuze voor deeltijdwerk onder jonge hoogopgeleide vrouwen die hun intrede maken op de arbeidsmarkt om op die wijze mogelijke knelpunten aan te pakken die de vrouwelijke participatie in voltijdbanen in de weg staan. Deze laatste deelvragen kunnen de uitvoering van het empirische onderzoek structureren. Aan de hand van de in de literatuur beschreven kenmerken die verband houden met de arbeidsparticipatie van vrouwen, kunnen de verwachte motieven worden beschreven en tevens kan er een topiclijst worden opgesteld en op die wijze de motieven achterhalen.

1.3 Maatschappelijke relevantie

De overheid heeft in de loop van de jaren veel voorzieningen gecreëerd die het mogelijk maakte dat meer vrouwen toetraden tot de arbeidsmarkt. Dit gebeurde echter veelal in deeltijd betrekkingen. Het verschil in arbeidsduur is vergeleken met de Europese landen ruim. Zo werkt 75,3% van de Nederlandse vrouwen in deeltijd, vergeleken met vrouwen in de EU landen die slechts 31,1% in deeltijd werkt (Eurostat, 2007). Bij de Nederlandse mannen is dit percentage 23,9 vergeleken met het EU gemiddelde van 7,9% (Eurostat, 2007). Het stimuleren van arbeidsparticipatie onder vrouwen staat zoals eerder beschreven hoog op de agenda. Naar aanleiding van de Participatietop in 2007 is door het kabinet, werkgeversbonden en werknemersbonden besloten om het initiatief Taskforce DeeltijdPlus

op te richten. Dit is een werkgroep bestaande uit experts op het gebied van vrouwenparticipatie op de arbeidsmarkt. Het doel van de Taskforce DeeltijdPlus is de vele vrouwen die nu in deeltijdbanen werken te stimuleren om meer uren te gaan werken. Hierbij is het uitgangspunt van de betrokken partijen een goede balans tussen arbeid en zorg te realiseren. De Taskforce DeeltijdPlus wilt dus in het kader van het vergroten van de houdbaarheid van de verzorgingsstaat, zorgen dat er meer draagvlak is onder vrouwen om meer uren te gaan werken in hun deeltijdbaas of fulltime te gaan werken. Middels dit scriptieonderzoek hoop ik meer inzicht te verschaffen in de motieven die een rol spelen bij de arbeidsduurbeslissing. Dit kan mogelijk een bijdrage leveren aan het actuele en maatschappelijk debat over de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Dit inzicht kan tevens aanknopingspunten opleveren die een bijdrage kunnen leveren aan het bereiken van het doel van de Taskforce Deeltijdplus, namelijk het vergroten van de arbeidsduur van vrouwen.

1.4 Wetenschappelijke relevantie

In de meeste onderzoeken wordt aangenomen dat deeltijdwerk met name door moeders met kinderen wordt gedaan (Keuzenkamp et al., 2009). Dit is echter geen volledige weergave van de realiteit. Dijkgraaf en Cloin (2009) onderscheiden vanuit de diversiteit in de arbeidspatronen van vrouwen, verschillende typen vrouwen. De typologieën zijn tot stand gekomen door te kijken naar de samenhang tussen de leefsituatie, opleidingsniveau, de arbeidsduur en de opvattingen over betaald arbeid en de taakverdeling tussen vrouwen en mannen. Op basis van inductieve analyses zijn er duidelijke typen vrouwen naar voren gekomen. De resultaten verschillen, zoals Dijkgraaf en Cloin (2009) beschrijven, van zeer duidelijke typen vrouwen tot een middengroep die zij in minder duidelijke typen kunnen onderscheiden. De zeer duidelijke typen omschrijven zij als de jonge, hoogopgeleide vrouw die een grote deeltijdbaas heeft qua uren, de laagopgeleide thuismoeders, die nauwelijks werken en de hoogopgeleide moeders, die veelal middel tot grote deeltijdbanen hebben. Naast deze typologieën bestaat er een grote diverse middengroep die minder duidelijk in typen te onderscheiden is. Het onderzoek van Dijkgraaf en Cloin (2009) stelt dat bij het opstellen van stimulerende beleidsmaatregelen die de arbeidsparticipatie onder in deeltijd werkende vrouwen dienen te verhogen, rekening moet houden met deze diversiteit.

Door deze typologieën kan vervolgonderzoek worden gespecificeerd omtrent welke motieven deze typen vrouwen hebben om in deeltijd te werken. Dit betekent dus, dat onder andere beleidsmakers en wetenschappelijke onderzoekers allereerst de motieven van de verschillende typen vrouwen dienen te onderscheiden. Vervolgens kan onderzocht worden of deze diversiteit ook effect heeft op de theoretische verklaringen van de arbeidsduurbeslissing. Gelden er verschillende theoretische verklaring per type of is een theorie allesomvattend voor alle typen vrouwen?

De handhaving van dit onderscheid kan leiden tot het treffen van gerichte beleidsmaatregelen. Dit kan vervolgens weer bijdragen aan het vergroten van de arbeidsduur onder de verschillende groepen vrouwen en dus ook van de arbeidsparticipatie in Nederland.

Dit scriptieonderzoek zal dit onderscheid ook hanteren. Hier zullen de motieven van een specifieke groep vrouwen centraal staan. Het doel van dit onderzoek is om de motieven te beschrijven van jong hoogopgeleide vrouwen zonder kinderen die een start maken op de arbeidsmarkt. Aan de hand van theorieën die de arbeidsduurbeslissing verklaren, zullen er in dit scriptieonderzoek verwachtingen worden opgesteld. In dit scriptieonderzoek zal worden nagegaan of de motieven van de respondentengroep overeen komen met de voorafgestelde verwachtingen. Hieruit zal blijken of de theoretische verklaringen voor de arbeidsduurbeslissing ook van toepassing zijn op deze specifieke groep en waarin de motieven van de respondenten mogelijk verschillen. Dit kan bedragen aan de wetenschappelijke discussie en kennisvorming rondom de arbeidsparticipatie van vrouwen.

1.5 Onderzoeksmethoden

Zoals is aangegeven zal dit onderzoek bestaan uit een literatuuronderzoek en een empirisch onderzoek. Het onderzoek richt zich op het verklaren van de keuze voor deeltijdwerk onder jonge hoogopgeleide vrouwen die hun intrede maken op de arbeidsmarkt. Er zal dus getracht worden kenmerken te achterhalen die deze keuze beïnvloeden. Het onderzoek kenmerkt zich als exploratief. Dit wil zeggen dat het onderzoek zich richt op verklaringen van een bepaald fenomeen en/of samenhangen tussen elementen (Baarda & de Goede, 2001). In het empirisch onderzoek zullen de gegevens worden verzameld door het afnemen van diepte-interviews onder de onderzoeksgroep.

1.6 Leeswijzer

In hoofdstuk II wordt het theoretisch kader uiteengezet, dit kader zal gebruikt worden om de deelvragen te beantwoorden. Hier vindt een verkenning plaats van de literatuur omtrent de verklaring van de arbeidsparticipatie onder vrouwen. Tevens zullen hier de typologieën van vrouwen die in deeltijd werken aan bod komen en de motieven die zij hiervoor hebben. Dit kader zal gebruikt worden om de verwachte motieven te formuleren. In hoofdstuk III komt de verantwoording van de gekozen methoden en technieken aan bod en er zal beschreven worden op welke wijze de onderzoeksvraag en de hierbij behorende deelvragen beantwoord zullen worden in dit onderzoek. In hoofdstuk IV zullen aan de hand van de onderzoeksvragen de vergaarde onderzoeksresultaten worden geanalyseerd. Tot slot vindt in hoofdstuk V een discussie plaats, hierbij worden de resultaten aan een kritische blik onderworpen en wordt de conclusie beschreven. Verder zal in dit hoofdstuk duidelijk worden gemaakt op welke wijze dit onderzoek een bijdrage kan leveren aan het maatschappelijke en wetenschappelijk vraagstuk omtrent het vergroten van arbeidsparticipatie onder vrouwen.

Hoofdstuk II Deeltijdwerk in Nederland

In dit hoofdstuk zal de arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland kort beschreven worden. Tevens zal het verschil in arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland en Europa in kaart worden gebracht om op die wijze een duidelijk beeld te schetsen van het vooral in Nederland voorkomend fenomeen, deeltijdwerk. Verder zal er in dit hoofdstuk een globaal beeld worden geschetst van vrouwen die in deeltijd werken, dit om aan te tonen dat het stereotype beeld van de werkende moeder achterhaald is. Deze lijn zal ook verder doorgetrokken worden bij de bespreking van de typologieën van vrouwen die in deeltijd werken. Hier zullen verschillende typen vrouwen worden weergegeven, dit om aan te tonen dat de motieven van de gekozen onderzoeksgroep, de jong hoogopgeleide vrouwen zonder kinderen, niet of nauwelijks duidelijk uit de literatuur naar voren komen. In paragraaf 2.4 volgen verklaringen die de arbeidsbeslissing van vrouwen beschrijven. Hierin zal een onderscheid plaatsvinden op basis van kenmerken die samenhangen met de arbeidsbeslissing en verklaringen vanuit de individuele arbeidspreferenties van vrouwen. Tot slot zullen de verwachtingen van het empirische onderzoek aan bod komen, deze zijn opgesteld aan de hand van de beschreven typologieën en de verklaringen voor deeltijdwerk.

2.1 Arbeidsparticipatie vrouwen in Nederland

Voordat we ingaan op de hedendaagse situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt, volgt in het kort de ontwikkeling van de Nederlandse vrouw op de arbeidsmarkt vanaf de jaren vijftig tot heden ten dag. Er is gekozen voor deze tijdsperiode, omdat er in Nederland vanaf deze periode de wederopbouw begon na de tweede wereldoorlog. In Nederland is in de jaren vijftig sprake van de zogenaamde kostwinnerssamenleving. Het sociale zekerheidsstelsel is gebaseerd op het kostwinnersprincipe. Hierbij zorgt de partner voor het inkomen en de vrouw kan en moet zich geheel richten op de huishoudelijke en opvoedkundige taken binnen het gezin. De man bouwt middels zijn arbeidsdeelname rechten op die hem voorzien op het recht van sociale voorzieningen bij werkloosheid en ouderdom. Dit geldt echter niet voor de vrouw, haar recht op sociale zekerheid is gebonden aan haar burgerlijke stand. In Nederland

is het van 1924 tot 1956 verboden² om als getrouwde vrouw in overheidsdienst te werken. De overige sectoren volgden snel dit voorbeeld en accepteerde alleen ongehuwde vrouwen als werknemers. Eenmaal gehuwd betekent dit het einde van de loopbaan (van Schaik, 1998). De zorg van een getrouwde vrouw ligt bij haar echtgenoot, dit betekent dat zij financieel afhankelijk is van haar echtgenoot. De vrouwen die nog wel werken zijn veelal ongehuwd en zijn met name werkzaam in de verpleging en onderwijs. In het midden van de jaren vijftig is er een tekort aan arbeidskrachten ontstaan en gingen enkele industriële bedrijven voor het eerst deeltijdbanen aanbieden om zo getrouwde vrouwen aan te trekken. Dit kenmerkt het begin van de groei van deeltijdwerk in Nederland (Keuzenkamp et al., 2009). Tevens neemt dankzij het beschikbaar stellen van studiebeurzen en de uiteindelijke invoering van studiefinanciering in 1986, het aantal vrouwen dat verder studeert steeds meer toe en hiermee wordt ook de arbeidsmarktpositie van de vrouw versterkt. De zorgtaken zijn echter nog steeds de verantwoordelijkheid van de vrouw. De opvattingen over de rolverdeling van de zorg en arbeidstaken zijn nog steeds conservatief, de vrouw draagt zorg voor het huis en de kinderen en de man is de hoofdverantwoordelijke voor het hoofdkomen. Deze rolverdeling binnen het gezin wordt ook wel omschreven als het traditionele kostwinnersmodel.

Het stijgende opleidingsniveau van de vrouw heeft er dus voor gezorgd dat steeds meer vrouwen de weg naar de arbeidsmarkt vinden. Het financieel onafhankelijk worden, de mogelijkheid om de talenten te ontplooien en sociale contacten op te doen zijn hierbij aantrekkelijke vooruitzichten. In de jaren zeventig wordt het verkrijgen van dezelfde rechten als de man, een doel voor de vele vrouwenbewegingen en vakbonden. Zij maken zich hard voor het wegwerken van de achterstanden op het gebied van kennis en ervaring en het verkrijgen van dezelfde sociale rechten als een man.

De medische ontwikkelingen hebben ook een groot aandeel gehad aan de ontwikkeling van de vrouw op de arbeidsmarkt. Door de verkrijgbaarheid van anticonceptiemiddelen, zoals de pil, deze is sinds 1962 verkrijgbaar en hierdoor kan de vrouw zelf het moment van moederschap bepalen. In de jaren hierop staat de ontwikkeling van de vrouw op de arbeidsmarkt in het teken van individuele zelfstandigheid en verdere ontplooiing. Ook de invoering van de wetgeving heeft het mogelijk gemaakt om zorgtaken te combineren met arbeid, dit stimuleert de vrouw om actief te blijven op de arbeidsmarkt. Het beschikbaar

² Koninklijk besluit, art. 1, Ambtenarenreglement, STB.1924/122

stellen van voorzieningen zoals kinderopvang, hebben het mogelijk gemaakt dat vrouwen met kinderen arbeid kunnen combineren met moederschap.

Opmerkelijk is dat ondanks alle ontwikkelingen die de vrouw doorlopen heeft om deel te nemen aan de arbeidsmarkt, dit nauwelijks consequenties heeft gehad voor de heersende opvattingen over de verdeling van zorgtaken (SCP, 2008). In Nederland acht men vrouwen nog steeds geschikter voor de zorgtaken dan mannen. De traditionele moederschapideologie is hiermee nog steeds sterk aanwezig in Nederland. Deze ideologie omvat het traditionele ideaalbeeld dat vrouwen geschikter zijn voor het zorgen voor kinderen dan mannen en dat vrouwen de opvoeding van kinderen op hen dienen te nemen (Portegijs & Keuzenkamp, 2008). De sterke aanwezigheid van deze ideologie in Nederland kan een verklaring bieden voor de verschillen in arbeidsduur op Europees niveau.

2.2 Deeltijd in Europa

Met een gemiddeld percentage van 77% in het jaar 2008 ligt de arbeidsparticipatie in Nederland internationaal gezien hoog. Het Europees gemiddelde was in dat jaar 66 procent (Eurostat, 2008). Ingezoomd op de vrouwenparticipatie blijkt dat er gemiddeld 71% van de Nederlandse vrouwen werkzaam zijn op de arbeidsmarkt, in Europa is dit slechts 59 %. Wanneer er gekeken wordt naar de arbeidsduur per week blijkt het verschil echter aanzienlijk te zijn, Nederlandse vrouwen werken gemiddeld 24,5 uur per week vergeleken met vrouwen in Europa die 33,9 uur per week werken (Eurostat, 2008). In vergelijking met andere Europese landen wijkt Nederland af, in Nederland werken 75% van de werkende vrouwen minder dan 35 uur per week, dit is het dubbele van het Europese gemiddelde (Eurostat, 2008). Nederlandse vrouwen hebben een koppositie wat betreft het deeltijd werken in Europa. Een van de verklaringen hiervoor is dat er in die landen een minder goede wetgeving bestaat omtrent het werken in deeltijd. Tevens speelt het verlies aan inkomen ook een rol. Een andere bijzonderheid is dat er in Nederland vergeleken met de andere Europese landen, naast moeders die de zorg voor kinderen combineren met arbeid, ook veel jonge en oudere vrouwen zonder kinderen de keuze maken om in deeltijd te werken (Portegijs & Keuzenkamp, 2008). Uit internationaal onderzoek uitgevoerd door OECD³ (2006) blijkt dat deeltijdwerk in Nederland inderdaad vaker een vrijwillige keuze is dan in andere

³ www.oecd.org

landen. Slechts 4% van alle vrouwen die in deeltijd werken doen dit onwillig (OECD, 2006). In vergelijking met andere Europese landen is dit het laagste percentage. Gevraagd naar de redenen om in deeltijd te werken, meldt driekwart van de Nederlandse vrouw geen voltijdbaan te ambiëren. Het is dus niet hoofdzakelijk vanwege de zorg voor hun kinderen of anderen waardoor zij geen voltijdbaan willen, maar zij preferen een deeltijdbaan vanuit eigen voorkeur. Nederlandse vrouwen willen dus het minst voltijd werken. Hier zijn de wensen in kaart gebracht ten aanzien van de wekelijkse arbeidsduur, opvallend is dat van de Nederlandse vrouw slechts 27% een voltijd baan ambieert, dit is het minst in vergelijking met de overige landen. Tot slot een verkenning van het moederschapideologie. In deze ideologie wordt er uitgegaan van vrouwen die zich richten op de zorg van hun kinderen en de vaders die verantwoordelijk zijn voor het verdienen van de kost. In Europa zijn de opvattingen inzake de rol van de vrouw in het gezinsleven en als moeder, onderzocht. Hier is gevraagd of men vindt dat het gezinsleven eronder lijdt als een vrouw voltijds werkt. Nederland zit bij de top vier die hierop bevestigend antwoordt. Het participatiepatroon onder vrouwen in Nederland leidt tot een aantal conclusies ten opzichte van andere landen. Namelijk, dat deeltijdwerk hier het meest voorkomt en dat vrouwen hier specifiek de voorkeur aan geven, het gaat hier niet alleen om de stereotypedeeltijdwerker namelijk moeders, maar ook vrouwen zonder kinderen ook deze groep is veelal vertegenwoordigd in deeltijdwerk. Deze diversiteit onder vrouwen die in deeltijd werken hebben verschillende onderzoekers onderscheiden in typologieën met bijbehorende motieven, in de hier opvolgende paragraaf zullen deze beschreven worden.

2.3 Typologieën

Momenteel is, zoals eerder is aangegeven, de werkgroep 'Taskforce Deeltijdplus' bezig om tot beleidsmaatregelen te komen die de arbeidsduur van vrouwen in deeltijdbanen doen vergroten. Om dit doel te bereiken moet men allereerst meer te weten komen over de vrouwen die in deeltijd werken, wat hen onderling van elkaar onderscheidt en waarin zij verschillen met voltijd werkende en niet werkende vrouwen (Dijkgraaf & Cloin, 2009).

In de typologieën die hier aan bod komen, worden verschillende groepen vrouwen die in deeltijd werken beschreven. Er is hier voor gekozen om een zo volledig mogelijk beeld te schetsen van de verschillende groepen vrouwen die in deeltijd werken en om aan te tonen dat de motieven van de onderzoeksgroep, de jong, hoogopgeleide vrouwen zonder kinderen, niet of nauwelijks duidelijk naar voren komen. Tevens is er gekozen om de motieven van de verschillende typen vrouwen te beschrijven en op basis hiervan verwachtingen van de onderzoeksgroep te formuleren.

Het doel van het onderzoek van Dijkgraaf & Cloïn (2009) is niet om de arbeidsduur of deelname van deze vrouwen te verklaren, maar op basis van gemeenschappelijke kenmerken een onderscheid van verschillende groepen vrouwen te typeren. Dijkgraaf en Cloïn hebben een typologie beschreven waarin vrouwen die betaald werk verrichten te categoriseren zijn. De voornaamste reden voor Dijkgraaf en Cloïn om tot deze typologie te komen is om de diversiteit die heerst onder de in deeltijd werkende vrouwen in kaart te brengen en om er voor te zorgen dat het beleid hier meer op toegespitst is. Het gaat hier dus om het onderscheid van verschillende groepen vrouwen die in deeltijd werken en niet om de verklaringen waarom deze groepen vrouwen in deeltijd werken. In dit scriptieonderzoek staat dit echter wel centraal. Hier is wel gekozen om een specifieke groep uit te lichten en in te zoomen op de motieven die verklaren waarom zij in deeltijd werken.

Op basis van eerder onderzoek is gebleken dat de arbeidsdeelname van vrouwen samenhangt met de sociaal demografische kenmerken, het opleidingsniveau en opvattingen over onder andere betaalde arbeid en de taakverdeling tussen partners oftewel de rol opvattingen (van der Lippe, 1993; Keuzenkamp & Hooghiemstra, 2000). Deze samenhangende kenmerken zijn door Dijkgraaf en Cloïn (2009) gebruikt om in relatie tot de arbeidsdeelname van vrouwen tot een typologie te komen. Dijkgraaf en Cloïn onderscheiden op basis van een kwantitatieve analyse vier typen vrouwen met kinderen jonger dan 17 jaar en zes typen vrouwen zonder kinderen. De onderzoekers hebben er voor gekozen om de meest evidente en uitgesproken typen te beschrijven in hun onderzoek, deze typen zijn te onderscheiden van elkaar. Het kenmerk opleiding onderscheidt de typen het duidelijkst. In dit scriptieonderzoek staat de jonge, hoogopgeleide vrouw zonder kinderen centraal, hierdoor is er voor gekozen om dit type vrouw centraal te stellen en deze te beschrijven. Type I zijn jong en hoogopgeleide vrouwen. Zij zijn zowel alleenstaand als met partner, die

vaak voltijd of in grote deeltijdbanen werken, de arbeidsduur is gemiddeld 32 uur per week, deze vrouwen hebben moderne opvattingen over de taakverdeling tussen man en vrouw. Zo vinden zij dat mannen na de komst van een kind minder moeten gaan werken en dat er een evenwichtige taakverdeling moet zijn in het huishouden. Ook hebben zij een hoog arbeidsethos, zij vinden zelfontplooiing en ontwikkeling belangrijk. Deze groep bedraagt 9% van de vrouwen. Dit is de groep die in dit scriptieonderzoek als onderzoeksgroep centraal staat. De typologie van Dijkgraaf en Cloïn vormt geen uitzondering op typologieën van vrouwen die in deeltijd werken.

In het onderzoek 'Deeltijdwerk uitgediept' hanteren Van Rij et al. (2002) een typologie die slechts gebaseerd is op het criterium de levensloophasen. Zo typeren zij de volgende groepen: vrouwelijke starters die hun loopbaan net beginnen, zorgcombinerende moeders met jonge kinderen, herintreders en tot slot de balanszoekers, hiermee refereren zij naar vrouwen die beginnen met afbouwen naar hun pensioen (Van Rij et al., 2002). In dit onderzoek staat echter de relatie tussen deeltijd en woon-werkverkeer. Er is onder andere gevraagd naar de motieven van deeltijdwerkers. De herintreders en zorgcombineerders werken in deeltijd om de zorg voor kinderen te kunnen combineren met arbeid. De werktijden worden aangepast aan de schooltijden van de kinderen. Starters en balanszoekers willen eerder een aantal dagen vrij hebben en de overige dagen werken. Bij de laatste twee groepen is er een onderscheid gemaakt op basis van arbeidsmarktfase. In dit onderzoek is bij het opstellen van de vier typen deeltijdwerkers geen onderscheid gemaakt in leeftijd, en opleiding. Dit onderscheid zal in dit scriptieonderzoek wel aan de orde komen. Deze typering van Rij et. al (2002) is enigszins algemeen en zijn niet empirisch getoetst (Dijkgraaf & Cloïn, 2009). Desondanks is de onderzoeksgroep het best te scharen onder de noemer 'vrouwelijke starters die hun loopbaan net beginnen' vanuit de typologie van Rij et al. (2002).

Vanderweijden (2004) komt op basis van een kwalitatief onderzoek onder Vlaamse vrouwen die in deeltijd werken of een loopbaanonderbreking hebben genomen tot de volgende typologie: de 'herschikkers', 'afwijkers', 'bekeerlingen' en 'twijfelaars'. De herschikkers zijn vrouwen die hun arbeidsduur afstemmen op de gezinsfase met jonge kinderen. De twijfelaars zijn vrouwen die zich enerzijds willen conformeren aan de sociale norm om de

zorg voor hun kinderen zelf te dragen en anderzijds een carrière willen uitbouwen. De zogenaamde afwijkers en bekeerlingen werken in deeltijd vanwege de overtuiging, dat er meer is in het leven dan alleen werk. Bij dit onderzoek kunnen echter enkele kanttekeningen geplaatst worden. Zo heeft Vanderweijden (2004) zich gericht op een divers respondentengroep, die bestaat uit mannen en vrouwen, het opleidingsniveau varieert van laag tot hoog en er is geen duidelijke beschrijving gegeven van welke respondenten wel kinderen hebben en welke niet. Tevens heeft zij geen onderscheid gemaakt tussen respondenten die een loopbaanonderbreking nemen en respondenten die in deeltijd werken. Ondanks deze kanttekeningen is het de verwachting dat de gekozen onderzoeksgroep volgens deze typologie het best getypeerd kan worden als afwijkers, omdat zij vanaf hun start op de arbeidsmarkt gekozen hebben voor een functie in deeltijd, dit vanuit de overtuiging dat er meer is in het leven dan alleen werk, voor deeltijd kiezen. Er is bewust niet gekozen voor 'bekeerlingen', omdat de benaming suggereert dat men vanuit voltijd kiest voor deeltijd, dit geldt niet voor de onderzoeksgroep die hun loopbaan start in deeltijd.

Keuzenkamp en Hooghiemstra (2000) hebben in een kwantitatief onderzoek een typologie ontwikkeld die zich richt op het verdienertype die vrouwen vormen met hun partner en de kenmerken die de vrouwen in de verschillende verdienertypen hebben. Deze kenmerken zijn opleidingsniveau, de aanwezigheid van kinderen en de rolopvattingen. Zo worden vrouwen die niet werken en een werkende partner hebben het best getypeerd als traditioneel georiënteerd, relatief laagopgeleid, die of kleine kinderen hebben of ouder zijn. Vrouwen met een kleine deeltijdbaai van minder dan 12 uur per week kenmerken zich volgens Keuzenkamp en Hooghiemstra (2000) door een werkende partner en een modernere houding ten opzichte van betaald werk en de taakverdeling tussen mannen en vrouwen. Vrouwen die een grote deeltijdbaai hebben van tussen de 12 en 32 uur per week kenmerken zich wat betreft hun opvattingen, als vrouwen die tussen, de vrouwen in kleinere deeltijdbanen en voltijd werkende vrouwen in zitten, deze vrouwen hebben namelijk jonge kinderen en zijn hoog opgeleid. De voltijd werkende vrouwen met partner vallen onder het zogeheten dubbelverdienertype en kenmerken zich als hoogopgeleid, jong, vaak nog zonder kinderen met een sterke arbeidsoriëntatie. Deze vrouwen zijn ook voorstanders van een gelijke taakverdeling tussen man en vrouw. Opvallend aan de typologie van Keuzenkamp

en Hooghiemstra (2000) is dat deze summier is, de jong hoogopgeleide vrouwen zonder kinderen die wel in deeltijd werken, ontbreken. De gekozen onderzoeksgroep voor het scriptieonderzoek komt dus niet aan bod binnen de typologie van Keuzenkamp en Hooghiemstra (2000). De verwachting is dat zij qua kenmerken en moderne opvattingen het meest overeen zullen komen met de voltijd werkende vrouwen zonder kinderen.

Hakim (2003) verklaart de arbeidsparticipatie van vrouwen vanuit de preferentietheorie. Deze stelt dat vrouwen een persoonlijke keuze maken bij de inrichting van hun leven en zo ook arbeid. Vanuit deze preferentie theorie onderscheidt zij drie typen vrouwen, de 'home-centred', 'adaptive' en tot slot 'work centred' vrouwen. In onderstaand tabel 2.1 is dit in een overzicht opgenomen.

Tabel 2.1 Overzicht typologie prefentietheorie

Home-centered vrouwen	Adaptive vrouwen	Work centered vrouwen
20% van vrouwen	60% van de vrouwen	20% van de vrouwen
De belangrijkste prioriteiten zijn het familieleven en kinderen	Meest diverse groep vrouwen, zij willen werk en familie combineren	Vaak vrouwen zonder kinderen. Hoogste prioriteit is werk
Werken liever niet	Welwillend ten opzichte van werk, maar niet betrokken genoeg om carrière te maken	Betrokkenheid is groot bij werk
Opleidingen volgen als verrijking cultureel kapitaal	Opleidingen volgen met de intentie om te gaan werken	Opleiding als investering voor werk
Institutioneel beleid heeft effect, arbeidsmarktbeleid niet	Institutioneel beleid is eveneens effectief	Institutioneel beleid is niet effectief

Bron: Hakim 2000:6 bewerking MF

De home-centred vrouwen worden gekarakteriseerd als vrouwen die veel waarde hechten aan het gezinsleven en de traditionele rolverdeling op basis van sekse in zorg en arbeid. Daar tegenover staat dat de 'home centred' vrouwen weinig tot geen waarde hechten aan persoonlijke ontwikkeling of carrière. Indien de economische noodzaak ontbreekt dan werken zij liever niet. De 'adaptive' oftewel de adaptieve vrouwen typeert Hakim als

vrouwen die de zorg en arbeid proberen te combineren, maar juist door deze combinatie onvoldoende gefocust zijn op carrière en zorg. Tot slot de 'work' centred vrouwen, zij combineren ook zorg en arbeid, maar leggen de meeste nadruk op arbeid, het nastreven van een carrière heeft voor deze groep de prioriteit. De gekozen onderzoeksgroep is aan de hand van de typologie van Hakim (2000) moeilijk te plaatsen. De verwachting is dat zij niet onder de 'home-centered' vrouwen te plaatsen zijn, dit vanwege de aanwezigheid van de traditionele rolverdeling op basis van sekse en het ontbreken van de waarde die men hecht aan zelfontplooiing of ontwikkeling. De verwachting is dat zij een gelijke rolverdeling verlangen op basis van sekse en in tegenstelling tot de 'home-centered' juist veel waarde hechten aan zelfontplooiing of ontwikkeling. Verwacht wordt dat de onderzoeksgroep te plaatsen is tussen de twee overige typen in. Het zijn geen 'work centered' vrouwen die de meeste nadruk leggen op arbeid en het nastreven van carrière, omdat zij niet voor voltijd werken gekozen hebben. De verwachting is wel dat zij zich betrokken voelen bij het werk en opleiding zien als een investering voor hun werk. Maar de prioriteit zal niet volledig bij werk liggen, gezien de keuze voor deeltijd. Ook de kenmerken die beschreven staan bij 'adaptive' vrouwen sluiten niet naadloos aan bij de gekozen onderzoeksgroep. Er zullen enigszins zorgtaken aanwezig zijn die zij dienen te combineren met arbeid, maar de zorg voor een kind ontbreekt. Ondanks dat deze groep in deeltijd start is de aanname dat zij onvoldoende gefocust zullen zijn op zowel arbeidstaken als zorgtaken, overtrokken. De typologie van Hakim (2000) sluit onvoldoende aan op de onderzoeksgroep. De onduidelijke invulling op basis van de bestaande typologieën zoals deze omschreven is, kan ook te wijten zijn aan de levensfase waarin deze groep zich bevindt. Zij hebben een start gemaakt op de arbeidsmarkt en zijn in de leeftijdscategorie waarin men samen met een partner kan toewerken naar een eventuele gezinsvorming. De anticipatie op deze transitie kan ook invloed hebben op de beslissingen met betrekking tot arbeidsduur en hierdoor vallen zij wellicht qua typologie en motieven tussen wal en schip.

Er zal eerder sprake zijn van een combinatie van de 'adaptive' en 'work centered' vrouwen. In dit combi type zal de vrouw ondanks haar deeltijdbetrekking mogelijkheden zien en tevens de verwachting hebben om naast de toekomstige of huidige zorgtaken, carrière te maken. Opleiding zal hier gezien worden als een investering en een middel om de gewenste functie en loopbaan na te streven. Hoogste prioriteit zal het zoeken naar balans zijn tussen werk en privéleven.

Tot slot een beschrijving van een studie van Hanne Groenendijk (1998) naar het welbevinden van werkende moeders. Dit onderzoek heeft weliswaar geen betrekking op de jonge hoogopgeleide vrouwen zonder kinderen, maar is als kwalitatief onderzoek naar welke kenmerken een rol spelen bij het bepalen van de arbeidsparticipatie en duur van vrouwen, als achtergrond en typologie interessant om te beschrijven voor de inrichting van het empirisch onderzoek. De belangrijkste bevinding van dit onderzoek is dat als voornaamste factor de mate van keuzevrijheid voor de situatie arbeid en zorg bepalend is voor de mate van tevredenheid met de situatie. De mate waarin vrouwen dus zelf de vrijheid hebben gehad om de keuze te maken voor werk en zorg is bepalend voor de beleving. Andere kenmerken die een rol spelen zijn de werksituatie, de steun van de partner, de taakverdeling en de beschikking van de persoonlijke eigenschappen zoals relativeringsvermogen, nuchterheid en het kunnen stellen van grenzen en prioriteiten.

De onderzoeksgroep voor dit scriptieonderzoek zijn jonge en hoogopgeleide vrouwen, zowel alleenstaand als met partner, waarvan de verwachting is dat zij veelal in grote deeltijdbanen (28- 34 uur) werken. In deze paragraaf is aangetoond dat er weinig typologieën bestaan die deze groep vrouwen en hun motieven in kaart brengen, in onderstaand tabel 2.2 is hiervan een overzicht weergegeven.

Tabel 2.2 Overzicht typologieën met betrekking tot onderzoeksgroep

Onderzoekers	Type	Motieven	Kanttekeningen
Dijkgraaf & Cloïn (2009)	Jong, hoogopgeleid, alleenstaand of met partner	Niet beschreven	Richt zich slechts op diversiteit vrouwen en biedt geen verklaring
Van Rij et al. (2002)	Vrouwelijke starters die hun loopbaan beginnen	Vrije tijd	Geen onderscheid leeftijd & opleidingsniveau Empirisch niet getoetst
Vanderweijden (2004)	Afwijkers	Overtuiging dat er meer is in het leven	Geen onderscheid leeftijd, opleidingsniveau, aan of afwezigheid kinderen en sekse
Keuzenkamp & Hooghiemstra (2000)	Geen passende type	Niet beschreven	Kwantitatief onderzoek waarbij motieven niet aan bod zijn gekomen
Hakim (2003)	Geen passende type	Individuele voorkeuren	Contextuele informatie die leidt tot preferenties ontbreekt

Eigen bewerking MF, 2010

Op basis van de uiteenzetting van de verschillende typologieën kunnen hier de verwachtingen beschreven worden voor de onderzoeksgroep. De verwachting is dat de onderzoeksgroep het best te scharen is onder type 'balanszoeker' (van Rij et al., 2002). Hier zoekt de vrouw naar een balans tussen werk en privé. Tevens is het de verwachting dat de onderzoeksgroep moderne opvattingen heeft over de huishoudelijke taakverdeling tussen mannen en vrouwen en dat zij een sterke arbeidsoriëntatie hebben (Keuzenkamp & Hooghiemstra, 2000). Aan de hand van de typologie van Hakim (2000) is het de verwachting dat er sprake zal zijn van een combinatie van twee typen, namelijk de 'adaptive' en 'work centered' vrouwen. Binnen deze combinatietype wordt werken in deeltijd niet als een belemmering gezien voor mogelijke carrièrekansen. Opleiding wordt hier gezien als een investering en een middel om de gewenste functie en loopbaan na te streven.

2.4 Verklaringen arbeidsparticipatie vrouwen

De theorieën die de arbeidsparticipatie verklaren, worden in deze paragraaf beschreven. Deze theorieën maken geen onderscheid in de verschillende typen vrouwen die in deeltijd werken. Er is daarom gekozen om in paragraaf 2.5 de verwachtingen uit een te zetten voor de gekozen onderzoeksgroep. De kenmerken die samenhangen met de theorieën worden in de eerstvolgende subparagraaf uiteengezet. Vervolgens wordt de invloed van rolopvattingen en de terugkeer van de traditionele opvattingen beschreven in respectievelijk paragraaf 2.4.2 en 2.4.3. Tot slot komt de preferentietheorie van Hakim (2000) en de kanttekeningen op deze theorie aan bod.

2.4.1 Kenmerken die samenhangen met participatie vrouwen

Van der Lippe, (1993), Keuzenkamp & Hooghiemstra (2000) hebben in de loop der jaren onderzocht welke kenmerken samenhangen met de arbeidsparticipatie van vrouwen. Uit deze onderzoeken is gebleken dat de volgende kenmerken invloed hebben op de arbeidsparticipatie van de vrouw. Dit zijn de huishoudsituatie, de eventuele aanwezigheid partner en jonge kinderen, het opleidingsniveau, opvattingen over betaald arbeid, opvattingen met betrekking tot de taakverdeling tussen man en vrouw oftewel de rolopvattingen en tot slot de sociale voorzieningen op het terrein van arbeid en zorg. Uit deze onderzoeken blijkt dat de aanwezigheid van de partner en jonge kinderen de arbeidsparticipatie van de vrouw dempend beïnvloeden (Portegijs & Keuzenkamp, 2008). De balans vinden tussen arbeid en de zorgtaken binnen het gezin heeft invloed op de arbeidsbeslissing.

Het opleidingsniveau is ook van invloed op de arbeidsparticipatie en in het verlengde hiervan het verdien capaciteit en het uurloon. Naarmate de vrouwen hoger zijn opgeleid, werken zij veelal vaker en meer uren dan laagopgeleide vrouwen (Portegijs & Keuzenkamp, 2008). Dit geldt ook voor het uurloon. Hoe hoger het uurloon is, hoe vaker vrouwen gemiddeld meer uren buitenshuis werken (Portegijs & Keuzenkamp, 2008).

De normen en verwachtingen spelen ook een rol bij de beslissing ten aanzien van het aantal uren dat men aan betaald arbeid wil besteden (Portegijs & Keuzenkamp, 2008). Deze

normen en verwachtingen omvatten de waarde die men hecht aan betaald arbeid, het maken van carrière en de opvattingen die men heeft over de zorg voor kinderen en de rol die de vrouw behoort te spelen binnen het gezin. Deze opvattingen oftewel preferenties ontwikkelen mannen en vrouwen via processen van socialisatie en zijn van invloed op onder andere arbeidsgerelateerde keuzen (Portegijs & Keuzenkamp, 2008). Deze opvattingen zijn uiteraard ook onderhevig aan veranderingen in de sociale context, wanneer de persoonlijke situatie verandert, hierbij kan men denken aan het stichten van een gezin, het wegvallen van een partner of de plotselinge zorg voor familie.

Tot slot de beschrijving van de kenmerken beleid en de institutionele context. Hiermee worden voorzieningen en fiscale mogelijkheden bedoeld die de arbeidsparticipatie kan vergemakkelijken en bevorderen. Deze voorzieningen en beleidsmaatregelen zijn in het leven geroepen door overheden om het combineren van arbeid en zorg te vergemakkelijken, voorbeelden hiervan zijn de kinderopvang en beschikbare verlofregelingen voor ouders. Volgens het Centraal Plan Bureau (2006) zijn de kenmerken die door Portegijs & Keuzenkamp beschreven zijn als samenhangend met de arbeidsbeslissingen, slechts beperkt van invloed. Het CPB neemt met name de invloed van beleid en institutionele context in twijfel, omdat het grote aandeel vrouwen dat in deeltijd werkt, geen zorg voor kinderen of anderen hoeft te combineren met arbeid en dus weinig tot niet in aanraking komt met de beschikbare voorzieningen of beleidsmaatregelen.

Het CPB biedt hier een alternatieve verklaring voor deeltijdwerk namelijk het individuele arbeidsgedrag van vrouwen, dat merendeels bepaald wordt door individuele voorkeuren. Samenvattend kan hier gesteld worden dat de kenmerken die invloed hebben op arbeidsparticipatie in te delen zijn in de sociaaleconomische kenmerken, opleidingsniveau en de culturele opvattingen. In achtneming van de kritische kanttekening van het CPB blijft het beleid en institutionele context in dit scriptieonderzoek buiten beschouwing. Deze kenmerken zullen in de interviews worden opgenomen om op die wijze de motieven te kunnen structureren. De individuele voorkeuren van vrouwen zullen in dit onderzoek nader onderzocht worden.

2.4.2 Rolopvattingen

De normen en waarden die men heeft met betrekking tot de rol van de vrouw binnen het gezin en het huishouden beïnvloeden de arbeidsparticipatie. Deze opvattingen worden omschreven als rolopvattingen. De keuzen met betrekking tot arbeidsduur worden onder andere beïnvloed door rolopvattingen. Het onderzoek van Keuzenkamp & Hooghiemstra (2000) toont aan dat vrouwen met moderne rolopvattingen vaker actief zijn op de arbeidsmarkt. Daarnaast blijkt ook dat deze vrouwen vaak meer uren werken dan vrouwen met traditionelere rolopvattingen (Crompton & Lyonette, 2005). In Nederland is het kostwinnersmodel lange tijd kenmerkend geweest voor de rolopvattingen. In dit model staat de man als kostwinner van het gezin centraal. De vrouw zorgt voor haar gezin en voor het huishouden, buitenshuis werken is hier uit den boze. Deze gedachtegoed is lange tijd kenmerkend geweest voor de traditionele rolopvattingen van mannen en vrouwen in Nederland. Uit recent onderzoek van het SCP (2006) blijkt dat de traditionele rolopvattingen nog steeds heersen. Drie op de tien vrouwen tussen de 16 en 29 jaar vindt dat vrouwen geschikter zijn dan mannen om voor kinderen te zorgen. In vergelijking met de rolopvattingen die vrouwen in deze leeftijdscategorie hadden in de voorgaande decennia, blijkt dat de opvattingen van jongeren over de rol van de vrouw in het gezin niet veel verschillen met die van jongeren twintig jaar geleden (Portegijs & Keuzenkamp, 2008: 31).

2.4.3 Terugkeer traditionele rolopvattingen

In de jaren zeventig en tachtig heeft er een progressieve ontwikkeling op het gebied van emancipatie plaatsgevonden. Dit zorgden ervoor dat de rolopvattingen van jonge vrouwen emancipeerden en er een andere, moderne taak- en rolverdeling tussen mannen en vrouwen mogelijk werd. Deze nemen echter af in de jaren negentig, de rolopvattingen zijn weer teruggevallen in het traditionele.

In 2006 vindt 28% van de jonge vrouwen dat kinderen beter verzorgd kunnen worden door een vrouw tegenover 13% in 1996. "Het geloof in de superieure zorgkwaliteiten van vrouwen is sinds het begin van de jaren negentig bezig met een ware comeback"(Portegijs &

Keuzenkamp, 2008:37). Dit geldt eveneens voor de opvattingen van jonge mannen. Vanaf de jaren negentig is bij de jonge mannen dezelfde ontwikkeling te vinden als bij de jonge vrouwen. Het aandeel dat vrouwen geschikter vindt voor de zorg voor een kind neemt toe, in 2006 vindt 45% van de jonge mannen een vrouw geschikter voor het opvoeden van kleine kinderen, dit is duidelijk meer dan bij de jonge vrouwen, namelijk 28%. In het onderzoek van SCP is er ook gevraagd wat men de ideale arbeidsduur voor vrouwen acht wanneer zij zich in bepaalde levensfasen bevinden. De meerderheid ziet met name vrouwen met kinderen het liefst in deeltijd werken.

De ideale arbeidsduur wordt sterk verminderd met de komst van een kind. De publieke opinie over de gewenste arbeidsduur en rolopvattingen laat duidelijk zien dat men vrouwen nog steeds de traditionele rol van moeder toebedeelt. Tot zover de publieke opinie ten aanzien van de ideale arbeidsduur en de rolopvattingen voor vrouwen in verschillende levensfasen. Wanneer er naar de eigen preferenties van de verschillende groepen vrouwen wordt gekeken, wordt er een heel ander beeld geschapen. Dan blijkt dat vrijwel alle vrouwen een voorkeur hebben voor een deeltijdbaan en dat een kwart van de vrouwen het liefst helemaal niet werkt. Verder blijkt ook dat er groepen vrouwen zijn die hun arbeidsduur nog aanzienlijk kunnen uitbreiden zonder in botsing te komen met de publieke opinie, dit zijn met name de vrouwen zonder kinderen (Portegijs & Keuzenkamp, 2008).

Tabel 2.3 Voorkeur ten aanzien van arbeidsduur vrouwen jonger dan 40 jaar, 2006

	Jonger dan 40 jaar, zonder kinderen
Niet werken	5
1-11 uur	1
12-19 uur	2
20-27 uur	9
28-34 uur	24
≥35 uur	58
Gewenste arbeidsduur (gemid. Inclusief niet- werkenden)	33,5
Huidige arbeidsduur (gemid. Inclusief niet- werkenden)	30,4

Bewerking data CBS (EBB 2006) MF

De opvattingen met betrekking tot de ideale arbeidsduur in Nederland zijn getoetst aan de preferenties van vrouwen zelf. Hieruit blijkt dat er een discrepantie bestaat tussen wat de ideale arbeidsduur is voor de verschillende groepen vrouwen vanuit de publieke opinie en de preferenties van de vrouwen zelf. Met name de vrouwen zonder kinderen worden geacht om 40 uur te werken vanuit de publieke opinie, maar deze groep prefereert dit zelf niet. Er is dus geen eenduidige relatie te ontdekken tussen deeltijdwerk en de levensfase waarin men verkeert.

2.4.4 Individuele preferenties

In voortzetting van de verklaring van het CPB voor deeltijd participatie van vrouwen, namelijk de individuele voorkeuren, zullen hier meerdere theorieën beschreven worden die aansluiten bij deze invalshoek. Een belangrijke verklaring vanuit deze invalshoek is die van de Engelse sociologe Hakim (2000), de zogeheten preference theory oftewel de preferentietheorie. Op basis van internationaal onderzoek wordt de arbeidsparticipatie van vrouwen verklaard door de opvattingen en voorkeuren die vrouwen hebben over werken en het leven. Deze opvattingen worden door Hakim (2000) omschreven als de 'work-life' preferenties. Deze preferenties bepalen de persoonlijk doelen en voorkeuren op het gebied van arbeidspatronen en de inrichting van het leven. De opkomst van deze preferenties worden toegeschreven aan vijf macroveranderingen die zich in de maatschappij hebben voltrokken. Deze veranderingen omvatten de ontwikkeling en introductie van de anticonceptiepil, een groeiende dienstensector, een toename aan tweeverdieners huishoudens en de acceptatie dat individuele voorkeuren een belangrijke rol zijn gaan spelen in de moderne maatschappij.

Institutionele beleidsmaatregelen, zoals het beschikbaar stellen van kinderopvang, zijn volgens Hakim het meest effectiefst op adaptieve vrouwen. In Europa is er grotendeels sprake van de adaptieve vrouw. Dit blijkt volgens Hakim ook onder uit de hoge mate van aanwezigheid van deeltijdbanen in Europa. Ook Lippe & Claringbould (2002) verklaren de arbeidsbeslissing van vrouwen door de individuele keuzen van vrouwen als de verklarende factor centraal te stellen.

2.4.5 Kritiek preferentiestheorie

Op de theorie van Hakim (2000) is veel kritiek, zo stelt onder andere Yerkes (2006) dat Hakim de invloed van de sociale structuur van de maatschappij niet in acht neemt. De individuele voorkeuren en houdingen die centraal staan bij Hakim (2000) worden beïnvloedt door overheidsbeleid en de wijze waarop organisaties en de arbeidsmarkt deze preferenties in acht neemt en haar beleid hierop afstemt. Ook Crompton en Lyonette (2005) staan kritisch tegenover de preferentietheorie van Hakim (2000). Zij stellen dat keuzen plaatsvinden in een sociaal gestructureerde inbedding. Hiermee wordt het overheidsbeleid en de sociale instituties bedoeld waarin vrouwen zich bevinden. Zij achten, deze structurele kenmerken, net zo belangrijk van invloed op de arbeidsbeslissing, als het individuele voorkeurspatroon en houding die bij Hakim (2000) centraal staan. Dit leidt tot het volgende aansluitende kritiekpunt, namelijk de empirische data die Hakim heeft gebruikt om tot de preferentietheorie te komen. Zij richt zich in haar onderzoek op de Verenigde Staten en de Verenigd Koninkrijk, deze gegevens zijn dus gebaseerd op een liberale markt economie en deze theorie kan dus verschillen indien data verkregen wordt in andere markteconomieën (Yerkes, 2006). Samenvattend vormt het ontbreken van het inachtnemen van de invloeden van de contextuele, sociaal gestructureerde inbedding waarin arbeidskeuzen gemaakt worden, het voornaamste kritiekpunt op de theorie van Hakim (2000).

2.5 Verwachtingen onderzoeksresultaten

De theoretische verklaringen specificeren zich niet op per type vrouw die in deeltijd werkt en verklaren niet de deeltijdparticipatie van de jong, hoogopgeleide vrouw zonder kinderen. Daarom is er voor gekozen om de verwachtingen van de onderzoeksresultaten op basis van de theorieën vanuit de literatuur op te stellen. Het scriptieonderzoek naar de motieven van de respondentengroep is gestructureerd op basis van de kenmerken die invloed hebben op de arbeidsbeslissing en de individuele voorkeuren. De verwachting is dat de onderzoeksgroep in deeltijd werkt, omdat zij dit prefereren vanuit hun eigen individuele opvattingen en voorkeuren met betrekking tot leven en werk, zij hebben deze keuze gemaakt vanuit de overtuiging dat er meer in het leven is dan alleen werk (Hakim, 2003;

Vanderweijden 2004). De sociaal economische kenmerken die verondersteld worden de arbeidsparticipatie te beïnvloeden, zijn slechts ten delen aanwezig bij de jonge hoogopgeleide vrouw zonder kinderen (Van der Lippe 1993; Keuzenkamp & Hooghiemstra, 2000). Zo ontbreekt er de aanwezigheid van kinderen in de huishoudsituatie, deze is eventueel slechts beperkt tot de aanwezigheid van een partner. Het ontbreken van de zorgtaken voor kinderen kan bij de arbeidsbeslissing en dan met name de arbeidsduur positief werken. Het kenmerk opleidingsniveau is onder deze groep HBO of WO, hier kan men aannemen dat juist deze groep sterk vertegenwoordigd is op de arbeidsmarkt en in het maximaal aantal uren gezien de verdiensten in deze categorie dan het grootst zijn. Dit zien we ook terug in de empirische gegevens van het SCP, hoogopgeleiden vrouwen zijn sterker vertegenwoordigd op de arbeidsmarkt dan laagopgeleiden vrouwen. De verwachting is dan ook dat de respondenten in grote deeltijdbanen werken (28- 34 uur). De veronderstelling met betrekking tot de rolopvattingen is tweeledig, vanuit de typologieën is de verwachting opgesteld dat de onderzoeksgroep moderne rolopvattingen zal hebben. Het is echter ook de verwachting dat ook onder de respondenten het traditionele gedachtegoed met betrekking tot de rolverdeling van het huishouden en de toekomstige zorg voor kinderen, aanwezig zal zijn. Uit het onderzoek van SCP (2006) is namelijk gebleken dat de meerderheid van vrouwen en mannen tussen de 16 en 29 jaar de voorkeur geven aan de traditionele rolverdeling tussen man en vrouw. Deze rolopvattingen bij zowel de jonge mannen als de jonge vrouwen kunnen van invloed zijn op de arbeidsduurbeslissing en kan dus een van de verklarende kenmerken zijn bij het vraagstuk waarom bij aanvang van het betreden van de arbeidsmarkt jonge hoogopgeleide vrouwen zonder kinderen hun arbeidsduur niet maximaliseren. De verwachting is dat het kostwinnersmodel nog steeds als ideaalbeeld wordt beschouwd. De jonge vrouwen achten het belang van de financiële onafhankelijkheid van tijdelijke aard. Er zal een tijd komen dat zij gaan huwen of samenwonen en dat de mannelijke hoofdverdiener voldoende inkomen zal generen. Deze rolopvattingen kunnen beïnvloed worden door de huidige inkomensverschillen tussen mannen en vrouwen in dezelfde functie. Een mogelijke andere verklaring voor deze opvattingen kan zijn dat deze groep ook rekening houdt met een wens om een gezin te stichten op korte termijn.

Met betrekking tot het participeren op de arbeidsmarkt, is het de verwachting dat de onderzoeksgroep arbeid en opleiding ziet als investering. Ondanks het werken in deeltijd, verwachten zij dat het mogelijk is om een loopbaan uit te bouwen. Dit komt niet overeen

met de typologie van Hakim (2000) waarin zij stelt dat er het niet mogelijk is om een evenwicht te handhaven tussen werk en zorg. Opleiding wordt bij de gekozen onderzoeksgroep gezien als een middel en een investering in de loopbaan. Er zal getracht worden om een balans te vinden tussen werk en privé leven, waarin het toch mogelijk is om dermate betrokken te zijn bij het werk waardoor het mogelijk wordt om een carrière na te streven, dit komt ook overeen met 'balanszoeker' (van Rij et al. 2000). In het hier opvolgend hoofdstuk zal de methodiek aan bod komen die gebruikt is om in dit onderzoek de motieven te achterhalen en te beschrijven in welke mate de bovenstaande verwachtingen empirisch te funderen zijn.

Dit hoofdstuk beschrijft de gebruikte onderzoeksmethoden die tijdens dit onderzoek gebruikt zijn om de probleemstelling en de deelvragen te kunnen beantwoorden.

Achtereenvolgens worden de onderzoeksmethoden beschreven, de verwachtingen ten aanzien van de uitkomsten van de interviews en het plan van aanpak met betrekking tot de interviews. Allereerst zullen de meest voorkomende begrippen in dit onderzoek gedefinieerd worden. Dit, zodat er voor een ieder duidelijk wordt gemaakt wat er met het begrip bedoeld wordt of onder verstaan wordt. Zo wordt duidelijk wat wel en niet onderzocht wordt. De gekozen onderzoeksmethoden in dit onderzoek bestaan uit het in hoofdstuk II beschreven literatuuronderzoek, de situatieschets en de diepte-interviews met de respondenten.

3.1 Operationalisering

De term arbeidsduur is hier geoperationaliseerd aan de hand van het tijdsbestedingsonderzoek (TBO) dat is uitgevoerd door het SCP. In deze TBO vragenlijst is de gemiddelde arbeidsduur tijdens een werkweek gevraagd, dit is inclusief thuis- en overwerk, maar exclusief reistijd (Dijkgraaf & Cloïn, 2009). De indeling die hier wordt gebruikt zijn de categorieën: geen werk 0 uren, 1-11 uur per week, 12-19 uur per week, 20-27 uur per week, 28-34 uur per week en 35 uur of meer per week. Deze indeling is veelkomend in onderzoek naar arbeidsdeelname en duur (o.a. Portegijs & Keuzenkamp, 2008).

Arbeidsethos wordt hier gedefinieerd als het belang die men toekent aan zelfontplooiing en ontwikkeling door middel van arbeid. Leefsituatie omvat hier de huishoudsituatie en opleiding. De variabele huishoudsituatie indiceert de aanwezigheid van een partner en kinderen. Opleidingsniveau is geoperationaliseerd als de hoogst voltooide opleiding, hierbij is de categorie indeling gehandhaafd van de Standaard Onderwijs Indeling van het CBS. In dit onderzoek wordt er gekeken naar hoger onderwijs, dus een afgeronde HBO of WO studie. Tevens zal de woonsituatie van de respondenten in acht worden genomen. Of men een gedeeld huishouden voert met partner of huisgenoten, op zichzelf woont of nog thuis woont bij de ouders kan van invloed zijn op de financiële situatie en mogelijk van invloed zijn op de arbeidsduurbeslissing. De etniciteit van de respondenten is ook opgenomen in dit

scriptieonderzoek. Er is gekozen om dit onderscheid op te nemen bij de beschrijving van de respondenten, omdat in hoofdstuk I een weergave is gegeven van de verhoudingen tussen allochtone en autochtone vrouwen die in deeltijd werken. Door dit op te nemen in de beschrijving van de respondenten kan er beschreven worden of er een realistische weergave is van de werkelijkheid.

3.2 Literatuuronderzoek

In hoofdstuk II is de literatuur beschreven op het gebied van arbeidsparticipatie van de Nederlandse vrouw, de motieven hiervoor en de typologieën die te maken zijn in de groep vrouwen die deeltijd werken. Het literatuuronderzoek schept een duidelijk structuur voor het verdere onderzoek aan de hand van diepte-interviews. Na het literatuuronderzoek te hebben voltooid is het mogelijk om verwachte motieven die de keuze voor deeltijdwerk onder jonge hoogopgeleide vrouwelijke starters verantwoorden, te formuleren, oftewel de verwachtingen te formuleren. Deze verwachtingen zullen in de interviews worden opgenomen en worden onderzocht.

3.3 Diepte-interviews

In dit kwalitatief onderzoek is gekozen om interviews af te nemen om aan de onderzoekresultaten te komen. Punch (1998) onderscheidt hierin drie typen interviews, het gestructureerde interview, het semi- gestructureerde interview en tot slot het ongestructureerde interview. De opzet van een gestructureerd interview bestaat uit vooraf opgestelde, gesloten vragen. De respondent dient een keuze te maken uit de antwoordmogelijkheden die de onderzoeker aanreikt. Het semi-gestructureerde interview is een combinatie van open vragen over vooraf gekozen onderwerpen. Tot slot, het ongestructureerde interview oftewel open interview. Dit type interview maakt geen gebruik van vooraf opgestelde vragen, hier wordt aan de hand van de respons de voortgang van het interview bepaald.

In dit onderzoek is gekozen voor semi-gestructureerde interviews. Een diepte-interview is een onderzoeksmethode die gebruikt wordt bij kwalitatief onderzoek om de motieven van

respondenten te achterhalen. Dit type onderzoek maakt gebruik van vooraf opgestelde onderwerpen waardoor de onderzoeker zijn interviews kan sturen en toch de mogelijkheid creëert om dieper op de gegeven antwoorden in te gaan.

De keuze voor deze onderzoeksmethoden is gebaseerd op het doel van het onderzoek. In dit onderzoek gaat het om het achterhalen van kennis, houdingen, attitudes en opinies van de gekozen onderzoekseenheid. Het gaat hier dus om motivaties en deze zijn het best te achterhalen middels interviews waarin de onderzoeker door kan vragen en dieper op het onderwerp in kan gaan. Dit interview zal door één persoon worden afgenomen. Dit zal echter invloed hebben op de objectiviteit van de onderzoeksresultaten. Het oordeel van de onderzoeker heeft namelijk invloed op de interpretatie van de onderzoeksresultaten. De mens heeft een bepaald referentiekader die het oordeel bepaald, dit is bij iedereen anders, dit heeft invloed op de wijze waarop de resultaten kunnen worden geïnterpreteerd. Het is hierdoor moeilijk om het precieze, objectieve proces van dit onderzoeksgedeelte nauwkeurig te beschrijven. Het subjectieve proces van de beschrijving van de onderzoeksresultaten kan als gevolg hebben dat het onduidelijk is om de conclusies van de onderzoeker te herleiden. Dit heeft invloed op de betrouwbaarheid en controleerbaarheid van het onderzoek. Deze kan echter wel verhoogd worden door de diepte-interviews op exact dezelfde wijze door verschillende onderzoekers af te laten nemen. Vanwege het beschikbare tijdsbestek en de afwezigheid van andere onderzoekers is dit echter niet mogelijk.

Tot slot de validiteit van de onderzoeksresultaten, dit houdt in dat de onderzoeker meet wat hij of zij beoogt te meten. De kwaliteit van de onderzoeksresultaten verkregen door de ingezette onderzoeksmethoden dient een juiste beschrijving te geven van de empirische werkelijkheid (Braster, 2000). Hierbij is een onderscheid te maken tussen de interne en externe validiteit. Interne validiteit houdt in dat de onderzoeksresultaten adequaat kunnen worden geïnterpreteerd en de mate waarin deze interpretaties betrouwbaar zijn. Bij de gekozen onderzoeksmethode is de interne validiteit hoog, omdat de onderzoeker en de respondenten de mogelijkheid hebben om duidelijkheid en uitleg te vragen en te verschaffen in het interview.

De externe validiteit bepaalt de mate waarin de onderzoeksresultaten generaliseerbaar zijn en dus voor een bredere totale populatie dan slechts de gekozen respondenten geldt. Het bepalen van de externe validiteit van de onderzoeksresultaten is complex, omdat de

respondenten hun eigen percepties en ervaringen delen. Dit heeft een nadelig effect op de generaliseerbaarheid van het onderzoek.

3.4 Plan van aanpak

Aan de hand van het model van Kvale (2002) is het interviewproces opgesteld. Allereerst het thematiseren, een theoretisch kader wordt geformuleerd, hieruit vloeien relevante vragen voor het interview. Stap twee in het interviewproces van Kvale is het ontwerp van de interviews. De nadruk ligt hier ook op het verwerken van een ethische dimensie in de interviews. Hierbij is het belangrijk rekening te houden met de beïnvloeding van de persoonlijke interactie tussen geïnterviewde en de onderzoeker. Tijdens het ontwerp van het interview dient de onderzoeker rekening te houden met gevoelige onderwerpen door richtlijnen van het interview op te stellen (Kvale, 2002). Er is een checklist opgesteld met alle relevante onderwerpen. De derde stap in het proces is het interviewen zelf, de daadwerkelijke interviews dienen gehouden te worden. Als vierde stap volgt de transcriptie, hier vindt de uitwerking van de interviews plaats. De transcriptie zorgt ervoor dat de nauwkeurigheid en overzichtelijkheid wordt gewaarborgd. De vijfde stap is de analyse van het materiaal. Hierbij is het zaak dat alle relevante informatie wordt gescheiden van het verzamelde materiaal. In dit onderzoek zal getracht worden het theoretisch kader te gebruiken als richtlijn om de topiclijst op te stellen, deze zal gebruikt worden bij het houden van de interviews. Stap zes is verificatie, hier wordt de betrouwbaarheid en de validiteit getoetst. Tot slot de zevende stap, rapportage, dit zal in het hier opvolgende hoofdstuk worden beschreven. De uitkomsten van het de interviews zullen hierin worden beschreven. Op basis hiervan zullen in hoofdstuk V respectievelijk conclusies aan verbonden worden en vindt er een discussie plaats.

3.5 Doelgroep

Er is aan twintig vrouwelijke starters gevraagd mee te doen aan dit scriptieonderzoek. Hiervan hebben er uiteindelijk zestien toegezegd, vier respondenten hebben geweigerd wegens tijdsgebrek. Het gaat hier om vrouwen die onlangs hun intrede hebben gemaakt op

de arbeidsmarkt, hier is gekozen voor vrouwen die de afgelopen drie jaar afgestudeerd zijn en de overstap hebben gemaakt naar de arbeidsmarkt. De respondenten zijn voornamelijk persoonlijk of telefonisch benaderd voor hun deelname aan dit onderzoek. Er is gekozen voor deze wijze, omdat dit een efficiëntere manier is dan schriftelijk, er kan nader uitgelegd worden waar het onderzoek over gaat en de respondenten hebben de gelegenheid om vragen te stellen en hun eventuele deelname direct kenbaar te maken. De meeste respondenten zijn verworven in de privékringen, vier respondenten zijn middels het sneeuwbal effect verworven. Voor de interviews is een tijdsbestek van een uur uitgetrokken. De interviews zijn voor het gemak van de respondenten thuis bij de respondent gehouden. Het interviewproces verliep soepel, dit houdt in dat er geen afhakers waren en de interviews zonder problemen afgenomen konden worden. Gedurende de interviews zijn korte aantekeningen gemaakt die vooral nuttig waren voor het doorvragen. De interviews zijn uitgewerkt met behulp van audio-opnamen. Er is afgesproken met de respondenten dat indien het antwoord onvolledig of onvoldoende helder blijkt te zijn bij het analyseren van de gegevens, er telefonisch contact zou volgen om op die wijze meer duidelijkheid te verschaffen. Dit bevordert de betrouwbaarheid van dit scriptieonderzoek. De uitwerking van de interviews zal plaatsvinden in hoofdstuk IV waar de analyse beschreven zal worden. De respondenten zijn geselecteerd op basis van vier variabelen. Er is rekening gehouden met het opleidingsniveau, arbeidsduur, leeftijd en de afwezigheid van kinderen in het huishouden. Bij het samenstellen van de respondenten is getracht om een evenwichtige groep samen te stellen. Van de zestien respondenten zijn er vier van een allochtone⁴ afkomst, respondenten 2, 5, 8 en 16 zijn respectievelijk van Pakistaanse/Britse, Turkse, Chinese en Surinaamse afkomst. De etniciteit is opgenomen in de beschrijving van de respondenten, om op deze wijze een representatief beeld te weergegeven van de werkelijkheid. Tevens kan de etniciteit bijdragen aan de motieven die de respondenten hebben om in deeltijd te werken. Dit zal opgenomen worden in het onderzoek. De vrouwen in dit onderzoek werken allen 35 uur of minder, ze hebben geen kinderen, ze zijn tussen de 22 en 30 jaar en hebben een hoog opleidingsniveau, HBO of WO. Hierbij is ook gekeken naar de relationele sfeer, het wel of niet hebben van een partner en de

⁴ Volgens de definitie van het CBS is iemand waarvan hij of tenminste een van de ouders in het buitenland geboren is.

woonsituatie. De meerderheid van de respondenten heeft een grote deeltijdbaan, de meeste werken namelijk 32 uur. In onderstaand tabel is een overzicht opgenomen van de respondenten.

Respondent	Functie	Leeftijd	Aantal uren	Woonsituatie
1	Adviseur	27	32	samenwonend met partner
2	Psycholoog	24	24	inwonend bij ouders
3	Junior Adviseur	25	32	inwonend bij ouders
4	Psycholoog	25	32	samenwonend met partner
5	Leidinggevende winkel	26	10	inwonend bij ouders
6	Junior Onderzoeker	28	32	Alleenwonend
7	GIS Specialist	29	20	samenwonend met partner
8	Business Analist	25	32	inwonend bij ouders
9	P&O Adviseur	27	32	samenwonend met partner
10	Project Leider	28	32	Alleenwonend
11	Jurist	28	32	samenwonend met partner
12	Beleidsmedewerker	27	24	Alleenwonend
13	Docent	29	32	samenwonend met partner
14	Data manager	27	32	samenwonend met partner
15	Adviseur	27	32	Alleenwonend
16	H&R Consulent	26	32	inwonend bij ouders

Hoofdstuk IV Analyse resultaten

In dit hoofdstuk zullen de resultaten van het empirisch onderzoek worden beschreven. In hoofdstuk II is in het theoretisch kader onder meer weergegeven hoe de deeltijd arbeidsparticipatie onder jonge hoogopgeleide vrouwen, te verklaren is. Vanuit dit theoretisch kader en het empirisch onderzoek kunnen de deelvragen worden beantwoord. Aan de hand van een analyse van de interviews met de onderzoeksgroep, wordt duidelijk welke motieven zij hebben om in deeltijd te werken.

4.1 Bewuste keuze

In dit deel van het interview zal gekeken worden in hoeverre de keuze die de vrouwen maken om deeltijd te werken een bewuste keuze is. Uit de interviews is naar voren gekomen dat de meerderheid van de respondenten de keuze voor deeltijdwerk vrijwillig hebben gemaakt. Alleen respondent 1, 27 jaar en werkzaam als beleidsadviseur bij een intercultureel adviesbureau voor 32 uur en samenwonend met partner, geeft aan dat de mogelijkheid om in voltijd te werken ontbrak en zij daarom noodgedwongen de keuze voor deeltijd moest maken. De overige vijftien respondenten die wel bewust voor deeltijd hebben gekozen, geven aan dat zij veel waarde hechten aan het behoud van hun vrije tijd en het onderhoud van sociale contacten.

Respondent 2 die 24 uur werkt geeft aan dat zij een bewuste keuze heeft gemaakt voor deeltijdwerk zodat zij op die wijze meer tijd over houdt voor haar sociale contacten en haar vrije tijdsbesteding:

“De reden dat ik heb gekozen voor een functie in deeltijd heeft verband met heel veel activiteiten die ik naast mijn werk doe. Met name de sociale contacten die ik onderhoud met familie, vriendinnen en kennissen nemen veel tijd in beslag en is het voor mij handiger om in deeltijd te werken.” (24 jaar, psychologe, werkt 24 uur, thuiswonend)

Respondent 12, werkzaam als beleidsmedewerker bij gemeentelijke instelling voor 24 uur per week en alleenwonend, geeft de volgende motieven op als reden voor keuze deeltijdwerk:

“Ik wil naast mijn baan ook de tijd hebben om andere dingen te doen. Zoals hobby’s, op reis gaan en vooral tijd voor mezelf. Ik wil niet al deze activiteiten in het weekend proppen. Met een baan van 24 uur is dit heel goed mogelijk.”

Respondent 3 legt uit waarom zij is gestart in deeltijd:

“Toen ik net afgestudeerd was, had ik niet echt veel zin om alle dagen op kantoor door te brengen van 9 tot 5. Ik heb echt bewust gekozen voor 32 uur, om zo toch 1 dag in de week vrij te zijn om naast werk en weekend, tijd in te plannen voor zaken die mij interesseren. Werk is natuurlijk ook interessant, maar ik wilde rustig beginnen. In de studententijd houd je toch meer tijd over voor het leven naast school. Ik had al begrepen van vriendinnen dat ze het gevoel hadden geen tijd meer over te houden bij een voltijdbaan, dus ik heb bewust gekozen om met 4 dagen in de week te beginnen en ik moet zeggen het is precies goed, bevalt prima en meer uren zou ik niet willen werken.”(25 jaar, junior adviseur werkt 32 uur en woont thuis)

Uit de interviews met de respondenten komt naar voren dat de meerderheid van de vrouwen een bewuste keuze maakt voor deeltijd werk. Ze hechten veel waarde aan hun privé leven en houden hiermee rekening bij de arbeidsduurbeslissing. Dit komt overeen met de preferentie theorie van Hakim (2000) waarin zij voorop stelt dat preferenties, de persoonlijke doelen en voorkeuren op het gebied van arbeidspatronen en de inrichting van het leven bepalend is voor arbeidsdeelname. Zij richten hun leven in op een wijze die passend is bij hen en daar valt arbeid ook onder.

4.2 Financiële ruimte

Naast de vaak vrijwillige en bewuste keuze voor deeltijd geven de respondenten ook aan dat de financiële situatie ook een belangrijke rol speelt bij de arbeidsduurbeslissing. Alvorens dit

te bespreken komen eerst de respondenten aan bod die nog thuis wonen. Van alle respondenten is het opvallend dat er vijf respondenten nog thuis wonen bij hun ouders, vier hiervan zijn van allochtone afkomst. Om meer inzicht te verkrijgen in de motieven om in deeltijd te werken is er bij de respondenten 2, 3, 5, 8 en 16 nader onderzocht hoe de etniciteit en het inwonen bij ouders, deze keuze beïnvloeden. Hierbij zijn de vragen gesteld, waarom zij nog thuis wonen en op welke wijze hun afkomst hier van invloed is. Verder is er gevraagd op welke wijze hun woonsituatie de keuze voor deeltijd werk heeft beïnvloed. Respondenten 2 (Brits/Pakistaanse afkomst) en 5 (Turkse afkomst) geven aan dat zij vanuit hun religieuze achtergrond, namelijk de islam, geacht worden thuis te wonen tot zij het ouderlijk huis verlaten om in het huwelijk te treden. Respondent 5 legt verder uit:

“Vanuit de Turkse cultuur en de islam is op jezelf wonen ongekend, je dient nog thuis bij jouw familie te wonen totdat het moment daar is dat je gaat trouwen. Tuurlijk heb ik nu minder kosten dan als ik op mezelf zou wonen. Het is op dit moment financieel mogelijk om in deeltijd te werken, omdat ik nog thuis woon. Op het moment dat ik uit huis ga en mijn kosten omhoog zullen gaan, zal ik waarschijnlijk meer moeten werken. Het liefst wil ik nog steeds in deeltijd werken, want ik wil nog steeds tijd overhouden om te kunnen besteden aan zaken en mensen die belangrijk voor mij zijn. Zolang het qua financiën mogelijk is, wil ik in deeltijd werken.” (26 jaar, leidinggevende in winkel werkt 10 uur en woont thuis)

Respondenten 8 (Chinese afkomst) en 16 (Surinaamse afkomst) geven aan dat zij vanwege persoonlijke omstandigheden tijdelijk weer thuis wonen en zij druk op zoek zijn naar een zelfstandige woning. Tot slot respondent 3, zij is van autochtone afkomst en verklaart haar woonsituatie en het werken in deeltijd als volgt:

“Ik kom op dit moment niet in aanmerking voor een passende huurwoning en ik heb niet de financiële mogelijkheden om een woning te kopen. Ik woon nog liever thuis dan een te duur kamertje te huren en ik vind het ook fijn om nog thuis te wonen. Ik heb uiteraard minder kosten dan als ik op mezelf zou wonen, maar ik hoop mijn aantal uren (32) te kunnen behouden als ik uit huis ga. Dit zou financieel mogelijk moeten zijn.” (25 jaar, junior adviseur werkt 32 uur en woont thuis)

De overige 11 respondenten geven ook aan dat de financiële situatie van invloed is. Zo geeft onder andere respondent 9 aan dat zij de mogelijkheid om in deeltijd te kunnen werken, financieel kan veroorloven. Mocht dit niet het geval zijn dan zou zij deze keuze minder snel hebben gemaakt. Dit speelt ook bij andere respondenten een rol. Zij geven aan dat indien zij het financieel niet kunnen permitteren om in deeltijd te werken, de keuze voor voltijd sneller gemaakt zou zijn.

“Mijn voorkeur gaat naar deeltijd, omdat dit mogelijk is. Met deeltijd verdien ik ruim voldoende, zeker als je een goedbetaalde baan hebt scheelt het niet veel met voltijd werken.” (Respondent 9, 27 jaar, P&O adviseur, werkt 32 uur, samenwonend)

Het ontbreken van de financiële noodzaak wordt ook door andere respondenten aangegeven als motief om niet in voltijd te werken.

“Ik kies voor een goede balans in mijn leven tussen werk en privé. Op dit moment bestaat voor mij niet de noodzaak om fulltime te werken. Vooral als je hoog opgeleid bent verdien je relatief meer. Fulltime werken is voor mij niet noodzakelijk. Werk moet leuk blijven, geen straf.” (Respondent 8, 25 jaar, business analist, werkt 32 uur, inwonend bij ouders)

“Op dit moment bestaat er geen financiële noodzaak om voltijd te werken. Ik woon samen en mijn partner en ik verdienen ongeveer evenveel, waardoor we de lasten makkelijk kunnen dragen. Mocht deze noodzaak in de toekomst wel ontstaan, dan ben ik bereid en dus ook gedwongen om meer te gaan werken.” (Respondent 14, 27 jaar, datamanager, werkt 32 uur, samenwonend)

Uit de bovenstaande citaten blijkt dat een van de voornaamste motieven van vrouwen de eigen voorkeur is. De meeste vrouwen hebben bewust en vrijwillig de keuze gemaakt voor deeltijd. Zij willen tijd overhouden om onder andere sociale contacten te onderhouden en genoeg tijd over te houden voor individuele interesses. Tevens is de persoonlijke financiële ruimte waar in men verkeert, van invloed op de arbeidsduurbeslissing. Deze wordt beïnvloed

door de woonsituatie. De geïnterviewde vrouwen zouden slechts alleen noodgedwongen voor voltijd werken kiezen wanneer de financiële ruimte niet ander toelaat.

4.3 Arbeidsoriëntatie

In dit deel van het interview is er gevraagd naar het belang van arbeidsparticipatie voor de vrouwen. Deze groep vrouwen hebben allen een HBO of WO studie afgerond. Na hun studie zijn zij gaan participeren op de arbeidsmarkt voornamelijk om ervaringen op te doen en zichzelf verder te ontwikkelen, te ontplooien en werkervaring op te doen. Er is gevraagd met welke intentie zij een studie hebben afgerond. Ook is er gevraagd of de genoten opleiding aansloot op de eisen en voorwaarden die gesteld worden op de arbeidsmarkt. Zo gaf respondent 2 het volgende antwoord op deze vraag:

“ Het was niet gemakkelijk om in eerste instantie een baan te vinden als net afgestudeerde zonder enige werkervaring. Nu die ervaring er wel is, lijkt het makkelijker om over te stappen naar andere geschikte functies. Helaas zijn de meeste vacatures voor minimaal 32 uur. Slechts een enkele keer worden functies van 24 uur aangeboden. Dit weerhoudt mij wel van een verandering van baan. De werkzaamheden die ik uitvoer sluiten goed aan op mijn opleiding. Ik heb die opleiding afgerond, omdat psychologie mij enorm interesseerde als studie, maar ook, omdat ik mij wil inzetten voor de mens. ” (24 jaar, werkzaam als psychologe bij GGZ instelling, 24 uur, thuiswonend bij ouders).

Respondent 14 geeft ook aan dat haar opleiding goed aansluit op haar huidige werkzaamheden:

“ Ik heb de opleiding Sociale Geografie afgerond. Deze studie vertaalt zich op de arbeidsmarkt in breed inzetbaar functies. Ik heb hier bewust voor gekozen om zo ook mijn kansen te vergroten op de arbeidsmarkt. Ik ben tevreden met mijn arbeidsduur en mijn werkgever ook. Mocht ik in de toekomst mijn uren willen minderen dan denk ik dat het in goed overleg mogelijk is. Het lijkt mij makkelijker om het aantal uren te

minderen bij een werkgever die je kent en dus ook jouw werk, dan te zoeken naar een baan tussen de 24 en 32 uur. De meeste werkgevers bieden deze mogelijkheid ook gewoon aan, dus waarom zou je er geen gebruik van maken.” (27 jaar, werkzaam als datamanager, werkt 32 uur, samenwonend met partner)

Tevens is er gevraagd aan de respondenten op welke wijze zij zelfontplooiing door middel van arbeid zien. De respondenten zijn het er allen mee eens dat het opdoen van kennis tijdens de loopbaan bepalend is voor het verdere verloop van de loopbaan. Zo vervolgt respondent 14:

“Middels werk ben je in staat om ervaring op te doen, cursussen en workshops bij te wonen, van elkaar te leren. Zonder arbeid is je kennis en ervaring zeer beperkt na het afstuderen. Het is dus zeker belangrijk om deel te nemen op de arbeidsmarkt, want kennis veroudert snel. Zeker in deze moderne tijden waar nieuwe technologieën en processen worden ontwikkeld moet je ‘up to date’ blijven.” (27 jaar, datamanager, werkt 32 uur, samenwonend met partner)

Respondent 6 sluit zich hierbij aan:

“Door te werken, kom je onder mensen, zie je nieuwe dingen, deel je ervaringen. Dit zijn allemaal dingen die een bijdrage leveren aan jouw zelfontplooiing, ontwikkeling en zelfvertrouwen.” (28 jaar, Junior onderzoeker, werkt 32 uur, alleenwonend)

Alle respondenten vinden arbeidsdeelname belangrijk en de opleidingen zijn gevolgd en afgerond met de intentie om deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Zij geven aan dat zij zich nuttig willen maken, financieel onafhankelijk te zijn en mee te participeren in de maatschappij. Op de vraag of zijn hun arbeidsduur als een belemmering zien voor het door kunnen groeien naar hogere functies, voorziet de meerheid van de respondenten geen belemmeringen op de arbeidsmarkt met hun huidige arbeidsduur om door te kunnen groeien naar hogere functies.

Slechts enkele respondenten geven aan dat zij hogere en interessante functies tegenkomen die meer arbeidsuren eisen. Dit vormt voor hen een struikelblok. Zo geven respondenten 11 en 15 respectievelijk het volgende aan:

“Ik wil zeker wel doorgroeien, maar de meeste functies die ik tegenkom zijn meestal voor 36 uur. Aan de ene kant lijken die functies mij heel interessant en uitdagend, alleen het aantal uren staan mij tegen. Ik weet van mezelf dat ik geen 9 tot 5 type ben en al zeker niet vijf dagen in week. Het vormt voor mij wel een belemmering, aan de ene kant wil ik wel doorgroeien maar wel met mijn huidig aantal uren.” (28 jaar, juriste werkzaam bij overheid, 32 uur, samenwonend met partner)

Respondent 15 geeft het volgende aan:

“Het vormt voor mij wel een belemmering, ik weet dat ik niet meer dan 32 uur wil werken, tenzij het financieel niet anders kan. Ik vind mijn persoonlijk leven belangrijker dan mijn banksaldo. Op zich heb ik nu ook veel uitdaging in mijn werk, dus ben tevreden met de baan en aantal uren die ik nu heb. Misschien dat ik in de toekomst meer verantwoordelijkheden en uitdagingen wil, maar ik denk niet dat ik meer uren wil werken, dus het kan zeker een belemmering vormen voor loopbaankansen.” (27 jaar, adviseur, 32 uur, alleenwonend)

Wanneer de balans wordt opgemaakt, wordt duidelijk dat de meerheid van de respondenten de huidige arbeidsduur niet als belemmering ziet voor de loopbaanontwikkeling. De respondenten die de arbeidsduur wel als belemmering zien, vrezen dat zij weinig kansen zullen krijgen met behoud van de huidige arbeidsduur.

4.4 Rolopvattingen

Er is aan de respondenten gevraagd of het in acht nemen van een toekomstige gezinsstichting de keuze voor deeltijd heeft beïnvloed. Slechts twee respondenten gaven aan dat zij hier rekening mee hebben gehouden bij het intreden op de arbeidsmarkt. Respondent

2, 24 jarige psychologe werkzaam bij GGZ instelling voor 24 uur, geeft aan dat zij hier rekening mee heeft gehouden. Zij wilt op korte termijn een gezin stichten en voldoende tijd overhouden voor haar gezin. Respondent 8, 25 jaar, business analist, werkt 32 uur, heeft hier ook rekening meegehouden:

“Ik heb er zeker rekening meegehouden, ik treed binnenkort in het huwelijk en wil kort daarop ook een gezin stichten. Ik werk momenteel 32 uur maar als er kinderen komen wil ik nog minder gaan werken en mij richten op mijn gezin. Reden hiervoor is dat ik de kinderdagopvang niet optimaal vind voor kinderen en liever zelf samen met mijn partner verantwoordelijk ben voor de opvoeding. Ouders dienen gewoon hun verantwoordelijkheid te nemen in de opvoeding.”

In het interview is ook gevraagd hoe men de rolverdeling tussen man en vrouw ziet. Hieruit blijkt dat de meningen overeenkomen met de onderzoeksresultaten van het SCP (2006), alle respondenten geven aan dat in hun optiek vrouwen kinderen beter kunnen verzorgen dan mannen. Dit resultaat was te verwachten aangezien het kwantitatief onderzoek van het SCP onder de landelijke bevolking al aantoonde dat onder jongeren de traditionele rolverdeling een comeback maakt. Dit empirisch onderzoek licht dit echter nader toe.

“Vrouwen zijn wel hoger opgeleid dan vroeger. Alleen is het nog steeds zo dat de vrouwen de zorgrol toebedeelt krijgen. Zij zijn toch degene die het gezin moeten combineren met werk, de man niet. Ook andere vormen van zorg bijvoorbeeld mantelzorg wordt vaak door vrouwen gedaan. Het is, denk ik meer sociaal geaccepteerd dat een vrouw deeltijd werkt dan een man. De man wordt toch nog steeds gezien als kostwinner die naast zijn werk geen andere verplichtende zorgtaken moet combineren.” (respondent 1, 27 jaar, adviseur, werkt 32 uur, samenwonend met partner)

“Mannen zijn toch nog steeds vaker de hoofdkostwinner, bovendien verdienen zij voorsnog gemiddeld meer dan vrouwen in dezelfde functie, promoties, bonussen etc., ze maken ook meer uren. Vrouwen krijgen toch vaak vanuit de maatschappij de

traditionele rol van opvoedster en huisvrouw in hun schoenen geschoven.”

(respondent 3, 25 jaar, junior adviseur, werkt 32 uur, inwonend bij ouders)

Respondent 2 geeft ook haar inzichten in waarom zij vindt dat vrouwen beter zijn in huishoudelijke en zorgtaken voor kinderen.

“ Puur biologisch gezien is de vrouw met name bij pasgeborene baby's nodig om bijvoorbeeld borstvoeding te geven. Daarnaast is uit verschillende wetenschappelijke studies gebleken dat de hechting tussen ouder en kind in de jonge jaren gevormd wordt en bepalend is voor de ontwikkeling van het kind. Het hormoon dat geproduceerd wordt als de moeder borstvoeding geeft, wordt ook wel het knuffelhormoon genoemd, oftewel oxytocine. Het is dus niet vreemd dat een vrouw vaker verantwoordelijk is voor de zorg van een kind. Dat huishoudelijke taken de verantwoordelijkheid is van de vrouw, dat is denk ik iets wat van huis uit mee wordt gegeven, moeders doen vaak de huishoudelijke taken en dit gaat van generatie op generatie. Als ik kinderen krijg kies ik er ook voor om thuis te blijven voor de kinderen. Ik vind het belangrijk om aanwezig te zijn als ouder en mijn partner zal dan voor het inkomen moeten zorgen. Ik denk wel dat als de kinderen ouder zijn, ik weer ga werken.” (psychologe, 24 jaar, werkt 24 uur, thuiswonend)

Respondent 4 zegt hierover het volgende:

“Aan de sekse specifieke rolverdeling tussen man en vrouw stoor ik mij niet, het is gewoon zo dat vrouwen nu eenmaal beter zijn in het huishouden en zorg voor kinderen, denk dat het ook wel biologisch zo is aangelegd. Tuurlijk heeft een kind beide ouders nodig en moeten ze er beide voor zorgen dat ze genoeg aandacht en zorg geven.” (Psychologe, 25 jaar, werkt 32 uur en woont samen met partner)

De geïnterviewde vrouwen zien de rolverdeling tussen man en vrouw met betrekking tot de zorg en huishoudelijke taken als een gegeven rolverdeling vanuit moeder natuur, traditie en de maatschappij. Deze rolverdeling accepteren zij ook. De traditionele rolverdeling waarin

de man de kostwinner is, geldt nog steeds, de man zorgt voor brood op de plank en de vrouw zorgt voor een huishouden dat op rolletjes loopt en voor de kinderen.

“Als er geen kinderen aanwezig zijn, vind ik dat man en vrouw allebei moeten werken. Huishoudelijke taken moeten verdeeld worden aan de hand van het percentage dat er gewerkt wordt. Als een vrouw in deeltijd werkt, zou zij meer in het huishouden moeten doen, maar als zij beide voltijd werken dan zouden de taken eerlijk verdeeld moeten worden. Wanneer er wel kinderen aanwezig zijn vind ik wel dat de vrouw minder mag en moet gaan werken om voor de kinderen te zorgen. De man krijgt dan inderdaad de traditionele taak om voor het geld te zorgen, maar daar is ook niks mis mee.” (respondent 2, 24 jaar, psychologe, werkt 24 uur, inwonend bij ouders)

“Een vrouw is toch vaker uit de roulatie dan een man wanneer kinderen in het spel zijn, zij is tenslotte diegene die zwanger is en met verlof zal gaan en de zorg van de kinderen zal merendeels op de vrouw neerkomen. Het is dan ook de taak van de man om hier financieel in te voorzien dat zijn gezin niets tekort komt op dit gebied. Ik zou ook minder willen werken of misschien wel helemaal niet als ik kinderen krijg, dus ik ga er vanuit dat mijn partner de financiële taken op hem neemt en ik de zorgtaken. Wanneer de kinderen ouder zijn en zelfstandiger zijn zou ik meer willen werken.” (respondent 11, 28 jaar, jurist, 32 uur, samenwonend met partner)

“Wanneer een vrouw minder uren werkt dan haar partner dan moeten de verdeling ook zo zijn dat de vrouw meer huishoudelijke taken op zich neemt. In de praktijk is het toch anders, het is toch vaak zo dat de vrouw alle taken naar zich toetrekt, dat is niet de bedoeling, er moet wel een balans zijn.” (respondent 3, 25 jaar, junior adviseur, werkt 32 uur, woont thuis)

Uit de interviews komt naar voren dat de vrouwen een evenredige verdeling van arbeid, huishoudelijke en zorgtaken met hun (toekomstige) partner wensen. Zo verlangen ze een grotere bijdrage van hun partner in de huishouding als zij meer gaan werken en is de man nog steeds de hoofdverdiener wanneer men aan kinderen begint.

Ondanks hun vrij traditionele rolopvattingen met betrekking tot sekse specifieke rolverdeling verwachten zij wel een evenredige deelname aan de huishoudelijk en zorgtaken. In tegenstrijd met de opvattingen over de traditionele rolverdeling geven alle respondenten aan dat de huishoudelijke en zorgtaken in verhouding moet zijn met het aantal gewerkte uren. Met andere woorden als een man fulltime werkt en de vrouw slechts in deeltijd moet deze verhouding ook gelden voor de verdeling van huishoudelijke taken en de eventuele verzorging van kinderen. Indien een man dus niet fulltime werkt wordt verwacht dat hij deelneemt aan de huishoudelijke en zorgtaken.

Deze zienswijze van de respondentengroep is enigszins te verklaren door het emancipatieproces in Nederland. De tweejaarlijkse emancipatiemonitor geeft een beeld van het huidige emancipatieproces, hier wordt gekeken naar de ontwikkelingen van vrouwen op het gebied van onderwijs, betaalde arbeid, arbeid en zorgtaken, financiën, politieke en maatschappelijke besluitvorming (SCP, 2009). De rolopvattingen van vrouwen en mannen zijn egalitair, maar in de praktijk vertaalt dit zich toch anders. In de praktijk blijkt dat het verschil tussen man en vrouw en de tijdsbesteding aan huishoudelijke taken en zorg aanzienlijk is. Het zijn nog steeds vrouwen die hier meer tijd aan besteden dan mannen. Zo ook de jonge vrouw zonder kinderen, zij zijn in vergelijking met de man in dezelfde levensfase meer tijd kwijt aan huishoudelijk zorg en taken. Ondanks de welwillende houding, de egalitaire opvattingen zowel onder vrouwen als mannen leidt dit niet tot een evenwichtige verdeling (SCP, 2009). Er kan dus gesteld worden dat er een grote mate van progressiviteit is met betrekking tot de rolopvattingen tussen man en vrouw, maar desondanks deze opvattingen worden de traditionele conservatieve denkbeelden over de verdeling van huishoudelijke taken en zorg in de praktijk gehandhaafd. Deze tegenstelling is ook vast te stellen onder de jonge hoogopgeleide vrouwen.

4.5 Conclusie

De verwachtingen van de resultaten zijn alvorens het afnemen van de interviews in kaart gebracht. Hier zal geconcludeerd worden of deze zijn uitgekomen. De verwachting dat de hoogopgeleide vrouwen in grote deeltijdbanen werken, wordt door het gemiddeld aantal arbeidsuren van de respondenten bevestigd. Zij werken met name in grote deeltijdbanen.

De verwachtingen met betrekking tot de rolopvattingen worden ook hier bevestigd. De verwachting was in overeenstemming met de empirie van het onderzoek van SCP (2006), namelijk dat zij evenals de jonge vrouwen en mannen die tussen de 16 en 29 jaar zijn, de voorkeur geven aan de traditionele rolverdeling tussen man en vrouw. Tevens was het de verwachting dat het traditionele kostwinnersmodel binnen de groep vrouwen de voorkeur heeft bij het stichten van een gezin. Dit houdt in dat er wordt uitgegaan van voldoende inkomen dat gegeneerd wordt door de man, bij eventuele uitval van de vrouw door moederschap. Uit de empirie is inderdaad gebleken dat er ook binnen deze groep moderne rolopvattingen heersen, de taakverdeling dient evenredig verdeeld te moeten worden maar daarbij moet wel de kanttekening geplaatst worden dat zij de seksspecifieke taakverdeling echter wel accepteren en zelfs op sommige punten beamen. Zo acht de meerderheid van de respondenten een vrouw geschikter om voor een kind te zorgen. Zij zijn voorstanders van een evenwichtige taakverdeling op basis van arbeidsuren, maar schrijven bepaalde zorgtaken specifiek toe aan een vrouw op basis van sekse. Met name zorgtaken voor kinderen en huishouden worden aan de vrouw toegeschreven en de man wordt nog steeds als kostwinner gezien. Deze progressieve conservatieve combinatie van opvattingen is opvallend, maar werd wel verwacht vanuit de typologieën en het onderzoek van SCP (2006). Op welke wijze de etniciteit van enkele respondenten van invloed is geweest, is in dit onderzoek niet aan de orde gekomen. In welke mate de etnische achtergrond invloed heeft op de rolopvattingen dient verder onderzocht te worden in kwantitatief vervolgonderzoek. Verder is opgevallen dat de respondenten waarde hechten aan hun financiële onafhankelijkheid, maar bij een toekomstige gezinsstichting aangeven minder of helemaal niet meer te gaan werken. Bij de waarde van dit tijdelijke belang van financiële onafhankelijkheid kunnen dus vraagtekens geplaatst worden. De vrouwen lijken zich onvoldoende voor te bereiden op de toekomst en de onzekerheden die deze meebrengt op lange termijn bijvoorbeeld een onvolledige pensioenopbouw of financiële problemen bij afwezigheid van partner. Deze financiële rationalisering die deze groep vrouwen hanteert om de participatie in deeltijd te verantwoorden houdt dus onvoldoende rekening met de toekomst. Tegelijkertijd geven zij wel aan financiële onafhankelijkheid belangrijk te vinden, maar dit ook met deeltijd werk te kunnen bereiken. Dit belang is voor de meerderheid van de respondenten van tijdelijke aard, bij gezinsstichting of samenleven met partner, het

belang van onafhankelijkheid verliest dan gewicht. Ook hier wordt uitgegaan van het traditionele kostwinnersmodel.

Dit is dus wel een verschil met de typologie van Dijkgraaf en Cloin (2009) die de type I vrouwen kenmerken door de moderne rolopvattingen.

De respondenten vinden zelfontplooiing en ontwikkeling belangrijk, zij zijn gaan studeren om kennis op te doen en om de mogelijkheden te creëren om door te groeien naar hogere functies op de arbeidsmarkt en zijn van mening dat dit mogelijk is in deeltijd. Zoals verwacht werd zijn de respondenten niet te plaatsen in de typologie van Hakim (2000).

De 'adaptive' vrouw karakteriseert zich door welwillend te zijn ten opzichte van arbeid, maar zich onvolledig kan of wilt richten op haar carrière. Zij ziet werk als een middel en niet als een op zichzelf staand doel. Dit komt inderdaad het meest overeen met de onderzoeksgroep. Maar er zijn ook kenmerken van de respondentengroep die niet te plaatsen zijn onder beiden typen en daarin biedt een middentype een schakel. Zo zouden 'adaptive' vrouwen werk en gezin willen combineren en 'work centered' vrouwen vaak kinderloos zijn. Ook Hakim gaat uit van het stereotype beeld van een deeltijdwerker, namelijk vrouw met kinderen. De respondenten zijn hierdoor moeilijk te plaatsen bij beiden typen. In hoofdstuk II is de verwachting beschreven dat de respondenten tussen de 'adaptive' en 'work centered' vrouwen, geplaatst kon worden. Deze verwachting komt overeen met de resultaten. De vrouwen voelen zich betrokken bij hun werk en zien dit evenals opleiding als een investering. De respondenten zoeken naar een balans tussen werk en privé, dit vormt voor hen de voornaamste reden om voor deeltijd te kiezen (van Rij et al. 2000). Tevens speelt de overtuiging mee dat het leven meer omvat dan alleen werk (Hakim, 2003; Vanderweijden, 2004). In tegenstelling tot de preferentietheorie die veronderstelt dat vrouwen die in deeltijd werken geen carrière willen maken (Hakim, 2000), staan zij echter wel positief ten opzichte van arbeid en de meerheid van de vrouwen ziet ondanks de arbeidsuren geen belemmering om door te groeien in hun werk.

Tot slot is de onbereidwilligheid om meer uren te werken opvallend. Ondanks mogelijke loopbaankansen waarbij meer arbeidsuren vereist zijn, is de meerderheid van de respondenten onbereid om meer uren te gaan werken. Zij zijn op zoek naar mogelijkheden om doorstromen, maar dan wel met behoud van het huidige aantal arbeidsuren.

In dit onderzoek zijn vijf deelvragen geformuleerd, deze zullen hier beantwoord worden. Allereerst is de vraag gesteld hoe de onderzoeksgroep zich verhoudt ten opzichte van andere vrouwen die in deeltijd werken. Er is een beschrijving gegeven van de grote diversiteit van vrouwen die in deeltijd werken. Er heerst een stereotype beeld van vrouwen met kleine kinderen die zorg en arbeid combineren en daarom noodgedwongen in deeltijd participeren. Dit beeld blijkt echter onvolledig. Zo bestaat er een grote diversiteit aan vrouwen die in deeltijd werken. Ook vrouwen zonder kinderen, jong en oud, werken in deeltijd, ondanks de afwezigheid van zorgtaken voor kinderen. Bij het opstellen van beleidsmaatregelen die de arbeidsduur onder vrouwen dienen te vergroten, is hier echter weinig oog voor. De tweede deelvraag richt zich op de theoretische verklaringen voor deeltijdparticipatie van de gekozen onderzoeksgroep. Hieruit is gebleken dat er geen specifieke theorieën bestaan die zich richten op het type vrouw die in dit onderzoek centraal staat. De theorieën richten zich op vrouwen in het algemeen. Zo bestaat de verklaring van de sociologe Hakim (2000) waarbij de eigen preferenties en individuele voorkeuren centraal staan. Volgens haar is het arbeidsmarktgedrag van vrouwen vanuit de 'preference theory' vanuit de verschillende vrouwelijke opvattingen en voorkeuren ten aanzien van werk-leef-voorkeuren (work-life-preferences). Zij stelt dat het belang van de preferenties, normen en waarden van vrouwen steeds groter wordt met betrekking tot de arbeidsparticipatie. De persoonlijke voorkeuren en doelen bepalen de werkpatronen van de vrouw en zo ook de deeltijdparticipatie van vrouwen (Hakim, 2003). Ook Lippe & Claringboud (2002) stellen dat het werkpatroon van vrouwen een bewuste keuze is. De derde en vierde deelvraag richten zich op kenmerken die samenhangen met de arbeidsparticipatie van de gekozen onderzoeksgroep. Portgeijs en Keuzenkamp (2008) onderscheiden verschillende kenmerken die verband houden met de arbeidsparticipatie van vrouwen. Zij onderscheiden hierin, de sociaal economische kenmerken van vrouwen, zoals opleiding, kinderen en aanwezigheid partner, de rolopvattingen en het opleidingsniveau. Rolopvattingen zijn opvattingen, normen en waarden die men heeft met betrekking tot de rol van de vrouw binnen het gezin en het huishouden (Portgeijs & Keuzenkamp, 2008). Het opleidingsniveau is bepalend voor de arbeidsdeelname, hoger opgeleide vrouwen werken vaker en meer uren dan laagopgeleide vrouwen, de aanwezigheid van partner en kinderen heeft hier een dempend effect op arbeidsdeelname en uren. Dit geldt ook voor de rolopvattingen, vrouwen met traditionele opvattingen werken minder dan vrouwen met moderne rolopvattingen (Portgeijs &

Keuzenkamp, 2008). Niet alle kenmerken hebben betrekking op de gekozen onderzoeksgroep, zo zijn kinderen niet aanwezig, de aanwezigheid van partner is ook niet bij alle respondenten het geval. Het opleidingsniveau is hoog, namelijk HBO of WO. Vanuit het kwalitatieve onderzoek is gebleken dat de onderzoeksgroep een progressieve conservatieve combinatie van opvattingen heeft over de huishoudelijke taakverdeling en zorgtaken. Hiermee wordt bedoeld dat zij moderne rolopvattingen hebben wat betreft de huishoudelijke taakverdeling, maar vrouwen toch geschikter blijven vinden voor zorgtaken van kinderen.

Bij de laatste deelvraag staat de rol van de individuele voorkeuren centraal. Uit het empirisch onderzoek wordt duidelijk dat deze voorkeuren bepalend zijn voor de keuze voor deeltijdwerk, de meerderheid van de respondenten hebben vrijwillig gekozen voor deeltijdwerk om op die wijze naar eigen zienswijze hun leven in te richten met ruimte voor sociale contacten, vrije tijdsbesteding en tijd voor persoonlijke ontwikkeling. Hierbij speelt de financiële ruimte wel een belangrijke voorwaarde in deze keuze. Bij het ontbreken hiervan leidt dit tot een noodgedwongen keuze voor voltijd werken.

Hoofdstuk V Conclusie en discussie

In deze scriptie is onderzoek gedaan naar de motieven die ten grondslag liggen voor de jonge hoogopgeleide vrouw zonder kinderen om slechts in deeltijd op de arbeidsmarkt te participeren. Het doel van het onderzoek is meer inzichten te verkrijgen in kenmerken die een rol spelen bij de keuze voor deeltijdwerk onder hoogopgeleide vrouwen zonder kinderen die hun intrede maken op de arbeidsmarkt. In de eerste paragraaf van dit hoofdstuk worden de conclusies van het gehele onderzoek beschreven. Verder wordt de geformuleerde probleemstelling beantwoord. Tot slot, zal er in de tweede paragraaf een discussie plaatsvinden met betrekking tot de typologie van Hakim (2000) en dit onderzoek.

5.1 Conclusies

Vanuit de resultaten van het empirische onderzoek in het voorgaande hoofdstuk is een aantal conclusies te formuleren. Zoals in hoofdstuk I is geformuleerd, is het doel van deze scriptie het verklaren van deeltijdparticipatie onder intredende jonge hoogopgeleide vrouwen op de arbeidsmarkt.

De onderzoeksvraag die in hoofdstuk I is geformuleerd luidt:

Hoe is de deeltijd arbeidsparticipatie onder startende jonge hoogopgeleide vrouwen zonder kinderen, te verklaren?"

In dit onderzoek is gekeken naar een nieuwe hoogopgeleide generatie vrouwen zonder kinderen die hun intrede onlangs hebben gemaakt op de arbeidsmarkt en in deeltijd werken. Deze groep komt niet overeen met de stereotype vrouw die geacht wordt om in deeltijd te werken. Het meest voorkomend beeld van een in deeltijdwerkende vrouw is een vrouw die kinderen heeft en de zorg hiervoor moet combineren met arbeid. Van een moeder die arbeid moet combineren met zorgtaken binnenshuis wordt ook vanuit de publieke opinie verwacht dat zij in deeltijd werkt (SCP, 2006). Dit beeld is echter onvolledig, ook jong, hoogopgeleide vrouwen zonder kinderen maken de keuze voor deeltijdwerk. In dit

onderzoek is aangetoond dat er in bestaande literatuur en typologieën weinig oog voor is en er dus weinig kennis bestaat over waarom deze groep in deeltijd werkt.

Uit het empirisch onderzoek kwam naar voren dat de jong, hoogopgeleide vrouw deze keuze voor deeltijdwerk, bewust maakt. Het is een keuze die voornamelijk gebaseerd is op de inrichting van haar leven. Er worden prioriteiten gesteld waarbij betaald arbeid niet op de eerste plaats staat. Deze groep vrouwen wilt in staat zijn om voldoende tijd over te houden voor familie, vrienden en activiteiten waarbij genot en zelfontplooiing hoog in het vaandel staan. Daarnaast voelen zij niet de financiële druk om zich voltijd in te zetten op de arbeidsmarkt, dit kan voorkomen uit hun levenswijze, woonsituatie en eventuele aanwezigheid van partner met inkomen. Zij voorzien ook geen financiële druk in de toekomst. De verwachting is dat de partner voldoende inkomen zal genereren waarbij de vrouw niet noodgedwongen op de arbeidsmarkt hoeft te participeren. Hieruit blijkt dat het kostwinnersmodel nog steeds populair is en de respondenten hierop anticiperen. De anticipatie is dan ook dat men bij een gezinsvorming de arbeidsmarkt ofwel volledig verlaat of minder uren zal werken.

De vrouwen geven aan dat zij de sekse specifieke rolverdeling op het gebied van huishoudelijke en zorgtaken beamen en deze accepteren. Tegelijkertijd is het opvallend dat desondanks de acceptatie en bevestiging van deze rolverdeling, zij wel een naar verhouding gelijke verdeling van deze taken op basis van arbeidsuren, verwachten. Deze tegenstrijdigheid is opvallend en interessant voor vervolgonderzoek om de oorzaak nader te beschrijven. In hoeverre de etniciteit de rolopvattingen van de respondenten heeft beïnvloed is in dit kwalitatieve onderzoek niet vast te stellen. Dit zou in een kwantitatief onderzoek verder onderzocht kunnen worden.

De vrouwen die in het onderzoeksgroep centraal staan, hebben veel geïnvesteerd in kenniskapitaal en plukken er nu de vruchten van, zo redeneren zij. Door hun hoge opleidingsniveau hoeven zij minder uren te werken voor salaris die afdoende is om van te leven. Deze financiële ruimte kan echter ook omschreven worden als een voorwaarde om voor deeltijd werk te kiezen. Zonder de beschikbare financiële speelruimte zouden de respondenten niet bewust kunnen kiezen voor deeltijd en zouden zij noodgedwongen worden om voor voltijd werk te kiezen. Hoe de financiële factoren zich verhouden tot de sociale factoren en hiermee de keuze van de vrouwen beïnvloeden is onduidelijk. Dit is wellicht voor vervolgonderzoek een interessant aspect om te onderzoeken.

5.2 Discussie

De theorieën die de arbeidsduurbeslissing verklaren geven onvoldoende antwoord op de vraag waarom jonge, hoogopgeleide vrouwen zonder kinderen in deeltijd werken. Zoals is geanalyseerd, zijn de preferenties en individuele voorkeuren inderdaad van invloed. Echter op basis van de kritieken die bestaan op deze verklarende theorie van Hakim (2000) kan men concluderen dat deze onvoldoende dekking geeft van de redenen voor de arbeidsduurbeslissing. De context van een land wordt namelijk buiten beschouwing gelaten en daarmee de sociaal economische, politieke en culturele kenmerken waar individuen keuzen maken en hun leven inrichting geven (Crompton & Lyonette, 2005). Preferenties en individuele voorkeuren worden gevormd door deze sociale structuur van een maatschappij en zijn door transities in het leven onderhevig aan veranderingen. Dit wordt echter niet beschreven in de preferentietheorie, deze zijn meer te omschrijven als momentopnamen. Wanneer men de sociale structuur en de geschiedenis van Nederland onder de loep neemt, blijkt dat deze kenmerken de vrouwenparticipatie enorm heeft kunnen beïnvloeden. In de afgelopen eeuw kenmerkt de politiek zich met name door katholieke of christelijke partijen. Deze katholieke en christelijke partijen hebben het ideaal van gezin als hoeksteen van de samenleving hoog in het vaandel, hierbij werd het kostwinnersmodel geprezen. In Nederland kwam de vrouwenparticipatie vrij laat op gang vergeleken met de Verenigde Staten en Engeland. Hier kwam dit, door de indiensttreding van mannen in het leger om deel te nemen aan de oorlog, noodgedwongen op gang (Cornelissen & Hinderink, 1989). Kenmerkend voor het politiek klimaat zijn de wettelijke beperkingen van vrouwen (1924-1956) om deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Het politiek klimaat en de late toetreding en acceptatie van vrouwen op de arbeidsmarkt kan een verklaring zijn voor het huidige verschil in arbeidsduur en participatie vergeleken met mannen. Op basis van dit politiek ideaalbeeld is de Nederlandse samenleving ingericht. Deze ideologie is in Nederland verankerd geraakt. Uit het laatst verschenen monitor (SCP, 2009) is gebleken dat nog steeds meer dan 30 procent van de ondervraagden van mening is dat een vrouw met niet schoolgaande kinderen idealiter niet moet werken, maar thuis moet blijven met de kinderen. De overige ondervraagden vindt een deeltijdbaai acceptabel met een voorkeur voor een baan van twee of drie dagen per week. Voor vaders is dit echter anders, hier vindt

men een vier- of vijfdaagse werkweek ideaal. Dit is een duidelijk voorbeeld van het heersende traditionele ideaaltype in Nederland.

De emancipatie in Nederland verschilt ook enorm wanneer men deze vergelijkt met bijvoorbeeld de emancipatie van vrouwen in omringende landen. Zo laat de emancipatie in Nederland zich vooral kenmerken door de strijd met name over praktische zaken zoals, de verkrijgbaarheid van anticonceptiemiddelen zoals de pil en de vrijheid om abortus te plegen. De emancipatie heeft zich onvoldoende gericht op de sociale machtsverhoudingen tussen man en vrouw, waarin gepleit wordt voor gelijkheid van inkomen of macht. Zo kent Nederland nog steeds inkomensverschillen tussen man en vrouw. Ook kent Nederland slecht 5% vrouwen in de ondernemingstop en slechts 10% vrouwelijke hoogleraren, hiermee schaart zij zich samen met derdewereldlanden als Pakistan en Botswana, op de laatste plaats internationaal gezien, de top drie wordt respectievelijk gevormd door Polen, Verenigde Staten en Bulgarije (TK, 2007).

Er kan dus gesteld worden dat de institutionele context van invloed is op de preferenties en individuele voorkeuren die hierin gevormd worden en dit heeft weer invloed op de arbeidsduurbeslissing. Het is dus niet alleen een kwestie van individuele voorkeuren maar ook de vorming hiervan en de uitwerking van de geschiedenis op de hedendaagse deeltijdmentaliteit van Nederlandse vrouwen.

De uitdaging nu ligt bij het achterhalen van de verschillen in motieven tussen jong, hoogopgeleide vrouwen zonder kinderen die in deeltijd werken en vrouwen met dezelfde eigenschappen die wel in voltijd werken. Dit zal wellicht leiden tot meer inzicht, dit kan vervolgens weer leiden tot beleidsmaatregelen die de arbeidsduur kunnen vergroten.

Niet alleen het buiten beschouwing laten van de institutionele context vormt een kritische punt op de theorie van Hakim (2000), ook bij de zienswijze van het kenmerk opleiding kan een kritische noot worden geplaatst. Zij beschouwt opleidingen namelijk op drie manieren, bij het type 'home- centered' omschrijft zij opleidingen als een verrijking van het cultureel kapitaal, bij 'adaptive' vrouwen omschrijft zij het volgen van een opleiding als middel om het doel werken te bereiken. Tot slot beschrijft Hakim (2000) het volgen van een opleiding als een investering voor werk voor de 'work centered' vrouwen. Deze omschrijvingen zijn echter allen van toepassing op de respondentengroep, opleiding wordt gezien als een verrijking, als een investering voor werk en is met de intentie afgerond om deel te nemen aan de

arbeidsmarkt. Dit is dus een tekortkoming van de typologie van Hakim (2000), waarin weinig ruimte wordt gescheept om een grijs gebied te vormen of waarin meerdere toepassingen kunnen gelden. Dit onderscheid is te zwart wit afgebakend. Door de opleiding die zij hebben genoten, is het volgens hen juist financieel mogelijk om in deeltijd te werken. Het typeren van de zienswijze van opleiding op drie manieren is hier onvoldoende inzichtelijk voor het afbakenen van drie typen vrouwen die kiezen voor deeltijdwerk.

5.3 Vervolgonderzoek

Het typeren van de gekozen onderzoeksgroep in de bestaande typologie en de daarbij behorende motieven was nauwelijks mogelijk, de focus bij het typeren van vrouwen die in deeltijd werken liggen met name bij vrouwen die arbeid met zorgtaken combineren voor kinderen. Het doel van deze scriptie was dan ook om de motieven te achterhalen van vrouwen waarvan niet de zorgtaken de voornaamste redenen zijn om in deeltijd te werken. Dit is getracht door middel van kwalitatief onderzoek. Door de keuze voor kwalitatief onderzoek is het door tijd en beschikbare middelen niet mogelijk geweest om een groot aantal respondenten te interviewen of dit te verwerken. Dit brengt de beperking met zich mee dat de gegevens niet te generaliseren zijn, de externe validiteit is hierdoor laag, dit is een tekortkoming van het onderzoek. De externe validiteit bepaalt de mate waarin de onderzoeksresultaten generaliseerbaar zijn en dus voor een bredere totale populatie dan slechts de gekozen respondenten geldt. Om de analyse en conclusies te generaliseren naar een grotere populatie dient er kwantitatief onderzoek verricht te worden.

In dit scriptieonderzoek is getracht de motieven te achterhalen van jonge hoogopgeleide vrouwen die geen kinderen hebben, maar er toch voor kiezen om in deeltijd op de arbeidsmarkt te participeren. De woonsituatie van de respondentengroep verschilt van inwonend bij ouders, op zichzelf en met partner. De etniciteit van de respondenten is ook opgenomen in het onderzoek. Hoe de woonsituatie en de etniciteit van de respondenten de rol opvattingen en hiermee de arbeidsparticipatie beïnvloed, zou in vervolgonderzoek nader beschreven kunnen worden door middel van kwantitatief en vergelijkend onderzoek te verrichten. Voor vervolgonderzoek is het relevant om in de toekomst een vergelijkend onderzoek uit te voeren tussen vrouwen die dezelfde kenmerken hebben op het gebied van opleiding, leeftijdscategorie, het ontbreken van zorg voor kinderen maar waarbij een groep

in deeltijd werkt en de ander in voltijd. Hierbij kan dan beter ingezoomd worden op de bepaalde factor voor de arbeidsduurbeslissing. Verder zou men een vergelijkend onderzoek kunnen doen tussen vrouwen van autochtone en allochtone afkomst om te zien of er een verschil bestaat in kenmerken en rolopvattingen die de arbeidsduurbeslissing beïnvloeden. Zo blijken vrouwen van niet westerse afkomst vaker in voltijd te werken dan vrouwen van autochtone afkomst (Portegijs & Keuzenkamp, 2008). Het is interessant om te onderzoeken of er een verschil bestaat in motieven op basis van het verschil in etniciteit. Dit zou kunnen leiden tot het inzetten van effectieve beleidsmaatregelen die leiden tot het vergroten van de arbeidsduur.

Toekomstig onderzoek kan zich verder richten op de verschillen tussen de gekozen respondentengroep met peergroepen. Een interessante peergroep vormen de mannelijke leeftijdgenoten die tevens starten op de arbeidsmarkt met dezelfde opleidingsniveau, die wel kiezen voor een voltijd functie. Deze suggesties voor vervolgonderzoek kunnen leiden tot meer inzicht in het arbeidsduurvraagstuk. Dit kan vervolgens weer leiden tot beleidsmaatregelen die de arbeidsduur kunnen vergroten.

Er is in dit onderzoek vanuit de sociologische invalshoek getracht een verklaring te bieden voor deeltijdwerk onder de jong hoogopgeleide vrouwen. Voor vervolgonderzoek is het tevens interessant om een combinatie te maken van de economische en sociologische theorieën die deeltijdwerk kunnen verklaren. De verklaringen die de economie en de sociologie bieden lopen uiteen en op deze wijze kan er getracht worden om tot een betere verklaring te komen voor de arbeidsparticipatie van jong hoogopgeleide vrouwen in deeltijdwerk (Cloin, 2010).

Er is aangetoond dat er een diversiteit bestaat aan vrouwen die in deeltijd werken. Met deze diversiteit gaan ook verschillende motieven gepaard bij de arbeidsduurbeslissing. Met het oog op het vergroten van de arbeidsduur is het dus van belang dat beleidsmakers rekening houden met deze diversiteit en de wensen en arbeidsoriëntatie van de verschillende typen vrouwen in kaart brengen en hierop anticiperen. Het in kaart brengen van de verschillende motieven kan leiden tot beleidsmaatregelen of initiatieven die leiden tot het vergroten van de arbeidsduur onder vrouwen.

Literatuurlijst

Advies Commissie Arbeidsparticipatie, (2008). *Naar een toekomst die werkt*. Rapport aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 16 juni 2008.

Algemene Rekenkamer (2009), *Lissabonstrategie voor duurzame economische groei en werkgelegenheid in Europa*, 's-Gravenhage: Sdu Uitgevers.

Baarda, D.B. & Goede, M.P.M. de, (2001). *Basisboek methoden en technieken. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van onderzoek*. Groningen: Stenfert Kroesse.

CBS, Centraal Bureau voor de Statistiek (1975-1985). *Arbeidskrachtentelling* (meerdere jaren). Den Haag: Staatsuitgeverij

CBS Enquête Beroepsbevolking 2006, Den Haag: Staatsuitgeverij

Cloïn, M. (2010). *Het werken waard. Het arbeidsaanbod van laagopgeleide vrouwen vanuit een economische en sociologisch perspectief*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau

Cloïn, M., 'Drijfveren voor deeltijdwerk: wat vrouwen willen en wensen', in: Portegijs, W., Cloïn, M., Keuzekamp, S., Merens, A. en Steenvoorden, E. , *Verdeelde tijd. Waarom vrouwen in deeltijd werken*, p. 63-83, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (2009).

Cornelissen, M. & Hinderink, M. (1989). *Vrouwen in Nederland en de VS, de geschiedenis vanaf 1929*, Houten: Fibura

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

Dijkgraaf, M. & Cloïn, M. (2009). Een typologie van vrouwen en betaald werk. In: *Arbeidsvraagstukken*, 25, p. 228-242.

Groenendijk, H., (1998). *Werken en zorgen: de moeite waard: een onderzoek naar het welbevinden van buitenshuis werkende moeders*. Utrecht: Jan van Arkel.

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

Keuzenkamp, S. (red), Hillebrink, C. , Portegijs, W. & Pouwels, B. (2009). *Deeltijd (g)een probleem. Mogelijkheden om de arbeidsduur van vrouwen met een kleine deeltijdbaan te vergroten*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Keuzenkamp, S. & Hooghiemstra, E. (red.) (2000). *De kunst van combineren. Taakverdeling onder partners*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Kvale, S. (2002). The qualitative inquiry reader, in: Denzin, N., Lincoln, Y. (red), *Chapter 18: The social construction of validity*, London: Sage publications.

Latten, J.J. & W. van Dijk (2007). Emancipatie ongemerkt op stoom; nuancering conclusies Emancipatiemonitor. *Demos bulletin over bevolking en samenleving* 23 (2): 1-5.

Lippe, T. van der (1993). *Arbeidsverdeling tussen mannen en vrouwen. Een interdisciplinaire studie naar betaald en huishoudelijk werk binnen huishoudens*. Amsterdam: Theses Publishers.

Lippe, T. van der & Claringbould, I. (2002). Vrouwen in leidinggevende posities. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 18, 257-267.

Olde, C.P de & Slinkman, E. (1999). *Een inventarisatie van cijfers, literatuur en onderzoek met betrekking tot de doorstroom van vrouwen naar de top*. 's-Gravenhage: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid/Elsevier bedrijfsinformatie.

Portegijs, W. ; Keuzenkamp, S. , (2008), *Nederland Deeltijdland. Vrouwen en deeltijdwerk*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, 4

Punch, K.F. (1998). Introduction to social research, quantitative and qualitative approaches in Punch, K.F. (red.), *Chapter 9: Collecting qualitative data*, (174-197), London: Sage publications.

Rij, C. van, Pol, M., Berkhout, E. & Ferre-i-Carbonell, A. (2002). *Deeltijdwerk uitgediept*. Amersfoort/Amsterdam: MuConsult/ Stichting voor Economisch Onderzoek (SEO).

Román, A., Schippers, J. & Vlasblom, J.D. (2007). *Vrouwen, gezinnen en werk: een cohortbenadering van de arbeidsparticipatie in Nederland*. Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek- publicatie A224.

Schaik, A. van (1998) *Honderd jaar vrouwen in overheidsdienst*. Amsterdam: Het Spinhuis

SCP Culturele veranderingen 1988/2002

SCP publicatie 2009/2, *Emancipatiemonitor 2008*, Merens, A. & Hermans, B. (red.), Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau, februari 2009

TK (2007/2008a). *Meer kansen voor vrouwen. Emancipatiebeleid 2008-2011*. Tweede Kamer vergaderjaar 2007/2008, 30420, nr. 50

Vanderweijden, K. (2004). Loopbaanonderbreking en deeltijdwerk. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 20, 378-391.

Yerkes, M.A. (2006). *What Women Want: Individual Preferences Heterogenous Patterns?* Women's labour market participation patterns in comparative welfare state perspective. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.

Digitale bronnen:

www.cbs.nl

www.eurostat.com

www.oecd.org

Bijlage

I Topiclijst

Introductie onderzoeker en toelichting onderzoek, doel en verwerking van interview.

Interviewstrategie per thema vragen stellen, doorvragen aan de hand van respons geïnterviewde.

Persoonlijke vragen

Leeftijd

Woonsituatie

Burgerlijke staat

Opleiding

Functie

Dienstverband en arbeidsduur

Etniciteit

Motieven

Was de keuze voor deeltijd werk een bewuste vrijwillige of een noodgedwongen?

Wat waren uw motieven om te kiezen voor deeltijd?

Wat heeft uw voorkeur, deeltijd of voltijd?

Zou u in de toekomst kiezen voor voltijd?

Heeft een toekomstige gezinstichting invloed gehad op uw keuze voor deeltijd?

Welke zaken hebben een rol gespeeld bij uw keuze voor werken in deeltijd?

Arbeidsoriëntatie

Waarom heeft u gekozen voor uw studie?

Wat vindt u van de aansluiting van uw genoten opleiding en uw huidige functie?

Wat vindt u van de aansluiting tussen uw genoten opleiding arbeidsmarkt

Hoeveel belang hecht u aan betaald werken?

Acht u zichzelf ambitieus?

Hoeveel waarde hecht u aan zelfontplooiing in uw werk?

Heeft u voldoende doorgroeimogelijkheden in uw werk?

Hoe ziet u uw loopbaanontwikkeling?

Financiële oriëntatie

Op welke wijze speelt uw woonsituatie een rol bij de beslissing om in deeltijd te werken?

Hoeveel belang hecht u aan financiële onafhankelijkheid?

Bestaat er een financiële noodzaak voor u om te werken?

Welke rol speelt uw financiële situatie een rol bij de beslissing om in deeltijd te werken?

Rolopvattingen

Hoe vindt u dat de huishoudelijke en zorgtaken verdeelt dienen te worden tussen man en vrouw?

Wat vindt u van de traditionele seksspecifieke rolverdeling waarbij de vrouw voor kinderen zorgt en de man voor brood op de plank?

Acht u vrouwen geschikter dan mannen om voor het huishouden en voor kinderen te zorgen?

Hoe is het nu bij u verdeeld?

Dankwoord