

Kind of Carrière?

Een onderzoek naar de combinatie arbeid en zorg onder hoogopgeleide moeders met jonge kinderen.



Heleen Loohuis - 0366870

Masterthesis Algemene Sociale Wetenschappen

Sociale Vraagstukken: Interventies en Beleid

2007-2008

Begeleidsters

Prof. Dr. Trudie Knijn

Ellen Grootegoed, MSc.

Faculteit Sociale Wetenschappen

Universiteit Utrecht



Universiteit Utrecht

Voorwoord

Voor u ligt de masterthesis ‘Kind of Carrière?’- Een onderzoek naar de combinatie arbeid en zorg onder Nederlandse hoogopgeleide moeders met jonge kinderen. Deze thesis is geschreven in het kader van de masteropleiding Algemene Sociale Wetenschappen: Sociale Vraagstukken: Interventies en Beleid.

Het masterproject begon in November 2007, met een brainstormsessie over de combinatie zorgen en werken onder Nederlandse moeders met jonge kinderen. Al gauw stuitte ik in de media op het onderwerp zorgen en carrière maken. Op het internet en de televisie, in kranten en in tijdschriften wordt er veel geschreven en gediscussieerd over het moederschap in combinatie met een veeleisende betaalde baan. Vooral de hoogopgeleide moeders leken in mijn ogen veel aandacht te schenken aan dit onderwerp en zo kwam ik op het idee om de ervaringen en opvattingen over zorgen en werken onder Nederlandse hoogopgeleide moeders te onderzoeken.

Graag wil ik enkele mensen bedanken voor hun hulp en steun gedurende het schrijven van deze thesis. Mijn respondenten wil ik bedanken voor hun medewerking en de openhartige gesprekken over hun leven. Mijn dank gaat tevens uit naar Ellen Grootegoed, voor haar kennis, begeleiding en grondige voorbereiding op de interviews. Ook mijn groepsgenoten ben ik dankbaar voor de terugkoppeling en reacties gedurende het thesis-proces. Mijn ouders ben ik erg dankbaar voor hun onvoorwaardelijke steun tijdens mijn opleiding. Waar de busstakingen het me haast onmogelijk maakten om de respondenten te bereiken, verzonnen zij altijd een oplossing.

Ten slotte wil ik professor Trudie Knijn in het bijzonder bedanken voor haar begeleiding gedurende het schrijven van deze thesis. Zonder haar inzicht, betrokkenheid en scherpe blik was ik niet tot dit resultaat gekomen. Met veel plezier heb ik aan dit onderzoek gewerkt en ik hoop dat u het met evenveel plezier zult lezen.

Utrecht, juli 2008

Heleen Loohuis

Voorwoord	2
Inhoudsopgave	3
1) Inleiding onderzoek	
1.1 Inleiding	5
2) Literatuuronderzoek	
2.1 Deeltijdbanen	7
2.2 Macroperspectief	8
2.3. Microperspectief	9
2.4. Deeltijdarbeid en carrière	10
3) Methodologie	
3.1 Probleemdefinitie	15
3.2 Doelstelling	15
3.3 Vraagstelling en hypothesen	15
3.4 Onderzoeksmethode	17
3.5 Onderzoeksgroep	19
3.6 Wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie	19
3.7 ASW-verantwoording	20
4) Resultaten	
4.1 Normatieve opvattingen zorgen en werken	
- Moeders en mannen	21
- Moeders en zorgen	24
- Moeders en arbeid	26
4.2 Een baan naar wens?	29
4.3 Vrouwen met ambitie	31

5) Conclusie	
- Normatieve opvattingen	34
- Preferenties	34
- Ambities	35
6) Terugkoppeling theorie	37
7) Discussie	39
8) Literatuurlijst	40

1) Inleiding onderzoek

1.1 Inleiding

‘Van minister Plasterk (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) moeten zoveel mogelijk vrouwen de kans krijgen om aan het werk te komen. En het liefst met een volwaardige baan die perspectief biedt op een echte carrière.’ - Algemeen Dagblad, 29-09-07.

Volgens minister Plasterk van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap zijn er in Nederland te weinig vrouwen actief op de arbeidsmarkt. Het aantal vrouwen op de arbeidsmarkt neemt toe in Nederland, maar het grootste percentage daarvan werkt in een kleine parttime functie. Met name in leidinggevende posities zijn er nog steeds nauwelijks vrouwen vertegenwoordigd en vrouwen in Nederland krijgen nog steeds minder betaald dan hun mannelijke collega's en zijn daardoor financieel minder onafhankelijk (Latten & van Dijk, 2007).

In het kader van vrouwenemancipatie pleit minister Plasterk van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap voor meer vrouwelijke fulltimers op de arbeidsmarkt met zicht op een echte carrière (Emancipatiebeleid, 2008-2011). Het is echter niet eenvoudig om de Nederlandse vrouwen aan te sporen fulltime functies op de arbeidsmarkt vervullen. Vooral de Nederlandse moeders met jonge kinderen kiezen veelal voor een parttime baan, om zo werk en zorg te combineren (CBS, 2008). Momenteel werkt slechts 17 % van de Nederlandse moeders fulltime, 42 % van de Nederlandse moeders werkt tussen de 20 en 34 uur per week, 16 % werkt in een kleine parttime functie van minder dan 19 uur per week en 25 % van de moeders werkt niet (CBS, 2008).

In Nederland heerst volgens minister Plasterk een mentaliteit die de combinatie van moederschap en een serieuze carrière afwijst. Naar zijn mening is de traditionele rolverdeling onder mannen en vrouwen nog steeds dominant (Emancipatiebeleid, 2008-2011). De overheid voert al jarenlang een emancipatiebeleid met als doel ‘Gelijke rechten, kansen, vrijheden en (sociale) verantwoordelijkheden voor vrouwen en mannen’ en daarbij zijn streefnormen vastgesteld die men in 2010 bereikt wil hebben (Latten & van Dijk, 2007). Tweejaarlijks publiceren het Sociaal en Cultureel Planbureau en het Centraal Bureau voor de Statistiek de tussenstanden hiervan in de Emancipatiemonitor. Enerzijds was het beeld in 2006 was dat de emancipatie zou stagneren en de streefnormen van 2010 niet bereikt zouden worden. Anderzijds toont de emancipatiemonitor van 2006 tevens aan dat de vrouwen qua gelijke kansen in het onderwijs positief resultaat boeken. Na decennia van achterstand streven de

jonge vrouwen de mannen voorbij in het verwerven van kenniskapitaal (Latten & van Dijk, 2007).

Steeds meer Nederlandse vrouwen zijn dus hoog opgeleid en gelijke kansen in het onderwijs zijn voor de emancipatie een noodzakelijke voorwaarde (Latten & van Dijk, 2007). Sinds enkele jaren studeren er in het hogere beroepsonderwijs en het wetenschappelijke onderwijs samen meer vrouwen dan mannen. Vooral de vrouwen in de leeftijdsgroep 25-34 jaar zijn hoger opgeleid dan de mannen in deze categorie (CBS, 2007). Daarnaast studeren vrouwen sneller af dan mannen en zijn ze minder lang aanwezig in het onderwijs (Latten & van Dijk, 2007). De nieuwe generatie vrouwen verwerft meer kennis dan de mannen en qua kenniskapitaal zijn er dus brede mogelijkheden voor de Nederlandse jonge vrouwen. Toch blijkt tevens uit de statistieken dat deze hoogopgeleide vrouwen niet genoeg vertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt en ook minder carrière maken dan hun mannelijke leeftijdsgenoten. Het is echter niet duidelijk wat de motieven zijn van deze jonge vrouwen voor het wegblijven van de fulltime arbeidsmarkt.

Dit onderzoek zal zich richten op het inzicht verwerven in de motieven van het arbeidsmarktgedrag en de verwachte gevolgen voor de carrière kansen van de hoogopgeleide moeders met jonge kinderen. Er is specifiek voor de hoogopgeleide moeders gekozen, omdat steeds meer vrouwen in Nederland hoogopgeleid zijn en deze groep vrouwen veelal kiest voor een deeltijd baan (CBS, 2008). In deze studie zullen hoogopgeleide moeders die in deeltijd werken vergeleken worden met hoogopgeleide moeders die in een fulltime functie werkzaam zijn.

In de het volgende hoofdstuk wordt de literatuur onder de loep genomen, om van hieruit tot een probleem- en vraagstelling te komen.

2) Literatuurverkenning

2.1 Deeltijd banen

Deeltijd werken geldt in Nederland als een uiterst belangrijk middel om de combinatie arbeid en zorg te faciliteren. Volgens de gegevens van het Sociaal en Cultureel Planbureau zijn mannen echter veel minder geïnteresseerd in deeltijdarbeid (Keuzenkamp, 2000). Vaders blijven doorgaans fulltime werken, terwijl moeders hun werktijd verminderen om de zorg voor het huishouden op zich te nemen (Wesseling, 2001). In Nederland werkt 75% van de werkende vrouwen minder dan 35 uur per week, wat bijna twee keer zoveel is als het gemiddelde in de andere Europese landen. De gemiddelde arbeidsduur van de werkende vrouwen in Nederland neemt bovendien nauwelijks toe (Portegijs en Keuzenkamp, 2007).

Voor moeders van jonge kinderen geldt, zoals bij alle vrouwen, hoe hoger hun opleidingsniveau, des te groter de arbeidsparticipatie (Knijn en Van Wel, 2001). Onder de tweeverdieners met minderjarige kinderen in Nederland blijkt het anderhalf-verdienerstype erg populair te zijn, vrouwen werken veelal in parttime functie en hun partners hebben een full-time baan (Knijn & Van Wel 2001). Onderzoeken uit de jaren negentig tonen aan dat dit anderhalf-verdienerstype zelfs steeds aantrekkelijker zou worden. Onder de werkende vrouwen wilde de helft met een kleine baan langer werken en de helft tot driekwart met een grote baan juist korter, terwijl slechts een derde van de fulltime werkende mannen een deeltijdbaan prefereerde (Knijn en Van Wel, 2001, p.13). Van de jonge vaders was in 2000-2006, zowel voor als na de geboorte van het eerste kind, ruim 80 % voor meer dan 35 uur per week buiten de deur werkzaam. Na de geboorte van het eerste kind bleef bijna 90 % van de vaders hetzelfde aantal uren werken. Nog steeds is het anderhalfverdienerstype dus dominant onder de Nederlandse bevolking en werken vooral de vrouwen in deeltijd banen.

Uit het onderzoek van De Mol (2008) blijkt dat hoewel de hoogopgeleide moeder in verhouding tot de middel- en laagopgeleide moeder minder vaak stopt met werken, maar nog steeds bracht ruim een derde van de hoogopgeleide moeders na de komst van het eerste kind het aantal uren terug. Ook toont De Mol (2008) aan dat onafhankelijk van het opleidingsniveau van de vrouwen, de afname van het aantal arbeidsuren niet wordt ingehaald wanneer kinderen ouder worden: de meeste moeders blijven in deeltijd werken en keren niet terug in een voltijd baan.

Een periode van deeltijdwerk heeft volgens Roman et al. (2004) negatieve gevolgen voor het loon van mannen zowel als vrouwen. Daarnaast hebben deeltijders en voltijders met

deeltijdervaring een grotere kans om te werken in banen met lagere functieniveaus. Voor vrouwen is deze kans groter dan voor mannen (Roman et al., 2004). Het onderzoek van Roman et al. (2004) toont tevens aan dat vrouwen minder kans hebben op een topfunctie in deeltijd, ook wanneer ze na een periode van deeltijd werk weer fulltime terugkeren op de arbeidsmarkt. Hierdoor heeft deeltijd werken vooral voor vrouwen een blijvend negatief effect op het loopbaanperspectief (Roman et al., 2004).

Vickery (1979) stelt dat door het toenemen van het aantal parttime werkende vrouwen de positie van de vrouw onder druk blijft staan. Ook zij ziet een negatief effect van het parttime werken voor de emancipatie op de arbeidsmarkt (Barker 1993). Volgens Tilly (1992) kan er echter onderscheid gemaakt worden tussen twee typen parttime banen. Ten eerste is er de 'secondary' parttime baan, die slechter betaalt dan de fulltime variant ervan. Dit type parttime baan biedt weinig ontplooiingsmogelijkheden en geen garantie voor baanbehoud. Vaak zijn de laagopgeleide mensen werkzaam in deze parttime banen. Het andere type parttime baan de 'retention' banen zijn volgens Tilly (1992) de betere banen, bezet door hoger opgeleide mensen. Deze 'goede' parttime banen worden speciaal ingenomen door de hoger opgeleide moeders met jonge kinderen (Tilly, 1992).

Het toenemend aantal vrouwen dat een carrière met gezin combineert is volgens Wesseling (2001) nog niet genoeg voor een geëmancipeerde arbeidsmarkt. Vrouwen dringen slechts mondjesmaat door in leidinggevende functies. De politiek, de wetenschap en het bedrijfsleven wordt nog steeds gedomineerd door mannen (Wesseling, 2001).

Waarom kiezen vrouwen voor een deeltijdbaan en welke consequenties heeft het voor hun carrière perspectief? In voorgaande onderzoeken zijn de werk en zorg patronen van vrouwen vanuit verschillende perspectieven zijn benaderd en de verklaringen hiervan nogal uiteenlopen. Daarbij kan er onderscheid worden gemaakt tussen theorieën op micro- en op macro niveau.

2.2 Macroperspectief

Moniek Kremer (2007) bekijkt het werk en zorg patroon van vrouwen op macroniveau. Zij analyseert de zorgcultuur door te kijken naar culturele opvattingen, normen en waarden. Deze culturele normen en waarden brengt zij samen onder de noemer zorgidealen. Bij het onderzoeken van culturele fenomenen is het volgens Kremer (2007) van belang om de achtergrond van de betreffende welvaartstaat te analyseren. Burgerschap en zorgidealen zijn volgens haar met elkaar verbonden. Het analyseren van zorgidealen is volgens Kremer (2007)

de sleutel voor het verklaren van de grote verschillen in zorg en werk-patronen tussen Europese landen.

Kremer (2007) stelt dat cultuur een grote rol speelt in de verdeling van arbeid en zorg onder vrouwen. De heersende normen en waarden ten aanzien van werken en zorg wegen volgens haar zwaarder dan de financiële kostenbaten motieven om te werken. Om inzicht te verwerven in de werk- en zorgpatronen van mannen en vrouwen is het volgens Kremer (2007) niet zo zeer van belang om te kijken naar de economische motieven en de wens van de vrouw om wel of niet te werken, maar wordt er meer inzicht verkregen door te kijken naar de heersende zorg-idealën en te onderzoeken wat de meest ‘gepaste’ vorm van kinderopvang is wanneer moeders werken (Kremer, 2007 p. 245).

Kremer (2007) maakt onderscheid tussen vier verschillende zorg-idealën. De eerste is het ideaal van intergenerationele zorg: grootmoeders zorgen voor hun kleinkinderen, hopelijk in ruil voor zorg die zij later zullen terugkrijgen. De tweede is het ideaal van het surrogaat moederschap: deze betaalde, maar niet professionele kinderopvang imiteert de rol van de moeder. De derde is het delen van de zorg, waarbij van vaders worden verwacht dat ze meer gaan zorgen, omdat ze dat net zo goed kunnen als moeders. Het vierde is professionele zorg. Kinderen worden verzorgd door hoog-opgeleide professionals (Kremer, 2007). Terwijl de eerste twee zorgidealën het idee versterken dat zorgen vrouwelijk is, kunnen de laatste twee dit ontkrachten. In Nederland is het ideaal het delen van de zorg (Kremer 2007). Als alternatief voor het mannelijk kostwinnersmodel is in de jaren negentig het ‘combinatiescenario’ gepromoot met als uitgangspunt dat vrouwen meer gaan werken en mannen meer gaan zorgen. Deeltijdarbeid voor beiden is de gedachte achter dit model (Kremer, 2007). Destijds werd deeltijdarbeid, voor mannen en vrouwen, door de politiek gesteund, maar deze politieke inspanningen hebben er niet tot geleid dat het combinatiescenario in realiteit ook vaker voorkomt (Knijn & Van Wel, 2001, Schippers, 2004, Kremer, 2007).

Schippers (2004) buigt zich over de vraag waarom dit combinatiescenario in Nederland zo moeilijk van de grond komt. Hij komt daarbij onder andere tot de conclusie dat het anderhalfverdienersmodel, waarin de man de kostwinner is en de vrouw een betaalde baan combineert met de hoofdverantwoordelijkheid van de zorg, goed past bij het typische Nederlandse zorgklimaat. Het ongepast is voor Nederlandse ouders – zeker voor de moeders – om voor kinderen vier of vijf dagen per week professionele oppas te regelen (Schippers, 2004). Voltijd professionele opvang is in Nederland nog geen gepaste vorm van kinderopvang.

2.3 Microperspectief

Volgens Hakim (2003) kan het diverse vrouwelijke arbeidsmarkt gedrag verklaard worden uit de verschillende vrouwelijke opvattingen en voorkeuren ten aanzien van werk-leef-voorkeuren (work-life preferences). Hakim stelt dat westerse mannen en vrouwen voor het eerst in de geschiedenis de mogelijkheden hebben om hun levens naar eigen wil in te richten. Persoonlijke voorkeuren en doelen bepalen tegenwoordig zowel de gezinsplanning als de werkpatronen in het leven van de vrouw (Hakim, 2003).

In haar 'preference theory' maakt Hakim op basis van voorkeuren onderscheidt tussen drie typen vrouwen; 'home-centred', 'adaptive' en 'work-centred'. Home-centred vrouwen geven prioriteit aan hun gezinsleven en onderschrijven een arbeidsverdeling op basis van sekse. Zij werken liever niet en hechten weinig waarde aan persoonlijke, intellectuele ontwikkeling. Voor de adaptive vrouwen geldt dat ze arbeid en zorg combineren met een grotere aandacht voor hun gezinsleven. Daardoor zijn ze niet volledig gefocust op carrière maken, dan wel de zorg voor de kinderen. Het arbeidsmarktgedrag van deze vrouwen is volgens Hakim (2003) zeer gevoelig voor (veranderingen van) overheidsbeleid en -maatregelen, zoals kinderopvang, belasting en educatiebeleid. Work-centred vrouwen combineren ook arbeid en zorg maar, met een mindere aandacht voor hun gezinsleven, zij geven prioriteit aan carrière maken. Het grootste percentage vrouwen in West-Europese landen valt volgens Hakim onder de adaptive women. Deze theorie gaat op voor de Nederlandse vrouwen, waarvan het grootste gedeelte in deeltijd-banen functioneert.

Hakim (2003) richt zich vooral op individuele voorkeuren voor het verklaren van menselijk gedrag. Ook Van der Lippe en Claringbould (2002) stellen dat de het werkpatroon van vrouwen een bewuste keuze is. Zij leggen dan ook de oorzaak van het achterblijven van leidinggevende vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt vooral bij de keuze die vrouwen maken om deeltijd te gaan werken. Vanuit deze theorie kunnen we verwachten dat de hoogopgeleide moeders met jonge kinderen voltijd dan wel deeltijd werken omdat het een bewuste keuze is en aansluit op hun preferenties.

Arlie Hochschild (1990) daarentegen komt tot de conclusie dat keuzes niet gender-neutraal zijn en dat de sekse-ideologie en de daaruit voortvloeiende seksestrategie van de man en vrouw de taakverdeling binnen het gezin bepalen. Een seksestrategie is een gedragspatroon waarmee iemand probeert problemen op te lossen, die gebaseerd is op zijn of haar cultureel bepaalde sekse-identiteit (Hochschild, 1990). Zij maakt daarbij onderscheid tussen drie

soorten sekse-ideologieën: de traditionele ideologie, de transitionele ideologie en de gelijkheids- of geëmancipeerde ideologie. Traditionele gezinnen kennen een duidelijke rolverdeling binnen het gezin. De man is kostwinner, zijn carrière is belangrijk en de vrouw is hoofdverantwoordelijke voor de huishouding en de verzorging van de kinderen. Voorstandsters van de gelijkheidsideologie verwachten een andere rolverdeling binnen het gezin. Zij streven vaak naar een gelijke taakverdeling wat betreft het huishouden en de verzorging van de kinderen en willen zich identificeren met de leefstijl van hun partner. Carrière maken is even belangrijk. Tussen deze vormen van ideologie bevinden zich de ‘transitionelen’. Zij combineren de idealen van de andere twee vormen, waarbij ze vaak overhellen naar één van beide kanten (Hochschild, 1990).

Uit het onderzoek van Hochschild (1990) kwam een patroon naar voren van wat tweeverdieners denken, voelen en hoe ze zich gedragen. De zorg voor het huishouden en de kinderen werd een forum voor ieders ideeën over sekse-identiteit, het huwelijk en de emotionele betekenissen daarachter. Zo voelde de ene vrouw zich bijvoorbeeld schuldig als de man voor haar kookt, omdat zij dan niet in staat was geweest de zorg voor het huishouden volledig op zich te nemen, terwijl de andere vrouw de kookkunsten van haar man beschouwde als een teken van liefde.

Hochschild (1990) stelt dat bepaalde persoonlijke betekenissen leidden tot een traditionele, andere tot een geëmancipeerde opvatting van zorg. In haar onderzoek bleken niet alleen de sociale klassen, maar ook de partners verschillende opvattingen te hebben en zelfs kunnen twee tegenstrijdige ideeën in de persoon zelf leven. Zo kan een vrouw een geëmancipeerd ideaal nastreven, maar tegelijkertijd ook traditionele opvattingen hebben. In de meeste relaties bestonden ofwel verschillende idealen, of werden ze bijeengehouden door een compromis tussen deze beide idealen. Het grootste deel van de mensen ontwikkelt daarom een seksestrategie, om het ideaalbeeld en de realiteit op elkaar te laten aansluiten. De geëmancipeerde vrouwen –met zeer duidelijke opvattingen over een gelijke taakverdeling – hebben bijvoorbeeld twee mogelijkheden: trouwen met een man die ook voor gelijke taakverdeling pleit, of inspanssen om de man tot gelijke taakverdeling te krijgen.

Voor het verklaren van het arbeidsgedrag onder vrouwen kijkt Hochschild (1990) naar de normatieve opvattingen van de vrouwen ten aanzien van werk en zorg. Ook Knijn en Van Wel (2001) onderzoeken de normatieve opvattingen onder vrouwen voor het verklaren van het arbeidsgedrag van jonge vrouwen. Ongeveer twee derde van de bevolking in Nederland is van mening dat mannen en vrouwen de betaalde arbeid zouden moeten verdelen. Een derde van de bevolking is het daar niet mee eens. Zij zijn voorstander van de vrije keuze van

moeders of prefereren een traditionele rolverdeling (Knijn & van Wel, 2001). Voor het onderzoek van Knijn en Van Wel (2001) naar de redenen waarom Nederlandse gezinnen veelal voor het anderhalfverdienerstype kiezen hebben de twee onderzoekers een omvattend analysemodel ontwikkeld. Zij maken daarbij onderscheid tussen twee clusters van verklaringen: gezinsinterne factoren die vrouwen ervan weerhouden of stimuleren om een met mannen vergelijkbare positie op de arbeidsmarkt in te nemen, en gezinsexterne factoren die de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen belemmeren of bevorderen, gegeven hun positie in het gezin (Van Wel & Knijn, 2001 p.15). Uit het onderzoek komt naar voren dat de achterblijvende arbeidsparticipatie van lager opgeleide vrouwen voor een groot deel verklaard wordt vanuit normatieve afwegingen en blijkt dat het traditionele zorgpatroon nog steeds diep verankerd is in de Nederlandse cultuur (Knijn & Van Wel, 2001).

2.4 Deeltijdarbeid en carrière

In een studie van Hanne Groenendijk (1998) naar de combinatie werken en zorgen ontdekt zij een verband tussen opleidingsniveau en welbevinden. In haar onderzoek deelde zij haar respondenten naar vier categorieën van bestaan in, te weten ‘positief bestaan’, ‘pittig bestaan’, ‘zorgelijk bestaan’ en ‘zwaar bestaan’. Laagopgeleide vrouwen ervaren het werkende moederschap vaak positiever dan hoogopgeleide moeders (Groenendijk, 1998). De categorie ‘zwaar bestaan’ werd gedomineerd door vrouwen met een relatief hoog opleidingsniveau. Groenendijks studie levert een empirische onderbouwing van de veronderstelling ‘hoe hoger, hoe zwaarder’.

Wesseling (2001) neemt deze veronderstelling van Groenendijk verder onder de loep door door onderzoek te doen naar vrouwelijke wetenschappers die volgens de theorie van Groenendijk in de categorie ‘zwaar bestaan’ zouden vallen. Wesseling (2001) toetst daarbij gangbare veronderstellingen betreffende werkende moeders in hoge functies, zoals de aanname dat het moederschap het ambitieniveau van werknemers in prestigieuze functies omlaag haalt en automatisch een wens tot deeltijdarbeid oproept, met fatale gevolgen voor het verdere verloop van de carrière, en in zijn algemeenheid de inzet en motivatie voor het werk dempt (Wesseling, 2001 p.32). Geen van deze veronderstellingen blijkt op te gaan. Wesseling (2001) koppelt vervolgens het carrièreperspectief aan het ambitieniveau van vrouwen.

Ambitie wordt in haar onderzoek gemeten door onder andere aan het aantal officiële en officieuze arbeidsuren dat iemand werkt. Men kan redelijkerwijs voorspellen dat het ambitieniveau van iemand samenhangt met de hoeveelheid uren die zij in het werk willen investeren (Wesseling, 2001 p.86). In haar onderzoek ontdekt Wesseling (2001) het verschil

tussen het aantal uren dat iemand op papier werkt en de in werkelijkheid vervulde uren. De meeste vrouwen in haar onderzoek werken deeltijd op papier, maar in het echt vervullen zij door vele overuren te werken bijna een fulltime functie. Deeltijdwerk is dus een schijnoplossing voor de combinatie werk en zorg. Ook koppelt Wesseling (2001) het ambitieniveau van vrouwen aan de wens om hoger op te komen. Een tweede opmerkelijke uitkomst van het onderzoek is dat de vrouwen die voor een deeltijdbaan hebben gekozen van drie dagen of minder per week, deze wens om hoger op te komen niet (meer) koesteren (Wesseling, 2001).

Volgens de traditionele motivatietheorie zijn er vier factoren die een rol spelen in het achterblijven van de carrières van vrouwen ten opzichte van mannen (Brown et al., 1998). De eerste factor betreft het gebrek aan motivatie, waarbij wordt verondersteld dat vrouwen motivatieloos zijn. Daarnaast speelt angst om succesvol te worden een belemmering in het maken van carrière door vrouwen. De derde factor betreft het gebrek aan competenties en als laatste wordt gesteld dat vrouwen hun succes vaak toeschrijven aan externe factoren en fouten daarentegen aan individuele factoren. Zodoende worden vrouwen geremd in het maken van carrière. In het onderzoek dat Brown en Irby (1998) hebben uitgevoerd om deze theorie te testen, komt echter naar voren dat hoogopgeleide moeders meer gevoel van eigenwaarde en competentie hebben dan de laagopgeleide moeders.

In 'Het glazen plafond' schrijven De Olde en Slinkman (1999) de oorzaak van het achterblijven van vrouwen die carrière maken onder andere toe aan een tekort aan vrouwen in de meeste sectoren. Volgens de 'pipeline theory' is er meer tijd nodig om vrouwen door te laten stromen naar de top en als er eenmaal voldoende vrouwen in aanlooprangen zijn, zullen zij net als mannen op den duur ook de topposities bereiken (Olde & Slinkman, 1999). Er zijn een drietal deelredenen voor de mindere mate succes van vrouwen op de arbeidsmarkt. Om te beginnen zijn vrouwen nog niet lang genoeg binnen de organisatie werkzaam, hebben zij daardoor minder ervaring en als laatste zijn vrouwen nog niet in voldoende aantallen aanwezig op de arbeidsmarkt. Deze drie deelredenen zorgen ervoor dat vrouwen zowel de aandacht als het vertrouwen van het senior management nog niet hebben weten te winnen (Olde en Slinkman, 1999).

Vrouwen maken daarnaast ook andere keuzes dan mannen en kiezen bewust voor andere loopbaan strategieën. Naast een carrière strategie, is volgens Olde en Slinkman (1999) een meer inhoudelijke strategie te onderscheiden. Mannen kiezen veelal voor de carrière strategie; het bereiken van een zo hoog mogelijk leidinggevende functie. Vrouwen kiezen daarentegen vaak voor een inhoudelijke strategie; zij zijn meer geïnteresseerd in de inhoud

van de functie en zijn meer gebonden aan een bepaalde professie. Volgens Olde en Slinkman (1999) worden de inhoudelijke strategie en de balansstrategie veelal door vrouwen gehanteerd omdat zij er, vaker dan mannen, bewust voor kiezen om de loopbaan met de opvoeding van de kinderen te combineren. Dit keuzeaspect sluit aan bij de ideeën van Van de Lippe en Clarenbouth (2002) over de remmende werking van deeltijdwerk op carrière en de preference-choice theorie van Hakim (2003).

Samenvattend kan voor het verklaren van het arbeidsmarktgedrag van moeders onderscheid gemaakt worden tussen de attitudes, de normatieve aspecten ten aanzien van werken en zorgen (Hochschild 1990; Knijn en Van Wel 2001) en het keuze aspect, ofwel de preferenties voor het verklaren van een bepaalde vorm van werk (Hakim 2001; Olde en Slinkman 1999; Van de Lippe en Claringbould 2001). Ook voor het achterblijven van carrièregerichte vrouwen in topfuncties op de arbeidsmarkt kan er over het algemeen wederom een onderscheid worden gemaakt tussen de attitudes van vrouwen ten aanzien van arbeid en zorg en de bewuste keuze van de vrouwen om te kiezen voor een bepaalde carrière.

In dit onderzoek wordt de motivatie voor het deeltijd dan wel voltijd werken onder Nederlandse hoogopgeleide moeders met jonge kinderen onderzocht. Daarbij worden deeltijdwerkende hoogopgeleide moeders met jonge kinderen vergeleken met full-time werkende hoogopgeleide moeders met jonge kinderen. Verwacht wordt dat het deeltijd dan wel full-time werken een bewuste keuze is van de hoogopgeleide moeders met jonge kinderen en aansluit op hun preferenties, of dat het een gevolg is van de normatieve opvattingen van de vrouwen. Ten tweede wordt verwacht dat deeltijdwerkende hoogopgeleide vrouwen minder ambitieus zijn op het gebied van carrière maken dan full-time werkende hoogopgeleide vrouwen en tevens minder vaak de wens koesteren om hogerop te komen in hun functie.

3) Methodologie

3.1 Probleemdefinitie

In dit onderzoek zal ik mij richten op het arbeid en zorg patroon van hoogopgeleide moeders met jonge kinderen. Volgens Hakim (2003) is het arbeidsmarktgedrag onder vrouwen te verklaren vanuit de preferenties van vrouwen; het is een bewuste keuze van de vrouwen. Hochschild (1990) en Knijn & Van Wel (2001) achten juist de normatieve opvattingen doorslaggevend voor het verklaren van een bepaalde combinatie van arbeid en zorg.

Daarnaast wil ik mij richten op de ervaringen en opvattingen van de vrouwen ten aanzien van de combinatie werk en zorg en hun carrièrewensen. In dit onderzoek zal ik de carrièrewensen koppelen aan het ambitieniveau van de vrouwen. Ambitieniveau zal ik volgens de theorie van Wesseling (2001) onderzoeken door te kijken naar de officiële en officieuze arbeidsuren van de hoogopgeleide vrouwen met jonge kinderen en de wens om hoger op te komen.

In dit onderzoek wil ik nagaan hoe het arbeidsmarktgedrag onder deeltijdwerkende en fulltime werkende de Nederlandse hoogopgeleide moeders met jonge kinderen valt te verklaren en of het gevolgen heeft voor hun carrièreperspectief.

3.2 Doelstelling

Doelstelling van het onderzoek is inzicht verwerven in de motieven voor het arbeidsmarktgedrag en de verwachte gevolgen voor de carrière kansen van de hoogopgeleide moeders met jonge kinderen. In deze studie zullen hoogopgeleide moeders die in deeltijd werken vergeleken worden met hoogopgeleide moeders die in een fulltime functie werkzaam zijn.

3.3 Vraagstelling

De centrale vraagstelling van dit onderzoek is als volgt geformuleerd:

Wat zijn de motieven van hoogopgeleide moeders met jonge kinderen voor de combinatie werk en zorg en hoe hangen deze motieven samen met hun carrièreperspectief?

Vanuit de theoretische achtergrond zijn de volgende drie deelvragen en hypothesen geformuleerd:

Welke verschillen in normatieve opvattingen over werken en zorgen bestaan er tussen de deeltijdwerkende hoogopgeleide moeders met jonge kinderen en fulltime werkende hoogopgeleide moeders met jonge kinderen?

Hypothese 1:

Vanuit de theorie van Hochschild (1990) en Knijn & Van Wel (2001), verwacht ik dat deeltijdwerkende hoogopgeleide moeders met jonge kinderen traditioneler denken over het combineren van arbeid en zorg dan fulltime werkende hoogopgeleide moeders met jonge kinderen.

Sluit het deeltijd dan wel voltijd werken aan bij de preferenties van de hoogopgeleide moeders met jonge kinderen?

Hypothese 2:

Als de theorie van Hakim (2003) opgaat, dan verwacht ik dat het aantal uren dat de hoogopgeleide vrouwen werken overeenkomt met hun preferenties voor het aantal te werken uren.

Welke verschillen bestaan er in ambitieniveau tussen deeltijd werkende hoogopgeleide vrouwen en fulltime werkende hoogopgeleide vrouwen?

Hypothese 3:

Vanuit de theorie van Wesseling (2001) verwacht ik dat fulltime werkende hoogopgeleide vrouwen met jonge kinderen ambitieuzer zijn om carrière maken en vaker de wens koesteren om hoger op te komen dan deeltijdwerkende hoogopgeleide moeders met jonge kinderen.

Hypothese 4:

Als de theorie van Wesseling (2001) opgaat dan verwacht ik tevens dat deeltijdwerkende vrouwen die hogerop willen komen, meer overuren maken dan deeltijdwerkende vrouwen die dat niet wensen.

Hypothese 5:

Als laatste verwacht ik wanneer de theorie van Wesseling (2001) opgaat, dat deeltijdwerkende hoogopgeleide moeders die de wens koesteren om hoger op te komen, in de toekomst meer arbeidsuren willen werken.

3.4 Onderzoeksmethode

Het onderzoek zal kwalitatief van aard zijn en wordt uitgevoerd door middel van het afnemen van diepte interviews, bestaande uit vragen naar persoonlijke ervaringen en vignetten waarmee normatieve opvattingen worden onderzocht.

Dit onderzoek wordt uitgevoerd als een deelonderzoek van het groter project 'WOUPS'- dat staat voor Workers Under Pressure and Social Care. WOUPS is een internationaal vergelijkend onderzoek in zeven Europese landen naar de combinatie werk en zorg onder vrouwen met en zonder partner. Aan de standaard vragenlijst van het WOUPS-project worden voor dit deelonderzoek vragen toegevoegd die specifiek gericht zijn op normatieve opvattingen, preferenties en het ambitieniveau van de vrouwen. Er wordt gevraagd hoeveel overuren de vrouwen werken, of ze tevreden zijn met de arbeidskeuze, of ze ambities hebben op het gebied van carrière maken en of ze de wens koesteren om hogerop te komen. In Excel werd een overzicht gemaakt met de volgende gegevens:

- Tevreden met arbeidskeuze? Ja/nee
- Bewuste keuze van de respondent? Ja/nee
- Ambitie? Ja/nee
- Aantal overuren
- Wens om hogerop te komen? Ja/nee
- Toekomst meer arbeidsuren werken? Ja/nee

In de resultaten worden per deelvraag de belangrijkste uitkomsten beschreven. In de analyse zijn de normatieve opvattingen ten aanzien van zorgen en werken in drie thema's verdeeld: normatieve opvattingen op het gebied van gender, moeder-kind relaties en arbeidsparticipatie. De normatieve opvattingen worden onderzocht door de open vragen die gesteld worden in half gestructureerde het interview.

Daarnaast wordt er gebruik gemaakt van de vignetmethode. Deze methode houdt in dat de respondenten een aantal fictieve casussen voorgelezen krijgen, waar de ze reactie op moeten geven. In de vragenlijst zijn 3 verhaallijnen opgenomen met elk weer 3 verschillende

normatieve dilemma's. Elk dilemma borduurt verder op de voorgaande situatie. De eerste verhaallijn gaan over Marja, een gehuwde moeder met 2 kinderen zoekt naar oplossingen om het werk te combineren met de zorg voor haar zieke zoon thuis. Dan volgt de situatie van Tessa, een gescheiden moeder die schippert tussen zorg- en werkverplichtingen en ten derde Els, een gehuwde moeder met een prestigieuze baan die moet kiezen tussen haar carrière en haar zorgverplichtingen.

De eerste twee casussen over Marja en Tessa zijn van toepassing op de moeder-kind opvattingen van de hoogopgeleide moeders met jonge kinderen. Ook is de eerste casus over Marja van toepassing op de normatieve opvattingen over arbeidsparticipatie. Vooral bij de laatste casus over moeder Els, haar man Rob en hun twee kinderen van 14 en 15 komen de meningen van vrouwen ten aanzien van man-vrouw zaken naar voren.

Hieronder een kort overzicht van de casussen en bijbehorende dilemma's:

1. Marja: gehuwd, 2 kinderen, werkt als makelaar, 20 uur per week.	a) Ziek melden bij werkgever wegens ziekte van zoon.	b) Oppas zorgt voor zieke zoon thuis.	c) Oma wordt gevraagd om op de kinderen te passen.
2. Tessa: gescheiden, 2 kinderen, werkt als secretaresse 4 dagen per week.	a) Aanwezigheid bij voorleeswedstrijd van dochter op basisschool. Tessa moet werken.	b) Ex-man wordt gevraagd om bij de vervolgwedstrijd te zijn.	c) Werkgever werkt niet mee aan wens van Tessa.
3. Els: gehuwd, 2 zoons, werkt als advocaat 32 uur per week.	a) Zorg voor zoon (verkeersongeval), Els of haar man?	b) Els voor carrière een maand naar het buitenland?	c) Drugsprobleem zoon, hulp van schoonouders?

De transcripten van de interviews worden met behulp het kwalitatieve tekstverwerkingsprogramma MAXQDA gecodeerd en geanalyseerd. Onderscheid wordt gemaakt tussen de voltijd en deeltijd werkende vrouwen op de volgende coderingen:

1) Normatieve opvattingen

- Gender
- Moeder-kind
- Arbeidsparticipatie

2) Arbeidsuren en participatie

- Bewuste keuze
- Andere motieven

3) Ambities vrouwen

- Wens om hogerop te komen
- Overuren

Per thema worden de resultaten beschreven, waarbij eerst de antwoorden op de open vragen worden beschreven en vervolgens de reacties op de vignetten worden verwerkt.

3.5 Onderzoeksgroep

In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van respondenten van de Netherlands Kinship Panel Study (NKPS; Dykstra, Kalman, Knijn, Komter, Liefbroer en Mulder, 2005). Het NKPS is een grootschalig onderzoek naar familieverbanden in Nederland waar de respondenten een aantal jaren geleden aan mee hebben gewerkt. Hierdoor zijn achtergrondgegevens van de respondenten beschikbaar.

De respondenten worden geselecteerd op basis van het aantal uren dat ze werken en ze hebben allemaal een hoge opleiding afgerond. De deeltijd werkende respondenten werken minder dan 32 uur per week en de fulltime werkende moeders werken 36 uur of meer. Hoogopgeleid wordt in dit onderzoek gedefinieerd als vrouwen met een afgeronde HBO/WO studie.

In totaal zijn er 21 hoogopgeleide moeders met jonge kinderen geïnterviewd, waarvan er 9 werkzaam zijn in een full-time functie en de overige 12 vrouwen in deeltijd werken. De gemiddelde leeftijd van de full-time werkende vrouwen is 47 jaar en de leeftijden van hun kinderen variëren van 6 tot 21 jaar oud. De deeltijd werkende vrouwen zijn gemiddeld ook 47 jaar en de leeftijden van hun kinderen liggen tussen de 3 en de 24 jaar. Gemiddeld zijn de meeste kinderen van beide categorie vrouwen van middelbare-school leeftijd, dus tussen de 12 en 18 jaar oud.

3.6 Wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie

Wetenschappelijke relevantie

Er zijn veel onderzoeken gedaan naar het arbeidsmarkt gedrag van vrouwen en de carrièrekeuzes die zij maken en naar het arbeidsmarktgedrag van moeders. Er is echter nog weinig studie verricht naar hoogopgeleide vrouwen, een volgens de statistieken steeds groter wordende groep. Er is weinig bekend over de motieven van hoogopgeleide vrouwen om een baan te combineren met de zorg van hun kinderen ondanks ze door hun opleidingsniveau goede functies op de arbeidsmarkt kunnen vervullen. In die zin schieten bestaande onderzoeken in Nederland met betrekking tot de arbeidsmarktpositie van vrouwen te kort. Dit onderzoek vormt een nadere uitdieping van de theoretische kennis over de motieven en verwachtingen van werkende hoogopgeleide moeders met jonge kinderen. In het kader van het overheidsbeleid om de arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland te verhogen is het van belang dat hierin meer inzicht verkregen wordt.

Maatschappelijke relevantie

Deze studie zal onderzoeken of ambities van minister Plasterk betreffende meer hoogopgeleide fulltime vrouwen op de arbeidsmarkt wenselijk zijn bij de hoogopgeleide vrouwen met kinderen die momenteel werkzaam zijn in deeltijd baan. Daarmee levert het onderzoek kennis op die voor de beleidspraktijk relevant kan zijn en waaruit aanbevelingen kunnen volgen die al dan niet aansluiten bij het heersende emancipatiebeleid.

3.7 ASW-verantwoording

Deeltijd werk is een actueel en maatschappelijk vraagstuk en wordt in dit onderzoek interdisciplinair benaderd door middel van een theoretische achtergrond waarbij verschillende invalshoeken naar voren komen. Onderzocht wordt of deze vorm van werk voortvloeit vanuit ideologieën, of een bewuste keuze is van de hoogopgeleide moeders met jonge kinderen. De rolverdeling binnen het gezin wordt onder de loep genomen en het ambitieniveau van de vrouwen wordt onderzocht.

4) Onderzoeksresultaten

‘[Werk en zorg] is wel een onderwerp wat me heel erg geraakt heeft en wat er ook wel voor gezorgd heeft dat ik alleen ben met mijn kind. Nu heb ik er natuurlijk gewoon veel minder last van, maar als je hier 8 jaar geleden had gezeten met mij, dan waren er misschien wat ramen gesneuveld!’ - (voltijd, 1 kind, gescheiden)

4.1 Normatieve opvattingen zorgen en werken

Moeders en mannen

Over het algemeen komt naar voren dat de moeders er geëmancipeerde gedachtegangen op na houden. Zowel de voltijd werkende vrouwen als de deeltijd werkende vrouwen streven naar een gelijke verdeling in de zorgtaken en het huishouden en er lijkt weinig tot geen verschil te bestaan in de gender-opvattingen tussen deeltijd en voltijd werkende vrouwen. Zo wordt er op het gebied van de werk/zorg-verdeling aangegeven dat vaders en moeders op een gelijke basis kunnen en moeten zorgen en werken.

Opmerkelijk is dat er voor het merendeel van de vrouwen überhaupt geen sprake is van een taakverdeling in het huishouden. Van de 21 respondenten zijn namelijk 13 vrouwen gescheiden, zij leven alleen met hun kinderen. De huishouding is daarom volledig hun verantwoordelijkheid, tevens staan zij vaak alleen voor de opvoeding van de kinderen. Slechts één hoogopgeleide moeder heeft een co-ouderschap, zij heeft ook nog een lat-relatie met de vader van het kind. Twee gescheiden vrouwen hebben een redelijke zorgverdeling, of kunnen in ieder geval altijd een beroep doen op hun ex-partner en de andere alleenstaande moeders delen de zorgtaak voor de kinderen niet of nauwelijks. De ideeën van de vrouwen over zorgen en werken en de realiteit komen daardoor vaak niet overeen.

Scheidingen gaan dikwijls gepaard met veel verdriet en ellende en dat lijkt effect te hebben op de normatieve opvattingen van deze vrouwen. Waar de vrouwen met partner het begrip ‘gelijkheid’ hoog in het vaandel hebben staan, spreken de gescheiden moeders meer over ‘zelfstandigheid’ en ‘onafhankelijkheid’. Zij zijn onder andere financieel genoodzaakt om betaalde arbeid verrichten en hebben geen keuze in het verdelen van de zorgtaken. Een enkeling laat blijken dat de combinatie zorgen en werken en de ongelijke verdeling in de zorgtaken zelfs de redenen zijn voor de breuk met haar partner. Over die combinatie spreekt zij hard:

‘Ja, dat is heel moeilijk gewoon! En het komt allemaal uiteindelijk op de vrouwen neer. Heel onverdraaglijk. Ja, als je uit elkaar gaat ook vooral hè? Mannen die gaan gewoon met lege handen, en die beginnen heel makkelijk weer opnieuw. Maar vrouwen die zitten dan met stapels kinderen. Uitgeput en al. En hoe ga je verder?’ – (Voltijd, 1 kind, gescheiden,)

Er blijkt vaak een verschil te bestaan in de opvattingen over zorgen en werken en de realiteit, want waar de vrouwen met partner gelijkheid tussen man en vrouw belangrijk vinden, komt een minder geëmancipeerd beeld naar voren als er wordt gevraagd naar de taakverdelingen in de huishoudens, het regelen van de kinderopvang en de motivatie om te werken. De meeste vrouwen nemen meer hooi op de vork als het gaat om de huishoudelijke- en zorgtaken. Vooral wat betreft het huishouden doen ze in verhouding meer dan hun partner, maar het zijn ook dikwijls de vrouwen die de opvang voor de kinderen regelen, zowel het kiezen van de vorm van opvang als de uitvoering in de praktijk, het ophalen en wegbrengen van de kinderen. Het onderwerp levert bij sommige vrouwen veel strijd op en dit resulteerde vaak in compromissen en dus bij een enkeling zelfs in een scheiding.

De deeltijd werkende vrouwen die iets meer taken vervullen in het huishouden, doen dat met de achterliggende gedachte dat ze er logischerwijze meer tijd voor hebben.

‘Dat vond ik heel logisch. Van die vrouwen die zeggen: ‘ja, maar hij doet helemaal niets thuis!’ Ik zeg: ‘als je nou 2 dagen minder werkt dan je man, heb je dat huis dan niet schoon in die 2 dagen? Dan moet je het wel erg smerig maken hoor!’ Er wordt wel heel makkelijk geklaagd door vrouwen dat ze het allemaal zo zwaar hebben met die combinatie. Dan denk ik ja, wat is er voor die mannen veranderd? Die mannen werken nog steeds, even heel zwart wit: full-time en die moeten het er ook bij doen.’ – (Deeltijd, 2 kinderen, gescheiden)

De copingstrategieën voor een ongelijke taakverdeling zijn; je er bij neer te leggen en zelf meer huishoudelijke en zorgtaken te vervullen, of een hulp in de huishouding te nemen. Voor de meeste vrouwen levert het echter tegenwoordig geen problemen meer op, zij zijn tevreden met de huidige situatie.

Vignetten

Ook bij de vignetten komen vooral bij de laatste casus over moeder Els, haar man Rob en hun twee kinderen van 14 en 15 de meningen van de vrouwen ten aanzien van de man-vrouw zaken naar voren. Op de vraag of Els voor haar carrière een maand naar het buitenland kan gaan, terwijl haar man het niet ziet zitten antwoorden de full-time werkende vrouwen met volle overtuiging ja. Els moet die kans grijpen en haar man moet daar niet over klagen.

‘Dat vind ik zeker! En die Rob, die moet zijn bek houden! Ja dat gun je je vrouw toch? Het is voor haar een hele mooie kans blijkbaar, dat wil zij heel graag. Dan help je iemand toch? Kijk dat zijn nou typisch van de huwelijksdingen. Het is maar een maand, daar kom je wel weer overheen en dan schakel je iemand in en dan doe je wat. Ja als zij niet kan gaan dan denk ik dat het wel invloed heeft op hun relatie.’- (Voltijd, 1 kind, gescheiden)

De deeltijd werkende vrouwen zijn iets terughoudender en twijfelachtiger in hun antwoorden, maar de meeste deeltijdwerkende respondenten vinden dat er in overleg veel mogelijk moet zijn en uiteindelijk zijn de meeste vrouwen van mening dat Els die kans moet grijpen.

‘Ja, wat jammer voor Els dan hè, dat Rob dat vindt? Ik zou toch proberen om te gaan als ik Els was. Ja, mooie kans. En dan moet ze maar iets regelen, dat die belasting iets minder wordt voor hem. Oppas, opa, oma die kan helpen. Tijdelijk. Kun je een keer een dag komen koken voor Rob. Schema maken, maandag ga je naar McDonald’s, dinsdag komt oma. Moet kunnen, voor een maand toch? Nee, zou ik wel iets voor vinden. Zij mag die kans grijpen. Maar ze moet het wel even goed regelen.’- (Deeltijd, 2 kinderen, partner)

Op de vraag wie er dagelijks met hun zieke zoon naar het ziekenhuis moet gaan, de vader of de moeder, antwoorden zowel de voltijd werkende moeders als de deeltijders, dat degene die dat het makkelijkst kan regelen met de werkgever daar zorg voor moet dragen. Het is niet een taak van de vrouw of de man, beiden kunnen hier zorg voor dragen.

Op de vraag hoe het ideale plaatje (zorg-werkverhouding) eruit ziet, antwoorden opvallend veel respondenten dat in dat geval zowel de vrouw als de man 4 dagen werken en 1 dag zorg dragen voor het huishouden en de kinderen en er de overige 3 dagen voor opvang wordt gezorgd. Het ideale plaatje van de gelijke taakverdeling lijkt in de meeste gezinnen echter niet te voor te komen vanwege twee redenen; ten eerste zijn het de scheidingen die de balans verstoren binnen het gezin en ten tweede zijn er wel veel vrouwen die 4 dagen werken, maar nog weinig mannen die dit doen.

Samenvattend hebben zowel de full-time werkende vrouwen als de deeltijd werkende vrouwen geëmancipeerde gender-opvattingen. Zowel de deeltijd als de voltijd werkende vrouwen zijn van mening dat mannen net zo goed zorgtaken en huishoudelijke taken op zich kunnen nemen als vrouwen en vrouwen even geschikt zijn om te werken als de mannen. Toch sluit de realiteit vaak niet aan bij de geëmancipeerde man-vrouw opvattingen van de hoogopgeleide moeders met jonge kinderen.

Moeders en zorg

'Ik zou de meeste moeders wel adviseren niet 40 uur te gaan werken als de kinderen klein zijn. Ik bedoel je krijgt maar 1 keer kinderen en je ziet ze maar 1 keer opgroeien en om ze dan de hele dag in de crèche te zetten, dat zou ik niemand willen adviseren. Dat is een beetje jammer van de kindertijd die je samen meemaakt.' – (Deeltijd, 2 kinderen, gescheiden)

De opvattingen van de deeltijd en full-time werkende hoogopgeleide moeders over moeder-kind relatie lopen, net als bij het gender aspect, niet zozeer uiteen. De moeders zijn over het algemeen positief over de crèche en de buitenschoolse opvang. Kinderen leren daar omgaan met andere mensen en worden er tevens zelfstandig van volgens de hoogopgeleide moeders. Hoewel de beide groepen zich positief uiten over de crèches en de buitenschoolse opvang, wordt er echter veel vaker gekozen voor opvang in de informele sector, door familieleden of vrienden.

Het merendeel van de deeltijders vindt het niet fijn en verstandig om een kind meer dan drie dagen naar de crèche of de buitenschoolse opvang te doen. Een kind moet volgens hen ook regelmatig thuis zijn. Voltijd werkende moeders zijn over het algemeen iets minder kritisch over het uit handen geven van zorg, zolang er maar continuïteit en regelmaat in zit. Een enkele moeder vindt dat ze te veel heeft gewerkt en te weinig thuis is geweest. Zij heeft daardoor het gevoel te weinig voor de kinderen te hebben gezorgd, maar over het algemeen zijn beide groepen moeders tevreden over hun persoonlijke situatie.

De deeltijd werkende moeders kiezen veelal voor een vorm van opvang in de informele sfeer, dat is volgens de meeste vrouwen onder andere financieel aantrekkelijker. Vaak zijn het de opa's en oma's die de zorgtaak voor hun kleinkinderen op zich nemen wanneer de moeders aan het werk zijn. Vrouwen met onregelmatige arbeidsuren hebben geen keuze, aangezien de crèches en de buiten- en naschoolse opvang geen flexibele openingstijden bieden. Ook voor deze hoogopgeleide moeders geldt dat ze over het algemeen zeer positief zijn over hun eigen situatie en de vorm van kinderopvang.

Ook de voltijd werkende moeders geven de voorkeur aan de oppas in huis, of zoeken de oplossing binnen het gezin, de man zorgt voor de kinderen of de vrouw heeft minder gewerkt toen de kinderen kleiner waren en zelf meer gezorgd voor de kinderen. Slechts twee van hen maakten gebruik van een kinderdagverblijf, naschoolse opvang of crèche. Er wordt vaak bewust gekozen voor opvang in huis, maar in enkele gevallen was de keuze voor deze vorm van opvang noodgedwongen doordat de crèches en kinderdagverblijven geen plaats hadden. Zowel over de opvang in huis als de crèche zijn de full-time werkende hoogopgeleide vrouwen over het algemeen zeer tevreden.

Ten tweede komt duidelijk naar voren dat zowel full-time werkende als deeltijd werkende moeders het erg belangrijk vinden om een vaste opvangmogelijkheid te hebben. Dat is beter voor de kinderen en voorkomt dagelijkse stress. Daarnaast is het van belang om naast de normale opvang een vangnet te hebben, mochten onverwachte gebeurtenissen zich voordoen, zoals bij de ziekte van een kind.

‘Kijk er hoort wel een continuïteit in te zitten. Ik hoor wel eens mensen die het per dag moeten regelen daar zou ik zelf helemaal knettergek van worden. Dat zou ik niet kunnen als ik iedere dag in de stress zou moeten zitten van heb ik nu wel oppas?’ (Deeltijd, 2 kinderen, gescheiden)

Vignetten

Normatieve opvattingen op het gebied van moeder-kind relaties komen tevens naar voren in de reacties van de vrouwen op een van de casussen geschetst in de vignetten, onder andere bij de eerste casus over Marja, een gehuwde moeder met twee kinderen. Op de vraag of de oppas zorg kan dragen voor haar zieke zoontje thuis antwoorden alle hoogopgeleide moeders dat ze dat geen probleem vinden en antwoordt slechts een enkeling in de traditionele sfeer, zij vindt dat een ziek kind moet worden opgevangen door de moeder.

Ook de casus over Tessa, een alleenstaande moeder met twee dochters op de basisschool lokt sprekende reacties uit op het gebied van moeder-kind relaties. Tessa's 11 jaar oude dochter Kim geeft zich op voor een voorleeswedstrijd op de basisschool en daarbij is ouderbegeleiding gewenst, maar dat is voor Tessa een probleem, omdat zij op die dag werkt. Op de vraag of Tessa bij de voorleeswedstrijd aanwezig moet zijn, antwoorden de moeders zeer uiteenlopend en stellig. ‘Werk is werk, Tessa kan daar simpelweg niet bij zijn’- vindt ongeveer de helft van de vrouwen. De overige moeders vinden het leuk en belangrijk om bij een ervaring als deze aanwezig te zijn en zijn van mening dat Tessa daar een vrije dag voor op moet nemen. Deze casus continueert met de aankondiging dat dochter Kim de voorleeswedstrijd wint en mee mag doen aan de landelijke voorleeswedstrijd, waarbij tevens ouderbegeleiding is gewenst. Tessa vraagt haar ex-man om hier bij te zijn. Moet hij mee gaan? Het merendeel van de moeders vindt van wel, mits de vader-kind relatie goed is.

Concluderend kunnen we stellen dat ook op het gebied van moeder-kind relaties weinig verschil zit in de opvattingen van full-time werkende en part-time werkende hoogopgeleide moeders met jonge kinderen. Over het algemeen zijn beide groepen flexibel in het uit handen geven van de zorg voor de kinderen, maar vindt het grootste deel van de moeders belangrijk dat het kind niet full-time wordt opgevangen door derden. Bovendien is het een bewuste

keuze om tijd door te brengen met de kinderen. Niet omdat het traditionele wijze zo hoort, maar omdat ze dat zelf graag willen.

Moeders en arbeid

Als laatste wordt er in dit deel van de analyse gekeken naar de opvattingen van de moeders over arbeidsparticipatie. Zoals eerder aangegeven vinden de vrouwen dat de vaders en de moeders beide capabel zijn om te zorgen en te werken. In welke mate ze dat doen is van het individu afhankelijk en moet iedereen voor zich weten, aldus de meeste vrouwen.

'Ik vind dat vrouwen het recht hebben om hun leven in te vullen zoals ze dat ook plezierig vinden. En een combinatie werken en zorgen stimuleert je, werken geeft je een bredere blik op de wereld, een andere omgeving. Aan de andere kant, als moeders er voor kiezen om gewoon thuis te zijn en zich daar happy te voelen vind ik het ook prima. Ik zal niet iemand zijn die zegt je moet het zus of zo doen. Ik denk dat het prettig is dat mensen het zelf kunnen bepalen.' - (Voltijd, 2 kinderen, partner)

Sommige moeders hebben juist vanwege het feit dat ze werken het gevoel een betere moeder te zijn. De kinderen leren daardoor eerder zelfstandig te zijn en hebben een goed voorbeeld aan het arbeidsethos van beide ouders. Ook de persoonlijke ontwikkeling van de vrouw door het werken wordt als positief beschouwd. Werkende moeders blijven niet stil staan door alleen te moederen, maar blijven zichzelf ontplooien door middel van het werken. Daarnaast worden de sociale contacten die de vrouwen op doen op het werk, door alle vrouwen als zeer belangrijk en positief ervaren.

'Ik denk dat het allebei onderdeel is van mijn identiteit als vrouw. Ja, werk en zorg ik vind het niet meer dan normaal dat het allebei een plek in mijn bestaan heeft en dat geldt ook voor andere vrouwen.' - (Deeltijd, 1 kind, partner)

De meeste vrouwen zijn tevreden met hun arbeidssituatie, hoewel de motivaties om te werken zeer uiteenlopen. Opvallend is wederom niet het verschil in opvattingen tussen de voltijd dan wel deeltijd werkende vrouwen, maar de gescheiden versus de getrouwde vrouwen. De financiële druk om te werken is bij de gescheiden vrouwen groter dan bij de getrouwde vrouwen met partner en heeft er vaak tot geleid dat de vrouwen meer uren moeten werken dan voorheen. Werken is voor de gescheiden vrouwen dan ook vaak vanzelfsprekender en belangrijker vanwege de financiële noodzaak. Zij zijn minder uitgesproken positief over de andere plezierige bijkomstigheden, zoals de eerder genoemde persoonlijke ontwikkeling en sociale contacten.

'Ik heb het zelf ervaren na mijn scheiden, vroeger dacht ik altijd dat valt allemaal wel mee en dat kan allemaal wel een kind en een carrière, want werk was heel belangrijk! Maar als je dan alleen komt te staan met een kind, dan merk je dat het toch heel erg tegenvalt en als je echt een leuke baan wilt houden dan is dat heel pittig voor jezelf. Wat ik zei, ik heb het zelf gezien, maar ook om mijn heen, dat dat niet zo makkelijk is.' – (Deeltijd, 1 kind, gescheiden)

Opmerkelijk is het aantal gescheiden moeders met een deeltijd baan, 11 van de 13 gescheiden vrouwen werken in een deeltijd functie. Voor hen is het erg moeilijk, ook al ambiëren ze het, om een full-time baan met de zorg voor de kinderen te combineren. Voor vrouwen met partner is het gemakkelijker om het aantal arbeidsuren naar wens te vervullen, maar toch zijn ook de alleenstaande moeders over het algemeen tevreden met de uren die ze maken.

Vignetten

Op de eerdergenoemde casus over Marja, de gehuwde moeder met twee kinderen, reageren vooral de gescheiden moeders opvallend heftig. Marja heeft een baan als makelaar van 20 uur per week en haar man werkt full-time. In het weekend is zoon Paul ziek geworden, hij kan maandag niet naar school. Marja kan moeilijk thuis blijven vanwege een belangrijke afspraak op het werk en vraagt haar oppas of zij wil komen, maar zij kan niet. Marja besluit zich daarom die dag maar ziek te melden bij haar werkgever, om te zorgen voor haar zieke zoontje thuis. Nagenoeg alle moeders reageren afkeurend op deze beslissing van Marja. Ziek melden is geen optie, Marja moet eerlijk zijn naar haar werkgever toe om samen een oplossing te verzinnen. De heftige reacties van de gescheiden vrouwen op deze casus betreffen echter niet het feit dat Marja zich ziek meldt, maar gaan over de afwezigheid van de man in dit verhaal.

'Het is dat onmiddellijk in mij opkomt is waar in godsnaam die vader? Is die vader er überhaupt wel? Haar man werkt full-time, hoezo? Weet je dat is precies weer dat die vrouw zich geroepen voelt om de oplossing te verzinnen. Die man komt helemaal niet in het verhaal voor. Waarom is die man niet beschikbaar? Zij heeft een belangrijke afspraak, maar misschien heeft hij geen belangrijke afspraak. Ik zou onmiddellijk die man aan zijn haren trekken. Van 'wil jij gewoon eventjes? Ik kan niet, doe jij het eventjes.''- (Voltijd, 1 kind, gescheiden)

'Waar is die vader? Dat vind ik een slechte zaak. Ik zou pa inschakelen. Ja, kom op zeg!' - (Deeltijd, 2 kinderen, gescheiden)

Samenvattend kan gesteld worden dat zowel de deeltijd als voltijd werkende hoogopgeleide moeders geëmancipeerde opvattingen hebben over de drie uitgekozen gebieden: gender, moeder-kind relaties en arbeidsparticipatie. Volgens de participanten zijn mannen en vrouwen even geschikt om te zorgen en werken en de opvoeding van de kinderen kan en moet gedeeld worden. Wanneer de realiteit anders is binnen de gezinnen, ligt het of aan het alleenstaand moederschap, of is het een bewuste keuze van de vrouwen om meer te zorgen en minder te werken, maar met traditionele opvattingen heeft het weinig overeenkomsten. Daarnaast is het tegenwoordig makkelijker voor de vrouwen om het werken met het zorgen te combineren, vanwege de hogere leeftijd en daarbij komende zelfstandigheid van de kinderen.

4.2 Een baan naar wens?

Ten tweede wordt in de resultaten gekeken naar de motivatie van het full-time dan wel deeltijd werken van de hoogopgeleide moeders met jonge kinderen om deelvraag 2 te kunnen beantwoorden. Sluit het deeltijd dan wel voltijd werken aan bij de preferenties van de hoogopgeleide moeders met jonge kinderen?

De moeders zijn over het algemeen tevreden met het aantal uren dat ze maken, maar de functie die ze hebben en de uren die ze maken komen niet altijd overeen met hun preferenties. Zo zijn twee respondenten van baan gewisseld, beiden vanwege de psychische problemen van hun kind. Zij konden naast deze zware zorgtaak de druk van hun baan, respectievelijk het directeurschap van een basisschool en een baan in consultancy als bedrijfsanalyticus, niet meer aan. Toch geven zij aan de keuze voor een andere baan bewust gemaakt te hebben en zijn zij tevreden met de huidige situatie. Arbeid heeft bij hen noodgedwongen plaats gemaakt voor zorg, maar daardoor zijn deze moeders tot de conclusie gekomen dat een prestigieuze, goede baan hen minder waard is dan de gezondheid van hun kinderen. Voor beide vrouwen was de druk van de zorgtaak extra groot vanwege het feit dat ze er alleen voor staan, in beide gevallen is de vader van het kind is niet meer bij de opvoeding betrokken.

Het alleenstaand moederschap zorgt niet alleen bij deze vrouwen, maar ook bij meerdere alleenstaande vrouwen voor extra arbeidsdruk en is voor hen een reden om meer uren te gaan werken. Toch is het niet altijd financieel aantrekkelijk voor de alleenstaande moeders om betaalde arbeid te verrichten.

'Het is financieel heel moeilijk als je alleen bent. Als je dan meer uren gaat werken en meer verdienen, raak je het aan alle kanten ook heel snel kwijt. Dat noemen ze de armoedeval. Toen ik oppaswerk deed en 's avonds nog wat een paar uurtjes vertaalwerk, toen hield ik eigenlijk meer geld over dan toen ik ging werken.' - (Deeltijd, 1 kind, gescheiden)

Eén persoon kan het aantal arbeidsuren en de functie niet naar wens invullen vanwege haar fysieke gesteldheid. Door een auto-ongeluk heeft zij blijvend letsel opgelopen en is zij voor de helft arbeidsongeschikt verklaard. Ze mag ze niet meer werken 20 uur per week en heeft er voor moeten vechten om haar baan te behouden.

'De vooruitzichten waren dat ik nooit meer zou kunnen werken. Maar ik wilde zelf gewoon heel graag en dus heb ik alles in het werk gesteld om in ieder geval weer aan het werk te kunnen.' - (Deeltijd, 1 kind, gescheiden)

De meeste deeltijd werkende hoogopgeleide moeders zijn na de komst van de kinderen bewust minder uren gaan werken om de zorgtaak op zich te nemen. Voordien vervulden zij

vaak full-time functies. Nu de kinderen ouder en zelfstandiger zijn nemen enkele moeders zich voor om weer meer uren te gaan werken of een studie op te pakken.

Mijn baan is jarenlang een uur of 23 geweest. Toen de kinderen klein waren, want ik wilde de kinderen niet hele dagen in het kinderdagverblijf hebben. – (Voltijd, 2 kinderen, partner)

Sommige hoogopgeleide vrouwen stellen dat het deeltijd werken meer arbeidsdruk bezorgd dan een full-time baan, omdat zij dezelfde hoeveelheid werk moeten verzetten in minder aantal uren en hun functieomvang niet is afgenomen. In deze gevallen werd gekozen voor het switchen van baan, of bewust gekozen voor de full-time baan.

Het is zelfs rustiger vind ik. Ik werkte altijd 80% en die vrije uren had ik bijvoorbeeld over drie dagen verdeeld en dan haalde ik de kinderen 's middags op en dan ging ik met ze mee naar huis. Dat leidde ertoe dat enerzijds je continue werd opgebeld door je werk. Anderzijds was je alleen maar bezig met de logistiek van voetbal en hockey rijden en weet ik veel wat. En dat is heel erg onrustig om twee dingen tegelijk te doen. 5 dagen is regelmatig om het zo maar uit te drukken.- (Voltijd, 4 kinderen, partner)

Afgezien van de financiën, vaak willen de vrouwen graag wat meer verdienen, zijn de hoogopgeleide moeders tevreden met hun werk. Daarbij moet worden opgemerkt dat het voor de vrouwen tegenwoordig makkelijker is om überhaupt te werken en zowel het aantal uren als de arbeidsfunctie naar wens in te vullen, vanwege de hogere leeftijd en daarbij komende zelfstandigheid van de kinderen. In de volgende paragraaf wordt dieper ingegaan op hun de wensen, ambities en carrièreperspectieven van de hoogopgeleide moeders met jonge kinderen.

4.3 Vrouwen met ambitie

In de interviews werd aan de vrouwen gevraagd of zij zichzelf ambitieus vinden en wat de wensen zijn op carrière gebied. Ten tweede werd ambitie gemeten aan het aantal officiële en officieuze arbeidsuren dat de hoogopgeleide moeders maken.

De meeste full-time werkende vrouwen achten zichzelf ambitieus en vinden het belangrijk zichzelf te ontplooien en ontwikkelen binnen hun baan. Hoewel zij al een full-time functie vervullen, maken zij daarnaast opvallend veel overuren, veel meer dan de deeltijd werkende vrouwen. Ook hebben de full-time werkende hoogopgeleide moeders vaak de drive om zich te blijven ontwikkelen en daarmee vaak de wens om, niet per se een hogere functie binnen het bedrijf te vervullen, maar ook van baan te wisselen en studies te volgen.

Zeker nu de vrouwen niet meer zo jong zijn, kan die drive hen echter ook tegen werken en dat was het in sommige gevallen de oorzaak van een burn-out of andere ziekte.

'Ambities? Die heb ik eigenlijk altijd nog steeds, terwijl ik nu ziek ben geweest [borstkanker] en mezelf moet afremmen. Ik wilde eigenlijk een opleiding doen tot echt volledig psychosomatisch therapeut, maar ik denk nu zeker na de verlamming, dat ik dat een jaar moet uitstellen minimaal. Dat is verstandig, maar ik zou het eigenlijk dolgraag willen doen.' – (Voltijd, 3 kinderen, partner)

De meeste vrouwen hebben kinderen van boven de 12 jaar. Doordat de zorgtaken weer minder worden kunnen en willen de vrouwen zich weer meer richten op hun ontwikkeling op de arbeidsmarkt. Prioriteit lijkt daarmee te verschuiven van de zorgtaak voor de kinderen, naar de vrouwen zelf en hun eigen ontwikkeling. Hieruit kunnen we opmaken dat de leeftijd van de kinderen effect heeft op het ambitieniveau van de vrouwen.

De prioriteiten verschuiven naar mate de kinderen ouder worden, maar daarnaast laten de full-time werkende hoogopgeleide moeders blijken dat ze hun ambitie nooit verloren zijn en slechts op een lager pitje hebben gezet.

'Ik denk dat dat met alle prioriteiten is. Dat verandert met de levensfase waarin je zit. Je zit in een leeftijd waarin je zit. Dat geldt op elk gebied en ook op je werk. Ik heb dat continu zien gebeuren bijvoorbeeld toen de kinderen geboren werden, je prioriteiten die stel je dan bij. En zoals in deze fase gaat het weer anders met je prioriteiten nu de kinderen wat groter worden. Het kan weer betekenen dat je weer wat ambitieuzer wordt.'- resp. 10045, (Voltijd, 4 kinderen, partner)

De helft van deeltijd werkende moeders vindt zichzelf ambitieus en ambieert een hogere functie, een studie, of meer arbeidsuren. De mogelijkheid om zichzelf te ontwikkelen is bij

veel vrouwen aanwezig, maar daar wordt bewust niet altijd gebruik van gemaakt door de deeltijd werkende moeders, omdat de zorg voor de kinderen dan in het geding komt.

'Ik heb ook overwogen om een opleiding te gaan doen. En dat had ik ook eigenlijk allemaal geregeld. Maar dan zag ik dat je toch 80 tot 100% moest gaan werken en het liefst 100% fulltime werken, omdat je anders niet aan al je studievragen toe kwam eigenlijk. En dat vond ik op een gegeven moment te veel. Ik ga niet 5 dagen werken, onregelmatig, daarnaast dan nog een keer studeren. En daarnaast wil ik eigenlijk moeder zijn voor mijn kind en opvoeder.'
– (Deeltijd, 1 kind, gescheiden)

Daarnaast reageren de deeltijd werkende vrouwen passiever dan de full-time werkende vrouwen op de vraag of ze een andere baan of functie ambiëren en vaak wordt er geantwoord in dezelfde trend: 'als er iets op mijn pad komt: ja.' Slechts twee deeltijd werkende vrouwen geven duidelijk aan dat ze een andere functie willen, of het liefst full-time functies vervullen. Minder dan de helft van de deeltijd werkende moeders maakt wel eens overuren, omdat het niet wenselijk, dan wel niet mogelijk is, vooral bij de alleenstaande moeders vanwege de zorgtaak voor de kinderen.

De deeltijd werkende vrouwen uitten zich minder ambitieus, maar volgens beide groepen is het mogelijk, of zou het mogelijk moeten zijn om carrière te maken in deeltijd functie. De hoogopgeleide moeders zijn het er over eens dat de overheid en de werkgevers het moeten stimuleren en mogelijk maken om zowel mannen en vrouwen vier dagen te laten werken om zo een goede baan met de zorgtaak te kunnen combineren.

Het alleenstaand moederschap lijkt ook op het ambitieniveau van de vrouwen van invloed te zijn. Voor deze moeders in het bijzonder is het vaak moeilijk tot onmogelijk om, naast de zorg voor de kinderen, een full-time baan te hebben. Aan de andere kant heeft de breuk met de partner ook af en toe een positief effect op het carrièreverloop van de alleenstaande vrouwen.

'Eigen inkomen belangrijk? Ja, nu wel natuurlijk. Maar voorheen niet. Voorheen was het daar niet om want toen had ik echt zoiets van ik wil gewoon lekker bezig zijn en dan maakte het ook niet uit hoeveel uur het was. Want ik heb ook wel een periode gehad, voordat ik ging scheiden, dat ik maar 16 uur in de week werkte. Nou, dat is haast niks. Nu moet je natuurlijk wel. Maar ik ben inderdaad bewust gaan solliciteren naar een andere functie omdat ik meer wilde en moest werken.' – (Deeltijd, 2 kinderen, gescheiden)

Samenvattend kan gesteld worden dat de full-time werkende vrouwen, zoals verwacht, ambitieuzer zijn dan de deeltijd werkende hoogopgeleide moeders met jonge kinderen. De full-time werkende vrouwen zijn erg gedreven in hun arbeid en maken in verhouding meer overuren dan de deeltijd werkende moeders. De deeltijdwerkende moeders kiezen ofwel bewust voor een kleinere baan, of voelen zich door het alleenstaande moederschap gedwongen om te werken in deeltijd. Dientengevolge rijst hier de vraag of de deeltijd werkende vrouwen van nature minder ambitieus en carrièregericht zijn, of dat het ambitieniveau van de deeltijdwerkende vrouwen te maken heeft met het alleenstaande moederschap.

5) Conclusie

Om antwoord te kunnen geven op de centrale vraagstelling: *‘Wat zijn de motieven van hoogopgeleide moeders met jonge kinderen voor de combinatie werk en zorg en hoe hangen deze motieven samen met hun carrièreperspectief?’* komen we eerst terug op de deelvragen en de daarbij geformuleerde hypothesen.

Normatieve opvattingen

De verschillen in normatieve opvattingen tussen voltijd en deeltijd werkende hoogopgeleide moeders zijn klein. Zowel voltijd als deeltijd werkende hoogopgeleide moeders met jonge kinderen hebben geëmancipeerde opvattingen over zorgen en werken: mannen en vrouwen zijn even capabel om te zorgen, dan wel te werken. Toch lijkt de realiteit anders, de vrouwen werken over het algemeen minder dan hun man en zorgen in verhouding meer voor de kinderen. Uit de resultaten kunnen we twee redenen geven die daar aan ten grondslag te liggen. Ten eerste kiezen de meeste hoogopgeleide moeders bewust voor een deeltijd baan en een grotere zorgtaak, omdat ze het leuk vinden om voor de kinderen te zorgen en ten tweede is het alleenstaand moederschap in veel gevallen de reden voor een grote zorgtaak en een deeltijdbaan. De meeste full-time werkende vrouwen hebben een partner en delen de zorgtaak voor de kinderen en het huishouden, daardoor is het gemakkelijker om een full-time functie te vervullen. De verwachting dat deeltijdwerkende hoogopgeleide moeders met jonge kinderen traditioneler denken over het combineren van arbeid en zorg wordt daarmee niet bevestigd.

Preferenties

Ten tweede werd gekeken naar de motieven van hoogopgeleide moeders met jonge kinderen voor de combinatie werk en zorg en de samenhang met hun carrièreperspectief. Vanuit de literatuur werd verwacht dat het aantal uren dat de hoogopgeleide vrouwen werken overeenkomt met de preferenties voor het aantal te werken uren. Deze verwachting komt grotendeels overeen met de onderzoeksresultaten. Over het algemeen zijn de vrouwen tevreden met het aantal uren dat ze werken en komt het overeen met hun preferenties. Twee punten zijn hierbij van belang. Ten eerste zijn de hoogopgeleide moeders, vanwege de hogere leeftijd van de kinderen en daarbij komende zelfstandigheid, weer beter in staat om het aantal uren naar wens te vervullen. Ten tweede blijkt ook hier het alleenstaand moederschap vaak de oorzaak voor de moeders die meer of minder uren maken dan gewenst.

Niet alleen het aantal uren dat de vrouwen maken komen overeen met de preferenties van de moeders, ook het type baan en de functie die ze hebben sluit aan bij de voorkeuren van de vrouwen. Over het algemeen zijn de vrouwen zeer tevreden over hun huidige situatie. Vooral wanneer de kinderen weer wat ouder zijn, kunnen de vrouwen weer meer gaan werken aan hun persoonlijke ontwikkeling en ambities.

Ambities

Ambitie werd in deze studie gemeten aan het aantal officiële en officieuze uren dat de vrouwen maken (Wesseling, 2001). Daarnaast werd gevraagd aan de vrouwen of zij zichzelf ambitieus achten en wat hun toekomstplannen zijn op carrièregebied. Naar verwachting zijn de moeders die veel overuren maken, ambitieuzer dan de vrouwen die minder of geen overuren werken. Full-time werkende moeders werken veel overuren, in verhouding meer dan de deeltijdwerkende moeders. Daarnaast koesteren zij vaak de wens om zichzelf te ontwikkelen in hun baan door middel van een studie en streven zij ook vaak naar een hogere functie.

Deeltijdwerkende moeders uitten zich minder ambitieus dan de voltijd werkende vrouwen. Daarnaast lijken de deeltijdwerkers een minder actieve houding te hebben dan de voltijdwerkers om zichzelf te ontwikkelen en een hogere functie na te streven. Voor de deeltijdwerkende vrouwen die daar wel actief in zijn en naar streven, speelt wederom het alleenstaand moederschap een rol in de (tijdelijke) onthouding van de functie en het aantal arbeidsuren naar wens. Zij zijn, nu de kinderen ouder en zelfstandiger zijn, van plan om weer prioriteit aan te geven aan hun eigen ontwikkeling en carrière wensen.

Terugkomend op de centrale vraagstelling kan gesteld worden dat de motieven voor de full-time werkende en deeltijd werkende hoogopgeleide moeders om te werken en te zorgen niet zozeer verschillen. Beide groepen hebben geëmancipeerde opvattingen over zowel zorgen als werken en vinden zowel de vrouw als de man capabel voor deze taken. In verhouding met hun partner, werken de moeders over het algemeen iets minder en zorgen ze meer voor de kinderen en het huishouden. Niet omdat het traditionele wijze zo hoort, maar omdat ze het leuk en fijn vinden om voor de kinderen te zorgen en het vaak ook wenselijk is om minder dan full-time te werken.

Opmerkelijk zijn de twee factoren die telkens weer naar voren komen in de resultaten. Ten eerste wordt de keuze voor een full-time, dan wel part-time baan wordt meestal bewust gemaakt. Vrouwen die willen zorgen, werken bewust minder en de vrouwen die willen

werken kiezen daar ook bewust voor. Over het algemeen zijn de hoogopgeleide moeders tevreden over hun persoonlijke situatie. Daarnaast is het zo dat indien de wensen van de moeders niet aansluiten op de werkelijkheid, dit vaak veroorzaakt wordt door het alleenstaande moederschap. Het merendeel van de alleenstaande moeders heeft een zware zorgtaak, zorgt in de meeste gevallen alleen voor de kinderen en kan daarom de combinatie zorgen en werken niet volledig naar wens invullen.

Full-time werkende moeders zijn over het algemeen meer gericht op carrière maken dan de deeltijdwerkende vrouwen. Zij zijn bereid om veel overuren te maken, zijn geïnteresseerd in studies en streven vaak naar een hogere functie. Toch wil ook de deeltijd werkende vrouw zich ontwikkelen. Zeker nu de kinderen ouder zijn en zelfstandiger, lijkt de persoonlijke ontwikkeling en carrière wens (weer) prioriteit te krijgen. Zowel de full-time werkende vrouwen als de deeltijd werkende moeders uiten zich tevreden over hun huidige arbeidssituatie en loopbaanperspectief.

De hoogopgeleide moeders met jonge kinderen zijn het unaniem eens over het feit dat carrière maken in deeltijdfunctie niet altijd mogelijk is, maar dat het zeer wenselijk is om dat wel mogelijk te maken. Vier dagen werken voor zowel de man als de vrouw en een gedeelde zorgtaak is voor de meeste vrouwen ideale combinatie van zorgen en werken binnen het gezin.

6) Terugkoppeling theorie

De hierboven gepresenteerde resultaten en conclusies komen op sommige punten overeen met de verwachtingen die vanuit de onderzochte literatuur zijn gemaakt.

In tegenstelling tot de verwachtingen, blijkt dat zowel full-time als part-time werkende moeders geëmancipeerde denkbeelden hebben. Waar Knijn & Van Wel (2001) in hun onderzoek naar de combinatie zorgen en werken onder lager opgeleide moeders in Nederland tot de conclusie kwamen dat het traditionele zorgpatroon nog diep verankerd is in de Nederlandse zorgcultuur, geldt dat niet voor de hoogopgeleide moeders in dit onderzoek. De hoogopgeleide moeders achten zowel de vaders als de moeders geschikt om te zorgen en te werken. Zoals geconcludeerd, wordt er echter in veel gevallen bewust gekozen voor een grotere zorgtaak, omdat de vrouwen dat leuk vinden, of worden zij vanwege het alleenstaande moederschap gedwongen om een grote zorgtaak op zich te nemen.

Het anderhalfverdienerstype, dat in het onderzoek van Knijn en Van Wel (2001) erg populair bleek, is minder dominant bij de hoogopgeleide vrouwen in dit onderzoek. Van de vrouwen met partner, voldoen slechts twee vrouwen aan het anderhalfverdienerstype, zij werken in deeltijd banen en hun mannen werken full-time. De overige vrouwen met partner zijn of kostwinner, of voldoen aan het dubbelverdienerstype, zowel de vrouw als de man werkt full-time. De voorkeur van zowel de deeltijd als voltijd werkende hoogopgeleide moeders in dit onderzoek gaat echter uit naar het combinatiescenario. In dit scenario werkt zowel de man als de vrouw vier dagen en deelt de zorg voor het huishouden en het gezin. Vooral het alleenstaande moederschap en het feit dat nog maar weinig mannen in grote part-time functies werken zorgen er voor dat ook onder de hoogopgeleide moeders met jonge kinderen het combinatiescenario nog maar weinig voorkomt.

Ook de taakverdelingen in de huishoudens komen niet altijd overeen met de geëmancipeerde opvattingen van de vrouwen. Het onderwerp heeft bij veel moeders voor spanningen gezorgd, maar de moeders uiten zich over het algemeen tevreden over de oplossing, vaak een hulp in de huishouding, of zelf wat meer huishoudelijke taken verrichten. Deze oplossingen komen overeen met de bevindingen van Arlie Hochschild (1990). Naar de ideeën van Hochschild (1990), ontwikkelen ook de hoogopgeleide vrouwen in dit onderzoek een seksestrategie om het ideaalbeeld op de realiteit aan te laten sluiten.

Uit de resultaten blijkt dat ook de preferentietheorie van Hakim (2003) opgaat. In de meeste gevallen komt het aantal uren dat de hoogopgeleide moeders werken overeen met hun

preferenties voor het aantal te werken uren. Persoonlijke voorkeuren en doelen bepalen tegenwoordig de werkpatronen in het leven van de hoogopgeleide moeders. Hierbij moet worden opgemerkt dat de leeftijd van de kinderen een grote rol speelt bij het vervullen van het aantal arbeidsuren naar wens en de uitkomsten mogelijk anders zouden zijn, wanneer de vrouwen nog zeer jonge kinderen zouden hebben.

De full-time werkende moeders maken meer overuren en koesteren vaker de wens om een hogere functie te vervullen dan de deeltijdwerkende moeders. We kunnen concluderen dat hiermee ook de theorie van Wesseling (2001) voor de onderzochte populatie op gaat. Men kan redelijkerwijs voorspellen dat het ambitieniveau van iemand samenhangt met de hoeveelheid uren die zij in het werk willen investeren (Wesseling, 2001). Er kan echter niet worden gesteld dat de deeltijdwerkende vrouwen en de vrouwen die geen overuren wensen te maken, niet ambitieus zijn. Ook deze vrouwen achten zichzelf ambitieus en zijn vaak leergierig. Daarnaast heeft niet iedere hoogopgeleide vrouw de keuze om overuren te maken, onder andere vanwege het vaak genoemde alleenstaande moederschap.

7) Discussie

De opvallendste resultaten komen in dit kwalitatieve onderzoek diverse keren sterk naar voren. Vaak is het een bewuste keuze van de hoogopgeleide moeders in dit onderzoek in welke mate zij werken en zorgen. En ten tweede is het alleenstaand moederschap een veelvoorkomende storingsfactor voor het naar wens combineren van zorgen en werken onder de hoogopgeleide moeders met jonge kinderen. De één op één gesprekken en het open interview zijn een goede manier om de opvattingen van de vrouwen te onderzoeken. In de meeste gesprekken vertelden moeders erg open over hun ervaringen op het gebied van zorgen en werken. Ook de vignetmethode blijkt effectief te zijn voor het onderzoeken van de opvattingen van de vrouwen. De reacties van de vrouwen op de casussen zijn vaak spontaan en eerlijk en hun mening is duidelijk.

Aan dit onderzoek zitten echter ook een aantal beperkingen. Ten eerste is het aantal respondenten redelijk beperkt, slechts 21 hoogopgeleide moeders zijn ondervraagd en op basis van hun ervaringen is deze thesis geschreven. Daarnaast zijn de meeste hoogopgeleide moeders in dit onderzoek, vanwege hun leeftijd en de leeftijd van hun kinderen, ervaringsdeskundigen op het gebied van zorgen en werken. Het merendeel van hun kinderen zit al op de middelbare school en daardoor is de zorgtaak niet meer zo zwaar. Nu de kinderen ouder en minder afhankelijk zijn, ervaren de moeders minder knelpunten in het combineren van zorgen en werken en kunnen zij daardoor het aantal arbeidsuren en de functie naar wens invullen.

Het is wenselijk om een vervolgonderzoek uit te voeren onder hoogopgeleide moeders met jongere kinderen, die nog middenin de combinatie van het zorgen en werken staan. Daarnaast is het interessant om verder onderzoek te verrichten naar de combinatie zorgen en werken onder, in dit onderzoek een verrassend hoog percentage, alleenstaande moeders in Nederland.

Verder is het wenselijk om niet alleen de ervaringen en wensen op het gebied van zorgen en werken van de Nederlandse moeders, maar ook die van de Nederlandse vaders onder de loep te nemen. Zoals geconcludeerd zijn de vrouwen in dit onderzoek voorstandsters van het combinatiescenario; een gelijke zorg- en werkverdeling. Hoe ervaart de Nederlandse vader de combinatie van het werken en zorgen? Zijn zij ook voorstander van een gelijke zorg- en werkverdeling? En als laatste, minstens even interessant; hoe ervaart de alleenstaande vader de combinatie van zorgen en werken?

8) Literatuurlijst

- Blossfeld, H.P., Hakim, C. (1997) *Between Equalization and Marginalization*. Oxford: University Press.
- Barker (1993) Changing assumptions and contingent solutions: the costs and benefits of women working full- and part-time. *Sex Roles*, 28, 47-71.
- Brocas, A-M, "Equality of treatment between men and women in social security and in family responsibilities (1997) pp 155-72 in E. Date Bah (ed) *Promoting Gender Equality at Work*, London: Zed Books.
- Chance, A. (2007) *De carrièrekansen van jonge moeders / Angelique Chance*. Scriptie Utrecht School of Economics, Universiteit Utrecht.
- Farmer, H. (1997) *Diversity & Women's Career Developments*. London: Sage Publications.
- 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*.
- Hakim, C. (1998). Developing a Sociology for the Twenty-First Century: Preference Theory. *The British Journal of Sociology*. Vol. 49, No. 1. p.137-143
- Hakim, C. (2003) A New Approach to Explaining Fertility Patterns: Preference Theory. *Population and Development Review*, Vol. 29, No. 3. p.349-374
- Hochschild, A.R. (1990) *De late dienst: werkende ouders en de thuisrevolutie*. Houten: De Haan.
- Knijn, T. & Van Wel, F. (2001) *Een wankel evenwicht*. Amsterdam: Uitgeverij SWP

- Kremer, M. (2007) *How welfare states care*. Amsterdam: University Press

- Keuzenkamp, S. & Mertens, E.H.M. (2000). *De kunst van het combineren: taakverdeling onder partners*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Latten, J. & Dijk, van, W. (2007) Emancipatie ongemerkt op stoom. *Bulletin over Bevolking en Samenleving*. NIDI

- Lippe, T. van der & Claringbould, I. (2002) Vrouwen in leidinggevende posities. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*. Den Haag: Reed Business Information b.v.

- Ministerie OCW. (2008) *Meer kansen voor vrouwen. Emancipatiebeleid 2008-2011*. Maart 2008 via: http://www.minocw.nl/documenten/emancipatienota_def_versie.pdf

- Mol, M. (2008) *Levensfasen van kinderen en het arbeidspatroon van ouderen*. CBS

- 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., Hermans, B., Laltha, V. (2006) *Emancipatiemonitor 2006*. Veranderingen in de leefsituatie en levensloop. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Portegijs, W. & Keuzenkamp, S. (2008) *Nederland deeltijdland. Vrouwen en deeltijdwerk*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau

- Roman, A., et al. (2004) *Career consequences of part-time work: results from Dutch panel data 1990-2001*. Tilburg: OSA.

- Schippers, J. (2004) Arbeid en zorg: tussen normering en keuzevrijheid. In W. Arts, Entzinger, H & Muffers, R. (red.), *Verzorgingsstaat vaar wel* (p. 177-194). Assen, Koninklijke Van Gorcul BV.

- Tilly, C. (1992) *Half a job. Bad and good part-time jobs in a changing labor market.* Philadelphia: Temple University Press.

- Tilly, C. (1992). Two faces of part-time work: good and bad part-time jobs in de U.S. service industries. In B.D. Warne, K. Lundy, & L.A. Lundy (Eds.), *Working part-time: risks and opportunities* (p. 217-228). New York: Praeger.

- Wessling, L. (2001) *Geleerde Moeders.* Amsterdam: de Balie

