



TURKSE MOEDERS OP DE ARBEIDSMARKT: EEN PARADOX

**Kwalitatief onderzoek naar de combinatie arbeid en zorg onder
Turkse moeders met jonge kinderen.**

Masterthesis Algemene Sociale Wetenschappen

Sociale Vraagstukken: Interventies en Beleid

Arzu Kitapciyan-Karadeniz 3126293

2007-2008

Begeleidster

Prof. Dr. Trudie Knijn



Universiteit Utrecht

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Hoofdstuk 1 Inleiding	5
1.1. Probleemstelling	6
Doel en vraagstelling	6
1.2. Opzet	7
Hoofdstuk 2 Arbeidsparticipatie van Turkse vrouwen nader bekeken	9
2.1. Arbeidsparticipatie van Turkse vrouwen in Nederland in vogelvlucht	9
2.2. Arbeidsparticipatie van Turkse moeders in het bijzonder	10
2.3. Factoren die een rol spelen op de arbeidsparticipatie	11
2.4. Samenvatting	12
Hoofdstuk 3 Theoretische kader	13
3.1. Zorgethos en arbeidsethos	13
3.2. Genderongelijkheid en rolverdeling binnen het gezin	14
3.3. Rationele keuze theorie en de ‘argument-driven-action’ theorie	15
3.4. Samenvatting en veronderstellingen	17
Hoofdstuk 4 Onderzoekopzet en methode van het onderzoek	19
4.1. Kwalitatief onderzoek	19
4.2. Afbakening van de onderzoeksgroep	19
4.3. Dataverzameling	20
4.4. De kenmerken van respondenten	21
4.5. Wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie	22
4.6. Kwaliteit van het onderzoek	23
Hoofdstuk 5 Resultaten	24
5.1. Zorgethos versus arbeidsethos	24
5.2. Opvattingen over gendergelijkheid	30

5.3. Een kwestie van rationele of meeste bevredigende keuze?	38
5.4. Ervaren belemmeringen en knelpunten	42
Hoofdstuk 6 Conclusie en aanbevelingen	44
6.1. Conclusie	44
6.2. Terugkoppeling naar de probleemstelling	46
Literatuurlijst	50
Bijlagen:	
Vragenlijst “Samen werken en zorgen”	

Voorwoord

Voor u ligt mijn scriptie ter afsluiting van de Master Sociale Vraagstukken: Beleid en Interventies aan de Faculteit der Sociale Wetenschappen van de Universiteit Utrecht.

Turkse moeders die hun aanzienlijke baan combineren met de zorg van hun kinderen staat centraal in deze scriptie. Fulltime werkende moeders en het daaraan gerelateerde combinatievraagstuk zorg - arbeid lijkt niet weggelegd te zijn voor Turkse moeders in Nederland. In maatschappelijke discussies passeren ze vaak de revue met hun hoofddoeken en /of kwesties zoals huiselijke geweld. Voor de overheid zijn ze een achterstandsgroep in de samenleving waarvan vaak de oorzaken gezocht worden in hun culturele en religieuze achtergrond. Als het gaat om kinderopvang, parttime banen en combinatiestrategieën geloof ik dat deze fulltime werkende Turkse moeders wel degelijk iets toe te voegen hebben aan de maatschappelijke discussie, maar helaas! Ondanks dat er redelijk veel overzichtstudies zijn gedaan naar de positie van de Turkse vrouwen in Nederland zijn er weinig studies naar de beleving van de desbetreffende vrouwen.

Ik wil van deze gelegenheid gebruik maken om een aantal mensen te bedanken die bijgedragen hebben aan deze scriptie. Ten eerste wil ik Trudie Knijn bedanken als begeleider van deze scriptie. Voor mij is zij een voorbeeld van de wetenschapper die niet alleen beschikt over de kennis maar dit ook kan overdragen.

Ten tweede wil ik graag alle Turkse moeders bedanken die in hun drukke leven ruimte konden maken voor een lang interview zonder enige tegemoetkoming. Hun ambitie en strijd om een plek in de Nederlandse samenleving te veroveren ontroerde me heel erg. Daar ging het ten slotte om, want de meeste moeders in dit onderzoek waren financieel niet gedwongen om te werken.

Ten derde wil ik mijn collega's bedanken voor hun steun en ruimte die ze mij gaven in afgelopen twee jaar. Ook wil ik het Stedelijk Emancipatie en Expertise Centrum IDEA uit Utrecht bedanken voor hun medewerking aan de werving van respondenten.

Als laatste wil ik mijn man en dochters bedanken. Leon, omdat je vanaf de eerste dag dat ik in Nederland ben mij ondersteunde in alles wat ik deed en altijd klaar stond om mij te helpen. Op momenten dat ik op wilde geven door de zware combinatie van mijn baan en studie kreeg ik toch even een duwtje in mijn rug. Derya, ik wil je graag bedanken omdat jij in het afgelopen jaar meer dan een dochter voor mij was. En Rana, ik wil jou bedanken voor het begrip en geduld dat jij als 7-jarige kon opbrengen. De trotse blik in jullie ogen heeft me zover gebracht.

Arzu Karadeniz

Utrecht, juli 2008

Inleiding

Nederland is sinds de vroege jaren zestig een immigratieland (Zorlu & Hartog, 2002). In 2006 woonden 1.7 miljoen niet-westerse allochtonen in Nederland. Ondanks enige waarneembare verbetering is de sociaal-economische positie van etnische minderheden over het algemeen niet vergelijkbaar met die van autochtone Nederlanders (Zorlu & Hartog, 2002). De meeste van hen hebben tijdens de hoge werkloosheid in de jaren tachtig hun baan verloren. Zij waren vooral werkzaam in laag gekwalificeerde banen. Daarna was het moeilijk om voor deze mensen banen te creëren in de service- en dienstensector (Zorlu & Hartog, 2002). Ruim een vijfde van de niet-westerse allochtonen bestaat uit Turken en iets minder dan de helft van deze groep bestaat uit vrouwen (SCP, 2006). Toen de Turkse vrouwen in begin jaren tachtig in het kader van gezinshereniging hun entree maakten in Nederland was dit tevens een periode waarin steeds meer van hun mannen werkloos werden. In tegenstelling tot de werkloos wordende mannen zien we dat de Turkse vrouwen in deze periode hun entree doen op de Nederlandse arbeidsmarkt, vooral in parttime en flexibele banen. Ondanks de geringe verbetering in de afgelopen periode zien we anno 2008 dat deze vrouwen nog steeds een achterstandspositie hebben op de arbeidsmarkt.

In de plannen van Minister Plasterk van Onderwijs en Welzijn wordt er in de komende jaren veel aandacht besteed aan participatie van allochtone vrouwen op de arbeidsmarkt (MINOCW, 2007). Streefpercentages, convenant “Arbeidsparticipatie allochtone vrouwen”, convenant “Duizend en een kracht; vrouwen en vrijwillige inzet” maken allemaal deel uit van deze plannen. Het idee achter dit overheidsbeleid is dat betaalde arbeid leidt tot persoonlijke en maatschappelijke ontwikkeling, economische onafhankelijkheid, emancipatie, integratie en vermindering van het sociaal isolement (SCP, 2006) en, last but not least, is dit goed voor de Nederlandse economie. In die zin nemen allochtone vrouwen een belangrijke plaats in het Nederlandse emancipatie- en integratiebeleid.

In eerdere onderzoeken naar de arbeidsmarktpositie van Turkse vrouwen in Nederland ligt een duidelijke nadruk op culturele factoren en in minder mate op sociaal-economische factoren zoals de externe politiek en economische context, terwijl deze externe factoren ook een belangrijk effect kunnen hebben op de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen zoals, in de jaren '90. In deze jaren heeft het toenemende aantal banen in de dienstensector geleid tot een stijging van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen in Nederland.

Migrantenvrouwen worden vaak geassocieerd met traditionele en culturele opvattingen. Dit veronderstelt dat de combinatie werken en zorgen voor jonge kinderen een groot dilemma zou opleveren voor Turkse moeders. Turkse moeders met jonge kinderen hebben een lage arbeidsparticipatie ten opzichte van de gemiddelde Nederlandse vrouw, terwijl zij wel twee keer zo vaak een voltijd baan hebben als de gemiddelde moeder in Nederland wat lijkt op een paradox (NGR, 2005). Dit beeld komt niet overeen met het algemene beeld dat we hebben van de migrantenvrouwen in Nederland. Deze vrouwen komen vooral in beeld als het gaat om de achterstanden, hoofddoeken, huiselijke geweld en niet als het gaat om moderne fulltime werkende moeders die te kampen hebben met de vraag hoe arbeid en zorg te combineren.

Tegelijkertijd wil de Nederlandse overheid de arbeidsdeelname van allochtone vrouwen verhogen. In 2006 heeft het SCP op verzoek van minister De Geus van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een overzichtsstudie *Sociale atlas van vrouwen uit etnische minderheden* over de positie van allochtone vrouwen in Nederland uitgevoerd. Volgens deze studie is er momenteel weinig zicht op de invloed die de veranderingen binnen de gezinssituatie, zoals trouwen en kinderen krijgen, op het arbeidsmarktgedrag van allochtone vrouwen hebben. Evenmin is duidelijk hoe allochtone vrouwen en mannen betaalde en onbetaalde arbeid combineren en in welke mate ze gebruik maken van diverse regelingen zoals kinderopvang. Voor het beleid acht men het van belang dat hierin meer inzicht verkregen wordt.

1.1. Probleemstelling

Doel en vraagstelling

Het doel van dit onderzoek is inzicht te krijgen in de factoren die het arbeidsmarktgedrag van Turkse moeders die hun aanzienlijke baan combineren met de zorg voor kinderen beïnvloeden. Om deze factoren te achterhalen wil ik in dit onderzoek kijken hoe hun keuze tot stand is gekomen. In tegenstelling tot het algemene beeld dat we hebben van de Turkse vrouwen in Nederland, gaat het hierbij om vrouwen die veel uren werken in combinatie met de zorg van jonge kinderen. Omdat hun positie tegen het gebruikelijke beeld ingaat, wil ik meer inzichten krijgen in hun motieven en de belemmeringen zij ondervinden om te kijken in hoeverre deze motieven en belemmeringen een doorslaggevende factor zijn voor hun arbeidsmarktgedrag. Het gaat hierbij om eigen beleving van de betrokkenen.

Uit eerdere onderzoeken weten we dat over het algemeen de keuze van moeders om te werken afhankelijk is van diverse kenmerken onder andere; *Kenmerken van de moeder, haar gezin, haar sociale omgeving en haar opvattingen* (SCP, 2007). In hoeverre is de keuze van Turkse moeders om te werken afhankelijk van traditionele opvattingen?

Deze doelstelling leidt tot de volgende onderzoeksvraag:

“Welke motieven hebben Turkse moeders om een aanzienlijke baan te combineren met de zorg van jonge kinderen en hoe realiseren zij de combinatie zorg – arbeid?”

De volgende deelvragen horen bij deze onderzoeksvraag:

Zijn deze motieven te verklaren vanuit een cultureel perspectief of vanuit economische drijfveren?

Tegen welke knelpunten en belemmeringen lopen de Turkse vrouwen aan om een aanzienlijke baan te kunnen combineren met de zorg voor jonge kinderen en zijn deze te verklaren vanuit traditionele opvattingen of arbeidsmarktfactoren?

1.2. Opzet

De opbouw van de scriptie is als volgt. Hoofdstuk 2 bevat de weergave van een korte literatuurstudie die ik heb uitgevoerd om meer inzicht te verkrijgen in reeds uitgevoerde onderzoeken met betrekking tot de arbeidsmarktparticipatie van Turkse vrouwen in het algemeen en Turkse moeders die een baan combineren met de zorg van hun kinderen in Nederland in het bijzonder. In dit hoofdstuk geef ik met behulp van informatie uit eerdere onderzoeken aan hoe het op dit terrein met Turkse vrouwen gesteld is.

Hoofdstuk 3 bevat het theoretische kader van deze scriptie. Respectievelijk bespreek ik arbeidsethos - zorgethos, genderongelijkheid en rolverdeling binnen het gezin, rationele keuze theorie en de ‘argument-driven-action’ theorie. Deze theorieën op microniveau zouden namelijk de motieven die het arbeidsmarktgedrag van Turkse moeders beïnvloeden en hoe hun keuzes tot stand zijn gekomen kunnen verklaren.

In hoofdstuk 4 komen de opzet en onderzoeksmethoden aan bod die gehanteerd worden binnen dit onderzoek. Hierin wordt aandacht besteed aan de werkwijze van dit onderzoek.

Resultaten van de interviews met Turkse moeders die een aanzienlijke baan combineren met zorg van hun kinderen worden weergegeven in hoofdstuk 5. In dit hoofdstuk wordt aandacht besteed aan factoren die het arbeidsmarktgedrag van de respondenten beïnvloeden en tegen welke knelpunten en belemmeringen zij aan lopen.

Tot slot wordt het hoofdstuk 6 gevormd door de onderzoeksconclusies. Hierin vindt tevens ook een terugkoppeling naar de theorieën en de probleemstelling plaats.

2. Arbeidsparticipatie van Turkse vrouwen nader bekeken

In dit hoofdstuk geef ik een beschrijving van de huidige arbeidsmarktpositie van Turkse vrouwen in Nederland. In dit kader zijn de diverse overzichtstudies over de positie van allochtone vrouwen van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) een belangrijke bron van informatie. Over het algemeen wordt in deze onderzoeken een vergelijking gemaakt tussen de positie van vrouwen uit de vier grote minderheidsgroepen zoals onder andere Turkse vrouwen en de positie van Nederlandse vrouwen.

2.1. Arbeidsmarktpositie van Turkse vrouwen in Nederland in vogelvlucht

De arbeidsparticipatie van de Turkse vrouwen in Nederland zijn volgens de cijfers van het SCP aanzienlijk lager dan die van autochtone vrouwen (SCP, 2006). Met arbeidsparticipatie wordt hier het aandeel personen bedoeld dat betaald werk heeft voor minstens twaalf uur per week, van alle personen van 15 tot 65 jaar in Nederland. Volgens dezelfde bron doet de tweede generatie allochtone vrouwen het iets beter dan de eerste generatie vrouwen. Daarnaast participeren de jongste Turkse leeftijdsgroepen meer op de arbeidsmarkt dan de oudste leeftijdsgroepen uit de Turkse gemeenschap. Turkse vrouwen die door een huwelijk naar Nederland zijn gekomen, hebben in vergelijking met mannelijke Turkse migranten een aanzienlijk lagere arbeidsparticipatie (SCP, 2006). Twee derde van hen werkt in een lage functie of op flexibele basis zoals schoonmaakwerk en productiewerk met weinig scholingseisen (SCP, 2006). Ze hebben bijvoorbeeld vaker een flexibel contract dan autochtone vrouwen en in vergelijking met vrouwen uit andere etnische minderheidsgroepen zijn zij vaker werkzaam in technische beroepen (SCP, 2006). We zien in deze overzichtstudies een verbetering van de arbeidsparticipatie van Turkse vrouwen in de afgelopen tien jaar maar, desondanks hebben ze nog steeds een achterstandspositie op de arbeidsmarkt.

2.2. Arbeidsparticipatie van Turkse moeders in het bijzonder

De combinatie van een aanzienlijke baan met de zorg voor kinderen

De meeste Turkse meisjes trouwen op vrij jonge leeftijd. Volgens Böcker daalt de leeftijd zelfs ten opzichte van de huwelijksleeftijd in Turkije (in Nijsten, 1998). Ze worden ook op jongere leeftijd moeder dan de autochtone vrouwen. Vijftig procent van de 21 jarige Turkse vrouwen in Nederland is getrouwd en heeft kinderen. Zowel bij autochtone als bij de Turkse vrouwen daalt de arbeidsparticipatie na het krijgen van het eerste kind (SCP, 2006). Desondanks blijkt de arbeidsmarktparticipatie van Turkse vrouwen met of zonder kinderen aan elkaar gelijk te zijn. Er is weinig verschil tussen de arbeidsparticipatie van Turkse vrouwen met of zonder kinderen (SCP, 2004). 27 procent van de Turkse moeders heeft een baan en bijna 50 procent van de Turkse vrouwen in Nederland combineert hun baan met de zorg voor hun ouders of kinderen (SCP, 2004). Dit laatste wordt verklaard uit de economische noodzaak om te werken vanwege de zwakke arbeidspositie van hun mannen (Matser, 2007). Daarnaast blijkt dat 39 % van de Turkse vrouwen met kinderen (weer) wil werken (SCP, 2006). In vergelijking met de autochtone moeders blijven ze wel veel minder participeren op de arbeidsmarkt.

De meeste Turkse vrouwen die willen werken beschikken evenals de gemiddelde allochtone vrouw over een laag opleidingsniveau waardoor ze een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Een derde van de Turkse vrouwen heeft een voorkeur voor het anderhalfverdienersmodel. Daarnaast zijn hun mannen minder bereid dan andere mannen hun werk te combineren met zorgtaken (SCP, 2004). Ze maken ook relatief weinig gebruik van de formele kinderopvangvoorzieningen ondanks dat ze volgens Versantvoort een voorkeur hebben voor de formele kinderopvang in plaats van opvang door familie en kennissen. In de praktijk worden er bijna evenveel Turkse kinderen door een kinderdagverblijf als door de grootouders opgevangen (SCP, 2006).

In tegenstelling tot dit beeld blijkt Turkse moeders twee keer zo vaak een voltijd baan hebben dan de gemiddelde moeder in Nederland (NGR, 2005).

2.3. Factoren die een rol spelen op de arbeidsmarktpositie van vrouwen.

Specifieke omstandigheden op macroniveau

Coene is van mening dat de positie van vrouwelijke migranten in relatie tot het genderspect van verschillende welvaartsregimes zoals de typologie van Esping- Andersen, geanalyseerd moet worden (Coene, 2005). Gosta Esping-Andersen maakt op grond van een zogenaamde decommodificatiescore een onderscheid tussen de kapitalistische welvaartstaten, te weten liberale, sociaal-democratische en corporatistische (Esping-Andersen, 1989). Decommodificatiescore staat voor de mate van onafhankelijkheid van burgers ten opzichte van de arbeidsmarkt. Voor wat betreft het genderspect zijn de liberale en sociaal-democratische welvaartstaten gebaseerd op het tweeverdienermodel in tegenstelling tot de corporatistische welvaartstaten. Corporatistische welvaartstaten zoals Nederland zijn gebaseerd op het kostwinnersmodel. In de naoorlogse periode heeft Nederland ervoor gekozen om het arbeidstekort aan te vullen met goedkope arbeidskrachten uit andere landen zoals Turkije. Wat opvalt, is dat een derde van de Turkse vrouwen in Nederland ook een voorkeur heeft voor dit model. Scandinavische landen echter hebben juist gekozen om meer vrouwen te werk te stellen om hun arbeidstekort aan te vullen. Volgens de cijfers van OECD is de arbeidsmarktparticipatie van allochtone vrouwen in Nederland lager dan in het Verenigd Koninkrijk, Canada en de Scandinavische landen. In deze landen is de arbeidsmarktparticipatie van allochtone vrouwen zelfs hoger dan die van autochtone vrouwen (Coene, 2005). Uit het onderzoek van Van Tubergen en Maas (2004) blijkt dat de arbeidsmarktparticipatie van Turkse vrouwen van 24 -74 jaar in de periode van 1992-2001 in Zweden en Denemarken hoger ligt dan in Nederland. Dit gemiddelde ligt volgens datzelfde onderzoek hoger in Duitsland. In tegenstelling tot Zweden en Denemarken gaat de sociale voorzieningen in Duitsland uit van het traditionele kostwinnersmodel (van Galen, 2003). Hoge arbeidsmarktparticipatie van Turkse vrouwen in Duitsland heeft vooral te maken met grote werkgelegenheidgerelateerde migratie van vrouwen. Een andere belangrijke omstandigheid op macroniveau is dat onder invloed van de globalisering heel veel productiewerk en laaggekwalificeerde arbeid waarin de meeste Turkse vrouwen werkzaam waren, naar lage lonenlanden verplaatst is. De gemiddelde Turkse vrouw is lager opgeleid dan de autochtone vrouw en beschikt over een gebrekkige taalvaardigheid waardoor ze minder toegang heeft tot werk. Volgens Hartog en Zorlu (2002) hebben de allochtonen, kort

samengevat, ontwikkelingen binnen de Nederlandse economische structuren niet overleefd. Dat verklaart volgens hen op macroniveau de hoge werkloosheid onder deze groepen.

2.4. Samenvatting

In dit hoofdstuk heb ik een beschrijving gegeven van de huidige arbeidsmarktpositie van Turkse vrouwen in het algemeen en Turkse moeders in het bijzonder. Hieruit blijkt dat Turkse vrouwen over het algemeen een achterstandspositie hebben op de arbeidsmarkt. Daarentegen hebben de Turkse moeders twee keer zo vaak een voltijd baan als de gemiddelde moeder in Nederland ondanks dat hun mannen minder bereid zijn dan andere mannen hun werk te combineren met zorgtaken en dat ze vaker traditionele genderopvattingen hebben. Dit is opvallend en zelfs paradoxaal als we ervan uit gaan dat in de collectivistisch Turkse cultuur maatschappelijke optreden van vrouwen een cultureel bepaald rolpatroon heeft.

De achterstandspositie van Turkse vrouwen op de arbeidsmarkt wordt in deze overzichtsstudies veelal verklaard door factoren zoals traditionele opvattingen. Daarnaast spelen economische factoren zoals hun migratieachtergrond, arbeidsmarkt, financiële drijfveren en sociaal-cultureel normen in het land van aankomst vermoedelijk een belangrijke rol bij hun achterstandspositie op de arbeidsmarkt. Het is echter niet duidelijk waarom Turkse moeders twee keer zo vaak een voltijd baan combineren met onbetaalde arbeid als de gemiddelde moeder in Nederland. De vraag is hier welke motieven deze Turkse moeders hebben om een aanzienlijke baan te combineren met zorg van hun kinderen en welke belemmeringen en stimulansen ze daarbij ondervinden.

3. Theoretisch kader

Uit het vorige hoofdstuk blijkt dat de Turkse moeders twee keer zo vaak een voltijd baan hebben dan de gemiddelde moeder in Nederland ondanks dat hun mannen minder bereid zijn dan andere mannen hun werk te combineren met zorgtaken. Om de factoren die het arbeidsmarktgedrag van Turkse moeders beïnvloeden te achterhalen wil ik in dit onderzoek kijken hoe hun keuze tot stand is gekomen. Theorieën op microniveau kunnen in dit kader een verklaring bieden. Om verder inzicht te krijgen in de beleving, ervaringen en beweegredenen van deze Turkse vrouwen en deze vervolgens te kunnen interpreteren en verklaren, vormen theorieën die individueel gedrag kunnen verklaren het uitgangspunt in dit onderzoek. In deze paragraaf geef ik een overzicht van deze theorieën die voor dit onderzoek van belang zijn. Vanuit deze theorieën worden diverse mogelijke verklaringsmodellen aangeleverd voor de factoren die het arbeidsmarktgedrag van Turkse moeders bepalen die zorg en werk combineren.

3.1. Zorgethos en arbeidsethos

Volgens Knijn en van Wel kan er een onderscheid gemaakt worden tussen twee soorten verklaringen als het gaat om de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen (Knijn & van Wel, 2006): familie interne factoren en familie externe factoren. Het zorgethos en het arbeidsethos zijn bijvoorbeeld familie interne factoren en werkgelegenheid vooral in de sectoren waarin vrouwen sterk vertegenwoordigd zijn, is een voorbeeld van familie externe factoren. Arbeidsparticipatie van Nederlandse moeders kan met name verklaard worden door de zorgcultuur (Knijn & van Wel, 2006). De zorgcultuur is vooral sterk onder laag opgeleide Nederlandse vrouwen. Vrouwen met een sterk zorgethos nemen vaker de verantwoordelijkheid voor de huishoudelijke en zorgtaken op zich en de financiële noodzaak is voor hen minder van betekenis (Knijn & van Wel, 2006). Dat wil zeggen dat een van de belangrijkste factoren voor niet participeren op de arbeidsmarkt voor de Nederlandse moeders de zorg voor hun kinderen is. Naast de hoge zorgethos onder laag opgeleide Nederlandse moeders worden traditionele opvattingen over de taakverdeling binnen het gezin als een verklaring gezien voor hun lage arbeidsmarktparticipatie.

Ook Turkse moeders hechten veel waarde aan traditionele opvattingen en de Turkse gezinnen in Nederland hebben de meest traditionele opvattingen over de rolverdeling binnen het gezin

(CBS, 2001). In vergelijking met Nederlandse jongvolwassenen vinden Turkse jongvolwassenen het krijgen van kinderen meer vanzelfsprekend (Distelbrink & Loozen, 2005). Het moederschap wordt door Turkse vrouwen gezien als een belangrijk doel in het leven en de kinderen als een noodzaak voor het geluk van een vrouw (Faulk, 2006). Toch blijken jonge Turkse vrouwen moderne opvattingen te hebben als het gaat om de combinatie van werk en de zorg voor kinderen (Distelbrink & Loozen, 2005). Dit kan wijzen op een relatief hoger arbeidsethos in verhouding tot het zorgethos onder Turkse vrouwen. Uit het onderzoek van Jehoel-Gijsbers en Hoff (1998) blijkt inderdaad dat het arbeidsethos van allochtonen hoger ligt dan dat van autochtonen (Engelfriet, n.d.). Plochg-Holtmann (2004) definieert arbeidsethos als *“het geheel aan betekenissen, verwachtingen en ambities die een individu kan hebben ten opzichte van arbeid”*.

We zien de opvattingen over zorg voor kinderen als een van de belangrijkste factoren voor niet participeren op de arbeidsmarkt voor de Nederlandse moeders. Hoe opvattingen over de taakverdeling binnen het gezin en economische factoren het arbeidsmarktgedrag van Turkse vrouwen beïnvloeden en hoe ze de betaalde en onbetaalde arbeid combineren blijven onbeantwoorde vragen ondanks eerder gedane onderzoeken. Er is eveneens weinig bekend over wat hun beweegredenen daarvoor zijn.

3.2. Genderongelijkheid en rolverdeling binnen het gezin

Cultuur wordt gedefinieerd door Parker als een proces dat het verleden aanpast naar lessen die nu in het heden bruikbaar zijn (Parker, 2003). Identiteit van mensen en wat ze waardevol vinden wordt door de cultuur gevormd in de sociale omgeving waarin ze opgroeien en wordt overgedragen via het socialisatieproces. De kinderen krijgen tijdens hun jeugd de waarden van hun ouders mee zoals het belang van een arbeidspositie (Dagevos in Scholten, 2005). Naast zorgethos en arbeidsethos hebben normen en waarden ook betrekking op de rolverdeling binnen het gezin en genderongelijkheid. Keuzenkamp vat het begrip gender samen als *“de culturele invulling en waardering van sekseverschillen”* (Keuzenkamp, 2007). Zij ziet gender en etniciteit als een maatschappelijk ordeningsprincipe dat effect heeft op de verdeling van macht. De opvattingen over taakverdeling, opleidingsniveau en gezinssituatie worden als belangrijke factoren bij de arbeidsparticipatie van Nederlandse vrouwen gezien (Merens & Keuzenkamp, 2006). Volgens Merens en Keuzenkamp bestaat er in grote lijnen

een duidelijke samenhang tussen de genderopvattingen en verdeling van het betaalde werk bij zowel Nederlandse stedelingen als bij Turken.

Uit diverse onderzoeken blijkt dat Turkse gezinnen de meeste traditionele opvattingen hebben over de rolverdeling binnen het gezin (SCP, 2006). Turkse vrouwen verschillen daarin niet veel van Turkse mannen. Voor wat betreft de positie en participatie van vrouwen en mannen uit verschillende etnische minderheidsgroepen blijken bij de Turken ook de sekseverschillen het grootst te zijn (Keuzenkamp, 2007). Deze genderongelijkheid wordt als een van de belangrijkste factoren voor de achterstandspositie van Turkse vrouwen op de arbeidsmarkt gezien. De sekseverschillen en een gender ongelijke taakverdeling kunnen een belemmering vormen voor arbeidsparticipatie en kunnen leiden tot overbelasting en thuisblijven voor Turkse moeders.

3.3. Rationele keuze theorie en de ‘argument-driven-action’ theorie

Een andere theorie die het menselijke gedrag verklaart met behulp van een “voorkeuren en beperkingen” gedragschema is de rationele keuzetheorie (Scholten, 2005). Binnen de rationele keuzetheorie wordt verondersteld dat mensen met hun aangeboren rationaliteit voortdurend kosten-batenanalyses maken om voor hen de meeste optimale uitkomsten te kunnen behalen (Parker, 2003). Volgens deze theorie moeten alle individuen als rationele wezens aan elkaar gelijk zijn. Deze actoren houden geen rekening met anderen en gaan niet in op gevoelens, maar ze kunnen er soms uiteindelijk beter van te worden om het eigenbelang op de tweede plaats te zetten (Scholten, 2005). Anders dan andere theorieën in dit hoofdstuk die verklaringen bieden over factoren die het arbeidsmarktgedrag van Turkse vrouwen beïnvloeden en hoe hun keuzes tot stand zijn gekomen negeert de rationele keuzetheorie de sociale uitwisseling tenzij deze op grond van rationele overwegingen van de individuen zijn ontstaan. In dit perspectief wordt de arbeidsmarktparticipatie van Turkse moeders gezien als uitkomst van hun keuzes. Met andere woorden, de beschikbare keuzemogelijkheden en de kosten-batenanalyse van de Turkse moeders spelen een belangrijke rol in hun arbeidsmarktgedrag. Zij maken op basis van hun economische en sociaal-psychologische hulpbronnen zoals het inkomen, taal- en opleidingsniveau een afweging (Peters & Ter Voert, 2007). Op indirecte wijze staat de uitkomst van kosten-batenanalyse van Turkse moeders onder invloed van de maatschappelijke context waarin zij zich bevinden, deze is bepalend voor de economische en sociaal-psychologische hulpbronnen. De rationele keuzetheorie zou

kunnen verklaren waarom Turkse moeders, ondanks maatschappelijke structuren zoals de traditionele rolopvattingen en sekse ongelijkheid toch deelnemen aan de arbeidsmarkt.

Er is veel kritiek op de rationele keuzetheorie omdat de rationaliteit van de mens zijn grenzen heeft en keuzes deels door maatschappelijke structuren bepaald worden (Scholten, 2005). De 'argument-driven-action' theorie van Lipshitz wordt als een nuance op de rationele keuzetheorie gezien en gaat uit van drie verschillende besluitvormingsmodellen voor wat betreft de individuele keuzes. Deze zijn; 'consequential choice', 'matching' en 're-assessment' (Scholten, 2005). De theorie van Lipshitz maakt hierbij gebruik van zowel aangeboren rationaliteit van individuen, van ervaringen en externe interventies binnen de context waarin het individu zich bevindt om op deze wijze de keuzes komen te verklaren (Scholten, 2005).

'Consequential choice' houdt in dat er gekozen wordt tussen verschillende opties op basis van de verwachte consequenties. Dat wil zeggen als een vrouw kiest om te werken of juist niet te werken dat dit altijd een bewuste keuze is. Zij kan kiezen om te werken omdat dit een beter alternatief is of andersom. Het gaat hierbij om het kiezen van het beste alternatief.

Volgens het tweede type besluitvormingsmodel 'matching' maakt men de meeste bevredigende keuze in plaats van meest gunstige. Deze keuze kan zowel bewust als onbewust zijn. Hoe sommige Turkse vrouwen, ondanks dat zij minder traditioneel zijn in hun opvattingen dan hun mannen, zich toch gedragen naar de opvattingen van hun man om de vrede te bewaren kan een goed voorbeeld zijn. Een ander voorbeeld is dat Turkse vrouwen aangeven geen betaalde baan te willen om conflicten met hun mannen te voorkomen (AVEM, 2003).

Met 're-assessment' wordt een her-evaluatie van bewuste keuzen zoals te gaan werken of juist niet te gaan werken bedoeld. Bijvoorbeeld; een vrouw die kiest om te werken of juist niet te werken kijkt kritisch naar haar besluit en vervolgens weerlegt zij deze omdat haar besluit om te werken al genomen is (Scholten, 2005).

3.4. Samenvatting en veronderstellingen

Theorieën toegepast op onderzoeksvraag: te toetsen hypothesen

We kunnen op basis van de voorgaande theorievorming op microniveau een aantal veronderstellingen formuleren over de arbeidsmarktparticipatie van Turkse moeders.

Als we er vanuit gaan dat vrouwen met een sterk zorgethos vaker de verantwoordelijkheid over de huishoudelijke- en zorgtaken op zich nemen en de financiële noodzaak voor hen minder van betekenis is dan, zou iedere Turkse moeder die haar werk combineert met zorg voor kinderen een relatief hoger arbeidsethos dan zorgethos hebben. Dat wil zeggen, verwachtingen en ambities van Turkse moeders ten opzichte van arbeid moeten hoger liggen dan de ambities ten aanzien van de huishoudelijke- en zorgtaken. De financiële noodzaak moet voor haar bijvoorbeeld meer betekenis hebben dan de verantwoordelijkheid over de huishoudelijke- en zorgtaken. In dit geval zou een relatief hoge arbeidsethos een juiste verklaring zijn voor de arbeidsmarktparticipatie van Turkse moeders.

Als we er vanuit gaan dat gender een maatschappelijk ordeningsprincipe is dat effect heeft op de verdeling van macht dan gaat het bij gendergelijkheid om gelijke kansen en gelijke rechten. In dit maatschappelijke ordeningsprincipe zijn de rollen van mannen en vrouwen cultuur gebonden, want de meisjes en jongens worden in elk gemeenschap anders opgevoed. In Nederland blijken bij de Turkse gemeenschap de sekseverschillen het grootste te zijn. Dat wil zeggen dat de huishoudelijke verantwoordelijkheden en normen en waarden over hun rol als vrouw en moeder, Turkse vrouwen beperkt in hun keuze om te participeren op de arbeidsmarkt. Dan kunnen we veronderstellen dat bij de Turkse moeders die een aanzienlijke baan combineren met de zorg van hun kinderen er sprake moet zijn van sterke opvattingen over gendergelijkheid. Sterke opvattingen van deze Turkse moeders over genderrollen moet blijken uit gedeelde taken zowel binnen als buiten het huishouden. De verdeling van betaalde arbeid en gezinstaken moet op gelijkwaardig niveau zijn in deze gezinnen.

Volgens de rationele keuze theorie moet de keuze van Turkse moeders om een aanzienlijke baan te combineren met de zorg van hun kinderen een rationele afweging van kosten en baten zijn. Dat wil zeggen dat ze hun keuzes maken zonder daarbij rekening te houden met maatschappelijke en sociale structuren zoals tradities, de familie en de omgeving waarin zij

zich bevinden. Als Turkse moeders in dit onderzoek alleen motieven aangeven die in hun eigenbelang zijn, zoals financieel onafhankelijk zijn en/of betere positie in de Nederlandse samenleving in relatie tot de participatie op de arbeidsmarkt, dan zou deze rationele keuze verklaren waarom Turkse vrouwen, ondanks traditionele rolopvattingen en sekse ongelijkheid toch deelnemen aan de arbeidsmarkt. Haar keuze om een baan te combineren met de zorg van hun kinderen zou een afweging moeten zijn tussen de opbrengsten en kosten van arbeidsparticipatie om voor haar de meeste optimale uitkomsten te kunnen behalen.

Volgens het tweede type besluitvormingsmodel ‘matching’ van de ‘argument-driven-action’ theorie van Lipshitz maakt men de meeste bevredigende keuze in plaats van meest gunstige op basis van de alternatieven. Dan moet de keuze van een Turkse moeder om haar baan te combineren met de zorg van hun kinderen niet de optimale keuze zijn maar wel de meest bevredigende op basis van de alternatieven.

4. Onderzoeksozpet en methode van het onderzoek

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksozpet en de methode van het onderzoek uiteengezet. Daarnaast komt de selectie van de onderzoeksgroep aan bod. Hierbij wordt ook beschreven hoe de respondenten benaderd zijn en de manier waarop de gegevens verzameld en geanalyseerd zijn.

4.1. Kwalitatief onderzoek

Gekozen is om de onderzoeksvragen te beantwoorden door het toepassen van de kwalitatieve onderzoeksmethode omdat kwalitatief onderzoek meer inzicht verschaft in de beweegredenen van mensen. Deze methode is tevens geschikt om de keuzes van Turkse moeders voor de participatie op de arbeidsmarkt in kaart te brengen, te interpreteren en te verklaren. Daardoor kunnen we inzicht krijgen in de beleving, ervaringen en beweegreden van Turkse vrouwen die een werkend bestaan combineren met de zorg van hun kinderen. Kwalitatief onderzoek is geschikt om inzicht te krijgen in de beweegredenen van mensen op individueel niveau. Het kwalitatief onderzoek heeft gevolgen voor de selectie van de onderzoeksgroep. Respondenten worden geselecteerd om onder andere de bovengenoemde theorieën te toetsen.

4.2. Afbakening van de onderzoeksgroep

Dit onderzoek heeft betrekking op de Turkse moeders die betaald werk verrichten voor minstens vierentwintig uur per week. Ze behoren tot de leeftijdscategorie van 21 tot 65 jaar en hebben kinderen in de leeftijdscategorie 0 t/m 17 jaar. Om inzicht te krijgen in de beleving, ervaringen en beweegredenen van Turkse moeders, die een werkend bestaan combineren met de zorg van de kinderen heb ik gekozen voor een doelgerichte selectie van de onderzoeksgroep door middel van de sneeuwbalmethode. Deze keuze heeft ook te maken met het intensieve karakter van de dataverzameling binnen een kwalitatief onderzoek. Mede daardoor worden in een kwalitatief onderzoek in de meeste gevallen geen grote onderzoekseenheden onderzocht. Concreet gaat het hierbij om een doelgerichte selectie van vijftien Turkse moeders uit de Gemeente Utrecht door middel van de sneeuwbalmethode. Ik heb deze keuze gemaakt mede door de bereidheid van het Stedelijke Expertise Centrum IDEA uit Utrecht om contacten te leggen met de respondenten. Er is een beroep gedaan op bestaande contacten van IDEA, die deze oproep verder verspreid hebben onder hun eigen

contacten die tot de onderzoeksgroep behoren. Naast de bovengenoemde overwegingen heb ik besloten om een gelijke verdeling binnen de respondenten naar opleiding en functie te waarborgen om een gevarieerde samenstelling van de onderzoeksgroep te bereiken. Door deze persoonlijke werving is de controle op relevante achtergrondkenmerken zoals onder andere werksituatie, kindertal en leeftijd mogelijk. Deze keuze is van belang om een zo goed mogelijke afspiegeling van de Turkse moeders uit Utrecht te geven.

4.3. Dataverzameling

Om de belevingswereld van respondenten zoveel mogelijk in kaart te brengen wordt in dit onderzoek gekozen voor gestructureerde diepte-interviews als methode van dataverzameling. Het gaat hierbij om een vragenlijst met voornamelijk open vragen in een vastliggende volgorde en formulering. De keus in welke taal, Turks of Nederlands, de respondenten geïnterviewd willen worden wordt aan de respondenten zelf overgelaten. Daarnaast mogen ze zelf aangeven waar de interviews afgenomen worden; thuis, op kantoor of bij het stedelijk expertisecentrum IDEA in Utrecht. De interviews duren gemiddeld anderhalf á twee uur en tijdens de interviews wordt gebruik gemaakt van een digitale dictafoon. Voor de analyse van deze interviews wordt gebruik gemaakt van het analyseprogramma MAXQDA.7 om een gestructureerd overzicht te kunnen krijgen van uitgeschreven tekstbestanden.

De interviews zijn opgebouwd uit twee delen. Het eerste gedeelte bevat vragen met betrekking tot de professionele situatie. Het tweede gedeelte heeft betrekking op de taakverdeling tussen de (ex-) partners. Door middel van deze vragen wordt beoogd meer inzichten te verkrijgen in de zorg- en werkarrangementen die Turkse moeders hanteren, welk soort ondersteuning van verschillende mensen wordt verwacht en/of verkregen, hoe dit wordt ervaren en de (traditionele) opvattingen voor wat betreft arbeid, rolverdeling, onder andere de zorg van jonge kinderen binnen het gezin, hun motivatie, beweegredenen, wensen en behoeften om werken en zorg te combineren en tegen welke knelpunten en belemmeringen ze aanlopen. Daarnaast wordt aan de hand van verschillende fictieve casussen onderzocht welke normen en waarden gehanteerd worden door Turkse moeders in relatie tot de combinatiestrategieën. Als laatste wordt gevraagd naar de ervaren combinatiedruk en ervaren belemmeringen.

Het tweede deel van de vragenlijst bevat tien stellingen om te achterhalen in hoeverre het zorgen voor het gezin een levensdoel is (zorgethos) en/of betaald werken een

vanzelfsprekendheid is (arbeidsethos). Deze stellingen kunnen beantwoord worden van 1= helemaal niet mee eens, tot en met 5 = helemaal mee eens en worden gebruikt om onderstaande schalen te construeren. Deze schalen zijn gebaseerd op eerdere onderzoek van Knijn en Van Wel (2001) en geschikt om Turkse moeders in dit onderzoek voor te leggen.

Schalen zorgethos en arbeidsethos onderzoek zorgen en werken:

Zorgethos

1. Je leeft voor je partner en kind(er)en).
2. Je helemaal inzetten voor je partner en kind(eren) is het mooiste wat er is.
3. Het belangrijkste in je leven is er voor te zorgen dat je je partner en kind(eren) een gezellig 'thuis' geeft.

Arbeidsethos

1. Een betaalde baan, daar draait alles om.
2. Een baan... dat wil ik boven alles.
3. Een baan... daar doe ik alles voor.
4. Een baan: ik wil graag hard werken!
5. Een baan: Ik wil vooruit, me ontplooiën!
6. Betaald werken: dat is voor mij een vanzelfsprekendheid.
7. Ik wil financieel niet afhankelijk zijn en altijd met werken mijn eigen geld verdienen.

4.4. De kenmerken van respondenten

In het kader van dit onderzoek zijn in totaal twintig Turkse moeders benaderd. Zeventien daarvan hebben uiteindelijk deelgenomen aan dit onderzoek. Namen van deze vrouwen zijn niet herkenbaar weergegeven in het onderzoek. Met uitzondering van drie respondenten zijn vrijwel alle moeders getrouwd. Twee van deze moeders waren alleenstaand en een moeder had inmiddels een nieuwe relatie en woonde samen met haar nieuwe partner. De gemiddelde leeftijd van de moeders is 40 jaar, variërend tussen 32 en 44. Meer dan helft van deze moeders heeft twee kinderen, variërend tussen 2 en 4. Deze vrouwen zijn gemiddeld op 23 jarige leeftijd moeder geworden, variërend tussen 17 en 30. Uit de literatuur weten we dat Turkse vrouwen gemiddeld op jonge leeftijd hun eerste kind krijgen. In die zin komt dit kenmerk van

de respondenten redelijk overeen met de landelijke cijfers. Zes moeders zijn op latere leeftijd naar Nederland gekomen in het kader van gezinsvorming. Andere moeders zijn op jonge leeftijd naar Nederland gekomen in het kader van gezinshereniging.

Tijdens de werving van de respondenten werd rekening gehouden met een zoveel mogelijk gelijke verdeling naar opleidingsniveau en werksituatie. Hierdoor variëren opleidingsniveau van de moeders tussen basisschool en universiteit waarvan zes moeders met een afgeronde MBO opleiding en vier moeders met een afgeronde HBO opleiding. Er zijn ook moeders die hun opleiding in het land van herkomst afgerond hebben waarvan een moeder met een afgeronde basisschoolopleiding, twee moeders met een afgeronde middelbare school opleiding en een moeder met een afgeronde universitaire opleiding uit Turkije. Partners van de respondenten werken vrijwel fulltime. Een partner die sinds twee jaar werkloos is vormt de enige uitzondering. Het opleidingsniveau van de mannen zijn op enkele respondenten na lager dan die van hun vrouwen. Een aantal mannen, welk vanuit Turkije over een hoog opleidingsniveau beschikken konden in Nederland niet de juiste omslag maken. Deze mannen hebben prioriteit gegeven aan een betaalde baan in plaats van verder te studeren om de nodige papieren in Nederland te kunnen bemachtigen om zo hun beroep in Nederland te kunnen uitoefenen. Hierdoor zijn ze vaak in laaggeschoolde banen terecht gekomen. Er zijn ook partners die aan het begin van hun relatie dezelfde opleidingsniveau beschikten maar in de loop van de tijd gingen de vrouwen zich verder ontplooiën middels diverse opleidingen en cursussen.

Alle respondenten die in het kader van dit onderzoek benaderd werden waren bereid om mee te werken. Een Turkse moeder die in eerste instantie toegezegd heeft bleek later niet meer bereid te zijn. Haar man verbood haar namelijk om mee te werken aan dit onderzoek. Met uitzondering van deze moeder verliep het benaderen van de respondenten erg soepel.

4.5. Wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie

Uit een recente overzichtstudie van het SCP over de positie van allochtone vrouwen in Nederland blijkt dat er momenteel weinig zicht op het arbeidsmarktgedrag van allochtone vrouwen is. Er is weinig bekend over de motieven van Turkse vrouwen om een baan te combineren met de zorg van hun kinderen ondanks ze vaker voltijd werken dan autochtone

vrouwen. In die zin schieten bestaande onderzoeken in Nederland met betrekking tot de arbeidsmarktpositie van Turkse vrouwen te kort. Daarnaast worden Turkse vrouwen in bestaande onderzoeken vaak geassocieerd met traditionele en culturele opvattingen. Deze studie zal onderzoeken in hoeverre de inzichten uit dit onderzoek met betrekking tot het arbeidsmarktgedrag van Turkse moeders de heersende beeldvorming, met andere woorden, de culturalisatie van de arbeidsmarktparticipatie van deze groep in stand houden.

De inzichten uit dit onderzoek kunnen ook een nuttige bijdrage leveren aan het huidige debat over de participatie van allochtone vrouwen op de arbeidsmarkt. Mede omdat de informatie uit dit onderzoek rechtstreeks van Turkse moeders komt die het meest betrokken zijn bij deze kwestie. In die zin kan dit onderzoek nieuwe inzichten bieden aan de beleidsmakers in Nederland. Uitkomsten van gestructureerde interviews die inhoudelijk generaliseerbaar zijn kunnen inzichten leveren voor wat betreft de factoren dat het arbeidsmarktgedrag van Turkse moeders beïnvloeden voor vergelijkbare groepen in Nederland.

4.6. Kwaliteit van het onderzoek

Betrouwbaarheid en validiteit zijn twee belangrijke indicatoren voor de kwaliteit van een onderzoek en de keuze voor een kwalitatieve vorm van het onderzoek heeft verschillende consequenties (Boeije, 2005). Betrouwbaarheid heeft te maken met precisie van methoden van dataverzameling om beïnvloeding van toevallige of niet-systematische fouten te voorkomen. Een minder structureel en gestandaardiseerd karakter van dataverzameling bij een kwalitatief onderzoek maakt de onderzoeksresultaten minder betrouwbaar (Boeije, 2005). Validiteit betekent dat een onderzoeker meet wat hij beoogt te meten (Boeije, 2005). De open interviews van dit kwalitatieve onderzoek waarborgen dat wat waargenomen wordt tijdens de interviews relevant is of door de geïnterviewden relevant gevonden wordt. Met andere woorden, de validiteit (meten wat je wilt weten) is hoger. Het minder structurele en gestandaardiseerde karakter van dataverzameling biedt ook een aantal voordelen voor het beantwoorden van de beschrijvende onderzoeksvragen van dit onderzoek. De respondenten worden geselecteerd op basis van relevante achtergrondkenmerken. Dat maakt de resultaten van open interviews met Turkse moeders van 21 tot 65 jaar oud uit Utrecht met betaald werk voor minstens vierentwintig uur per week inhoudelijk generaliseerbaar. Daarmee kan dit onderzoek ook inzichten leveren voor vergelijkbare groepen Turkse vrouwen.

5. Resultaten

5.1. Zorgethos versus arbeidsethos

Arbeidsethos: Ambities en verwachtingen ten opzichte van arbeid

Uit de theorie weten we dat jonge Turkse moeders relatief moderne opvattingen hebben voor wat betreft de combinatie van werk en zorg (Distelbrink & Loozen, 2005). Dit wordt als een aanwijzing gezien voor een relatief hoger arbeidsethos in vergelijking tot het zorgethos. Over het algemeen hechten Turkse moeders in dit onderzoek veel waarde aan een vaste baan. Ze zien ook hun toekomst niet los van de arbeidsmarkt. Zij hechten vooral immateriële waarden aan hun werk zoals sociale contacten, eigen ontwikkeling en een sociale positie in de samenleving. Met uitzondering van een respondent was het werk voor bijna alle moeders geen noodzaak vanwege het gezinsinkomen. Deze Turkse moeder die nooit in haar leven heeft gewerkt werd vier jaar geleden gedwongen om te werken omdat haar man werkloos werd. Haar man was te trots om een uitkering aan te vragen. Ondanks dat haar man momenteel een vast fulltime baan heeft, werkt deze moeder nog steeds 25 uur per week. Het werk neemt een behoorlijke plek in in het leven van de moeders. Het is een manier van leven voor de respondenten. Het gaat hierbij om actief participeren in de samenleving. Ze hechten met name belang aan het hebben van leuk werk en sociale contacten. Zelfs de moeders die geen grote carrière wensen of hoge verwachtingen van hun werk hebben ontleen status aan hun werk. Een moeder die genoegen neemt met haar positie als administratiemedewerkster beschrijft hoe ze status ontleent aan haar werk:

“Ik voel me dan geslaagd in de wereld. Ik ben gewoon een geslaagde vrouw in de wereld.” (Zehra, 35 jaar, 2 kinderen, MBO, administratief medewerkster, 25 uur per week)

Stoppen met werken is geen wenselijke optie voor deze moeders. Ze hebben er heel veel voor over om te kunnen blijven werken en carrière te maken.

Tijdens de meeste interviews valt op dat deze moeders met trots en enthousiasme vertellen hoe ze hun huidige positie in de samenleving bereikt hebben. Een Turkse moeder die haar

academische carrière in Turkije achtergelaten heeft vertelt hoe ze in Nederland opnieuw moest beginnen:

“In iedere geval omdat ik werk met mijn eigen kracht in een andere vreemd land in een andere sector (.) daarom ben ik enigszins... Ik verdien mijn eigen geld. Met recente cursussen, opleidingen heb ik mijn niveau ook verhoogd. Ik denk dat ik goede en leuke dingen doe maar, dat is niet plek en niveau waar ik hoor te zijn.” (Gul, 41 jaar, getrouwd, 2 kinderen, HBO, 30 uur per week)

Een andere Turkse moeder met een lage opleiding die op latere leeftijd naar Nederland gekomen is in het kader van gezinsvorming, vertelt dat ze geen genoegen neemt met de functie die ze nu inmiddels bereikt heeft in Nederland. Deze moeder vindt het zelfs onbegrijpelijk dat andere vrouwen de kansen en mogelijkheden die Nederland biedt aan vrouwen niet grijpen. Het overgrote deel van de Turkse moeders is erg ambitieus voor wat betreft hun werk, maar hun ambities verschillen in sommige opzichten van elkaar. Een deel van deze moeders wil namelijk nog verder carrière maken en groeien in hun werk. Ze nemen geen genoegen met de positie die ze momenteel bereikt hebben.

Uit de theorie weten we dat de arbeidsmarktparticipatie van Nederlandse moeders met name verklaard wordt door de zorgcultuur en dat dit vooral geldt onder laag opgeleide Nederlandse moeders (Knijn & van Wel, 2006). Daarentegen verschillen de verwachtingen en ambities van zowel hoog als laagopgeleide Turkse moeders ten opzichte van arbeid niet veel van elkaar. Van schoonmaakster tot manager valt op dat deze moeders erg ambitieus zijn en heel veel voldoening krijgen van hun werk. Een gescheiden Turkse moeder met een lage opleiding die ooit in het kader van gezinsvorming naar Nederland gekomen is ziet zichzelf nog onder haar carrière ladder staan. Een Turkse agoog met twee kinderen die haar loopbaan begonnen is als schoonmaakster vertelt dat ze zich verder wil ontplooiën en in de toekomst promotie wil maken.

“Ja, ik ben namelijk met niets begonnen. Met schoonmaakwerk, als ik dan zo terug kijk en daarnaast ook geleerd, op school geweest en andere baantjes gehad..nou ja goed ik ben nu zo ver dat ik dan denk nou ja goed....ik zit nu eigenlijk goed, waar ik nu zit, maar het kan natuurlijk altijd beter”, “Ik wil nog verder, ik wil ook promotie en nou ja dergelijke ook maken. Carrière natuurlijk, dat is eigenlijk in de loop der jaren

alleen maar bevestigd, dat ik meer kan dan ik nu doe. Dus dat idee krijg ik en ik wil zeker in de toekomst ergens...” (Ferhan, 35 jaar, getrouwd, 2 kinderen, HBO, agoog, 32 uur per week)

“ Ze zijn steeds groter geworden. Meer geworden. Studeren, iets bereiken, om een bepaalde positie te bereiken, verder groeien. Momenteel volg ik ook cursussen wat kan ik nog meer doen? Ja, ik werk nu hier dit is nu voldoende voor mij maar alles heeft zijn begin als ik eenmaal op ladder klom waarom zou ik niet tot bovenste punt bereiken? Als deze weg voor mij open staat, als mensen zijn die mij daarin steunen waarom zou ik dit los laten? Wil ik tot een eind door gaan.” (Songul, 37 jaar, samenwonend, 2 kinderen, lagerschool, leidinggevende schoonmaakwerk, 36 uur per week)

Op basis van de resultaten van deze interviews kunnen we niet zeggen dat het arbeidsethos samenhangt met het opleidingsniveau en de gezinssituatie van de respondenten.

De meeste respondenten die verder willen groeien en zich door middel van een betaalde baan verder willen ontplooiën zien studie daarbij als een belangrijk middel om eigen verwachtingen en ambities te kunnen realiseren en/of vorm geven. Veel van de geïnterviewde Turkse moeders hebben hun positie bereikt door middel van diverse opleidingen en cursussen die ze vaak op latere leeftijd gevolgd hebben, of ze volgen momenteel een studie naast hun huidige baan en druk huishouden. Anderen denken in de toekomst een opleiding te beginnen om hun ambities verder te kunnen vervullen met of zonder concrete stappen in deze richting.

Gescheiden moeders vormen een aparte groep binnen de respondenten. Voor hen neemt het werk een belangrijker plaats in het leven in dan bij andere moeders want ze moeten voor hun kinderen en zichzelf zorgen. Het gaat er hierbij om dat ze in financieel opzicht deels gedwongen zijn om te werken voor een beter leven. Alle drie de gescheiden moeders in dit onderzoek wilden niet afhankelijk zijn van een uitkering. De hoogte van het inkomen en het idee van de hele dag thuis zitten gaf uiteindelijk de doorslag om te werken in plaats van een uitkering aan te vragen. Hierin zien we deze moeders een heel bewuste keuze maken en kiezen om te gaan werken, omdat zij meer willen dan een paar honderd euro per maand en de hele dag thuis zitten. Een gescheiden moeder die fulltime werkt legt vooral de nadruk op de sociale aspecten.

“Waarom zou ik niet werken? Dat ik hele dag thuis zit, televisie kijk, met onnuttige dingen mijn tijd verdoe. In iedere geval door participatie in de samenleving word je heel andere mens.” (Songul, 37 jaar, samenwonend, 2 kinderen, lagerschool, leidinggevende schoonmaakwerk, 36 uur per week)

Zorghethos: Verantwoordelijkheid over de huishoudelijke- en zorgtaken

In het kader van dit onderzoek werd tevens aan de Turkse moeders gevraagd in hoeverre het zorgen voor partner en kinderen voor hen een levensdoel vormt.

De meerderheid van de geïnterviewde Turkse moeders voelt zich zeer verantwoordelijk voor de huishoudelijke en zorgtaken. Het is wel opvallend dat het zorgen voor de partner en in het bijzonder de kinderen door de helft van deze moeders als een belangrijk levensdoel aangegeven wordt in tegenstelling tot de andere helft die het absoluut niet met deze stellingen eens is. Wel, bijna unaniem, vinden ze dat hun gezin op de eerste plaats komt. Dit lezen we in de onderstaande citaten van vier moeders met verschillende opleidingsniveau's en migratiegeschiedenissen. Alle vier geven aan dat hun werk niet belangrijker is dan hun kinderen:

“Werken is belangrijk, carrière is belangrijk, maar als je moeder bent dan is dat het belangrijkste. Dit staat boven het werk. Er is niets belangrijker dan mijn kinderen. Zelfs werk niet. Ik zal altijd zo parttime werken. Ik ga nooit fulltime werken. Nu werk ik 5 dagen.” (Selma, 38 jaar, 2 kinderen, MBO, administratieve medewerkster, 28 uur per week)

“je kunt offers doen van het werken, je kan keuzes maken zoals minder gaan werken maar je kan niet zulke keuzes maken in je moederschap” (Gul, 41 jaar, 2 kinderen, HBO, sociaal-cultureel werkster, 30 uur per week)

“ Ik zeg altijd mijn carrière ligt thuis dan. Ik hoef geen carrière. Want, Ik heb twee zonen” (Zehra, 35 jaar, 2 kinderen, MBO, administratief medewerkster, 25 uur per week)

“Als je moeder bent dan is dit de belangrijkste. Dit staat boven het werk. Werk is ook belangrijk voor mij maar ik verdien iets minder, misschien ga ik niet veel carrière maken, maar ik ben verplicht mijn kinderen goed te verzorgen” (Deniz, 40 jaar, 3 kinderen, middelbare school, onderwijsassistente, 24 uur per week)

Bijna alle geïnterviewde moeders zich zeer verantwoordelijk voor de huishoudelijke taken. Tijdens de interviews was ook te observeren dat de huizen van de respondenten er erg netjes en schoon uitzagen. Binnen de Turkse gemeenschap is het gebruikelijk dat men elke moment een onverwachte visite kan verwachten. Voor wat betreft de reinheid en orde in het huishouden lijkt de lat voor alle geïnterviewde vrouwen erg hoog te liggen. Alle geïnterviewde moeders willen hun huis altijd netjes en schoon uitzien. Een Turkse moeder geeft aan dat zij ondanks dat ze ziek is niet kan rusten voordat zij alle huishoudelijke werkzaamheden afrond.

“Ik heb heel veel last van mijn schouder, er is een hoop strijkgoed, huis moet schoongemaakt worden, het ziet er niet uit, zonder dat ik gedaan heb kan ik niet met vakantie gaan. Al zou tot ochtend duren ga ik dit af maken” (Gul, 41 jaar, 2 kinderen, HBO, sociaal-cultureel werkster, 30 uur per week)

Gul was op de dag van het interview aan het werk ondanks dat ze ziek was en ze de volgende dag met vakantie zou gaan.

“Dat onze deur altijd open staat. Ik hou er rekening mee dat op elke moment iemand langs kan komen.” (Ayse, 44 jaar, 4 kinderen, HBO, voorlichtster, 24 uur per week)

Over het algemeen zijn moeders van mening dat werken niet ten koste mag gaan van de kinderen, maar wat ze hieronder verstaan en de manier waarop ze daaraan invulling geven verschilt van elkaar. Ze gaan namelijk in de praktijk anders om met deze uitspraak. Een Turkse moeder die van mening is dat haar werk niet belangrijker is dan haar kinderen, gaf bijvoorbeeld aan dat ze een baan van 32 uur per week niet zou afwijzen zolang ze maar tijdens de schooltijden kon werken. We zien op deze manier dat de schooltijden van kinderen als doorslaggevende factor zijn voor de arbeidsuren van een aantal moeders. Voor een deel van deze moeders speelt dit zodanig een rol dat ze hun werk(tijden) daarop aanpassen, met uitzondering van tussen de middag overblijven op school. Er is geen Turkse moeder die

tijdens de interviews bezwaar maakte tegen het overblijven op school. Een Turkse moeder die zelf binnen de schooltijden van haar kinderen werkt legt zelfs een verband tussen de werkende moeders en dikke kinderen in Nederland. Volgens haar kunnen namelijk kinderen als hun ouders niet thuis zijn te veel snoepen. Ze beoordeelt ook de fulltime werkende moeders.

“Volgens mij kan een moeder geen 40 uur werken. Dit is mijn mening. Een moeder, als ze moeder is van een of twee of drie maakt het niet uit, ze moet binnen de schooltijden werken.” (Selma, 38 jaar, 2 kinderen, MBO, administratieve medewerkster, 28 uur per week)

Een andere deel van de respondenten geeft ook aan dat het werken niet ten koste mag gaan van kinderen maar deze moeders hebben geen bezwaar tegen het fulltime werken. Ze vinden wel dat het goed geregeld moet zijn met de kinderen. Ze hebben er geen bezwaar tegen dat de kinderen naar naschoolse opvang gaan bijvoorbeeld. Het is wel opvallend dat een moeder die momenteel fulltime werkt en een andere moeder die binnen de schooltijden van haar kinderen werkt deze mening delen. Hierdoor kunnen er we niet van uitgaan dat alle Turkse moeders die binnen de schooltijden van hun kinderen werken van mening zijn dat de opvang van kinderen uitsluitend door de moeder gedaan moeten worden.

“ Ik denk dat fulltime carrière maken en heel kleine kinderen hebben, als je dat wil zou het kunnen. Ik heb zoiets van er is niet iets waarvan je zegt; onmogelijk. Je kunt altijd nog een au pair in huis halen of fulltime oppasser in huis dat je denkt mijn kinderen zijn in veilige handen.” (Hatice, 44 jaar, 2 kinderen, HBO, ambtenaar, 36 uur per week)

“Als ze goed kunnen regelen, waarom niet?” (Zehra, 35 jaar, 2 kinderen, MBO, administratief medewerkster, 25 uur per week)

Ondanks dat deze vrouwen aangeven dat het zorgen voor kinderen een belangrijk levensdoel is, blijkt uit de interviews dat de zorg voor de kinderen voor deze groep moeders geen doorslaggevende factor is geweest voor hun arbeidsparticipatie. Voor deze moeders blijft het werk een groot deel van hun leven in beslag nemen.

Terwijl een hoog zorgethos volgens de theorie (Knijn & van Wel, 2006) als een van de belangrijkste factoren gezien wordt voor niet participeren op de arbeidsmarkt voor de Nederlandse moeders zien we in dit onderzoek Turkse moeders een aanzienlijke baan combineren met zorg van hun kinderen ondanks hun hoge zorgethos. Naast hun hoge zorgethos (Faulk, 2006) hebben ze toch moderne opvattingen over de combinatie van werk en zorg voor kinderen zoals uit de onderzoeken van Distelbrink & Loozen (2005) en Jehoel-Gijsbers en Hoff (1998) blijkt.

5.2. Opvattingen over gendergelijkheid

Gelijke verdeling van betaalde arbeid en gezinstaken wijzen op sterke opvattingen over gendergelijkheid binnen de desbetreffende gezinnen. Op welke manier wordt in de gezinnen van respondenten een invulling gegeven aan deze taken? Om een antwoord te kunnen geven op deze vraag werd tijdens de interviews aan alle respondenten gevraagd welke aandeel zij en hun partner in de zorg en huishoudelijke taken hebben en hoe zijzelf over deze taakverdeling denken.

Huishoudelijke taken

Uit de interviews blijkt dat het meeste traditionele huishoudelijke taken door de vrouwen verricht worden. Hierdoor lijkt het erop dat werkende moeders dubbel belast zijn. Stofzuigen en soms opruimen en koken zijn de enige bijdragen in het huishouden van de mannen. De meeste huishoudelijke taken worden door de vrouwen uitgevoerd.

“Enige is stofzuigen. Hij zegt dat het de enige taak is wat hij kan” (Selma, 38 jaar, 2 kinderen, MBO, administratieve medewerkster, 28 uur per week)

De geïnterviewde moeders zien de bijdrage van hun mannen ook niet als een vanzelfsprekendheid. Het komt niet vanuit henzelf en in sommige gevallen ook met tegenzin. Hun mannen doen deze taken als daar expliciet om gevraagd wordt. Een Turkse moeder die fulltime werkt vindt erg vervelend dat haar man die ook fulltime werkt niet kan indenken hoe ze zich voelt.

“Omdat hij ook fulltime werkt en hij weet hoe zich hij na zijn werk als hij thuiskomt voelt. Ik werk ook fulltime nu, maar ook..dat maakt niets uit of ik fulltime werk, maar hij kan zich een beetje indenken, invoelen, hoe ik me zou voelen, en daarnaast ook fulltime huishouden zou doen..eh..dat weet hij dat het zwaar is, maar desondanks doe ik het meeste.” (Hatice, 44 jaar, 2 kinderen, HBO, ambtenaar, 36 uur per week)

Hulp in het huishouden blijkt een strategie te zijn om dit probleem op te lossen. Iets meer dan de helft van de respondenten heeft een hulp in het huishouden. In de helft van deze gevallen kwam het initiatief van de man. Uit de interviews blijkt dat de mannen die geconfronteerd worden met de hulpvraag van hun vrouw in huishoudelijke taken eerder wijzen naar het inhuren van een schoonmaakster dan dat ze deze taken delen met hun vrouwen.

“Hij zegt in plaats van dat ik ga stofzuigen, neem een hulp voor drie uur. Laat haar maar doen zegt hij dan” (Gul, 41 jaar, 2 kinderen, HBO, sociaal-cultureel werkster, 30 uur per week)

Het lijkt er op dat de vaders, ongeacht hun opleidingsniveau, meer traditionele opvattingen hebben over de huishoudelijke taken dan de moeders. Op deze manier zien we geen samenhang tussen het opleidingsniveau van de vaders en gelijke verdeling van huishoudelijke taken. Een hoog opgeleide Turkse moeder vat het gedrag van haar man die hoogopgeleid is als volgt samen.

“Ja, koken doet hij wel en als er bezoek komt dan gaat hij wel stofzuigen, dan doet hij dat niet omdat hij dat zo graag wil maar omdat hij zich schaamt voor het bezoek” (Nur, 43 jaar, 2 kinderen, Universiteit, beleidsadviseur, 32 uur per week)

Een aantal moeders ziet de huishoudelijke werkzaamheden bewust of onbewust als haar taak. Deze vrouwen vragen weinig of geen hulp aan hun mannen in de huishoudelijke werkzaamheden. Anderen willen graag deze taken delen met hun partners, maar ze krijgen geen gehoor. Deze moeders zijn zelf voorstander van meer gelijke taakverdeling, maar er blijkt in praktijk weinig terecht te komen van hun opvattingen. Vooral hoogopgeleide moeders hebben andere opvattingen over gelijke verdeling van de huishoudelijke taken dan hun mannen maar, dit leidt in de praktijk niet tot gelijke verdeling van de huishoudelijke

taken. Een hoogopgeleide Turkse moeder zegt bijna ironisch dat ze alle taken die ze heeft als huisvrouw graag wil delen met haar man. Ze maakt geen onderscheid in de taken als ze maar hulp zouden krijgen.

“Ik zou alle taken willen delen. Maar omdat ik alles zelf doe, (.) er zijn dingen waar ik wel aan denk maar omdat ik weet dat het niet haalbaar is ga ik zo door.” (Gul, 41 jaar, 2 kinderen, HBO, sociaal-cultureel werkster, 30 uur per week)

“Ik vraag wel maar ik weet ook welk antwoord ik zou krijgen. Daarom, hangt van de omstandigheden af, sommige dingen vraag ik wel en sommige dingen vraag ik niet. Ik ben genoodzaakt om het zelf te doen.” (Tulay, 43 jaar, 2 kinderen, sociaal-cultureel werkster, 36 uur per week)

Enkele moeders die in de praktijk over een redelijke taakverdeling beschikken zijn getrouwd met mannen die eerder het huis uit waren en gewend waren om zelfstandig te leven. Deze mannen gingen tijdens hun jeugd in Turkije al vroeg op kamers wonen in verband met hun studie. Hierdoor hadden ze geleerd om voor zichzelf te zorgen en hadden ze in hun jeugd niet veel van de traditionele opvoeding van huis meegekregen.

“Het voordeel was hij was ook een ... dus, hij woonde niet thuis een tijdje lang, hij is wel zijn eigen..hij had een eigen kamer daar in Turkije dus heeft wel heel veel dingen gedaan. Hij woonde in een klein dorp, maar voor zijn studie moest hij naar stad. Hij heeft 17 jaar, vanaf zijn 15^{de} of 13^{de} jaar op de kamers gewoond. Niet in internaat maar gewoon in een huis.” (Aysel, 42 jaar, 2 kinderen, MBO, consulent, 24 uur per week)

Oudere kinderen hebben een (bescheiden) rol in taakverlichting van de moeders

We zien over het algemeen dat oudere kinderen een aantal taken krijgen in de huishoudelijke werkzaamheden. De bijdrage van de kinderen in huishoudelijke werkzaamheden verschilt per gezin en is afhankelijk van de leeftijd van de kinderen.

“ja heel veel. Zij doen alles, wat zij zelf moeten is aankleden, uitkleden, was, in huis stofzuigen, nou de oudste die helpt met stofzuigen, de jongste helpt met ramen lappen

en andere dingen dus ze doen wat ze zelf moeten doen.” (Aysel, 42 jaar, 2 kinderen, MBO, consulent, 24 uur per week)

“Mijn dochter (.) Als ik er niet ben, kan zij wel koken. Bijvoorbeeld laat ik de jongens ook afwasmachine opruimen. Of gaan jullie maar stofzuigen. Ja. Ik laat ze wel een ander doen” (Dilek, 35 jaar, 3 kinderen, basisschool, schoonmaakwerk, 25 uur per week)

“Ja, ik geef wel taken aan de kinderen. Ja, Mijn zoon zorgt voor vuil buiten te zetten, afwasmachine leeghalen en stofzuigen.” (Gul, 41 jaar, 2 kinderen, HBO, sociaal-cultureel werkster, 30 uur per week)

Zorgtaken

Het is wel opvallend dat alle moeders een positief antwoord geven op de vraag of hun partner betrokken is bij de opvoeding van de kinderen. In tegenstelling tot deze uitspraak blijkt uit de interviews dat er heel veel taken en verantwoordelijkheden die te maken hebben met de zorg van kinderen in de praktijk op de schouders van de moeders liggen. Hun mannen lijken eerder betrokken bij de opvoeding als een vader figuur thuis. Mannen nemen niet actief deel aan de zorgtaken. Deze moeders dragen zorg voor de kinderopvang, het naar school brengen van kinderen, eten, etc. Zij zijn ook vaak de eerst aangewezen persoon bij onverwachte gebeurtenissen die met de kinderen te maken hebben. Verder blijkt ook dat moeders degenen zijn die de beslissingen nemen met betrekking tot de manier waarop de kinderopvang geregeld wordt en dat zij daar alle zorg voor dragen. In totaal zijn er drie a vier moeders die wel een redelijk goede afstemming kunnen bereiken in overleg met hun man over de zorgtaken. Het citaat van een moeder met vier kinderen laat zien dat de meeste zorgtaken door de vrouwen verricht worden en vaders dit een terrein van de vrouwen vinden.

“Ja, we hebben er wel over gesproken maar omdat ik meer daar mee bezig was gaf mijn man me daar de vrijheid in, wat voor jou het makkelijkst is zei hij, de beslissing is aan jou. Hij heeft meer van dat kan ik niet. De kinderen hoort bij de moeder, zo denkt hij” (Ayse, 44 jaar, 4 kinderen, HBO, voorlichtster, 24 uur per week)

Voor de ongelijke verdeling van zorgtaken worden twee soorten factoren genoemd door de geïnterviewde Turkse moeders. Ten eerste geven ze aan dat de sectoren waarin hun mannen vaak werkzaam zijn zoals productie en bouw, de gelijke verdeling van een aantal zorgtaken onmogelijk maakt. Deze mannen hebben namelijk een baan die weinig flexibiliteit biedt. Ze moeten bijvoorbeeld vaak vroeg in de ochtend de deur uit waardoor ze hun kinderen niet naar school kunnen brengen. De tweede factor die door een aantal moeders genoemd wordt heeft te maken met de opvattingen over zorgtaken. Hun mannen zien de zorg van kinderen namelijk als een taak van de moeders.

“ Ja, dat soort gesprekken hebben we wel gehad. Maar hij kijkt heel anders aan tegen dat soort dingen. Dat ik wel of niet werk is niet belangrijk voor hem. Als ik van mijn werk kom en zeg ik dat ik moe ben dan zou hij zeggen dat ik in plaats van 30 uur, 20 uur moet werken” (Gul, 41 jaar, 2 kinderen, HBO, sociaal-cultureel werkster, 30 uur per week)

“Ik ga er wel vanuit maar, dat doet hij natuurlijk niet altijd. Dan vraag ik het, dan zegt hij dat hoor jij te doen. Dan zeg ik laat het contract zien wat ik getekend heb. Laat eens zien wat ik getekend heb tijdens de trouw. Daar hebben we soms wel een beetje wrijving er over. Tja...” , “Nee. In tegenstelling... Ik zeg vaker dat hij het moet doen. Hij zegt dat mijn taak is.” (Zehra, 35 jaar, 2 kinderen, MBO, administratief medewerkster, 25 uur per week)

“Ik denk niet dat hij dit ook zou willen. Dit is wat ik net bedoelde. Zijn cultuur (.) Ik ben een man, mijn werktijden zijn belangrijker. Ze willen laten zien dat hun werk belangrijk is. Zo zien ze het ook” (Tulay, 43 jaar oud, 2 kinderen, sociaal-cultureel werkster, 36 uur per week)

We zien dat enkele vaders met een flexibele baan en minder traditionele opvattingen over de zorgtaken een aantal zorgtaken op zich nemen. Deze zijn partners van hoogopgeleide moeders. Een hoog opgeleide moeder die in een afdeling met vooral hoog opgeleide Nederlanders werkt is van mening dat ze betaalde arbeid en gezinstaken beter verdeeld hebben dan hun Nederlandse collega's. De meeste partners van haar mannelijke collega's met een HBO en/of academische opleiding werken niet omdat ze gekozen hebben om zorguren op zich te nemen.

*“Maar, het is wel vreemd want het is een afdeling met hoge opgeleide mensen, als je zo kijkt naar de mensen die kinderen hebben, helpt de van hun vrouwen werkt niet”
(Binnur, 35 jaar, 2 kinderen, HBO, financiënadviseur, 30 uur per week)*

Het moet wel gezegd worden dat de partner van deze moeder minder traditionele opvattingen heeft over de verdeling van zorgtaken. Er zijn ook vaders die over flexibele werktijden beschikken maar door hun traditionele opvattingen deze taken toch overlaten aan de moeders. Hieruit blijkt dat traditionele opvattingen en de werksituatie van Turkse mannen doorslaggevende factoren te zijn in verdeling van zorgtaken in deze gezinnen.

De moeders met een lage opleiding trekken de zorgtaken meer naar zichzelf toe dan hoogopgeleide moeders. Deze moeders zien zelf ook de zorg van kinderen als een terrein van moeders en gaan hiermee akkoord. Hoog opgeleide moeders hebben een andere houding. Ze zeggen dat de mannen als vaders ook zorgtaken hebben. Moeders die over een goede verdeling van de zorgtaken beschikken zijn vooral de hoog opgeleide moeders. Hoogopgeleide moeders die getrouwd zijn met hoog opgeleide mannen met even zware functies vertellen hoe ze thuis de zorgtaken verdelen.

“Ja woensdag, is de dag, is mamadag, ben ik thuis en zorg ik voor de kinderen hij werkt dan, vrijdag is de papadag, dan werkt hij de ochtend want dan zitten de kinderen toch op school en dan om 12 uur haalt hij ze op en is de papadag.” “Ik wil werken en hij wil werken, dus daarom heeft hij de uren ingeleverd, gelukkig wel zodat hij de zorg van de kinderen kan opnemen.” (Binnur, 35 jaar, 2 kinderen, HBO, financiënadviseur, 30 uur per week)

“Ja, regelmatig, altijd als hij ze moest ophalen dat betekende dat hij gewoon heel vroeg naar zijn werk moest en ik kon dan laat beginnen. Ik begon dan om 9 uur op mijn werk en dan kwam ik om 7 uur thuis maar dan moest hij wel zorgen dat hij...” (Nur, 43 jaar, 2 kinderen, Universiteit, beleidsadviseur, 32 uur per week)

Genderrollen

Als het gaat om de genderrollen kunnen we de opvattingen van de Turkse moeders over de taakverdeling in twee groepen verdelen. Deze zijn: moeders die sterke opvattingen hebben over de genderrollen en moeders die minder sterke opvattingen hebben over de genderrollen.

Een deel van de moeders is van mening dat als de vrouwen kinderen krijgen, zij parttime moeten werken en/of hun werktijden moeten aanpassen om de zorguren op zich te nemen. Wat ze onder parttime verstaan varieert van 20 tot 32 uur per week en het liefst binnen schooltijden van de kinderen. De meeste van hen vinden dat de zorg van kinderen hun taak is omdat ze moeder zijn. Ze voelen zich niet alleen verantwoordelijk voor hun eigen gezin maar ook voor hun ouders en andere familieleden. Het gaat hierbij vooral om laagopgeleide moeders. Deze moeders trekken zowel huishoudelijke als zorgtaken naar zichzelf toe. Ze zijn van mening dat de mannen weinig verstand hebben van huishoudelijke taken. Ze zijn vaak ook niet tevreden met resultaten van de bijdrage van hun mannen in huishoudelijke werkzaamheden zoals deze Turkse moeder. Deze moeder geeft toe dat zij niet eens haar man de kans geeft om haar te helpen in huishoudelijke werkzaamheden.

“Hij ruimt de bedden wel op maar, als ik later tijd heb ruim ik ze nog een keer netjes op. Daarom geef ik de man niet eens een kans om iets te doen” (Dilek, 35 jaar, 3 kinderen, basisschool, schoonmaakwerk, 25 uur per week)

Een Turkse moeder die van mening is dat vrouwen meer zorg horen te dragen dan mannen kijkt een beetje kritisch naar de Nederlandse vaders die elke ochtend met hun kinderen naar school komen.

“Ja. Ik zie s’ochtends bij de school van mijn kinderen Nederlandse vaders met een baby in hun arm. Ze brengen hun andere kinderen naar school, met hun werkkoffertje aan de andere hand. Ik weet het niet, waar zijn hun vrouwen, wat doet ze, Zijn ze zo druk? Ik word er zelfs nieuwsgierig van, soms denk ik zelfs om gewoon te vragen waar is je vrouw? Echt waar. Ik weet het niet maar, misschien dit is iets in onze cultuur, binnen de Turkse gezinnen, dat wij de zorg van kinderen meer over nemen.” (Deniz, 40 jaar, 3 kinderen, middelbare school, onderwijsassistente, 24 uur per week)

Moeders die traditionele opvattingen hebben over de genderrollen verschillen in dat opzicht niet van hun mannen. Uit de interviews blijkt dat het hebben van opvattingen over gelijke genderrollen in de praktijk niet altijd tot een gelijke verdeling van betaalde arbeid en gezinstaken leiden. De reden die daarvoor gegeven wordt door de moeders is dat ze deze opvattingen niet delen met hun mannen. Het overgrote deel van de respondenten denkt dat de verdeling van betaalde arbeid en gezinstaken op gelijke wijze ingevuld moeten zijn. Echter allerlei taken, van opvoeding van kinderen tot boodschappen doen en allerlei sociale contacten van visite tot een bruiloft, verlopen via vrouwen. Op dit punt hebben deze Turkse moeders heel veel waardering voor de manier waarop de Nederlandse echtparen een betere taakverdeling hebben bewerkstelligd.

“Toen we kinderen kregen zei hij, het is beter als je minder gaat werken, dan kun je meer tijd besteden aan de kinderen.” (Deniz, 40 jaar, 3 kinderen, middelbare school, onderwijsassistente, 24 uur per week)

“Ik word wel soms jaloers op mijn Nederlandse collega’s hoe ze de taakverdeling doen” (Gul, 41 jaar, 2 kinderen, HBO, sociaal-cultureel werkster, 30 uur per week)

In huwelijken tussen de Turkse vrouwen die in Nederland opgegroeid zijn en mannen uit Turkije zien we vaak meningverschillen en botsingen over de genderrollen. Vrouwen die in Nederland opgegroeid zijn hebben namelijk meer gelijke genderopvattingen dan hun mannen die hun hele socialisatieproces in Turkije meegemaakt hebben.

“Maar, omdat ik hier opgegroeid ben, wil ik meer. Je hoort van je Nederlandse vriendinnen, bijvoorbeeld dat ze uit eten gaan, dan zeg ik tegen ze; ik zal even vragen aan mijn man of hij op de kinderen wil oppassen? Ze reageren “ wat oppassen”? Ze zijn ook zijn kinderen.” (Zehra, 35 jaar, 2 kinderen, MBO, administratief medewerkster, 25 uur per week)

“Hij is opgegroeid in Turkije. Toen hij hier kwam hadden we twee verschillende visies. Onze visies botsten heel erg. Ik ben niet hier geboren maar, vanaf mijn zevende jaar ben ik hier opgegroeid.” (Tulay, 43 jaar, 2 kinderen, sociaal-cultureel werkster, 36 uur per week)

Voor wat betreft de traditionele opvattingen over de roverdeling binnen het gezin geven de Turkse moeders in dit onderzoek een minder eenzijdige beeld dan de meeste overzichtstudies. Uit eerdere onderzoeken (SCP, 2006) krijgen we een indruk dat Turkse gezinnen de meeste traditionele opvattingen hebben over de rolverdeling en de Turkse vrouwen daarin niet veel verschillen van Turkse mannen. Uit de interviews blijkt dat het overgrote deel van de respondenten in dit onderzoek sterke opvattingen hebben over gelijke genderrollen en daarin veel verschillen van hun mannen maar dat dit in de praktijk niet altijd tot een gelijke verdeling van betaalde arbeid en gezinstaken leiden. In tegenstelling tot de theorie vormen deze sekse verschillen en een gender ongelijke taakverdeling geen belemmering voor hun arbeidsparticipatie.

5.3. Een kwestie van rationele of meeste bevredigende keuze?

Om de motieven van de Turkse moeders die een aanzienlijke baan combineren met de zorg van hun kinderen te kunnen verklaren werden in dit onderzoek meerdere theorieën aangedragen. De rationele keuze theorie is een van deze theorieën waarmee we de motieven voor de arbeidsparticipatie van deze moeders kunnen verklaren. Om deze theorie te kunnen testen werd in dit onderzoek aan de respondenten gevraagd wat hun motivatie was om te werken. Wat was voor hen de belangrijkste reden om te participeren op de arbeidsmarkt?

Motivatie om te werken

Bijna alle respondenten geven aan dat economisch onafhankelijkheid een van de belangrijkste redenen is in hun beslissing om te blijven werken naast hun huishoudelijke- en zorgtaken. Moeders leggen hier de nadruk vooral op de financiële onafhankelijkheid van de partner, zoals kleding kunnen kopen en/of met vakantie gaan zonder financiële goedkeuring van hun man. Slechts een enkele vrouw werkt omdat ze van het inkomen rond moet komen. Enkele moeders zeggen expliciet dat financieel onafhankelijk zijn (van een partner) voor hen nooit een rol heeft gespeeld. Later blijkt dat deze moeders ook diegenen zijn die de meeste zeggenschap hebben over het gezinsinkomen. Deze vrouwen hebben een gezamenlijke rekening met hun mannen die zij beheren. Omdat ze er thuis nooit problemen mee hebben gehad, hebben ze er ook geen behoefte aan om economisch onafhankelijk te zijn. Ze geven wel aan dat ze niet weten hoe het zou zijn als ze geld zouden moeten vragen aan hun mannen.

De meeste mannen vragen ook niet aan hun vrouwen om te werken en een bijdrage te leveren aan het gezinsinkomen. Een moeder die momenteel als schoonmaakster werkt vormt daar de uitzondering op. Toen haar man werkloos werd ging ze op eigen initiatief werken om geld te verdienen. Haar motief was in het begin alleen financieel. Haar man heeft inmiddels een nieuwe vaste baan. Deze moeder werkt nog steeds omdat ze voldoening kreeg van haar werk. De meeste moeders ervaren buitenshuis werken ook als een vanzelfsprekendheid in hun leven.

“Ik heb sinds ik in Nederland ben, altijd inkomen gehad, dus ik weet niet hoe het zou zijn om ineens geen inkomen te hebben.” (Hatice, 44 jaar, 2 kinderen, HBO, ambtenaar, 36 uur per week)

“Ja, toch een eigen inkomen hebben denk ik want soms als ik jarig ben dan zegt hij hier heb je geld koop een cadeautje voor je zelf. Ik zeg hallo, ik heb ook geld, hè.” (Zehra, 35 jaar, 2 kinderen, MBO, administratief medewerkster, 25 uur per week)

“Ik zou niet afhankelijk willen zijn van mijn man. En mijn hand omhoog heffen; mag ik tientje of twintig.” (Ferhan, 35 jaar, getrouwd, 2 kinderen, HBO, agoog, 32 uur per week)

Het leren van de Nederlandse taal wordt door enkele moeders, die later naar Nederland gekomen zijn, als een belangrijke reden om te werken genoemd.

“Ten eerste taal, taal leren was belangrijk, door thuis blijven kon ik niet Nederlands leren.” (Selma, 38 jaar, 2 kinderen, MBO, administratieve medewerkster, 28 uur per week)

Financiële noodzaak een van de doorslaggevende factoren bij gescheiden moeders om te werken

Daarin nemen alleenstaande moeders een andere positie in. Bij hen speelt naast eigen ontwikkeling en sociaal actief zijn de financiële noodzaak wel een rol.

“Als ik van sociale dienst een uitkering zou krijgen dan moet ik leven met 900 euro. Ik verdien nu ongeveer 3000 euro per maand” (Sibel, 42 jaar, 3 kinderen, HBO, hulpverleenster, 36 uur per week)

De meeste respondenten hebben ook gekozen om minder uren te werken of hun werktijden aan te passen op de schooltijden van hun kinderen. Een deel van de moeders voelt zich genoodzaakt om deze keuze te maken door financiële overwegingen omdat het inkomen van hun partner hoger is. Een andere deel van de respondenten wilde zelf graag minder werken om voor hun kinderen te zorgen.

De alternatieven

De belangrijkste motieven van Turkse moeders om te werken zijn carrière maken, zichzelf bewijzen, zichtbaar zijn in de maatschappij, zeggenschap en een machtsfunctie hebben. Het is wel opvallend dat het merendeel van de moeders ongeacht hun opleidingsniveau en soort werk, kiezen voor een functie die bijdraagt aan de eigen ontwikkeling en vooral aan de sociale participatie. Het inkomen blijkt voor velen eerder een middel om financieel onafhankelijk te zijn dan een noodzaak.

“Mijn ouders stimuleerden juist de meisjes dat wij moesten studeren, dat wij inkomen moesten hebben, voor het geval dat je als je ooit trouwt of wat dan ook dat je niet bij je man hoeft te blijven omdat je geen inkomen zou hebben, ik denk dat, dat meer voor mij motivatie geweest is denk ik, en dan later natuurlijk als je eenmaal aan het werk bent heb ik ook gemerkt dat twee inkomens makkelijker is dan een inkomen” (Hatice, 44 jaar, 2 kinderen, HBO, ambtenaar, 36 uur per week)

“Ze werkt omdat ze financieel krap zitten is wat mijn moeder denkt. Dat ik mezelf wil ontwikkelen dat begrijpt ze niet.” (Ayse, 44 jaar, 4 kinderen, HBO, voorlichtster, 24 uur per week)

Ze zijn van mening dat zij door hun baan beter geslaagd zijn in de wereld. Ze hebben het gevoel dat ze iets bereikt hebben in hun leven. Werk wordt ongeacht of dat wel of niet zwaar is, als leuk ervaren. Moeders vinden dat het goed is voor hun welzijn en eigenwaarde.

“Soms als ik ziek thuis blijf, kreeg ik het benauwd. Dan weet ik dat dit niet voor mij is. Een paar dagen thuis zijn is leuk maar, daarna wordt het erg vervelend.” “Ik hou van mijn werk. Ik bedoel, Ik moet er niet aan denken dat ik hele dag thuis zit” (Deniz, 40 jaar, 3 kinderen, onderwijsassistente, 24 uur per week)

“Zelfs, tijdens mijn zwangerschapsverlof verlangde ik er naar zo snel mogelijk weer te werken.” (Zehra, 35 jaar, 2 kinderen, MBO, administratief medewerkster, 25 uur per week)

Zoals we eerder gezien hebben in dit onderzoek wordt binnen deze gezinnen het overgrote deel van betaalde arbeid en gezinstaken niet op een gelijke wijze verdeeld tussen de partners. Deze ongelijke taakverdeling leidt tot overbelasting van deze vrouwen. Toch zijn de meeste moeders niet financieel genoodzaakt om te werken. Op basis van de rationele keuze theorie zouden we kunnen verwachten dat deze vrouwen eerder thuis zouden blijven. In dit geval zou hun keuze om thuis te blijven een resultaat kunnen zijn van kosten-batenanalyse om voor zichzelf de meeste optimale uitkomsten te behalen. Volgens de rationele keuze theorie maken mensen namelijk als rationele wezens voortdurend kosten-batenanalyses om voor zichzelf de meeste optimale uitkomsten te behalen. Op basis van deze theorie zouden deze Turkse moeders kiezen voor thuisblijven omdat dit in alle opzichten makkelijker zou zijn terwijl zij in de praktijk kiezen voor werken.

Als alternatief op de rationele keuze theorie verklaart de theorie van Lipshitz de keuzes vanuit de mogelijkheid om rationeel te kiezen maar ook vanuit alternatieven zoals ervaringen en externe interventies binnen de context waarin het individu zich bevindt (Scholten, 2005). We zien in dit onderzoek dat veel Turkse moeders, zoals in de theorie van Lipshitz, naast hun aangeboren rationaliteit gebruik maken van ervaringen en externe interventies om bewust of onbewust de meeste bevredigende keuze in plaats van de meest optimale keuze te maken. Hun motieven om te werken zoals onder andere eigen ontwikkeling, deelname aan de samenleving, sociaal actief zijn, andere mensen helpen, nuttig zijn, jezelf bewijzen, zichtbaar zijn in de maatschappij, het hebben van een machtsfunctie, vrijheid, zelfstandigheid, leuke tijdsbesteding, geven aan dat de keuze van deze moeders om te werken de meest bevredigende keuze is op basis van de alternatieven die ze hebben.

“Tot de middag, laat ik maar zo zeggen dat ik tot 10.00 uur slaap, daarna ontbijt, ditjes en datjes dan is het al 12.00 uur. Dan ga ik kinderen ophalen van de school kom ik terug naar huis, geef aan hen eten en breng ik weer terug naar school daarna ga ik of schoonmaken of als ik niets te doen heb ga ik televisie kijken of ga ik naar Ayse of Fatma om koffie te drinken en roddelen. In plaats van dit is het beter dat je een sociale activiteit heb”. (Songul, 37 jaar, samenwonend, 2 kinderen, lagerschool, leidinggevende schoonmaakwerk, 36 uur per week)

5. 4. Ervaren belemmeringen en knelpunten

Aan de respondenten werd gevraagd tegen welke knelpunten en belemmeringen ze aan lopen in het combineren van zorg en werk. Uit de literatuur weten we dat de slechte positie van Turkse vrouwen op de arbeidsmarkt vaak verklaard wordt door traditionele opvattingen en daarnaast spelen economische factoren zoals hun migratieachtergrond en arbeidsmarkt, financiële drijfveren en sociaal-cultureel normen in het land van aankomst. Daarnaast wordt aan Turkse vrouwen in bestaande onderzoeken vaak traditionele en culturele opvattingen toegeschreven.

De meeste geïnterviewde moeders geven tijdsdruk en kinderopvang als grote knelpunt in combinatie van arbeid en zorg. Volgens de geïnterviewden is de kinderopvang te duur om daadwerkelijk te zorgen dat vrouwen aan het werk kunnen blijven. Een aantal respondenten, die de kinderopvang via hun eigen familie geregeld heeft ervaren de vakantieperiode van hun ouders als een knelpunt omdat die dan voor een langere periode naar Turkije gaan. Deze moeders worden genoodzaakt in deze periodes naar alternatieve opvang te zoeken. Dat is ook een van de redenen waarom een aantal moeders helemaal afziet van opvang via de grootouders. Een andere ervaren belemmering in verband met opvang en zorg van de kinderen zijn noodsituaties zoals ziekte van kinderen maar ook eigen ziektes.

Ook de sectoren waarin hun partners werkzaam zijn wordt als een knelpunt gezien. In vergelijking met de moeders hebben hun mannen minder flexibele en zwaardere banen. Dat is een van de redenen waardoor de taakverdeling tussen de partners niet gelijk ingevuld is.

“Als ik zelf ziek ben. Dan ben je ziek, je wilt uitrusten, uit te zieken maar, omdat mijn man kinderen niet op kan halen en brengen dan moet je er toch uit.” (Zehra, 35 jaar, 2 kinderen, MBO, administratief medewerkster, 25 uur per week)

*“Die flexibiliteit heeft hij niet. Hij kan ook niet thuis werken. Organisatorisch het mag gewoon bij hun op bedrijf niet. Reistijd is ook erg belangrijk. Dus helemaal niet”
(Binnur, 35 jaar, 2 kinderen, HBO, financiënadviseur, 30 uur per week)*

Als reden voor de ongelijke taakverdeling wordt naast de werksoort van mannen, opvoeding en tradities gegeven. Deze ongelijke taakverdeling wordt door heel veel moeders als een knelpunt aangegeven waardoor ze overbelast worden maar het wordt niet als een belemmering ervaren.

6. Conclusie en terugkoppeling naar de probleemstelling

Turkse moeders die een aanzienlijke baan combineren met de zorg voor hun kinderen staan centraal in dit onderzoek. Het doel van dit onderzoek was inzicht te krijgen in de factoren die het arbeidsmarktgedrag van Turkse moeders die hun aanzienlijke baan combineren met de zorg voor kinderen beïnvloeden. Om deze factoren te achterhalen is onderzocht hoe hun keuze tot stand komt en hoe zij de arbeid en zorg combineren. Tevens werd gekeken tegen welke knelpunten en belemmeringen ze aan lopen om hun werk te kunnen combineren met zorg van jonge kinderen. Deze paragraaf bevat onderzoeksconclusies. Hierin vindt ook een terugkoppeling naar de theorieën en de probleemstelling plaats.

6.1. Conclusie

Verwachtingen en ambities ten opzichte van de arbeid van de geïnterviewde Turkse moeders liggen erg hoog. Dat blijkt deels uit het tijdsbeslag dat het werk in hun leven inneemt. Studie wordt als een belangrijk middel gezien om deze verwachtingen en ambities die gerelateerd zijn aan het werk te realiseren. Het werk wordt als een manier van leven gezien en niet als een noodzakelijk kwaad. Opvallend is dat moeders tegelijkertijd de volledige verantwoordelijkheid over de huishoudelijke- en zorgtaken hebben en dat de financiële noodzaak voor hen van minder betekenis is. De vrouwen zijn het unaniem eens over de stelling dat het werk niet belangrijker is dan de kinderen. Hier doet zich een duidelijke differentiatie voor binnen de respondenten. De ene moeder vindt bijvoorbeeld dat vrouwen uitsluitend binnen de schooltijden moeten werken omdat het werk niet belangrijker is dan de kinderen en een andere moeder vindt dat je alles goed moet regelen zoals kinderopvang omdat het werk niet belangrijker is dan de kinderen. Stoppen met werken in verband met de zorg van kinderen is geen wenselijke optie voor deze moeders. Hierdoor zien we ook dat kinderen geen doorslaggevende factor zijn in hun arbeidsparticipatie maar wel in hun arbeidsuren.

Dat de moeders het werk niet belangrijker vinden dan hun kinderen wijst op een sterk zorgethos (Knijn & van Wel, 2006). Waarschijnlijk kunnen deze moeders een volwaardige baan combineren met kinderen omdat hun arbeidsethos en hun zorgethos bij de meeste Turkse moeders in dit onderzoek even hoog is. Hoewel de zorg voor de partner en in het bijzonder voor de kinderen een belangrijke plek in hun leven inneemt, wil het merendeel van deze

moeders hun ambities en verwachtingen ten opzichte van arbeid niet opgeven. Hun hoge arbeidsethos verklaart hun arbeidsmarktparticipatie, ongeacht hun opleidingsniveau.

Een sterk zorgethos staat voor deze moeders succesvolle arbeidsparticipatie niet in de weg. Hun werk en ambities nemen in hun leven een grote plaats in. Ze willen het ene niet voor het andere laten. Dit levert in de praktijk een dilemma voor de moeders op. Om met dit dilemma om te gaan ontwikkelen deze moeders een aantal strategieën zoals het inhuren van huishoudelijke hulp, minder werken of werken binnen de schooltijden. Een andere opvallende strategie is het betrekken van de oudere kinderen in huishoudelijke werkzaamheden. Oudere kinderen spelen op deze manier een (bescheiden) rol in de taakverlichting van de werkende Turkse moeders.

Over het algemeen kunnen we concluderen dat in het overgrote deel van deze gezinnen betaalde arbeid en gezinstaken niet op een gelijke wijze verdeeld worden tussen de partners. Uit de interviews blijkt dat deze vrouwen een inkomen inbrengen maar verder weinig hulp krijgen in huishoudelijke en zorgtaken van hun partner. De bijdrage van mannen in deze is geen vanzelfsprekendheid. Opvoeding en cultuur worden door de vrouwen als oorzaak aangewezen waarom ze betaalde arbeid en gezinstaken niet op een gelijke wijze kunnen delen. Door de traditionele achtergrond vinden hun partners veel van de huishoudelijke en zorgtaken geen mannenwerk. Hierdoor worden deze vrouwen genoodzaakt om deze taken en verantwoordelijkheden op zich te nemen los van het feit of zijzelf wel of geen traditionele genderopvattingen hebben. Verdeling van huishoudelijke taken hangt verder niet samen met het opleidingsniveau van de vaders en moeders maar wel met de opvattingen en werksituatie van de vaders. Opvattingen en de werksituatie en de vaders lijken hier een doorslaggevende factor te zijn.

Uit de interviews blijkt dat de verdeling van zorgtaken deels samenhangt met het opleidingsniveau van de moeders. Een andere differentiatie binnen de respondenten doet zich voor bij de verdeling van de zorgtaken. Laag opgeleide Turkse moeders hebben namelijk meer traditionele opvattingen over de genderrollen. Moderne opvattingen van de moeders over de genderrollen leidt in de praktijk niet altijd tot gelijke taakverdeling. Op deze manier blijft, op een enkele uitzondering na, de zorg van kinderen het terrein van de moeders. Huwelijken tussen in Nederland opgegroeide Turkse vrouwen en mannen die uit Turkije

komen leiden soms tot botsing tussen de echtparen omdat ze er verschillende genderopvattingen er op na houden.

Volgens Merens en Keuzenkamp (2006) bestaat er een samenhang tussen de genderopvattingen en de verdeling van betaald werk. Dit is ook èèn van de belangrijke factoren bij de arbeidsparticipatie van Nederlandse vrouwen. Uit literatuuronderzoek weten we ook dat een gender ongelijke taakverdeling een belemmering vormt voor arbeidsparticipatie voor Turkse moeders waardoor ze eerder thuisblijven. We kunnen concluderen dat in de gezinnen van de respondenten binnen dit onderzoek traditionele genderopvattingen overheersen maar dat ondanks deze gender ongelijke taakverdeling de Turkse moeders een aanzienlijke baan met de zorg van hun kinderen combineren. Dat wil zeggen dat voor de Turkse moeders in dit onderzoek gender ongelijke taakverdeling geen belemmering vormt voor arbeidsparticipatie. De zorg van de kinderen vormt wel een doorslaggevende factor in arbeidsuren van de moeders.

Volgens de gender theorieën leidt de ongelijke taakverdeling tot overbelasting bij de vrouwen. Dit wordt inderdaad bevestigd door de uitspraken van deze moeders. Deze ongelijke taakverdeling leidt namelijk tot dubbele belasting voor de werkende Turkse moeders.

6.1. Terugkoppeling naar de probleemstelling

De eerste onderzoeksvraag van dit onderzoek was: Welke motieven hebben Turkse moeders om een aanzienlijke baan te combineren met de zorg van jonge kinderen en hoe realiseren zij de combinatie zorg – arbeid? We zien dat de verwachtingen en ambities ten opzichte van de arbeid erg hoog liggen bij de Turkse moeders. Werk neemt in hun leven een belangrijke deel in beslag. Het is een manier van leven en ze hechten veel waarde aan een vaste baan. Sociale contacten, eigen ontwikkeling, sociale positie in de samenleving, economisch onafhankelijk zijn (van de partner), andere mensen helpen, nuttig zijn, carrière maken, zichzelf bewijzen, zichtbaar zijn in de maatschappij, zeggenschap en het hebben van een machtsfunctie worden door de Turkse moeders als belangrijkste motieven genoemd voor hun arbeidsmarktparticipatie. Dit spreekt de rationele keuze theorie tegen omdat de rationele keuze theorie verder geen rekening houdt met anderen en niet op gevoelens in gaat. De immateriële motieven zijn doorslaggevende factoren voor deze moeders om een aanzienlijke baan te combineren met de zorg van jonge kinderen.

De meeste Turkse moeders willen verder studeren om de eigen verwachtingen en ambities te kunnen realiseren die gerelateerd zijn aan hun werk. Ondanks zij aangeven dat het werk niet belangrijker is dan de kinderen vormen de kinderen geen doorslaggevende factor in de arbeidsmarktparticipatie van de Turkse moeders maar wel in hun arbeidsuren. Hun hoge arbeidsethos verklaart de arbeidsmarktparticipatie van deze Turkse moeders. Hun evenveel sterke zorgethos leidt tot een dilemma maar dit staat hun succesvolle arbeidsparticipatie niet in de weg. Wel, hebben ze een aantal strategieën om met dit dilemma om te gaan zoals het inhuren van huishoudelijke hulp, werken binnen de schooltijden en hun oudere kinderen betrekken in het verrichten van huishoudelijke werkzaamheden. In de meeste gezinnen heerst een ongelijke taakverdeling en ongelijke opvattingen over de genderrollen. Dit belemmert deze moeders niet om te participeren op de arbeidsmarkt maar leidt ertoe dat ze dubbel belast worden en daardoor soms minder gaan werken.

De hieraan gekoppelde deelvraag luidde als volgt; Zijn deze motieven te verklaren vanuit een cultureel perspectief of vanuit economische drijfveren? De motieven van de Turkse moeders om een aanzienlijke baan te combineren met het zorgen heeft vooral te maken met de eigen ontwikkeling, deelname aan de samenleving, sociaal actief zijn en etc. Het gaat hierbij om immateriële waarden. We kunnen de keuze van deze dubbel belaste moeders om te werken niet verklaren vanuit een cultureel perspectief of vanuit economische drijfveren omdat ze meestal niet genoodzaakt zijn om te werken en een sterk arbeidsethos hebben. Een vaste baan lijkt voor de Turkse moeders zelfs een minder gunstige keuze te zijn omdat ze hierdoor dubbel belast worden. Het hebben van een vaste baan is voor deze moeders eerder een bevredigende keuze.

De tweede deelvraag had betrekking op de knelpunten en belemmeringen waar deze vrouwen tegen aanlopen en in hoeverre deze vanuit de traditionele opvattingen of arbeidsmarktfactoren te verklaren was. De Turkse moeders in dit onderzoek ervaren de tijdsdruk, kosten van de kinderopvang, werksituatie van partners en ongelijk taakverdeling als belangrijke knelpunten, maar deze knelpunten belemmeren de Turkse moeders niet om te participeren op de arbeidsmarkt. Ongelijke taakverdeling binnen deze Turkse gezinnen is deels te verklaren vanuit traditionele opvattingen. De werksituatie van hun partners, die over het algemeen in bouw- en productiewerk werkzaam zijn vormen ook een knelpunt waardoor deze moeders

dubbel belast worden in hun huishoudelijke en zorgtaken. De werksituatie van de partners en kosten van de kinderopvang zijn te verklaren vanuit de arbeidsmarktfactoren.

Als het gaat om de factoren die het arbeidsmarktgedrag van de Turkse moeders beïnvloeden, spreken de resultaten van dit onderzoek een aantal overzichtstudies tegen. In tegenstelling tot voorafgaande onderzoeken die concluderen dat de culturele factoren zoals traditionele opvattingen over de genderrollen en ongelijke taakverdeling een belemmering vormen voor de Turkse moeders om te kunnen participeren op de arbeidsmarkt, vormen deze factoren geen belemmering voor de Turkse moeders in dit onderzoek. Om de stereotype beeldvorming over de achterstandspositie van Turkse vrouwen op de arbeidsmarkt te doorbreken dient meer aandacht gegeven te worden aan de arbeidsmarktfactoren waarmee deze moeders te maken hebben zoals beschikbare banen, kosten van de kinderopvang, etc.

Voor de overheid zijn Turkse vrouwen een achterstandsgroep in de samenleving en worden de oorzaken van die achterstand meestal gezocht in hun culturele en religieuze achtergrond. We zien in dit onderzoek dat de Turkse moeders juist hoge ambities en verwachtingen hebben ten opzichte van de arbeid en niet belemmerd worden door hun culturele achtergrond zoals traditionele opvattingen. Daarom dient het doorbreken van dit stereotype beeldvorming een aandachtspunt te zijn binnen het landelijke beleid over arbeidsmarktparticipatie van de migrantenvrouwen. Daarnaast dient er aandacht besteed te worden aan ongelijke taakverdeling binnen de Turkse gezinnen om Turkse mannen bij de huishoudelijke- en zorgtaken te betrekken zodat werkende Turkse moeders in de toekomst niet langer of minder dubbel belast zijn.

In de sectoren waarin de meeste mannen werkzaam zijn zoals de bouw en productiewerk dient aandacht geschonken te worden aan secundaire arbeidsvoorwaarden waarin men de bijdrage van de vaders aan zorgtaken mogelijk maakt.

De overheid kan de werkgevers stimuleren om taalstage - plekken aan te bieden voor Turkse vrouwen. De Turkse moeders in het algemeen en de gescheiden Turkse moeders in het bijzonder vinden het wenselijk dat de kosten van de kinderopvang gereduceerd worden.

Een andere opvallend punt is dat veel Turkse moeders zich tijdens het onderzoek vaak gaan vergelijken met de Nederlandse moeders. Het betreft hier met name de verdeling van

huishoudelijke- en zorgtaken. Sommige Turkse moeders zijn jaloers op de Nederlandse moeders omdat zij vinden dat die hun huishoudelijke- en zorgtaken beter verdelen met hun partners. Andere hoogopgeleide Turkse moeders daarentegen vinden juist dat zij de verdeling van huishoudelijke- en zorgtaken beter geregeld hebben dan hun Nederlandse collega's. Deze laatste groep is ook kritisch ten opzichte van de vrouwen van hun hoogopgeleide mannelijke Nederlandse collega's omdat hun vrouwen thuis zitten om voor de kinderen te zorgen. Een nader kwalitatief vergelijkend onderzoek naar de verdeling van huishoudelijke- en zorgtaken en/of motieven en belemmeringen die een doorslaggevende factor zijn voor het arbeidsmarktgedrag van Nederlandse en Turkse moeders zou een interessant vervolgonderzoek kunnen zijn.

Literatuurlijst:

AVEM (Arbeidsdeelname vrouwen uit etnische minderheidsgroepen) (2003). 'AVEM: Aanbevelingen op maat' Retrieved 2003 from

<http://www.kiemnet.nl/binaries/kiem/bulk/onderzoek/2003/7/147237.pdf>

Bobbe, L. & Reimerink, L. (2006). Empowerment in de volkshuisvesting. Brandstof voor bewoners. Retrieved 2006 from <http://www.reimerink.com/empowerment>

Coene, G. (2005) Vrouwen slaan hun vleugels uit? : een inleiding op het thema gender en migratie / Gily Coene In: *Verslagen van het Centrum voor Genderstudies - UGent 2005.* - , 2005. - p. 87-123.

CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek) (2001). *Samenleven. Nieuwe feiten over relaties en gezinnen.* Voorburg/Heerlen, 2001

Distelbrink, M. en Loozen, S.(2005) *Jonge Turken en Marokkanen over gezin en taakverdeling.* from <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/A3DE6505-2F54-438B-889B-001112A78FD0/0/2005k3b15p077art.pdf>

SCP (Sociaal en Cultureel Planbureau) (2004). *Emancipatie in estafette De positie van vrouwen uit etnische minderheden.* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

SCP (Sociaal en Cultureel Planbureau) (2006) *Emancipatiemonitor 2006. Veranderingen in de levenssituatie en levensloop.* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

SCP (Sociaal en Cultureel Planbureau) (2006) *Sociale atlas van vrouwen uit etnische minderheden.* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

SCP (Sociaal en Cultureel Planbureau) (2007) *Moeders, werk en kinderopvang in model.* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau

Engelfriet, R. (n.d.). Kansen krijgen? Kansen pakken? Een evaluatie van de mogelijke aanpak van werkloosheid van etnische minderheden door flexibilisering. from

<http://www.Engelfriet.net/richard/kansen.htm>

Esping-Andersen, G. (1989). 'The three political economies of the welfare state', in *Canadian Review of Sociology and Antropology*, Vol. 26:2

Faulk, L. (2006). *Een vertrouwd adres. Opvattingen van Turkse en Marokkaanse ouders over kinderopvang*. Utrecht, Retrieved juli, 2006 from http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/A3DE6505-2F54-438B-889B_001112A78FD0/0/2005k3b15p077art.pdf

Galen, R. Van (2003). Mutti ist die Beste. Verdeling huishoudtaken rond geboorte eerste kind in Duitsland, in *Demos*, jaargang 19, juni/juli 2003.

Keuzenkamp, S. (2007) *Wat heeft mevrouw Benayad aan emancipatieonderzoek?*

Retrieved 14 November

2007 from <http://dare.ubvu.vu.nl/bitstream/1871/11076/1/oratie%20Keuzenkamp.pdf>

Knijjn, T. & Wel, Frits van (2001). *Een wankel evenwicht: arbeid en zorg in gezinnen met jonge kinderen* Amsterdam: Uitgeverij SWP, 2001

MINOCW, (Ministerie Onderwijs Cultuur en Wetenschap) (2007) *Meer kansen voor vrouwen*. Emancipatiebeleid 2008 – 2011.

http://www.minocw.nl/documenten/emancipatienota_def_versie.pdf

Matser, B. (2007). *Motieven en voorwaarden voor herintreding. Een verklaring voor herintredend gedrag* Retrieved mei 2007 from

<https://ep.eur.nl/scripties/bitstream/2105/4184/1/Scriptie+Herintredende+moeders+DEF+-+samengevoegd.pdf>

Merens, A. & Keuzenkamp, S. (2006). 'Variatie in verdienertypen' Verdeling van betaald werk onder Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse paren. In: *Migrantenstudies*, 2006, nr. 4.

Nijsten, C. (1998). *Opvoeding in Turkse gezinnen in Nederland*. Assen: Van Gorcum.

Parker, J., Mars, L., Ransome, P. & Stanwoth, H. (2003), *Social Theory: a basic tool kit*. Suffolk: Palgrave Macmillan.

Peters, S. & Voert ter, M. (2007). 'Juridische problemen van migrantengroepen en de vraag naar rechtshulp'. In: *Migrantenstudies, 2007-1*, pp. 24-35.

Plas, van der (2003). *Deskundigheidsbevordering door Samenwerking*. Een kwalitatief onderzoek naar sociaal-culturele factoren die bijdragen aan het verkrijgen van ict-kennis en -vaardigheden van basisschoollerares binnen samenwerkingsverbanden Retrieved april, 2003 from <http://downloads.kennisnet.nl/netwerk/deskundigheidsbevorderingbinneneensamenwerkingsverband.pdf>

Plochg-Holtmann, M.S. (2004). *Een verkennend onderzoek naar jonge hoogopgeleide vrouwen die al dan niet in de WAO zitten*. Retrieved mei 2004 from <http://64.233.183.104/search?q=cache:v3SMjELrsgJ:https://ep.eur.nl/scripties/bitstream/2105/3522/1/SOCscriptie006.pdf&client=startpagina>

Roggeband, C. & Verloo, M. (2007). Dutch Women are Liberated, Migrant Women are a Problem: The Evolution of Policy Frames on Gender and Migration in the Netherlands, 1995-2005 *Social Policy & Administration* 41 (3), 271-288.

Wel, F.W. van & Knijn, T. (2006). Transitional phase or a new balance? Working and caring by mothers with young children in the Netherlands. *Journal of Family Issues*, 27(5), 633-651.

Zorlu, A. & Hartog, J. (2002). Migration and immigrants: The case of the Netherlands. In: *Migration Policy and the Economy: International experiences*, Munchen: Hans Seidel Stiftung.

Zwaard, J. van der (2005) 'De Nederlanders achterna? Twijfels van allochtone Sociale Stijgers over verhuizen naar "een betere buurt".' In: *Sociologie* 1, 4, 463-475.

Bijlage:

Vragenlijst “ Samen werken en zorgen”