

'ALS HET BEDRIJF ER MAAR NIET TE VEEL LAST VAN HEEFT'

De invloed van het ouderschapsbeleid en de ouderschapscultuur van supermarkten en boekhandels op de combinatieproblemen van mannelijke en vrouwelijke werknemers met jonge kinderen

ISBN 90-393-2589-8

Ontwerp omslag: Marque's Ontwerpen, Leiden

Druk: Pasmans Offsetdrukkerij b.v., Den Haag

'ALS HET BEDRIJF ER MAAR NIET TE VEEL LAST VAN HEEFT'

De invloed van het ouderschapsbeleid en de ouderschapscultuur
van supermarkten en boekhandels op de combinatieproblemen
van mannelijke en vrouwelijke werknemers met jonge kinderen

'AS LONG AS IT ISN'T TOO MUCH TROUBLE FOR THE FIRM'

The impact of family policy and family culture on employees
with young children in supermarkets and book trade

(with a summary in English)

PROEFSCHRIFT

TER VERKRIJGING VAN
DE GRAAD VAN DOCTOR AAN DE UNIVERSITEIT UTRECHT,
OP GEZAG VAN DE RECTOR MAGNIFICUS PROF. DR. H.O. VOORMA,
INGEVOLGE HET BESLUIT VAN HET COLLEGE VOOR PROMOTIES
IN HET OPENBAAR TE VERDEDIGEN OP
VRIJDAG 24 NOVEMBER 2000 DES MIDDAGS TE 16.15 UUR

DOOR

Elise Veenis

GEBOREN OP 25 MAART 1957 TE DEN HAAG

Promotor: Prof.dr. H.P.M. Adriaansens, University College,
Universiteit Utrecht

Co-promotoren: dr. G.C. M. Knijn, Faculteit Sociale Wetenschappen,
Universiteit Utrecht

dr. R. Abma, Faculteit Sociale Wetenschappen,
Universiteit Utrecht

Inhoudsopgave

SAMENVATTEND VOORWOORD	9
HOOFDSTUK 1: PROBLEEMSTELLING	
1.1 Achtergrond	19
1.2 Maatschappelijke verschuivingen rond werk en zorg	23
1.3 Arbeidsorganisaties en de combinatie van werk en ouderschap	29
1.4 Probleemstelling en onderzoeksvragen	33
1.5 Opbouw en indeling	34
HOOFDSTUK 2: THEORETISCH KADER	
2.1 Inleiding	37
2.2 De Arbeidverdeling in het gezin	39
2.3 Mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt	47
2.4 Een hegemoniale machtsbenadering	56
2.5 Uitwerking van de probleemstelling	60
HOOFDSTUK 3: METHODOLOGISCHE VERANTWOORDING	
3.1 Inleiding	65
3.2 Een vergelijkende casestudy	66
3.3 Dataverzameling	69
3.4 Vragenlijsten	76
3.5 Veldwerk en overzicht van de verzamelde data	81
3.6 Data-analyse	82
3.7 Conclusies	96
HOOFDSTUK 4: DE POSITIE VAN WERKNEMERS MET JONGE KINDEREN IN DE SUPERMARKTEN EN DE BOEKHANDELS	
4.1 Inleiding	99
4.2 Het aantal werknemers met jonge kinderen	99
4.3 De kenmerken van de werknemers met jonge kinderen	99
4.4 De positie van werknemers met jonge kinderen in de bedrijven	101
4.5 De omvang van de werkweek van werknemers met jonge kinderen	103
4.6 Het loopbaanpatroon van werknemers met jonge kinderen	103
4.7 De werkverdeling van werknemers met jonge kinderen	104
4.8 De taakverdeling thuis van werknemers met jonge kinderen	105
4.9 Factoren die samenhangen met de positie in het bedrijf	109
4.10 Conclusies	113

HOOFDSTUK 5: HET OUDERSCHAPSBELEID VAN DE SUPERMARKTEN

EN BOEKHANDELS

5.1	Inleiding	115
5.2	De achtergronden van het ouderschapsbeleid	117
5.3	Het ouderschapsbeleid van 1990-1995	119
5.4	Het gebruik van voorzieningen	124
5.5	De uitvoering van het beleid	125
5.6	De rechten en plichten van mannelijke en vrouwelijke werknemers	137
5.7	Conclusies	139

HOOFDSTUK 6: DE OUDERSCHAPSCULTUUR VAN DE SUPERMARKTEN

EN BOEKHANDELS

6.1	Inleiding	143
6.2	De informele gedragsregels en de steun voor werknemers met jonge kinderen	147
6.3	Verhalen van en over ouders	158
6.4	Waarden en normen over vader-moeder- en werknemerschap	161
6.5	Basisaannames en vanzelfsprekendheden	167
6.6	Conclusies	170

HOOFDSTUK 7: COMBINATIEPROBLEMEN VAN WERKNEMERS MET JONGE KINDEREN

7.1	Inleiding	173
7.2	Omvang van de combinatieproblematiek	174
7.3	Aard van de combinatieproblemen	178
7.4	Organisatorische problemen	180
7.5	Problemen met het werk	188
7.6	Problemen in het gezin	197
7.7	Problemen met de omgeving	204
7.8	De combinatie is zwaar	205
7.9	Vier typen ouders	209
7.10	Conclusies	215

HOOFDSTUK 8: COMBINATIESTRATEGIEËN

8.1	Inleiding	217
8.2	Strategieën rond organisatieproblemen	219
8.3	Strategieën rond problemen op het werk	225
8.4	Strategieën rond gezinsproblemen	230
8.5	Strategieën rond problemen met de omgeving	234
8.6	Strategieën rond overbelasting	235
8.7	De vier typen ouders	236

HOOFDSTUK 9: BELEID, CULTUUR EN COMBINATIEPROBLEMEN	
9.1 Inleiding	241
9.2 Drie typen ouderschapsbeleid	244
9.3 Drie typen ouderschapscultuur	248
9.4 De relatie tussen beleid, cultuur en combinatieproblemen	251
9.5 Machtsprocessen bij loopbanen	253
9.6 Machtsprocessen bij deeltijdwerk	260
9.7 Machtsprocessen bij overbelasting	262
9.8 Conclusies	266
HOOFDSTUK 10: CONCLUSIES EN BESCHOUWING	
10.1 Inleiding	269
10.2 De resultaten van het onderzoek	270
10.3 Beschouwing: lijnen voor de toekomst	282
10.4 Epiloog: toekomstscenario's	290
10.5 Slot	293
ENGELSE SAMENVATTING (ENGLISH SUMMARY)	295
LITERATUURLIJST	315
BIJLAGEN	
1 Enquête werknemers	325
2 Interview voor werknemers met jonge kinderen	339
3 Enquête leidinggevenden	345
CURRICULUM VITAE	349
DANKWOORD	351

Samenvattend voorwoord

In de herfst van 1999 kondigde het kabinet aan dat alleenstaande ouders in de bijstand met kinderen jonger dan vijf jaar niet langer zouden worden vrijgesteld van de sollicitatieplicht. Afhankelijk van de situatie van de ouders zouden gemeenten maatwerk moeten bieden bij het toeleiden naar de arbeidsmarkt van deze groep ouders, meest moeders, zoals scholing en kinderopvang. Twee jaar eerder was die plicht al ingevoerd voor bijstandsouders met kinderen van 5 tot 12 jaar. De commotie was groot: boze columns en commentaren waarin het voornemen werd gekenschetst als de zoveelste poging van het paarse kabinet om vrouwen de arbeidsmarkt op te jagen, waarbij de plicht om te werken boven het recht om te zorgen wordt gesteld. Er waren ook andere geluiden: weg met de ‘moedermaffia’, die moeders het liefst thuis ziet en daarmee iedere stap naar economische zelfstandigheid van vrouwen met kinderen saboteert. De Tweede Kamer keerde zich tegen het plan met als belangrijkste argument dat de voorzieningen om werk en zorg te combineren in Nederland nog te gebrekkig zijn om alleenstaande ouders een voltijdse werkplicht op te leggen en sprak zich uit voor het versoepelen van de sollicitatieplicht. Voor alleenstaande ouders met kinderen jonger dan vijf jaar geldt nog geen sollicitatieplicht, die gaat pas in werking als het jongste kind vijf jaar is.

Dit conflict is tekenend voor de manier waarop in Nederland met de combinatie van werk en zorg wordt omgegaan en voor de ontwikkelingen in het overheidsbeleid en de publieke opinie van de afgelopen tien jaar. Het idee dat zowel mannen als vrouwen werk en zorg moeten kunnen combineren, krijgt brede steun. De werkelijkheid is echter weerbarstig: de combinatie was en is vooral een vrouwenzaak. Veel Nederlanders koesteren het ideaal van een meer evenredige taakverdeling tussen mannen en vrouwen, tegelijkertijd hechten ze aan de vrije keuze voor het huismoederschap, ook voor alleenstaande ouders. Het stimuleren van het ‘combinatiescenario’ is sinds enige jaren officieel beleid, maar de rechten en plichten in deze van de landelijke en plaatselijke overheid, van sociale partners en van ouders zelf zijn steeds punt van discussie gebleven.

Toen ik ruim tien jaar geleden startte met mijn onderzoek naar de invloed van bedrijven op de combinatieproblemen van werknemers met jonge kinderen was het kostwinnersmodel in Nederland nog dominant, althans voor werknemers met jonge kinderen. Het grootste deel van de vrouwen trok zich terug van de arbeidsmarkt bij de komst van kinderen, degenen die bleven werken, deden dat bijna altijd in deeltijd. Er was echter wel een duidelijke trend zichtbaar: steeds meer ouders wilden werk en zorg gelijk verdeelen, het aantal werkende moeders steeg en de behoefte aan voorzieningen zoals kinderopvang overtrof steeds ruimschoots het groeiende aanbod. Het overheidsbeleid was erop gericht ‘de combinatie van werk en zorg beter mogelijk te maken’, met als uitgangspunt

het vergroten van de keuzemogelijkheden van ouders. Tegelijkertijd bleven allerlei faciliteiten die het kostwinner-huisvrouwgezin bevoordeelden intact, zoals belastingvoordelen.

Toch verwachtte ik toen, op grond van de veranderende attitudes en wensen van mannen en vrouwen, dat het kostwinnersmodel (de 'loonarbeidsfiguratie') geleidelijk plaats zou maken voor een 'participatiemaatschappij' (Adriaansens, 1989), waarin mannen en vrouwen werk- en zorgtaken gelijkjer verdelen. Die overgang zou zichtbaar zijn in arbeidsorganisaties: in hun personeelsbestanden en in de ruimte die ze bieden aan werknemers met jonge kinderen. Ik verwachtte niet dat die overgang geruisloos zou verlopen; onderzoeken zoals van Komter (1985, 1990) lieten zien dat de ongelijkheid in positie van mannen en vrouwen, zowel thuis als op het werk, slechts langzaam verandert en dat deze emancipatie gepaard gaat met (onderhuidse) conflicten. Ik was juist geïnteresseerd in de processen binnen de bedrijven tijdens die overgang van een kostwinnersmodel naar een participatiemaatschappij, in het verloop van verschuivingen in het beleid en de cultuur van bedrijven, in fricties tussen werkgevers en werknemers en tussen werknemers mét en zonder kinderen. Wat ik vooral wilde weten, was of bedrijven invloed uitoefenen op de combinatieproblemen van hun werknemers met jonge kinderen. In hoeverre hebben die problemen te maken met veranderende idealen en omstandigheden? Dragen bedrijven ertoe bij dat die problemen worden opgelost, of houden ze die juist in stand?

Deze centrale vraag van mijn onderzoek werd ingegeven door scepsis over het optimisme van beleidmakers en emancipatiedeskundigen dat bedrijven zich snel zouden aanpassen aan de wensen van werknemers met jonge kinderen. Dat optimisme werd ook door anderen, met name werkgevers, bekritiseerd, maar dan vooral vanuit het idee dat combinatieproblemen zich afspelen in de privé-sfeer en daar opgelost moeten worden, een visie die ik niet deelde. Het idee van de 'optimisten' was dat bedrijven vanuit economische motieven wel gedwongen zouden zijn betere faciliteiten voor werknemers met jonge kinderen te bieden. Op dat moment was er echter nog geen sprake van krapte op de arbeidsmarkt. Bovendien vond ik de kosten-batenanalyse achter deze economische redenering zwak en eenzijdig. Zwak, omdat het argument dat de uitstroom van (vrouwelijke) werknemers met kinderen bedrijven meer geld kost dan het steeds werven van nieuw personeel niet zo geldt voor de lagere functies. Eenzijdig, omdat dit argument geen betrekking heeft op voorzieningen die mannen in staat stellen meer bij de verzorging van hun kinderen betrokken te zijn. En laat de leiding van bedrijven zich wel zo leiden door kosten-batenanalyses op de langere termijn? Het idee dat de voorzieningen om werk en zorg te combineren vooral door sociale partners ingevuld moesten worden, zag ik dan ook meer als een politiek compromis dan als een oplossing, een voorbeeld van wat later het Nederlandse poldermodel zou gaan heten.

Ik wilde een reëel beeld geven van de situatie in bedrijven en van de mechanismen binnen arbeidsorganisaties die de verschuiving naar een participatiemaatschappij bevorderen dan wel belemmeren. Hiermee wilde ik ook beter zicht krijgen op de aard en om-

vang van de combinatieproblemen van werkende ouders. Naar mijn idee werd de problematiek enerzijds schromelijk overschat -de overbelaste tweeverdiener werd in menig opiniërend artikel als schrikbeeld naar voren gebracht-, anderzijds onderschat, door alleen ‘manifeste’, duidelijk waarneembare (tijd- en organisatie) problemen in ogen-schouw te nemen. Hoe zat het met de onderliggende, meer ‘latente’ problemen, de onderhuidse conflicten, thuis en op het werk, die volgens Komter optreden bij emancipatie-processen? Zouden bedrijven niet juist op die problemen invloed uitoefenen?

Om deze vragen te beantwoorden, voerde ik een vergelijkende casestudy uit van twee bedrijven in de detailhandel, een grote keten van supermarkten en een kleine groep van boekhandels. Het onderzoek was voornamelijk kwalitatief van aard: de mechanismen binnen de bedrijven die ertoe bijdragen dat zij een stimulerende dan wel belemmerende werking hebben op de overgang naar een participatiemaatschappij en de factoren die invloed hebben op het wel of niet tot stand komen van een ‘oudervriendelijk’ beleid van de bedrijven zijn nauwkeurig en intensief in kaart gebracht.

Voor de analyses werd een theoretisch kader opgebouwd dat te kenschetsen is als een ‘gender- en machtsbenadering’. Daarbij heb ik verschillende theorieën uit de arbeid- en gezinssociologie en psychologie met elkaar verbonden die tezamen inzicht geven in veranderingsprocessen binnen arbeidsorganisaties en (machts)verschillen tussen mannen en vrouwen. Het centrale concept van dit theoretisch kader is het begrip ‘dubbele hiërarchie’ tussen werk en zorg, mannen en vrouwen (Sheppard, 1989). Machtsverschillen heb ik daarbij geduid als verschillen in (formele en informele) rechten en plichten, waarbij veelomvattende rechten en beperkte plichten worden gezien als teken van een sterke machtspositie en beperkte rechten en veelomvattende plichten van een zwakke machtspositie (Schuyt, 1973, Komter, 1990). De overgang van een kostwinnersmodel naar een participatiemaatschappij beschouwde ik als een verandering in machtsverhoudingen tussen de seksen, zowel op het werk als thuis. In het kostwinnersmodel is werk bovengeschiedt aan zorg, waarbij voor mannen het recht op werk en voor vrouwen de plicht om te zorgen centraal staat. In de participatiemaatschappij zou sprake zijn van een nevenschikking van werk en zorg en zouden mannen en vrouwen gelijke rechten en plichten hebben in beide sferen. Het gaat hierbij uiteraard om ideaaltypen die gebruikt zijn om de werkelijkheid te analyseren. Andere bouwstenen voor de machts- en genderbenadering waren de theorie van Lukes (1986) over manifeste en latente problemen, de theorie van Lazarus en Folkman (1984) over copingstrategieën, de theorie van Schein (1984, 1985) over bedrijfsculturen, de theorie van Kanter (1977) over de invloed van de samenstelling van groepen en de theorie van Doorewaard (1989) over hegemoniale machtsprocessen in bedrijven. Deze theorieën hebben een rol gespeeld bij het bepalen van de onderwerpen die in het onderzoek aan de orde kwamen, maar vooral bij het analyseren van de gegevens. Hierbij is gekozen voor een theoriegestuurde methode van kwalitatieve analyse. Anders dan bij de methode van Glaser en Strauss (1967) waar via ‘sensitizing concepts’ categorieën en theorieën uit het materiaal zelf moeten opkomen en steeds verder worden aan-

gescherpt, functioneerden in dit onderzoek de genoemde concepten als theoretisch perspectief, als zoekschema's om de situatie van de werknemers met jonge kinderen te kunnen duiden.

Deze analyses waren tijdrovend en leverden andere informatie op dan een grootschalig, kwantitatief onderzoek naar de voorzieningen voor werknemers met jonge kinderen in Nederlandse bedrijven of naar de 'combinatiestress' van mannelijke en vrouwelijke werknemers met jonge kinderen zou hebben opgeleverd. Dergelijk onderzoek zou een overzicht geven van de situatie op dat moment: het aantal bedrijven dat voorzieningen heeft ingesteld en het aantal overbelaste ouders. Mijn onderzoek had echter een ander doel: het exploreren van de verbanden tussen de gang van zaken in arbeidsorganisaties en de combinatieproblemen van werknemers met jonge kinderen.

De belangrijkste conclusie uit het onderzoek is dat bedrijven wel degelijk invloed uitoefenen op de combinatieproblemen van hun werknemers. In beide onderzochte bedrijven is het anderhalfverdienersgezin (de man werkt fulltime, de vrouw parttime) de norm. Leidinggevend en gaan doorgaans niet flexibel om met de wensen van werknemers om werk en zorg te combineren, wat de combinatieproblemen van met name tweeverdieners en alleenstaande ouders vergroot en de ontwikkeling in de richting van een participatiemaatschappij afremt. Bovendien staan collega's vaak ambivalent tegenover werkende moeders en verzorgende vaders, de bedrijfscultuur is niet 'oudervriendelijk': het bedrijf mag zo min mogelijk last hebben van werknemers met jonge kinderen, de combinatie van werk en zorg wordt als een vrouwenzaak gezien. Dit gebrek aan morele en praktische steun versterkt het gevoel van overbelasting bij ouders, met name bij degenen die twijfelen over hun eigen combinatiepraktijk.

Dat het bedrijf invloed heeft op de combinatieproblemen van werknemers met jonge kinderen blijkt met name uit vergelijkende analyses op het niveau van bedrijfseenheden (winkels, kantorencentra). In sommige eenheden gaan leidinggevend en meer flexibel om met de wensen van ouders en/of is de cultuur meer ondersteunend voor werknemers die werk en zorg combineren. In dergelijke oudervriendelijke eenheden maken meer ouders gebruik van voorzieningen, is het mogelijk dat moeders doorstromen naar hogere functies en dat vaders in deeltijd werken; door de grotere steun van leidinggevend en collega's raken minder ouders overbelast.

De samenstelling van het personeel blijkt de bepalende factor voor de mate van oudervriendelijkheid van een bedrijfseenheid: als het percentage tweeverdieners de 30% nadert, lijkt er een omslag plaats te vinden in de ouderschapscultuur en mede daardoor in het ouderschapsbeleid. Collega's en leidinggevend en staan dan positiever tegenover werknemers met zorgtaken, beschouwen die niet meer als afwijkend van de 'normale' werknemers en gaan meer flexibel om met de wensen van werknemers om werk en zorg te combineren. Als het percentage tweeverdieners lager is dan 10%, zijn het ouderschapsbeleid en de -cultuur van een eenheid uitgesproken defensief; alleen onder strikte voorwaarden en vaak na lang onderhandelen worden formele voorzieningen zoals ouder-

schapsverlof toegestaan, doorgaans alleen aan vrouwelijke werknemers.

Een andere belangrijke conclusie van het onderzoek is dat de combinatie van werk en zorg niet per definitie problematisch is. Er zijn tweeverdieners die zonder veel problemen werk en zorg combineren ('gelukkige combineerders'). Kenmerkend is dat zij in de gelegenheid zijn zowel hun aspiraties op het terrein van werk (een loopbaan) als op dat van zorg (participatie aan zorgtaken) te realiseren. Daarnaast is er een grote groep ouders, met name anderhalf- en alleenverdienende mannen, die tevreden is met de bestaande situatie. Zij hebben weinig problemen met een ongelijke verdeling van werk- en zorgtaken tussen mannen en vrouwen. De ouders die wél problemen hebben, zijn vooral tweeverdieners, vrouwelijke anderhalfverdieners en alleenstaande ouders. Degenen met egalitaire opvattingen schipperen tussen hun werkaspiraties en hun wensen om te participeren aan zorgtaken ('balancerende ouders'). Ze raken overbelast als het bedrijf te weinig meewerkt om beide aspiraties te realiseren. Daarnaast zijn er ouders die moeite hebben zich aan te passen aan een nieuwe situatie waarin ze meer werk- of zorgtaken moeten vervullen dan oorspronkelijk de bedoeling was (door scheiding, ziekte, etc); ze raken overbelast als de cultuur in het bedrijf weinig steun biedt en hen bevestigt in hun twijfels. Kenmerkend voor overbelaste ouders is verder dat zij méér dan andere ouders hun wensen bijstellen, mede vanwege de geringe onderhandelingsruimte in hun bedrijfs-eenheid. Een belangrijk mechanisme in de bedrijven blijkt namelijk dat leidinggevend, willen zij meegaan in de wensen van werknemers met jonge kinderen, overtuigd moeten worden van het feit dat het een werknemer betreft die waardevol is voor het bedrijf. In de eenheden van overbelaste ouders zien leidinggevenden vrouwen met jonge kinderen bij voorbaat niet als potentiële doorstromers en vatten zij een vraag om deeltijdarbeid (van mannen en vrouwen) op als een gebrek aan ambitie en betrokkenheid bij het bedrijf.

Dat het gebrek aan loopbaanmogelijkheden problemen en zelfs overbelasting van ouders in de hand werkt, is de grootste eye-opener van mijn onderzoek. Hét beeld van de combinatieproblematiek is dat van ouders die teveel hooi op hun vork nemen: én een drukke baan én de zorg voor kinderen. Een moeder met een loopbaan vraagt als het ware om moeilijkheden. Dat blijkt een eenzijdige opvatting. De tijdsdruk en stress van tweeverdieners is inderdaad vaak groot, vooral in bedrijfseenheden met een weinig flexibel ouderschapsbeleid en een ambivalente ouderschapscultuur, maar dat geldt ook voor andere ouders, zeker als zij een groot deel van de zorgtaken zelf uitvoeren en niet uitbesteden. Veel vrouwen -met name de hoger opgeleide vrouwen, maar ook een deel van degenen met een lage opleiding- blijken ontevreden met de situatie dat zij én thuis én op het werk de minder gewaardeerde taken op zich moeten nemen. Zij willen doorstromen naar een hogere functie, liefst in deeltijd, én de taken thuis graag meer evenredig verdelen. Vaak leggen ze echter zich bij de bestaande situatie neer omdat er weinig mogelijkheden voor verandering zijn en ze opzien tegen de extra stress van onderhandelen met hun man en hun bedrijf. Het gebrek aan mogelijkheden om (tijdelijk) in deeltijd te werken en toch

een loopbaan op te bouwen, blijkt ook voor een deel van de mannen problematisch. Zij willen wel meer bij de verzorging van hun kinderen betrokken zijn, maar houden hun wensen meestal voor zich om niet als zwakke werknemers gezien te worden en omdat zij hun kansen bij onderhandelingen met het bedrijf laag inschatten.

Terugkijkend op het onderzoek dringt zich de vraag op of de situatie nu, in 2000, anders is dan tijdens de verzameling en analyse van de gegevens. Zijn de beschreven mechanismen nog geldig en is de ontwikkeling naar een participatiemaatschappij inmiddels niet een stuk verder? En komt die ontwikkeling misschien in een stroomversnelling nu de Nederlandse economie bloeit? Kortom: wat is de betekenis van de resultaten van dit onderzoek?

Wat betreft de geldigheid van de resultaten van het onderzoek is het zo dat de gegevens over het ouderschapsbeleid, de cultuur en de combinatieproblemen van de werknemers in de onderzochte bedrijven niet generaliseerbaar zijn naar andere arbeidsorganisaties en een andere tijd. Dat was echter ook niet de opzet van het onderzoek. De gegevens over de relatie tussen de gang van zaken in bedrijven en combinatieproblemen van werknemers met jonge kinderen, over de mechanismen en factoren die de ontwikkeling naar een participatiemaatschappij bevorderen dan wel belemmeren, zijn dat echter wel, althans analytisch. De conclusies over die mechanismen en factoren zijn zowel gebaseerd op situaties die toen nog weinig voorkwamen, zoals die van tweeverdieners in een ouder-vriendelijke bedrijfseenheid, als op de situaties die vaker voorkwamen, zoals die van anderhalfverdieners in een minder oudervriendelijke eenheid. De gevonden verbanden vullen een lacune in de kennis over processen rond de veranderende positie van mannen en vrouwen in bedrijven en over de manier waarop werkgevers en werknemers omgaan met combinatieproblemen, kennis die nog steeds actueel is. Bedrijven zijn niet langer 'black boxes' in deze. De in dit onderzoek gepresenteerde inzichten van mechanismen en factoren zijn goed bruikbaar om voorspellingen te doen over de verdere ontwikkeling naar een participatiemaatschappij en om die te toetsen aan de praktijk, bijvoorbeeld in een grootschaliger, kwantitatief onderzoek.

De veranderingen die in de periode na dit onderzoek zijn opgetreden zijn minder groot dan op het eerste gezicht lijkt. Bovendien kunnen de consequenties van die veranderingen via de beschreven mechanismen en factoren worden geduid. Het aantal werkende moeders is verder gestegen; op dit moment blijft driekwart van de Nederlandse vrouwen buitenshuis werken bij de komst van kinderen (CBS, 1997). Wel is het nog steeds zo dat het merendeel van deze vrouwen in deeltijd werkt en dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in hogere functies. Ook de participatie van mannen aan zorgtaken is nauwelijks toegenomen, gezien het geringe aantal vaders dat in deeltijd werkt en de slechts geringe stijging van het aantal tweeverdieners met een gelijke verdeling van werk en zorg. In 1997 is er sprake van 9% 'dubbelverdieners' (partners met allebei een baan van meer dan 30 uur per week) en 1% 'half-om-half verdieners' (partners met allebei een baan van minder dan 30 uur per week) (SCP, 1997). Het gebruik van voorzieningen als

kinderopvang en verlofregelingen is door de grotere arbeidsparticipatie van moeders wel toegenomen; de mogelijkheden voor werknemers om gebruik te maken van dergelijke faciliteiten zijn ruimer dan ten tijde van mijn onderzoek. Met name het ouderschapsbeleid van de overheid heeft zich verder ontwikkeld: er bestaat nu een wettelijk kader voor verlofregelingen, een wet voor het recht op deeltijd en de kinderopvangvoorzieningen worden uitgebreid. De ontwikkeling in de richting van een participatiemaatschappij lijkt zich dus te hebben doorgezet, in die zin dat de dominante plaats van het kostwinnersgezin is vervangen door het anderhalfverdienersgezin, een trend die al zichtbaar was in de onderzochte bedrijven. Maar er lijkt ook sprake van dezelfde eenzijdigheid in de ontwikkeling: de dubbele hiërarchie is slechts ten dele doorbroken, er is (nog) geen sprake van een gelijke verdeling van werk en zorg over mannen en vrouwen, van gelijke rechten en plichten.

In de onderzochte bedrijven zullen nu wat meer eenheden zijn waar een omslag in beleid en cultuur heeft plaatsgevonden, omdat het percentage tweeverdienende ouders is toegenomen tot 30% of meer. In de meeste bedrijfseenheden zal dat echter (nog) niet het geval zijn en zal de situatie overeenkomen met de omstandigheden ten tijde van mijn onderzoek. In een aantal eenheden waar tweeverdieners eerst nog een uitzondering waren, zal het percentage tweeverdieners zijn gestegen tot 10%, wat betekent dat er minder bedrijfseenheden zullen zijn waar de leiding en collega's uitgesproken negatief staan ten opzichte van werknemers met zorgtaken. Als gevolg van deze ontwikkelingen verwacht ik dat het aantal overbelaste ouders ongeveer gelijk is gebleven of iets is toegenomen. Aan de ene kant zullen meer ouders werken in een enigszins oudervriendelijke eenheid en dus minder problemen hebben, aan de andere kant zal een deel van de nieuwe tweeen anderhalfverdieners in de minder oudervriendelijke eenheden vergelijkbare problemen ervaren als ouders in mijn onderzoek. En ten slotte zullen er ook meer ouders zijn die problemen hebben met de veranderingen in de taakverdeling: alleenstaande ouders, mannen van wie de vrouw weer is gaan werken en herintredende moeders.

De belangrijkste verandering ten opzichte van de situatie ten tijde van het onderzoek is dat nu sprake is van een tekort aan werknemers in veel sectoren van de arbeidsmarkt. Mijn scepsis over de economische noodzaak van bedrijven om zich aan te passen aan de wensen van werknemers met jonge kinderen blijkt deels terecht, althans ten tijde van mijn onderzoek. De supermarkten trokken met succes (laag opgeleide) herintreedsters aan om de terugloop in het aanbod van jongere werknemers op te vangen, de boekhandels hadden (nog) geen moeite om nieuwe (hoog opgeleide) werknemers te recrutereren. Voor beide bedrijven was er nog geen duidelijke economische noodzaak om het personeel aan het bedrijf te binden door faciliteiten zoals loopbaanmogelijkheden en deeltijdwerk in hogere functies te bieden. Het bedrijfsbelang blijkt wel een grote rol te spelen in de ruimte die door leidinggevenden aan werknemers wordt geboden om te onderhandelen over voorzieningen; werknemers die als waardevol worden gezien door het bedrijf maken meer kans om gehoord te worden. De meeste leidinggevenden zien zoals eerder

gezegd echter werknemers met zorgtaken automatisch als minder waardevolle en gemotiveerde arbeidskrachten. Die houding leidde toen (nog) niet tot zichtbare problemen voor het bedrijf; er waren genoeg andere arbeidskrachten voorhanden.

Nu lijkt het tij te keren: het binnenhalen én behouden van werknemers, het stimuleren van de arbeidsparticipatie van ‘achterstandsgroepen’ zoals herintreedsters en het voorkómen van uitstroom van werknemers naar de WAO heeft meer prioriteit van werkgevers én overheid. Dat vergroot de onderhandelingsruimte van werknemers met jonge kinderen; ook in bedrijfseenheden met een minder oudervriendelijk klimaat kunnen leidinggeven- den niet om het tekort aan arbeidskrachten heen, al verwacht ik dat ze hun weerstand tegen werknemers met zorgtaken langer vol zullen houden dan economisch rationeel is. Die weerstand is namelijk gebaseerd op diep verankerde opvattingen over vader-, moeder- en werknemerschap, vanzelfsprekendheden over de (machts)positie van mannen en vrouwen die lang standhouden. Maar ondanks die weerstanden zal de economische factor onder de huidige omstandigheden de motor kunnen worden achter een beter loopbaanbeleid voor werknemers met kinderen. Daardoor zou het aantal tweeverdieners sneller kunnen toene- men dan tot nu toe, wat weer gevolgen heeft voor de mate van oudervriendelijkheid van bedrijfseenheden en voor een verdere flexibilisering van het ouderschapsbeleid. Als die economische factor weer wegvalt, zal die ontwikkeling weer stagneren. De overheid heeft bij deze ontwikkeling dan ook mijns inziens een belangrijke taak: voorzieningen als kin- deropvang en verlofregelingen zouden een basisrecht van ouders moeten worden, anders blijven oneigenlijke verschillen op de arbeidsmarkt in stand.

De situatie van de dominantie van het anderhalfverdienersgezin kan worden gezien als een tussenfase in de ontwikkeling naar een participatiemaatschappij, waarbij tweever- dieners de norm worden. Maar wat moet nu precies worden verstaan onder gelijke rech- ten en plichten in werk en zorg voor mannen en vrouwen? Is bij tweeverdieners sprake van een gelijke taakverdeling tussen mannen en vrouwen? Tien jaar geleden was het combinatiescenario nog geen overheidsbeleid, maar werd herverdeling van betaalde en onbetaalde arbeid wel als een doel van emancipatie gezien. Ik scherpte dit begrip van ge- gelijkheid aan door uit te gaan van de verhouding tussen rechten en plichten; gelijkheid is dan iets anders dan een gelijke tijdsbesteding aan werk en zorg door mannen en vrou- wen, het gaat om een gelijk evenwicht tussen rechten en plichten van werk en zorg voor zowel mannen als vrouwen.

Achteraf gezien, is deze invulling van het begrip ‘gelijkheid’ echter discutabel. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen (betaald) werk en (onbetaalde) zorg, iets wat toen en ook nu recht doet aan de realiteit en het mogelijk maakt het (machts)verschil tussen de seksen in beide sferen te duiden. De bestaande dichotomie is echter kunstmatig en is ook aan veranderingen onderhevig. Als ouders gebruik maken van betaald ouderschaps- verlof, is dan nog sprake van onbetaalde zorg? Of als gastouders tegen een geringe ver- goeding voor kinderen van werkende ouders zorgen, hebben ze dan een betaalde baan? Ik ging uit van een mogelijke nevenschikking van werk en zorg, waarbij werk niet meer

bovengeschikt zou zijn aan zorg. De onderwaardering van zorgarbeid zou zijn opgeheven als mannen en vrouwen in de praktijk gelijke rechten en plichten hadden om voor hun kinderen te zorgen. Ik ging daarbij impliciet uit van de combinatie van twee (grote) deeltijdbanen met enkele 'zorgdagen' voor zowel de vader als de moeder. Dat ouders ook allebei hun zorgtaken voor een groot deel zouden kunnen uitbesteden, zag ik -ondanks of misschien juist door het feit dat die zorg dan betaald zou worden- als een voortzetting van de onderwaardering van zorg, de overname van een 'mannelijke' manier van het combineren van werk en zorg door vrouwen. Het stond in ieder geval haaks op de gangbare opvattingen over ouderschap in die tijd en het is nog steeds voor de meeste Nederlandse ouders geen optie. Het is echter mogelijk dat dit zal veranderen.

Een andere tekortkoming van de rechten- en plichtenbenadering was dat de situatie van alleenstaande ouders er niet goed mee geduid kan worden. Zij hebben geen partner met wie de rechten en plichten gedeeld en vergeleken kunnen worden. Zij zijn onder de huidige omstandigheden meestal gedwongen zorgtaken voor een groot deel uit te besteden of voor een deel afhankelijk te zijn van een uitkering. Alleenstaande ouders hebben meer en andere voorzieningen nodig om werk en zorg te kunnen combineren zonder overbelast te raken (Knijn & Van Wel, 1999).

Of en hoe de meer diepliggende opvattingen over werk, zorg, vaders en moeders zich zullen wijzigen, is op grond van mijn onderzoek moeilijk te bepalen. Wel komt naar voren dat die veranderingen langzaam verlopen. Pas als ouders daadwerkelijk worden geconfronteerd met situaties waarin taken meer evenredig worden verdeeld, bij henzelf of collega's, beginnen oude vanzelfsprekendheden te wankelen. Doordat nu veel meer vrouwen met jonge kinderen participeren op de arbeidsmarkt zal die confrontatie vaker plaatsvinden, waardoor opvattingen heel langzaam zullen opschuiven naar het idee van een gelijke bijdrage van mannen aan zorgtaken en/of van het meer uitbesteden van zorgtaken door moeders. De commotie over bijstandsmoeders geeft in ieder geval aan dat de discussie over goed ouderschap nog lang niet is uitgekristalliseerd. Of moeders meer dan nu zorgtaken zullen gaan uitbesteden, hangt mijns inziens vooral af het aanbod aan interessante banen voor die vrouwen. En of vaders meer zullen gaan bijdragen aan zorgtaken is volgens mij vooral een kwestie van een sterkere machtspositie van hun vrouwen: door een goede positie op de arbeidsmarkt kunnen ze een meer gelijke taakverdeling afdwingen.

Tien jaar geleden werden de combinatieproblemen van werknemers met jonge kinderen nog voornamelijk beschouwd als organisatorische problemen en problemen met de taakverdeling thuis. Dat vrouwen bleven werken na de komst van kinderen werd gezien als een teken van emancipatie, dat ze bleven steken in lagere deeltijdfuncties werd nauwelijks als probleem (h)erkend. Dat lijkt nu te veranderen, mede door de tekorten op de arbeidsmarkt. Als leidinggevendenden meer oog krijgen voor de wensen van werknemers, hun werk- en zorgaspiraties niet over het hoofd zien en stimuleren dat de cultuur in hun bedrijfseenheid meer oudervriendelijk wordt, zullen bedrijven aantrekkelijker worden

voor werknemers die werk en zorg willen combineren, voorkómen werkgevers overbelasting van werkende ouders en dragen ze actief bij aan de ontwikkeling naar een participatiemaatschappij. Hoe snel die ontwikkeling zal verlopen en welke richting deze precies op zal gaan, van een combinatiemodel of een uitbestedingsscenario, dat is nu nog speculeren.

Emancipatie is geen rechtlijnig verlopend proces waarbij oude vanzelfsprekendheden makkelijk worden ingeruild voor nieuwe. Wat wel duidelijk is: bedrijven hebben een eigen verantwoordelijkheid bij het bieden van meer mogelijkheden aan werknemers met jonge kinderen, in het creëren van kansen voor groepen als alleenstaande ouders en herintreders en in het tegengaan van uitstroom van werknemers naar de WAO. Ze zijn daar zelf bij gebaat, zeker op de langere termijn, maar die baten zijn vaak minder zichtbaar dan de kosten. Mijn onderzoek heeft in ieder geval die kosten en baten beter in beeld gebracht.

Probleemstelling

We zullen randvoorwaarden moeten scheppen waarmee vrouwen tijdelijk het arbeidsproces kunnen verlaten of gas terugnemen om vervolgens bij terugkeer door te stromen.

Maar vrouwen die aan de top willen komen, moeten beseffen dat ze niet in een gespreid bedje komen, maar dat het bloed, zweet en tranen kost.

(Blankert, voorzitter van de werkgeversorganisatie VNO-NCW, Opzij 1998, 3:53)

1.1 ACHTERGROND

In 1996 kreeg de Commissie Dagindeling de opdracht van de regering om voorstellen te ontwikkelen hoe maatschappelijke voorzieningen beter kunnen worden afgestemd op de combinatie van werk- en zorgtaken door zowel mannen als vrouwen. Voorzitster De Vries concludeerde een klein jaar later op grond van een onderzoek dat de Commissie liet uitvoeren: *Twee miljoen Nederlanders lijden onder dagelijks terugkerende stress*. Van de mensen met kinderen hebben de alleenstaande ouders en tweeverdieners het 't drukst, de helft van de (representatieve groep) ondervraagden komt te weinig toe aan ontspanning, omdat werk en zorg voor de kinderen veel tijd vergen. Twintig procent ervaart combinatieproblemen, terwijl bijna een derde vindt dat men teveel moet plannen en organiseren om alle bezigheden te kunnen blijven combineren (Spaans, 1996). Begin 1998 kwam de Commissie naar buiten met de resultaten van een vervolgonderzoek, gericht op arbeidsorganisaties. Bedrijven blijken zich enigszins aan te passen aan de wensen van werknemers om werk en zorg beter te kunnen combineren, maar de kostwinner-zonder-zorgtaken geldt nog steeds als de normwerknemer, zeker voor de hogere functies. Er zijn bedrijven waar deze cultuur aan het veranderen is en waar men meer openstaat voor verlofregelingen en deeltijdwerk in hogere functies; in deze bedrijven ervaren ouders minder combinatieproblemen dan elders. Het bedrijf 'doet er dus toe': de stress van ouders die werk en zorg combineren, houdt mede verband met hun arbeidsomstandigheden.

Bij de start van mijn onderzoek was nog weinig bekend over de invloed van bedrijven op het welbevinden van werknemers met jonge kinderen. De combinatieproblematiek werd

vooral bestudeerd vanuit de invalshoek van de taakverdeling in gezinnen. Ondanks veranderde idealen over de verdeling van werk en zorg tussen de seksen, nemen vrouwen het leeuwendeel van de zorgtaken op zich (Bruyn-Hundt e.a., 1983; Kwekkeboom, 1985; Komter, 1985; Van Doorne-Huiskes & de Olde, 1988; Hagens, 1988; Knulst & Van Beek, 1990). Het merendeel van de Nederlandse moeders voorkomt overbelasting door hun arbeidstijd te verminderen. Ook dan kan de combinatie leiden tot problemen, zeker als men zowel probeert te voldoen aan het ideaalbeeld van de goede werknemer (die is vrijgesteld van zorgtaken) als aan het beeld van de goede moeder, voor wie haar kinderen op de eerste plaats komen (Veerman & Verheijen, 1984; Van Amstel e.a., 1986; Van Vonderen & Zeeuwen, 1987; Schokking-Siegerist, 1987; Knijn & Verheijen, 1988). Daarnaast waren er onderzoeken naar de positie van vrouwen in bedrijven, waarin naar voren komt dat het moederschap een grote rol speelt in de loopbaan van vrouwen: ze stoppen (tijdelijk) met werken of verminderen hun werktijd en dat minimaliseert de kansen op doorstroming. Werkgevers bieden weinig mogelijkheden om werk en zorg te combineren en in de hogere functies kan zelden in deeltijd worden gewerkt (De Jong, 1984, 1985; Wegelaar e.a. 1988; Hermanussen, 1988; Tijdens, 1989; De Olde, 1990, 1992). Ten slotte bleek de behoefte aan voorzieningen voor werkende ouders vele male groter te zijn dan het aanbod (Lenshoek, 1986; Wilbrink-Griffioen e.a., 1987; Kleiverdea & Slot-Andersen, 1988; Pelzer & Miedema, 1992).

In andere landen met een hoger aantal buitenshuis werkende vrouwen vond meer onderzoek plaats naar de combinatieproblematiek van tweeverdieners.¹ Met name het onderzoek van Hochschild (1989) trok veel aandacht: Amerikaanse moeders blijken gemiddeld een maand per jaar méér te werken dan mannen, omdat zij naast hun (fulltime) baan nog verantwoordelijk zijn voor de 'second shift': de zorgarbeid thuis. Dit leidde tot bezorgdheid over de ontwikkelingen in Nederland. Leidt een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen met jonge kinderen niet automatisch tot overbelasting? Of zullen Nederlandse mannen meer geneigd zijn tot het overnemen van zorgtaken thuis? En kunnen overheid en bedrijven daar voorwaarden voor scheppen?

Over het verband tussen de gang van zaken in bedrijven en de taakverdeling thuis werd veel gespeculeerd, maar weinig wetenschappelijk hard gemaakt. Als gangbare opvatting gold dat bedrijven weinig invloed uitoefenen op de taakverdeling van werknemers en op hun combinatieproblemen: *Hoe zij het thuis regelen met de kinderen, moeten werknemers zelf weten*. Werkgevers kregen begin jaren negentig oog voor de kosten die de uitstroom van vrouwen door het gebrek aan faciliteiten om werk en zorg te combineren met zich meebrengt. In een toenemend aantal bedrijven kwamen ouderschapsvoorzieningen tot stand: kinderopvangfondsen, verlofregelingen, deeltijdbeleid (ministerie voor Sociale Zaken & Werkgelegenheid, 1992). *Bedrijven zullen in de toekomst wel gedwongen zijn voorzieningen voor ouders te treffen, de markt zal zijn werk doen*, is sindsdien de optimistische stelling.

Het simplisme van deze stellingen ergerde me. Het optimisme werkte in eerste instantie aanstekelijk, maar was nauwelijks gebaseerd op empirisch materiaal. Er waren eerder aanwijzingen voor het tegendeel: het emancipatiebeleid van bedrijven bleef vaak beperkt tot mooie intenties (Van Vianen, 1987; Beekes & Van Doorne-Huiskes, 1988; Van den Burg, 1992), de cultuur van bedrijven was behoudend (Demenint-de Jongh, 1989; Veldman & Wittink, 1990; Van Emmerik, 1991), de taakverdeling tussen de seksen was ondanks de gestegen arbeidsparticipatie van vrouwen nauwelijks veranderd (Morée, 1992; Hooghiemstra & Niphuis-Nell, 1993, Van der Lippe, 1993). Ondanks die bevindingen bleef in de publieke opinie het idee overheersen dat vrouwen zelf kiezen voor hun positie, dat zeker laagopgeleide vrouwen hun werk minder belangrijk vinden dan hun kinderen en dat ze de zorgtaken niet los kunnen laten. De combinatieproblematiek werd gereduceerd tot een tekort aan voorzieningen, de manier waarop het verschil in positie tussen mannen en vrouwen diep is verankerd in de structuur en cultuur van bedrijven en gezinnen bleef grotendeels buiten beschouwing. Onderzoekers als Van Doorne-Huiskes (1986) wezen wel op de vicieuze cirkel tussen werk en gezin waarin vrouwen gevangen zitten: hun zwakke positie op de arbeidsmarkt werkt een ongelijke taakverdeling thuis in de hand, wat hun kansen op een loopbaan verder verkleint. Maar deze cirkel was nooit in zijn volledigheid empirisch onderzocht, evenmin als de mogelijke combinatieproblemen van mannen en de manier waarop bedrijven omgaan met 'werkende vaders'. Het onderzoek van Hochschild leidde tot aandacht voor de dreigende overbelasting van werkende moeders, maar vaak zonder dat de vraag werd gesteld hoe overheid en bedrijven voorwaarden kunnen scheppen om deze overbelasting te voorkómen, bijvoorbeeld door mannen mogelijkheden te bieden voor het overnemen van zorgtaken thuis (zie Veenis, 1991).

De motivatie om mijn onderzoek te richten op arbeidsorganisaties komt voort uit deze ergernis. Maar ook uit nieuwsgierigheid naar wat er nu wel en wat er niet klopt aan de algemeen geldende opvattingen. Sommige klinken heel plausibel, bijvoorbeeld dat bedrijven baat kunnen hebben bij het in dienst houden van werkende moeders. Maar reageren ze ook welwillend als mannelijke werknemers werk en zorg willen combineren? Wat is eigenlijk de aard en omvang van de combinatieproblematiek van mannelijke en vrouwelijke werknemers, welke ouders hebben veel problemen en welke weinig en heeft hun bedrijf hier invloed op? Antwoorden op deze vragen kunnen leiden tot een reëler beeld van wat bedrijven kunnen bijdragen aan het wegnemen en voorkómen van combinatieproblemen van mannelijke en vrouwelijke werknemers met jonge kinderen.

Inmiddels zijn we wat jaren verder en is er veel meer Nederlands onderzoek verschenen naar de combinatie van werk en zorg. Bijvoorbeeld over de situatie in Nederland vergeleken met andere landen. Het kostwinner-huisvrouwmodel heeft hier langer standgehouden dan elders, mede door een sterke moederschapsideologie. Voorzieningen om werk

en zorg te combineren, blijven achter bij die van andere landen. Kenmerkend voor Nederland is het hoge aantal vrouwen met een deeltijdbaan (Plantenga, 1993, 1998).

Uit onderzoeken naar de taakverdeling bij twee- en anderhalfverdieners, het welbevinden van werkende moeders en verzorgende vaders komt naar voren dat er een verschuiving plaatsvindt van een traditionele taakverdeling met een duidelijk onderscheid tussen de kostwinnersrol van de man en de verzorgende taak van de vrouw, maar dat ook nu nog geen sprake is van een gelijke taakverdeling tussen de seksen in werk en zorg. Recent onderzoek (Groenendijk, 1998, Kluwer, 1998) laat zien dat veel gezinnen op het moment dat er kinderen komen overstappen van een tweeverdienersmodel naar een meer traditionele taakverdeling, mede door het tekort aan mogelijkheden in bedrijven voor werknemers om werk en zorg te combineren. Mannen en vrouwen onderhandelen wel over de taakverdeling thuis, maar de mannen verdedigen met succes de status quo van een ongelijke taakverdeling. Dat komt overeen met het beeld dat Komter in 1985 schetste van machtsprocessen in man-vrouwrelaties.

Daarnaast is er veel onderzoek uitgevoerd naar voorzieningen voor werkende ouders zoals kinderopvang en ouderschapsverlof en het emancipatiebeleid van bedrijven (Schippers, Siegers & De Jong-Gierveld, 1998). Daaruit blijkt dat de behoefte aan voorzieningen onverminderd groter is dan het aanbod, mede doordat meer vrouwen het afgelopen decennium buitenshuis zijn gaan werken. Het emancipatiebeleid van overheid en bedrijven heeft zich sinds begin jaren '90 verder ontwikkeld, het aantal bedrijven met voorzieningen voor werknemers met kinderen is flink gestegen, maar er wordt nog weinig 'genderbewust' loopbaanbeleid gevoerd, zodat de doorstroming van vrouwen naar hogere functies traag verloopt (Koopmans & Stavenuiter, 1999). De cultuur van arbeidsorganisaties houdt de verschillen tussen de seksen op de arbeidsmarkt en het 'glazen plafond' voor vrouwen mede in stand (De Olde & Slinkman, 1999). Uit het recente onderzoek van Remery (1998), waarin het emancipatiebeleid van 175 arbeidsorganisaties wordt geanalyseerd, komt naar voren dat het voornamelijk grote, publieke organisaties zijn die een dergelijk beleid voeren. In bedrijven met voorzieningen rond de combinatie van werk en zorg is het aandeel vrouwen in het bedrijf meer gestegen dan in bedrijven zonder dergelijke voorzieningen. In arbeidsorganisaties met een breder emancipatiegericht personeelsbeleid (met name loopbaanbeleid voor vrouwen) is bovendien het aandeel vrouwen in hogere functies meer toegenomen dan elders.

Er is nu dus nu meer bekend over de onderdelen van de 'vicieuze cirkel tussen werk en zorg'. Er is echter nog steeds weinig zicht op de processen binnen bedrijven die invloed uitoefenen op de combinatie van werk en zorg bij werknemers en over de invloed van bedrijven op de combinatieproblemen van mannen en vrouwen met jonge kinderen. In hoeverre ondersteunen bedrijven de ontwikkeling naar een meer egalitaire taakverdeling? In dit onderzoek beschrijf ik hoe mannelijke en vrouwelijke werknemers in één sector van de arbeidsmarkt, de detailhandel, werk en ouderschap combineren. Welke problemen ervaren zij, welke strategieën gebruiken zij om met die problemen om te gaan en in hoeverre heeft hun bedrijf invloed op de manier waarop ze dat doen? Ik analyseer

welke rol de onderzochte bedrijven spelen in de maatschappelijke verschuivingen die zich voordoen rond werk en zorg en van welke factoren het afhangt of dit een remmende dan wel een stimulerende rol is. Ik koos voor een vergelijkende casestudy van twee bedrijven in dezelfde sector, omdat mijn doel niet zozeer was een overzicht te krijgen van welke Nederlandse bedrijven nu wel en welke geen voorzieningen treffen voor werkende ouders; ik wilde inzicht krijgen in de factoren en processen die *binnen* bedrijven leiden tot het al dan niet ondersteunen van mannelijke en vrouwelijke werknemers die werk en zorg combineren. Daarbij richtte ik mijn blik niet alleen op de bedrijven als geheel, maar ook op de verschillen tussen ‘eenheden’ (winkels, kantoren, centra) binnen de bedrijven. Dit maakte het mogelijk het verband tussen de gang van zaken op de werkplek en de combinatieproblemen van mannelijke en vrouwelijke werknemers met jonge kinderen meer genuanceerd in kaart te brengen.

De achterliggende veronderstelling bij dit onderzoek is dat er in Nederland een verschuiving plaatsvindt van het kostwinner-huisvrouwmodel naar een meer egalitaire verdeling van werk en zorg over mannen en vrouwen. In de volgende paragraaf ga ik dieper in op de achtergronden van deze verschuiving.

1.2 MAATSCHAPPELIJKE VERSCHUIVINGEN ROND WERK EN ZORG

In Nederland is het ideaal van het gezin met een mannelijke kostwinner en een huisvrouw lange tijd dominant geweest. Beroepsarbeid van gehuwde vrouwen werd tot de jaren zestig afkeurenswaardig gevonden. Het werken van vrouwen werd alleen aanvaardbaar geacht als het in belang was van het gezin. In vergelijking met omringende landen werkten in Nederland weinig gehuwde vrouwen buitenshuis; vanaf het begin van deze eeuw tot het eind van de jaren ‘50 schommelde het percentage in de statistieken rond de 8%, daarna steeg het geleidelijk.²

1.2.1 De jaren ‘50-’80

Na de Tweede Wereldoorlog ontwikkelde de verzorgingsstaat in Nederland zich voor een deel anders dan elders. Terwijl in andere verzorgingsstaten ook gehuwde vrouwen meer gingen participeren in betaalde arbeid, vormden de jaren ‘50 in Nederland het hoogtepunt van de z.g. ‘loonarbeidfiguratie’ (Adriaansens, 1989). In deze jaren werd de verzorgingsstaat verder uitgebouwd en kwamen werknemersverzekeringen zoals de Werkloosheidswet (1952), de Ziektewet (1947) en volksverzekeringen zoals de Algemene Ouderdomswet (1957) en de Weduwen- en Wezenwet (1959) tot stand. Bij al deze regelingen speelde de kostwinnersgedachte een belangrijke rol. Ook in het belangrijke sluitstuk van de sociale voorzieningen, de Algemene Bijstandswet (1965) is het uitgangspunt één uitkering per gezin, vastgesteld op het sociaal minimum dat gerelateerd is aan het minimumloon van een kostwinner (Blok, 1989; Pott-Buter & Tijdens, 1998).

In landen zoals Zweden, Denemarken en Frankrijk werd het kostwinnersbeginsel langzamerhand afgeschaft en kwamen voorzieningen tot stand die vrouwen in staat stelden buitenshuis te werken, zoals ouderschapsverlof en kinderopvang. Dit laatste gold ook, maar in mindere mate, voor landen als Groot-Brittannië en West-Duitsland. In Nederland werd echter juist in de sfeer van economisch herstel de nadruk gelegd op het stabiele gezin met de liefdevolle moeder als spil. (Morée & Van Vliet, 1989; Blok, 1989; Plantenga 1993, 1998; Plantenga & Van Doorne-Huiskes, 1999). *Gezinsherstel brengt volksherstel* was de slagzin van de overheid tijdens de wederopbouw. Tegelijkertijd voerde de regering een geleide loonpolitiek, dat wil zeggen: de lonen werden laag gehouden om het economisch herstel te bevorderen. Veel gehuwde vrouwen werkten noodgedwongen in de informele sector, bijvoorbeeld door het verrichten van huishoudelijke werk voor anderen. Toen eind jaren vijftig het welvaartspeil steeg en, zoals in andere landen, met name door de groeiende zorgsector (onderwijs, gezondheidszorg, maatschappelijk werk) een grote behoefte aan arbeidskrachten ontstond, werden gehuwde vrouwen voorzichtig ingeschakeld in betaalde arbeid. Het ging hierbij bijna altijd om deeltijdarbeid. Enkele bedrijven troffen wat voorzieningen *die vrouwen in staat stelden hun verzorgende taken te blijven verrichten*, zoals flexibele werktijden. Toch bleef de basishouding van bedrijven: *aangezien de gehuwde vrouw niet in aanmerking zal komen voor inschakeling in het arbeidsproces, zullen ook geen crèches e.a. opgericht dienen te worden* (Rapport Philips over de tewerkstelling van gehuwde vrouwen, 1960:3). Men probeerde eerder jonge ongehuwde vrouwen aan te trekken als werkneemster; de leerplichtige leeftijd voor meisjes werd bijvoorbeeld verlaagd en de overheid riep hen op aan het werk te gaan. Ook werden vrouwen uit België aangetrokken (Van Drenth, 1991). Tot 1957 ontstegen de overheid en de meeste bedrijven vrouwen zodra zij trouwden of kinderen kregen.

Vanaf het eind van de jaren '70 tekenden zich ook in Nederland veranderingen af. Meer vrouwen bleven buitenshuis werken en de weerstand tegen werkende moeders en de opvang van kinderen in crèches nam af.³ Deze veranderende moraal paste in de algemene ontplooiingsideologie van deze jaren en de roep om democratisering van verhoudingen, bijvoorbeeld tussen ouders en kinderen, werkgevers en werknemers, mannen en vrouwen. Werk moest bijvoorbeeld geen 'labour' meer zijn, maar diende aan te sluiten op de persoonlijke behoeften van werknemers. Tradities en gewoonten brokkelden af, andere idealen en verwachtingen deden zich voor in de primaire levenssfeer, onder andere een streven naar grotere zelfstandigheid van partners ten opzichte van elkaar. *Men gaat niet meer uit van vanzelfsprekende en vastomlijnde waarden, normen en gedragspatronen, maar wenst zelf de structuur van de relatie te bepalen. Gelijkberechtiging van man en vrouw vormt hierbij een buitengewoon belangrijk uitgangspunt. Asymmetrische machtsverhoudingen worden niet getolereerd: de relatie moet dusdanig zijn gestructureerd dat beide partners als gelijkwaardige individuen kunnen functioneren* (Van der Avort, 1987: 250) Het model van 'harmonieuze ongelijkheid' (Van Stolk & Wouters,

1983) stond ter discussie; het vanzelfsprekende machtsverschil dat als uitgangspunt gold van dit model werd nu geïnterpreteerd, het werd met name door vrouwen niet meer als harmonisch ervaren. Ook het uitgangspunt dat mannen- en vrouwenrollen complementair moeten zijn, kreeg kritiek, zowel vanuit de wetenschap als vanuit de vrouwenbeweging. Hiervoor in de plaats kwam het ideaal van egalitaire sekserollen.⁴

In de jaren '80 en daarna zetten de beschreven tendensen zich voort: steeds meer vrouwen zouden buitenshuis willen werken en ondanks gebrek aan voorzieningen stijgt het aantal werkende moeders. De onderzoekers Hartog & Theeuwes (1983) spreken van *de onstuitbare opkomst van de buitenshuis werkende vrouw*: steeds meer vrouwen willen hun opleiding benutten, zich ontplooiën in hun beroep en financieel onafhankelijk zijn. Bovendien breidt de arbeidsmarkt voor vrouwen zich uit: er is in de dienstensector en in de verzorgende en administratieve beroepen behoefte aan personeel en ook in de traditioneel mannelijke beroepen is weer behoefte aan nieuwe werknemers (Pott-Buter & Tijdens, 1998). In sectoren als de verpleging en winkelbedrijven worden campagnes gevoerd om nieuw personeel te werven onder met name herintreedsters; als men faciliteiten als kinderopvang aan kan bieden, is dat een pré.

1.2.2 De jaren negentig

Het 'anderhalfverdienersgezin' (de man werkt fulltime, de vrouw parttime) is in Nederland sinds de start van mijn onderzoek in opmars. Het aantal vrouwen dat blijft werken bij de komst van kinderen neemt toe. In de tachtiger jaren bleef 43% van de vrouwen werken na de geboorte van het eerste kind, in de negentiger jaren steeg dit percentage tot 71%. In 1988 had 27% van de vrouwen met kinderen jonger dan vijf jaar een betaalde baan, in 1997 is dat percentage gestegen tot 41%. Het zijn vooral hoogopgeleide moeders die blijven werken: 87% van de vrouwen met een opleiding op HBO/WO-niveau, tegenover 72% van de vrouwen met een middelbare opleiding en 50% van de vrouwen met een lagere opleiding (CBS, 1988, 1998). Naast de toename van het aantal moeders dat blijft werken, is er ook sprake van een stijging van het aantal herintreedsters: vrouwen die weer gaan werken als de kinderen wat ouder zijn. Het moment van herintreding is bovendien vervroegd: veel vrouwen komen nu weer terug op de arbeidsmarkt als het jongste kind naar school gaat, of nog eerder als er kinderopvang is gevonden (Heiligers, 1992, 1993). Begin jaren tachtig kwam de verdeling waarbij de man kostwinner is en de vrouw huisvrouw nog in driekwart van de gezinnen met kinderen voor, in 1997 werken bij 42% van de paren met minderjarige kinderen beide partners (CBS, 1998).

Het aantal moeders met een baan neemt dus toe, maar de meeste van hen (76%) werken in deeltijd, vaak voor minder dan 20 uur per week. Dit geldt niet voor vaders: zij werken bijna altijd fulltime, het percentage mannen dat in deeltijd werkt, schommelt al jaren rond de 10% (CBS, 1988, 1998). De **wens** om in deeltijd te werken, leeft bij 22%

van de mannen (Spaans, 1997); bij jonge en oudere mannen komt deeltijdarbeid overigens vaker voor dan bij vaders van jonge kinderen. In de meeste gezinnen waar de vader en moeder allebei buitenshuis werken, is de man de hoofdkostwinner en de vrouw degene die voor het huishouden en de kinderen zorgt. Veel Nederlanders, met name vrouwen, staan achter het idee dat taken binnen- en buitenshuis gelijk moeten worden verdeeld tussen de seksen. Mannen zijn méér dan vroeger hun eigen vader betrokken bij de verzorging van hun kinderen, maar ook voor de meeste hedendaagse vaders ligt de nadruk op betaald werk (Mozes-Philips & Wester, 1993; Knijn, Van Nunen & Van der Avort, 1994; Grünell, 1997; Duindam, 1997).

Werkende moeders hebben het druk met het combineren van werk en huishouden. Zij zijn meestal hoofdverantwoordelijk voor het huishouden en de kinderverzorging en voeren vooral de tijdrovende, vaak terugkerende en laag gewaardeerde taken uit, zoals wassen, schoonmaken, de kinderen verschonen en aankleden. Bovendien houden ze het overzicht en de eindverantwoordelijkheid over huishouden en kinderen (Droogleever Fortuijn, 1993; De Jong en De Olde, 1994; Maassen Van de Brink & Groot, 1994; Turkenburg, 1995; Doornenbal, 1996; Bock & De Olde, 1997; Tijdens & Willemsen, 1997; Groenendijk, 1998; Kluwer, 1998). In de praktijk betekent dat een versnipperd en jachtig bestaan, het heen en weer rennen tussen verschillende instanties en plaatsen: tussen huis, school, crèche, consultatiebureau, het winkelcentrum en de apotheek. Dit is ooit treffend het ‘patchworkpatroon’ genoemd: vrouwen maken letterlijk de verbinding tussen de verschillende voorzieningen in de verzorgingsstaat en zorgen ervoor dat hun gezinsleden daadwerkelijk gebruik kunnen maken van deze voorzieningen (Balbo, 1989).

In Nederland bestaan nog steeds weinig mogelijkheden om betaald werk met de verzorging van kinderen te combineren, althans op zo’n manier dat vaders en moeders beiden de kost verdienen en voor het huishouden en de kinderen zorgen. Een volledige baan is niet zo georganiseerd dat er veel tijd en energie overblijft om ook verzorgend ouder te zijn. Deeltijdbanen zijn vooral beschikbaar in lagere functies en in functies zonder perspectief. Vrouwen werken met name in de zorg- en dienstensector, sectoren met lage lonen en een hoge werkdruk. In ‘gemengde’ bedrijven zijn ze oververtegenwoordigd in lagere functies zonder doorstromingsmogelijkheden. Er is een groot tekort aan kinderopvang, met name voor kinderen in de schoolleeftijd (Van Doorne-Huiskes, Hulsker & Twisk, 1996). Bovendien is het vaak niet voordelig als een vrouw ook buitenshuis werkt, omdat allerlei kostwinnersvoordelen dan vervallen. Het gaat daarbij om allerlei belasting- en premievoordelen, bijvoorbeeld de fiscale alleenverdienertoeslag, een toeslag bij een uitkering en het gratis meeverzekeren van de ziektekosten van de afhankelijke partner (Jansweijer e.a. 1988; Bekkering & Jansweijer, 1998). Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid constateert in 1998 (in ‘Kansen op combineren’) dat de kosten van het buitenshuis gaan werken van vrouwen (wegvallen van kostwinnersvoordelen, kosten

voor kinderopvang) daardoor vaak niet opwegen tegen de baten (het loon van de vrouw). Naast deze structurele drempels zijn er ook belemmeringen van andere, culturele aard. Veel Nederlanders staan positief tegenover een gelijke taakverdeling, maar vinden tegelijkertijd dat het beter is voor jonge kinderen als één van de ouders, het liefst de moeder, thuis is.⁵ Tolerantie tegenover werkende moeders en verzorgende vaders betekent nog niet dat men het voor zichzelf het beste vindt dat men allebei werkt en de kinderen verzorgt. Als anderen daarvoor kiezen, dan moeten ze dat zelf weten, maar men lijkt vaak twijfels te hebben over de effecten voor de kinderen. *Als je voor kinderen kiest, moet je ook zelf de consequenties dragen en je krijgt geen kinderen om ze naar de crèche te brengen, dan kun je ze beter niet krijgen*, zijn veelgehoorde uitspraken. Dat moeders zich terugtrekken van de arbeidsmarkt en vaders afzien van een verzorgende rol, lijkt door de meeste Nederlanders niet als een maatschappelijk probleem te worden benoemd. Knijn en Verheijen wijzen erop dat de individualisering van het moederschap, onder andere tot uiting komend in attitudeveranderingen, twee kanten heeft. *Aan de ene kant krijgt de vrije keuze en de zelfstandigheid van de vrouw die moeder is meer accent, aan de andere kant worden de uit de praktijk en de structuur van het moederschap voortkomende problemen beschouwd als problemen van de individuele vrouw* (Knijn & Verheijen, 1988: 318).

1.2.3 Naar een participatiemaatschappij?

Werkende moeders en verzorgende vaders functioneren in deze dubbelzinnig geïndividualiseerde maatschappij. Slechts een klein deel van de ouders die in theorie achter het idee van een gelijke taakverdeling staan, heeft in de praktijk een verdeling waarbij man en vrouw (ongeveer) evenveel participeren in betaald werk en in de verzorging van kinderen. Volgens schattingen gaat het om 10% van de twee-oudergezinnen (SCP, 1997). Deze tweeverdieners zijn meestal hoog opgeleid, hebben goede banen met een hoog inkomen en zijn erg gemotiveerd om taken gelijk te verdelen. Zij noemen vooral positieve kanten van het combineren van werk en kinderverzorging (afwisseling van activiteiten, betrokkenheid bij de kinderen en bij werk), maar zij ervaren ook problemen -vooral praktische tijd- en afstemmingsproblemen.

Uit onderzoek naar de positie van werkende ouders in landen waar meer moeders fulltime werken, maar waar voorzieningen te wensen over laten, zoals de Verenigde Staten, komt een meer somber beeld naar voren. Werkende moeders in de V.S. hebben vaak een dubbele taak. Vrouwen uit de hogere klassen kunnen zich een oppas en een huishoudster thuis permitteren; dat geldt niet voor vrouwen met een lager inkomen. Het combineren van werk en ouderschap is voor hen een ware 'time crunch'. De werkbelasting van werkende moeders is groot, wat ten koste gaat van ontspanning en slaap (o.a. Gerson, 1985; Hochschild, 1989). Bovendien zijn er net zoals in Nederland talloze afstemmingsproblemen: openingstijden van crèches, scholen en bedrijven sluiten niet

goed op elkaar aan, partners moeten hun werktijden op elkaar afstemmen en onderhandelen over de taakverdeling thuis. Uit landen waar betere voorzieningen bestaan voor werkende ouders, zoals Denemarken, Zweden en Frankrijk komen minder berichten over overbelasting. Maar ook daar blijkt de combinatie van werk en ouderschap vooral een vrouwenzaak te zijn. Moeders maken bijvoorbeeld veel meer en gedurende langere tijd dan vaders gebruik van ouderschapsverlof (Schippers, Siegers & Gierveld-De Jong, 1998).

Veel Nederlandse ouders 'kiezen' op dit moment voor een moderne versie van het kostwinnersmodel: de man wordt op het moment dat er kinderen komen de hoofdkostwinner, de vrouw blijft parttime werken en neemt het grootste deel van de zorgtaken op zich. Deze 'deeltijdstrategie' van vrouwen heeft als voordeel dat zij 'in de markt blijven', dat wil zeggen: blijven meedoen in de sfeer van betaalde arbeid, wat belangrijk is voor hun gevoel van eigenwaarde, maar ook voor hun latere mogelijkheden in hun werk. Daarnaast hoeven ze hun verzorgende moederrol maar voor een deel aan te passen. Ze kunnen 'sensitief' ouder zijn, waarbij *opvoeden een middel is tot wederzijds genoegen en ontplooiing* (Knijn & Verheijen, 1988: 81) Ze zijn in staat werk en ouderschap te combineren zonder dat het gevaar dreigt van overbelasting. Een verdeling waarbij de man hoofdkostwinner is en de vrouw in deeltijd werkt, geeft in ieder geval meestal op de korte termijn een grotere bestaanszekerheid dan een egalitaire taakverdeling (zie Bekkering & Jansweijer, 1998). Moeders 'werken met behoud van kinderen', maar verliezen daarmee wel hun economische zelfstandigheid en hun loopbaanperspectieven. Bovendien stagneert zo de herverdeling van het werk binnenshuis. De combinatiepraktijk van mannen met een parttime werkende vrouw verschilt niet zo van een kostwinner met een huisvrouw.

Deze deeltijdstrategie van Nederlandse vrouwen komt elders minder voor. Zoals eerder aangegeven ontbreekt in ons land een infrastructuur die het mogelijk maakt een fulltime baan te combineren met de verzorging van kinderen; de Commissie Dagindeling richt zich op deze problematiek. Daarnaast is het voor de meeste Nederlandse gezinnen economisch niet noodzakelijk dat ook de vrouw fulltime buitenshuis werkt, zijn er relatief veel deeltijdbanen beschikbaar in de 'vrouwenberoepen' en is in Nederland deeltijdwerk met relatief veel rechten bekleed (o.a. Plantenga & Van Doorne-Huiskes, 1999).

De loonarbeidfiguratie was gebaseerd op een sterke scheiding tussen de privé-sfeer en de openbare sfeer, waarbij vrouwen waren vrijgesteld van betaalde arbeid en mannen van onbetaalde zorgarbeid. De taken van mannen en vrouwen, vaders en moeders, waren verschillend van elkaar en werden geacht elkaar aan te vullen. Dit model past echter voor veel mensen niet meer in deze tijd: veel vrouwen zijn de verdeling als onrechtvaardig gaan beschouwen en een toenemend aantal mannen wil meer betrokken zijn bij de verzorging van hun kinderen. In een 'participatiemaatschappij' (Adriaansens, 1989) zou voor beide seksen sprake zijn van gelijke prioriteit voor werk en kinderverzorging. Om dit te bewerkstelligen is echter meer nodig dan een welwillende houding van mannen die

‘hun eigen overhemd strijken’. Het vergt een herijking van de verzorgingsstaat: een aanpassing van het belastingsstelsel, de sociale zekerheid en het werkgelegenheidsbeleid van overheid, werkgevers en vakbonden.⁶

1.3 ARBEIDSORGANISATIES EN DE COMBINATIE VAN WERK EN OUDERSCHAP

Veranderingen in de manier waarop mannen en vrouwen werk en ouderschap combineren raken niet alleen de privé-sfeer. Het is te verwachten dat de beschreven economische en culturele veranderingen hun weerslag hebben op de houding van werkgevers en werknemers ten opzichte van werknemers met kinderen en op de samenstelling van het personeel in Nederlandse bedrijven.

In de meeste bedrijven is het aantal vrouwelijke werknemers de laatste jaren gegroeid. Vrouwen hebben nog wel vaak lagere functies, maar hun opleidingsniveau is gestegen en sommige van hen stromen door naar hogere functies. De samenstelling van het vrouwelijke personeel gaat steeds meer lijken op dat van het mannelijke personeel, het bestaat niet meer overwegend uit (ongetrouwde) vrouwen zonder kinderen. De groep vrouwelijke werknemers tussen 30 en 40 jaar raakt minder ondervertegenwoordigd, omdat meer vrouwen dan voorheen afzien van het krijgen van kinderen en het merendeel van de vrouwen blijft werken bij de komst van kinderen of na enkele jaren terugkeert op de arbeidsmarkt (CBS, 1998; De Olde & Slinkman, 1999).

Deze veranderingen brengen met zich mee dat werknemers behoefte hebben gekregen aan voorzieningen zoals kinderopvang, ouderschapsverlof en deeltijdarbeid in hogere functies (Spaans & Van der Werf, 1994; Tijdens, 1996; Spaans, 1996, 1997; Spijkerman & Veneman, 1996; Spijkerman, 1999; Koopmans & Stavenuiter, 1999b). De behoefte aan voorzieningen bij werknemers is duidelijk groter dan het aanbod, een toenemend aantal vrouwen met jonge kinderen koestert wensen voor een loopbaan, een deel van de mannen wil meer tijd voor zorgtaken (en voor zichzelf). En zowel werkgevers als werknemersorganisaties zijn van mening veranderd over de wenselijkheid en haalbaarheid van een ouderschapsbeleid in bedrijven.

Werkgevers zagen eind jaren '80 niets in het zelf scheppen van voorzieningen voor werknemers met kinderen, zij vonden dat een verantwoordelijkheid van de ouders zelf en van de overheid. Sinds het begin van de jaren '90 scheidt echter een toenemend aantal bedrijven, met name in de non-profitsector en in de dienstverlening, voorzieningen voor werknemers met kinderen. Zij passen hun sociale beleid aan de veranderde wensen van (een deel van) hun werknemers aan, onder meer om te voorkomen dat gekwalificeerde vrouwelijke arbeidskrachten het bedrijf verlaten als zij kinderen krijgen (De Vries & Van Hoorn, 1998; Remery, 1998; De Olde & Slinkman, 1999). Bij hen groeit het besef dat de uitstroom van vrouwen geld kost en dat in de nabije toekomst tekorten zullen ontstaan op de arbeidsmarkt; ouderschapsbeleid van bedrijven wordt niet meer als een soort liefdadigheid gezien, maar als een economische noodzaak. De vakbonden zagen in de tachtig-

ger jaren meer in basisvoorzieningen, opgezet en gefinancierd door de overheid en namen weinig initiatieven om ouderschapsbeleid op de agenda van bedrijven te krijgen. Onder druk van overheid en vrouwelijke kaderleden en werknemers stelden zij echter sinds begin jaren '90 kinderopvang, verlofregelingen en de positie van deeltijders aan de orde in CAO-onderhandelingen (Koopmans & Stavenuiter, 1999b).

1.3.1 Emancipatiebeleid in bedrijven

Uit onderzoek naar het emancipatiebeleid in bedrijven komt het gebrek aan voorzieningen voor werkende ouders steeds als essentiële factor voor de seksesegregatie in arbeidsorganisaties naar voren. Daarnaast is ook het wervings-, selectie- en loopbeleid van belang, met name voor de doorstroom van vrouwen naar hogere functies. Bedrijven (re-)construeren voor een deel zelf het verschil in positie tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers (Game & Pringle, 1985; Maassen van den Brink & Groot, 1994; Den Dulk & Remery, 1996). Arbeidsorganisaties waarvan de leiding de economische noodzaak ziet van het vasthouden van vrouwelijk talent en waar relatief veel jonge, hoogopgeleide vrouwen werken, kennen vaker een emancipatiebeleid dan andere bedrijven. Dat zijn meestal grote bedrijven in de publieke sector (Hananberg, 1994; Stigt 1994; Brouns & Grünell, 1996; De Vries en Van Hoorn, 1997; Kluwer e.a., 1997; Remery, 1998).

Het aantal bedrijven met voorzieningen voor werkende ouders is sinds begin jaren negentig toegenomen. In 1996 is in 57% van de CAO's en in de helft van de bedrijven een regeling opgenomen voor kinderopvang (in 1991 was dat slechts in 43% van de CAO's), in 41% van de CAO's een regeling voor calamiteitenverlof (in 1991 was dat 34%), in 28% van de CAO's een regeling voor zorgverlof (tegenover 21% in 1991), in 59% van de CAO's en 70% van de bedrijven de mogelijkheid om de arbeidsduur te verminderen (tegenover 23% van de bedrijven in 1991). Minder groei valt te constateren wat betreft maatregelen ter bevordering van instroom en doorstroom van vrouwen. In 1996 besteden zelfs relatief minder bedrijven (15%) dan in 1991 (23%) aandacht aan deze onderwerpen. Uit het onderzoek van Remery (1998) komt naar voren dat ruim een kwart van de bedrijven in de periode 1990-1994 een vorm van positieve actie voor vrouwen voerde (aandacht voor werving en selectie en loopbaanbeleid). Onlangs is de organisatie *Opportunity in Bedrijf* gestart met een project om bedrijven te stimuleren meer mogelijkheden te scheppen voor de combinatie van werk en zorg, inclusief loopbaanbeleid (Boelens & Van Iren, 2000).

Een aantal onderzoekers brengt het gebrek aan faciliteiten voor werkende ouders in bedrijven in verband met de 'corporate cultures', de normen en ongeschreven gedragsregels die in arbeidsorganisaties gelden. Werkgevers staan over het algemeen huiverig tegenover de nieuwe voorzieningen die nodig zijn. Men vreest dat de kosten op de korte termijn niet opwegen tegen de baten op de langere termijn en dat de organisatie van het

werk, de continuïteit en stabiliteit van het bedrijf in het gedrang komt. Ook een deel van de werknemers koestert weerstanden tegen andere werk- en zorgpatronen. Een carrière zou een meer dan fulltime werkweek vergen en men verwacht dat meer deeltijd in hogere functies en flexibele werktijden het bedrijf voor grote problemen stelt. In de meeste bedrijven wordt -in ieder geval voor de banen met perspectief- uitgegaan van werknemers die zijn vrijgesteld van zorgtaken. 'Normale' werknemers kunnen slechts zijdelings betrokken zijn bij de verzorging van hun kinderen. Werknemers die werk en zorg combineren en die toch een loopbaan nastreven, hebben niet alleen een dubbele taak, maar moeten zich op hun werk gedragen alsof zij net zoals kostwinners zijn vrijgesteld van zorgtaken thuis. Zij moeten het vooroordeel weerleggen dat zij minder betrokken zijn bij hun werk en minder presteren dan andere werknemers. Vragen om voorzieningen zoals flexibele werktijden kan dit vooroordeel juist versterken. Productiviteit wordt door de meeste werkgevers (én werknemers) gekoppeld aan aanwezigheid van 9 tot 5 (en langer), een loopbaan dient zonder onderbrekingen of tussenstops te verlopen en de continuïteit van het bedrijf zou in gevaar komen als deeltijdarbeid in hogere functies zou worden toegestaan. Vanuit deze visie worden vrouwelijke werknemers, afhankelijk van hun leeftijd en burgerlijke staat, ofwel gezien als een risico -zij kunnen immers zwanger worden en om faciliteiten vragen -ofwel als tweederangs werknemers, die uittreden als zij kinderen krijgen of genoeg nemen met laagbetaalde banen zonder perspectief.

Mannelijke werknemers worden door een andere bril bekeken: het hebben van een gezin wordt bij hen eerder gezien als een garantie voor 'committent' aan het werk. Verzorgende vaders wijken echter af van dit beeld en dreigen net zoals veel vrouwen als tweederangs werknemers te worden gezien en behandeld.⁷ De meeste werknemers passen zich aan deze cultuur aan, wat ertoe bijdraagt dat veel combinatieproblemen uit het zicht van de bedrijven blijven. Niet alleen houden werkende moeders en verzorgende vaders hun combinatieproblemen voor zich, ook andere oplossingen van tweeverdieners om de dreigende 'time crunch' binnen de perken te houden, zoals het plannen van de kinderen op een relatief gunstig tijdstip en het verlagen van de normen voor het huishouden en de opvoeding, noden bedrijven niet tot een ander ouderschapsbeleid. Veel werknemers anticiperen op de (on)mogelijkheden in het bedrijf om werk en zorg te combineren. De deeltijdstrategie is hiervan een voorbeeld. De meeste werknemers vertonen het sekspecifieke loopbaangedrag dat van hen wordt verwacht: de mannen blijven bij de komst van kinderen fulltime werken, de vrouwen niet. Dit houdt weer het idee in stand dat vrouwen minder betekenis aan hun werk hechten en het legitimeert hun slechtere positie in het bedrijf.

De maatregelen die een deel van de arbeidsorganisaties nemen om tegemoet te komen aan de combinatieproblemen van hun werknemers, komen meestal neer op het scheppen van voorzieningen zoals flexibele werktijden, deeltijdarbeid, verlofregelingen, kinderopvang en het creëren van speciale trajecten en loopbaanpaden voor tweeverdieners in het bedrijf. De Amerikaanse Rapoport noemde al in 1990 deze maatregelen -hoe belangrijk

ook- ontoereikend om gelijke taakverdeling voor mannen en vrouwen in werk en gezin te creëren. Het blijkt dat mannen nauwelijks gebruik maken van faciliteiten vanuit het - niet geheel ongegronde- idee dat werkgever en collega's daar niet positief tegenover staan en dat het hun loopbaan schaadt. Rapoport stelt dat zolang de combinatie werk-kinderverzorging wordt beschouwd als een probleem dat slechts een speciale groep werknemers aangaat die afwijkt van het gangbare arbeidspatroon, mannen niet worden gestimuleerd gebruik te maken van ouderschapsfaciliteiten. Als het idee dat een normale werknemer is vrijgesteld van zorgtaken thuis niet wordt doorbroken, kunnen de voorzieningen zelfs leiden tot 'gettoïsering' van werkende moeders (en verzorgende vaders) in het bedrijf. Wat wellicht wél tot veranderingen zou kunnen leiden is dat mannelijke werknemers eisen gaan stellen en de status quo in bedrijven doorbreken (Galinsky, 1989).

In Nederland hebben Veldman & Wittink (1991) onderzoek gedaan naar de invloed van de organisatiecultuur op de positie van vrouwen. In de bedrijven die zij onderzochten werd er van uitgegaan dat thuis voor mannen gezorgd wordt en dat zij dus volledig inzetbaar zijn voor het bedrijf. Bij vrouwen neemt men juist aan dat zij naast hun baan voor anderen zorgen en dat ze dus voor een echte loopbaan geen tijd hebben. Vrouwen die carrière willen maken, zorgen ervoor dat hun huishouden zo min mogelijk tijd eist. Voor de meesten betekent dat afzien van het krijgen van kinderen. Deze cultuur bestaat vooral in de marktsector en minder bij de overheid.

In het onderzoek van Benschop (1996) worden deze *ongeschreven regels in arbeidsorganisaties die het genderonderscheid in de arbeidsverdeling (re)produceren* zorgvuldig onder de loep genomen. Tussen het nieuwe ideaalbeeld van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en de praktijk van alledag op het werk en thuis gaapt een kloof. In werkelijkheid verschillen de posities en loopbanen van mannen en vrouwen van elkaar, zeker als zij kinderen hebben. Zowel werkgevers als werknemers hanteren ongeschreven 'genderregels' waarin aan mannen een sterker recht op werk en aan vrouwen een sterkere zorgplicht wordt toegekend. Werknemers met afwijkende ideeën en praktijken worden 'verleid' zich te identificeren met de belangen van hun bedrijf en zich aan te passen aan die genderregels via een proces van 'management by seduction' (Doorewaard, 1989; Benschop & Doorewaard, 1997). Ook in het onderzoek van Jorna en Offers (1994) naar de positie van laagopgeleide, jonge vrouwen in bedrijven en in het onderzoek van Van Oost (1994) naar de vorming van nieuwe 'mannen- en vrouwenfuncties' wordt dit proces van 'hegemoniale machtsregulering' beschreven.

Mijn onderzoek is in deze lijn te plaatsen: ik analyseer de (machts)processen binnen twee arbeidsorganisaties rond de combinatie van werk en zorg. De overgang van een loonarbeidfiguratie naar een participatiemaatschappij wordt daarbij niet opgevat als een neutraal proces, maar als een verschuiving van machtsposities tussen mannen en vrouwen. Met name in de cultuur van arbeidsorganisaties zijn de fricties en openingen die deze ontwikkeling met zich meebrengen te zien.

1.4 PROBLEEMSTELLING EN ONDERZOEKSVRAGEN

Het doel van dit onderzoek is het vergroten van het inzicht in de mogelijkheden die arbeidsorganisaties bieden aan hun werknemers om werk en verzorgend ouderschap te combineren. Tevens moet het onderzoek leiden tot meer inzicht in de aard en intensiteit van de problemen waarmee werknemers die werk en de verzorging van kinderen (willen) combineren in arbeidsorganisaties worden geconfronteerd.

De probleemstelling van het onderzoek luidt:

In welke mate stimuleren of belemmeren arbeidsorganisaties het combineren van betaald werk met de verzorging en opvoeding van kinderen door hun werknemers en welke factoren binnen de organisatie spelen hierbij een belangrijke rol?

Deze probleemstelling is uitgewerkt in vier onderzoeksvragen. De eerste twee zijn descriptief van aard: ze moeten leiden tot een beschrijving van het ouderschapsbeleid en de ouderschapscultuur van twee Nederlandse arbeidsorganisaties en van de combinatiepraktijken en -problemen van de werknemers van die bedrijven. De laatste twee vragen zijn exploratief: de relaties tussen het ouderschapsbeleid van de bedrijven, hun ouderschapscultuur en de combinatiepraktijken- en problemen van hun werknemers worden verkend.

De onderzoeksvragen zijn:

- 1. In hoeverre is bij mannelijke en vrouwelijke werknemers met jonge kinderen (0-13 jaar) sprake van problemen met het combineren van werk en ouderschap en wat zijn de aard en inhoud van die problemen?**
- 2. Hoe gaan arbeidsorganisaties, zowel in hun formele beleid als via informele gedragsregels om met de combinatieproblemen van werknemers?**
- 3. Welke factoren binnen arbeidsorganisaties hebben invloed op de wijze waarop mannelijke en vrouwelijke werknemers werk en ouderschap combineren?**
- 4. Onder welke omstandigheden komt in arbeidsorganisaties een beleid tot stand dat voor werknemers de combinatie van betaald werk met de verzorging van kinderen stimuleert?**

1.5 OPBOUW EN INDELING

De opbouw van dit boek is als volgt. In hoofdstuk 2 ga ik dieper in op de theoretische invalshoeken die mogelijk zijn bij onderzoek naar de combinatie van werk en ouderschap. Ik verantwoord mijn keuze voor de machtsbenadering van onder andere Komter (1985, 1990) en werk de onderzoeksvragen verder uit. In hoofdstuk 3 presenteer ik de opzet en uitvoering van het onderzoek: een vergelijkende casestudy van een grote keten van supermarkten (met relatief veel laag opgeleide werknemers) en een kleine groep van boekhandels (met een gemiddeld hoog opleidingsniveau). Hoofdstuk 4 tot en met 8 beschrijven de resultaten van het onderzoek. In hoofdstuk 4 ga ik in op de positie van de werknemers met jonge kinderen in de bedrijven. Hoofdstuk 5 heeft betrekking op het ouderschapsbeleid van de bedrijven, op papier en in praktijk, vanuit het perspectief van de leidinggevenden én van de werknemers. In hoofdstuk 6 staat de ouderschapscultuur van de bedrijven centraal: de manier waarop collega's omgaan met werknemers met jonge kinderen. Hoofdstuk 7 geeft weer welke combinatieproblemen mannelijke en vrouwelijke werknemers met jonge kinderen ervaren, hoofdstuk 8 beschrijft hoe zij met deze problemen omgaan. In hoofdstuk 9 richt ik mijn blik op het niveau van eenheden (winkels, kantoren, centra) binnen de bedrijven om de verbanden te analyseren tussen het beleid en de cultuur in de bedrijven en de combinatieproblemen van werknemers. Hoofdstuk 10 bestaat uit conclusies en een slotbeschouwing.

NOTEN BIJ HOOFDSTUK 1

1. Groot Britannië: Backett, 1982; Verenigde Staten: Beach, 1989; Gerson, 1985; Hertz, 1986; Gilbert, 1988, 1993; Crosby, 1988; Hochschild, 1989; Barling, 1990; Zweden: Moen, 1989; West-Duitsland: Notz, 1991; België: Van Dongen, 1992.
1. In de jaren vijftig en zestig werkten in Nederland nog bijna geen vrouwen met jonge kinderen buitenshuis. Hun aantal begon vanaf de zeventiger jaren te stijgen. In die periode bleef 25% van de vrouwen werken na de geboorte van het eerste kind, in de tachtiger jaren was dat 43%, in de negentiger jaren steeg dit percentage tot 71% (CBS, Onderzoek Gezinsvorming, 1988, 1998; Jaarboek Emancipatie, ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid, 1999).
2. Het aantal mensen dat geen bezwaren ziet in het werken van vrouwen met jonge kinderen is de afgelopen decennia sterk gestegen. In 1980 stond rond de 70% van de vrouwen en 60% van de mannen positief tegenover werkende moeders, in 1996 was dat percentage voor beide seksen rond de 80%. Tegen kinderopvang in crèches zijn de weerstanden groter gebleven: in 1980 stond zo'n 30% van de vrouwen en 40% van de mannen hier positief tegenover, in 1996 was dat rond de 60% bij beide seksen (SCP-cijfers, aangehaald in Jaarboek Emancipatie 1998, ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid).
3. Deze ideeën krijgen steeds meer steun in opiniepeilingen. In 1981 vond ruim 60% van beide seksen dat man en vrouw het huishoudelijk werk gelijk onder elkaar moeten verdelen, in 1997 is dat percentage gestegen tot 80%. De opvatting dat man en vrouw het betaalde werk gelijk onder elkaar moeten verdelen werd in 1981 gedeeld door ruim de helft van de mannen en een wat hoger percentage vrouwen; in 1997 delen twee op de drie vrouwen en iets minder mannen die opvatting (SCP-gegevens, aangehaald in Jaarboeken Emancipatie 1998 en 1999, ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid).
4. In 1987 vindt 65% van de Nederlandse bevolking dat man en vrouw het huishoudelijk werk gelijk moeten verdelen en 80% dat de kinderverzorging evengoed de verantwoordelijkheid van de man als van de vrouw is. Tegelijkertijd wordt echter het buitenshuis werken van gehuwde vrouwen nog door 40% van de mannen en 33% van de vrouwen afgekeurd (SCP, 1988). De grens ligt voor veel mensen blijkbaar bij de verantwoordelijkheid voor de zorg voor kinderen: daar moet de eerste prioriteit van de moeder liggen..
5. Hiervoor zijn in de negentiger jaren verschillende plannen ontwikkeld, onder andere door de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid ('Een werkend perspectief', 1990), door de FNV ('Meer evenwicht op de arbeidsmarkt', 1992) en door de Associatie voor Herverdeling van Betaalde en Onbetaalde Arbeid ('Van A tot Z: over de combinatie van werk en zorg', 1993).
6. Dit kan leiden tot problemen: aan de ene kant zijn verzorgende vaders trots en tevreden over de gang van zaken en willen ze de loopbaan van hun vrouw ondersteunen en betrokken zijn bij de verzorging van hun kinderen, aan de andere kant zou men toch liever de eigen carrière op de eerste plaats stellen, daartoe gesteund door de hoge eisen die op het werk aan mannen worden gesteld en de vijandige of juist lovende, in ieder geval uitzonderingsbevestigende houding van de omgeving (collega's, familie, vrienden) tegenover verzorgend vaderschap (Mozes-Philips & Wester, 1993; Knijn, Van Nunen & Van der Avort, 1994; Grünell, 1997; Duindam, 1997).

Theoretisch kader

The focus should be on how the conjoined situation -one's place in both the family and the employing organization- affects other variables, such as performance, decisions, and choice behavior.

(Zedeck, 1992: 27)

2.1 INLEIDING

De wetenschappelijke belangstelling voor de arbeidsmarktpositie van werknemers met jonge kinderen en voor de taakverdeling tussen mannen en vrouwen in huishouden en kinderverzorging, groeit. De theorievorming over de verbanden tussen de domeinen van werk en gezin staat echter nog in de kinderschoenen. Van Doorne-Huiskes (1986) spreekt over de relatie tussen arbeid en zorg in termen van een vicieuze cirkel -althans voor vrouwen: hun zwakke positie op de arbeidsmarkt werkt een ongelijke taakverdeling thuis in de hand, wat hun kansen op een loopbaan verder verkleint. Om inzicht te krijgen in de samenhang en wisselwerking tussen processen in de domeinen van werk en gezin, voor zowel mannen als vrouwen, is het nodig werknemers te bestuderen in de context van hun arbeidsorganisatie én in die van hun gezin. Hoe functioneren ze als werknemer met een gezin, wat betekent hun werk voor hen als vader of moeder?

Volgens De Bruijn (1989) stond het systeemdenken dat in de sociologie lange tijd dominant was, een goede analyse van de combinatie van werk en zorg door mannen en vrouwen in de weg. Ze spreekt van een 'waterdicht schot' tussen de arbeid- en de gezins-sociologie, waar door de arbeidsparticipatie van vrouwen en de problematiek van de combinatie van werk en zorg tot in de jaren tachtig werd gethematiseerd als een gezinsprobleem en niet als een arbeidsvraagstuk. Deze kritiek op de sociologie van de arbeid was al eerder verwoord door de Amerikanen Feldberg en Glenn (1979), Kanter (1977) en Pleck (1976,1977): voor een analyse van de deelname van mannen aan de arbeid werd gebruik gemaakt van een 'Job-model', als vrouwen het object vormden werd daarentegen gebruik gemaakt van een 'Gender-model': de positie van mannen op de arbeidsmarkt wordt bestudeerd vanuit hun werksituatie, de positie van vrouwen vanuit hun gezinssituatie. De gezinsrol van vrouwen werd als bepalend gezien voor hun positie op

de arbeidsmarkt en in onderzoek werd alleen de werkrol en niet de gezinsrol als afhankelijke variabele behandeld. Zo konden de verbanden tussen privé en openbaar niet op een goede manier worden onderzocht, zodat er een gebrek aan systematische uitwerking bestond van de context van de maatschappelijke ongelijkheid tussen de seksen. Kanter (1977) noemde dit de 'myth of separate worlds': de sociale wetenschap heeft bijgedragen tot het idee dat combinatie van werk en zorg per definitie problematisch is. In de jaren negentig zijn echter theorieën ontwikkeld die het mogelijk maken de verbanden tussen werk en zorg te bestuderen.

In mijn onderzoek staat de vraag centraal of, en zo ja hoe bedrijven invloed uitoefenen op de combinatieproblemen van hun werknemers met kinderen. Om deze vraag te kunnen beantwoorden, moeten de grenzen van de gezinsociologie worden overschreden en is het nodig aansluiting te zoeken bij die theorieën die de combinatieproblemen niet alleen als een gezinsprobleem thematiseren, maar ook als een probleem van de arbeidsmarkt. Amerikaanse onderzoekers zoals Zedeck (1992) pleiten voor de ontwikkeling van een *interactioneel model*, waarbij zowel de invloed van het sociale beleid van bedrijven een plaats krijgen, als de strategieën van mannen en vrouwen om werk en gezin te combineren. Het is niet zozeer de vraag of er als mannen en vrouwen werk en ouderschap combineren sprake is van een conflict maar *onder welke omstandigheden voor welke ouders, mannen of vrouwen, wel of geen problemen ontstaan, wat de aard is van die problemen en hoe die ouders vervolgens daarmee omgaan*. Hierbij zouden naast het beleid en de structuur van het bedrijf ook de ongeschreven gedragsregels (de cultuur) van het bedrijf moeten worden bekeken en de betekenis die mannen en vrouwen hechten aan werk en aan ouderschap. Bovendien zou de terugkoppeling tussen de strategieën van ouders naar de situatie op hun werk een plaats moeten krijgen in de theorie, zodat het mogelijk is de combinatieproblematiek als een *proces* te onderzoeken, waarbij verschillende factoren binnen en buiten het bedrijf en het gezin een belemmerende of juist een veranderende invloed kunnen uitoefenen (Nieva, 1985; Voydanoff, 1988; Zedeck, 1991, 1992).

Zo'n integrale theoretische benadering is nog niet voorhanden. Wel zijn theorieën ontwikkeld, ondersteund door empirisch onderzoek, die ieder een deel van het theoretisch kader kunnen invullen. In dit hoofdstuk geef ik invulling aan de basisconcepten van mijn onderzoek: combinatieproblemen, combinatiestrategieën en machtsprocessen in gezinnen en arbeidsorganisaties. Vanuit verschillende disciplines zijn bouwstenen aangedragen die het mogelijk maken de combinatieproblematiek en de manier waarop mannen en vrouwen met hun combinatieproblemen omgaan in verband te brengen met (machts)processen in hun bedrijven. Ik breng deze elementen in kaart en geef aan hoe ze met elkaar verbonden kunnen worden. In paragraaf 2.2 ga ik op de 'gezinskant' van het theoretisch kader: de rol-, keuze- en machtsconflicten van mannen en vrouwen. In paragraaf 2.3 komt de 'bedrijfskant' van het theoretisch kader aan bod: de positie van mannen en vrouwen in bedrijven en de manier waarop arbeidsorganisaties omgaan met

sekseverschillen. In paragraaf 2.4 werk ik de basisconcepten van mijn onderzoek verder uit en scherp ik de probleemstelling van het onderzoek aan.

2.2 DE ARBEIDSVERDELING IN HET GEZIN

De dagelijkse omgang tussen mannen en vrouwen, de manier waarop men die vormgeeft en beleeft, berust op een fundament van vanzelfsprekendheden, die uiteindelijk een ongelijke verdeling van rechten en plichten tussen vrouwen en mannen in stand helpt houden.

(Komter, 1985: 321).

Uit studies naar de tijdsbesteding aan het huishouden en de kinderverzorging komt steevast naar voren dat de herverdeling van het werk thuis tussen mannen en vrouwen langzaam verloopt; met name de lager gewaardeerde taken én de eindverantwoordelijkheid blijven veelal een vrouwentaak. De ideeën over werkende moeders en zorgende vaders zijn veranderd, het aantal buitenshuis werkende moeders groeit, veel mannen en vrouwen zouden werk en zorg gelijk willen verdelen, maar slechts in 10% van de gezinnen is sprake van een evenredige taakverdeling tussen man en vrouw. Er is dus sprake van een kloof tussen ideaal en praktijk (Moree, 1992; Van der Lippe, 1993; Droogleever Fortuijn, 1993; De Jong & De Olde, 1994; Maassen Van de Brink & Groot, 1994; Doornenbal, 1996; Bock & De Olde, 1997; Tijdens, Van Doorne-Huiskes & Willemsen, 1997).

Ondanks deze discrepantie zijn de meeste moeders niet ontevreden met hun situatie. Uit de recente onderzoeken van Turkenburg (1995) en Groenendijk (1998) blijkt dat de combinatie van betaald werk en moederschap niet per definitie problematisch is. Het welbevinden van werkende moeders is gemiddeld wat hoger dan dat van huisvrouwen; de combinatie gaat vaak gepaard met tijd- en planningsproblemen en veel vrouwen zouden de taken meer gelijk willen verdelen, maar slechts een kleine groep voelt zich overbelast. Vrouwen met een hoge opleiding, een sterke werkambitie en een veeleisende baan lopen het meeste risico op overbelasting, vooral als hun man hen weinig steunt, onder andere omdat hijzelf ook een drukke baan heeft en weinig bijdraagt aan de zorgtaken thuis. De eigen houding ten opzichte van de combinatie speelt ook een belangrijke rol: vrouwen die zich in de eerste plaats richten op het moederschap en weinig werkambities koesteren dan wel hun aspiraties hebben aangepast, lopen weinig risico op overbelasting, vrouwen die zowel een goede werknemer als een perfecte moeder willen zijn, schipperen tussen twee idealen en hebben meer last van ambivalentie en schuldgevoelens.

Uit de onderzoeken van Hochschild (1989, 1997) komt een wat ander beeld naar voren. In de Verenigde Staten werken zowel vaders als moeders doorgaans fulltime en is het in bedrijven niet gebruikelijk om een beroep te doen op voorzieningen als deeltijdwerk en ouderschapsverlof, óók als het bedrijf formeel een ‘gezinsvriendelijk’ beleid voert. Ook in de V.S. nemen mannen weinig zorgtaken van vrouwen over, maar conflic-

ten daarover blijven vaak verborgen, vrouwen leggen zich meestal uiteindelijk neer bij een ongelijke taakverdeling thuis. Hochschild noemt de dubbele belasting van werkende moeders de 'second shift': na een dag werken in hun bedrijf wacht hun nog een tweede baan thuis. Een opmerkelijke conclusie van Hochschild is dat de sferen van werk en gezin steeds meer van betekenis lijken te wisselen: het gezin is niet meer de 'veilige haven', als die dat ooit al was. Voor zowel mannen als vrouwen wordt het betaalde werk steeds meer geassocieerd met rust en vriendschap met collega's; de zorgarbeid en het privé-leven staan voor stress en taken die snel en efficiënt moeten worden afgehandeld. Op het werk is, ondanks werkdruk, tijd voor gesprekken en contacten, vooral leidinggevenden kunnen vaderen en moeders over collega's. Thuis zou er de zogenaamde 'kwalitytstijd' voor de kinderen en elkaar moet zijn, maar de rust daarvoor ontbreekt.

Deze onderzoeken geven aan dat de combinatieproblemen van werkende ouders niet los van hun maatschappelijke context kunnen worden beschouwd. Dat een veeleisende baan voor moeders het risico betekent van overbelasting, dat in Nederland moeders problemen lijken te kunnen voorkómen door het bijstellen van hun werkambities en dat een ongelijke taakverdeling thuis niet leidt tot grote, manifeste onvrede bij vrouwen -óók als die verdeling, zoals in de Verenigde Staten niet kan worden gelegitimeerd doordat de vrouw minder uren buitenshuis werkt dan de man- roept vragen op. Welke problemen ervaren mannen eigenlijk met het combineren van werk en zorg? Zijn de strategieën die mannen en vrouwen inzetten om met hun problemen om te gaan dan wel om problemen te voorkómen niet zelf onderdeel van het probleem?

In deze paragraaf ga ik in op verschillende invalshoeken om de combinatieproblematiek en de taakverdeling thuis tussen mannen en vrouwen te bestuderen: de roltheorie, de stress- en copingtheorie en de machtstheorie van Komter. Ik behandel deze theorieën niet uitputtend in chronologische volgorde; het doel is bouwstenen aan te dragen voor een theoretisch kader waarmee het mogelijk is de problemen van werknemers met jonge kinderen te duiden en die in verband te kunnen brengen met (machts)processen in bedrijven en in het gezin.

2.2.1 De roltheorie

De roltheorie is lange tijd de leidraad geweest voor onderzoek naar de combinatie van betaalde arbeid en moederschap, waarbij als uitgangspunt geldt dat mannen en vrouwen verschillende rollen vervullen bij deelname aan werk binnen- en buitenshuis. Mannen vervullen de kostwinnersrol en vrouwen dragen de zorg voor huishouden en kinderen (Parsons & Bales, 1975). In Nederland hebben onder andere In 't Veld-Langeveld (1969), Clason (1977), Schokking-Siegerist (1987), Van Vonderen & Zeeuwen (1987) en Kleiverda (1988) en recent Kluwer (1999) de roltheorie toegepast in onderzoek naar het welbevinden van werkende moeders.

De sekserollen zijn op te vatten als maatschappelijke gedragsrichtlijnen die via socia-

lisatie worden overgedragen: ze worden in de jeugd, maar ook daarna aangeleerd en door betrokkenen geïnternaliseerd, dat wil zeggen dat zij de rolverwachtingen van hun omgeving (ouders, leraren, collega's) overnemen en ook zelf de voorkeur geven aan het voorgeschreven gedrag (Gadourek, 1982). Deze socialisatie vindt plaats via positieve en negatieve sancties door de omgeving; een moeder die buitenshuis werkt, terwijl haar collega's vinden dat zij eigenlijk thuis hoort, zal te maken hebben met veel weerstand. De socialisatie vindt echter ook plaats via sanctionering door het individu zelf, doordat de gedragsvoorschriften (in ieder geval voor een deel) worden geïnternaliseerd. De sekserollen worden weliswaar gevormd en steeds bijgesteld in een interactieproces met de omgeving, gedragsvoorschriften kunnen aan verandering onderhevig zijn, maar uiteindelijk zijn de sekserollen van mannen en vrouwen zowel praktisch als psychologisch niet verenigbaar - ze zijn complementair. Als moeders buitenshuis werken, levert dat per definitie problemen op in de vorm van rolspanning, roloverlading of rolconflicten.

Bij het afwijken van de verwachtingen die aan sekserollen zijn gekoppeld, bijvoorbeeld als een vrouw veel waarde toekent aan haar werk of het huishoudelijk werk wil delen met haar man, is er sprake van *rolspanning* (Schokking-Siegerist, 1987). Als strategieën om rolspanning op te lossen, worden het kiezen van werk met kenmerken van de vrouwenrol genoemd en het maken van positieve vergelijkingen met anderen. Van *rol-overlading* is sprake als iemand elementen van de rol van de andere sekse 'stapelt' op de eigen rol: bijvoorbeeld als een man door omstandigheden zoals ziekte van de vrouw huishoudelijke taken overneemt. Als strategieën om met roloverlading om te gaan, worden genoemd: steun zoeken bij anderen of de maatstaven voor het vervullen van de rollen verlagen. Van *rolconflicten* is sprake als iemand de twee rollen met elkaar probeert te combineren. Dat levert meer spanning op dan roloverlading, omdat de inhoud van de rollen zelf ter discussie staat. Strategieën om met rolconflicten om te gaan, zijn relativeren en schipperen.

Schokking-Siegerist legt bij haar beschrijvingen van oplossingen voor rolconflicten de nadruk op de sociaal-psychologische kant, de interne spanningen die de combinatie oplevert en de manier waarop vrouwen tot een acceptatie van de dubbele belasting komen. In 't Veld-Langeveld is meer gericht op de maatschappelijke spanningen rond de sekserollen en ziet het rolconflict meer als een machtsstrijd tussen partners en tussen werkgevers en werknemers. In 't Veld-Langeveld besteedde in tegenstelling tot andere roltheoretici wel een meer 'sociologisch rolbegrip': het rolconflict ligt in het arbeidsbestel besloten, omdat de beroepsrol op mannen is toegesneden. De bron van het rolconflict ligt niet bij de dragers van de rollen, maar bij de systemen die de rollen hebben geïnternaliseerd. Mannen en vrouwen hebben gedragspatronen ontwikkeld door zich aan te passen aan de in die systemen geldende waarden en normen, via sociale controles worden de grenzen van die rollen bewaakt. Als gevolg van maatschappelijke ontwikkelingen als secularisering gingen vrouwen twijfelen aan de legitimiteit van de gedragsrichtlijnen die aan hun rol werden toegeschreven, aldus In 't Veld-Langeveld. Er ontstond een

machtsconflict als vrouwen zich niet langer gedroegen volgens de rolverwachtingen van hun partner en de buitenwereld. Als een vrouw buitenshuis ging werken, werd de economische en sociale macht van haar man ondermijnd. Overheid, werkgevers en vakbonden kunnen een belemmerende of een stimulerende rol spelen bij het oplossen van dit rolconflict. In 't Veld-Langeveld ziet dus als oplossing van rolconflicten het aanpassen van de rolverwachtingen van de omgeving.

In een onderzoek van Van Vonderen & Zeeuwen (1987) staan ook de combinatieproblemen van vrouwen met jonge kinderen centraal; er is sprake van een relatie tussen de motivatie en aspiraties van vrouwen, hun combinatieproblemen en de manier waarop ze met die problemen omgaan (strategieën). Bij vrouwen die blijven werken, is de werkmotivatie vaak arbeidsintensiek, dat wil zeggen dat ze graag willen werken omdat ze hun baan leuk vinden en op het werk sociale contacten hebben. Ze hebben er een voorkeur voor de taken te verdelen met hun partner. In de praktijk komt daar niet veel van terecht. Vrouwen bij wie het wel lukt, hebben meestal veel steun van hun omgeving en kennen een flexibele werksituatie. Van Vonderen en Zeeuwen vonden daardoor eigenlijk weinig overbelasting: de meeste vrouwen voorkómen een rolconflict door werktijd in te leveren en te kiezen voor werk dat zo prettig en interessant mogelijk is. Ook de hoogopgeleide vrouwen hebben vaak een baan, geen loopbaan. Hun 'deeltijdstrategie' heeft nadelige gevolgen voor hun verdere kansen op de arbeidsmarkt.

Clason (1977) en Kleiverda (1988) vonden dat de tevredenheid van werkende moeders niet zozeer afhangt van het aantal werkuren of de zwaarte van hun werk en het is ook niet zo dat vrouwen met een lagere opleiding per definitie meer stress ervaren; tevredenheid met de werksituatie, de kwaliteit van de relatie met de partner en zelfrespect zijn doorslaggevende factoren.

Het voordeel van het rolconcept is dat het zeer bruikbaar is in empirisch onderzoek. Morée (1992) stelt dat de roltheorie het mogelijk maakt de combinatieproblematiek op verschillende niveaus zichtbaar te maken: op het individuele niveau van waarden, normen en beleving en op het maatschappelijke niveau van bijvoorbeeld bedrijven. Bovendien is het mogelijk de verbanden tussen processen op verschillende niveaus te leggen. Beschrijving van de oplossingen voor rolconflicten hebben als het ware een opstapje gegeven voor de latere strategiebenaderingen, waarbij de individuele oplossingen voor rolconflicten, het schipperen van vrouwen, worden opgevat als een deel van het probleem.

Het belangrijkste kritiekpunt op de roltheorie is dat er te weinig inzicht wordt geboden in de relatie tussen de arbeidsverdeling tussen de seksen en maatschappelijke machtsverhoudingen. Uitgezonderd In 't Veld-Langeveld voeren de aanhangers van de roltheorie de arbeidsverdeling tussen mannen en vrouwen uiteindelijk terug op de sekse-specifieke socialisatie. De roltheorie suggereert aan de ene kant inwisselbaarheid en vrijblijvendheid, alsof attitudeveranderingen automatisch zullen leiden tot rolverschuivingen, aan de andere kant kan het rolconcept fatalistisch worden opgevat: als wordt afge-

weken van het gangbare patroon, dan zijn rolconflicten onvermijdelijk. De verhouding tussen individuele attitudes en maatschappelijke rolverwachtingen is wat obscuur. Tenslotte wordt het model complementair en neutraal voorgesteld, alsof de rollen van mannen en vrouwen aan elkaar gelijkwaardig zijn, alsof beide seksen evenveel speelruimte hebben om keuzes te maken. Pleck (1977) vindt dat op die manier het rolconflict wordt geïndividualiseerd en het genderkarakter ervan wordt weggeredeneerd. Pleck spreekt van *asymmetrical permeable boundaries*: de grenzen tussen de rollen zijn voor mannen en vrouwen niet even makkelijk te overschrijden. Sheppard (1987) benoemt de verhouding tussen sekserollen als de *dubbele hiërarchie* tussen werk en zorg en de seksen: betaalde arbeid wordt hoger gewaardeerd dan zorgarbeid thuis, het mannelijke heeft meer status dan het vrouwelijke; de betaalde arbeid is het domein van mannen, de zorgarbeid die van vrouwen.

2.2.2 De stress- en copingtheorie

Deze benadering is verwant aan de roltheorie, maar legt meer de nadruk op de manier waarop mensen omgaan met rolconflicten en roloverlading. De psychologen Lazarus & Folkman (1984) beschouwen stress als een kenmerk van een relatie: een relatie tussen mensen en hun omgeving die kan worden beoordeeld als overbelastend en daardoor het welbevinden bedreigt. Niet de situatie zélf levert spanning op, het is de betekenisgeving, de beoordeling van het individu, die bepaalt of een situatie spanning oproept. Die betekenisgeving wordt beïnvloed door de omgeving en is aan verandering onderhevig. Maar ook de manier waarop men vervolgens omgaat met de spanning ('coping') vervult een intermediaire rol: in een complex evaluatieproces wordt nagegaan wat de copingopties zijn, hoe groot de kans is dat het beoogde doel bereikt zal worden als de persoon in kwestie die bepaalde vorm van coping toepast en welke neveneffecten men van het toepassen van die copingsstrategie kan verwachten.

Coping omvat zowel probleemoplossende strategieën, waarmee men een daadwerkelijk verandering in de situatie beoogt, als emotieregulerende strategieën, die de betrokkene helpen om zich met een spanningsvolle situatie te verzoenen. Coping is een voortdurend proces dat doelgericht kan zijn, maar dikwijls ook intuïtief verloopt en waarin aanpassing en verandering elkaar kunnen afwisselen en zelfs naast elkaar kunnen bestaan.

Deze theorie is in Nederlands onderzoek naar de combinatieproblematiek van werkende moeders toegepast door Morée (1992) en door Groenendijk (1997). Groenendijk constateert dat veel werkende moeders 'reactief rolgedrag' inzetten als copingstrategie: ze verhogen hun efficiëntie en proberen zo hun tijd- en planningsproblemen op te lossen, bijvoorbeeld door twee dingen tegelijk te doen. Vooral moeders met een hoog welbevinden benadrukken daarnaast regelmatig de positieve kanten van de combinatie voor zichzelf, spiegelen zich aan anderen in een slechtere situatie, relativeren hun problemen en

nemen af en toe afstand en tijd voor zichzelf. Ze zijn steeds bezig oplossingen te zoeken die de combinatie minder zwaar maken en passen daarnaast ‘positieve emotieregulering’ toe. De moeders die overbelast zijn, doen dat veel minder. Ze zijn steeds bezig met schipperen, hebben geen energie om oplossingen te zoeken en berusten in de ongelijke taakverdeling met hun man.

Morée beschrijft soortgelijke strategieën, en concludeert dat de copingstrategieën van moeders veranderd zijn in de periode tussen 1950 en 1980. Anders dan Groenendijk plaatst ze coping in een perspectief van rechten en plichten. Ze geeft een beschrijving van de strategieën die vrouwen toepassen om werk en moederschap te combineren, neemt levensgeschiedenissen van vrouwen als uitgangspunt en verbindt hun persoonlijke ontwikkelingen met maatschappelijke verschuivingen. Om de positie van vrouwen in werk en gezin te kunnen duiden, kijkt Morée niet alleen naar het niveau van formele regelgeving (het overheidsbeleid, het beleid van werkgevers en vakbonden), maar ook naar het informele niveau; de op dat moment geldende waarden en normen (zoals ze werden verwoord in populaire vrouwenbladen) en de manier waarop de formele regels in de praktijk worden toegepast. Deze toegekende rechten en plichten hebben hun weerslag op de subjectieve beleving, de rechten en plichten die mannen en vrouwen aan hun eigen - en aan de andere sekse toekennen, als werknemer, partner, ouder en collega.

De idealen en behoeften van de geïnterviewde werkende moeders stonden zeker in de jaren vijftig en zestig veelal op gespannen voet met de geldende normen over moederschap. In de jaren vijftig bestond bijna volledige consensus over de plicht van moeders tot zorg voor hun kinderen, in de jaren zestig groeide de behoefte aan arbeidskrachten in de industrie en dienstverlening. Beroepsarbeid van vrouwen met jonge kinderen bleef afkeurenswaardig, maar moeders van oudere kinderen werden ‘gedoogde buitenstaanders op de werkplek’. Morée laat zien dat het buitenshuis werken van moeders tegen deze achtergrond zó grensoverschrijdend was, dat vrouwen verantwoordingsstrategieën moesten gebruiken om hun baan buitenshuis te rechtvaardigen tegenover zichzelf en hun naaste omgeving. Ze beriepen zich op hogere belangen (de samenleving had recht op hun werkkraft), op overmacht (financiële noodzaak) of op hun onvervangbaarheid op hun werk. Allen benadrukten dat hun werk hun gezin en kinderen alleen maar ten goede kwam. Deze altruïstische verantwoordingsstrategieën gingen hand in hand met allerlei vormen van verhulling van het belang dat vrouwen zelf aan het werk of de inkomsten daaruit hechtten. Hun medekostwinnerschap mocht bijvoorbeeld geen gezichtsverlies van hun man betekenen en werk waaraan een vrouw verknocht was, werd benoemd als hobby.

In de jaren ‘70 en ‘80 verdween de eenduidigheid in de maatschappelijke moraal ten aanzien van werkende moeders. De geïnterviewde vrouwen waren er van overtuigd dat buitenshuis werken acceptabel was. De meesten koesterden daarnaast echter ook de gedachte dat de opbouw van een hechte band tussen moeder en kind in de eerste levensjaren belangrijk is. In de strategieën kwam de nadruk minder op verantwoording en meer

op verandering te liggen. Morée onderscheidt drie clusters van veranderingsstrategieën: leven met ongelijkheid (de vrouw maakt haar recht op werk ondergeschikt aan de behoeften van man en kinderen), leven met onderhandeling (de vrouw wil zowel thuis als op haar werk op gelijke voet staan met mannen) en leven tussen onderschikking en onderhandeling (de vrouw start vanuit ongelijkheid, maar ontwikkelt zich tot ‘onderhandelaarster’).

Een tweede verschil met Groenendijk is dat Morée onderscheid maakt tussen strategieën van aanpassing en van verzet: het copinggedrag van werkende moeders bestaat uit het zich aanpassen aan de normen die gelden voor goed moederschap in een bepaald tijdsgewricht en die samenhangen met de rechten en plichten in werk en zorg die aan haar worden toegekend. Zowel de probleemoplossende - als de emotieregulerende strategieën bestendigen vaak de status quo. Datzelfde beeld komt ook naar voren in het onderzoek van Groenendijk, maar die benoemt dit niet expliciet.

De copingtheorie van Lazarus & Folkman blijkt net als de roltheorie goed toepasbaar te zijn in onderzoek naar de combinatie van werk en zorg. De theorie is op zich genderneutraal, maar is op dat punt aangescherpt door Groenendijk en Morée. Om de werking van de ‘dubbele hiërarchie’ zichtbaar te maken, moeten de copingstrategieën van zowel mannen als vrouwen wel in een maatschappelijk kader worden geplaatst.

2.2.3 De machtsbenadering

Komter (1985) neemt in haar onderzoek naar macht in man-vrouwrelaties afstand van machtstheorieën zoals van Blood en Wolf (1960) die zich baseren op het idee dat het bezit van hulpbronnen (geld, tijd) bepaalt hoeveel macht men heeft in een relatie. Komter baseert zich op het driedimensionale machtsconcept van Lukes (1986): macht wordt niet alleen uitgeoefend als er sprake is van een openlijk conflict, maar vindt ook plaats als de ene partij anticipeert op de macht van de andere partij en als het machtsverschil als vanzelfsprekend wordt ingecalculereerd in beslissingen. De taakverdeling thuis komt als één van de dimensies van de ongelijke machtsverdeling tussen mannen en vrouwen naar voren. Mannen zijn geneigd het aandeel van vrouwen in het huishouden te onderschatten en hanteren een arsenaal aan legitimeringen voor de ongelijke situatie. Vrouwen hebben meer veranderingswensen dan mannen (de consensus over het vanzelfsprekende machtsverschil is niet volledig) maar zijn niet zo succesvol in het doorzetten van die veranderingen. Er is sprake van een proces waarbij ongelijkheid tussen de seksen steeds opnieuw gestalte krijgt: de macht van de vanzelfsprekendheid. Het gaat hier om een vorm van ideologische macht die simpele belangentegenstellingen te boven gaat.

Komter analyseert hoe vrouwen proberen veranderingen in de taakverdeling gedaan te krijgen en hoe mannen zich verzetten tegen die veranderingen. Mannen kunnen ter bestendiging van de bestaande situatie meer effectieve strategieën inzetten, de veranderingsstrategieën van vrouwen zijn vaak halfslachtig en niet zo effectief. Mannen hebben

bijvoorbeeld meer sancties tot hun beschikking, of kunnen daarmee dreigen (weglopen, geld inhouden). Argumenteren en negeren zijn andere manieren van verzet tegen verandering.

In andere landen werd soortgelijk onderzoek naar machtsprocessen in gezinnen uitgevoerd. Gerson (1985) laat zien hoe veel Amerikaanse vrouwen schipperen: ze stellen het krijgen van kinderen uit, nemen maar één kind of herdefiniëren wat goed moederschap is (een buitenshuis werkende moeder kent 'kwaliteitstijd' met haar kinderen). Backett (1982) concludeert dat veel Britse vrouwen wel met een ongelijke taakverdeling kunnen leven, als hun man maar een grote betrokkenheid bij zijn gezin laat zien, vooral door steeds te bevestigen dat hij graag samen voor de kinderen zou willen zorgen, als het tenminste zou kunnen. Hochschild (1989) noemt dergelijke legitimeringen 'mythes' en ziet ze als emotieregulerende strategieën, die de sekse-ideologie koppelen aan concreet gedrag. Hochschild gebruikt dit strategiebegrip om verschil te kunnen maken tussen de ideologie aan de oppervlakte en diepgewortelde, aan emoties gekoppelde overtuigingen betreffende de rol en identiteit van mannen en vrouwen. Aan de oppervlakte staan veel mannen en vrouwen achter het idee van een gelijke taakverdeling, dat blijkt uit attitudeonderzoeken. In de praktijk zetten mannen en vrouwen seksestrategieën in, stippelen ze (deels onbewust) een gedragspatroon uit dat zijn emotionele wortels heeft in de ideologie, die uiteindelijk bepaalt met welke levenssfeer men zich wil identificeren. Deze identificaties en de daaraan gerelateerde machtsverhoudingen bepalen de organisatie van het gezinsleven.

2.2.4 **Bouwstenen**

De machtsbenadering biedt een goed kader om de combinatieproblemen van mannelijke en vrouwelijke werknemers te beschouwen vanuit de maatschappelijke context waarin aan mannen en vrouwen verschillende rechten en plichten worden toegekend inzake werk en zorg. De roltheorie en de stress- en copingtheorie bieden daar ook mogelijkheden toe, maar missen een duidelijk criterium waarop sekseverschillen kunnen worden geduid. De stress- en copingtheorie heeft een belangrijke aanzet gegeven om een onderscheid te kunnen maken tussen manifeste en latente problemen. Bovendien kunnen de copingstrategieën worden gezien als vormen van aanpassing aan of verzet tegen de dubbele hiërarchie, waardoor het sekse-specifieke karakter van combinatieproblemen kan worden onderzocht. De rechten- en plichtenbenadering biedt bovendien mogelijkheden om de problemen en strategieën van mannelijke en vrouwelijke werknemers in verband te brengen met de situatie in hun bedrijf: de rechten en plichten die zij daar als werknemer en als ouder krijgen toegekend. Over de situatie in het bedrijf en de theorieën die daar zicht op kunnen geven, gaat de volgende paragraaf.

2.3 MANNEN EN VROUWEN OP DE ARBEIDSMARKT

Organizations are, after all, the area where the sex-segregation of the labourmarket, the unequal distribution of rewards as well as gendered cultural images and identities are created.

(Acker, 1990: 163)

Binnen de arbeidssociologie zijn verschillende theorieën ontwikkeld over de verschillen tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. De arbeidsprocesbenadering is een verzameling van een aantal recente theorieën over kwalitatieve veranderingen in de aard van de arbeid binnen arbeidsorganisaties (Braverman, 1974). Het strategisch handelen van het management wordt bestudeerd: de machtsstrijd rond de bepaling van werkzaamheden en arbeidsplek tussen werkgevers en werknemers. De arbeidssituatie in een bedrijf is het gevolg van een confrontatie van strategieën van management en werknemers.

Deze invalshoek biedt mogelijkheden om processen in organisaties met betrekking tot sekseverschillen en de positieverdeling te beschrijven en te verklaren, door aandacht te besteden aan macht- en structureringsprocessen in organisaties in wisselwerking met het individu. Er zijn drie lijnen te onderscheiden die voortbouwen op deze benadering: de *tokentheorie* van Kanter (1977), waarbij wordt aangegeven hoe sekseverschillen hun weerslag krijgen in het arbeidsproces, *cultuurtheorieën* (Schein, 1985; Sackmann, 1991; Mills & Tancred, 1992) die een kader bieden om te analyseren hoe het arbeidsproces zelf sekseverschillen construeert, en de *machtstheorieën* van Doorewaard (1989, 1998), Jorna & Offers (1994), Van Oost (1994), Benschop (1996, 1998) en Komter (1990) waarin de (hegemoniale) machtswerking van het management verder wordt uitgewerkt.

2.3.1 DE TOKENTHEORIE VAN KANTER

Kanter (1977) leverde een belangrijke bijdrage aan theorievorming over en onderzoek naar de positie van vrouwen in bedrijven, door het gedrag van werknemers te verklaren vanuit de structuur en cultuur van hun bedrijf. Kanter spreekt van de ‘opportunity structure’ in bedrijven: sommige werknemers krijgen wél de kans zich verder te ontwikkelen en andere niet. De kansrijken gaan onder invloed daarvan ander gedrag vertonen dan de kansarmen, die in vicieuze cirkels gevangen zijn. De verschillen in arbeidsmotivatie en arbeidsgedrag tussen mannen en vrouwen worden veroorzaakt door hun verschillende positie in de organisatie. Drie factoren zijn daarbij van invloed:

- ontplooiingsmogelijkheden (promotie, hoger loon, meer verantwoordelijkheid);
- de mate van invloed op de gang van zaken in het bedrijf;
- de macht van het getal: behoort men tot een minderheids- of meerderheidsgroep.

Deze factoren zijn dus in de theorie van Kanter de onafhankelijke variabelen, de motivatie en het gedrag de afhankelijke variabelen.

In elke organisatie zijn de ontplooiingskansen van werknemers gestructureerd; er zijn

loopbaanpaden en er zijn doodlopende wegen. Er zijn ook grofweg twee typen werknemers: degenen die zich verder kunnen ontwikkelen (dat hoeft niet per se promotie te zijn) en degenen die doodgelopen zijn. De eerste groep gedraagt zich anders dan de andere. De kansrijken stellen zich meer zelfverzekerd op, staan positief ten opzichte van het bedrijf en voelen zich betrokken bij hun werk; de tweede groep is minder zelfverzekerd, heeft de eigen verwachtingen verlaagd, voelt zich minder betrokken bij het bedrijf en zoekt het meer in goede contacten met collega's. Dit proces houdt zichzelf in stand: doordat de kansrijke groep zich zo positief opstelt, krijgt die nog meer mogelijkheden. Als we naar de ontplooiingskansen van mannen en vrouwen in bedrijven kijken, dan is duidelijk dat de meeste vrouwen tot de kansarme groep behoren. Werknemers die in het bedrijf het vermogen hebben om dingen voor elkaar te krijgen, zowel wat het werk zelf betreft als de werkomstandigheden, verwerven gezag en overwicht. Om dit overwicht te verwerven, moet men echter eerst wel een meer leidinggevende positie hebben en toegang tot de wandelgangen en informele kanalen. Men moet de regels kennen en deze soepel kunnen toepassen. Nieuwkomers zoals vrouwen hebben hierdoor een achterstand en moet extra hun best doen een positie te verwerven.

Kanter onderscheidt vier groepen die in bedrijven kunnen voorkomen:

- 'uniform groups', d.w.z. groepen die bestaan uit mensen die met elkaar overeenkomen op belangrijke aspecten zoals sekse en ras;
- 'skewed groups', d.w.z. groepen waarbij één categorie de meerderheid vormt, welke de dominante cultuur bepaalt en waarbij de minderheid meer als representanten, 'tokens', van hun soort worden beschouwd dan als individu;
- 'tilted groups', waarbij de minderheid boven de 30% is uitgestegen en allianties kan sluiten om de dominante cultuur te beïnvloeden;
- 'balanced groups', waarbij geen meer- of minderheid te onderscheiden is.

In de 'skewed groups', die wat betreft sekseverhoudingen dominant zijn in Nederlandse bedrijven (De Vries & Van Hoorn, 1998; Koopmans & Stavenuiter, 1999) lijden de tokens onder een verhoogde zichtbaarheid als groep. Ze wijken immers af van de rest, maar die gaat ten koste van hun zichtbaarheid als individu, ze worden immers als representant van hun categorie beschouwd. De meerderheid zal vaak het contrast met de minderheid extra sterk aanzetten en zal geneigd zijn tot stereotypering en generalisering. De tokens reageren door bijvoorbeeld extra hard te werken en zo min mogelijk op te vallen.

De theorie van Kanter is ook in Nederland veel gebruikt in onderzoek naar de positie van vrouwen in bedrijven (De Jong, 1983; Ott, 1986; Van Doorne-Huiskes, 1986; Weggelaar e.a., 1988; Beekes, 1988).

Een commentaar op Kanter is dat de theorie seksneutraal wordt voorgesteld, dat wil zeggen dat wordt verondersteld dat het verschil in gedrag tussen mannen en vrouwen in bedrijven alleen is terug te voeren op hun getalsmatige positie en niet op een verschil in

status of macht tussen de seksen. Andere minderheden zouden dezelfde problemen ervaren als vrouwen. Het onderzoek van Ott (1985) naar verplegers en politie-agentes heeft dit weerlegd: mannelijke tokens hebben juist voordeel van hun minderheidspositie. Ze vallen net als de vrouwelijke tokens meer op, er wordt extra op ze gelet, maar dan op een manier die voor hen prettig en stimulerend is. Een mannelijke meerderheid ziet een vrouwelijke minderheid liever niet toenemen tot een groter percentage dan ongeveer 25% (de critical mass), terwijl een vrouwelijke meerderheid geen problemen heeft met een dergelijke toename van een mannelijke minderheid. Mannen hebben een hogere status dan vrouwen, zowel in hun eigen ogen als in die van anderen.

2.3.2 De cultuur van de werkplek

Zo komen we bij wat Sheppard de dubbele hiërarchie noemt: de sekserollen in werk en zorg van mannen en vrouwen verhouden zich niet neutraal tot elkaar. Het blijkt dat ook in bedrijven waar mannen en vrouwen formeel gelijke rechten en plichten hebben, zij toch verschillend behandeld worden. Van Vianen (1987) laat zien hoe seksestereotypen een rol spelen in werving- en selectieprocedures; aan de ideale werknemer worden 'mannelijke' eigenschappen toegeschreven. Rapoport (1990) constateert dat als bedrijven meer voorzieningen treffen voor werkende ouders dit niet betekent dat automatisch een gelijke taakverdeling tussen mannen en vrouwen wordt bevorderd; zolang het idee dat een normale werknemer is vrijgesteld van zorgtaken thuis de organisatie van de arbeid in een bedrijf bepaalt, komen ouders die werk en zorg combineren terecht in een 'mommy track', een doodlopend pad in het bedrijf. Mannen zullen daardoor weinig gebruik maken van ouderschapsvoorzieningen. Veldman & Wittink (1990) constateren dat de norm van volledige beschikbaarheid ook in de Nederlandse bedrijven die zij onderzochten dominant is. Ouders die werk en zorg combineren, kunnen daardoor nauwelijks doordringen tot de hogere functies.

Hoe is het te verklaren dat in bedrijven waar mannen en vrouwen formeel wel gelijk behandeld worden, op het informele niveau als vanzelfsprekend wel onderscheid wordt gemaakt? Om hier meer zicht op te krijgen, is het nodig te kijken naar de cultuur van de werkplek. Er is nog weinig onderzoek uitgevoerd naar de samenhang tussen sekse en cultuur in een bedrijf, waarbij cultuur wordt opgevat als samenbindend element binnen een bedrijf dat de onderneming een identiteit verschaft die herkenbaar is voor de eigen werknemers en de buitenwacht. In studies naar de positie van vrouwen in bedrijven en naar emancipatiebeleid in organisaties wordt de culturele factor wel opgevoerd naast de structuur van het bedrijf en persoonlijke factoren als belemmering voor vrouwen om bijvoorbeeld door te stromen naar hogere functies, maar daarbij wordt cultuur geoperationaliseerd als de attitudes van werkgevers en werknemers tezamen. (Van Doorne-Huiskes, 1986; Wegelaar e.a., 1988; Hermanussen, 1988). Om cultuur als zelfstandige

verklaringsfactor in de reproductie van de arbeidsverdeling naar sekse te kunnen bestuderen, is het nodig cultuur op mesoniveau te conceptualiseren, dat wil zeggen te kijken naar de groepsprocessen die in een bedrijf spelen, die ervoor zorgen dat de dubbele hiërarchie wordt gereproduceerd. Met andere woorden: hoe de attitudes van werknemers over mannelijkheid en vrouwelijkheid, werk en zorg in informele gedragsregels in het bedrijf worden omgezet en welke invloed van die gedragsregels uitgaat op het gedrag van werknemers, zowel op hun werk als thuis (Sackmann, 1991).

Dat een normale werknemer is vrijgesteld van zorg en dat mannen en vrouwen ondanks gelijke rechten verschillend behandeld worden, is niet een complot van werkgevers of van mannen: de cultuur van het bedrijf wordt gedragen door de werknemers tezamen, waarbij de ‘gevestigde’ werknemers wel meer invloed hebben op de inhoud van die cultuur, dan de ‘nieuwkomers’. Volgens Mills en Tancred (1992) leggen werknemers hun culturele kapitaal niet af bij de poort van hun bedrijf en in het bedrijf vinden processen van hegemoniale macht plaats: er gelden ‘klasse- en genderregels’ die bepalen hoe een werknemer zich moet gedragen. Mills en Tancred spreken van een ‘context of dominance’. Nieuwkomers passen zich via socialisatie aan de regels aan. Daarnaast brengen ze ook vernieuwing, de cultuur van een organisatie is niet statisch.

De cultuur van een bedrijf is dus op te vatten als de geleider van het gedachtegoed van de in de arbeidsorganisatie aanwezige actoren tezamen (Veldman & Wittink, 1990). De cultuur vindt zijn weerslag in het feitelijke handelen van alle actoren, zoals het handelen van alle actoren tezamen zijn weerslag zal vinden in de cultuur. De cultuur is niet zozeer een doorgeefluik van de attitudes van werknemers, maar heeft een overbruggend en cyclisch karakter: de cultuur wordt in het bedrijf gevormd door de werknemers, die weer worden gevormd door de cultuur. Binnen een bedrijf kunnen verschillende subculturen naast elkaar bestaan, bijvoorbeeld van verschillende afdelingen. De ‘taal van de organisatie’ uit zich op verschillende manieren: in uiterlijkheden (kledingvoorschriften, omgangsvormen, grapjes) of meer verborgen (tacit knowledge over de in het bedrijf geldende normen). Schein (1985) gebruikt om de laagjes in de cultuur aan te duiden de metafoer van een ui: in de buitenste, meest aan de oppervlakte zijnde schil bevinden zich de symbolen (logo, inrichting van het bedrijf, het uiterlijk van de werknemers), in de binnenste, meest verborgen schil de waarden of grondbeginselen, die aangeven wat men goed of slecht, rationeel of irrationeel, mooi of lelijk vindt. In de bedrijfscultuur gaat het niet om de waarden die mensen er individueel op na houden, maar om de waarden in hun organisatiegebonden betekenis.

2.3.3 De macht van de dubbele moraal

Komter (1990) werkt deze benadering uit in een onderzoek naar de positie van mannen en vrouwen in drie beroepsgroepen: docenten, verpleegkundigen en administratief personeel. Zij onderzocht ‘sociologische processen waardoor bepaald werk als vrouwen-

werk dan wel als mannenwerk wordt gedefinieerd' die ertoe bijdragen dat mannen een sterkere arbeidspositie hebben dan vrouwen. Ze sluit hiermee aan op de benadering van Cockburn (1983) en Game & Pringle (1985). Naast kenmerken van werknemers en de structuur en organisatie van een bedrijf blijkt de cultuur een belangrijke factor bij de reproductie van de ongelijkheid in arbeidsposities. Komter stelt: *het is alsof vrouwen en mannen in de uitoefening van hun beroep het gehele scala aan maatschappelijke verschillen in waardering, sociale ongelijkheden tussen hen en de daarbij behorende legitiemingen meenemen, zodat zelfs wanneer zij hetzelfde beroep uitoefenen en zelfs in een beroep waar van oudsher vrouwen domineerden mannen toch weer de boventoon gaan voeren*. Komter kijkt naar de totstandkoming van sekseverschillen, zowel op het niveau van de beleving van vrouwelijke en mannelijke werknemers als in de cultuur van de organisatie, dat wil zeggen de denkbeelden over vrouwelijke en mannelijke kwalificaties, vrouwentaken en mannentaken, vrouwenwerk en mannenwerk. In theoretisch opzicht sluit ze aan bij de hypothese van Schuyt (1973) over rechten en plichten: *hoe diffuser de rechten van iemand zijn omschreven en hoe specifiek zijn of haar plichten, des te sterker is de machtspositie van die persoon; andersom: hoe specifiek de rechten en hoe diffuser de plichten, hoe zwakker is diens machtspositie*. Hierbij maakt ze een uitbreiding van het formele niveau, de formeel toegekende rechten en plichten, naar het subjectieve niveau van de beleving van rechten en plichten door mannen en vrouwen en naar het informele niveau in de organisatie: de ongeschreven regels in het bedrijf, de verwachtingen en de beoordelingscriteria.

Het blijkt dat in alle drie de beroepsgroepen vrouwen weliswaar formeel gelijk behandeld worden, maar dat zij informeel minder rechten en meer plichten krijgen toegevoegd dan hun mannelijke collega's. Bovendien schrijven vrouwen zichzelf minder rechten en meer plichten toe: ze hebben een groter verantwoordelijkheidsgevoel en plichtsbesef. Juist de vrouwelijke parttimers met kinderen van wie men verwacht dat ze minder bij het bedrijf betrokken zijn dan de fulltimers hebben een uitgesproken plichtsgevoel. De beroepsgroepen verschillen onderling in rechten en plichten (de docenten hebben bijvoorbeeld een sterker plichtsgevoel dan het administratieve personeel) maar de verschillen tussen mannen en vrouwen binnen elke beroepsgroep wijzen steeds in dezelfde richting. Vrouwen worden in het bedrijf anders behandeld dan mannen, krijgen minder doorstromingskansen en meer kritiek, terwijl ze minder rechten claimen dan mannen.

Komter benoemt deze processen als de macht van de dubbele moraal: steeds opnieuw wordt een verschil gecreëerd tussen het vrouwelijke en het mannelijke, vrouwen en mannen, op steeds verschillende wijze, al naar gelang de sociale en politieke context. Zo wordt de ongelijkheid tussen de seksen gereproduceerd. Formeel zijn de machtsverschillen tussen mannen en vrouwen wel afgenomen, maar hierdoor komt juist de informele onderstroom die het fundament vormde van dit machtsverschil boven tafel. Met het wegvallen van de formele ongelijkheid wordt de informele ongelijkheid, die gebaseerd is op

de macht van de dubbele moraal, beter zichtbaar. De essentie van Komters benadering is dat het sekseverschil niet zomaar als een verschil wordt gereproduceerd, maar tot ongelijkheid wordt gemaakt. Vrouwelijkheid en mannelijkheid worden als van elkaar verschillend waargenomen en er worden verschillende kwaliteiten of eigenschappen mee geassocieerd. De eigenschappen en het gedrag van vrouwen wordt lager gewaardeerd dan dat van mannen, op grond daarvan worden zij ook verschillend behandeld en tenslotte beleven zij hun situatie ook anders dan mannen. Vrouwen worden als ondergeschikten object van stereotypering (mannen als bovengeschikten). Deze stereotypen zijn zeker niet eenduidig, ze kunnen zelfs tegenstrijdig zijn, de inhoud van het stereotype hangt af van de context.

2.3.4 Management by seduction

Een verwante machtsbenadering is uitgewerkt door Doorewaard (1989) in zijn theorie over de werking van hegemoniale macht in bedrijven. Door het onzichtbare en onbewuste karakter is hegemoniale macht een zeer effectieve vorm van machtsuitoefening die een belangrijke rol speelt bij de reproductie van verhoudingen van dominantie en onderschikking in arbeidsorganisaties. Doorewaards theorie besteedt alleen zijdelings aandacht aan de betekenis van hegemoniale macht voor de bestending van sekseverhoudingen, maar geeft wel een bruikbaar kader om de manier waarop bedrijven omgaan met bepaalde groepen werknemers te analyseren.

Uitgangspunt is dat er sprake is van tegengestelde belangen tussen management en werknemers, waarbij het management probeert het arbeidsproces te beheersen. In het arbeidscontract van werknemers is namelijk wel vastgelegd dat een werknemer zijn/haar arbeidskracht binnen een bepaalde tijd levert aan het bedrijf, maar niet met welke inzet. Het management streeft naar een zo intensief en effectief mogelijke inzet van de arbeid, terwijl de arbeiders vooral belang hebben bij goede arbeidsvoorwaarden en behoud of vergroting van hun arbeidsvermogen. Het management organiseert de arbeid daarom op zo'n manier dat de arbeidsinzet van werknemers zoveel mogelijk wordt beheerst. Daarbij zet zij -naast openlijke vormen van machtsuitoefening, zoals sanctionering- een duale strategie in 'van discipline en zorg'. Doorewaard noemt dit hegemoniale regulering, ofwel *management by seduction*. Het is namelijk veel effectiever om zonder geweld en sancties de arbeidsinzet van werknemers te beheersen en om werknemers te verleiden zich te identificeren met de belangen van het bedrijf, ook als die belangen eigenlijk niet overeenkomen met die van henzelf. Essentieel voor de verleiding is dat werknemers ervan uitgaan dat aan hun belangen wel recht wordt gedaan. De regels zijn zo geformuleerd, dat het lijkt alsof ze een kans bieden of bevrediging van hun wensen. Op basis daarvan accepteren leden van ondergeschikte groepen in het bedrijf de regels en nemen deze op in hun alledaagse denken en handelen. Zij hebben vervolgens het idee uit vrije wil te handelen, terwijl in feite de belangen van de dominante groepen in het bedrijf

meer dan die van henzelf gerealiseerd worden:

Werknemers worden als vanzelfsprekend verleid tot voor het management adequaat handelen, omdat in deze praktijken de (belofte van) realisering van belangen of wensen van deze medewerk(st)ers ligt besloten (Doorewaard, 1989: 121).

Om instemming van ondergeschikte groep te krijgen hanteert het management *semantiek*¹ dat wil zeggen dat zin en betekenis wordt gegeven aan het handelen van het management, een legitimering voor de waardering van de situatie in het bedrijf en van eventuele veranderingen die het management noodzakelijk acht. Deze legitimering wordt zo verwoord dat iedereen in het bedrijf ermee instemt en deze voorstelling van zaken opneemt in het alledaagse denken ('mobilization of bias', Bachrach & Baratz, 1962). Doorewaard onderscheidt twee semantiek: semantische verdubbeling en perspectiefwisseling. Bij semantische verdubbeling verbindt het management negatieve aspecten van een voorstelling aan positieve aspecten (vrij vertaald: een hapje appelmoes door de aardappels); bij perspectiefwisseling gaat het om een positieve voorstelling van het handelen van het management. Een reorganisatie wordt bijvoorbeeld –in mijn woorden- als Een Nieuwe Lente voorgesteld, in plaats van als de ondergang van de Titanic.

De macht van dominante groepen in het bedrijf is niet absoluut en hegemoniale macht heeft wel een bestendige werking in het bedrijf en dat heeft zeker zijn positieve kanten: het geeft stabiliteit en zekerheid. De ondergeschikte groepen in een bedrijf kunnen zich in principe onttrekken aan de regels of proberen die aan te passen, ze moeten dan wel voor hun belangen (kunnen) opkomen en zelf verleidende strategieën inzetten die het management en collega's overtuigen. De inhoud van de regels die het arbeidsproces in een arbeidsorganisatie reguleren zijn afhankelijk van de concrete machtsverhoudingen op dat moment. Doorewaard sluit daarmee aan bij de structuratietheorie van Giddens (1979). De machtspositie van werknemers heeft invloed op hun mogelijkheden de hegemoniale macht te doorbreken door met andere voorstellingen van zaken te komen, bijvoorbeeld door een traditioneel sekseparadigma in het bedrijf om te buigen in een meer modern. Deze machtspositie is samengesteld uit een aantal elementen: de kwaliteit van de arbeid ², de secundaire arbeidsvoorwaarden (waaronder ouderschapsbeleid) en de informele relaties in het bedrijf, waaronder 'de macht van het getal' en de plaats in de functiehierarchie in het bedrijf.

2.3.5 Hegemoniale genderregulering

Jorna & Offers (1994), Van Oost (1994) en Benschop (1996) hebben de theorie van Doorewaard toegepast op de manier waarop bedrijven het sekseverschil (re)construeren. Zij bouwen voort op het concept van 'management by seduction' en voegen daar het genderelement aan toe. In hun onderzoeken naar de positie van vrouwen in bedrijven

worden de ongeschreven regels in arbeidsorganisaties die het genderonderscheid in de arbeidsverdeling (re)produceren zorgvuldig onder de loep genomen. Tussen het nieuwe ideaalbeeld van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en de praktijk van alledag op het werk en thuis gaapt een kloof. In werkelijkheid verschillen de posities en loopbanen van mannen en vrouwen van elkaar, zeker als zij kinderen hebben. Zowel werkgevers als werknemers hanteren ongeschreven 'genderregels' waarin aan mannen een sterker recht op werk en aan vrouwen een sterkere zorgplicht wordt toegekend. Werknemers met afwijkende ideeën en praktijken worden 'verleid' zich te identificeren met de belangen van hun bedrijf en zich aan te passen aan die genderregels.

Van Oost (1994) laat zien welke processen plaatsvinden bij het benoemen van een functie tot een 'vrouwenfunctie' of een 'mannenbaan': in de informatica werden nieuwe functies benoemd, ingevuld en ingeschaald als fulltime mannenbanen. Secretaresses werden niet omgeschoold tot computerbeheerders, daarvoor werden nieuwe, mannelijke medewerkers aangetrokken. Jorna en Offers (1994) deden onderzoek naar de invloed van de kwaliteit van de arbeid op de loopbaanontwikkeling van laaggeschoolde jonge vrouwen. Zij laten zien dat in de fabrieken die zij onderzochten in de lagere vrouwenfuncties geen rekening wordt gehouden met zorgtaken, omdat het management ervan uitgaat dat de jonge vrouwen die in deze functies werken zullen stoppen met werken bij de komst van kinderen. Het bedrijf heeft er baat bij dat de uit- en doorstroom uit deze lage functies groot is, het is geen werk om een leven lang vol te houden, zeker niet in een fulltime functie. Vanuit het perspectief van het bedrijf is het efficiënter om steeds nieuwe werknemers aan te trekken dan om de werkomstandigheden in deze functies te verbeteren. De meeste vrouwen in deze functies stoppen ook inderdaad met hun werk als zij kinderen krijgen; voor een groot deel identificeren ze zich met het beeld van de zorgende moeder, maar een deel van de vrouwen zou liever (parttime) willen blijven werken. De kwaliteit van hun werk en hun machtspositie in het bedrijf is echter onvoldoende om hun uitstroom tegen te gaan. Voor de kantoren die Jorna en Offers onderzochten, geldt een ander verhaal. Er zijn minder aparte 'vrouwenfuncties', de kwaliteit van het werk van het personeel is beter, er zijn voorzieningen voor ouders, zoals ouderschapsverlof en kinderopvang. Veel vrouwen blijven parttime werken als zij kinderen krijgen; ze komen dan wel automatisch terecht in het 'werkende moeder-traject': in zogenaamde 'dead-end jobs'. In het bedrijf is het common sense dat een meer verantwoordelijke baan niet in deeltijd kan; ook is het vanzelfsprekend dat moeders weliswaar blijven werken, maar dat ze meer zorgtaken op zich nemen dan hun man. Er zijn dan ook weinig moeders die in een ander traject komen dan het geschetste. Doordat het bedrijf formeel een emancipatiebeleid voert, hebben de werknemers bovendien het gevoel dat er al veel voor vrouwen wordt gedaan; deeltijdarbeid in hogere functies is een stap te ver.

Jorna en Offers laten zien dat hegemoniale macht bijna nooit volledig is: er zijn altijd fricties tussen de dominante voorstellingen in het bedrijf en de wensen van (sommige groepen) werknemers. Zo heeft een deel van de werkende moeders wel de wens om car-

rière te maken -hun veranderingswensen zijn echter meestal verborgen. Om de invloed van het bedrijf op de vormgeving en beleving van de combinatie van werk en zorg te onderzoeken, moeten daarom de voorstellingen die het management hanteert bij de manier waarop zij de arbeid in het bedrijf organiseert worden afgezet tegen de voorstellingen van verschillende groepen werknemers. Zo kunnen fricties en 'potentiële veranderingsmomenten' worden opgespoord.

Ook Benschop (1996) laat zien dat in bedrijven het idee bestaat dat er geen onderscheid tussen de seksen wordt gemaakt en dat emancipatiebeleid dus niet nodig is, of zelfs ten onrechte vrouwen bevoordeelt. In de praktijk gelden ongeschreven (gender)regels die ertoe bijdragen dat mannen meer doorstromen naar hogere functies, maar dit verschil wordt 'bedekt onder de mantel der gelijkheid': het is een gevolg van de keuzes die vrouwen zelf maken, bijvoorbeeld om minder te gaan werken als zij kinderen krijgen.

2.3.6 **Bouwstenen**

De beschreven arbeidsprocesstheorieën bieden bruikbare bouwstenen voor het theoretische kader van dit onderzoek. Ze richten zich expliciet op het mesoniveau van bedrijven en op de invloed die bedrijven uitoefenen op het gedrag van werknemers. De tokentheorie laat zien welke invloed uitgaat van de 'macht van het getal'; de positie van ouders als getalsmatige minderheidsgroep in hun bedrijf kan hierdoor worden onderzocht. Wel moet daarbij onderscheid worden gemaakt naar de betekenis van de getalsmatige minderheidspositie van vaders en van moeders. De cultuurtheorieën bieden een andere interessante invalshoek: het belang om niet alleen de formele regels (het beleid) in bedrijven te onderzoeken, maar ook de informele regels (de cultuur) die worden gemaakt en gedragen door alle werknemers tezamen. De machtstheorie van Komter maakt het mogelijk de dubbele hiërarchie in bedrijven zichtbaar te maken. De benadering van Doorewaard, Jorna en Offers, Van Oost en Benschop geeft een extra dimensie aan het cultuurperspectief, omdat het procesmatige karakter van hegemoniale (gender)regulering centraal staat; dat biedt mogelijkheden om veranderingen in de machtswerking in bedrijven te kunnen analyseren. Welke semantiek hanteert het management om de werknemers te verleiden akkoord te gaan met haar organisatie van de arbeid? Welke mechanismen zijn hierbij te onderkennen?

2.4 EEN HEGEMONIALE MACHTSBENADERING

Cultureel gewortelde opvattingen leiden ertoe dat vrouwen en mannen op verschillende manieren met betaalde arbeid worden geassocieerd, met als gevolg dat vrouwen en mannen op een andere wijze in het arbeidsproces worden ingeschakeld. Hun positie- en daarmee samenhangend hun gedragingen- zijn verschillend, hetgeen wederom leidt tot een bevestiging van de culturele opvattingen omtrent man-vrouwverschillen

(Brouns, 1993:55).

In de voorgaande paragrafen heb ik aangegeven welke elementen uit de gezinssociologie en de arbeidsociologie tot bouwstenen kunnen dienen van het theoretische kader van dit onderzoek naar de invloed van bedrijven op combinatieproblemen van werknemers met jonge kinderen.

Vanuit de gezinssociologie bieden de roltheorie, de stress- en copingtheorie en de machtstheorie mogelijkheden om de combinatieproblematiek in haar maatschappelijke context te analyseren. In de roltheorie krijgen de maatschappelijke waarden en normen over werk en ouderschap een prominente plaats in de keuzes die mannen en vrouwen maken in hun loopbaan en gezinsleven, de deels bewuste en deels onbewuste afwegingen die zij maken als zij hun combinatiewensen in praktijk brengen. De sekserollen van mannen en vrouwen, van ouders en werknemers, worden via socialisatie -ook in bedrijven- overgedragen en geïnternaliseerd. Het arbeidsgedrag van mannen en vrouwen en de taakverdeling thuis is niet alleen een kwestie van rationele keuzes, van afwegingen over wat het meeste rendement oplevert, het is ook een zaak van rolgedrag. De stress- en copingtheorie geeft meer inhoud aan de psychologische processen achter de keuzes van mannen en vrouwen, de manier waarop ze hun sekserollen invullen en omgaan met discrepanties tussen wensen en mogelijkheden. De machtsbenadering van Komter en Morée maakt het mogelijk om te analyseren hoe in deze processen de dubbele hiërarchie tussen werk en zorg, mannen en vrouwen, een sturende rol speelt: de rollen van mannen en vrouwen zijn niet aan elkaar gelijkwaardig, de (coping)strategieën van mannen en vrouwen worden gekleurd door (hegemoniale) machtsprocessen, waardoor het verschil in positie tussen mannen en vrouwen thuis en op de arbeidsmarkt wordt bestendigd. Naast manifeste problemen is er ook sprake van meer verborgen, latente problemen met een seksespecifiek karakter; regulering van emoties en anticiperende strategieën houden die problemen 'ondergronds' en daardoor beheersbaar.

Vanuit de arbeidsociologie bieden arbeidsprocesstheorieën aanknopingspunten om de invloed van bedrijven op het gedrag en het welbevinden van mannen en vrouwen, als ouder en als werknemer, te kunnen analyseren. De tokentheorie, de cultuurtheorie en macht- en gendertheorieën stellen het handelen van het management van bedrijven en de (ongeschreven) gedragsregels die in bedrijven gelden, centraal. Arbeidsorganisaties spelen een belangrijke rol in het bestendigen van maatschappelijke ongelijkheid, zoals tus-

sen mannen en vrouwen. Ze zijn meer dan een doorgeefluik van maatschappelijke waarden en normen. De tokentheorie legt daarbij de nadruk op de macht van het getal: werknemers die getalsmatig een minderheid vormen in een bedrijf, hebben een zwakke machtspositie. De cultuurtheorie geeft aan dat informele gedragsregels een grote rol spelen in het gedrag van het management en van de werknemers zelf. Doorewaard heeft in zijn theorie van 'management by seduction' aangegeven hoe hierbij hegemoniale machtsprocessen een rol spelen, Komter, Jorna en Offers, Van Oost en Benschop hebben uitgewerkt hoe deze processen de verschillen tussen mannen en vrouwen bestendigen. Ook voor deze theorieën geldt dat ze het tevens mogelijk maken veranderingen in de dubbele hiërarchie zichtbaar te maken. De samenstelling van het personeel kan veranderen, een 'skewed group' kan geleidelijk of vrij plotseling veranderen in een groep die meer in evenwicht is. De formele en informele regels in een bedrijf kunnen mede hierdoor zodanig veranderen dat de visie van het management en van het personeel op de combinatie van werk en zorg meer in de richting gaat van gelijke rechten en plichten van mannen en vrouwen inzake werk en zorg. De werking van de (hegemoniale) macht van het management is nooit volledig: er zijn altijd mensen die zich verzetten en de geldende regels ter discussie stellen. Werknemers kunnen zelf ook technieken inzetten om het management te 'verleiden' mee te gaan met hun wensen.

Dit onderzoek richt zich nadrukkelijk op de factoren binnen arbeidsorganisaties. Andere mogelijke verklaringen voor de manier waarop mannen en vrouwen werk en zorg combineren, zoals het ouderschapsbeleid van de overheid of de seksespecifieke socialisatie van werknemers, komen alleen aan de orde voor zover ze in de context van de arbeidsorganisatie een rol spelen en dus niet als afzonderlijke factoren. In hoofdstuk 1 heb ik al argumenten gegeven voor deze oriëntatie op arbeidsorganisaties. Er is nog weinig bekend over processen binnen bedrijven die de seksespecifieke verdeling van werk en zorg (re)construeren, terwijl arbeidsorganisaties nu juist de plek zijn waar vraag- en aanbodsfactoren van de arbeidsmarkt samenkomen. Hier nemen werknemers en leidinggevendenden beslissingen over de organisatie van werk en zorg op grond van hun opvattingen en ervaringen en uitgaande van hun positie in de machtsverhoudingen binnen de organisatie. In navolging van Mok (1976) beschouw ik een bedrijf als een *arena*, waar belangentegenstellingen tussen verschillende groepen (werknemers en managers, mannen en vrouwen) aan de orde zijn, zonder dat overigens steeds sprake is van openlijke conflicten. Binnen een bedrijf heerst bovendien een stelsel van (formele en informele) regels volgens welke managers en werknemers handelen. Arbeidsorganisaties vormen geen eenheid, maar bestaan uit individuen, afdelingen en sectoren die elk ook deelbelangen kunnen hebben. Bovendien is het belangrijk binnen de groepen werkgevers en werknemers, mannen en vrouwen nader onderscheid te maken: een manager op topniveau heeft andere belangen dan een ploegchef, een schoonmaakster heeft een andere positie in het bedrijf dan een hoofdcaissière. Zij verhouden zich verschillend tot de combinatieproblematiek van werk en zorg: hun meningen, ervaringen en belangen lopen uiteen en ze hebben niet in dezelfde mate zeggenschap over de regels in het bedrijf.

De theorieën die ik voor het kader van dit onderzoek combineer, verbinden machtsopvattingen met ideeën over genderconstructie in bedrijven. Doorewaard gaat daarbij vooral in op de ‘externe’ kant van hegemoniale macht: de manier waarop managers hun werknemers verleiden de in het bedrijf dominante regels te volgen, Jorna & Offers, Van Oost en Benschop voegen aan zijn theorie een genderperspectief toe. Komter gaat dieper in op de ‘interne’ kant van hegemoniale macht in bedrijven: de manier waarop werknemers zich laten verleiden de in hun bedrijf geldende regels te volgen, dan wel zelf verleidingsstrategieën inzetten om die regels te veranderen. Morée geeft invulling aan de interne kant van de hegemoniale macht in gezinnen. Ten slotte is de rechten- en plichtenbenadering zoals Morée en Komter die hebben toegepast een manier om het machtssverschil tussen de seksen en de betekenis van de dubbele hiërarchie op alle niveaus (beleid en cultuur van de bedrijven, gedrag en beleving van de werknemers) zichtbaar te maken. Deze bouwstenen uit de verschillende theorieën vormen de basis van een interactioneel theoretisch kader van werk en zorg in dit onderzoek.

2.4.1 Combinatieproblemen

Onder combinatieproblemen worden in dit onderzoek niet alleen de acute (‘manifeste’) problemen verstaan met het combineren van werk en ouderschap die werknemers met jonge kinderen ervaren. Het gaat ook bijvoorbeeld om hun veranderingswensen als er een kloof bestaat tussen hun idealen en de praktijk en om de problemen die zij proberen te vermijden en te voorkómen door compromissen te sluiten of af te zien van hun idealen (‘latente’ problemen). Deze benadering van de combinatieproblematiek is gebaseerd op de machtstheorie van Lukes (1974) en op de theorie van Komter (1985) over de ‘macht van de vanzelfsprekendheid’.

Lukes onderscheidt in navolging van Bachrach en Baratz (1970) naast manifeste conflicten ook ‘non-events’: bedekte grieven van minder machtigen die niet worden gearticuleerd, doordat de machtsuitoefening van meer machtigen voorkómt dat die problemen aan de oppervlakte komen. Bovendien onderscheidt Lukes nóg een laag van machtsconflicten: minder zichtbare machtsprocessen die achter consensus kunnen schuilen, doordat de wensen van minder machtigen de vorm krijgen van overeenstemming met de belangen van de dominerende partij. Komter (1985) heeft in haar onderzoek naar machtsprocessen in man-vrouw relaties deze vorm van machtsuitoefening de ‘macht van de vanzelfsprekendheid’ genoemd (zie paragraaf 2.2).

De combinatieproblemen van werkende ouders kunnen zowel betrekking op het domein van het gezin (bijvoorbeeld taakverdeling), als op het domein van het bedrijf (bijvoorbeeld loopbaan) en op de combinatie van die domeinen (bijvoorbeeld organisatorische problemen).

2.4.2 Combinatiestrategieën

De manier waarop ouders omgaan met hun combinatieproblemen wordt in dit onderzoek geanalyseerd aan de hand van de sociaal-psychologische theorie van Lazarus en Folkman (1984) over copingstrategieën zoals die is toegepast door Morée (1992) in haar onderzoek naar werkende moeders in de jaren vijftig en tachtig. Lazarus en Folkman onderscheiden twee soorten (coping)strategieën die mensen kunnen toepassen om met problemen om te gaan: probleemoplossende en emotie-regulerende. Emotieregulering houdt in dat het probleem blijft bestaan, maar dat de situatie hanteerbaar wordt gemaakt. Morée heeft deze indeling verder aangescherpt: de probleemoplossende strategieën kunnen gericht zijn op de situatie of de persoon in kwestie die zijn of haar wensen bijstelt. Verder zijn ook anticiperende strategieën mogelijk; mensen proberen dan de problemen die zij verwachten als zij hun wensen in praktijk zouden brengen te vermijden of te voorkomen. Ze passen hun wensen bij voorbaat aan of nemen maatregelen om hun problemen hanteerbaar te maken. Het voordeel van de benadering van Lazarus en Folkman en Morée is dat niet alleen doelgerichte, rationele acties tot strategieën worden gerekend, maar ook de meer intuïtief verlopende processen in het omgaan met alledaagse problemen. Evenals Morée beschouw ik in afwijking van Lazarus en Folkman coping niet als een louter individueel, intrapsychisch proces. Het zijn meestal vrouwen die hun werkaspiraties aanpassen en die emotieregulerende strategieën inzetten om een ongelijke taakverdeling te accepteren. Voor iedere vrouw afzonderlijk kunnen deze aanpassende strategieën effectief zijn, dat wil zeggen dat het probleem van dreigende overbelasting wordt 'opgelost' als een vrouw parttime gaat werken. Het achterliggende, maatschappelijke probleem blijft echter bestaan: een egalitaire verdeling van werk en zorg is onder de huidige omstandigheden problematisch. Bij de analyse van het gedrag van ouders moet daarom niet alleen worden gekeken naar de individuele effectiviteit van strategieën, maar ook naar het verschil in gedrag tussen mannen en vrouwen en naar de betekenis van hun problemen en strategieën voor het doorbreken of in stand houden van de 'dubbele hiërarchie' tussen werk en zorg, mannen en vrouwen (zie paragraaf 2.2). Ik voeg daarom bij de analyse van de strategieën in navolging van Morée het onderscheid tussen 'aanpassing' en 'verzet' toe. Zowel de probleemoplossende (op de situatie of op de persoon gericht), de emotieregulerende als de anticiperende strategieën kunnen aanpassing aan de dubbele hiërarchie betekenen, of verzet. Bij aanpassing blijft de verdeling in stand waarbij werk bovengeschiedt is aan zorg en mannen meer rechten hebben dan vrouwen, bij verzet wordt deze situatie doorbroken.

2.4.3 Machtsprocessen in bedrijf en gezin

Schuyt (1973) operationaliseert machtsverschillen als een verschil in toekenning van rechten en plichten: diffuse rechten en strikte plichten wijzen op een sterke machtsposi-

tie, strikte rechten en diffuse plichten op een zwakke machtspositie. Komter breidt deze hypothese uit tot het informele niveau van ongeschreven gedragsregels in bedrijven. In het beleid kent het management formele rechten en plichten toe aan werknemers; daarnaast kennen managers én collega's ook op informele wijze rechten en plichten toe aan werknemers, via een proces van hegemoniale (gender) regulering. In dit onderzoek worden de rechten en plichten van mannen en vrouwen inzake werk en zorg geanalyseerd: in hoeverre is daarbij sprake van een dubbele hiërarchie tussen werk en zorg, mannen en vrouwen? Wordt aan mannen een sterker recht op werk en een zwakkere zorgplicht toegerekend en aan vrouwen een zwakker recht op werk en een sterkere zorgplicht? Het proces van hegemoniale (gender) regulering wordt geanalyseerd via de invalshoek van 'verleiding': welke 'semantiek' zijn te onderkennen in het beleid en de cultuur van bedrijven inzake werk en zorg, mannen en vrouwen, welke semantiek stellen werknemers met jonge kinderen daar tegenover?

2.5 UITWERKING VAN DE PROBLEEMSTELLING

Aan de hand van het nu uitgewerkte theoretische kader is het mogelijk de vierledige probleemstelling (zie hoofdstuk 1) nader toe te spitsen. Deze uitgewerkte probleemstelling, inclusief veronderstellingen, vormt de leidraad voor de opzet van het empirische onderzoek. Het derde deel van de probleemstelling staat centraal in deze studie: de relatie tussen de gang van zaken rond werk en ouderschap in het bedrijf en de combinatieproblematiek van werknemers met kinderen. De eerste twee onderzoeksvragen zijn meer beschrijvend van aard en leveren de informatie om de relatie tussen de factoren in het bedrijf en (de beleving van) het gedrag van werknemers te kunnen exploreren. Het laatste deel van de probleemstelling is gericht op de invloed van het gedrag van werknemers met kinderen op het beleid en de cultuur van het bedrijf.

1. Wat is de aard en omvang van de combinatieproblematiek werk-ouderschap van mannelijke en vrouwelijke werknemers met kinderen tot 13 jaar?

Deze onderzoeksvraag is op grond van het theoretisch kader te verdelen in drie subvragen:

- a. Welke manifeste en latente combinatieproblemen ervaren mannelijke en vrouwelijke werknemers met kinderen tot 13 jaar en hoe gaan ze met die problemen om: welke (coping)strategieën zetten ze daarbij in (situatie-veranderend, persoonsveranderend, emotieregulerend, anticiperend of vermijdend)?
- b. In hoeverre is in de beleving van deze ouders sprake van 'de macht van de vanzelfsprekendheid', dat wil zeggen dat zij in hun beleving van hun rechten en plichten inzake werk en zorg als vanzelfsprekend onderscheid maken tussen mannen en vrou-

wen, waarbij ze aan mannen vooral een sterk recht op werk toekennen en aan vrouwen een sterke zorgplicht?

- c. Welke groepen ouders zijn te onderscheiden op grond van de aard en omvang van de combinatieproblematiek en de strategieën die zij gebruiken om met die problemen om te gaan? Wat zijn de verschillen en overeenkomsten tussen deze groepen in de beleving van hun rechten en plichten inzake werk en zorg? Wat zijn de kenmerken van deze groepen (functieniveau, sociaal-culturele achtergrond)?

Op grond van de theorie van Lukes onderscheid ik manifeste en latente combinatieproblemen. Mijn eerste veronderstelling bij de eerste onderzoeksvraag is dat slechts een kleine groep werknemers met kinderen veel manifeste combinatieproblemen ervaart, namelijk tweeverdieners met een gelijke verdeling van werk en zorg over man en vrouw. Hun praktijk wijkt behoorlijk af van wat in bedrijven gebruikelijk is en veelal is de organisatie van het werk niet of nauwelijks afgestemd op de wensen van dergelijke ouders. Mijn tweede veronderstelling is dat een veel grotere groep ouders (twee- en alleenverdieners met een ongelijke taakverdeling) wel latente problemen ervaart, dat wil zeggen anticipeert op de beperkte mogelijkheden om werk en zorg te combineren, terwijl ze wel betere mogelijkheden zouden wensen. Mijn derde veronderstelling is dat ouders hun combinatieproblemen vooral ervaren als individuele of relationele problemen en minder als een probleem met hun bedrijf. Mijn vierde veronderstelling is dat hoe zwakker de machtspositie van een ouder is in een bedrijf (gezien de inhoud van het werk, de plaats in de functiehierarchie, de secundaire arbeidsvoorwaarden, de getalsmatige positie in het bedrijf, sekse) hoe groter de kloof is tussen zijn of haar combinatiewensen en de gerealiseerde combinatiepraktijk.

In navolging van Morée(1992) maak ik onderscheid tussen probleemoplossende (situatieveranderende en persoonsveranderende), emotieregulerende en anticiperende strategieën om met combinatieproblemen om te gaan. Elk van die strategieën kan bovendien een aanpassing of juist een verzet tegen de dubbele hiërarchie tussen werk en zorg, mannen en vrouwen inhouden. Mijn vijfde veronderstelling bij de eerste onderzoeksvraag is dat slechts weinig ouders strategieën inzetten die gericht zijn op het veranderen van de dubbele hiërarchie: dit zal beperkt blijven tot een kleine groep tweeverdieners met een sterke wens werk en zorg te combineren en een relatief sterke machtspositie in het bedrijf. Mijn zesde, daarmee verbonden, veronderstelling is dat de meeste ouders persoonsveranderende, emotieregulerende en anticiperende strategieën gebruiken die de dubbele hiërarchie bestendigen.

In dit theoretische kader wordt de macht van de vanzelfsprekendheid inzake de combinatie werk en ouderschap benoemd als het vanzelfsprekende onderscheid dat gemaakt wordt tussen de seksen in rechten en plichten inzake werk en zorg. Mijn zevende veron-

derstelling is dat naarmate ouders sterker onderscheid maken tussen de seksen in rechten en plichten met betrekking tot werk en zorg zij zich meer aanpassen aan de in het bedrijf dominante regels over hoe werk en zorg gecombineerd moeten worden. Ik veronderstel ook een opleidingsverschil: lager opgeleiden maken een sterker onderscheid dan hoger opgeleiden.

2. Hoe gaan bedrijven, zowel formeel via hun ouderschapsbeleid als informeel via hun ouderschapscultuur, om met hun werknemers met kinderen tot 13 jaar?

Deze vraag is nu ook uit te werken in drie subvragen:

- a. Welke rechten en plichten inzake werk en zorg kennen bedrijven formeel (via hun ouderschapsbeleid) en informeel (via hun ouderschapscultuur) toe aan hun werknemers met kinderen tot 13 jaar?
- b. Is er in bedrijven sprake van 'hegemoniale macht' rond het thema van de combinatie werk en kinderverzorging, dat wil zeggen dat het management als vanzelfsprekend onderscheid maakt tussen de rechten en plichten inzake werk en zorg van mannen en vrouwen, waarbij aan vrouwen een sterke zorgplicht en een zwakker recht op werk wordt toegekend?
- c. Zijn er verschillende soorten eenheden te onderscheiden op grond van (de uitvoering van) het ouderschapsbeleid en de ouderschapscultuur? Wat zijn de kenmerken van deze eenheden (aantal vrouwen, aantal werknemers met zorgtaken)?

Mijn eerste veronderstelling bij deze tweede onderzoeksvraag is dat bedrijven wel voorzieningen treffen voor hun werknemers met kinderen, maar dat ze daarbij (impliciet) onderscheid maken tussen mannen en vrouwen: aan vrouwen wordt een sterker recht om voor kinderen te zorgen toegekend. Dit 'zorgrecht' betekent echter niet dat de organisatie van het werk op grote schaal wordt aangepast aan werknemers met zorgtaken: degenen die gebruik maken van voorzieningen hebben daardoor minder recht op (kwalitatief goed) werk.

Mijn tweede veronderstelling is dat hegemoniale macht rond werk en zorg in bedrijven te onderkennen zal zijn: dat vooral in de cultuur van het bedrijf de regel geldt dat goede werknemers volledig inzetbaar moet zijn en dat vrouwen ofwel geen goede werknemer kunnen zijn (omdat ze hun zorgrecht/plicht in praktijk brengen) of geen goede moeder (omdat ze juist net zoals hun mannelijke collega's hun werkplicht laten prevaleren boven hun zorgplicht).

Mijn derde veronderstelling is dat eenheden met veel (minstens 30%) vrouwen en/of werknemers met zorgtaken meer voorzieningen kennen.

3. Welke factoren in het bedrijf hebben invloed op de manier waarop hun mannelijke en vrouwelijke werknemers de combinatie van werk en ouderschap vormgeven en beleven?

In deze vraag staat centraal hoe managers hun personeel verleiden om de dominante regels die in het bedrijf gelden over de organisatie van de arbeid te volgen en hoe de werknemers zich laten verleiden: de machtsmechanismen in het bedrijf en de manier waarop verschillende groepen ouders daarmee omgaan zijn hier aan de orde.

Ik deel ook deze onderzoeksvraag in drie subvragen:

- a. Welke machtsmechanismen zijn te onderkennen in de manier waarop bedrijven zowel formeel als informeel rechten en plichten toekennen aan werknemers met kinderen jonger dan 13 jaar? Hoe verleiden bedrijven werknemers in te stemmen met dominante beelden van werk en zorg, mannen en vrouwen? Zijn er wat dit betreft verschillen en overeenkomsten tussen eenheden?
- b. Welke machtsmechanismen zijn te onderkennen in de manier waarop mannelijke en vrouwelijke werknemers met kinderen jonger dan 13 jaar de combinatie van werk en ouderschap vormgeven en beleven? Hoe laten ze zich verleiden om in te stemmen met dominante beelden? Welke groepen ouders passen zich aan de dominante beelden van werk en zorg aan en welke verzetten zich?
- c. Zijn er verschillen en overeenkomsten in de uitwerking van de mechanismen in het bedrijf voor de onderscheiden groepen werknemers? Wat is de invloed van de machtspositie van werknemers op de uitwerking van de mechanismen?

Mijn eerste veronderstelling bij deze onderzoeksvraag is dat in de bedrijven mechanismen als perceptuele vertekening, ongelijke waardering en stereotypering te onderkennen zijn, waarbij het management de semantiek hanteert dat het verschil in positie tussen mannen en vrouwen, vaders en moeders in het bedrijf buiten hun verantwoordelijkheid valt of berust op een natuurlijke gang van zaken.

Mijn tweede veronderstelling is dat in eenheden waar veel ouders werk en zorg combineren en deze ouders een relatief sterke machtspositie hebben de werking van deze mechanismen geringer is.

Mijn derde veronderstelling is dat de meeste ouders zich identificeren met de beelden die in het bedrijf dominant zijn van de goede werknemer en de goede vader en moeder en dat zij daarbij vergelijkbare mechanismen hanteren als het management (perceptuele vertekening, ongelijke waardering en stereotypering).

Mijn vierde veronderstelling is dat ouders met sterke egalitaire idealen en een relatief sterke machtspositie in het bedrijf zich minder identificeren met de dominante regels in het bedrijf, de machtsmechanismen minder hanteren en zich meer verzetten tegen de dubbele hiërarchie. Dit zullen vooral hoog opgeleide werknemers zijn met een hoge functie in het bedrijf.

4. Onder welke omstandigheden komt in arbeidsorganisaties een ouderschapsbeleid tot stand dat de combinatie van werk en kinderverzorging bij zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers stimuleert?

Mijn veronderstelling is dat eenheden waarin veel behoefte is aan personeel en waar veel werknemers die werk en zorg combineren, mits die een relatief sterke machtspositie hebben in het bedrijf, meer voorzieningen treffen dan andere eenheden. De samenstelling van het personeel en de machtspositie van dat personeel zijn dus bepalende factoren.

Samengevat zijn de uitgangspunten van mijn theoretisch kader:

- De combinatieproblematiek omvat zowel de manifeste als latente problemen van mannen en vrouwen met het combineren van werk en zorg; die problemen kunnen zowel betrekking hebben op hun situatie in het gezin als op hun situatie in hun bedrijf;
- de copingstrategieën van mannelijke en vrouwelijke werknemers met jonge kinderen maken integraal onderdeel uit van de analyse van de problematiek;
- Zowel via de formele regels van bedrijven (beleid) als via informele regels (cultuur) worden aan werknemers met jonge kinderen rechten en plichten inzake werk en zorg toegekend;
- De mate waarin aan mannen en vrouwen gelijke rechten en plichten inzake werk en zorg worden toegekend, is kenmerkend voor de mate waarin sprake is van een 'dubbele hiërarchie' tussen werk en zorg, mannen en vrouwen; hoe gelijkjer de rechten- en plichtentoekenning, hoe minder sprake is van een dubbele hiërarchie;
- De informele regels worden aan werknemers overgedragen via een proces van verleiden en onderhandelen;
- De inhoud van de regels heeft invloed op de beleving van de combinatieproblematiek van werknemers en op de copingstrategieën die zij inzetten om met die problemen om te gaan;
- De inhoud van de formele en informele regels kan aan verandering onderhevig zijn afhankelijk van de (getalsmatige) machtspositie van werknemers die afwijken van de regels, kunnen werknemers op hun beurt het management verleiden tot bijstelling van de regels.

NOTEN BIJ HOOFDSTUK 2

- 1 In navolging van Clegg (1979); Doorewaard gebruikt daarnaast soms ook de term 'discours' en 'gender-subtekst' (1998). Jorna en Offers hebben het over 'voorstelling', Benschop over 'regulering' en over 'gender-subtekst'.
- 2 Een goede kwaliteit van een functie betekent: variatie van taken en de mogelijkheden om binnen de functie de eigen kwalificaties te benutten, opleidings- en doorstromingsmogelijkheden (Jorna & Offers, 1994).

Methodologische verantwoording

Met een casestudy wil men inzicht verschaffen in de complexiteit van factoren die de ontwikkeling van sociale verschijnselen bepalen en men doet dit door de inwerking daarvan op het leven van een individu, groep of organisatie te reconstrueren. Men blijft daarbij niet bij het subjectieve perspectief staan, maar probeert het te verbinden met de perspectieven van anderen die invloed uitoefenen en/of omgaan met het geval dat centraal staat in het onderzoek
(Wester, 1987: 101/102).

3.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk wordt weergegeven hoe het onderzoek is opgezet en uitgevoerd. Waarom is gekozen voor een vergelijkende casestudy van twee bedrijven in dezelfde branche, de detailhandel? Op welke wijze is het materiaal verzameld en verwerkt over de samenstelling van het personeel van de bedrijven, het ouderschapsbeleid en de cultuur van de bedrijven, de verschillende eenheden (winkels, kantoren, centra) binnen die bedrijven en over de positie van werknemers met jonge kinderen? Hoe zijn de combinatieproblemen en -strategieën van ouders geïnventariseerd en geanalyseerd? Op welke wijze zijn de theoretische concepten ‘manifeste en latente problemen’, ‘copingstrategieën’, ‘rechten en plichten’ en ‘hegemoniale gender-regulering’ ingevuld en in het onderzoek gebruikt?

In paragraaf 3.2 ga ik in op de keuze voor een vergelijkende casestudy: een verantwoording van deze onderzoeksopzet en de voor- en nadelen daarvan. Daarnaast geef ik aan hoe de twee bedrijven zijn geselecteerd. In paragraaf 3.3 staat de dataverzameling centraal: de enquêtes en interviews. Hoe zijn de vragenlijsten ontwikkeld, welke steekproeven zijn getrokken? In paragraaf 3.4 geef ik aan hoe de verzamelde gegevens zijn geanalyseerd: via statistische analyses en via inhouds-analyses. In 3.5 formuleer ik conclusies.

3.2 EEN VERGELIJKENDE CASESTUDY

De meeste studies naar de combinatieproblemen van ouders met jonge kinderen nemen het gezin (of de vrouw) als onderzoeksobject: de taakverdeling in het gezin, de stress en coping van gezinsleden, hun welbevinden, de machts- en onderhandelingsprocessen tussen man en vrouw. De werksituatie van de gezinsleden (de omvang van de werkweek, de aanwezigheid van faciliteiten voor ouders) wordt wel als variabele bij het onderzoek betrokken, maar op een extensieve wijze. De sector waarin ouders werken, hun getalsmatige positie in het bedrijf, de ouderschapscultuur van hun bedrijf en eenheid, de manier waarop leidinggevendend voorzieningen faciliteren, deze facetten van de werksituatie komen in dergelijk onderzoek niet of nauwelijks aan de orde.

Voor een onderzoek naar de invloed van bedrijven op het welbevinden van ouders is een andere benadering op zijn plaats: de situatie van de ouders in het bedrijf moet dan meer uitgebreid worden geanalyseerd. Zo'n onderzoek kan verschillende vormen aannemen, van een grootschalig kwantitatief onderzoek naar de positie van ouders in verschillende bedrijfstakken tot een kleinschaliger, meer kwalitatieve studie naar de gang van zaken in enkele bedrijven. In het onderhavige onderzoek is gekozen voor de tweede optie: zowel de bedrijfs- als gezinsvariabelen worden op *intensieve wijze* bestudeerd (zie Schuyt, 1986). Dat betekent dat zoveel mogelijk facetten van het ouderschapsbeleid en de ouderschapscultuur van bedrijven en van het welbevinden van werknemers met jonge kinderen worden geanalyseerd. Uitgangspunt hierbij is dat er sprake is van een wisselwerking tussen de gang van zaken in het bedrijf en die in het gezin. Om de 'vicieuze cirkel' tussen werk en zorg te kunnen ontrafelen en om die cirkel voor mannen en vrouwen met verschillende achtergronden, visies en combinatiepraktijken te kunnen beschrijven, is het nodig de processen en mechanismen van rechten- en plichttoekenning binnen beide domeinen nauwgezet te onderzoeken. Waar en voor wie versterken die processen elkaar, waar en voor wie werken ze juist tegengesteld aan elkaar? Een casestudy van een bedrijf biedt de mogelijkheid om de invloed van het beleid en de cultuur van dat bedrijf op verschillende soorten ouders (mannen, vrouwen, twee-, anderhalf- en alleenverdieners, hoog- en laag opgeleiden) te analyseren én om de bijdrage die al die verschillende ouders leveren aan het in stand houden dan wel veranderen van dat beleid en die cultuur in kaart te brengen.

Het doel van het onderhavige onderzoek is dus niet het bieden van een (representatief) overzicht van de manier waarop Nederlandse bedrijven omgaan met hun werknemers met jonge kinderen of het vaststellen van de mate van welbevinden van ouders in verschillende sectoren van de arbeidsmarkt. Het doel van dit onderzoek is het exploreren van de verbanden tussen de gang van zaken in een bedrijf en de combinatieproblemen van werknemers met jonge kinderen, van de mechanismen die de vicieuze cirkel tussen werk en zorg bestendigen of juist kunnen doorbreken.

Van der Zwaan noemt de casestudy "*een onderzoeksopzet met methodologisch grote be-*

zwaren, extreem vatbaar voor methodologische nonchalance” (1990: 67). De meest eenvoudige versie van een gevalstudie kent geen vergelijking, noch tussen opvolgende momenten in de tijd, noch tussen onderzoeksobjecten of -eenheden, terwijl “vergelijking van overeenkomsten en verschillen juist het meest wezenlijke element van elk onderzoek vormt”. Een casestudy kan een goede onderzoeksaanpak bieden voor de verkenning van een probleem waarover nog weinig bekend is, om een eerste indruk te krijgen van het functioneren van een systeem óf als het doel van de studie is “dieper af te dalen in concrete processen om inzicht te krijgen in mechanismen die de verbanden tussen die processen in dat systeem verklaren” (Van der Zwaan, 1990: 76). Voor mijn onderzoek geldt met name het laatste motief. Het grote voordeel van een casestudy boven andere onderzoeksdesigns is de mogelijke diepgang en gedetailleerdheid van het materiaal en van de analyses.

De belangrijkste beperking van een casestudy is het gebrek aan mogelijkheden voor statistische generalisatie: de resultaten van het onderzoek zijn niet zoals bij een goed opgezette survey representatief voor andere gevallen. De bevindingen van mijn onderzoek in twee bedrijven kunnen niet gegeneraliseerd worden naar andere bedrijven, zelfs niet naar bedrijven in dezelfde sector -de detailhandel. Mijn onderzoek geeft geen overzicht van de omvang van de combinatieproblematiek van Nederlandse werknemers, van de mate waarin Nederlandse bedrijven faciliteiten bieden aan ouders of van de getalsmatige (machts) positie van ouders. Wat echter wél mogelijk is, is *analytische generalisatie* (Yin, 1989): er is sprake van een beperkt aantal gevallen, maar met een theoretisch oogmerk. De keuzes die gemaakt worden bij de dataverzameling en -analyse moeten steeds terug te voeren zijn op die theoretische gronden, die tot uiting komen in de onderzoeksvragen. Het doel van mijn onderzoek is inzicht te geven in de hegemoniale machtsprocessen in bedrijven en gezinnen. De manier waarop deze processen plaatsvinden, de mechanismen achter de manier waarop werknemers omgaan met hun combinatieproblemen en de manier waarop leidinggevend en collega's reageren op die problemen, de betekenis van de getalsmatige positie van werknemers met jonge kinderen, al deze zaken kunnen wel degelijk van toepassing worden geacht voor andere bedrijven. De omstandigheden waaronder een bepaald ouderschapsbeleid tot stand komt, de factoren die van invloed zijn op de ouderschapscultuur in een bedrijf, de verbanden tussen de gang van zaken in het bedrijf en die in de gezinnen van werknemers, daarover worden uiteindelijk uitspraken gedaan. De omstandigheden in andere bedrijven kunnen anders zijn dan in de bestudeerde gevallen (een groter aantal tweeverdieners in het bedrijf, meer faciliteiten, een meer oudervriendelijke cultuur), maar op grond van dit onderzoek kunnen op zijn minst veronderstellingen worden gedaan hoe bijvoorbeeld het welbevinden van ouders in die bedrijven verschilt met die van de onderzochte cases.

Het gevaar van methodologische nonchalance kan worden afgewend door een duidelijke onderzoeksopzet, waarin rekening wordt gehouden met de beperkingen van een casestudy, maar ook met de kracht ervan. Zo zijn er ook binnen een enkelvoudige cas-

estudy mogelijkheden voor vergelijking: tussen de visie van verschillende respondenten (of informanten) en tussen de situatie op dat moment en in het verleden. Een meervoudige (vergelijkende en/of gelede) casestudy biedt nog meer mogelijkheden. In mijn onderzoek heb ik twee bedrijven met elkaar vergeleken in dezelfde branche: op een aantal factoren komen ze met elkaar overeen, op een aantal andere verschillen ze van elkaar - waarover zo dadelijk meer. Zo kunnen allerlei voor het onderzoek relevante variabelen met elkaar worden vergeleken: wat zijn de verschillen en overeenkomsten tussen de bedrijven en wat betekent dat? De verbanden tussen de variabelen krijgen zo meer reliëf. Bovendien zijn binnen de bedrijven eenheden (kantoren, winkels, centra) onderscheiden en worden deze eenheden met elkaar vergeleken.

Van der Zwaan wijst op het risico van *'fallacy at the wrong level'* bij een meervoudige casestudy: het doen van uitspraken over het bedrijf als geheel, terwijl de verzamelde informatie betrekking heeft op het niveau van een eenheid. *Een subeenheid binnen een bedrijf is geen miniatuur of in klein uitgevoerde replica van het hele bedrijf* (Van der Zwaan: 74). Het oogmerk van de meervoudige casestudy moet steeds de vergelijking tussen cases zijn, om met meer geldigheid en betrouwbaarheid uitspraken te kunnen doen over de processen, mechanismen en verbanden tussen variabelen die worden onderzocht. In mijn onderzoek heb ik steeds aangegeven over welk niveau ik uitspraken doe en hoe ik vergelijkingen trek tussen de bedrijven en de eenheden binnen die bedrijven.

3.2.1 De selectie van bedrijven

Bij de start van mijn onderzoek was mijn opzet om twee bedrijven uit dezelfde branche met elkaar te vergelijken die van elkaar verschillen wat betreft ouderschapsbeleid. Om deze bedrijven te kunnen selecteren, maakte ik een inventarisatie van de CAO's (van 1989) in de verschillende Nederlandse bedrijven en bedrijfstakken: waar zijn afspraken gemaakt over faciliteiten die de combinatie van werk en zorg beter mogelijk maken, zoals kinderopvang, verlofregelingen en deeltijdarbeid en wat is de inhoud van die afspraken? Uit deze inventarisatie kwam naar voren dat in slechts weinig bedrijven en bedrijfstakken afspraken over ouderschapsbeleid waren vastgelegd in de CAO. Afspraken over kinderopvang, variërend van bedrijfscrèches en fondsen tot behoefteonderzoeken, kwamen het meest voor, gevolgd door afspraken over verruiming van de toen van overheidswege geldende verlofregelingen. Vaak golden afspraken voor een hele bedrijfstak, zodat het moeilijk was twee bedrijven te selecteren binnen dezelfde sector die van elkaar verschillen wat betreft ouderschapsbeleid. In de dienstensector was wel veel variatie te vinden tussen bedrijven en bedrijfstakken, zodat ik mijn verdere spoorwerk beperkte tot deze branche. Uiteindelijk reageerde één groep van boekhandels positief op een schriftelijk verzoek om medewerking aan mijn onderzoek, een keten van supermarkten eveneens. Met beide bedrijven afzonderlijk heb ik vervolgens (samen met mijn begeleiders)

gesprekken gevoerd met de hoofden personeelszaken waarin afspraken werden gemaakt over de inzet van het bedrijf voor het onderzoek (leveren van gegevens over personeels-samenstelling en ouderschapsbeleid, het trekken van steekproeven) en over tussentijdse verslaglegging van de resultaten van het onderzoek voor de bedrijven zelf in interne rapporten en in personeelsbladen.¹

Voor de supermarkten gold dat relatief veel voorzieningen voor ouders waren vastgelegd in de CAO; voor de boekhandels gold dat niet. In de praktijk bleek het ouderschapsbeleid van beide bedrijven niet veel van elkaar te verschillen: beide kenden faciliteiten voor kinderopvang en een verruimde regeling voor zwangerschap- en ouderschapsverlof. In de supermarkten was een projectgroep actief geweest om het emancipatiebeleid in het bedrijf te bevorderen, in de boekhandels was dat niet het geval, maar werden zaken als deeltijd in hogere functies vaker toegestaan. Het grote verschil tussen de bedrijven was het opleidingsniveau van de werknemers: in de boekhandels is het gemiddelde opleidingsniveau (zeer) hoog, in de supermarkten werken veel mannen en vrouwen met een lage opleiding. Het idee om een bedrijf met veel voorzieningen te vergelijken met een bedrijf in dezelfde sector met weinig voorzieningen heb ik toen losgelaten: daarvoor in de plaats kwam een vergelijking tussen bedrijven in dezelfde sector met een verschillend personeelsbestand wat betreft sociaal-economische achtergrond.

De detailhandel is om verschillende redenen een interessante sector voor onderzoek naar de combinatie van werk en zorg: er werken relatief veel vrouwen en er was nog niet veel ‘emancipatie-onderzoek’ in deze sector uitgevoerd.² De twee bedrijven die wilden meewerken, bestaan allebei uit een aantal winkels, verspreid over het hele land, en daarnaast een hoofdkantoor. Bovendien zijn er verschillen tussen de bedrijven: de supermarktketen is een groot bedrijf met ruim 38.000 werknemers, de groep van boekhandels is een klein bedrijf met ruim 500 werknemers. De winkels van de supermarktketen zijn filialen die onder de verantwoordelijkheid vallen van het hoofdkantoor. Ook heeft de supermarktketen een aantal centra voor distributie. De winkels van de boekhandelsgroep zijn relatief autonoom ten opzichte van het hoofdkantoor: ze kunnen voor een groot deel zelf hun (ouderschaps)beleid bepalen.

3.3 DATAVERZAMELING

Binnen de beschreven opzet van een vergelijkende casestudy heb ik gebruik gemaakt van zowel kwantitatieve -als kwalitatieve methoden van dataverzameling en -analyse. Deze methoden vullen elkaar aan: om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden, zijn zowel gegevens over aantallen nodig als over processen en mechanismen.

De eerste stap van de dataverzameling bestond uit een schriftelijke enquête onder (een steekproef van) ruim 250 werknemers in beide bedrijven, zowel mannen als vrouwen, mét en zonder kinderen. De vragenlijst bestond voornamelijk uit gesloten vragen en had als doel de kenmerken van het personeel in kaart te brengen (sekse, leeftijd, oplei-

dingsniveau, wel of geen kinderen) en hun mening over de combinatie van werk en zorg en over het ouderschapsbeleid van overheid en bedrijven. Daarnaast vond een eerste inventarisatie plaats van de combinatieproblemen van werknemers met jonge kinderen. Onderdelen van de enquête komen op verschillende manieren aan de orde in de hoofdstukken waarin de resultaten van het onderzoek worden weergegeven. Hoofdstuk 4 over de positie van werknemers met jonge kinderen in de supermarkten en boekhandels is geheel gebaseerd op de enquête. In hoofdstuk 6 zijn enkele schalen opgenomen die de steun binnen de bedrijven meten voor werknemers die werk en zorg combineren en voor het ouderschapsbeleid van bedrijven. Deze vormen een onderdeel van de analyse van de ouderschapscultuur van het bedrijf. In hoofdstuk 7 vormen de gegevens uit de enquête over combinatieproblemen het startpunt van de analyse van de combinatieproblematiek van verschillende typen werknemers. Het materiaal uit de enquête is representatief voor de afzonderlijke bedrijven als geheel; in paragraaf 3.3.1 wordt hierop ingegaan. De enquête is tenslotte gebruikt om werknemers met jonge kinderen te selecteren voor de tweede stap van de dataverzameling: de mondelinge interviews.

Voor deze interviews zijn 50 ouders geselecteerd: werknemers die zelf hadden aangegeven bereid te zijn tot een mondeling interview van 2-3 uur over de manier waarop zij werk en zorg combineren, de keuzes die zij daarbij hebben gemaakt, de positieve en de negatieve kanten die zij ervaren en de manier waarop zij daarmee omgaan. Daarnaast werden vragen gesteld over de manier waarop in hun eenheid naar hun beleving wordt omgegaan met werknemers met jonge kinderen, door collega's en leidinggevenden. Het ging hierbij om een bewust vertekende steekproef: er werd geen representativiteit voor de werknemers met jonge kinderen in de bedrijven nagestreefd, zodat de gegevens uit de interviews niet generaliseerbaar zijn voor ouders in de bedrijven of eenheden. Zie voor een verantwoording van deze steekproef paragraaf 3.3.1. Het materiaal uit de interviews is voornamelijk gebruikt voor de analyse van de combinatieproblemen (hoofdstuk 7) en voor de analyse van de (coping)strategieën van ouders (hoofdstuk 8). Delen van de interviews, met name daar waar de geïnterviewden hun visie geven op de steun voor ouders door collega's en leidinggevenden, zijn bovendien gebruikt voor hoofdstuk 5 over ouderschapsbeleid en hoofdstuk 6 over ouderschapscultuur.

De derde stap van de dataverzameling bestond uit schriftelijke vragenlijsten voor de leidinggevenden van de eenheden binnen de bedrijven waarvan één of meer ouders waren geïnterviewd. In deze vragenlijst stond de visie van de leidinggevende op het ouderschapsbeleid van het bedrijf centraal en de manier waarop hij/zij zelf dat beleid in de praktijk uitvoert. Deze gegevens zijn gebruikt in hoofdstuk 5 over ouderschapsbeleid.

3.3.1 Steekproeven

Er zijn voor het onderzoek bij beide bedrijven drie momenten geweest waarop onderzoeksgroepen werden samengesteld: voor de enquête onder werknemers, voor de mon-

delinge interviews met werknemers met jonge kinderen en voor de schriftelijke vragenlijst voor leidinggevend. Bij de enquête is bij de supermarkten een representatieve steekproef getrokken van de werknemers, bij de boekhandels werden alle werknemers benaderd. Bij de interviews gaat het om een bewust vertekende steekproef: er is gestreefd naar een zo groot mogelijke variatie van soorten werknemers met jonge kinderen in de onderzoeksgroep, met daarbij wel een evenredige verdeling van mannen en vrouwen en een spreiding over eenheden binnen de bedrijven. Bij de vragenlijsten voor leidinggevend zijn die leidinggevend benaderd van wie één of meer werknemers waren geïnterviewd.

3.3.2 De steekproeven voor de enquête

Voor de schriftelijke enquête onder werknemers (mannen en vrouwen, mét en zonder kinderen) was actieve medewerking van de bedrijven nodig. Voor de supermarkten werd een steekproef getrokken uit het personeelsbestand (najaar 1991). Omdat het onderzoek zich nadrukkelijk mede richt op de verschillen en overeenkomsten tussen verschillende eenheden binnen de bedrijven, is gekozen voor de inperking van de (willekeurige) steekproef van 400 werknemers onder het personeel van 10 winkels, gespreid over het land over steden en dorpen. Daarnaast werd een willekeurige steekproef van 100 getrokken van het personeel in de kantoren en distributiecentra. Deze steekproef is uitgevoerd door de afdeling Sociale Zaken van het hoofdkantoor.³ Voor de boekhandels was een steekproef niet nodig: alle 538 werknemers (van alle 10 winkels en van het hoofdkantoor) kregen een enquête thuisgestuurd.⁴

3.3.3 Respons op de enquête

Van de supermarkten stuurden 268 werknemers de enquête ingevuld terug, een respons van 54% voor het winkelpersoneel en 55% van het personeel van de kantoren en centra. Voordat de herinneringsbrief werd verstuurd, lag het responspercentage op 37%, na die brief kwamen nog 78 ingevulde lijsten binnen. De hoogste respons (64%) kwam van werknemers uit de winkels uit de oostelijke regio, de laagste (48%) uit de zuidelijke regio. Omdat in het overzicht van de supermarkten de sekse van de respondenten niet is aangegeven, is een eventueel verschil in respons tussen de seksen niet vast te stellen. Van de boekhandels stuurden 265 werknemers de vragenlijst ingevuld terug, een respons van 50%. Vóór de herinneringsbrief lag dat percentage op 41%, na de herinneringsbrief kwamen nog 47 lijsten binnen. De respons is bij de vrouwen iets hoger dan bij de mannen. De respons van kleine winkels ligt wat lager dan die van grote winkels.⁵

3.3.4 Nonrespons op de enquête

Van de werknemers die de lijst niet ingevuld terugstuurden, gaven 88 werknemers van de supermarkten en 87 van de boekhandels op een speciaal formulier aan waarom ze de lijst niet hadden ingevuld. De meest voorkomende redenen die werd opgegeven was dat het onderwerp niet aansprak, omdat men zelf (nog) geen jonge kinderen heeft. Tijdgebrek werd daarnaast ook veel genoemd. Verder twijfelden een aantal mensen aan het nut van het onderzoek, ze waren van mening dat het niet wenselijk is dat werknemers werk en zorg combineren en dat een bedrijf geen voorzieningen moet treffen voor werkende ouders. Een enkeling vond dat in de lijst teveel persoonlijke vragen werden gesteld of was bang dat de gegevens niet goed gebruikt zouden worden.

3.3.5 Representativiteit van de enquête

Voor beide bedrijven is nagegaan of de respondenten een goede afspiegeling zijn van de hele populatie van werknemers. Hiervoor is een vergelijking gemaakt met gegevens van de personeelsbestanden op het moment van versturen van de enquête (najaar 1991) en zo nodig met jaarverslagen.

Bij de supermarkten is sprake van een lichte oververtegenwoordiging van vrouwelijke respondenten, met name in de groep tussen 30-40 jaar in de kantoren en centra. Jonge mannen (<30 jaar) zijn bij de respondenten van de winkels wat ondervertegenwoordigd; dat geldt ook voor oudere mannen (>40 jaar) in de kantoren en distributiecentra.⁶ Het onderwerp van het onderzoek speelt waarschijnlijk een rol: vrouwen vinden de combinatie van werk en zorg een interessanter thema dan mannen, uitgezonderd mannen tussen 30-40 jaar, de leeftijd waarop veel van hen jonge kinderen hebben. Verondersteld kan worden dat werknemers met jonge kinderen wat oververtegenwoordigd zijn in de steekproef (de bedrijven houden niet bij welke werknemers kinderen hebben). De vertekening is echter niet zo groot dat de steekproef niet meer representatief genoemd kan worden. Ook bij de boekhandels is sprake van een lichte oververtegenwoordiging van vrouwelijke respondenten, met name bij de jongeren. En ook hier is onder de mannelijke respondenten de leeftijdsgroep tussen de 30-40 jaar iets oververtegenwoordigd.⁷

In tabel 3.1 en 3.2 wordt een overzicht gegeven van de samenstelling van de onderzoeksgroep van de enquête. Tabel 3.1 heeft betrekking op de supermarkten, tabel 3.2 op de boekhandels.

Tabel 3.1. Overzicht van de geselecteerde eenheden binnen de supermarkten en het aantal mannelijke en vrouwelijke respondenten op de enquête per eenheid

EENHEID	Man	Vrouw
W1. Winkel Groningen	11	9
W2. Winkel Heerenveen	7	15
W3. Winkel Amsterdam	7	10
W4. Winkel Lisse	12	15
W5. Winkel Uithoorn	9	10
W6. Winkel Enschede	8	17
W7. Winkel Zevenaar	8	19
W8. Winkel Eindhoven	4	17
W9. Winkel Beek	6	15
W10. Winkel Terneuzen	3	14
K1. Kantoor Zaandam	20	7
K2. Kantoor Hoogvliet	2	1
K3. Kantoor Zwolle	3	-
C1. Centrum Zaandam	4	-
C2. Centrum Woerden	1	-
C3. Centrum Geldermalsen	2	1
C4. Centrum Eindhoven	2	-
C5. Centrum Tilburg	4	1
TOTAAL	116	152
W= winkel; K= kantoor; C= centrum of centrale (voor distributie)		

Tabel 3.2. Overzicht van de eenheden binnen de boekhandels en het aantal mannelijke en vrouwelijke respondenten op de enquête per eenheid

EENHEID	Man	Vrouw
W1. Winkels Amsterdam	27	25
W2. Winkel Rotterdam	21	44
W3. Winkels Utrecht	14	32
W4. Winkel Groningen	11	15
W5. Winkels Tilburg	6	10
W6. Winkels Nijmegen	11	11
W7. Winkels Den Haag	4	7
W8. Winkel Ede	3	-
W9. Winkel Deventer	3	3
K1. Hoofdkantoor Deventer	5	2
TOTAAL	109	156
W= winkel ⁸ ; K= kantoor		

3.3.6 De steekproeven voor de interviews

Om de onderzoeksgroep voor de mondelinge interviews te kunnen samenstellen, is gebruik gemaakt van de gegevens van de enquête. Op die vragenlijst konden werknemers aangeven of ze benaderd wilden worden voor een interview; ze konden op een strookje hun naam, adres en telefoonnummer opgeven.

De opzet was van ieder bedrijf 24 ouders van jonge kinderen te interviewen, 12 mannen en 12 vrouwen. Daarbinnen werd gestreefd naar een verdeling van 6 tweeverdieners, 4 anderhalfverdieners en 2 alleenverdieners, voor zowel mannen als vrouwen. Zoals gezegd: er is gekozen voor een bewust vertekende steekproef, met zoveel mogelijk variatie in de onderzoekspopulatie van de interviews. Uitzonderingen als fulltime werkende moeders en in deeltijd werkende vaders werden bewust opgenomen in de steekproef. Er had ook gekozen kunnen worden voor het samenstellen van een onderzoeksgroep die representatief is voor de populatie werknemers met jonge kinderen in het betreffende bedrijf. Dat zou echter een aantal nadelen hebben. In de eerste plaats verschillen de bedrijven onderling wat betreft hun aantal mannelijke en vrouwelijke twee- en anderhalfverdieners, zodat bijvoorbeeld in de supermarkten veel minder tweeverdieners in de onderzoeksgroep zouden worden opgenomen dan in de boekhandels. In de tweede plaats zouden uitzonderingen als alleenstaande ouders en in deeltijd werkende vaders slechts in geringe mate in de onderzoeksgroep vertegenwoordigd zijn. Voor mijn onderzoek is het interessant om een zo volledig mogelijk beeld te krijgen van de combinatieproblematiek van verschillende soorten werknemers, zodat een bewust vertekende steekproef meer adequaat is.

Naast de verdeling naar sekse en combinatiepraktijk is bij de selectie van ouders voor een interview gelet op een vertegenwoordiging van zoveel mogelijk bedrijfseenheden in de onderzoeksgroep. Niet alle eenheden konden bij het onderzoek worden betrokken en van sommige eenheden zijn meer ouders geïnterviewd dan van andere. Verder was er bij de supermarkten het probleem dat er via de enquête te weinig vrouwelijke tweeverdieners konden worden gevonden. De afdeling Sociale Zaken van de supermarkten heeft vervolgens een nieuwe, willekeurige steekproef getrokken van 50 vrouwelijke werknemers, aan wie ik een brief stuurde met het verzoek te reageren als men aan het onderzoek wilde meewerken. Dit leverde vijf nieuwe vrouwelijke respondenten op voor een interview uit drie nog niet eerder bij het onderzoek betrokken winkels (deze heb ik voor het onderzoek W11 t/m 13 genoemd: Dieren, Leiderdorp en Zoetermeer), één centrum (deze heb ik C6 genoemd: Groenlo) en één al bij het onderzoek betrokken kantoor (K3); deze nieuwe respondenten vulden alsnog de enquête in. In tabel 3.3 is aangegeven hoe de onderzoeksgroepen voor de interviews uiteindelijk zijn samengesteld.⁹

Tabel 3.3. Overzicht van de samenstelling van de onderzoeksgroepen voor de interviews met ouders, voor de supermarkten en de boekhandels, naar soorten ouders en eenheden (winkels, kantoren en centra)

Soorten ouders	Supermarkten		Boekhandels	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Tweeverdieners	W3	W4	W1a	W1a
	W6	K3	W1b	W2
	K1	C6	W2	W3
	K2		W5	W4
			W5	W7
			W6	
Anderhalfverdieners	W1	W2	W1a	W2
	W4	W6	W1a	W6
	W8	W8	W2	W6
	C1	W8	W2	W5
	C1	W10		W5
		W11 W12	W6	
Alleenverdieners	W1	W13	W1a	W1a
	W7			
	W9			
	C1			
Eénoudergezinnen	–	W2 W2	–	–
TOTAAL	13	13	13	11

3.3.7 De steekproeven voor de vragenlijst voor leidinggevend

(Ruim) na de interviews met de ouders zijn alle leidinggevend van de bij het onderzoek betrokken eenheden benaderd met een vragenlijst over de uitvoering van het ouderschapsbeleid in hun eenheid (voorjaar 1994). De hoofdkantoren van de supermarkten en boekhandels leverden de namen en adressen van de leidinggevend. In de supermarkten vulden 13 van de 17 leidinggevend de lijst in (76%), in de boekhandels 5 van de 7 (71%).

3.4 VRAGENLIJSTEN

Er zijn voor het onderzoek drie vragenlijsten ontwikkeld: één voor alle werknemers (met en zonder kinderen), één voor werknemers met jonge kinderen en één voor leidinggevenden.

3.4.1 De vragenlijst voor de schriftelijke enquête

De vragenlijst bestond uit 58 vragen over zeven thema's:

Persoonlijke gegevens
Werk buitenshuis
Partner
Mening over de taakverdeling tussen mannen en vrouwen
Ouderschapsbeleid
Huishoudelijk werk
Werk en ouderschap

De vragen zijn ontwikkeld op grond van literatuur, soms zijn vragen van andere onderzoekers overgenomen of aangepast. Zo is een attitudeschaal die de mening van werknemers meet over de taakverdeling in werk en zorg tussen mannen en vrouwen gebaseerd op een schaal uit het onderzoek van Knijn en Verheijen (1988).

De meeste vragen hebben betrekking op de feitelijke situatie van de werknemer en diens partner (leeftijd, sekse, opleiding, functie, omvang van het werk, aandeel in het huishouden en de zorg voor kinderen, verloop van de loopbaan). Dit zijn merendeels gesloten vragen; de antwoordmogelijkheden waaruit de respondent kan kiezen, zijn aangegeven. Het voordeel hiervan is dat de lijst snel in te vullen is en dat de gegevens gemakkelijk op te slaan en te verwerken zijn; de antwoorden waren vooraf gecategoriseerd. Daarnaast zijn een aantal vragen gesteld over de mening van de werknemer over de combinatie van werk en zorg (taakverdeling, ouderschapsbeleid van overheid en bedrijf). Deze vragen hebben voor een deel de vorm van schalen; respondenten kunnen hun mate van instemming met diverse stellingen weergeven op een schaal van 1-5, de scores worden na bewerking samengenomen tot één score. Over de opzet en bewerking van deze schalen zo dadelijk meer. Tenslotte zijn (meest open) vragen gesteld over de beleving van de werknemer van zijn/haar situatie: werkmotivatie, tevredenheid met de taakverdeling, toekomstplannen en eventuele problemen met de combinatie van werk en zorg. Veel van deze vragen zijn alleen bestemd voor de werknemers met jonge kinderen. Een voorbeeld van zo'n vraag is: "U combineert werk met de verzorging van kinderen. Wat zijn voor u daarvan de positieve kanten?" De antwoorden op deze vragen zijn achteraf gecategoriseerd.

3.4.2 Schalen

In de vragenlijst zijn twee schalen opgenomen: één om bij de respondenten de mate van instemming te meten voor een egalitaire taakverdeling tussen mannen en vrouwen en één om bij de respondenten de mate van instemming te meten met een ouderschapsbeleid van bedrijven dat een egalitaire taakverdeling stimuleert.

• Taakverdeling

De schaal die de mate van instemming meet met een egalitaire taakverdeling meet, bestaat uit tien stellingen over de combinatie van werk en zorg; vijf stellingen die vóór een model pleiten waarbij werk en zorg gelijk over mannen en vrouwen is verdeeld (het 'egalitaire model') en vijf stellingen die voor een model pleiten met verschillende rechten en plichten in werk en zorg voor mannen en vrouwen (het 'complementaire model'). Voor elk model is een algemene stelling opgesteld, een stelling over de werkrol van de man, een stelling over de werkrol van de vrouw, een stelling over de zorgrol van de man en een stelling over de zorgrol van de vrouw. Vervolgens zijn de stellingen in willekeurige volgorde gezet. De respondent kan op een schaal van 1 (helemaal niet mee eens) tot en met 5 (helemaal mee eens) aangeven in hoeverre hij/zij het eens dan wel oneens is met elke stelling. Het doel van deze schaal is per respondent een score te kunnen bepalen voor de mate van steun voor het combinatiemodel. Bovendien geven de gemiddelden van de scores van groepen respondenten (bedrijf, eenheid) een eerste indicatie van de 'ouderschapscultuur'. Bij deze schaal zijn de concepten 'rechten' en 'plichten' in werk en zorg voor mannen en vrouwen dus expliciet als uitgangspunt genomen. In tabel 3.4 en 3.5 zijn de stellingen weergegeven. In tabel 3.4 staan de stellingen die het egalitaire model ondersteunen, in tabel 3.5 de stellingen die het complementaire model ondersteunen.

Tabel 3.4. Stellingen voor de attitudeschaal die het egalitaire model ondersteunen	
Egalitaire model	Stelling
Taakverdeling	Allebei buitenshuis werken en het huishoudelijk werk en de verzorging van de kinderen samen doen, is het meest ideaal
Werkrol man	Het zou goed zijn als vaders net zoals moeders hun werk zo in kunnen richten dat zij in gelijke mate als moeders bij de verzorging van hun kinderen betrokken kunnen zijn
Werkrol vrouw	Het moederschap zou voor vrouwen in geen enkel opzicht een belemmering mogen zijn voor een baan buitenshuis
Zorgrol man	De vader moet op dezelfde manier als de moeder betrokken zijn bij de verzorging van de kinderen
Zorgrol vrouw	Het is het beste als de moeder alle verzorgende en opvoedende taken met de vader deelt

Tabel 3.5. Stellingen voor de attitudeschaal die het complementaire model ondersteunen

Complementaire model	Stelling
Taakverdeling	Het is voor een gezin met jonge kinderen het beste als de man het meeste geld inbrengt en de vrouw het meest verantwoordelijk is voor het huishouden en de verzorging van de kinderen
Werkrol man	Alleen voor zover zijn werk het toelaat, is het wenselijk dat een vader betrokken is bij de verzorging van zijn kinderen
Werkrol vrouw	Een moeder die buitenshuis werkt, kan het beste een baan nemen die niet teveel tijd en aandacht vraagt, met het oog op haar verantwoordelijkheden in het gezin
Zorgrol man	De vader moet voor de kinderen de figuur op de achtergrond zijn die regels stelt en leuke dingen met ze doet
Zorgrol vrouw	De verzorging van de kinderen kan het beste door de moeder gedaan worden

• Ouderschapsbeleid

De tweede schaal meet de mate van instemming van respondenten met een combinatie van stimulerend ouderschapsbeleid van overheid en bedrijven. Naast een algemeen doel zijn twee afgeleide doelen geformuleerd, één gericht op (de zorg van) vaders en één gericht op (het werk van) moeders. Vervolgens is gevraagd of men dat vaderschaps- en moederschapsbeleid ziet als een taak van de overheid en/of dat van bedrijven. De respondenten kunnen bij elke stelling hun mening weergeven op een schaal van 1 (helemaal niet mee eens) tot en met 5 (helemaal mee eens). Deze schaal levert per respondent een score op voor de mate van steun voor een combinatie van stimulerend ouderschapsbeleid.

3.4.3 De vragenlijst voor de interviews

In de interviews is dieper ingegaan op de manier waarop de bedrijven omgaan met werknemers met jonge kinderen, op de combinatieproblemen van die werknemers en op de manieren waarop ze met die problemen omgaan. De ouders werden meestal thuis geïnterviewd, soms op hun werk. De interviews duurden 2-3 uur. Meestal waren geen anderen aanwezig bij het interview; partners werden niet geïnterviewd. De interviewer stelde vragen aan de hand van een semi-gestructureerde vragenlijst, dat wil zeggen dat de volgorde van de vragen in principe vastlag, maar dat de vragen een open karakter hadden en de interviewer zo nodig doorvroeg op de gegeven antwoorden. Er werden niet alleen rechtstreekse vragen gesteld ("Hoe ziet voor u een normale werkdag eruit?", "Wat doet u na een werkdag in het huishouden?"), maar er werden ook hypothetische situaties opgevoerd ("Hoe zou u het vinden als u met uw partner van rol zou wisselen?", "Stel dat een

collega vaak thuisblijft omdat zijn kind ziek is, hoe zou u dan reageren?”. Op die manier kunnen verborgen meningen, veranderingswensen, idealen en schrikbeelden van de geïnterviewden worden achterhaald, met al hun onderlinge tegenstrijdigheden (Harré & Secord, 1972).¹⁰ Ten slotte werden vragen gesteld over de factoren die volgens de geïnterviewde zelf invloed hebben (gehad) op hun combinatieproblemen. Heeft het bedrijf er bijvoorbeeld aan bijgedragen dat iemand veel of juist weinig problemen ervaart, zo ja, hoe dan?

Het interview is opgebouwd uit vijf delen.

Dagindeling

Werk

Verantwoordelijkheden en taken

Ouderschapscultuur: sfeer in bedrijf, houding collega's ten opzichte van ouders

Ouderschapsbeleid: gang van zaken bij gebruik voorzieningen, houding leidinggevendenden ten opzichte van ouders

Gezin

Verantwoordelijkheden en taken

Combinatieproblematiek

Fricties tussen werk en zorg

Ideaalwensen

Toekomstwensen

Het eerste deel heeft betrekking van de combinatie van werk en zorg en heeft een inleidend karakter: hoe ziet een normale werkdag er voor de respondent uit? En voor de partner? Is hierbij sprake van verschillen tussen dagen? Het tweede deel heeft betrekking op de werksituatie van de geïnterviewde: diens rechten en plichten op het werk. Er is gevraagd naar de officiële taken, de niet officiële -, naar de erkenning door chef en collega's en naar de mogelijkheden die men ervaart om zich in dit bedrijf te ontplooiën.

Vervolgens zijn vragen gesteld over de sfeer in het bedrijf en de eenheid en de 'ouderschapscultuur': wordt er over kinderen gepraat, zijn er (andere) mannen en vrouwen met jonge kinderen in het bedrijf, hoe wordt er op hen gereageerd? Naast vragen over de ouderschapscultuur zijn vragen gesteld over het ouderschapsbeleid: van welke voorzieningen kunnen ouders in deze eenheid gebruik maken. Bij de vragen over het ouderschapsbeleid en de -cultuur van het bedrijf en de eenheid worden de geïnterviewden niet alleen gezien als een ouder die veel of weinig combinatieproblemen ervaart en zelf al dan niet gebruik maakt van voorzieningen, maar ook als *informanten* over hun bedrijf. Wordt er in hun eenheid gebruik gemaakt van voorzieningen, hoe gaat dat dan, wat zijn de for-

mele en informele regels van het bedrijf? Ook hierbij zijn hypothetische situaties opgevoerd, om de geïnterviewde te prikkelen na te denken over wat zou kunnen gebeuren. Als in een eenheid bijvoorbeeld mannen nog nooit is gevraagd om ouderschapsverlof, wil dat niet zeggen dat er geen behoefte aan die voorziening bestaat. Wat zou er gebeuren als een vrouw om die voorziening zou vragen? En wat als een man dat zou doen?

Het derde deel van het interview heeft betrekking op het gezin: de rechten en plichten thuis. Wat rekent de geïnterviewde tot zijn/haar verantwoordelijkheid in het gezin, wat zijn de overeenkomsten en verschillen in de taken en in de manier waarop taken worden uitgevoerd tussen de partners? Wat vindt de omgeving van de manier waarop in dit gezin de taken zijn verdeeld, op welke ouders zou men zelf willen lijken en op welke juist niet? Krijgt men steun bij de opvoeding en verzorging van de kinderen? Ook hier zijn een aantal hypothetische situaties opgevoerd, zoals rolwisseling.

Het vierde deel van het interview was gericht op de combinatieproblematiek: fricties tussen werk en zorg (aan de hand van hypothetische situaties zoals een kind dat ziek is, een zieke oppas, schoolvakanties), overeenkomsten en verschillen in de eisen die aan de geïnterviewde worden gesteld op het werk en thuis. Verder is gevraagd naar de ideale situatie in de ogen van de geïnterviewde: hoe zouden de taken zijn verdeeld als hij/zij het voor het kiezen had? Had men dat voor ogen toen men kinderen kreeg?

In het vijfde en afsluitende deel van het interview werd gevraagd naar toekomstwensen: wat zou men eventueel willen veranderen aan de eigen rol in de kinderverzorging en aan de rol op het werk, wat zou men willen veranderen wat dit betreft voor de partner? Hoe ziet men zichzelf en de partner als werknemer en ouder over tien jaar?

3.4.4 De vragenlijst voor de leidinggevenden

Deze lijst bestond uit zes clusters van vooral gesloten vragen.

- Gebruik van voorzieningen in 1 jaar tijd
- Redenen bij geen gebruik voorzieningen
- Gang van zaken bij gebruik voorzieningen
- Uitstroom personeel in verband met verzorging kinderen
- Mening van leidinggevende over ouderschapsbeleid

Een aantal vragen waren meer open, zoals: "Kunt u per voorziening vertellen over de gang van zaken rond deze voorziening? Wat moest u als leidinggevende doen om de voorziening mogelijk te maken, wat moest de werknemer zelf doen? Gaf het problemen om de voorziening te regelen en/of gaf het gebruik door werknemers van die voorziening problemen? Zo ja, welke problemen waren dat?" Vervolgens worden alle mogelijke voorzieningen opgesomd, met ruimte om een antwoord op te schrijven. Bovendien is gevraagd aan te geven hoeveel mannen en vrouwen op dat moment in de eenheid werkten,

op welke functieniveaus. De vragenlijsten werden verstuurd in het voorjaar van 1994 en geven een indruk van het ouderschapsbeleid van de eenheden in 1993.

3.5 VELDWERK EN OVERZICHT VAN DE VERZAMELDE DATA

De dataverzameling vond, zoals al eerder aangegeven, plaats in de periode najaar 1991-voorjaar 1994. De start van het veldwerk bestond uit een pilot van de enquête, het einde uit de vragenlijst voor leidinggevendenden.

De enquête is uitgeprobeerd in één winkel van de supermarktketen, een eenheid in Utrecht die verder niet bij het onderzoek betrokken is. De pilot gaf geen aanleiding de vragenlijst bij te stellen. De interviews zijn uitgeprobeerd tijdens een interviewtraining; dit gaf geen aanleiding tot het bijstellen van de vragenlijst, wel van het aanscherpen van de handleiding voor interviewers. Voor de vragenlijst voor leidinggevendenden is geen pilot gehouden.

De 50 interviews zijn uitgevoerd door vier mensen: een stagiaire die ook bij de ontwikkeling van de vragenlijst betrokken was, twee interviewers die eerder de data van de enquête hadden ingevoerd in de computer, en door mijzelf. De interviews met de ouders in de boekhandels vonden plaats in de periode maart 1992- mei 1992 (met nog een verlaat interview in het najaar van 1992), met de ouders in de supermarkten in de periode juni 1992-oktober 1993 (met nog een verlaat interview in december 1993). De interviews met de ouders in de supermarkten strekten zich uit over een langere periode doordat er extra respondenten gezocht moesten worden (zie paragraaf 3.3.1).

Een deel van de verzamelde data heeft betrekking op het *individuele niveau* van werknemers: hun manier om werk en zorg te combineren, hun wensen en problemen. Een ander deel van het materiaal heeft betrekking op het *bedrijfsniveau*: de manier waarop in het bedrijf, en nog specifiek in een eenheid (winkel, kantoor, centrum), leidinggevendenden en collega's omgaan met werknemers met jonge kinderen. Deze tweedeling in niveaus loopt dwars door het materiaal heen; het is niet zo dat de enquêtes en interviews alleen informatie geven over het individuele niveau, onderdelen hiervan zijn juist gericht op het bedrijfsniveau. Om het gevaar van 'fallacy at the wrong level' (zie paragraaf 3.2) te vermijden, is het belangrijk het onderscheid duidelijk aan te geven. In tabel 3.6 wordt een overzicht gegeven van het verzamelde materiaal. Welke vragen zijn over de verschillende onderwerpen gesteld en om wat voor soort vragen gaat het (gesloten, open hypothetisch)?

Tabel 3.6. Overzicht van dataverzameling naar onderwerpen en methode			
Onderwerpen	Enquête	Interview	Leiding
Kenmerken (leeftijd, functie, kinderen, etc.)	gesloten vragen	–	gesloten vragen over samenstelling eenheid
Combinatiewensen	–	open vragen en hypothetische situaties over idealen	–
Combinatiepraktijk	gesloten vragen over taakverdeling	open vragen over dag-indeling en over formele en informele verantwoordelijkheden in werk en zorg	–
Combinatieproblemen	open en gesloten vragen over tevredenheid (met werk, zorg, voorzieningen) en problemen	open vragen en hypothetische situaties over fricties tussen werk en zorg	gesloten vraag over uitstroom personeel in verband met verzorging kinderen
Ouderschapsbeleid	attitudeschaal en gesloten vragen over mening en eigen gebruik beleid	open vragen en hypothetische situaties over gebruik beleid in eenheid	gesloten en open vragen over gang van zaken bij gebruik voorzieningen
Ouderschapscultuur	attitudeschaal: mening over taakverdeling	open vragen en hypothetische situaties over steun van collega's voor werknemers met kinderen	gesloten vraag over mening leidinggevende over kinderopvang en deeltijd in hogere functies
N.B. Vet gedrukt betekent dat het verzamelde materiaal gericht is op het niveau van het bedrijf.			

3.6 DATA-ANALYSE

Het verzamelde materiaal is deels kwantitatief en deels kwalitatief van aard en leende zich dus voor verschillende soorten analyses. Deze analyses staan voor een deel op zichzelf en geven antwoord op een bepaald deel van de onderzoeksvragen, bijvoorbeeld naar de formele voorzieningen die de bedrijven kennen voor werknemers met jonge kinderen en het gebruik van deze voorzieningen. Voor een groot deel bouwen de analyses echter op elkaar voort en geven pas tezamen een antwoord op een onderzoeksvraag. De kwantitatieve analyses van de enquête over de combinatieproblemen geven bijvoorbeeld een eerste indruk van de aard en omvang van de (manifeste) combinatieproblemen van de mannelijke en vrouwelijke werknemers in beide bedrijven, de kwalitatieve analyses van

de interviews geven inzicht in de latente combinatieproblemen en in de manier waarop werknemers met jonge kinderen een evenwicht zoeken tussen hun idealen en de praktijk. De gegevens uit de vragenlijst voor leidinggevendenden laten zien hoeveel ouders per eenheid (winkel of centrum) gebruik maken van voorzieningen en hoe in die eenheid in de praktijk, vanuit het optiek van de leidinggevendenden, wordt omgegaan met het verlenen van die faciliteiten; de interviews met ouders geven ook informatie over die praktijk, maar dan vanuit de optiek van de ouders. Op grond van de informatie over het ouderschapsbeleid en de -cultuur, afkomstig uit de enquête, de interviews en de vragenlijst voor leidinggevendenden, konden binnen de bedrijven typen eenheden worden onderscheiden, die van elkaar verschillen in de mate van 'oudervriendelijkheid'. Dat maakte het mogelijk verbanden te onderzoeken tussen de mate van oudervriendelijkheid van een eenheid en de combinatieproblematiek.

3.6.1 Kwantitatieve en kwalitatieve analyse

De gegevens van de enquête zijn verwerkt met behulp van SPSS, van eenvoudige statistische analyses met gemiddelden tot multivariate analyses als Manova. De gegevens uit de enquête maken vergelijkingen tussen mannen en vrouwen van de twee bedrijven mogelijk wat betreft omvang van het werk, taakverdeling, gebruik van voorzieningen als kinderopvang en de mate van combinatieproblemen. Het gaat om kwantitatieve gegevens die inzichtelijk zijn gemaakt met behulp van kruistabellen en tabellen met gemiddelden (bijvoorbeeld van het opleidingsniveau van respondenten). De verschillen tussen mannen en vrouwen en tussen de bedrijven werden getoetst met chikwadraat- of t-toetsen. Op de gegevens van de attitudeschalen werden factoranalyses toegepast om te kijken of de schaal niet meer dan één dimensie omvat; daarnaast werd de betrouwbaarheid (alpha) van de schalen gemeten. Daarna konden ze worden bewerkt en gebruikt voor vergelijkingen tussen mannen en vrouwen in de twee bedrijven wat betreft attitudes ten opzichte van de taakverdeling tussen mannen en vrouwen en van het ouderschapsbeleid van overheid en bedrijven. Bij die vergelijkingen werden weer T-toetsen gebruikt. Tenslotte zijn er enkele multivariate analyses toegepast om het verschil in functieniveau tussen mannen en vrouwen in beide bedrijven te verklaren.

De gegevens van de interviews en de vragenlijst voor leidinggevendenden zijn verwerkt via verschillende vormen van inhoudsanalyse die deels op zichzelf staan, zoals een analyse van de mening van leidinggevendenden over ouderschapsbeleid. Meestal bouwen ze echter op elkaar én op de analyses van de enquête voor werknemers voort. De theorieën die in het vorige hoofdstuk zijn weergegeven over manifeste en latente combinatieproblemen, over copingstrategieën, over bedrijfscultuur en over (hegemoniale) macht, vormden steeds het analytisch kader. In dit onderzoek is gekozen voor een *theoriegestuurde* methode van kwalitatieve analyse. Anders dan de methode van Glaser en Strauss (1967) waar via 'sensitizing concepts' categorieën en theorieën uit het materiaal zelf moeten op-

komen en steeds verder worden aangescherpt, functioneren hier de concepten 'rechten' en 'plichten' als theoretisch perspectief om de 'dubbele hiërarchie' tussen werk en zorg, mannen en vrouwen te kunnen duiden. De vragen in de interviews zijn gericht op het in kaart brengen van de (verschillen in) verantwoordelijkheden tussen mannen en vrouwen in werk en zorg. Het empirisch materiaal is vervolgens vanuit een rechten- en plichtenperspectief geanalyseerd. Wat precies onder rechten en plichten in werk en zorg wordt verstaan, is niet van tevoren exact afgebakend; bovendien is niet alleen gekeken naar de inhoud van wat de geïnterviewde vertelde, maar is ook onderzocht in welke termen over de verantwoordelijkheden van mannen en vrouwen in werk en zorg wordt gesproken. In die zin is er sprake van zoekschema's die over al het onderzoeksmateriaal zijn gelegd.

Om de combinatieproblemen te analyseren die in de interviews met ouders aan de orde komen, is gebruik gemaakt van de theorie van Lukes (1986), waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen manifeste en latente problemen. Om de copingstrategieën van ouders te analyseren is de benadering van Morée (1992) gebruikt, een aanscherping op de theorie van Lazarus & Folkman (1984). De resultaten van deze inhoudsanalyse zijn gebruikt om ouders in te delen in typen. Om het ouderschapsbeleid te analyseren, zijn gegevens uit de enquête voor werknemers, de interviews met ouders en de vragenlijsten voor leidinggevend gebruikt. Daarbij is in navolging van Komter (1990) zowel gekeken naar de formele regelgeving in de bedrijven en het gebruik van dergelijke voorzieningen, maar ook naar de informele regels: voorzieningen die niet als recht op papier zijn vastgelegd, maar waarbij de leidinggevende van een eenheid bepaalt of een werknemer gebruik mag maken van een faciliteit. De verschillen tussen eenheden lagen vooral op dit informele beleidsvlak en hebben geleid tot een indeling in typen eenheden. Om de ouderschapscultuur te analyseren is gebruik gemaakt van de benadering van Schein (1985), die verschillende lagen in de cultuur onderscheidt. De buitenste laag van de cultuur (steun van collega's) is geanalyseerd via de attitudeschalen in de enquête, de meer diepgaande lagen (informele regels, verhalen, waarden en normen) via de interviews. De binnenste laag, de 'vanzelfsprekendheden' over werk en zorg, mannen en vrouwen, is geanalyseerd door in de interviews na te gaan hoe ouders hun rechten en plichten in werk en zorg beleven, hoe ze praten over hun verantwoordelijkheden in vergelijking met andere taken en met die van partner en collega's. Ten slotte is binnen de bedrijven onderscheid gemaakt naar verschillende typen eenheden wat betreft ouderschapscultuur. Aan de hand van het onderscheid tussen typen ouders aan de ene kant en typen eenheden aan de andere kant zijn uiteindelijk de verbanden tussen de gang van zaken in het bedrijf en de combinatieproblemen van ouders geanalyseerd. De processen en (machts)mechanismen binnen de bedrijven die invloed uitoefenen op de combinatieproblemen van werknemers met jonge kinderen zijn vervolgens meer diepgaand onderzocht via de kwalitatieve comparatieve analysemethode (QCA, qualitative comparative analysis) van Ragin (1994).

Essentieel voor de opzet en uitvoering van dit onderzoek is dat er *twee hoofdlijnen*

van analyse te onderscheiden zijn: die op *individueel niveau* (wensen, problemen en strategieën van ouders) en die op het *niveau van de bedrijven* (samenstelling van het personeel, ouderschapsbeleid en -cultuur). Door op grond van de resultaten van de analyse zowel ouders als eenheden in te delen in typen én via de methode van Ragin konden deze twee lijnen uiteindelijk weer met elkaar worden verbonden en kon de invloed van het bedrijf op de combinatieproblematiek worden onderzocht. Binnen ieder van deze hoofdlijnen was sprake van een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve analyses, waarvoor verschillende onderdelen van het verzamelde materiaal werden gebruikt. Daarom volg ik bij de verantwoording van de analyses niet de indeling van de verschillende stappen van dataverzameling (enquête, interviews met ouders en vragenlijst voor leidinggevenden), maar bespreek ik eerst de analyses op het individuele niveau, daarna die op het bedrijfsniveau en ten slotte de analyses die de niveaus met elkaar verbinden. De bespreking van de enquête komt het eerst aan de orde, omdat deze de basis legt voor de andere analyses.

3.6.2 Het individuele niveau

De attitudeschalen

Voor de schaal die de attitude van respondenten meet ten opzichte van de combinatie van werk en zorg werd eerst de helft van de scores ‘omgeklapt’: de scores op de vijf items die de steun meten voor een taakverdeling waarbij voor de man de prioriteit ligt bij betaalde arbeid en voor de vrouw bij de zorg voor de kinderen werden omgekeerd: de score 5 werd 1, de score 4 werd 2, de score 2 werd 4 en de score 1 werd 5. Zo konden de tien items samen worden genomen als maat voor steun voor een gelijke taakverdeling in werk en zorg tussen man en vrouw. Deze veronderstelling werd getoetst via een factoranalyse. Er bleek inderdaad sprake van één duidelijk hoofdfactor, maar daarnaast was sprake van een andere factor, die niet terug te voeren was op de vijf omgeklapte items of juist op de items met hun onbewerkte scores. Na een Varimaxrotatie, die de verschillen tussen de factoren extra accentueert, kon deze factor worden geïnterpreteerd als ‘de mate van steun voor zorgend vaderschap’. Respondenten die hoog scoorden op de hoofdfactor ‘steun voor een gelijke taakverdeling’ scoorden hoog op deze factor, maar ook respondenten die laag scoorden op de hoofdfactor scoorden hoog op deze tweede factor. Een mogelijke verklaring is dat ook respondenten die achter een ‘traditionele’ taakverdeling staan vinden dat vaders betrokken moeten zijn bij de verzorging van hun kinderen. In de interviews kon dieper worden ingegaan op dit soort interpretatiekwesaties, maar voor de analyse van de enquête was dit niet mogelijk. Wel kan de conclusie worden getrokken dat het idee dat mannen betrokken zouden moeten zijn bij de verzorging van kinderen een breed gedragen ideaal is, zowel onder respondenten die voorstander zijn van een egalitaire taakverdeling als respondenten die meer het model van kostwinner-huisvrouw ondersteunen. Vanwege dit interpretatieprobleem is besloten de items te laten vallen die ook op de tweede factor hoog laden. Zo bleef één factor over, gebaseerd op zeven

items.¹¹ De betrouwbaarheid (alpha) van de schaal met tien items is .86, die met zeven item .83.

De schaal die de attitude meet van respondenten ten opzichte van ouderschapsbeleid bleek eenduidig. De zes items konden dus tezamen worden genomen en gemiddeld, om zo tot één score te komen. De betrouwbaarheid van deze schaal bleek goed (alpha .87).

Probleemprofielen

De interviews werden letterlijk uitgetypt door de interviewers zelf met behulp van de opnames op de bandrecorder. Daarna werd van iedere geïnterviewde een ‘probleemprofiel’ gemaakt. Het hele interview werd gebruikt om manifeste en latente combinatieproblemen op te sporen. Hierbij werden ideaal en praktijk wat betreft werk, ouderschap, taakverdeling en combinatie tegen elkaar afgezet en werd vastgesteld op welke punten sprake was van discrepanties tussen ideaal en praktijk. Daarnaast werden alle problemen die in het interview door de geïnterviewde werden genoemd, geïnventariseerd, inclusief de hypothetische fricties die in het interview waren voorgelegd waarmee de geïnterviewde wel of geen problemen kon hebben. Voor al die problemen werd in de interviews nagegaan wat de geïnterviewde gedaan dan wel gelaten had om met deze problemen om te gaan en/of wat hij/zij had gedaan dan wel gelaten om problemen te voorkómen (copingstrategieën). Voor deze profielen werd dus het hele interview gebruikt en niet alleen het deel over combinatieproblemen. Deze probleemprofielen zijn in samenwerking met de stagiaire opgesteld.

Voorbeeld van een probleemprofiel

Mannelijke werknemer van een supermarkt, werkt fulltime in een middenfunctie, zijn vrouw werkt twee dagen per week, ze hebben een jong kind dat op haar werkdagen naar een kinderdagverblijf gaat.

Idealen

Combinatie: allebei parttime werken op aansluitende tijden zou ideaal zijn, "maar dat is niet te verwezenlijken". Hijzelf wil het liefste fulltime werken.

Werk: hij wil carrière maken, "dat is toch wel anders voor een man dan voor een vrouw" en "dat kan niet in 20 uur per week".

Ouderschap: vaderschap betekent "dat je geld in het laatje moet brengen". Allebei fulltime werken is "te eenzijdig gericht op geld", "een kind fulltime vanaf de geboorte naar de crèche brengen", wil hij niet.

Taakverdeling: in principe zou hij een gelijke taakverdeling willen, "maar dat is niet te verwezenlijken".

Praktijk

Combinatie: op zijn vrije doordeweeks dag zorgt hij voor het kind

Werk: hij zit nu in de ziektewet

Ouderschap: als hij er is, doet hij veel met het kind

Taakverdeling: zijn vrouw doet het meeste, "omdat ze meer thuis is. Hij doet de dingen die nodig zijn, als hij er is".

Problemen

1. Hij wilde liever op woensdag vrij hebben om voor zijn kind te zorgen. Hij heeft het gevraagd aan zijn chef, die werkte eraan mee.
2. Er was een lange wachtlijst in het bedrijf voor kinderopvang. Ze hebben het kind naar een particuliere crèche gedaan, nu kunnen ze gebruik maken van de kinderopvang via het bedrijf van zijn vrouw.
3. Als het kind ziek zou zijn, dan zou hij opbellen en zeggen dat hijzelf ziek was of een dag vrij nemen. Maar zijn vrouw zou het eerder bij haar bedrijf proberen, want ze is sowieso al drie dagen thuis en "dat is ook het moederinstinct". In de praktijk is het kind alleen ziek geweest op dagen dat zijn vrouw thuis was.
4. Als het kind naar het consultatiebureau of de dokter moet, dan gaat zijn vrouw mee, hij gaat mee als hij vrij is, maar hij vraagt er geen vrij voor.
5. Als hij moet overwerken, dat komt weleens voor, dan is zijn vrouw thuis.
6. Als zijn collega's vragen of hij meegaat om iets leuk te doen na werktijd, dan doet hij dat niet meer, omdat zijn vrouw thuis is
7. Hij neemt weleens werk van zijn cursus mee naar huis, "dat hoort erbij", maar hij doet het niet teveel, stelt een grens: hier en niet verder.
8. De doorstroming in het bedrijf gaat niet vanzelf, daar moet je steeds zelf achteraan, een beoordelingsgesprek aanvragen etc, dat doet hij ook wel. Onder andere door het volgen van een cursus herinnert hij ze eraan dat hij hogerop wil komen.
9. De sfeer in het filiaal was niet goed, je kreeg nooit complimentjes van je chef. Dat hebben de werknemers gezamenlijk aangekaart en dat heeft geholpen.
10. Je kunt in het bedrijf geen carrière maken in een parttime baan. "Zo is dat op dit moment in het bedrijfsleven".
11. Hij wil het liefst een vroege dienst, zodat hij boodschappen kan doen, maar diensten worden gespreid over mensen. Hij heeft het aan de chef gevraagd, die heeft nog niet botweg nee gezegd.
12. Hij zou wel parttime willen werken om meer bij zijn kind te zijn, maar dat is niet te realiseren, je moet een keus maken tussen parttime werken en carrière.
13. Hij is al een tijd ziek en is gestopt met zijn cursus. Hij hoopt dat hij snel weer beter is, dat het verder normaal gaat, met fulltime werken en hogerop komen.

Indeling in categorieën

De volgende stap was om op grond van het materiaal van alle geïnterviewden de problemen in te delen in categorieën. Deze negen categorieën zijn voor een deel terug te voeren op de vragen die werden gesteld -naar de situatie op het werk en thuis-, maar kwamen ook uit het materiaal zelf 'naar boven'.

1. Tijdsproblemen (bijvoorbeeld werktijden die niet aansluiten)
2. 'Grensconflicten' tussen de domeinen van werk en zorg (bijvoorbeeld thuis bezig zijn met werk of andersom)
3. Problemen met voorzieningen
4. Problemen met de loopbaan
5. Problemen met de werksfeer
6. Problemen met de taakverdeling
7. Problemen met de kinderen
8. Problemen met de omgeving (collega's, burens, familie)
9. Individuele problemen (vermoeidheid, ziekte, stress)

Indeling van het voorbeeld

De 13 problemen van het voorbeeld zijn als volgt ingedeeld:

Tijdsprobleem:	1
Grenscnflict:	3, 4, 5, 6, 7
Probleem met voorzieningen:	2, 11, 12
Probleem met de loopbaan:	8, 10
Probleem met de sfeer in het bedrijf:	9
Taakverdelingsproblemen:	–
Problemen met de kinderen:	–
Problemen met de omgeving:	–
Individuele problemen:	13

De respondent van het voorbeeld ervaart dus geen problemen met de taakverdeling, de kinderen en de omgeving. Conflicten over huishoudelijke taken, schuldgevoel ten opzichte van het kind en negatief commentaar van de eigen ouders, dat zijn voorbeelden van dergelijke problemen. Deze respondent geeft wel aan dat hij liever vaker thuis zou willen zijn, maar heeft het niet over schuldgevoel, vandaar dat dat niet als probleem gescoord is.

Onderscheid naar soort problemen

Vervolgens kon worden bekeken om wat voor soort problemen het precies gaat. Is sprake van een manifest probleem, een latent probleem, een opgelost probleem of heeft men op een bepaald aspect geen problemen?

Onder manifeste problemen worden die problemen verstaan die de geïnterviewde op het moment van het interview ervaart, latente problemen zijn die problemen die hij/zij zou hebben gekregen als er geen strategie was ingezet om het probleem te voorkómen of te vermijden, opgeloste problemen zijn die problemen die wel hadden gespeeld, maar die nu geen (manifeste) rol meer speelden, ofwel omdat de situatie is veranderd, ofwel omdat de geïnterviewde diens wensen heeft bijgesteld. De latente problemen kunnen alleen maar zichtbaar worden gemaakt door eerst de idealen én de strategieën van ouders goed in kaart te brengen. Als er sprake is van een frictie tussen ideaal en praktijk (in de analyse vastgesteld op grond van vergelijking van antwoorden op diverse vragen in het interview) en/of als de geïnterviewde aangeeft af te hebben gezien van een bepaalde keuze of een keuze door omstandigheden te hebben bijgesteld, dan is er sprake van een latent probleem.

De indeling in aard van de problemen is door mijzelf gescoord en door de stagiaire gecontroleerd.

Deze gegevens zijn opgeslagen in een SPSS-bestand dat is gebruikt om groepen geïnterviewden met elkaar te vergelijken (mannen, vrouwen, in de supermarkten en de boekhandels). Het bestand is ook gebruikt om ouders in te delen in vier typen, naar mate en soort van problematiek.

Manifeste en latente problemen: het voorbeeld

De problemen van het voorbeeld zijn als volgt ingedeeld:

Manifeste problemen:	7, 8, 10, 11, 12, 13
Latente problemen:	3, 4, 5
Opgeloste problemen:	1, 2, 6, 9

Analyseren van strategieën

Het probleemprofiel is vervolgens nader bekeken op strategieën: voor ieder gesignaleerd probleem is in het profiel aangegeven hoe de ouder in kwestie dat probleem hanteerde. Is het probleem opgelost omdat men met succes de situatie heeft veranderd of omdat men zijn eigen wensen heeft bijgesteld? Bestaat het probleem nog, maar wordt het hanteerbaar gemaakt door emoties te reguleren? Of is geprobeerd de situatie of zichzelf te veranderen? En is daarbij sprake van aantasting van de dubbele hiërarchie tussen werk en zorg, mannen en vrouwen of van een bevestiging? Alle strategieën zijn ingedeeld in acht van tevoren gedefinieerde categorieën, gebaseerd op de benadering van Morée. Van iedere geïnterviewde werd in een SPSS-bestand opgeslagen hoeveel strategieën hij/zij van iedere soort heeft ingezet. Ook dit bestand is gebruikt om groepen met elkaar te vergelijken.

De volgende strategieën zijn onderscheiden:

- **Situationele strategieën die de dubbele hiërarchie aantasten**
Strategieën om de omgeving te veranderen (bijvoorbeeld de partner) in de richting van verandering van de dubbele hiërarchie
- **Situationele strategieën die de dubbele hiërarchie bestendigen**
Strategieën om de omgeving te veranderen, in de richting van bestendiging van de dubbele hiërarchie
- **Persoonlijke strategieën die de dubbele hiërarchie aantasten**
Strategieën om de eigen persoon (wensen) te veranderen, in de richting van verandering van de dubbele hiërarchie
- **Persoonlijke strategieën die de dubbele hiërarchie bestendigen**
Strategieën om de eigen persoon te veranderen, in de richting van bestendiging van de dubbele hiërarchie

- **Emotieregulering die de dubbele hiërarchie aantast**
Strategieën om de situatie hanteerbaar te maken, zonder dat het probleem wordt opgelost; de situatie tast de dubbele hiërarchie aan
- **Emotieregulering die de dubbele hiërarchie bestendigt**
Strategieën om de situatie hanteerbaar te maken, zonder dat het probleem wordt opgelost; de situatie bestendigt de dubbele hiërarchie
- **Anticipatie die de dubbele hiërarchie aantast**
Strategieën om problemen te voorkómen of vermijden, de dubbele hiërarchie daarbij aantasten
- **Anticipatie die de dubbele hiërarchie bestendigt**
Strategieën om problemen te voorkómen of vermijden, de dubbele hiërarchie daarbij bestendigend

Situationele en persoonlijke strategieën zijn beide gericht op de oplossing van het probleem. Bij de situationele strategieën probeert men de omgeving (partner, werkgever) te veranderen, bij de persoonlijke strategieën de eigen persoon (wensen, houding). Bij emotieregulering probeert men niet het probleem op te lossen, maar leefbaar te maken. Bij anticipatie probeert men het probleem te voorkómen of te vermijden. Voor alle strategieën geldt: ze kunnen wel of niet succesvol zijn. Aantasting van de dubbele hiërarchie betekent dat de strategie erop gericht is tot een situatie te komen van een meer gelijke verdeling van rechten en plichten in werk en zorg tussen mannen en vrouwen, of om deze situatie leefbaar te maken.¹² Bestendiging van de dubbele hiërarchie betekent dat de strategie erop gericht is tot een situatie te komen van een ongelijke verdeling van rechten en plichten in werk en zorg tussen mannen en vrouwen, of om deze situatie leefbaar te maken.

Strategieën: het voorbeeld

De strategieën van het voorbeeld zijn als volgt ingedeeld:

Situationele strategie:	1 (aantasting), 2 (bestendiging), 7 (aantasting), 8 (aantasting), 9 (aantasting), 11 (aantasting)
Persoonsgerichte strategie:	12 (bestendiging)
Emotieregulering:	7 (bestendiging), 10 (bestendiging), 13 (bestendiging)
Anticipatie:	3 (bestendiging), 4 (bestendiging), 5 (bestendiging), 6 (bestendiging)

Indeling in typen

De resultaten van al deze analyses zijn weergegeven in hoofdstuk 7. Op grond van het materiaal konden vier typen ouders van elkaar worden onderscheiden:

- **‘Gelukkige combineerders’**: tweeverdieners met egalitaire idealen en weinig manifeste en latente problemen (minder dan vijf aspecten)
- **Tevreden met ongelijkheid’**: anderhalf/alleenverdieners met minder egalitaire idealen en weinig problemen -manifest of latent (minder dan vijf aspecten)
- **Balanceerders**: twee/anderhalfverdieners en alleenverdienende moeders met vrij veel problemen (vijf of meer aspecten), maar geen individuele problemen
- **Overbelaste ouders**: ouders met vrij veel problemen, manifest en/of latent (vijf of meer aspecten), inclusief individuele problemen

Voor ieder type is vervolgens nagegaan wat voor soort strategieën dominant zijn. Dit is in kruistabellen weergegeven.

Type: het voorbeeld

De respondent uit het voorbeeld heeft last van manifeste problemen op vier aspecten: grensconflicten, problemen met voorzieningen, problemen met de loopbaan en individuele problemen. Hij heeft bovendien last van latente problemen op één aspect: grensconflicten. In het verleden had hij last van problemen op vier aspecten: tijdsproblemen, problemen met voorzieningen, grensconflicten en problemen met de sfeer op zijn werk. Zijn problematiek omvat dus in totaal zes aspecten. Hij wordt ingedeeld bij *overbelaste ouders*.

De strategieën die hij inzet om met zijn manifeste problemen om te gaan, zijn situationeel (3x), persoonsgericht (1x) of emotieregulerend (3x). Zijn situationele strategieën zijn een aantasting van de dubbele hiërarchie, zijn persoons-gerichte en emotieregulerende strategieën bestendigen de dubbele hiërarchie. De anticipatie bij de latente problemen is bestendigend van aard. De strategieën bij de opgeloste problemen zijn deels een aantasting van de dubbele hiërarchie (2x) en deels een aanpassing (2x). Deze overbelaste ouder combineert dus verschillende strategieën, waarbij de nadruk ligt op *bestending* van de dubbele hiërarchie.

3.6.3 Het bedrijfsniveau

Een andere stap van de inhoudsanalyse vond grotendeels parallel aan de vorige beschreven stappen plaats: de analyse van het ouderschapsbeleid en de -cultuur van de bedrijven en de eenheden daarbinnen. In de interviews waren de ouders over deze zaken niet alleen benaderd als gebruikers van faciliteiten, maar ook als informanten over hun bedrijf en eenheid. De analyse moest echter de informatie van het individuele niveau naar het niveau van de organisatie tillen. Dat gebeurde door van elke eenheid een beleids- en cultuurprofiel op te stellen waar de informatie van verschillende geïnterviewden over één eenheid samen werd genomen. Ook de informatie uit de interviews met de leidinggevenden werd hierbij betrokken. Daarnaast werden de schalen uit de enquête gebruikt en werden de probleemprofielen geanalyseerd op ‘beleving van rechten en plichten’.

Voor de analyse van het ouderschapsbeleid is in navolging van Komter (1990) een onderscheid gemaakt tussen formeel toegekende regels en meer informele regels. Om de ouderschapscultuur te analyseren, is het model van Schein (1985) gebruikt. De beschrijvingen van het ouderschapsbeleid en de ouderschapscultuur in de twee bedrijven zijn te vinden in hoofdstuk 5 en 6.

Op grond van de beleids- en cultuurprofielen zijn vervolgens typen eenheden onderscheiden, variërend in oudervriendelijkheid. Dit is te vinden in hoofdstuk 9.

Beleidsprofiel

Allereerst is voor iedere geïnterviewde ouder samengevat wat deze over het ouderschapsbeleid te melden had: van elke voorziening is weergegeven of de voorziening in deze eenheid formeel of informeel bestaat, of er gebruik wordt gemaakt van de voorziening en wat dan de gang van zaken is.

Voorbeeld van een beleidsprofiel

Een vrouwelijke verkoper in een boekwinkel. Ze werkt fulltime en heeft een jong kind.

Kinderopvang:

Er is één jaar een experiment geweest met bedrijfsplaatsen, ze heeft zelf geen gebruik gemaakt van de voorziening, heeft een crècheplaats voor het kind via het bedrijf van haar man.

Deeltijd:

Wordt in principe toegestaan, er werken veel parttimers in het bedrijf. Zijzelf wilde parttime gaan werken na haar ouderschapsverlof, dit was toegezegd, maar de toezegging werd ingetrokken. "De directeur wil het liefste fulltimers".

Ouderschapsverlof:

Dat kan in principe, zij was de eerste die erom vroeg, ze heeft een voorstel ingediend hoe alles geregeld kon worden. Ze is vervangen door een stagiaire en oproepkrachten, dat verliep problematisch, het gaf veel overlast voor collega's. Ze moest na haar verlof toch weer fulltime komen werken.

Beleidsprofiel per eenheid

Vervolgens zijn de profielen per eenheid samengevoegd en is de informatie uit het interview met de leidinggevende daarbij betrokken. Zo kan een zo compleet mogelijk beeld van het ouderschapsbeleid van de eenheid worden ge(re)construeerd: het aantal ouders dat gebruik heeft gemaakt van voorzieningen, de gang van zaken bij verschillende regelingen, de houding van de leidinggevende.

Een probleem met deze werkwijze is dat van de ene eenheid slechts weinig informatie voorhanden is, bijvoorbeeld alleen een aantal enquêtes en een interview met één ouder, terwijl van de andere eenheid zowel enquêtes, informatie van de leidinggevendenden als

een aantal interviews met ouders beschikbaar zijn. Dat laatste is uiteraard een methodologisch voordeel, maar betekent weer dat respondenten van elkaar kunnen verschillen in visie. De informatie is beschouwd als aanvullend. Als er sprake is van tegenstrijdigheden, zijn die meestal terug te voeren op de positie van de 'informant' in het bedrijf. Iemand die erg ontevreden is met zijn/haar positie en die veel combinatieproblemen ervaart, vertelt geen enthousiast verhaal over het ouderschapsbeleid in zijn/haar eenheid. Als daar tegenover staat dat andere ouders wél positieve kanten noemen van hun eenheid, dan ontstaat een interessant, gedifferentieerd beeld. In de praktijk zijn grote verschillen in informatie tussen informanten niet voorgekomen: ouders die zelf geen reden tot klagen hebben, omdat ze bijvoorbeeld geen behoefte hebben aan voorzieningen, vertellen wel dat een andere ouder problemen heeft. Dat beeld wordt bevestigd door de geïnterviewde ouder zelf. Leidinggevenden blijken beter dan ouders op de hoogte te zijn van de aantallen werknemers die gebruik maakten van verschillende voorzieningen, maar zijn (begrijpelijk) minder kritisch over de uitvoering van dat beleid dan geïnterviewde ouders. Opvallend is dat de mannelijke werknemers zich vaker kritisch uitlaten over het beleid en de cultuur van hun eenheid dan de vrouwen.

In de eenheid van het voorbeeld zijn drie andere ouders geïnterviewd en de leidinggevende. Zij geven deels dezelfde informatie als de aangehaalde ouder (de gang van zaken rond haar ouderschapsverlof) en voegen andere informatie toe. Dat geldt ook voor de vragenlijst van de leidinggevende. Ook deze noemt het conflict over het ouderschapsverlof en geeft aan "dat het om bedrijfstechnische redenen echt niet anders kon".

Drie typen ouderschapsbeleid

Op grond van de informatie over de uitvoering van het ouderschapsbeleid is een indeling gemaakt in drie typen eenheden:

- **Flexibele eenheden:** leidinggevenden gaan soepel om met formele en informele voorzieningen
- **Strikte eenheden:** leidinggevenden staan formele voorzieningen toe, maar staan niet zo welwillend tegenover informele voorzieningen
- **Minimale eenheden:** leidinggevenden staan formele voorzieningen toe als ouders op hun rechten staan, ze staan geen informele voorzieningen toe

Type eenheid wat betreft beleid: het voorbeeld

In de beschreven eenheid worden alleen formele voorzieningen toegestaan; de uitvoering verloopt niet zonder problemen. De eenheid uit het voorbeeld is daarom ingedeeld bij het minimale type.

Cultuurprofielen

Eenzelfde werkwijze is toegepast om de ouderschapscultuur van eenheden in kaart te brengen. Daarbij waren de ijkpunten in navolging van ‘de ui van Schein’ (1985):

- de gemiddelde taakverdelings- en beleidsattitude van de werknemers in een eenheid (de buitenste laag van ouderschapscultuur, bron: de enquête)
- de manier van spreken ouderschap in een eenheid (de tweede laag van de ouderschaps-cultuur: wie praten waarover, bron: de interviews)
- de ongeschreven regels rond ouderschap in een eenheid (de derde laag van de ouder-schapscultuur: de ideaal- en schrikbeelden, bron: de interviews)
- de vanzelfsprekendheden rond ouderschap in een eenheid (de diepste laag van de ou-derchapscultuur: de beleving van rechten en plichten in werk en zorg voor mannen en vrouwen, bron: de interviews)

Typen eenheden

Op grond van het materiaal over ouderschapscultuur werden zijn typen eenheden onder-scheiden:

- Eenheden met een open ouderschapscultuur

Hier geldt de informele gedragsregel van gelijke rechten plichten voor mannen en vrouwen inzake werk en zorg, praten zowel mannen als vrouwen over ouderschap en steunen collega’s ouders als zij gebruik maken van voorzieningen

- Eenheden met een ambivalente ouderschapscultuur

Hier geldt de informele gedragsregel dat het bedrijf zo min mogelijk last mag hebben van werknemers met kinderen. Aan vrouwen wordt vanuit hun sterkere zorgplicht een recht op ouderschapsvoorzieningen toegekend

- Eenheden met een defensieve ouderschapscultuur

Hier geldt de informele gedragsregel dat het bedrijf geen last mag hebben van werkne-mers met kinderen. Voor mannen ligt de prioriteit bij werk, voor vrouwen bij zorg.

Type eenheid wat betreft cultuur: het voorbeeld

De eenheid van het voorbeeld over ouderschapsbeleid wordt gekenmerkt door positieve houding ten opzichte van een gelijke taakverdeling en ouderschapsbeleid (gemiddelde scores van 3.8 en 4.1). Over ouderschap wordt wel gepraat, maar alleen door de vrouwen. Het anderhalfverdienergezin geldt als ideaal, fulltime werken voor moeders is een schrikbeeld: het zou te zwaar zijn. Het bedrijf moet zich aanpassen aan werknemers die kinderen verzorgen, maar deeltijd in hogere functies is problematisch voor het bedrijf.

Deze eenheid is ingedeeld bij de eenheden met een ambivalente ouderschapscultuur.

3.6.4 De verbanden tussen het bedrijfsniveau en het individuele niveau

In de laatste fase van de data-analyse zijn de verbanden tussen de gang van zaken in het bedrijf en de combinatieproblemen van werknemers onderzocht. Dit gebeurde met behulp van de typen eenheden en ouders die waren onderscheiden en via de kwalitatieve comparatieve analysemethode van Ragin (1994). De resultaten van deze analyses zijn te vinden in hoofdstuk 9.

Eenheden en combinatieproblematiek

Door de typologieën van ouderschapsbeleid en -cultuur samen te voegen, kunnen uiteindelijk vier typen eenheden worden onderscheiden naar mate van ‘oudervriendelijkheid’. Deze typen zijn:

1. Eenheden met een flexibel of strikt beleid en een open cultuur
2. Eenheden met een flexibel of strikt beleid en een ambivalente cultuur
3. Eenheden met een minimaal beleid en een ambivalente cultuur
4. Eenheden met een strikt of minimaal beleid en een defensieve cultuur

Het eerste type is het meest oudervriendelijk (leidinggevend en collega’s staan welwillend tegenover werknemers met jonge kinderen en maken weinig onderscheid in rechten en plichten tussen mannen en vrouwen), het laatste type het minst (leidinggevend en collega’s staan negatief tegenover werknemers met jonge kinderen die de rechten en plichten in werk en zorg gelijk willen verdelen over mannen en vrouwen). De eenheid uit het voorbeeld valt in de derde categorie.

Vervolgens is onderzocht of er een verband bestaat tussen de mate van oudervriendelijkheid van een eenheid en de combinatieproblematiek van ouders. Hebben de (geïnterviewde) ouders uit oudervriendelijke eenheden minder combinatieproblemen dan ouders uit eenheden die minder oudervriendelijk zijn? Welk type ouders is dominant in welk type eenheid?

Ten slotte zijn de verbanden tussen de gang van zaken in het bedrijf en de combinatieproblemen verder geëxploreerd door bij drie soorten problemen een systematische vergelijking te maken tussen de geïnterviewde ouders en de gang van zaken in de eenheid waar zij werken. De loopbaanproblemen van moeders, de deeltijdproblemen van vaders en de individuele problemen van zowel moeders als vaders zijn nader geanalyseerd. Bij loopbaanproblemen van moeders en deeltijdproblemen van vaders gaat het om situaties waarbij het ‘dominante vertoog’ van de bedrijven het meest worden geschonden. In dat dominante vertoog hebben moeders immers geen loopbaan en werken vaders fulltime. Bij de individuele problemen van ouders gaat het om de invloed van het bedrijf op de overbelasting van ouders -een cruciale vraag voor dit onderzoek. Bij de drie analyses zijn zowel de gevallen betrokken waarbij ouders dat dominante vertoog hebben doorbroken, met of zonder problemen, als gevallen waarbij ouders zich kunnen vinden in dat vertoog.

Via de QCA-methode van Ragin (1994) zijn ‘waarheidstabellen’ opgesteld voor ieder van de drie problemen. De kracht van deze methode is dat de diversiteit van gevallen tot uitgangspunt wordt genomen. ‘Uitzonderingen’ krijgen nadrukkelijk een plaats in de analyse, cases worden in hun geheel bekeken en niet alleen als een verzameling van variabelen. De methode kan worden toegepast als sprake is van een klein aantal cases, zoals in dit onderzoek. Het doel van de analyse is het nauwkeurig benoemen van factoren die invloed hebben op een situatie. Wanneer is sprake van resultaat A (bijvoorbeeld een loopbaan voor een moeder), wanneer blijft dat resultaat uit (niet A)? Verschillende combinaties van factoren kunnen leiden tot A, maar ook tot niet-A. Met behulp van de waarheidstabellen, waarin alle cases worden meegewogen, konden de onderhandelingen tussen leidinggevenden en ouders beter in kaart worden gebracht en werd de invloed van het ouderschapsbeleid en de ouderschapscultuur in detail duidelijk. Hierbij werden ook de verschillen in behandeling tussen mannen en vrouwen door het bedrijf beter zichtbaar.

3.7 CONCLUSIES

De vergelijkende casestudy heeft een grote hoeveelheid materiaal opgeleverd die stapsgewijs, met behulp van kwantitatieve en kwalitatieve methoden, is geanalyseerd. Het onderzoek had een theoriegestuurd karakter: de concepten uit het theoretisch kader dat is geschetst in hoofdstuk 2 speelden een belangrijke rol, zowel bij het opstellen van de vragenlijsten als bij de interpretatie van de gegevens. Het materiaal heeft betrekking op verschillende niveaus: het niveau van de bedrijven als geheel, het niveau van eenheden binnen de bedrijven en het individuele niveau van de werknemers. De volgende zes hoofdstukken geven de resultaten van het onderzoek weer. Hoofdstuk 4, 5 en 6 geven inzicht in de situatie in de bedrijven als geheel: de positie van de werknemers met jonge kinderen, het ouderschapsbeleid en de ouderschapscultuur in beide bedrijven. Hoofdstuk 7 en 8 geven inzicht in de situatie van de werknemers met jonge kinderen, hun combinatieproblemen en –strategieën. In hoofdstuk 9 komen de verschillende niveaus waarop het onderzoek is uitgevoerd samen en wordt het verband tussen de gang van zaken in de verschillende eenheden binnen de bedrijven en de combinatieproblemen van hun werknemers met jonge kinderen ontrafeld. In hoofdstuk 10 trek ik conclusies en geef ik een slotbeschouwing van de resultaten.

NOTEN BIJ HOOFDSTUK 3

1. In februari 1992 verschenen de eerste interne rapportages voor beide bedrijven afzonderlijk over de resultaten van de enquête, in maart 1994 publiceerde ik de tweede interne rapportage voor de supermarkten over hun ouderschapsbeleid en in augustus 1995 de tweede interne rapportage voor de boekhandels over het ouderschapsbeleid en de ouderschapscultuur van de boekhandels en de combinatieproblemen en -strategieën van hun werknemers met jonge kinderen. De rapportages werden verspreid onder de leidinggeven- den van die eenheden die bij het onderzoek betrokken waren. Respondenten en geïnterviewden konden de rapporten gratis opvragen. Daarnaast schreef ik drie keer een stukje voor het personeelsblad van de boek- handels en werd een kort verslag van het onderzoek in de jaarverslagen 1993 en 1994 van de boekhandels opgenomen.
2. Bij de supermarktketen werd op dat moment een ander onderzoek naar de positie van vrouwen in het be- drijf uitgevoerd (Van Emmerik, 1991).
3. Werknemers met een aanstelling van minder dan 8 uur per week zijn niet bij de steekproef betrokken, om- dat het voornamelijk gaat om jongeren die in de avonduren en het weekend aanvullende werkzaamheden verrichten. Bij hen speelt de combinatieproblematiek nog geen rol. Dit 'losse personeel' maakte in 1989 30% uit van het personeelsbestand; in totaal heeft 48% van zowel de mannen als vrouwen een dienstver- band van minder dan 12,5 uur per week -minder dan één derde van een voltijdsaanstelling (gegevens jaar- verslag supermarktketen).
4. Zowel de supermarkten als de boekhandels leverden een overzicht van de relevante namen en adressen; met beide bedrijven heb ik een contract getekend, op grond waarvan de privacy van de werknemers be- schermd werd. Ik zegde toe dat ik het overzicht zou vernietigen na versturing van de vragenlijsten en een herinneringsbrief aan mensen die de lijst nog niet ingevuld hadden teruggestuurd (2 weken na het verstur- en van de enquête). De vragenlijsten waren genummerd, zodat ik kon zien wie wel of niet reageerde (men kon ook een formulier terugsturen met daarop redenen om niet aan het onderzoek mee te willen wer- ken), zodat ik een herinneringsbrief kon sturen. De gegevens van de enquête zijn uiteraard niet op naam, maar op nummer in de computer ingevoerd.
5. Voor de exacte responsgegevens verwijs ik naar de eerste interne rapportages aan de bedrijven (februari 1992).
6. In de winkels is 61% van het personeel vrouw, bij de respondenten van de winkels is dat 66%. In de kanto- ren en centra is 15% vrouw, bij de respondenten is dat 18%.
7. Bij de boekhandels werkte ten tijde van de enquête 55% vrouwen, bij de respondenten van de enquête is 59% vrouw.
8. Winkels: van oorsprong waren de boekhandels onafhankelijke bedrijven; ze hebben zich verenigd in de groep van boekhandels. In dit overzicht is de plaats van de hoofdvestiging van het betreffende bedrijf aan- gegeven. In Amsterdam heeft de betreffende boekhandel meer dan één filiaal, ook in Utrecht zijn meer vestigingen van de boekhandel in de stad en er is een vestiging op de Uithof, de boekhandel in Tilburg heeft ook een vestiging in Breda, de boekhandel in Nijmegen heeft ook een vestiging in Sittard, de boek- handel in Den Haag heeft ook een vestiging in Zoetermeer.
9. De eenheden die via de interviews bij het onderzoek zijn betrokken zijn:
voor de supermarkten de winkels in Groningen (2 geïnterviewde ouders), Heerenveen (3), Amsterdam (1), Lisse (2), Enschede (2), Zevenaar (1), Eindhoven (3), Beek (1), Terneuzen (1), Dieren (1), Leiderdorp (1) en Zoetermeer (1), de kantoren in Zaandam (2), Hoogvliet (1) en Zwolle (1) en de centra in Zaandam (2) en Groenlo (1);
voor de boekhandels de winkels in Amsterdam (7 geïnterviewde ouders), Rotterdam (5), Utrecht (1), Groningen (1), Tilburg (5), Nijmegen (4) en Den Haag (1).

10. Voor de interviews zijn de concepten 'rechten en plichten' en 'manifeste en latente problemen' wel gebruikt bij de ontwikkeling van de vragen, maar ze zijn niet in die termen rechtstreeks aan de geïnterviewden voorgelegd. Aan de ene kant zijn heel concrete vragen gesteld over de eigen situatie, de verantwoordelijkheden in werk en zorg zijn daarbij apart van elkaar in kaart gebracht, daarna in samenhang met elkaar, aan de andere kant is gevraagd naar de keuzes die men maakt bij het vormgeven van die verantwoordelijkheden: welke wensen en ideeën had men voordat men kinderen kreeg, welke toekomstwensen heeft men? Verder zijn, zoals al aangegeven, bewust allerlei 'hypothetische situaties' (Harré & Secord, 1972) opgevoerd om meer inzicht te krijgen in de visie van de geïnterviewde op de rechten en plichten van mannen en vrouwen in werk en zorg en op de (ongeschreven) regels in het bedrijf en de eenheid. Op vragen naar wensen en idealen worden vaak sociaal wenselijke antwoorden gegeven, hypothetische situaties dagen meer uit tot het noemen van redenen, motieven, twijfels en angsten, kortom in het uiten van ambivalente gevoelens. Dat komt omdat niet zozeer wordt doorgevraagd op dat wat men zelf in werkelijkheid heeft gedaan, wat het karakter van een soort kruisverhoor kan krijgen, maar naar datgene wat men zou kunnen doen. Dat geeft ruimte om verschillende mogelijkheden van handelen te noemen, zonder 'afgerekend' te worden op discrepanties tussen het vertelde en de werkelijkheid. Niet alleen datgene wat men als mogelijk gedrag beschouwt is echter interessant, van belang zijn vooral de argumentaties die men geeft en de termen die daarbij worden gebruikt. Deze geven inzicht in de vanzelfsprekendheden in de beleving van rechten en plichten inzake werk en zorg en in de verschillen daarbij tussen de seksen -de diepste laag van de ouderschaps-cultuur.
11. De afgevalen items zijn: de zorgrol van de man (egalitaire model), de zorgrol van de vrouw (egalitaire model), de taakverdeling (egalitaire model).
12. Een geïnterviewde kan proberen zich 'aan te passen' aan een nieuwe situatie van meer gelijkheid tussen de seksen: hij reguleert bijvoorbeeld zijn emoties om met die situatie te kunnen leven. Ik benoem die strategie dan als een strategie die de dubbele hiërarchie aantast.

De positie van werknemers met jonge kinderen in de supermarkten en de boekhandels

4.1 INLEIDING

Hoeveel werknemers in de bedrijven hebben kinderen, hoe combineren deze werknemers werk en ouderschap en wat is hun positie in het bedrijf? Is hierbij sprake van verschillen tussen mannen en vrouwen en tussen de supermarkten en de boekhandels?

Voor de beantwoording van deze vragen is gebruik gemaakt van gegevens uit de personeelsbestanden van beide bedrijven, van de schriftelijke enquête voor de werknemers en van de vragenlijst voor leidinggevenden. De verschillen tussen de bedrijven en tussen de seksen zijn op een zo hoog mogelijk niveau gemeten. De gegevens zijn voor de overzichtelijkheid in kruistabellen weergegeven, ook als gegevens op ratio- of intervalniveau waren gemeten. Bij de tabellen is aangegeven welke verschillen significant zijn, met daarbij de F, T of X^2 waarde.

4.2 HET AANTAL WERKNEMERS MET JONGE KINDEREN

In beide bedrijven zijn werknemers met kinderen in de minderheid: in de supermarkten heeft 65% van het personeel (nog) geen kinderen, in de boekhandels is dat 55%. Ouders van jonge kinderen (tot 13 jaar) vormen in de supermarkten 16% van het personeel, in de boekhandels 26%. In beide bedrijven zijn vaders daarbij in de meerderheid: in de supermarkten heeft 21% van de mannen jonge kinderen, tegenover 12% van de vrouwen, in de boekhandels is dit 34% tegenover 21%. Dit is te zien in tabel 4.1.

4.3 DE KENMERKEN VAN DE WERKNEMERS MET JONGE KINDEREN

De meeste ouders van jonge kinderen wonen samen met een partner: 87% is getrouwd, 6% woont ongehuwd samen. De rest is alleenstaand ouder of heeft een LAT-relatie. De gemiddelde *leeftijd* van de vaders van jonge kinderen in de supermarkten is 34 jaar, die van de moeders 29 jaar. In de boekhandels is de gemiddelde leeftijd van de ouders van

Tabel 4.1. Percentage werknemers van de supermarkten en boekhandels met en zonder kinderen (bron: enquête)				
Werknemers en ouderschap	Supermarkten		Boekhandels	
	man	vrouw	man	vrouw
Geen kinderen	53%	68%	50%	56%
Kind op komst	3%	5%	1%	3%
Oudere kinderen uit huis	9%	7%	6%	8%
Jonge kinderen elders	1%	–	3%	–
Oudere kinderen thuis	14%	7%	6%	11%
Schoolkinderen thuis	11%	4%	16%	8%
Peuters en babies thuis	10%	8%	18%	13%
TOTAAL N	118	150	109	156
Oudere kinderen: het jongste kind van het gezin is 13 jaar of ouder Jonge kinderen: het jongste kind in het gezin is jonger dan 13 jaar Schoolkinderen: het jongste kind in het gezin is tussen de 4 en 13 jaar Peuters en babies: het jongste kind in het gezin is jonger dan 4 jaar Elders: het kind woont bijvoorbeeld bij de ex-partner NB: ik gebruik de verzamelnaam jonge kinderen voor basisschoolkinderen, peuters en babies				

jonge kinderen wat hoger: respectievelijk 38 en 34 jaar. Het *opleidingsniveau* van deze ouders is gemiddeld wat lager van die van andere werknemers van hun leeftijd. 1

Wat betreft *werkmotivatie* zijn er ook verschillen met andere werknemers: de mannen zijn méér dan degenen zonder jonge kinderen gericht op de zorg voor hun gezin, de vrouwen zijn méér dan degenen zonder jonge kinderen gericht op het ontmoeten van andere mensen. De verschillen tussen de seksen zijn bij de ouders van jonge kinderen wat groter dan bij de andere werknemers. Bij de mannen met jonge kinderen zijn voor het gezin zorgen, geld verdienen en plezier in het werk de belangrijkste werkmotieven, bij de vrouwen met jonge kinderen zijn dat het ontmoeten van andere mensen, plezier in het werk en geld verdienen. Zie tabel 4.2.

Wat betreft de *attitudes* ten opzichte van taakverdeling en ouderschapsbeleid verschillen de werknemers met jonge kinderen niet significant van andere werknemers, tenminste, als die als één groep worden beschouwd. In beide bedrijven staan de jonge werknemers zonder kinderen het meest positief tegenover een gelijke taakverdeling in werk en zorg tussen de seksen en tegenover een ouderschapsbeleid van bedrijven dat de combinatie van werk en zorg mogelijk maakt, gevolgd door de werknemers met jonge kinderen. Werknemers zonder kinderen of met oudere kinderen staan het minst positief tegenover een gelijke taakverdeling en ouderschapsbeleid. In beide bedrijven staan de vrouwen significant positiever tegenover een gelijke taakverdeling en tegenover ouderschapsbeleid dan de mannen -dat geldt zowel voor de werknemers met jonge kinderen als de andere werknemers.²

Tabel 4.2. Werkmotieven van de werknemers met jonge kinderen in de supermarkten en de boekhandels (bron: enquête)

Werkmotieven	Supermarkten		Boekhandels	
	man	vrouw	man	vrouw
Geld verdienen	1.1	.9	1.1	1.3
Plezier	1.1	1.5	1.2	1.5
Andere mensen ontmoeten	.5	1.9*	.4	1.4**
Voor gezin zorgen	1.9**	.2	1.9**	.6
Ontplooien in vak	.8	.3	.8	.8
Moet nu eenmaal	.1	.7	.3	–
Andere motieven	–	.5	–	.6
N	21	17	33	32

5 mannen en 1 vrouw van de supermarkten en 4 mannen en 1 vrouw van de boekhandels vulden de vraag niet volledig in. Maximumscore=3.
De significante verschillen (tussen de seksen binnen een bedrijf) zijn vet gedrukt. * betekent $p < .01$, ** betekent $p < .001$.
In de supermarkten scoren de vrouwen met jonge kinderen significant hoger op het werkmotief 'andere mensen ontmoeten' ($p < .01$, $F = 11.8$) dan de mannen met jonge kinderen, in de boekhandels is dat ook zo ($p < .001$, $F = 17.8$). In beide bedrijven scoren de mannen met jonge kinderen significant hoger op het werkmotief 'voor het gezin zorgen' dan de vrouwen met jonge kinderen; in de supermarkten: $p < .001$, $F = 20.3$; in de boekhandels: $P < .001$, $F = 20.1$.

In de supermarkten staat de helft van de mannen met jonge kinderen positief tegenover een gelijke taakverdeling en tegenover ouderschapsbeleid; bij de vrouwen met jonge kinderen is dat tweederde. In de boekhandels staat tweederde van de mannen met jonge kinderen positief tegenover een gelijke taakverdeling, maar is nog niet de helft voorstander van ouderschapsbeleid; de vrouwen in de boekhandels zijn in meerderheid voor een gelijke taakverdeling en voor ouderschapsbeleid. Zie tabel 4.3.

4.4 DE POSITIE VAN WERKNEMERS MET JONGE KINDEREN IN DE BEDRIJVEN

Wat betreft functieniveau in het bedrijf van werknemers met jonge kinderen zijn er duidelijke verschillen tussen de seksen. De vrouwen met jonge kinderen zijn nog meer oververtegenwoordigd in de lagere functies dan de andere vrouwen in hun bedrijf. Voor de mannen geldt dit niet: hun functieniveau is vergelijkbaar met die van andere mannen, zeker als die wordt afgezet tegen het functieniveau van andere mannen van hun leeftijd binnen hun bedrijf. Tabel 4.4 geeft een overzicht van het functieniveau van ouders van jonge kinderen in beide bedrijven.

Tabel 4.3. Percentage mannelijke en vrouwelijke werknemers met jonge kinderen in de supermarkten en de boekhandels dat positief staat ten opzichte van een gelijke taakverdeling en tegenover ouderschapsbeleid door bedrijven (bron: enquête)

Attitudes	Supermarkten		Boekhandels	
	man	vrouw	man	vrouw
Positief ten opzichte van een gelijke taakverdeling	50%	67%**	65%	94%**
Positief ten opzichte van ouderschapsbeleid door bedrijven	46%	65%*	41%	73%*
Voorstander van ouderschapsbeleid, met een egalitaire attitude	30%	53%	38%	67%
N	26	18	37	33

Men is ingedeeld bij 'positief ten opzichte van een gelijke taakverdeling' als de gemiddelde score op de taakverdelingsattitude hoger was dan 3.5; men is ingedeeld bij 'positief ten opzichte van ouderschapsbeleid door bedrijven' als de gemiddelde score op de beleidsattitude hoger was dan 3.5.
 Als men zowel hoger dan 3.5 scoorde op de taakverdelingsattitude als de beleidsattitude werd men ingedeeld bij de voorstanders van ouderschapsbeleid, met een egalitaire attitude.
 De verschillen tussen de mannen en vrouwen met jonge kinderen in de supermarkten en de boekhandels zijn significant: ze staan gemiddeld positiever tegenover een gelijke taakverdeling ($F=13.0$, $p < .001$), positiever tegenover ouderschapsbeleid ($F=9.3$, $p < .01$) en vallen vaker in de categorie "voorstanders van ouderschapsbeleid, met een egalitaire attitude inzake de combinatie van werk en zorg ($X^2=14.5$).

Tabel 4.4. Functieniveau van mannelijke en vrouwelijke werknemers met jonge kinderen in de supermarkten en boekhandels (bron: enquête)

Functieniveau	Supermarkten		Boekhandels	
	man	vrouw	man	vrouw
Laag	42%	100%	38%	91%
Midden	54%	–	30%	9%
Hoog	4%	–	32%	–
TOTAAL N	24	18	36	33

Van 2 mannen van de supermarkten en 1 man en 1 vrouw van de boekhandels zijn de gegevens over functieniveau niet bekend.
 Laag= administratie, verkoper, caissière
 Midden= groepsleider, assistent afdelingsmanager, midden management
 Hoog= afdelingsmanager, bedrijfsmanager, regiohoofd, hoger management
 Het verschil in functieniveau tussen de seksen is significant ($p < .001$). $F= 98.6$; in supermarkten, $F=50.6$ in de boekhandels.

4.5 DE OMVANG VAN DE WERKWEEK VAN WERKNEMERS MET JONGE KINDEREN

De grote meerderheid van de moeders van jonge kinderen werkt parttime: 87% in de supermarkten en 63% in de boekhandels. In de supermarkten ligt de nadruk daarbij op kleine deeltijdbanen (minder dan 20 uur per week) in de boekhandels op middengrote deeltijdbanen (tussen de 20 en 32 uur per week). In beide bedrijven werken de vaders van jonge kinderen meestal fulltime. In de supermarkten werkt 8% van de jonge vaders parttime, in de boekhandels is dat 14%. Zie tabel 4.5.

Tabel 4.5. Omvang werkweek werknemers met jonge kinderen (bron: enquête)				
Omvang werkweek	Supermarkten		Boekhandels	
	man	vrouw	man	vrouw
< 20 uur	4%	45%	–	27%
20-32 uur	–	44%	–	55%
32-38 uur	4%	6%	14%	12%
>=38 uur	92%	6%	87%	6%
TOTAAL N	26	18	37	33

De mannen met jonge kinderen werken in beide bedrijven gemiddeld wat méér uren per week dan hun mannelijke collega's, maar dit verschil is niet significant. De vrouwen met jonge kinderen werken gemiddeld wat minder uren dan hun vrouwelijke collega's, maar ook dit verschil is niet significant.³

Het verschil in omvang van de werkweek tussen de jonge vaders en de jonge moeders is in beide bedrijven significant ($p < .001$, $F = 191.28$). In de supermarkten werken de vaders van jonge kinderen gemiddeld 40.1 uur per week, tegenover de moeders 20.2 uur ($F = 80.2$). In de boekhandels is dat voor de vaders 30.9 uur tegenover 23.5 uur van de moeders ($F = 113.7$).

4.6 HET LOOPBAANPATTERN VAN WERKNEMERS MET JONGE KINDEREN

In beide bedrijven is sprake van een verschil in loopbaanpatroon tussen de seksen. 39% van de moeders in de supermarkten en 46% van de moeders in de boekhandels heeft haar loopbaan ooit onderbroken om voor de kinderen te zorgen; deze periode varieerde van 1 tot 25 jaar (in de supermarkten gemiddeld 14 jaar, 8 jaar in de boekhandels). De vaders hebben bijna nooit hun loopbaan onderbroken en werken meestal fulltime. Dit is te zien in tabel 4.6.

In beide bedrijven is bij de vrouwen sprake van een 'kinderdal', een afname van de arbeidsparticipatie in de leeftijdscategorie 25-35 jaar. Het gaat daarbij zowel om uitstroom van vrouwen vanwege de zorg voor kinderen als om het teruggaan in het aantal werkuren. Bij de mannen is een dergelijk dal afwezig.

In beide bedrijven is wel de tendens zichtbaar dat het verschil tussen de seksen in arbeidsparticipatie afneemt. In de supermarkten stopte in 1993 25% van de vrouwen met hun baan om voor hun kinderen te zorgen, in de boekhandels was dat nog slechts 3%

Tabel 4.6. Loopbaanpatroon van mannelijke en vrouwelijke werknemers met kinderen in de supermarkten en boekhandels (bron: enquête)

Loopbaanpatroon	Supermarkten		Boekhandels	
	man	vrouw	man	vrouw
Steeds fulltime gewerkt	92%	5%	83%	11%
Steeds parttime gewerkt	6%	28%	2%	22%
Geminderd naar parttime	2%	28%	6%	21%
Herintreder: fulltime	–	8%	6%	25%
Herintreder: parttime	–	31%	4%	21%
TOTAAL N	52	39	92	63

NB: in deze tabel gaat het om ouders van zowel jonge kinderen als van oudere kinderen.

(gegevens uit de vragenlijst voor leidinggevendens). Bij de vrouwen die nu jonge kinderen hebben, is het aantal herintreedsters geringer dan bij de vrouwen met oudere kinderen en ligt het aantal werkuren gemiddeld hoger.

4.7 DE WERKVERDELING VAN WERKNEMERS MET JONGE KINDEREN

De werknemers met jonge kinderen zijn minder vaak tweeverdieners dan hun collega's zonder kinderen of met grote kinderen. In de supermarkten is ruim de helft van de mannen met jonge kinderen alleenverdiener -hun vrouw is gestopt met werken toen er kinderen kwamen. De vrouwen in de supermarkten en de werknemers in de boekhandels met jonge kinderen zijn vaak anderhalfverdieners: de man werkt fulltime en de vrouw parttime. Zie tabel 4.7.

Tabel 4.7. Werkverdeling van de mannelijke en vrouwelijke werknemers met jonge kinderen in de supermarkten en de boekhandels (bron: enquête)

Werkverdeling	Supermarkten		Boekhandels	
	man	vrouw	man	vrouw
Tweeverdieners	4%	25%	18%	36%
Anderhalfverdieners	40%	33%	59%	52%
Alleenverdieners	56%	36%	6%	9%
Eénoudergezinnen	-	6%	18%	3%
TOTAAL N	25	36	17	33

Tweeverdieners het verschil tussen partners in omvang van de werkweek is niet meer dan 15 uur per week;
Anderhalfverdieners beide partners werken meer dan 8 uur buitenshuis, de ene partner werkt 16 uur of meer dan de ander;
Alleenverdieners één partner werkt niet buitenshuis, of minder dan 8 uur per week;

4.8 DE TAAKVERDELING THUIS VAN WERKNEMERS MET JONGE KINDEREN

Het aantal uren per week dat werknemers met jonge kinderen aan het huishouden besteden houdt verband met de omvang van hun werk buitenshuis (een correlatie van $-.54$, $p < .001$; voor mannen $-.35$, voor vrouwen $-.33$).⁴ Hoe omvangrijker de baan, hoe geringer de bijdrage in het huishouden, en andersom. Werknemers met jonge kinderen, met name de vrouwen, besteden gemiddeld méér tijd aan het huishouden dan werknemers zonder kinderen: de mannen met jonge kinderen gemiddeld ongeveer 11 uur per week, tegenover 10 uur door de mannen zonder kinderen, de vrouwen met jonge kinderen gemiddeld 20 uur per week, tegenover 13 uur door de vrouwen zonder kinderen. De werknemers met grotere kinderen besteden gemiddeld ongeveer evenveel uren aan het huishouden dan de werknemers met jonge kinderen.⁵

De taakverdeling in het huishouden tussen mannen en vrouwen is bij de werknemers met kinderen duidelijk minder gelijk dan bij (getrouwde of samenwonende) werknemers zonder kinderen: de komst van kinderen is vaak het moment dat vrouwen méér taken thuis op zich nemen. Bij de werknemers zonder kinderen heeft 65% een (ongeveer) gelijke taakverdeling in het huishouden, bij de werknemers met jonge kinderen is dat 37%. De werknemers met oudere kinderen hebben het minst vaak een gelijke taakverdeling in het huishouden (26%).⁶ Een gelijke taakverdeling komt meer voor bij de werknemers in de boekhandels dan in de supermarkten. Zie tabel 4.8.

Verdeling huishouden	Supermarkten		Boekhandels	
	man	vrouw	man	vrouw
Gelijk	12%	46%	29%	63%
Vrouw doet meer	84%	54%	71%	31%
Man doet meer	4%	–	–	6%
N	25	13	35	32
Gelijk= het verschil tussen partners is niet groter dan 5 uur per week				

De taakverdeling in het huishouden is niet helemaal het spiegelbeeld van de verdeling van het betaalde werk: ook bij de tweeverdieners is niet altijd sprake van een gelijke verdeling in het huishouden; bij ruim een derde doet de vrouw meer in het huishouden dan de man. Dit is te zien in tabel 4.9.

Tabel 4.9. Taakverdeling in huishouden van de mannelijke en vrouwelijke werknemers met jonge kinderen in de supermarkten en de boekhandels (bron: enquête)

Taakverdeling huishouden	Man en vrouw werken evenveel		Man werkt meer		Vrouw werkt meer	
	sup	boek	sup	boek	sup	boek
Gelijk	50%	59%	21%	37%	50%	67%
Vrouw doet meer	50%	35%	79%	63%	-	-
Man doet meer	-	6%	-	-	50%	33%
N	2	17	20	32	16	18
Evenveel werken:	het verschil tussen partners is niet groter dan 15 uur per week;					
Gelijke taakverdeling huishouden:	het verschil tussen partners is niet groter dan 5 uur per week.					

De *totale werkbelasting* (betaald werk, opleidingen, vrijwilligerswerk en huishouden tezamen) van de werknemers met jonge kinderen bedraagt gemiddeld ongeveer 57 uur per week (55 uur voor de mannen en 59 uur voor de vrouwen). De mannen met jonge kinderen besteden gemiddeld een vijfde van die tijd aan het huishouden en de kinderen, de vrouwen met jonge kinderen meer dan de helft. 7

De vrouwelijke werknemers met jonge kinderen maken meer gebruik van een vorm van *kinderopvang* dan hun mannelijke collega's met jonge kinderen. In de supermarkten maakt de meerderheid van de mannen géén gebruik van kinderopvang en is hun vrouw de hoofdverantwoordelijke voor de verzorging van de kinderen, in de boekhandels geldt dat voor ruim de helft van de mannen. Bij de vrouwen maakt het merendeel wel gebruik van een vorm van kinderopvang: tweederde van de vrouwen met jonge kinderen in de supermarkten en driekwart van deze vrouwen in de boekhandels. In de supermarkten wordt meer gebruik gemaakt van informele voorzieningen (gastouders, familie, oppas thuis) dan van formele voorzieningen (kinderdagverblijf, buitenschoolse opvang), in de boekhandels is dit andersom. Dit alles is te zien in tabel 4.10.

Het merendeel van de vrouwen met jonge kinderen is minstens één werkdag per week *thuis om voor de kinderen te zorgen*; dit geldt niet voor de mannen. Een vijfde van de mannen met jonge kinderen in de supermarkten en een kwart van de mannen met jonge kinderen in de boekhandels is een halve doordeweekse dag thuis om voor de kinderen te zorgen; de meeste (81%) van deze mannen werken fulltime, maar werken op koopavond en/of op zaterdag en zetten een doordeweekse dag in als 'zorgdag'. Dit is te zien in tabel 4.11.

Tabel 4.10. Gebruik van kinderopvang door mannelijke en vrouwelijke werknemers met jonge kinderen in de supermarkten en de boekhandels (bron: enquête)

Soort kinderopvang	Supermarkten		Boekhandels	
	man	vrouw	man	vrouw
Geen (=ouders zelf)	72%	33%	58%	28%
Kinderdagverblijf	–	6%	6%	16%
Buitenschoolse opvang	–	6%	–	6%
Gastouders	–	17%	6%	6%
Familie	–	–	–	–
Oppas thuis	–	–	–	–
Combinatie informele voorzieningen	4%	6%	–	6%
Combinatie formele en informele voorzieningen	24%	33%	30%	38%
TOTAAL N	25	18	33	32
Combinatie informeel: gastouders, familie, oppas thuis				
Combinatie formeel en informeel: kinderdagverblijf of buitenschoolse opvang plus een vorm van informele opvang				
Overblijven op school en peuterspeelzaal zijn niet meegerekend.				
NB: 'Ouders zelf' betekent meestal: de moeder.				
Het verschil in gebruik van voorzieningen tussen de seksen is significant ($p < .01$)				
Het verschil in gebruik van formele en informele voorzieningen tussen de bedrijven is eveneens significant ($p < .01$).				

Tabel 4.11. Aantal werkdagen per week dat mannelijke en vrouwelijke werknemers van de supermarkten en boekhandels met jonge kinderen thuis zijn om voor de kinderen te zorgen (bron: enquête)

Aantal werkdagen thuis	Supermarkten		Boekhandels	
	man	vrouw	man	vrouw
Geen	69%	39%	73%	9%
1/2- 1 dag	15%	–	3%	–
1-2 dagen	12%	17%	22%	30%
2-3 dagen	–	6%	3%	33%
3 dagen of meer	4%	39%	–	27%
TOTAAL N	16	18	37	33
Werkdagen: doordeweekse dagen				

Wat betreft de *zorg voor van de kinderen* blijkt dat de vaders van jonge kinderen het meest participeren in de sociale omgang met de kinderen en in hun opvoeding. De lichamelijke verzorging, de contacten met de buitenwereld en de emotionele verzorging zijn meer een vrouwenzaak. Dit is te zien in tabel 4.12.

Tabel 4.12. Aandeel in verschillende aspecten van de kinderverzorging door werknemers met jonge kinderen in de supermarkten en de boekhandels (bron: enquête)

Aspect kinderverzorging	Supermarkten		Boekhandels	
	man	vrouw	man	vrouw
Lichamelijke verzorging	1.5	4.2**	1.8	3.7**
Sociale omgang	2.7	3.2	2.3	3.4**
Opvoeding	2.4	3.2*	2.5	3.4**
Emotionele omgang	2.4	3.6**	2.2	3.5**
Contact met de buitenwereld	2.0	4.1**	2.2	3.7**

Men kon op een 5-puntsschaal aangeven wie op ieder aspect het grootste aandeel heeft, de respondent zelf (1) of de partner (5). De scores zijn omgeklapt (5=1, 1=5 etc) en zijn vervolgens beschouwd als de score voor het aandeel van de respondent in de kinderverzorging. De tabel laat de gemiddelde scores zien.

Lichamelijke verzorging: eten geven, wassen, aankleden;
 Sociale omgang: spelen, stoeien, uitstapjes;
 Opvoeding: helpen met huiswerk, discipline bijbrengen;
 Emotionele omgang: praten, troosten, knuffelen;
 Contact met de buitenwereld: consultatiebureau, crèche, school, ouderavonden.

De verschillen tussen de seksen zijn meestal significant en zijn vet aangegeven. ** = significant hogere score, $p < .001$, * = significant hogere score, $p < .01$.
 De F-waarden zijn:
 Lichamelijke verzorging: supermarkten $F=115.2$, boekhandels $F=58.3$;
 Sociale omgang: boekhandels $F=22.4$;
 Opvoeding: supermarkten $F=10.9$, boekhandels $F=23.9$;
 Emotionele omgang: supermarkten $F=17.0$, boekhandels $F=46.5$;
 Contact met de buitenwereld= supermarkten $F=54.6$, boekhandels $F=47.3$.

Bij de ouders die allebei evenveel doordeweekse dagen thuis zijn voor de kinderen is het aandeel van de vaders in de zorg voor de kinderen het grootst.

Tabel 4.13. Aandeel in kinderverzorging door werknemers met jonge kinderen in de supermarkten en de boekhandels, uitgesplitst naar ouders die evenveel thuis zijn voor de kinderen en andere ouders (bron: enquête)

Verdeling thuis	Supermarkten		Boekhandels	
	man	vrouw	man	vrouw
Man en vrouw zijn evenveel thuis	2.4 (7)	3.5 (6)	2.7 (2)	3.0 (9)
Vrouw is meer thuis	2.2 (18)	3.8 (7)	2.1 (27)	3.8 (21)
Man is meer thuis	3.0 (1)	3.4 (2)	3.0 (1)	2.5 (2)
TOTAAL N	26	15	30	32

De scores van de verschillende aspecten zijn bij elkaar opgeteld en gemiddeld;
 Meer thuis: het verschil tussen partners is een dag of meer.

4.9 FACTOREN DIE SAMENHANGEN MET DE POSITIE IN HET BEDRIJF

In beide bedrijven is sprake van een duidelijk verschil in positie tussen de mannen en vrouwen met jonge kinderen. De mannen hebben vaak een middenpositie in het bedrijf, de vrouwen hebben bijna allemaal een lage positie in het bedrijf. Bij de werknemers zonder kinderen is het verschil in positie in het bedrijf tussen de seksen minder groot; de meeste jongeren zonder kinderen hebben een lage positie in het bedrijf, zowel de mannen als de vrouwen. Bij de werknemers met grote kinderen is het verschil in functieniveau tussen de seksen nog groter dan bij de werknemers met jonge kinderen. De meeste mannen met grote kinderen hebben een midden- of hogere functie in het bedrijf, de vrouwen met grote kinderen hebben meestal een lage functie. Bij de oudere werknemers zonder kinderen is eveneens sprake van een verschil tussen de seksen in functieniveau. Dit is te zien in tabel 4.14.

Tabel 4.14. Gemiddelde functieniveau van verschillende groepen werknemers in de supermarkten en de boekhandels (bron: enquête)

Categorie werknemer	Supermarkten		Boekhandels	
	man	vrouw	man	vrouw
Jongeren zonder kinderen	1.9 (61)	1.3 (107)	3.3 (48)	2.8 (96)
Werknemer met jonge kinderen	2.7 (24)	1.0 (18)	4.4 (36)	2.6 (33)
Werknemer met oudere kinderen	2.4 (27)	1.2 (22)	6.2 (13)	2.9 (29)
Ouderen zonder kinderen	2.0 (4)	1.0 (3)	3.5 (4)	2.7 (3)

Functieniveau: van 1-8.
 Van 13 werknemers ontbreekt de volledige informatie.
 Vet gedrukt: significant hogere scores van mannen ten opzichte van vrouwen (binnen dat bedrijf), $p < .001$.
 T-waarden: jongeren supermarkten $T=33.4$, jongeren boekhandels $T=4.7$; ouders van jonge kinderen supermarkten $T=47.6$, ouders van jonge kinderen boekhandels $T=24.1$; ouders van oudere kinderen supermarkten $T=19.5$, ouders van oudere kinderen boekhandels $T=28.8$; oudere werknemers (>40 jaar) zonder kinderen supermarkten $T=2.1$, oudere werknemers zonder kinderen boekhandels $T=44.5$.

Welke *factoren* bepalen het verschil in functieniveau tussen de seksen in de bedrijven? In hoeverre is dat verschil terug te voeren op het al dan niet verzorgen van kinderen? Voor een antwoord op deze vraag moeten we naar het hele personeelsbestand kijken en niet alleen naar de werknemers met jonge kinderen.

De eerste stap is het nagaan welke variabelen correleren met het functieniveau in het bedrijf. De volgende variabelen blijken te correleren met het functieniveau van werknemers, dat wil zeggen dat er sprake is van een correlatie voor de hele groep werknemers, of voor een deel van de werknemers (mannen en/of vrouwen in de twee bedrijven): *het opleidingsniveau, de leeftijd, de omvang van de werkweek, (onderdelen van) de werk-*

motivatie en de attitude tegenover de combinatie van werk en zorg. Het aandeel in de kinderverzorging, het aantal jaar van loopbaanonderbreking, de beleidsattitude en andere onderdelen van de werkmotivatie blijken niet in voldoende mate te correleren met het functieniveau. Deze correlaties zijn weergegeven in tabel 4.15.

Tabel 4.15. Correlaties tussen functieniveau en variabelen (bron: enquête)

Variabele	Supermarkten		Boekhandels	
	man	vrouw	man	vrouw
Opleidingsniveau	.20	.41**	.25**	.18
Leeftijd	-.12	.01	.42**	.09
Omvang werkweek	.31**	.29**	.39**	.13
Aandeel kinderverzorging	-.18	-.10	-.18	-.07
Aantal jaren loopbaanonderbreking	-.19	-.01	-.03	-.03
Werkmotivatie: geld verdienen	-.15	.08	.01	.00
Werkmotivatie: voor gezin zorgen	.13	.09	.30*	-.05
Werkmotivatie: ontplooiën in vak	-.04	.31**	.13	.22*
Werkmotivatie: mensen ontmoeten	-.05	-.08	-.17	-.05
Combinatie-attitude	.27*	.14	-.27	.06

Er komen een aantal verschillen tussen de mannen en vrouwen in de twee bedrijven naar voren. Bij de mannen in de supermarkten correleert het functieniveau met name met de omvang van de werkweek en de combinatie-attitude, bij de mannen in de boekhandels correleert het functieniveau met het opleidingsniveau, de leeftijd, de omvang van de werkweek en de werkmotivatie om voor het gezin te zorgen. Bij de vrouwen in de supermarkten correleert het functieniveau met name met het opleidingsniveau, de omvang van de werkweek en de werkmotivatie om zich in het vak te ontplooiën, bij de vrouwen in de boekhandels correleert het functieniveau met name met deze werkmotivatie.

Om te weten in welke mate factoren bijdragen aan de variantie in het functieniveau geeft een *multiple regressie-analyse* meer inzicht. Een hoge correlatie van een variabele met het functieniveau hoeft namelijk niet te betekenen dat die variabele in hoge mate bijdraagt aan de verklaring van de variantie van het functieniveau; andersom betekent een lage correlatie niet automatisch dat die factor geen rol speelt in de variantie van het functieniveau. De variabelen correleren namelijk ook onderling; door ze tezamen in een analyse te betrekken, ontstaat een scherper beeld. Via de ‘stepwise-methode’ (de verschillende variabelen worden één voor één bij de analyse betrokken, zodat kan worden bepaald welke variabele in welke mate bijdraagt aan de verklaring van de variantie) blijkt dat *39% van de variantie in het functieniveau kan worden verklaard door de factoren opleidingsniveau, omvang van de werkweek, leeftijd en de werkmotivatie om voor het gezin te zorgen.*

Als deze analyse wordt uitgevoerd voor mannen en vrouwen in beide bedrijven afzonderlijk, dan blijkt dat er verschillen bestaan tussen de mate waarin de hoogte van het functieniveau verklaard kan worden uit deze variabelen en de mate waarin de factoren bijdragen aan deze verklaring. De gevonden factoren tezamen geven voor de seksen afzonderlijk een redelijke verklaring voor de variantie in functieniveau: 38% voor de mannen, 32% voor de vrouwen. Als op bedrijfsniveau wordt gekeken, blijkt echter dat voor de vrouwen in de boekhandels de gevonden factoren nauwelijks de variantie in functieniveau verklaren. Bovendien ligt bij de mannen in de supermarkten in de verklaring voor de variantie in functieniveau de nadruk op de omvang van de werkweek, bij de mannen van de boekhandels daarnaast ook op opleidingsniveau, leeftijd en de motivatie om voor het gezin te zorgen. Bij de vrouwen in de supermarkten ligt bij de verklaring voor de variantie in functieniveau de nadruk op de opleiding en de omvang van de werkweek, terwijl bij de vrouwen in de boekhandels de motivatie om zich in het vak te ontplooiën meer een rol speelt.

In tabel 4.16 is de uitkomst van de stepwise multiële regressie-analyse voor de verschillende groepen weergegeven.

Tabel 4.16. Stepwise Multiële Regressie-analyse voor verschillende groepen: de regressiegewichten (bêta's) van de verschillende groepen op de verschillende factoren (op basis materiaal enquête)

Factor	Bedrijven samen			Supermarkten		Boekhandels	
	man	vrouw	tot	man	vrouw	man	vrouw
Opleidingsniveau	.38	.51	.41	–	.28	.36	–
Omvang werkweek	.31	.11	.27	–	.21	.36	–
Leeftijd	.19	.21	.25	.45	–	.28	–
Werkmotivatie: voor gezin zorgen	.23	–	.18	–	–	.24	–
Werkmotivatie: ontplooiën in vak	–	–	–	–	–	–	.20
R2	.38	.32	.39	.20	.15	.45	.04
F	31.82	47.05	82.46	28.79	12.68	19.62	6.32

In dit schema zijn alleen de regressiegewichten opgenomen waarvan de p-waarde kleiner was dan .05.

Maar wat bepaalt nu het verschil in functieniveau tussen de seksen? Uit een Manova-analyse komt naar voren dat het *verschil in de omvang van de werkweek* de grootste verklarende factor is. Daarnaast speelt de *werkmotivatie 'om voor mijn gezin te zorgen'* een kleine rol. Uit de analyse blijkt bovendien dat voor mannen er een sterker verband is tussen de omvang van de werkweek en het functieniveau en dat het voor vrouwen niet bijdraagt aan het verhogen van hun functieniveau als zij hoog scoren op het werkmotief

‘voor mijn gezin zorgen’ (te interpreteren als een ‘kostwinnersmotief’). Met andere woorden: naast opleiding, leeftijd en omvang van de werkweek (hoe hoger opgeleid en ouder men is en hoe meer uur men werkt, des te meer kans op een hogere functie) speelt ook *seks*e een rol: *voor mannen ‘loont het meer’ (voor het functieniveau) om meer uur te werken dan voor vrouwen en als mannen hoog scoren op het werkmotief ‘om voor het gezin te zorgen’ draagt dat wel bij tot een grotere kans op een hogere functie, voor vrouwen geldt dat niet.*

Er zijn hierbij wat accentverschillen tussen de bedrijven. In de supermarkten speelt het verschil in de omvang van de werkweek duidelijk een grote rol, waarbij het voor mannen meer loont om meer uren te werken en voor vrouwen minder; daarnaast speelt ook het verschil in leeftijd een kleine rol, waarbij weer geldt: een hogere leeftijd loont voor mannen meer dan voor vrouwen. Ook in de boekhandels speelt het verschil in omvang van de werkweek de grootste rol in het verklaren van het verschil in functieniveau tussen de seksen, waarbij ook weer geldt dat voor mannen het meer loont om meer uren te werken dan voor vrouwen. Daarnaast speelt echter ook opleiding een rol, waarbij een hogere opleiding voor mannen meer loont, leeftijd (met eenzelfde voordeel voor mannen) en de werkmotivatie (met weer eenzelfde voordeel voor mannen). De resultaten van de Manova-analyse zijn te zien in tabel 4.17.

Tabel 4.17. Manova-analyse: de factoren die de variantie in functieniveau verklaren en bijdragen aan het verschil in functieniveau tussen mannen en vrouwen, voor de supermarkten en de boekhandels (op grond van het materiaal van de enquête)

Factor	Bedrijven samen			Supermarkten			Boekhandels		
	vv	F	p	vv	F	p	vv	F	p
Sekse	4.0	8.4	.00	1.6	2.4	.10	5.1	8.4	.00
Leeftijd	3.9	27.4	.00	2.5	7.1	.01	4.3	14.1	.00
Opleiding	18.1	126.8	.00	3.7	10.5	.00	6.7	21.8	.00
Omvang werkweek	3.8	26.4	.00	7.7	22.1	.00	7.1	23.1	.00
Werkmotief: voor gezin zorgen	.8	5.4	.02	-	.1	.82	.4	1.2	.28
Sekse-leeftijd	.4	2.7	.11	1.8	5.0	.03	1.4	4.4	.04
Sekse-opleiding	.2	1.5	.22	-	.1	.88	2.0	6.7	.01
Sekse-omvang werkweek	1.6	11.7	.00	2.7	7.7	.01	2.6	8.4	.00
Sekse-werkmotivatie	.7	5.2	.02	-	.3	.59	2.0	6.7	.01
R2	33.6			20.1			30.9		

Vv= verklaarde variantie
Vet gedrukt: significant (p<.05)

4.10 CONCLUSIES

Werknemers met jonge kinderen nemen een minderheidspositie in: de supermarkten heeft nog geen vijfde deel van de werknemers kinderen tussen de 0 en 13 jaar, in de boekhandels is dat een kwart. In beide bedrijven werken meer mannen dan vrouwen met jonge kinderen; in de leeftijdscategorie 25-40 jaar daalt de arbeidsparticipatie van vrouwen, zowel in aantal personen als in uren.

In beide bedrijven geldt voor de mannen met jonge kinderen dat zij een vergelijkbare positie in het bedrijf innemen als hun leeftijdsgenoten. Voor de vrouwen geldt dat niet: degene met jonge kinderen zijn nog meer dan andere vrouwen oververtegenwoordigd in de lagere functies. Dit verschil in positie tussen de seksen is voor een groot deel terug te voeren op het verschil in omvang van de werkweek. De meeste mannen met jonge kinderen werken fulltime, de meeste vrouwen met jonge kinderen (dat wil zeggen, degene die niet het bedrijf hebben verlaten bij de komst van kinderen) werken parttime en zijn de hoofdverantwoordelijken voor de zorgtaken thuis. In deeltijd werken is duidelijk niet bevorderlijk voor de doorstroming naar hogere functies in het bedrijf. Daarnaast speelt sekse echter een rol: voor mannen loont opleiding, leeftijd en een 'kostwinnersmotivatie' meer dan van vrouwen wat betreft doorstroming naar hogere functies.

De taakverdeling in werk en zorg thuis heeft dus grote consequenties voor de positie van vrouwen met kinderen in de bedrijven (deeltijders hebben minder kans op doorstroming), maar de bedrijven maken blijkbaar ook (ongemerkt) onderscheid naar sekse. Over dat onderscheid gaan de volgende hoofdstukken.

NOTEN BIJ HOOFDSTUK 4

1. Het gemiddelde opleidingsniveau van de mannen met jonge kinderen is significant lager dan dat van de andere mannen (4.1 tegenover 4.4, $F=2.2$, $p < .001$). Bij de vrouwen is geen sprake van een significant verschil (4.6 tegenover 4.4). Ook als alleen de leeftijdscategorie 25-45 jaar wordt bekeken, zijn de mannen met jonge kinderen gemiddeld lager opgeleid dan de andere mannen en is dit verschil significant (4.8 tegenover 4.0, $F=10.8$, $p < .01$; in de supermarkten 4.5 tegenover 3.2, $F=10.5$, $p < .01$; in de boekhandels 5.3 tegenover 4.6, $F=4.7$, $p < .05$).
2. De werknemers met jonge kinderen verschillen niet significant van de werknemers zonder kinderen, maar wel van de werknemers met oudere kinderen. De werknemers met oudere kinderen scoren gemiddeld 3.7 op de taakverdelingsattitude tegenover 3.9 van de werknemers met jonge kinderen en 3.9 van de werknemers zonder kinderen. $F=8.6$, $p < .01$. De werknemers met oudere kinderen scoren gemiddeld 3.3 op de beleidsattitude, tegenover 3.6 bij de werknemers met jonge kinderen en 3.8 van de werknemers zonder kinderen. $F=6.8$, $p < .05$.
3. In de supermarkten werken de mannen met jonge kinderen gemiddeld 40.1 uur per week, tegenover 37.2 uur van hun mannelijke collega's zonder jonge kinderen. In de boekhandels is dat 39.5 uur tegenover 38.0 uur.
4. Voor mannen in de supermarkten is de correlatie $-.51$ ($p < .01$), voor de mannen in de boekhandels is de correlatie $-.13$, voor de vrouwen in de supermarkten $-.37$, voor de vrouwen in de boekhandels $-.23$, maar voor de laatste drie groepen zijn deze correlaties niet significant.
5. Het aantal uur dat men per week besteedt aan het huishouden is in de enquête op een vrij globale manier gemeten: men kon een schatting maken van 0-5, 5-10, 10-15, 15-20, 20-25, 25-30 en 30 of meer. Deze categorieën zijn voor de analyses omgezet in 5, 10, 15, 20, 25, 30 en 35 uur.
6. In de enquête is gevraagd een schatting te maken van het aantal uren dat de partner besteedt aan het huishouden, met dezelfde categorieën als voor de eigen tijdsbesteding in het huishouden. Als 'gelijke' verdeling is gerekend: het verschil tussen de partners is niet groter dan 5 uur per week.
7. De omvang van het huishoudelijk werk is op globale wijze gemeten, zodat deze cijfers wellicht wat vertekend zijn. Uit ander onderzoek blijkt dat mannen hun aandeel in het huishouden vaak overschatten en vrouwen hun aandeel onderschatten (Komter, 1985; Van der Lippe, 1993). Bovendien is het aantal uren betaald werk beter te schatten.

Het ouderschapsbeleid van de supermarkten en boekhandels

Ik stapte op de toenmalige directeur af met de vraag naar meer verantwoordelijkheid. Zijn eerste vraag was hoe ik dacht de kinderen te verzorgen. Dit verbaasde me, omdat ik daar al een tijd werkte zonder dat er iemand ooit last van had gehad.

(B48, moeder van twee kinderen, werkt 32 uur in een hoge functie in een boekhandel, haar man is huisman)

5.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk wordt het ‘ouderschapsbeleid’ van de supermarkten en de boekhandels beschreven. Welke rechten worden aan werknemers met jonge kinderen toegekend door leidinggevenden, wat betekent dat voor hun plichten als werknemer en ouder?

Onder ouderschapsbeleid wordt in dit onderzoek het sociale beleid verstaan dat bedrijven voeren ten gunste van werknemers met jonge kinderen: de voorzieningen die werknemers in staat stellen om werk en zorg te combineren of om zich tijdelijk uit het arbeidsproces terug te trekken zonder de band met het bedrijf te verbreken. Het onderscheid met de ‘ouderschapscultuur’, die in het hoofdstuk hierna aan de orde komt, is arbitrair en vaag. Onder ouderschapscultuur versta ik de informele gedragsregels, waarden, normen en aannames over goed werknemerschap en –ouderschap die de omgang tussen collega’s in een bedrijf kleuren. Leidinggevenden zijn echter ook collega’s en verondersteld kan worden dat de manier waarop zij de formele regels toepassen mede wordt beïnvloed door de informele gedragsregels in het bedrijf. Een deel van de voorzieningen voor ouders is schriftelijk als werknemersrecht vastgelegd in CAO’s of richtlijnen van het hoofdkantoor van het bedrijf, maar een ander deel van de faciliteiten is informeel van aard: ze zijn niet als recht vastgelegd, maar worden wel door sommige leidinggevenden van een eenheid (winkel, kantoor, centrum) toegestaan. Dit ‘informele beleid’ zou zowel tot het beleid als de cultuur gerekend kunnen worden. Ik heb de keuze gemaakt om in het onderzoek een duidelijk onderscheid tussen ouderschapsbeleid en –cultuur te hanteren. Bij ouderschapsbeleid gaat het om steun aan ouders door *leidinggevenden*¹; hun acties kunnen variëren van het uitvoeren van formele regels en het maken van afspraken met een werknemer tot het oogluikend toestaan van het gebruik

van een voorziening die officieel niet bestaat (zoals calamiteitenverlof). Bij de ouderschapscultuur gaat het om de manier waarop *collega's* met elkaar omgaan: de hulp die zij elkaar bieden, bijvoorbeeld als een werknemer in verband met een calamiteit plotse-ling naar huis moet.

Voor dit hoofdstuk is gebruik gemaakt van (delen van) al het beschikbare onder-zoeksmateriaal: schriftelijk materiaal over het sociale beleid van de bedrijven (CAO's, Handboeken voor Personeelszaken, verslagen van informatiebijeenkomsten voor personeelsfunctionarissen, reglementen over kinderopvang en ouderschapsverlof, socia-ale jaarverslagen, brochures en nieuwsbrieven), de schriftelijke enquête onder ruim 500 werknemers (265 van de supermarkten, 268 van de boekhandels), de mondelinge inter-views met 50 werknemers met jonge kinderen (26 van de supermarkten en 24 van de boekhandels) en de schriftelijke vragenlijsten voor leidinggevend en in 22 eenheden (15 van de supermarkten en 7 van de boekhandels). De enquête leende zich voor kwantita-tieve analyse en geeft een representatief beeld van het ouderschapsbeleid van de twee bedrijven en van de eenheden binnen die bedrijven: de mate waarin ouders gebruik ma-ken van faciliteiten, hun tevredenheid met voorzieningen. Het schriftelijke materiaal over het sociale beleid, de interviews met ouders en de vragenlijsten voor leidinggeven-den zijn kwalitatief geanalyseerd en geven een meer diepgaand inzicht in dat ouder-schapsbeleid van de bedrijven en de verschillende eenheden: de manier waarop leiding-gevend en in de praktijk met werknemers met jonge kinderen omgaan.

In dit hoofdstuk wisselen beschrijving en analyse elkaar af: het ouderschapsbeleid van de twee bedrijven wordt in kaart gebracht en geanalyseerd via de 'rechten- en plich-tenbenadering', dat wil zeggen dat de rechten en plichten in werk en zorg die aan man-nen en vrouwen worden toegeschreven en toegekend als zoekschema's, 'sensitizing con-cepts' (Glaser & Strauss, 1967) fungeerden (zie hoofdstuk 3). De analyse beperkt zich niet tot de bedrijven als geheel, maar begeeft zich ook op het niveau van de verschillende eenheden (winkels, kantoren en centra) binnen de bedrijven. Deze eenheden kunnen nam-elijk aanzienlijk van elkaar verschillen in de ruimte die zij ouders bieden. Bij de be-schrijving en analyse van het ouderschapsbeleid wordt de zienswijze van leidinggeven-den en ouders met elkaar geconfronteerd: zij hebben verschillende posities ten opzichte van dit beleid –als aanbieder van voorzieningen en als consument– en kunnen van elkaar verschillen in kennis en visie. Ze kunnen dus elk een deel van het verhaal over het ouder-schapsbeleid in hun bedrijf en eenheid vertellen.

De opbouw van dit hoofdstuk is als volgt. In paragraaf 5.2 schets ik de achtergronden van het ouderschapsbeleid van de twee bedrijven. In paragraaf 5.3 ga ik in op de inhoud van het beleid, uitgesplitst naar verschillende maatregelen. Hierbij maak ik onderscheid tussen maatregelen die gericht zijn op het kunnen onderbreken van het werk in het be-drijf, zodat een werknemer zich (tijdelijk) geheel op zorgtaken kan richten, en maatrege-len die de combinatie van het werken in het bedrijf en het uitvoeren van zorgtaken moge-lijk maken. Welke van deze maatregelen zijn formeel vastgelegd en welke moeten door

de leidinggevende ter plaatste worden ingevuld en kunnen door werknemers niet als recht worden geclaimd? Hoe verhoudt het ouderschapsbeleid zich tot de andere pijler van het emancipatiebeleid in de bedrijven, het loopbaanbeleid? In paragraaf 5.4 komt aan de orde welke werknemers gebruik maken van voorzieningen. Daarna richt ik in paragraaf 5.5 mijn blik op de uitvoering van het ouderschapsbeleid: welke formele – en informele faciliteiten krijgen ouders toegekend, welke knelpunten treden daarbij op, welke ouders maken gebruik van voorzieningen? In paragraaf 5.6 beschouw ik de gegevens in het licht van rechten– en plichtentoekenning aan mannelijke en vrouwelijke werknemers. In paragraaf 5.7 formuleer ik conclusies.

5.2 DE ACHTERGRONDEN VAN HET OUDERSCHAPSBELEID

Maar hoe moet 't dan met de opvang van mijn kind? Mogen wij 'n handje helpen, vroeg die man van het bedrijf.

(folder en affiche van de supermarkten, 1992)

Beide bedrijven volgen het beleid van de overheid, die in 1989 een stimuleringsmaatregel voor kinderopvang instelde, in 1990 het zwangerschaps- en bevallingsverlof verlengde en flexibiliseerde en in 1991 de wet op ouderschapsverlof in werking stelde.² Voorafgaand aan deze periode werden in beide bedrijven de eerste contouren van een emancipatiebeleid zichtbaar; er werd bijvoorbeeld geëxperimenteerd met deeltijdbanen in hogere functies. In beide bedrijven maakt het ouderschapsbeleid deel uit van het emancipatiebeleid: het doel is het bevorderen van gelijke kansen voor vrouwen in de bedrijven. In de supermarkten was het argument om dit beleid te ontwikkelen de onderbenutting van het in het bedrijf aanwezige talent van vrouwen, terwijl er een tekort was aan personeel in kaderfuncties. In de boekhandels werden geen expliciete argumenten genoemd; impliciet geldt het rechtvaardigheidsargument (het bedrijf mag geen onderscheid maken).

In de **supermarkten** nam in 1980 een groep vrouwen het initiatief voor het opzetten van een werkgroep voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het bedrijf. Dit leidde tot de oprichting van een commissie 'Vrouwen binnen het bedrijf' van de Centrale Ondernemingsraad. In 1982 schreef deze commissie een discussienota, naar aanleiding waarvan in 1983 de Raad van Bestuur de opdracht gaf tot een grootscheeps onderzoek door een extern bureau. Uit dit onderzoek bleek dat vrouwen in de supermarktketen minder kansen krijgen en nemen, onder andere doordat er stereotypen over de seksen leven in het bedrijf. Bij de leidinggevendenden heerste het idee dat *vrouwen toch maar kort in dienst blijven, trouwen en stoppen om kinderen te krijgen, ze geen ambitie noch de geschiktheid hebben voor een leidinggevende functie*; de vrouwen zelf dachten: *De chef ziet mij niet als geschikt, dus zal ik de hogere functie maar niet vragen.*³ De Raad van

Bestuur gaf vervolgens de opdracht voor het ontwikkelen van beleid om gelijke kansen te bevorderen. Er werd een projectgroep ingesteld, die beleidsvoorstellen deed om de instroom en doorstroom van vrouwen in het bedrijf te bevorderen: ouderschapsverlof, kinderopvang en een beter loopbaanbeleid maakten daar onderdeel van uit. In de informatie over het ontwikkelde beleid staat nadrukkelijk dat het niet gaat om een voorkeursbehandeling van vrouwen - er wordt niet positief gediscrimineerd:

Positieve discriminatie? Beslist niet. Een zaak van de juiste man, pardon, vrouw op de juiste plaats. En laten we niet vergeten dat de eisen die aan vrouwen worden gesteld precies dezelfde zijn als die voor mannen gelden. Het gaat erom dat vrouwen en mannen bij het bedrijf dezelfde kansen krijgen. Daarvoor mogen we vrouwen best een steuntje in de rug geven.⁴

Om ook aandacht te geven aan de noodzakelijke mentaliteitswijziging startte de projectgroep een intensieve campagne, ontwikkeld door een reclamebureau, gericht op het ombuigen van de houding van zowel de leidinggevenden als van het personeel. Er werd een viertal brochures naar het personeel en naar de leiding van eenheden gestuurd; in het bedrijfsjournaal dat elke maandagochtend in elk winkelfiliaal wordt gedraaid, werden de brochures door de projectgroep toegelicht. De campagne werd afgesloten met een intern congres, dat met de nodige externe en interne publiciteit gepaard ging. Aan het eind van de campagne, in 1988, hadden de supermarkten vooruitlopend op de overheid een verlengd bevallingsverlof en een (onbetaald) ouderschapsverlof ingevoerd, was een proefproject met gastouderopvang gestart, kregen werknemers met kinderen een (tijdelijke) vrijstelling van de mobiliteitsplicht bij hogere functies en had een (mislukt) experiment plaatsgevonden met duo-banen in leidinggevende functies. Verder waren er streefcijfers opgesteld voor het aantal vrouwen in hogere functies, was de selectie-procedure voor die functies verbeterd en was er een geïntegreerde kaderopleiding gekomen, waarbij werd gestreefd naar gemengde groepen. Zo was het voortaan mogelijk om vanuit de functie van hoofdcaissière (afdelingsmanager kassa), net zoals dat voor andere afdelingsmanagers geldt, door te stromen naar de functie van supermarktmanager.

In de **boekhandels** vonden minder van dergelijke activiteiten plaats. Verschillende keren namen werknemers het initiatief om mogelijkheden te verkennen om tot de oprichting van bedrijfscreches te komen. Dit ketste echter elke keer af vanwege de hoge kosten en het geringe aantal ouders per winkel dat gebruik zou maken van de opvang. In de CAO van 1990/1991 werd op initiatief van de vakbonden de bepaling opgenomen dat *de werkgever een actief beleid zal voeren om meer vrouwen te werk te stellen. In dit kader worden maatregelen getroffen teneinde bestaande discriminerende bepalingen en situaties op te heffen.*⁵ Bovendien werd vastgelegd dat de boekhandels een actief loopbaanbeleid zouden voeren *om gelijke opleidings- en promotiemogelijkheden voor vrouwen en mannen te scheppen*. Als concrete maatregel werd voorgesteld om in samenwerking met de

ondernemingsraad een financiële regeling te treffen zodat werknemers relevante opleidingen zouden kunnen volgen.

5.3 HET OUDERSCHAPSBELEID VAN 1990–1995

We hebben in dit bedrijf een vrouwenbeleid dat heel sterk gericht is op het binnenstromen van vrouwen en het is de bedoeling dat ook in staffuncties en kaderfuncties door te gaan trekken.

(hoofd personeelszaken op kantoor supermarktketen).

5.3.1 Verlofregelingen

De overheid verlengde in 1990 het *zwangerschaps- en bevallingsverlof* tot 16 weken. De supermarkten hadden dat zelf al eerder gedaan, de boekhandels niet. De organisatie is in handen van de betreffende personeelsfunctionaris op lokaal niveau of de directeur van een eenheid: die maakt met de werkneemster afspraken over de verlofperiode, meldt de zwangerschap aan de Bedrijfs-geneeskundige Dienst en regelt vervanging, bijvoorbeeld door het aannemen van tijdelijk personeel.⁶ De supermarkten kennen daarnaast de mogelijkheid voor vrouwen die een kind hebben gekregen om aanvullend vier weken extra (onbetaald) verlof op te nemen, welke regeling niet geldt als een vrouw gebruik maakt van ouderschapsverlof. Deze regeling loopt ook via de personeelsfunctionaris.⁷

In 1991 trad de wet voor *ouderschapsverlof* in werking, waardoor vrouwen en mannen het recht kregen gedurende een half jaar onbetaald deeltijdverlof op te nemen voor de verzorging van kinderen tot vier jaar. Bedrijven mogen zelf aanvullende regelingen treffen, de supermarkten deden dat, de boekhandels niet. In de supermarkten kan een werknemer met kinderen tussen 0–4 jaar in overleg met de werkgever uit twee mogelijkheden kiezen: een tijdelijke onderbreking van het dienstverband van drie maanden met een recht tot herintreding in dezelfde of een gelijkwaardige functie of een tijdelijk parttime dienstverband van een half jaar van tenminste 20 uur per week, met een recht tot fulltime invulling van dezelfde of een gelijkwaardige functie na het verlof. Ook voor het ouderschapsverlof berust de organisatie bij de personeelsfunctionaris.⁸

De boekhandels hebben een formele regeling voor *calamiteitenverlof*, de supermarkten niet. In de CAO van de boekhandels is opgenomen dat een werknemer maximaal één dag betaald verlof op kan nemen in geval van ziekte van één der huisgenoten *indien de aanwezigheid van de werknemer dringend vereist is teneinde noodzakelijke voorzieningen te kunnen treffen*. De werknemer moet zich achteraf jegens de werkgever verantwoorden. In de supermarkten is het in principe mogelijk om gebruik te maken van buitengewoon verlof, maar dan moet het om een ernstig zieke huisgenoot gaan. Informeel bestaat in de beide bedrijven wel onbetaald calamiteitenverlof, dat wil zeggen dat een ouder een dag vrij neemt als zijn of haar kind ziek is. Deze voorziening is echter niet als recht vastgelegd, er is ook geen richtlijn van het hoofdkantoor over. Blijkbaar is

het een zaak van de eenheden zelf hoe soepel zij omgaan met het opnemen van vrije dagen door het personeel.

Beide bedrijven bieden formeel de mogelijkheid voor *buitengewoon verlof*. Daarbij gaat het om onbetaald verlof, variërend van 1 dag tot een *door de werkgever te bepalen periode*. Het gaat daarbij onder andere om kraamverlof voor vaders (1 dag in de supermarkten, 2 dagen in de boekhandels) en om verlof *bij ernstige ziekte of ongeval van familieleden en andere bijzondere vormen van overmacht (verzorgingsverlof)*. De periode van dit verlof kan variëren van enkele weken tot een paar maanden. Ook bij deze verlofregelingen is de lokale personeelsfunctionaris de sleutelfiguur.

5.3.2 Kinderopvang

In 1989 stelde de overheid een ‘stimuleringsmaatregel kinderopvang’ in, waarbij (kort gezegd) bedrijven subsidie krijgen in de vorm van belastingaftrek als zij kindplaatsen ‘kopen’ voor hun personeel in (gesubsidieerde) kinderdagverblijven. De supermarkten kozen voor een andere vorm om hulp te bieden aan ouders voor de opvang van kinderen. Het bedrijf kende al een proef met gastouders en na behoefte-onderzoek werd de voorziening uitgebreid: het geeft aan medewerkers die kosten maken in verband met kinderopvang voor kinderen tot maximaal vier jaar (onder bepaalde voorwaarden, bijvoorbeeld dat de opvang gebeurt door ‘erkende’ gastouders of erkende crèches) een financiële tegemoetkoming. Daarnaast bieden de supermarkten kinderopvang aan in de vorm van gastouders via bemiddeling van de Stichting Humanitas (een landelijk opererende, commerciële stichting). De organisatie berust bij Humanitas, het hoofdkantoor van de supermarkten, bij de chef/supermarktmanager, bij de personeelsfunctionaris en bij de werknemer zelf.⁹ In 1994 werd besloten deze voorziening in te perken: voortaan kunnen alleen ouders die minstens 20 uur in het bedrijf werken en van wie de partner ook buitenshuis werkt, gebruik maken van de regeling.

De boekhandels kennen een soortgelijke constructie, waarbij echter niet wordt bemiddeld voor gastouders, maar alleen voor kindplaatsen in een kinderdagverblijf. De boekhandels hebben ook een bemiddelende instantie ingeschakeld: de Stichting Utrechtse Kinderopvang (SKOBI). Sinds 1991 kunnen ouders van kinderen tot 4 jaar in de boekhandels een beroep doen op het kinderopvangfonds van bedrijven die horen bij de Wetenschappelijke en Zelf-importerende Boekverkopers en waarvoor een gezamenlijke CAO geldt. Onder voorwaarde dat hun kind(eren) worden opgevangen in een door de gemeente erkend of aan de kwaliteitseisen van het ministerie van WVC (nu VWS) voldoende kinderdagverblijf, wordt een financiële tegemoetkoming gegeven uit dit fonds. De bijdrage van de werkgever bestaat uit het storten van gelden in het fonds.¹⁰ In de boekhandels is de regeling niet, zoals in de supermarkten, beperkt tot ouders die minstens 20 uur werken en een buitenshuis werkende partner hebben, maar geldt deze voor alle ouders met kinderen tot 4 jaar. In 1995 is echter besloten de regeling af te bouwen,

met het voornemen die in 1997 stop te zetten. In die periode wordt wel gezocht naar andere oplossingen. Het argument is dat de kosten van de voorziening niet meer op te brengen zijn door het bedrijf.

5.3.3 Werktijden

Het recht om in deeltijd te mogen werken of om gebruik te mogen maken van flexibele werktijden is in beide bedrijven niet formeel vastgelegd. In de CAO en in het Handboek Personeelszaken zijn uiteraard regels opgenomen over de normale werkweek (38 uur) en over overwerk (voor de winkels geldt een andere CAO dan voor andere eenheden), maar niet over deeltijd en flexibele werktijden. In beide bedrijven bestaan echter wel richtlijnen van het hoofdkantoor over werktijden. In de supermarkten is deeltijd in de lagere functies gebruikelijk en mag er ook in de middenfuncties, dat wil zeggen assistent afdelingsmanager (AAM) en financieel management assistent (FMA) parttime gewerkt worden; voor de AAM-functie geldt een minimum van 16 uur per week, voor de FMA-functie van 24 uur. In de hogere functies wordt met deeltijd geëxperimenteerd: een afdelingsmanager mag 32 uur werken; vier dagen werken van 10 uur is ook toegestaan. Een experiment met duo-banen in AM(afdelingsmanager)-functies mislukte, omdat er onverwacht weinig animo onder het personeel bleek te bestaan. In de boekhandels wordt eveneens in de lagere functies veel in deeltijd gewerkt; daarnaast geldt de informele regel dat in de middenfuncties 28-32 uur gewerkt mag worden. Ook hier wordt geëxperimenteerd met deeltijd, bijvoorbeeld met duo-banen, meestal op initiatief van werknemers. In beide bedrijven geldt dat de exacte invulling van het deeltijdbeleid 'per geval door de werkgever te bepalen' is: de leidinggevenden in de eenheden van de supermarkten en in de verschillende bedrijven die tezamen de groep boekhandels vormen, hebben daarin de vrije hand

Aangepaste werktijden zijn in beide bedrijven in principe in elke functie toegestaan; wanneer een werknemer een speciale regeling wil, moet hij/zij daarover gaan praten met de bedrijfsleider en de personeelsfunctionaris, zij nemen de beslissing:

Als kinderen de reden zijn voor andere werktijden, dan wordt daar in principe geen bezwaar tegen gemaakt, dan is er altijd wel samen tot een oplossing te komen. In principe moet je dat met je directe chef bespreken en kom je er niet uit dan een stapje hoger
(B60, mannelijke manager in een boekhandel).

5.3.4 Loopbaanbeleid van het bedrijf

Beide bedrijven hebben de laatste jaren de nodige aandacht besteed aan het ontwikkelen van een loopbaanbeleid. In de supermarkten wordt daarbij expliciet aandacht besteed aan het verbeteren van de doorstroom van vrouwen in het bedrijf; in de boekhandels zijn

alleen de eerder genoemde algemene frases over ‘het bevorderen van kansen voor vrouwen’ opgenomen in de CAO. In de supermarkten zijn streefcijfers voor het aandeel vrouwen in de midden- en hogere functies opgesteld en zijn een aantal concrete acties ondernomen. Deze staan niet in de CAO of het Handboek Personeelszaken, maar gelden als richtlijn van het Hoofdkantoor aan alle eenheden. De maximumleeftijd voor de indiensttreding in kaderfuncties is verhoogd tot 40 jaar (om herintreedsters meer kansen te geven), er zijn afspraken gemaakt met bedrijfsleiders, personeels- en opleidingsfunctionarissen dat zij op de capaciteiten van werknemers in lagere functies (caissières en verkopers) letten, er wordt voor elke werknemer een carrièreplan opgesteld dat regelmatig wordt besproken en zijn er functioneringsgesprekken met werknemers. Tenslotte worden in personeelsadvertenties bewust zowel mannen als vrouwen afgebeeld, in verschillende functies.

In de boekhandels is een ‘human resource managementplan’ ontwikkeld om de kwaliteit van de organisatie te verbeteren, met maatregelen zoals flexibele beloning, functiebegeleiding, job-rotation (het uitwisselen van functies op alle niveaus binnen en tussen werkmaatschappijen om de deskundigheid en de mobiliteit van het personeel te vergroten), een betere interne communicatie (bijvoorbeeld een betere introductie van nieuwkomers, werkoverleg op afdelingsniveau), een verbetering van opleidingen en het opstellen van individuele opleidingstrajecten voor werknemers. Hierbij wordt geen speciale aandacht aan de positie van vrouwen besteed.

5.3.5 Overige voorzieningen

Over de (wettelijk voorgeschreven) mogelijkheid om *borstvoeding* te geven, heeft een enkele chef een informatieboekje in zijn bureaula liggen, in een aantal eenheden worden ad hoc maatregelen getroffen als een vrouw borstvoeding wil geven. Er wordt dan bijvoorbeeld een ruimte gezocht in het bedrijf waar de vrouw zich in de lunchpauze terug kan trekken om de baby te voeden of om te kolven.

In de supermarkten geldt de regel dat werknemers die ontslag nemen in verband met de verzorging van kinderen twee jaar lang het recht hebben om in hun functie (of een vergelijkbare) *terug te komen*. Deze regel staat niet in de CAO of het Handboek, maar is een richtlijn van het hoofdkantoor.

In beide bedrijven hebben ouders vaak *voorrang bij de keuze van de periode van vakantie* en mogen ze langer onbetaald verlof nemen. Dit is geen formeel beleid, maar wel een informele regel in de meeste eenheden. Ten slotte: in de supermarkten ontvangen alle werknemers m/v die een kind krijgen een *attentie*: een felicitatiebrief en een spaarbankboekje voor het kind met een klein bedrag erop. Deze attentie geldt ook voor vrouwen die daarna met hun werk stoppen.

In tabel 5.1 is samengevat welke voorzieningen formeel zijn vastgelegd en door werknemers met kinderen als recht geclaimd kunnen worden en welke een meer informeel ka-

Tabel 5.1. Ouderschapsbeleid van de twee bedrijven: de mate waarin een voorziening als recht geclaimd kan worden.

VOORZIENINGEN	Supermarkten	Boekhandels
A. Onderbreking werk		
Kraamverlof voor vaders	F	F
Verlengd bevallingsverlof	F	-
Fulltime ouderschapsverlof	F	-
Recht om binnen 2 jaar terug te komen in vergelijkbare functie	R	-
Buitengewoon verlof/verzorgingsverlof	F	F
B. Combinatie werk-zorg		
Parttime ouderschapsverlof	F	F
Calamiteitenverlof	I	F
Kinderopvang	F	F
Deeltijd	R	R
Flexibele werktijden	I	I
Faciliteiten voor geven borstvoeding	F	F
C. Overige voorzieningen		
Voorrang voor ouders bij vakantie	I	I
Attentie voor werknemer die kind krijgt	R	-
F: Formele regeling R: Richtlijn van hoofdkantoor I: Informele regeling, moet in eenheid gestalte krijgen		

rakter hebben en op de werkplek zelf gestalte moeten krijgen. Richtlijnen van het hoofdkantoor zijn een tussenvorm tussen formeel en informeel beleid: over sommige voorzieningen staan principe-afspraken op papier, maar de precieze invulling van een maatregel ligt bij de leidinggevende ter plaatse.

Het blijkt dat voorzieningen die het tijdelijk onderbreken van het werk in verband met zorgtaken regelen een formeel karakter hebben, terwijl de voorzieningen die het mogelijk maken werk en zorg te combineren vaker informeel van aard zijn.

Kinderopvang, parttime ouderschapsverlof, de mogelijkheid om borstvoeding te geven en het calamiteitenverlof in de boekhandels zijn uitzonderingen op deze regel. Het parttime ouderschapsverlof maakt echter gedeeltelijke uittreding mogelijk en valt dus zowel in categorie A als B en is dus niet alleen een combinatiebevorderende maatregel. Het recht om borstvoeding te geven en het calamiteitenverlof in de boekhandels, blijken in de praktijk meer als informele voorzieningen te gelden. De kinderopvangvoorziening is in feite de enige combinatiegerichte voorziening die formeel als recht is vastgelegd en ook geclaimd kan worden, het is echter ook de voorziening die in beide bedrijven onder druk staat. De bedrijven richten zich in hun ouderschapsbeleid dus vooral op ouders die zich (tijdelijk) uit het werk willen terugtrekken om zich op de zorg voor hun kinderen te concentreren, en dat voornamelijk op eigen kosten doen; het ouderschapsverlof bijvoor-

beeld is onbetaald. Het beleid dat de combinatie werk-kinderverzorging mogelijk maakt, moet in de eenheden gestalte krijgen en is daardoor meer afhankelijk van de medewerking van de directe leidinggevendenden. Het is aan de chef om te beoordelen of een verzoek van een werknemer legitiem is en ingepast kan worden in de bedrijfsorganisatie van een eenheid. Bij voorzieningen zoals deeltijdarbeid waarvoor een richtlijn van het hoofdkantoor geldt, hebben werknemers wel de mogelijkheid om 'het hogerop te zoeken' bij conflicten met hun chef, over informele voorzieningen zoals calamiteitenverlof kan dat niet. Of en hoe ouders werk en zorg daadwerkelijk kunnen combineren, hangt dus voor een groot deel af van de welwillendheid van hun chef:

Je moet het met de bedrijfsleider regelen en waarschijnlijk komt de personeelsfunctionaris erbij. De ene bedrijfsleider is de andere niet, jammer genoeg. De één zal het positief toejuichen en de ander zal zeggen: daar heb je er weer één. Op zich denk ik dat het bedrijf er positief tegenover staat. Maar elk mens is verschillend en denkt daar anders over. Het beleid is gelijk, maar de uitvoering doen ze op hun eigen manier.

(S4, vrouwelijke afdelingsmanager in een supermarkt)

5.4 HET GEBRUIK VAN VOORZIENINGEN

In tabel 5.2 is te zien dat het voornamelijk *vrouwen* zijn die gebruik maken van ouderschapsvoorzieningen. Alleen van buitengewoon verlof maken in de boekhandels wat meer mannen gebruik. *Deeltijdarbeid* is verreweg de meest gebruikte voorziening; de meeste vrouwen (in de supermarkten, in de boekhandels) gaan parttime werken als zij kinderen krijgen, als ze dat al niet deden. Bij de mannen komt dit veel minder voor.

Van de vrouwen die in 1993 een kind kregen, bleef in beide bedrijven de meerderheid werken. In de supermarkten stopt ruim een kwart (27%) van de vrouwen met hun baan bij de komst van een kind (meestal het eerste, soms bij het tweede) of als het oudste kind naar school gaat; in de boekhandels komt het incidenteel (3%) voor dat een moeder stopt met haar baan buitenshuis. Uit de interviews met ouders en de vragenlijst met leidinggevendenden komt naar voren dat de mogelijkheid om in *deeltijd* te werken de sleutelvoorziening is voor moeders om te blijven werken en niet overbelast te raken. In de supermarkten zouden de meeste moeders stoppen met werken als zij niet in deeltijd konden werken, in de boekhandels zou het overgrote deel van de moeders wel door blijven werken, maar zouden ze gaan uitkijken naar een andere baan waarin ze wel parttime konden werken. De andere ouderschapsvoorzieningen maken het bedrijf extra aantrekkelijk voor ouders -met name de kinderopvangvoorziening stelt vrouwen in staat werk en zorg te combineren.

Tabel 5.2. Het gebruik van ouderschapsvoorzieningen door mannen en vrouwen in de supermarkten en de boekhandels; percentage werknemers* dat in 1 jaar tijd gebruik heeft gemaakt van een voorziening.

VOORZIENINGEN	M sup	V sup	Mboek	Vboek
A. Onderbreking werk				
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	nvt	3.6%	nvt	4.6%
Verlengd bevallingsverlof	nvt	.7%	nvt	nvt
Fulltime ouderschapsverlof	–	.2%	nvt	nvt
Binnen 2 jaar terugkomen	–	–	nvt	nvt
Buitengewoon verlof	.3%	.3%	1.1%	.4%
B. Combinatie werk-zorg				
Parttime ouderschapsverlof	–	.2%	.5%	1.3%
Kinderopvang	.3%	1.6%	.5%	3.6%
Deeltijdwerk	10.2%	71.3%	11.9%	53.8%
Flexibele werktijden	–	4.2%	–	2.2%
Borstvoeding	Nvt	.1%	–	–
C. Overige voorzieningen				
Voorrang vakantie	.2%	2.4%	.5%	–
N	1871	962	187	230
* Percentage van totale (mannelijke of vrouwelijke) personeelsbestand, dus inclusief werknemers zonder kinderen.				
* Op grond van de vragenlijsten van de leidinggevenden (over 1992), met uitzondering van de gegevens over deeltijd: die zijn afkomstig uit de enquête (1991). De leidinggevenden vulden namelijk in hun vragenlijst alleen die mensen in die dat jaar om deeltijd hadden gevraagd, een aanzienlijk lager aantal dan daadwerkelijk in deeltijd werkt.				

5.5 DE UITVOERING VAN HET BELEID

De supermarkten en de boekhandels verschillen niet veel van elkaar in de manier waarop het ouderschapsbeleid is georganiseerd en in de voorzieningen die zij ouders bieden. De supermarkten kennen wat meer (formele) regelingen om het werk te onderbreken. Zijn er wél verschillen in de manier waarop dat beleid wordt uitgevoerd? Welke knelpunten treden op bij de uitvoering van het beleid en zijn er op grond daarvan verschillende typen eenheden te onderscheiden?

De **leidinggevenden** geven in hun vragenlijst aan dat zij weinig problemen hebben met het uitvoeren van het beleid: voor de formele regelingen is het een kwestie van het volgen van de juiste procedures en voor de meer informele faciliteiten een zaak van overleg tussen leiding en werknemer. Het komt volgens de leidinggevenden bijna niet voor dat een wens van een ouder niet gehonoreerd kan worden, men moet onderhandelen, geven en nemen:

In goed overleg is altijd een oplossing te vinden, vaak gaat een andere collega meer uren werken als iemand korter wil gaan werken, er vindt een verschuiving plaats in uren tussen werknemers. (mannelijke leidinggevende in een boekhandel).

De leidinggevenden melden een paar gevallen waarin zaken niet soepel liepen: incidenteel waren er problemen in verband met deeltijdwerk na een periode van ouderschapsverlof, het is voorgekomen dat de combinatie werk-ouderschap toch te zwaar bleek voor een werknemster, ondanks het omzetten van een fulltime functie in een duobaan en een paar leidinggevenden melden dat het niet mogelijk was om tegemoet te komen aan de wens van ouders om in de schoolvakanties vrij te hebben. Daarnaast is het in beide bedrijven voorgekomen dat, terwijl alle afspraken op papier waren gezet, een werknemer toch afzag van de geboden kinderopvang of van het ouderschapsverlof.

Een enkele leidinggevende in supermarkten vindt dat moeders eigenlijk thuis horen, dat kinderopvang geen zaak is voor het bedrijf en dat aandacht voor moeders ten koste gaat van andere werknemers. De helft van de leidinggevenden in de supermarkten vindt een deeltijdbaan in de midden- en hogere functies niet mogelijk. In de boekhandels vindt een aantal leidinggevenden de kosten voor kinderopvang voor het bedrijf te hoog en vindt een minderheid dat een deeltijdbaan in midden- en hogere functies niet kan. De leidinggevenden benadrukken dat het hier gaat om hun persoonlijke mening en dat ze het ouderschapsbeleid wel volgens de regels uitvoeren. Enkele geïnterviewde ouders (vaders) hebben een leidinggevende functie in hun eenheid en laten in hun interview meer los over hun houding ten opzichte van personeel met jonge kinderen. Daaruit blijkt dat zij soms moeite hebben met werkende moeders, wat vooral invloed heeft op hun medewerking aan informele voorzieningen. Als bezwaren brengen zij naar voren dat moeders teveel thuis zouden blijven omdat hun kind ziek is, het lastig is de organisatie van het werk op de wensen van werkende moeders af te stemmen, dat er niet teveel werknemers met afwijkende contracten in het bedrijf moeten komen en dat deeltijdarbeid in hogere functies volgens hen onhaalbaar is. Leidinggevenden twijfelen vooral over de rechtvaardigheid van de claim van ouders op speciale voorzieningen:

Je moet ontzettend uitkijken voor precedentes. Is voor een kind zorgen belangrijker dan een half jaar thuis willen zijn omdat je relatie niet goed gaat? En voor iemand anders is het hondje net zo belangrijk als voor een ander zijn kind.

(B14, directeur van een boekhandel).

Uit de enquêtes en interviews met **ouders** komen meer conflicten tussen leiding en werknemers over ouderschapsvoorzieningen naar voren, met name over deeltijdbanen in hogere functies. De meerderheid van de ouders, uitgezonderd de moeders in de boekhandels, is tevreden met de voorzieningen die het bedrijf hen biedt en met de medewerking die zij krijgen van hun chef om gebruik te maken van die faciliteiten: 79% van de ouders in de supermarkten (83% van de mannen en 71% van de vrouwen) en 56% in de boekhandels (71% van de mannen en 40% van de vrouwen) noemt in de enquête de voorzieningen 'voldoende'. Zij zijn er vooral over te spreken als in hun eenheid ruimte bestaat voor het gebruik van informele voorzieningen, zoals calamiteitenverlof en flexibele werktijden. Ze noemen de houding van hun chef positief als die informatie geeft over de

voorzieningen, hen hulp biedt om regelingen voor onder andere kinderopvang uit te zoeken en hen 'moreel steunt'. Ze waarderen het als leidinggevenden het normaal vinden dat moeders buitenshuis werken en ervan uitgaan dat dit ook in het belang van het bedrijf is.

De kritiekpunten van de minder tevreden ouders (met name de moeders in de boekhandels) zijn:

- Er zouden meer faciliteiten voor ouders moeten zijn, zoals kinderopvang voor kinderen boven de vier jaar en deeltijdarbeid in hogere functies;
- De kwaliteit van de geboden voorzieningen is onvoldoende. Het ouderschapsverlof is bijvoorbeeld onbetaald, zodat het financieel onaantrekkelijk is om er gebruik van te maken, de begeleiding van de instantie die de kinderopvang verzorgt laat te wensen over;
- De organisatie van het beleid gaat niet altijd even soepel, doordat de houding van de chef niet zo positief is: die is niet op de hoogte van de mogelijkheden, praat er niet over en geeft ouders het idee *dat je alles zelf moet regelen*.

In de boekhandels zijn de werknemers (met name de vrouwen) wat kritischer over het ouderschapsbeleid, men lijkt er ook meer van te verwachten dan de ouders in de supermarkten:

Het is hier minimaal, alleen wat wettelijk geregeld is, kan bij ons. Calamiteitenverlof is echt noodzakelijk, betaald ouderschapsverlof, aangepaste werktijden. Als je in deeltijd gaat werken, krijg je automatisch minder interessante taken, dat vind ik onterecht.

(B133, moeder van een jong kind, werkt 32 uur per week in een middenfunctie in een boekhandel).

Verder blijkt dat de leidinggevenden niet altijd op de hoogte (kunnen) zijn van de wensen die bij werknemers leven. Zo spreken mannen die met de gedachte spelen ouderschapsverlof op te nemen die wens meestal niet uit tegen hun chef, omdat ze denken dat die dat toch niet zou toestaan of vanuit de angst de eigen loopbaan te schaden. Hetzelfde geldt voor mannen die liever wat minder zouden willen gaan werken:

Ik hoor weleens om me heen mannen zeggen dat ze wat minder zouden willen werken, dat blijft een beetje onder ons, dat wordt niet met de chef besproken. Er wordt wel over gepraat om ouderschapsverlof op te nemen, daar zit ik zelf ook over te denken.

(S90, vader van een jong kind, werkt fulltime als verkoper in een supermarkt).

Ook blijkt dat ouders vaak gebrekkige kennis hebben over de mogelijkheden die het bedrijf hen zou kunnen bieden.

Kinderopvang via het bedrijf? Is dat niet dat vrouwelijke collega's beurtelings op elkaars kinderen passen?

(S239, vader van twee kinderen, werkt fulltime in een supermarkt, zijn vrouw is huisvrouw).

5.5.1 Verlofregelingen

De vervanging van verlofgangers blijkt in de ogen van ouders nogal eens een knelpunt te zijn, vooral als het gaat om vervanging van werknemers met een hogere functie. De vervanger moet voldoende kennis hebben om het werk goed te kunnen doen en moet worden ingewerkt. Bovendien moet de verlofganger later weer zijn of haar plek in het bedrijf in kunnen nemen.

Met het zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn er meestal geen problemen; het bedrijf heeft daar al immers veel ervaring mee. In de boekhandels wordt veel gewerkt met tijdelijke krachten en oproepkrachten; het nadeel daarvan is dat die veel begeleiding nodig hebben van collega's. In de supermarkten komt het voor dat collega's moeten overwerken om het werk van de verlofgangster op te vangen of dat de vervanger niet geschikt is voor zijn/haar taak; het komt ook voor dat er lichte paniek uitbreekt in een eenheid als een vrouw in een kaderfunctie zwanger is; de leiding moet op korte termijn iets regelen om het werk op te vangen:

Mijn baas gaat met zwangerschapsverlof, maar degene die haar zou vervangen is ziek. Ik denk dat ze niets anders kunnen regelen, omdat het de eerste keer voorkomt, want ik weet namelijk ... dat ze ermee kwam dat ze dus in verwachting was, nou ja oké, hartstikke gefeliciteerd, maar ik heb ook heel zachtjes van haar gehoord dat ze (de leiding) er niet zo heel blij mee zijn. Een goede regeling voor iemand op haar niveau, die is er gewoon niet. Ze grijpen nu ook niet de gelegenheid aan om eens te kijken hoe ze het beter kunnen regelen, ik verwacht dat ze dat pas zullen doen zo gauw het spul onderuit gaat. Er is gewoon niet over nagedacht van 'stel dat er een vrouw inkomt, stel hoe doen we dat.

(S455, ploegchef in distributiecentrum).

In de supermarktketen is het voorgekomen dat de vervanger zo goed voldeed, dat toen de verlofgangster terugkwam men haar liever op een andere functie in het bedrijf wilde plaatsen. Meestal worden dergelijke problemen voorkómen door van tevoren een contract op te stellen, maar bij de betreffende vrouw was dat niet gebeurd. Ouders in de supermarkten zeggen ook een paar keer dat chefs en collega's vaak bij voorbaat aannemen dat een zwangere vrouw niet terug zal komen; ze is zelfs ineens 'niet meer interessant' voor het bedrijf:

Voordat ik zwanger was, kwam de afdelingschef altijd even langs om over de omzet te praten. Toen niet meer, omdat hij dacht dat ik wegging na de bevalling. Of hij dacht dat het niet belangrijk was omdat ik een lagere functie kreeg.

(S4, moeder van een jong kind, werkte fulltime als AM, werkt nu parttime als verkoopster).

Dat gevoel van 'voor jou honderd anderen' wordt ook ervaren als het bedrijf niets van zich laat horen als een vrouw met verlof is.

Verder is het in de supermarkten regelmatig en in de boekhandels incidenteel voorgekomen dat vrouwen wel van plan zijn terug te komen na hun zwangerschaps- en bevallingsverlof, maar dat ze dat toch niet doen, omdat ze de combinatie **te zwaar** vinden. Hun vertrek gaat heel onopvallend; veel collega's wisten niet beter of ze zouden stoppen of namen al bij voorbaat aan dat de combinatie te zwaar zou zijn. Een paar geïnterviewden ergeren zich hieraan en vinden dat het bedrijf deze vrouwen meer moet steunen:

Er zijn er een hoop geweest die in verwachting waren en er is er maar één teruggekomen. De rest zei wel: ik kom terug, maar dat gebeurde niet. Wel geprobeerd, maar dat ging niet. Dat vind ik heel slecht, want het bedrijf moet daar zelf ook achterheen zitten en dat steunen. Het was duidelijk te zwaar voor die vrouwen. Je hebt overbruggingstijd nodig, want je voelt je schuldig als je gaat werken, dan ben je er niet bij met je hoofd. Ik zei dan altijd: probeer het eens een tijd een middagje en als je dan in dat ritme zit, kun je meer gaan werken.

(S5, moeder van twee kinderen, werkt in een middenfunctie in een supermarkt).

Het **verlengde bevallingsverlof** en het **ouderschapsverlof** zijn nieuwe voorzieningen waarmee minder routine is opgebouwd. Zowel de werknemers als de leiding moeten er aan wennen: men is wel op de hoogte van de regels, maar kent de finesses vaak niet. De mannen zijn vaak niet goed op de hoogte van hun recht op ouderschapsverlof en worden er door het bedrijf ook niet op gewezen. De mannen die de voorziening wel kennen, noemen als bezwaar dat het om *onbetaald* verlof gaat en vragen zich bovendien af of ze het bedrijf niet schaden als ze verlof op zouden nemen:

Ik heb geen gebruik gemaakt van ouderschapsverlof, omdat ik daar nog maar net een maand werkte. Ik zou het alsnog kunnen doen, maar ik zit in zo'n klein team, dat heeft teveel consequenties, dan werken er teveel parttimers, dat geeft teveel onrust.

(B408, vader van twee jonge kinderen, werkt fulltime als verkoper in een boekhandel, zijn vrouw werkt parttime).

De vrouwen zijn beter op de hoogte van hun recht op ouderschapsverlof; zij worden ook vaker dan de mannen door het bedrijf op de hoogte gesteld van de mogelijkheid. Vrouwen zien ouderschapsverlof ook meer als hun recht en verwachten niet dat het bedrijf moeilijk zal doen als ze erom zouden vragen. Ook voor de vrouwen geldt het bezwaar dat het verlof onbetaald is; als het om betaald verlof ging, zou nagenoeg iedere vrouw er gebruik van maken.

Bij het extra bevallingsverlof en het ouderschapsverlof zijn er soms problemen met de *vervangings*. Het gaat vaak om een langere periode; als collega's zo lang het extra werk moeten overnemen, zet dat kwaad bloed:

Dan krijg je opmerkingen van: dat kind heeft al lang tanden, dus die borstvoeding is onderhand wel afgelopen. Als het anders geregeld zou zijn, dan zouden die collega's wel achter ouderschapsverlof staan. Dat zou voor hun toekomst ook veel beter zijn, want zij kunnen er dan ook gebruik van maken. Maar als er zulke rare opmerkingen over gemaakt worden, dan durf je dat niet.

(S5, moeder van twee jonge kinderen, werkt parttime in een middenfunctie in een supermarkt).

Meestal merken collega's echter niet zoveel van het verlof: zeker als sprake is van een langere periode is er meestal gezorgd voor goede vervanging en zijn er duidelijke (schriftelijke) afspraken gemaakt tussen leiding en verlofgangster:

We hebben het goed voorbereid. Je weet wanneer iemand weggaat en weer terugkomt. Alles wordt doorgesproken en doorgeschoven. Er zijn regels voor, als je die volgt, hebben collega's er geen last van.

(S102, mannelijke leidinggevende in een supermarkt).

Bij het **calamiteitenverlof** is het vaak onduidelijk voor werknemers of het officieel mogelijk is een vrije dag op te nemen als een kind ziek is. De regeling voor betaald verlof is nagenoeg onbekend in de boekhandels. In een paar supermarkten en boekhandels geldt de strikte regel dat een werknemer géén vrij mag nemen als een kind ziek is; in de meeste eenheden is de leiding soepeler: de werknemer moet het wel op tijd melden en het moet niet te vaak gebeuren. Ook moet een werknemer wel enig 'krediet' hebben opgebouwd, moet zijn of haar inzet voor het bedrijf hebben laten zien. Een paar vrouwen hebben bij hun aanname de afspraak gemaakt met de leiding dat zij naar huis mogen als hun kind (erg) ziek is:

Ik heb met mijn chef een goede verstandhouding. Als mijn kind ziek zou zijn en mijn man moet werken, dan kan ik gewoon bellen en zeggen dat ik niet kom werken. Het calamiteitenverlof is niet officieel, maar het kan voor mij wel. Ik weet niet of dat ook voor andere werknemers geldt. Ik heb dat zelf helemaal in het begin afgesproken.

(S134, moeder van een jong kind, werkt parttime als verkoopster in een supermarkt).

Het komt voor dat collega's onderling dergelijke calamiteiten opvangen; moeders van zieke kinderen worden in sommige eenheden door hun chef of collega's bijna 'naar huis gestuurd' als zij toch komen werken. In de eenheden met een weinig soepel beleid komt het voor dat ouders zichzelf ziek melden als hun kind ziek is. Daarover zijn collega's weer niet te spreken; ouders zouden open kaart moeten spelen.

Voor een ernstig ziek kind zouden zowel de geïnterviewde vaders als de moeders thuisblijven; ze hebben het idee dat dit ook wel door het bedrijf zou worden toegestaan, dat er dan een regeling voor wordt getroffen. Dat blijkt in de praktijk ook meestal zo te gaan. Eén vader in de supermarktketen heeft een kind met een ziekte waarvoor het vaak naar het ziekenhuis moet; hij heeft enige afspraken gemaakt met zijn chef dat hij regelmatig naar het ziekenhuis kan gaan. Ook in de boekhandels staat men coulant tegenover ouders met ernstig zieke kinderen; ouders kunnen buitengewoon verlof krijgen, extra vakantie opnemen of gebruik maken van flexibele werktijden.

Het **kraamverlof** voor vaders wordt door ouders te kort gevonden. In de praktijk nemen veel vaders, vooral die in de boekhandels, vakantie op in de kraamtijd:

Het kraamverlof is belachelijk kort! Ik ben zelf twee weken niet gaan werken, ging wel elke dag langs op mijn werk omdat ik dat prettig vond. Dat kan in dit bedrijf, dat heb ik niet eens gevraagd. Die dagen zijn waarschijnlijk van mijn vakantie afgeschreven.

(B338, vader van een jong kind, werkt 32 uur in een middenfunctie in een boekhandel, zijn vrouw werkt ook 32 uur)

5.5.2 Kinderopvang

Werknemers weten niet altijd wat de regelingen voor kinderopvang precies inhouden. Ze pikken informatie via folders, posters en stukjes in het personeelsblad vaak ‘toevalligerwijs’ op. Een enkele keer stelt een leidinggevende zwangere vrouwen op de hoogte van voorzieningen, maar meestal moeten ouders zelf het initiatief nemen om achter mogelijkheden te komen. Aan nieuwkomers in het bedrijf wordt bijvoorbeeld niet standaard de kinderopvangregeling bekend gemaakt. De werknemers in de supermarkten vinden de folder die in het bedrijf circuleert niet zo duidelijk: gaat het nu om kinderdagverblijven of wordt ook bijgedragen aan opvang van kinderen thuis? Mogen ook mannen met een huisvrouw gebruik maken van de regeling? De poster die in de supermarkten is verspreid en op de prikborden hangt, suggereert volgens een geïnterviewde ouder ten onrechte dat het bedrijf een crèche heeft of in ieder geval zorgt voor goede opvang, terwijl dat niet helemaal overeenkomt met de realiteit. Het informatiepakket dat werknemers van de supermarkten op verzoek kunnen krijgen van het hoofdkantoor wordt wel gewaardeerd: daar staat alle informatie in die men nodig heeft. De ouders zijn over het algemeen ook tevreden over de bemiddelende instantie. Eén ouder meldt dat er geen geschikt opvanggezin werd gevonden, zodat ze die zelf moest gaan zoeken. In de boekhandels klagen vrij veel ouders en leidinggevendenden over de bureaucratische rompslomp waarmee het regelen van kinderopvang via het bedrijf gepaard gaat. Men is ook niet zo enthousiast over de bemiddelende instantie: die zou te langzaam werken. Een ander probleem is dat het kinderopvangfonds het afgelopen jaar soms leeg bleek te zijn en aanvragen voor een geldelijke bijdrage niet meer konden worden gehonoreerd.

5.5.3 Aanpassing van werktijden

In beide bedrijven staan leidinggevendenden tolerant tegenover vrouwen die minder willen werken na de geboorte van een kind en tegenover herintreedsters die parttime willen werken. Men staat ook niet negatief tegenover mannen die vanwege de verzorging van hun kinderen parttime willen werken, maar leidinggevendenden krijgen (nog) weinig te maken met mannen die dat willen. Men zou dat ook lastig vinden: een enkele leidinggevendende speculeert over deze mogelijkheid en constateert dat het bedrijf in organisatorische problemen zou raken als mannen in dezelfde mate als vrouwen om ouderschapsverlof en deeltijd zouden vragen. De detailhandel, vooral de supermarkten, moet het weliswaar

voor een groot deel hebben van deeltijders en ‘flexibele werknemers’ –dit zijn echter voor het grootste deel jongeren en vrouwen, geen mannen met kinderen.

De richtlijnen over deeltijdbanen blijken weinig bekend bij de leidinggevenden en ook de meeste ouders weten er maar vaag iets van; vooral mannen hebben het idee dat de leiding van het bedrijf er niets van moet hebben. De rol van de plaatselijke leidinggevende blijkt belangrijk in het deeltijdbeleid: die moet in overleg met de werknemer bepalen of wensen voor een afwijkend contract kunnen worden gehonoreerd. In de praktijk betekent dit dat er verschillen zijn tussen eenheden en dat er meestal een ad hoc beleid wordt gevoerd. In sommige eenheden is het heel ongebruikelijk dat werknemers in hogere functies in deeltijd werken, in andere is het bijna standaard, dat hangt behalve van de visie van de leidinggevende ook af van de initiatieven van het personeel. De leiding treedt meestal alleen reagerend op: duobanen, functies van 32 uur en andere constructies komen meestal op initiatief van de werknemers tot stand en er moet vaak lang over worden onderhandeld:

Ik was de eerste die om deeltijd vroeg. De chef vond het goed, hij is zelf ook dol op kinderen. Toen waren er geen problemen. Een collega van mij wilde eerst niet minder gaan werken, maar toen het kind er eenmaal was, vond ze dat het niet meer zo ging. We probeerden er samen een duobaan van te maken, maar zij wilde 30 uur werken, dan bleven er maar 10 uur over, dat kan niet, dat was niet te organiseren. Er zijn veel gesprekken geweest en nu hebben we toch ieder 20 uur.

(B399, moeder van een jong kind, werkt 20 uur als boekverkoopster).

Een afwachtende houding hebben de leidinggevenden ook over deeltijdwerk in hogere functies. In de supermarkten legt men meestal de grens bij de middenfuncties, in de boekhandels bij de hogere functies: die zouden niet in deeltijd kunnen. Leidinggevenden die wél voorstander zijn van deeltijdwerk in midden- en hogere functies noemen vaak een trits aan voorwaarden, die erop neerkomen dat de organisatie gewoon moet kunnen doordraaien, zonder dat er extra kosten worden gemaakt.

Deze afwachtende houding van leidinggevenden leidt tot vier samenhangende knelpunten voor ouders met betrekking tot werk in deeltijd en aangepaste werktijden. In de eerste plaats is de speelruimte voor aangepaste werktijden, ook in de lagere functies, beperkt. In de tweede plaats is het moeilijk om als deeltijdwerknemer door te stromen naar een hogere functie. In de derde plaats geeft het problemen als een werknemer in een hogere functie minder en/of flexibel gaat werken en in de vierde plaats worden deeltijdarbeid en aangepaste werktijden als vanzelfsprekend als een vrouwenzaak gezien.

5.5.4 De speelruimte voor aangepaste en flexibele werktijden

Voor moeders in de lagere functies is het niet ongebruikelijk dat hun werktijden zijn aangepast aan de schooltijden van de kinderen of aan de werktijden van hun man. Meestal

zijn afspraken hierover vastgelegd in een contract; als dat niet zo is, kunnen er problemen ontstaan. In de boekhandels wordt één geval genoemd waar een vrouw met haar directeur had afgesproken dat zij na haar ouderschapsverlof parttime kon blijven werken; na het verlof werd deze mondelinge afspraak echter niet nagekomen en moest de vrouw fulltime blijven werken. Als er wél een contract is, lopen de zaken meestal soepel. Met flexibele werktijden, dat wil zeggen dat een werknemer binnen zekere grenzen de ruimte heeft om af en toe wat later te beginnen of eerder naar huis te gaan, zijn meer problemen.

Er zijn leidinggevendenden die het standpunt huldigen dat werknemers zich in principe aan hun contract te houden hebben. Werknemers moeten zich conformeren aan de standaarduren, omdat het moeilijk en bewerkelijk is om daarvan af te wijken. Alleen bij hoge uitzondering zal het worden toegestaan, maar *dan moet iemand wel veel krediet hebben*. De angst bestaat dat een flexibele opstelling van de leiding precedenten zal scheppen en dat het een aanzuigende werking zal hebben op het overige personeel:

Het gevaar is dat mensen zeggen: jij naar huis, dan ik ook.

(S6, vrouwelijke directeur van een centrale van de supermarktketen).

Leidinggevendenden in andere eenheden (winkels, kantoren of centra) staan het toe om aangepaste werktijden en werkdagen te regelen per persoon, ze zijn dan bereid om onder stevige voorwaarden af te wijken van de contracturen. Als een werknemer er tijdens de sollicitatie over begint of later tijdig een verzoek indient, staat de bedrijfsleiding er niet onwelwillend tegenover, vooral als het gaat om vrouwen die *'moeten werken'* omdat zij geen partner hebben. Er zijn ook een paar eenheden waar de leiding vindt dat er altijd ruimte moet zijn voor aanpassingen, hoewel het geen schade mag toebrengen aan het functioneren op het werk. Ouders kunnen bijvoorbeeld eerder naar huis gaan als er iets te doen is op school van het kind (een feest of uitvoering).

5.5.5 Doorstroming van deeltijders

Parttimers (minder dan 32 uur) die hogerop willen, vinden nog weinig gehoor binnen het bedrijf:

Ze zitten niet te wachten op iemand die parttime werkt en hogerop wil. Ze hebben nog geen ervaring met banen te combineren, twee parttimers. Ik zou dat wel willen. Ik wil dat in het functioneringsgesprek naar voren brengen

(S1, moeder van twee kinderen, werkt in een lage functie op een kantoor van de supermarktketen).

De meeste leidinggevendenden zijn van mening dat naast de lagere - ook de *middenfuncties* in deeltijd kunnen. In de supermarkten is de nieuwe functie van Financieel Management Assistent bijvoorbeeld daarvoor goed geschikt: in een klein filiaal is geen fulltime FMA nodig. Er moeten wel goede afspraken worden gemaakt. Ook als Assistent Afdelings Manager kan men officieel in deeltijd werken, maar in de ogen van werknemers stimu-

leert het bedrijf dit bepaald niet:

De bedrijfsleiding zit er niet bepaald om te springen, het is gewoon lastig. Er zijn vaders en moeders die gewoon thuis blijven als hun kind ziek is en dat is in een kaderfunctie gewoon moeilijk (*S5, moeder van twee kinderen, werkt 20 uur als AAM in een supermarkt*).

In de praktijk komt het weinig voor dat vrouwen met jonge kinderen doorstromen naar een middenfunctie en is het helemaal ongebruikelijk dat zij van het middenkader tot een hogere functie komen; deze stappen moeten zij al hebben gezet voordat ze kinderen kregen. Op het moment dat ze kinderen krijgen, stukt meestal de doorstroming (zie hoofdstuk 4). Een bijkomend probleem is dat het moeilijk is om van parttime weer naar (bijna) fulltime te switchen -hoewel het incidenteel wel voorkomt. Vooral de vrouwen in de lagere functies krijgen makkelijk toestemming om minder te gaan werken, maar zitten dan vast aan dat nieuwe contract. Dat geldt ook voor de herintreedsters: als ze méér uren willen gaan werken, omdat de kinderen wat groter zijn en omdat ze meer willen verdienen, is dat vaak niet mogelijk. Ze hadden al tijdens de sollicitatie kenbaar moeten maken dat ze in toekomst meer willen gaan werken -een ongeschreven regel waar ze niet van op de hoogte waren of waar ze niet bij stil stonden op het moment dat ze het bedrijf binnenkwamen of hun contract bijstelden tot een parttime contract.

5.5.6 Deeltijd in midden- en hoge functies

Ook de meeste vrouwen in de midden- en hogere functies gaan minder werken als zij kinderen krijgen. Fulltime werkende moeders zijn uitzonderingen, het gaat dan om hoog opgeleide vrouwen met een hoge werkaspiraties of om vrouwen van wie de man geen baan buitenshuis heeft. Als vrouwen in een hogere functie minder gaan werken, brengt dat nogal wat organisatorische rompslomp met zich mee. Er worden verschillende oplossingen gevonden: de vrouw blijft in haar functie, maar het takenpakket wordt aangepast, ze krijgt een vergelijkbare functie op een andere plaats, er wordt een duobaan geconstrueerd, of ze krijgt een andere functie en doet tijdelijk een stapje terug:

Voor de geboorte van het kind werkte ik fulltime, daarna parttime. Het bedrijf vond dat als je minder werkt de verantwoordelijkheden niet meer te regelen zijn. Dat is heel ingewikkeld gegaan. Het was de bedoeling dat ik een functie zou krijgen waarbij je veel moest overwerken, maar dat wilde ik niet, want toen had ik het kind al. Toen kreeg mijn man een betere fulltime baan en toen ben ik parttime gaan werken, drie dagen per week op een andere afdeling, dat was een soort degradatie eigenlijk, de leiding van een kleinere afdeling, een lagere salarisgroep. Ik had ook op mijn oude afdeling kunnen blijven, maar dan met iemand boven me, en ja, ik had zelf altijd die taken vervuld, dus om nou een nieuw iemand in te werken en die dan boven mij te krijgen, dat werd me allemaal te ingewikkeld. Dus ging ik naar een andere afdeling in een duobaan. Maar binnenkort word ik hoofd van mijn afdeling en ga ik weer fulltime werken, mijn man gaat dan een dag minderen. (*B208, moeder van een schoolkind, werkt nu nog 20 uur in een middenfunctie in een boekhandel*).

Organisatorisch worden er dus wel oplossingen gevonden. De moeders in het midden- en hogere kader vinden echter dat ze daarnaast weinig *morele steun* krijgen van de bedrijfsleiding (en collega's) bij hun combinatie van een grote deeltijdbaan met de verzorging van kinderen: ze mogen eigenlijk niet veel laten merken van hun verantwoordelijkheden thuis. Er wordt weinig rekening mee gehouden dat ze niet meer volledig inzetbaar zijn, er ontstaan irritaties bij collega's die opgevallen uren op moeten vangen en over de onderlinge communicatie moeten goede afspraken zijn gemaakt. Kortom: een parttimer in een hogere functie is lastig. Een vrouw stelt:

Het is wel vaak zo dat hoe hoger de functie, hoe meer er van je verwacht wordt en hoe minder er aan je gezin gedacht wordt. Je moet vaak overwerken, meer dan fulltime werken. Dat is onzin, zo kom je niet aan bod als je minder uren wil werken.

(S1, moeder van twee jonge kinderen, werkt parttime in een kantoor van de supermarktketen)

Een leidinggevende in de boekhandels bevestigt dit idee: *Voor een hogere functie is een inzet van 110% vereist.*

De praktijk van moeders in hogere functies botst met deze norm: ze hebben wel een hoge inzet, maar werken minder uren dan hun collega's in een vergelijkbare functie en hebben daarnaast hun verantwoordelijkheden thuis. Als daar geen oog voor is, dat wil zeggen als de leiding hun hoge inzet als vanzelfsprekend ziet en bijvoorbeeld geen compensatie biedt voor overwerk in de vorm van extra vrije tijd in meer rustige tijden, geeft dat een gevoel van overbelasting:

Vorige week was de AMK (Assistent Manager Kassa) ziek en dat is degene die recht boven mij staat. Ik voel me dan verplicht om de hele week te werken, het is dan een heel geregeld om de kinderen toch aandacht te geven als ik moe thuis kom, en als ik er niet in gesteund word door het bedrijf is het echt heel moeilijk.

(S5, moeder van twee kinderen, werkt 20 uur als AAM in een supermarkt, haar man werkt fulltime).

5.5.7 Loopbaanbeleid

Het loopbaanbeleid van de supermarkten blijkt wel aan te slaan bij de werknemers. In de supermarkten volgen veel werknemers cursussen via het bedrijf, zowel de mannen als de vrouwen. Belangrijk is ook dat de lagere functies niet langer 'dead-end jobs' zijn: vanuit de functie van caissière en verkoper is het mogelijk op te klimmen naar het middenkader. Sinds het instellen van de functie van financieel management assistent is het aandeel vrouwen in het middenkader duidelijk toegenomen. Ook een aantal herintreedsters volgt dit traject. Aan de andere kant is het voor mannen nog steeds veel meer vanzelfsprekend dat zij zich in het bedrijf verder ontwikkelen, terwijl de vrouwen op grenzen stuiten, zo-

wel bij zichzelf als in hun omgeving. De grootste bottle-neck zit in het wel of niet in deeltijd kunnen werken in een midden- of hogere functie. Bovendien wordt sinds kort in het bedrijf gesnoeid in de middenfuncties: de FMA- en AAM-functie zullen in de toekomst worden opgeheven.

In de boekhandels is veel minder sprake van een loopbaanbeleid van het bedrijf. Zowel mannen als vrouwen volgen cursussen, maar geven aan dat het vaak moeite kost om daar toestemming voor te krijgen. Wel worden in de meeste eenheden functioneringsgesprekken gevoerd. Een aantal vrouwen geeft aan dat ze die vaak aangrijpen om hun wensen voor doorstroming op tafel te leggen; dat heeft soms na verloop van tijd een positief effect. In het loopbaanbeleid van de boekhandels wordt echter niet expliciet aandacht besteed aan de positie van vrouwen in het bedrijf; leidinggevendenden stellen zich daarin afwachtend op - vrouwen moeten zelf het initiatief nemen.

Het is niet meer zo dat vrouwen per definitie over het hoofd worden gezien in de bedrijven; de leidinggevendenden in de supermarkten zijn echter over het algemeen actiever in het stimuleren van vrouwen om door te stromen dan in de boekhandels. Het is duidelijk dat in beide bedrijven de doorstroming van vrouwen nog ver achterblijft bij die van mannen; zodra vrouwen kinderen krijgen, stopt met name in de supermarkten de doorstroming, terwijl mannen op het moment dat zij vader worden juist vaart gaan maken in hun carrière (zie hoofdstuk 4). In beide bedrijven krijgen werknemers met ambities doorgaans wel kansen, maar werknemers moeten zich actief opstellen: ze moeten duidelijk laten merken dat zij verder willen. Daarnaast moet de leidinggevende een positief oordeel hebben over de betreffende werknemer.

Een belangrijk verschil tussen de bedrijven is dat in de supermarkten veel mogelijkheden bestaan voor doorstroming en in de boekhandels weinig. In de supermarkten kunnen werknemers zowel horizontaal (naar eenzelfde functie in een andere eenheid) als verticaal (een stapje hoger) doorstromen; het bedrijf is groot en hiërarchisch opgebouwd uit veel niveaus. Het middenkader kent bijvoorbeeld vrij veel verschillende functies. De boekhandels zijn veel kleiner, wat de mogelijkheden voor horizontale doorstroming drastisch beperkt en hebben een 'platte' structuur: een boekverkoper heeft veel eigen verantwoordelijkheid -veel meer dan een verkoper in een supermarkt- maar tussen die functie en die van directeur zijn niet veel stappen mogelijk, het middenkader is veel kleiner. Toch lukt het de mannen duidelijk beter om op te klimmen dan de vrouwen.

5.5.8 Overige ouderschapsvoorzieningen

Het recht om borstvoeding te geven in de tijd van de werkgever blijkt in beide bedrijven meestal een dode letter: een aantal vrouwen wilde gebruik maken van deze regeling, maar er werden geen goede mogelijkheden geboden. Een vrouw moest bijvoorbeeld het kind voeden in de kantine of kolven op de WC. De vrouwen lossen dit op door ouderschapsverlof te nemen, hun werktijden aan te passen of af te zien van borstvoeding. De

voorrang voor ouders in de keuze van de vakantieperiode geeft meestal geen problemen. Van de regel in de supermarkten dat een werknemer twee jaar na ontslag in verband met de verzorging van kinderen terug mag komen in een vergelijkbare functie als voor het vertrek, is (nog) geen gebruik gemaakt.

5.6 DE RECHTEN EN PLICHTEN VAN MANNELIJKE EN VROUWELIJKE WERKNEMERS

We hebben al gezien dat weinig mannen (jongeren uitgezonderd) in deeltijd werken en aangepaste/flexibele werktijden hebben. Sommige mannen zouden het wel willen, maar zijn bang daarmee hun loopbaan te schaden. Dat is geen loze gedachte: de mannen die in deeltijd werken of hebben gewerkt, hebben daar vaak strijd voor moeten voeren. Zo is een man bij deze boekhandel komen werken, omdat hij in zijn vorige bedrijf niet een dag minder mocht gaan werken na de geboorte van zijn kind. Een andere man werd afgewezen voor een hogere functie, omdat hij in deeltijd werkte. Het komt regelmatig voor dat mannen die aanvankelijk in deeltijd werkten, toch weer, omdat dat de voorwaarde is bij promotie, in een fulltime functie terechtkomen. De geïnterviewde mannen die in deeltijd werken, hebben daarvoor vaak een andere reden dan de zorg voor kinderen, bijvoorbeeld ziekte of een eigen bedrijfje. Fulltime werken is voor de mannen in beide bedrijven even vanzelfsprekend als het voor de vrouwen normaal is om in deeltijd te gaan werken als er kinderen komen:

Ik zou best een deeltijd baan willen hebben (lacht), maar dat zal financieel niet gaan, ik zit toch aan die veertig uur vast en kijk, ik heb er geen hekel aan om te werken. Ik ken een man die is huisman geworden, zijn vrouw ging werken, die man vond het hartstikke leuk, al ging de situatie thuis toch achteruit, zijn vrouw was niet tevreden over hoe hij het huishouden deed. Ik zou dat zelf niet doen, ik zou er helemaal gek van worden om het huishouden te doen.

(S155, vader van twee jonge kinderen, werkt fulltime als AM in een supermarkt).

Formeel maken de bedrijven geen onderscheid tussen mannen en vrouwen in het ouderschaps- en het loopbaanbeleid, ook al is de achterliggende gedachte van dat beleid verbetering van de positie van vrouwen (en in de supermarkten het aanvullen van tekorten in kaderfuncties). Positieve discriminatie van vrouwen wordt als middel afgewezen, men wil juist discriminatie tegengaan. De veronderstelling is dat een gelijke behandeling van mannen en vrouwen uiteindelijk leidt tot een betere positie van vrouwen in het bedrijf en tot een betere benutting van hun talenten. In de supermarkten zijn wel een aantal maatregelen ingesteld die zich expliciet op vrouwen richten, maar in beide bedrijven staan de meeste voorzieningen open voor vrouwen én mannen. In de praktijk wordt af en toe bij een sollicitatiegesprek met een vrouw nog wel gevraagd hoe zij de zorg voor haar kinderen met haar werk denkt te combineren. Daarnaast worden vrouwen door hun leidinggevenden meer dan mannen op faciliteiten voor ouders opmerkelijk gemaakt, vrouwen rollen eerder van de ene voorziening in de ander, hun 'recht om voor hun kinderen

te zorgen' wordt meer vanzelfsprekend gevonden en gehonoreerd dan die van mannen. Als een vrouw naar huis moet om voor een ziek kind te zorgen, wordt dat meestal wel toegestaan. De veronderstelling is dat er niemand anders thuis is, omdat de man werkt, én dat een moeder beter voor een ziek kan zorgen. Een verzoek van een man om naar huis te gaan voor een ziek kind, is minder vanzelfsprekend, omdat mannen vaak een vrouw hebben die meer thuis is. Van vrouwen die een kind krijgen, wordt de vraag om in deeltijd te kunnen gaan werken verwacht -al valt het leidinggevendens soms rauw op hun dak als het om een vrouw in een hogere functie gaat. Van mannen met kinderen wordt een verzoek om ouderschapsverlof of deeltijd veel minder verwacht. Dat werkt als een 'self fulfilling prophecy': mannelijke werknemers denken dat de leiding in hun bedrijf een dergelijk verzoek niet zal toejuichen, vooral omdat het een verandering betekent van een 'normale' baan naar een afwijkend contract, met alle organisatorische rompslomp van dien.

De coulante houding van leidinggevendens ten opzichte van moeders heeft enkele belangrijke keerzijden. Jonge vrouwen zonder kinderen lijken, ondanks de uitgangspunten die in beide bedrijven over emancipatie op papier staan, te worden gezien als potentieel lastige werknemers (ze kunnen immers zwanger raken). Vrouwen met jonge kinderen vragen inderdaad meer creativiteit van het bedrijf: als ze weggaan, moeten er weer nieuwe krachten worden ingewerkt, als zij blijven, willen ze gebruik maken van verlofregelingen en kinderopvang en vragen zij om aangepaste werktijden. In de lagere functies is dat meestal geen probleem, maar nu vrouwen ook doordringen tot met midden- en hogere kader, moeten daar oplossingen worden gevonden, terwijl jarenlang de traditie bestond van fulltime banen waarin ook nog overgewerkt werkt. De ontwikkeling dat mannen met kinderen ook gebruik gaan maken van ouderschapsvoorzieningen stelt de leiding voor vergelijkbare problemen. De oplossingen die wordt gevonden, komen neer op het oprekken van de marges: er worden individuele oplossingen gevonden, maar de organisatie van het werk als geheel staat niet ter discussie. Mannen en vrouwen die in deeltijd gaan werken, moeten de consequenties nemen: hun kansen op verdere doorstroming zijn uiterst beperkt. De voorzieningen die de doorstroom van vrouwen moeten bevorderen -scholing, het opsporen van de talenten van vrouwen, ook in de lagere functies- verliezen als het ware hun kracht op het moment dat er kinderen komen: doordat moeders in deeltijd gaan werken om voor hun kinderen te zorgen, worden ze door de leiding doorgaans gezien als werknemers die voorlopig niet in aanmerking komen voor een hogere functie. Pas als vrouwen weer 32 uur en liefst meer willen werken, komen ze weer in beeld. Het stereotiepe idee dat chefs van vrouwen tien jaar geleden koesterden (*vrouwen zijn niet zo gemotiveerd voor een hogere functie*) is minder manifest aanwezig, maar het idee dat moederschap haaks staat op doorstroming in het bedrijf leeft nog wel onder de leidinggevendens van beide bedrijven. De leidinggevendens ervaren het ouderschapsbeleid dan ook in de praktijk niet zozeer als 'bedrijfsbelang', maar zien het

als een gunst die zij aan moeders en een enkele afwijkende vader verlenen. Dat steeds meer vrouwen met jonge kinderen blijven werken, vinden ze op zich wel positief voor het bedrijf, voor de continuïteit, voor de beeldvorming naar klanten, maar dat is niet meer dan een vrij abstracte gedachte die in de dagelijkse organisatie van het werk snel op de achtergrond verdwijnt.

5.7 CONCLUSIES

Beide bedrijven hebben de laatste jaren beleid ontwikkeld ten gunste van werknemers met jonge kinderen. In de supermarkten heeft het emancipatiebeleid in 1988 een flinke impuls gekregen, wat leidde tot een aantal formele voorzieningen en richtlijnen die enerzijds gericht zijn op het voorkomen van de uitstroom van moeders en anderzijds op het bevorderen van de doorstroom van vrouwen. Dit beleid wordt verbonden met het belang van het bedrijf: de talenten van vrouwen moeten beter worden benut en het tekort in kaderfuncties kan zo worden tegengegaan. De nadruk ligt op formele voorzieningen die een tijdelijke onderbreking van de loopbaan door ouders mogelijk maken (o.a. ouderschapsverlof) en op loopbaanbeleid met extra aandacht voor vrouwen. In de boekhandels is minder sprake van een uitgewerkt emancipatiebeleid en wordt dat beleid niet verbonden met het belang van het bedrijf. In het ouderschapsbeleid doen de boekhandels formeel niet veel meer dan het volgen van de overheid, in het loopbaanbeleid ontbreekt speciale aandacht voor de positie van vrouwen. In de boekhandels is echter meer dan in de supermarkten ruimte voor informele voorzieningen die ouders in staat stellen werk en zorg te combineren (calamiteitenverlof en flexibele werktijden). In beide bedrijven zijn de recente ontwikkelingen in het ouderschapsbeleid niet gunstig: de kinderopvangvoorziening wordt ingeperkt, in de supermarkten wordt een deel van de middenfuncties afgeschaft die juist aantrekkelijk zijn voor vrouwen omdat ze (ook) in deeltijd vervuld kunnen worden.

Aan werknemers met jonge kinderen wordt via het ouderschapsbeleid een beperkt 'recht om te zorgen' toegekend. Eenheden binnen de bedrijf verschillen hierin enigszins van elkaar, afhankelijk van de stijl van de leidinggevende ter plekke, die vooral samenhangt met diens visie op ouderschapsbeleid. In de boekhandels zijn de leidinggevendenden meestal wat soepeler.

Veel meer vrouwen dan mannen maken gebruik van de ouderschapsvoorzieningen. De mogelijkheid om in deeltijd te werken, is de sleutelvoorziening voor vrouwen om werk en zorg te kunnen combineren, om niet te stoppen met werken bij de komst van kinderen of om niet naar een baan in een ander bedrijf uit te zien. Aan dat deeltijdwerk zitten echter haken en ogen: in beide bedrijven worden verzoeken van ouders om het verminderen van werktijd in principe gehonoreerd, maar dit betekent wel dat de doorstromingsmogelijkheden van deze ouders beperkt zijn. Hoe hoger de functie, hoe sterker de norm van een fulltime werkweek. De twee pijlers van het emancipatiebeleid –ouder-

schapsbeleid en loopbaanbeleid– vertonen weinig samenhang: het loopbaanbeleid bereikt (naast mannen) vooral vrouwen zonder jonge kinderen, het ouderschapsbeleid heeft juist voor vrouwen met jonge kinderen een grote betekenis. Er wordt weinig beleid ontwikkeld om de doorstroming van vrouwen met jonge kinderen te bevorderen en om drempels te slechten voor mannen om gebruik te maken van ouderschapsvoorzieningen. Daar waar aan ouders in hogere functies deeltijdwerk wordt toegestaan, heeft dat beleid een ad-hoc karakter: de leidinggevenden in zo'n eenheid gaan mee in de wensen van individuele werknemers, maar anticiperen nauwelijks op dergelijke wensen van meer ouders in de toekomst.

In het beleid wordt impliciet onderscheid gemaakt tussen werknemers: degenen in de hogere functies hebben enerzijds een betere onderhandelingspositie ten opzichte van hun bedrijf dan degenen met een lage functie, met name om gebruik te kunnen maken van informele voorzieningen zoals flexibele werktijden, anderzijds staan leidinggevenden minder welwillend tegenover deeltijdwerk in hogere functies dan in lagere. Daarnaast maken leidinggevenden, ondanks het feit dat ouderschapsvoorzieningen open staan voor vrouwen én mannen, impliciet (en grotendeels onbedoeld) onderscheid tussen de seksen: ze wijzen vrouwen meer op het bestaan van voorzieningen en verwachten van vrouwen eerder een verzoek om gebruik te maken van faciliteiten dan van mannen. Doordat leidinggevenden als vanzelfsprekend aan moeders een sterkere zorgplicht toekennen dan aan vaders, gaan ze ervan uit dat moeders calamiteitenverlof op zullen nemen als hun kind ziek is of dat ze zich zelf ziek melden en hebben ze het idee dat moeders niet gericht zijn op een loopbaan in het bedrijf.

De knelpunten in het ouderschapsbeleid lijken voor een groot deel terug te voeren op de waarden en normen van leidinggevenden en ouders, op de ideeën die in het bedrijf leven over wat een goede werknemer is en wat een goede vader/moeder. In het volgende hoofdstuk wordt bekeken of deze ideeën ook een rol spelen in de houding van collega's ten opzichte van werkende ouders.

NOTEN BIJ HOOFDSTUK 5

1. Overigens is een leidinggevende ook een collega. De steun van een leidinggevende aan werkende ouders valt alleen onder beleid als het om een actie gaat die hij/zij uit naam van die functie uitvoert. Het gedrag van een leidinggevende die een werknemer toestemming geeft om naar huis te gaan omdat een kind ziek is, valt onder ouderschapsbeleid. Als een leidinggevende zelf uren ruilt met een werknemer om die in staat te stellen een kind van school te halen, valt dat gedrag onder ouderschapscultuur.
2. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof bedraagt voortaan 16 weken (in plaats van 12 weken), waarvan minimaal 4 weken voor de verwachte bevallingsdatum moet worden opgenomen. De wet op ouderschapsverlof houdt in dat werknemers met kinderen onder de 4 jaar een half jaar parttime mogen gaan werken, waarbij een minimum geldt van 20 uur per week. Dit is een minimumregeling: sociale partners mogen de regeling nader invullen, kunnen afspraken maken over betaling, fulltime verlof, etc.
3. Bron: Verslag informatie-bijeenkomst voor personeelsfunctionarissen van supermarkt-filialen in 1988, inleiding over 'Tien jaar positieve actie in het bedrijf'.
4. Bron: Bericht voor alle vrouwen die in de winkels van de supermarktketens werken, nr. 1, september 1988, pag. 5.
5. CAO wetenschappelijke en zelf-importerende boekverkopers 1990/1991, p.9-10.
6. De precieze regeling is als volgt: de werknemster meldt de vermoedelijke datum van de bevalling door een briefje van arts of verloskundige aan de personeelsfunctionaris te overleggen. Het zwangerschapsverlof kan, afhankelijk van de wensen van de werknemster, maximaal 6 weken en minimaal 4 weken van de vermoedelijke bevallingsdatum ingaan. De eventuele gespaarde tijd schuift dan door naar het bevallingsverlof, dat tenminste 10 weken duurt. Als het kind eerder dan verwacht wordt geboren, schuiven de niet gebruikte verlofdagen door naar het bevallingsverlof, als de bevalling later plaatsvindt dan gepland, dan blijft de afgesproken verlofperiode staan en duurt het totale verlof dus wat langer. Als een werknemster die voor een flexibele opname heeft gekozen in de periode tussen de zesde en de vierde week voor de bevallingsdatum ziek wordt, worden deze ziektedagen in mindering gebracht op de gespaarde tijd voor het bevallingsverlof. (Bron: Handboeken Personeelszaken, 1992).
7. Een verzoek tot extra verlof moet ten minste 10 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum aan de personeelsfunctionaris kenbaar worden gemaakt.
8. De wet op ouderschapsverlof geldt voor werknemers die ouder of verzorger zijn van een kind onder de vier jaar, of die blijkens verklaringen uit het geboorteregister op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen. Beide ouders kunnen ieder afzonderlijk gebruik maken van ouderschapsverlof. Het verlof mag worden opgenomen totdat het kind naar de basisschool kan. Bij de geboorte van ieder kind ontstaat recht op verlof (behalve bij meerlingen, dan geldt het verlof alsof het om één kind gaat). Over de verlofuren wordt geen loon uitbetaald en in de verlofperiode wordt geen pensioen opgebouwd. De medewerker moet na het verlof in staat en bereid zijn een functie op gelijkwaardige wijze te vervullen als voor het verlof. Dat wil zeggen: na het verlof dient weer het oude aantal uren te worden gewerkt, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen. Het opnemen van ouderschapsverlof kan nooit reden voor ontslag zijn. De werkgever kan ouderschapsverlof alleen weigeren als 'zwaarwichtige redenen van organisatorische aard zich hiertegen verzetten'.

Een werknemer moet het voornemen om ouderschapsverlof op te nemen ten minste vier maanden (bij de boekhandels twee maanden) voor het tijdstip van het ingaan van het verlof schriftelijk bij de personeelsfunctionaris aanmelden onder opgave van de periode, het aantal uren en de spreiding daarvan over de week. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging. De personeelsfunctionaris stuurt een kopie van de afspraken naar het pensioenfonds.

De werkgever is verplicht in te stemmen met een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten. De werkgever hoeft aan een verzoek het ouderschapsverlof eerder te laten ingaan geen gevolg te geven indien de aanvangsdatum dan komt te liggen binnen vier weken na indiening van het oorspronkelijke verzoek. Indien op het verzoek van de werknemer het verlof niet wordt voortgezet, dan wel niet wordt opgenomen, vervalt het recht op ouderschapsverlof. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van gewichtige redenen wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof (bronnen: Handboeken Personeelszaken supermarkten, Nieuwsbrief dec 1990 boekhandels).

9. Humanitas is verantwoordelijk voor het geven van informatie, voor het zoeken naar een gastgezin en voor de begeleiding van ouders en gastouders. De chef/supermarktmanager is verantwoordelijk voor het beoordelen of een aanvrager aan de gestelde eisen voldoet en als dat zo is het 'aanvraagformulier voor koppeling' dat naar Humanitas wordt gestuurd in te vullen en te ondertekenen. De personeelsfunctionaris en het hoofdkantoor zijn verantwoordelijk voor de verdere afhandeling: de financiële vergoeding aan de werknemer. De taak van de werknemer bestaat eruit dat hij/zij toestemming vraagt bij de chef/supermarktmanager, samen met hem/haar een aanvraagformulier van Humanitas invult en ondertekent en/of een aanvraagformulier voor een financiële vergoeding. Als het kind bij een andere (erkende) opvanginstantie is ondergebracht dan Humanitas, dan moet een bewijs van inschrijving worden meegestuurd. (Bron: Handboek Personeelszaken, 1993).
10. De werkgever moet een bijdrage aan het kinderopvangfonds overmaken van 0,2% over 12 maal het salaris van de maand december van dat jaar. Een ouder moet een aanmeldingsformulier opsturen naar de SUK. Er wordt geen medefinanciering gegeven over kosten die geheel of gedeeltelijk door de werkgever en de partner worden vergoed. Ouders die een bijdrage betalen aan de kinderopvang van hun kind op basis van de WVC-tabel komen niet in aanmerking voor een financiële bijdrage; ouders betalen in deze regeling steeds de inkomensafhankelijke bijdrage volgens de WVC-tabel.

De ouderschapscultuur van de supermarkten en boekhandels

Over mannen die voor kinderen zorgen en over werkende moeders zijn de meningen verdeeld. Klanten vragen bijvoorbeeld aan mij hoe ik dat doe met de kinderen en werken. Aan mijn man die hier ook werkt, vragen ze dat niet. Als de oppas of één van de kinderen naar het werk belt, dan zeggen collega's: 'werkende moeders hebben nergens tijd voor en dat huis van jou is een zootje'. Dat wordt als grap gezegd, maar ze bedoelen er wel wat mee.

(S5, moeder van twee kinderen, werkt parttime in een supermarkt, haar man werkt fulltime).

6.1 INLEIDING

Hoe staan collega's tegenover werknemers met jonge kinderen en hoe gaan ze met hen om? Welke rechten in werk en zorg worden door collega's aan werknemers met jonge kinderen toegekend, wat betekent dat voor de invulling van hun plichten als werknemer en als ouder en maken collega's daarbij onderscheid tussen mannen en vrouwen?

In dit hoofdstuk beschrijf ik aan de hand van deze vragen de 'ouderschapscultuur' van de supermarkten en de boekhandels: die facetten van de bedrijfscultuur die betrekking hebben op de combinatie van werk en zorg door mannelijke en vrouwelijke werknemers. Daarbij combineer ik de benadering van Schein (1984, 1985) met die van Komter (1990). Zij beschouwen bedrijfscultuur als méér dan de optelsom van de waarden en normen van individuele werknemers en maken een analytisch onderscheid tussen de structuur en de cultuur van een bedrijf. De structuur heeft betrekking op de manier waarop het bedrijf is opgebouwd, de formele, en doorgaans schriftelijk vastgelegde afspraken over de hiërarchie tussen functies en de bijbehorende verantwoordelijkheden voor werkgevers en werknemers; het ouderschapsbeleid van een bedrijf dat in de vorige paragraaf is geanalyseerd, maakt onderdeel uit van de structuur van het bedrijf en heeft betrekking op het gedrag van *leidinggevendens*. De cultuur omvat de informele en voor een deel onbewust verlopende groepsprocessen die het gedrag van werknemers beïnvloeden, de gemeenschappelijke verstandhouding van de leden en belanghebbenden van de organisatie over dagelijks reilen en zeilen van de organisatie, de normen en waarden die men er in het bedrijf op nahoudt over wat en hoe er geproduceerd moet worden. Die

normen en waarden werken door in het gedrag van werknemers, maar ook in de materiële kenmerken van het bedrijf, het imago dat men naar buiten toe uitdraagt, zoals de inrichting en het uiterlijk van de winkels en kantoren. De bedrijfscultuur is te beschouwen als de ‘georganiseerde kennis’ in een bedrijf, de ‘collectieve programmering van de geest’ (Hofstede, 1984), de basisaannames over wat goed en fout is die werknemers met elkaar delen en overdragen op nieuwkomers. De werking van deze cultuur is tweeledig: enerzijds kan het bedrijf zich daardoor handhaven ten opzichte van de buitenwereld, anderzijds bevordert het de interne integratie van werknemers, een saamhorigheidsgevoel (Schein, 1984). Schein definieert bedrijfscultuur als:

The pattern of basic assumptions that a given group has invented, discovered, or developed in learning to cope with its problems of external adaptation and internal integration, and that have worked well enough to be considered valid and therefore to be taught to new members as the correct way to perceive, think and feel in relation to those problems.

(Schein, 1984:3)

Het grootste probleem van het concept bedrijfscultuur is zijn ‘lack of analytical bite’: zijn veelomvattendheid, waarbij zichtbare en onzichtbare elementen samengaan, maakt het moeilijk hem te operationaliseren en empirisch te onderzoeken. De indeling van Schein, die vier lagen in de bedrijfscultuur onderscheidt, doet recht aan de verwevenheid van (groeps) waarden en normen en gedrag; om de bedrijfscultuur te operationaliseren gebruikt hij de metafoer van een ui. In de meest aan de oppervlakte liggende schil bevinden zich de gedragscodes, rituelen en procedures van het bedrijf, de informele regels. In de laag daaronder bevinden zich de verhalen, grapjes en symbolen, de in het bedrijf gekoesterde ‘mythes’ en ‘helden’. Daaronder zit de laag met waarden en normen en in de binnenste ring van de ui bevinden zich de ‘taken for granted assumptions’, de niet meer ter discussie staande veronderstellingen.¹ Hoe dieper de laag, hoe moeilijker veranderingen daarin door te voeren zijn. Weerstand tegen veranderingen in bedrijven zijn vaak terug te voeren op het vast blijven houden aan de vanzelfsprekendheden die eerder niet ter discussie stonden. De definitie van Schein volgend kan de ouderschapscultuur als volgt worden omschreven:

Het patroon van basisaannames over de combinatie van werk en kinderverzorging die werknemers hebben ontwikkeld om te kunnen functioneren in hun bedrijf, gedragsregels rond werk en zorg die door de betrokkenen als valide worden gezien en daarom aan nieuwkomers in het bedrijf worden overgedragen als de correcte manier waarop werknemers werk en zorg op elkaar afstemmen.

In het vorige hoofdstuk heb ik al aangegeven dat de scheidslijn tussen beleid en cultuur in feite vrij vaag en arbitrair is. De uitvoering van het beleid door leidinggevenden, zeker

van de meer informele regelingen zoals calamiteitenverlof, zou zowel tot het beleid als tot de cultuur gerekend kunnen worden. Ik heb ervoor gekozen het beleid-in-praktijk niet tot de cultuur te rekenen; deze is dan ook in het vorige hoofdstuk behandeld. Alleen de manier waarop *collega's* omgaan met werkende ouders, reken ik tot de cultuur.

Een tweede probleem met het concept bedrijfscultuur is dat dit in de mainstream arbeidssociologie vaak gender- en machtsneutraal wordt geformuleerd, geoperationaliseerd en onderzocht. In vrouwenarbeidsonderzoek staat de bedrijfscultuur de laatste jaren volop in de belangstelling, waarbij wordt bestudeerd hoe sekseverschillen hun weerslag krijgen in het arbeidsproces en, andersom, hoe sekseverschillen in het arbeidsproces zelf worden ge(re)construeerd (Kanter, 1977; Ott, 1985; Van Vianen, 1987; Hearn, 1989; Sheppard, 1989, 1992; De Bruijn, 1989; Acker, 1990; Komter, 1990; Veldman & Wittink, 1990; Cockburn, 1991; Sackmann, 1991; Hearn & Parkin, 1993; Jorna & Offers, 1994; Van Oost, 1994; Benschop, 1996, 1999). Komter (1990) liet zien dat vrouwen in bedrijven formeel vaak wel gelijk behandeld worden, maar dat op het informele niveau, in de cultuur van de organisatie, wel degelijk onderscheid wordt gemaakt tussen de seksen: ze krijgen minder doorstromingskansen en meer kritiek, terwijl ze minder rechten claimen en krijgen dan mannen. Komter benoemt deze processen als 'de macht van de dubbele moraal': steeds opnieuw wordt een verschil gecreëerd tussen het vrouwelijke en het mannelijke, al naar gelang de sociale en politieke context. Het sekseverschil wordt niet zomaar als verschil gereproduceerd, maar wordt tot ongelijkheid gemaakt. Vrouwelijkheid en mannelijkheid worden als van elkaar verschillend waargenomen en er worden verschillende kwaliteiten en eigenschappen mee geassocieerd. De eigenschappen en het gedrag van vrouwen wordt lager gewaardeerd dan dat van mannen, op grond waarvan ze ook verschillend worden behandeld en ze ook hun situatie anders beleven dan mannen. Vrouwen worden als ondergeschikten object van stereotypering, mannen als bovengeschikten.

In de beschrijving van de ouderschapscultuur ben ik op zoek gegaan naar de inhoud van de seksestereotypering rond werk en ouderschap binnen de vier lagen van bedrijfscultuur die Schein heeft onderscheiden. Deze lagen zijn weliswaar analytisch van elkaar te onderscheiden, maar zijn uiteraard met elkaar verweven; de kern van de seksestereotypen over werk en zorg in het bedrijf ligt in de 'taken for granted assumptions', maar zijn terug te vinden in de meer aan de oppervlakte liggende aspecten van de ouderschapscultuur. De indeling van Schein, aangevuld met de gender- en machtsbenadering van Komter, ziet er voor het concept ouderschapscultuur als volgt uit:

1. De informele gedragsregels die in het bedrijf gelden over hoe mannelijke en vrouwelijke werknemers met jonge kinderen zich behoren te gedragen en hoe *collega's* met hen omgaan -de praktische en morele steun die zij aan vaders en moeders in hun be-

- drijf geven bij het combineren van werk en zorg en bij het gebruik van ouderschapsvoorzieningen in het bedrijf;
2. De verhalen, mythes en grapjes die in het bedrijf onder werknemers circuleren over de combinatie van werk en ouderschap, over vaders en moeders van jonge kinderen en hun functioneren in het bedrijf;
 3. De waarden en normen van werknemers over de taakverdeling in werk en zorg tussen mannen en vrouwen en het ouderschapsbeleid van het bedrijf;
 4. De vanzelfsprekendheden die collega's koesteren over de manier waarop werknemers werk en kinderverzorging het beste kunnen combineren en waarop vaders en moeders van jonge kinderen in het bedrijf moeten functioneren; de verschillen die hierbij als vanzelfsprekend worden gemaakt tussen de rechten en plichten in werk en zorg van mannen en vrouwen.

Voor dit hoofdstuk is zowel gebruik gemaakt van informatie uit de enquête met werknemers (met en zonder kinderen) als uit de interviews met ouders en de vragenlijst voor leidinggevenden. De attitudeschalen uit de enquête geven een representatief beeld van de steun-in-theorie voor werknemers met jonge kinderen in de bedrijven en de verschillende eenheden daarbinnen; niet alleen ouders van jonge kinderen hebben deze attitudeschalen ingevuld, maar ook de andere werknemers. In de interviews fungeerden de ouders vooral als informanten over de ouderschapscultuur in hun bedrijf en eenheid: hoe staat het met de steun-in-praktijk voor werkende ouders. Bovendien geven de interviews inzicht in de diepere lagen van de ouderschapscultuur, de betekenis die ouders geven aan werk en zorg en de vanzelfsprekende koppelingen die zij aanbrengen tussen hun rechten en plichten als werknemer en als ouder.

De indeling van dit hoofdstuk is als volgt. In 6.2 ga ik in op de informele gedragsregels die tot uiting komen in de steun die collega's geven aan werknemers met jonge kinderen. In 6.3 komen de verhalen die in de bedrijven circuleren over werkende ouders aan de orde, in 6.4 de waarden en normen van werknemers met jonge kinderen over de combinatie van werk en zorg, in 6.5 de aannames over goed werknemerschap en goed ouderschap die werknemers met jonge kinderen (onbewust) koesteren. In 6.6 formuleer ik conclusies.

6.2 DE INFORMELE GEDRAGSREGELS EN DE STEUN VOOR WERKNEMERS MET JONGE KINDEREN

Ik vind het prima als moeders werken, waarom niet? Zolang ik er geen last van heb met mijn werkzaamheden maakt het geen verschil of ze fulltime of parttime werken. Voor mijn collega's is dat denk ik ook zo: zolang ze er geen hinder van ondervinden, maakt het hen niet uit.

(S455, vader van een jong kind, werkt fulltime in een distributiecentrum van de supermarktketen, zijn vrouw is huisvrouw).

6.2.1 De attitudes

De eerste indicatie voor de steun van collega's voor werknemers met jonge kinderen is te vinden in de *attitudes* van werknemers ten opzichte van de taakverdeling in werk en kinderverzorging tussen mannen en vrouwen en ten opzichte van ouderschapsbeleid. Hoe groot is de steun-in-theorie voor werknemers met jonge kinderen, de mate van tolerantie voor ouders die werk en zorg combineren, los van de daadwerkelijke situatie in hun bedrijf en eenheid? Hierover zijn in de schriftelijke enquête een viertal vragen gesteld, in de vorm van attitudeschalen (zie hoofdstuk 3).

Uit de attitudeschaal over de *taakverdeling* in werk en zorg tussen mannen en vrouwen komt naar voren dat in de boekhandels de meerderheid van de werknemers achter het idee staat van een egalitaire (gelijke) taakverdeling, terwijl in de supermarkten de voor- en tegenstanders elkaar in evenwicht houden. In de boekhandels staat 83% van de werknemers positief tegenover een gelijke verdeling van werk en kinderverzorging tussen mannen en vrouwen, in de supermarkten geldt dat voor 50%. In de supermarkten spreekt een relatief groot deel van de werknemers geen duidelijk voorkeur uit voor een egalitaire verdeling of een complementaire (waarbij voor de man de nadruk ligt op de kostwinnersrol en voor de vrouw op de rol van verzorgster): 37% heeft een 'ambivalente' attitude, tegenover 15% van de werknemers in de boekhandels. In beide bedrijven zijn aanhangers van het complementaire model in de minderheid: 14% in de supermarkten en 3% in de boekhandels. Dit is te zien in tabel 6.1.

In beide bedrijven staan de vrouwen positiever tegenover een egalitaire taakverdeling dan de mannen: in de supermarkten vindt 48% van de mannen en 51% van de vrouwen dat de taken in werk en kinderverzorging gelijk verdeeld zouden moeten zijn, in de boekhandels geldt dat voor 73% van de mannen en 90% van de vrouwen. Andere factoren die samenhangen met de mate waarin men een egalitaire taakverdeling onderschrijft, zijn opleidingsniveau, de levensfase en de eigen combinatiepraktijk. Hoe hoger een werknemer is opgeleid, hoe meer hij/zij het egalitaire taakverdelingsideaal onderschrijft. Jongeren zonder kinderen en werknemers met jonge kinderen hebben gemiddeld de meest egalitaire attitude, oudere werknemers met kinderen boven de 13 jaar of zonder

Tabel 6.1. De taakverdelingsattitude: het percentage ouders met een egalitaire, ambivalente of complementaire attitude (bron: enquête)

Taakverdelingsattitude	Supermarkten			Boekhandels		
	man	vrouw	tot	man	vrouw	tot
Egalitaire attitude	48%	51%	50%	73%	90%	83%
Ambivalente attitude	33%	39%	37%	21%	10%	15%
Complementaire attitude	20%	9%	14%	6%	-	3%
N	118	150	268	109	156	265

Egalitaire attitude: gemiddelde score op de 7 items > 3.5; Ambivalente attitude: gemiddelde scores op de 7 items tussen 2.5 en 3.5; Complementaire attitude: gemiddelde scores op de 7 items < 2.5.

kinderen staan gemiddeld het minst positief tegenover het idee van een egalitaire taakverdeling. Tenslotte staan alleenstaanden en tweeverdieners positiever tegenover een egalitaire taakverdeling dan werknemers die in een gezin leven waarbij de man kostwinner is en de vrouw huisvrouw.

Het verschil in steun-in-theorie voor een egalitaire taakverdeling tussen de supermarkten en de boekhandels is terug te voeren op deze factoren. In de supermarkten hebben veel werknemers een lage opleiding, werken relatief weinig moeders van jonge kinderen en relatief veel mannen met een huisvrouw. In de boekhandels zijn de meeste werknemers (zeer) hoog opgeleid, werken relatief veel moeders met jonge kinderen en veel tweeverdieners met een gelijke taakverdeling.

Tabel 6.2. Taakverdelingsattitude naar sekse, levensfase, combinatiepraktijk, opleidings- en functieniveau (voor beide bedrijven tezamen) (bron: enquête)

Onafhankelijke variabele	F-waarde		Gemiddelde attitudescore	
Sekse	11.56	p<.001	mannen: 3.7 vrouwen: 3.9	n= 223 n= 306
Levensfase	11.13	p<.001	jong: 3.9 ouder: 3.9 oud: 3.5	n= 297 n= 111 n= 110
Combinatiepraktijk	9.91	p<.001	ega: 3.9 semi: 3.8 comp: 3.3 alleen: 3.9	n= 167 n= 99 n= 66 n= 189
Opleidingsniveau	116.21	p<.001	laag: 3.5 hoog: 4.2	n= 284 n= 438

De wenselijkheid van een *ouderschapsbeleid* dat de combinatie van werk en kinderverzorging voor zowel mannen als vrouwen stimuleert, blijkt door ruim de helft van de werknemers te worden onderschreven. In de supermarkten vindt 51% van de mannen en 54% van de vrouwen dat de *bedrijven* een dergelijk beleid zouden moeten voeren; in de boekhandels geldt dat voor 54% van de mannen en 70% van de vrouwen. Het idee dat zowel mannen als vrouwen meer mogelijkheden moeten krijgen om gezinstaken met betaalde arbeid te combineren, vindt brede ondersteuning; dat geldt ook voor de daarvan afgeleide doelen van ouderschapsbeleid: vrouwen met jonge kinderen zouden meer mogelijkheden moeten krijgen om buitenshuis te werken en mannen met jonge kinderen zouden meer mogelijkheden moeten krijgen om bij de verzorging van hun kinderen betrokken te zijn. Dit laatste doel wordt iets meer ondersteund dan het eerste. Beduidend minder steun is er voor het idee dat de *overheid* op deze punten een taak te vervullen heeft; dit idee vindt alleen bij de vrouwen uit de boekhandels veel bijval. Opvallend is dus dat het ouderschapsbeleid door veel werknemers vooral als een taak van bedrijven wordt gezien. Zie hiervoor tabel 6.3.

Tabel 6.3. De beleidsattitude: het percentage werknemers dat de stellingen over ouderschapsbeleid onderschrijft (bron: enquête)						
Beleidsstellingen	Supermarkten			Boekhandels		
	man	vrouw	tot	man	vrouw	tot
Doel: combinatie werk-ouderschap	78%	79%	78%	84%	94%	89%
Doel: moeders meer mogelijkheden op werk	63%	68%	66%	68%	81%	75%
Verantwoordelijkheid: moederschapbeleid taak overheid	33%	51%	43%	41%	60%	48%
Verantwoordelijkheid: moederschapbeleid taak bedrijven	60%	70%	66%	59%	73%	67%
Doel: vaders meer mogelijkheden om bij zorg kinderen betrokken te zijn	68%	65%	66%	74%	90%	83%
Verantwoordelijkheid: vaderschapsbeleid taak overheid	32%	38%	35%	38%	60%	51%
Verantwoordelijkheid: vaderschapsbeleid taak bedrijven	58%	59%	58%	56%	73%	66%
Ouderschapsbeleid taak bedrijven	51%	54%	53%	54%	70%	64%
N	118	150	268	109	156	265

Bij de beleidsattitudes spelen dezelfde factoren een rol als bij de taakverdelingsattitudes, met dit verschil dat ook het functieniveau in het bedrijf gewicht in de schaal legt: werknemers met een hoge positie in het bedrijf staan duidelijk minder positief tegenover ouderschapsbeleid dan werknemers in de lagere- en de middenfuncties.

Tabel 6.4. Beleidsattitude naar sekse, levensfase, combinatiepraktijk, opleidings- en functieniveau (voor beide bedrijven tezamen) (bron: enquête)

Onafhankelijke variabele	F-waarde		Gemiddelde attitudescore		
Sekse	6.6	p<.01	man:	3.5	n= 223
			vrouw:	3.8	n= 306
Levensfase	13.51	p<.001	jong:	3.8	n= 297
			ouder:	3.7	n= 111
			oud:	3.2	n= 110
Combinatiepraktijk	4.45	p<.004	ega:	3.8	n= 167
			semi:	3.6	n= 99
			comp:	3.3	n= 66
			alleen:	3.7	n= 189
Opleidingsniveau	7.63	p<.006	laag:	3.6	n= 284
			hoog:	3.8	n= 244
Functieniveau	11.49	p<.001	laag:	3.7	n= 438
			midden:	3.7	n= 56
			hoog:	2.9	n= 31

De verschillen in steun-in-theorie voor ouderschapsbeleid tussen de supermarkten en de boekhandels zijn weer terug te voeren op deze factoren, met uitzondering van functieniveau: op die factor onderscheiden de werknemers van beide bedrijven zich niet van elkaar.

Hoe staan werknemers tegenover concrete ouderschapsvoorzieningen? In beide bedrijven is de steun voor kraamverlof voor vaders, calamiteitenverlof, flexibele werktijden, deeltijd in alle functies en crèches groot. Ouderschapsverlof ligt wat meer gedifferentieerd: ongeveer vijfde van de werknemers is tegen, ongeveer een kwart vindt onbetaald verlof voldoende, de meerderheid (61% in de supermarkten en 56% in de boekhandels) vindt dat het ouderschapsverlof betaald zou moeten zijn. De vrouwen staan in beide bedrijven positiever tegenover ouderschapsverlof dan mannen. Het is niet zo dat voorzieningen die het mogelijk maken (tijdelijk) het werk te onderbreken meer of juist minder steun krijgen dan voorzieningen die de combinatie van werken en zorgen mogelijk maken. Zie voor een overzicht van de steun voor voorzieningen tabel 6.5.

Tabel 6.5. Het percentage ouders dat positief staat tegenover ouderschapsvoorzieningen (bron: enquête)

Voorzieningen	Supermarkten			Boekhandels		
	man	vrouw	tot	man	vrouw	tot
A. Werkonderbrekende voorzieningen						
Kraamverlof vaders	97%	94%	93%	93%	92%	92%
Onbetaald ouderschapsverlof	58%	60%	57%	67%	90%	81%
Betaald ouderschapsverlof	51%	70%	59%	53%	60%	57%
B. Combinatiebevorderende maatregelen						
Crèches	65%	79%	71%	76%	88%	82%
Deeltijd in alle functies	70%	70%	73%	67%	87%	79%
Calamiteitenverlof	69%	69%	72%	83%	84%	83%
Flexibele werktijden	73%	73%	70%	76%	84%	81%
N	117	143	260	109	154	263
1 man en 7 vrouwen uit de supermarkten en 2 vrouwen uit de boekhandels vulden deze vraag niet (volledig) in.						

6.2.2 Informele regels over de combinatie werk-ouderschap

Hoe vertaalt deze steun voor werkende ouders zich in de dagelijkse praktijk op de werkplek? Hoe reageren werknemers op werkende moeders en verzorgende vaders, wat doen ze als collega's gebruik maken van voorzieningen? Hierover zijn in de interviews met ouders een aantal vragen gesteld, waarbij zowel de reactie van andere werknemers volgens de waarneming van de ouders aan de orde kwam als de reactie van de geïnterviewde ouders zelf. Hieruit zijn een aantal informele gedragsregels voor werkende ouders te destilleren: aan de ene kant regels die betrekking hebben op de taakverdeling in werk en zorg tussen mannen en vrouwen en aan de andere kant regels die betrekking hebben op het gebruik van voorzieningen door ouders in het bedrijf.

In de interviews is gevraagd wat men vindt van verschillende soorten ouders: fulltime werkende moeders, parttime werkende vaders, moeders die gebruik maken van flexibele werktijden, vaders die naar huis gaan als hun kind ziek is, etc. Komen deze situaties in het bedrijf voor, wat vindt de respondent van hen of hoe zou hij/zij reageren op deze situaties? In tegenstelling tot de eerder beschreven attitudes wordt de beoordeling van de combinatie werk-ouderschap hier gekoppeld aan de situatie in het bedrijf; de antwoorden op deze vragen nuanceren het beeld dat uit de attitudes naar voren is gekomen: de steun voor een egalitaire taakverdeling in de bedrijven blijkt in de praktijk minder groot te zijn. Ouders met een egalitaire attitude staan wel positiever tegenover werknemers die werk en zorg combineren dan ouders met een meer complementaire attitude, maar bij de beoordeling van ouders die men als collega tegenkomt of zou kunnen tegenkomen, geldt vooral de eigen situatie als ijkpunt. Men vindt dat iedereen zelf moet weten hoe hij of zij werk en ouderschap wil combineren (in ieder interview valt het woord

‘eigen keuze’ wel een paar keer), maar men staat vooral positief tegenover ouders *in dezelfde situatie als zijzelf*. Tweeverdieners met een gelijke taakverdeling benadrukken het recht van vrouwen om te blijven werken en het recht van mannen om bij de verzorging van hun kinderen betrokken te zijn, alleenverdienende mannen prefereren de situatie dat de vrouw stopt met werken als er kinderen komen en eventueel weer parttime gaat werken als de kinderen naar school gaan. Dat de eigen situatie een doorslaggevende rol speelt bij de beoordeling van collega’s met jonge kinderen is het duidelijkst te zien bij de tweeverdieners met een egalitaire attitude maar met een ongelijke taakverdeling. Zij benadrukken vooral de voordelen van hun eigen situatie -de man werkt fulltime en de vrouw parttime. Dit is te zien in schema 6.6 en 6.7.

De groepsregel in beide bedrijven is dat *de man fulltime werkt en de vrouw parttime*. Deze norm wordt door de geïnterviewde ouders als de in hun bedrijf geldende regel ervaren én wordt door de meerderheid van hen onderschreven. In beide bedrijven zijn ouders met deze combinatiepraktijk in de meerderheid. Bovendien spiegelen de ouders met een andere combinatiepraktijk zich aan de regel van een fulltime werkende man en parttime werkende vrouw, ze *verantwoorden* hun praktijk aan de hand van die norm. Allebei fulltime werken, wordt door (bijna) iedereen als onwenselijk gezien, allebei parttime werken als praktisch onhaalbaar, de situatie dat een vrouw stopt met werken bij de komst van kinderen als een begrijpelijke keuze. De situatie dat de man fulltime werkt en de vrouw parttime past bij de opvattingen van (bijna) alle geïnterviewde ouders, blijft binnen de grenzen van hun normen over werk en zorg, mannen en vrouwen. Die grenzen liggen enerzijds bij fulltime werken door beide ouders -dan zouden kinderen teveel door anderen dan de eigen ouders moeten worden opgevangen en dreigt overbelasting van moeders-, anderzijds bij het niet honoreren van het recht op werk aan vrouwen -als vrouwen dat willen, moeten ze kunnen werken.

6.2.3 Informele regels over ouderschapsbeleid

Hoe reageren collega’s in de praktijk als ouders gebruik maken van voorzieningen? De geïnterviewde ouders bevestigen de indruk die uit de attitudes naar voren komt: ze hebben het idee dat collega’s het wel een goede zaak vinden dat er voorzieningen voor ouders zijn in het bedrijf. Vooral voor deeltijdwerk voor moeders blijkt een groot draagvlak te bestaan: *deeltijd is het recht van de vrouw*. Tegen deeltijd in hogere functies blijkt echter vrij veel weerstand te bestaan: men ziet veel bezwaren voor het bedrijf:

Ik zou het prima vinden als de hoofdcaissière in deeltijd zou willen gaan werken, maar dan moet ze geen HOKA meer zijn. Dat kan niet in deeltijd. Er lopen er genoeg rond die de functie willen overnemen. Maar er moet voor die HOKA geen speciale regeling komen, die moet behandeld worden als de rest (S361, moeder van een schoolkind, werkt parttime als caissière in een supermarkt).

Schema 6.6. De houding ten opzichte van werkende moeders bij verschillende groepen ouders (bron: interviews met ouders)		
Groepen ouders	Norm	Regel
<p>Tweeverdieners met een egalitaire attitude en een gelijke werkverdeling</p> <p>Alleenverdienende vrouwen met een egalitaire attitude</p>	Een grote parttime baan (32 uur) is het meest wenselijk voor moeders van jonge kinderen	<ul style="list-style-type: none"> * Fulltime werken is te zwaar voor een moeder met jonge kinderen en ze ziet haar kinderen dan te weinig, maar als een moeder het wil en het aankan, moet ze het doen. * Als moeders stoppen met werken, verspeelen ze hun kansen op de arbeidsmarkt en raken ze in een sociaal isolement, maar als ze daar voor kiezen, hebben ze wel het recht dat te doen
Anderhalfverdieners met een egalitaire attitude en een ongelijke werkverdeling	Een baan van 20 uur is het meest wenselijk voor moeders van jonge kinderen: goed om uit huis te zijn en bezig te zijn met andere zaken dan huishouden en opvoeden	<ul style="list-style-type: none"> * Allebei fulltime werken is teveel, dat is slecht voor de kinderen * Kinderen mogen niet vanaf hun babytijd fulltime naar de crèche, peuters mogen wel parttime naar de crèche * Een hogere functie kan niet in 20 uur * Of moeders wel of niet stoppen met werken, is hun eigen keuze. Het gevaar is wel dat zij sociaal geïsoleerd raakt
<p>Anderhalfverdieners met een ambivalente of complementaire attitude en een ongelijke taakverdeling</p> <p>Alleenverdieners met een ambivalente of complementaire attitude</p>	Op het moment dat de kinderen naar school gaan, kan een moeder weer parttime (20 uur) gaan werken, aangepast aan de schooltijden van de kinderen	<ul style="list-style-type: none"> * (Parttime) blijven werken, moet een moeder wel aankunnen, maar als ze het wil en kan, moet ze het doen * Als moeders stoppen met werken om voor hun kinderen te zorgen, is dat een prima keuze * Een moeder hoort thuis te zijn als de kinderen klein zijn, ouders moeten hun kinderen zelf opvoeden en geen gebruik maken van kinderopvang, hetzij in een crèche, hetzij door een oppas * Als een vrouw een betere baan heeft dan haar man, kunnen man en vrouw van rol wisselen: zij werkt fulltime, hij is huisman

Schema 6.7. De houding ten opzichte van werkende vaders bij verschillende groepen ouders (bron: interviews met ouders)

Groepen ouders	Norm	Regel
<p>Tweeverdieners met een egalitaire attitude en een gelijke werkverdeling</p> <p>Alleenverdienende vrouwen met een egalitaire attitude (3 vrouwen)</p>	<p>Het is het beste als vaders van jonge kinderen 32 uur werken (net zoals hun partner) en een dag voor de kinderen zorgen</p>	<p>* 32 uur werken moet ook in een hogere functie kunnen</p>
<p>Anderhalfverdieners met een egalitaire attitude en een ongelijke werkverdeling</p>	<p>Allebei parttime (20-32 uur) werken en voor de kinderen zorgen, zou het beste zijn</p>	<p>* Mannen die parttime werken, missen iets, tellen minder mee op hun werk, maar als ze dat zelf willen, moeten ze het doen</p> <p>* Vaders die fulltime werken, moeten 's avonds en in het weekend veel bijdragen aan de zorg, ze moeten een eigen band met de kinderen opbouwen</p> <p>* Allebei parttime werken is moeilijk te regelen</p> <p>* Als een man fulltime werkt en zijn vrouw huisvrouw is, is dat een legitieme keuze</p>
<p>Anderhalf- en alleenverdieners met een ambivalente of complementaire attitude</p>	<p>Allebei parttime werken is het mooiste, maar is niet te realiseren Vaders moeten binnen het kader van hun fulltime baan zoveel mogelijk bij de verzorging van de kinderen betrokken zijn: niet teveel overwerken</p>	<p>* Hogere functies kunnen niet in deeltijd</p> <p>* Als een vrouw een betere baan heeft, kan rolwisseling worden overwogen</p>

Tegen kinderopvang bestaat ook weerstand, vooral tegen crèches en tegen het idee dat het bedrijf meebetaalt aan zo'n voorziening. Deze weerstand komt vooral van werknemers met een minder egalitaire attitude. De meeste ouders vinden echter wel dat de bestaande voorziening moet blijven bestaan of moet worden uitgebreid.

De voorzieningen die de combinatie van werk en zorg mogelijk maken (deeltijdarbeid, flexibele werktijden, kinderopvang) stuiten op meer weerstand bij collega's dan de voorzieningen die tijdelijk uittreden mogelijk maken, zoals ouderschapsverlof. De weerstand heeft enerzijds te maken met het feit dat collega's er meer 'last' van hebben als ouders werk en zorg combineren dan als ouders tijdelijk uittreden -ze moeten soms calamiteiten opvangen, samenwerken met ouders met een afwijkend rooster, etc-, anderzijds met ideeën over de combinatie van werk en vader- en moederschap. Kinderopvang doorbreekt de regel die met name werknemers met een minder egalitaire attitude en praktijk koesteren dat ouders (moeders) zoveel mogelijk thuis moeten zijn voor hun kinderen. Deeltijdarbeid in hogere functies doorbreekt de regel dat het werk georganiseerd is in fulltime banen in de kern van het bedrijf en parttime banen in de periferie.

De **basisregel** waaraan werkende ouders zich te houden hebben, is dat *het bedrijf er niet teveel last van mag hebben dat zij kinderen hebben*. Deze regel geldt zowel voor mannen als voor vrouwen, hoewel collega's wat coulanter zijn ten opzichte van moeders dan ten opzichte van vaders. Tegelijkertijd koesteren collega's seksestereotiepe voorstellingen van vader- en moederschap, waarbij het moederschap een grote tijdsinvestering betekent en een moeder eigenlijk geen werknemer-volgens-de-norm kan zijn. Zo ontstaat voor werkende moeders een paradoxale situatie: ze moeten schipperen tussen de norm van een goede werknemer en die van een goede moeder. Voor vaders staat in principe wel de keuze open om 'net zoals een moeder' minder te gaan werken, maar dat betekent in de ogen van collega's dat hij kiest voor een niet aantrekkelijke uitzonderingspositie:

Als hij dat goed vindt, dan moet hij dat doen. Als hij daar tevreden mee is. Maar ik vind dat een man de hele dag moet werken, misschien nog van de oude generatie zoiets, maar ik kan me er niet zo in vinden als hij halve dagen thuis zou zijn. Mijn man moet ook bezig kunnen zijn
(S33, moeder van een schoolkind, werkt parttime in een supermarkt, haar man werkt fulltime).

De steun die collega's geven aan werknemers met kinderen is oppervlakkig en komt vooral van vrouwen; soms ondersteunen vrouwen elkaar om voorzieningen af te dwingen bij hun werkgever, maar meestal beperkt de steun zich tot het zich onthouden van negatief commentaar op de situatie van werkende moeders. Vrouwen staan meestal welwillend tegenover mannen die meer bij de verzorging van hun kinderen betrokken willen zijn en maken daar positieve opmerkingen over. Maar de basisgedachte is dat het bedrijf organisatorisch en financieel niet teveel in de problemen moet raken door de wensen van ouders en dat collega's alleen incidenteel in hun eigen werkzaamheden

gehinderd moeten worden doordat ouders gebruik maken van voorzieningen. Collega's zijn wel bereid af en toe calamiteiten op te vangen, maar zien het maken van afspraken over faciliteiten als een zaak tussen de leidinggevenden van het bedrijf en de ouders zelf. Als er conflicten zijn tussen leiding en ouders over bijvoorbeeld deeltijdarbeid in een hogere functie of over de mogelijkheid om borstvoeding te geven, houden collega's zich daar meestal buiten -alleen vrouwen die zelf kinderen hebben, willen weleens voor andere ouders in de bres springen en groepsgewijs protesteren bij de leiding.

Als je borstvoeding geeft, zijn ze wettelijk verplicht om je daarvoor ruimte te geven, maar dat is er dus niet. Mijn vrouw moest maar op de WC of in de kantine de baby voeden. Daar zegt niemand iets van, daar wordt geen stennis over gemaakt, dat wordt heel erg als jouw probleem ervaren en dat los je maar op. (B27, vader van vier kinderen, werkt in een boekhandel, zijn vrouw werkt in hetzelfde bedrijf).

De grenzen van de tolerantie van collega's ten opzichte van werknemers met jonge kinderen komen tot uiting in de antwoorden van ouders op de vraag welke voor- en nadelen het voor een bedrijf heeft als werknemers werk en zorg combineren. In schema 6.8 is te zien dat ouders met een egalitaire attitude de problemen voor het bedrijf relativeren en de voordelen benadrukken, terwijl ouders met een minder egalitaire attitude de problemen accentueren. De eigen situatie van de ouders speelt geen rol bij de beantwoording van deze vraag; tweeverdieners met een gelijke taakverdeling noemen niet meer voordelen dan tweeverdieners met een ongelijke taakverdeling. Opvallend is dat beide groepen ouders de combinatie voornamelijk opvatten als een *vrouwenzaak* en vanuit de bestaande situatie redeneren waarin 'normale' werknemers werk en zorg niet combineren; dat is een zaak van vrouwen in deeltijdbanen. De twee groepen kiezen echter voor een verschillende oplossing: ouders met een egalitaire attitude pleiten voor verandering in de organisatie van het werk, zodat het bedrijf toegankelijker wordt voor werknemers die werk en zorg combineren, ouders met een minder egalitaire attitude vinden wel dat het bedrijf moeders in staat moet stellen te blijven werken, maar zonder dat de organisatie van het werk wordt aangepast. Bij ouders met een egalitaire attitude slaat de balans door naar positief: ze zien wel problemen voor het bedrijf, maar definiëren de organisatorische aanpassingen die volgens hen nodig zijn eerder als een uitdaging dan als onoverkomelijk. Ze vinden ook dat er voordelen voor het bedrijf aan dergelijke veranderingen verbonden zijn: een 'oudervriendelijk' bedrijf heeft gemotiveerde werknemers en een goed imago naar buiten. Bij ouders met een meer complementaire attitude slaat de balans door naar negatief: ze vinden niet dat het bedrijf zijn organisatie moet aanpassen aan ouders. Ze vinden het wel een goede zaak als moeders blijven werken en hun ervaring niet verloren gaat voor het bedrijf, maar dan als parttimers in de periferie; de kern van het bedrijf moet bestaan uit fulltimers die 'ervoor zorgen dat het bedrijf geen last heeft van hun zorgtaken'.

Schema 6.8. De voor- en nadelen voor het bedrijf als werknemers werk en zorg voor kinderen combineren (bron: interviews met ouders)

Groepen werknemers	Nadelen en grenzen	Voordelen en mogelijkheden
<p>Werknemers met een egalitaire attitude</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Als kinderen plotseling ziek worden en ouders naar huis moeten, is dat lastig voor het bedrijf * Het bedrijf moet de organisatie van het werk bijstellen als er veel werkende moeders en verzorgende vaders komen * In drukke periodes is het lastig om rekening te houden met de wensen van ouders 	<ul style="list-style-type: none"> * Als moeders niet stoppen met werken, blijven ervaren krachten behouden voor het bedrijf * Een bedrijf met een goed sociaal beleid heeft tevreden en enthousiaste werknemers * Een bedrijf dat op de toekomst is gericht, kan zich maar beter voorbereiden op de situatie dat meer mannen en vrouwen werk en zorg combineren * Werkende moeders zijn vaak goede werknemers, omdat ze goed kunnen organiseren
<p>Werknemers met een ambivalente of complementaire attitude</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Er moeten niet teveel parttimers komen in het bedrijf; de fulltimers vormen de kern, hebben de meeste kennis * Flexibele werktijden naar de wensen van werknemers zijn lastig voor het bedrijf * Ouders moeten er zelf voor zorgen dat ze de combinatie goed organiseren, dan zijn er ook geen problemen; ouders die dat niet doen, zijn geen goede werknemers 	<ul style="list-style-type: none"> * Ouderschapsbeleid zorgt ervoor dat vrouwen hun kansen in de maatschappij houden * Als in een bedrijf veel werknemers zorgtaken werken, wordt het bedrijf minder prestatiegericht en verbetert de sfeer * Parttimers zijn goedkope krachten voor het bedrijf, de detailhandel heeft parttimers nodig

6.3 VERHALEN VAN EN OVER OUDERS

Ik praat niet met mijn collega's over wat ik van werkende moeders vind. Er wordt in zo'n groot bedrijf heel wat afgeroddeld! Mijn collega's vragen zich bijvoorbeeld af hoe mijn vrouw en ik van één inkomen kunnen rondkomen

(S289, vader van drie kinderen, werkt fulltime in een supermarkt, zijn vrouw is huisvrouw).

Hoe wordt over werk en ouderschap gepraat in de bedrijven? Welke verhalen van en over werkende ouders circuleren op de werkplek, zowel tijdens het werk, als in de wandelgangen, in de pauzes en op personeelsfeestjes? Hoe zichtbaar zijn werkende ouders en hun problemen, waaraan is in het bedrijf te zien dat werknemers kinderen hebben? En hoe praat men over werknemers met kinderen, in positieve of in negatieve zin, in welke termen en met welke intenties?

In de interviews met de ouders zijn hier een aantal vragen over gesteld. Bij de analyse is niet alleen gelet op *wat* men zegt, maar ook naar *hoe* geïnterviewde ouders over zichzelf, hun collega's en de sfeer in hun eenheid spreken.

6.3.1 Wie praten over ouderschap

Het praten over ouderschap en kinderen beperkt zich meestal tot gesprekken tussen ouders onderling, in de pauzes, in de wandelgangen en in één-op-één contacten. Als in de pauze of elders in een groep gepraat wordt, wisselt men vooral anekdotes uit over leuke voorvallen met de kinderen, over ziekte en kleine problemen:

Ja, met collega's onder mekaar praat je natuurlijk wel over privé dingen, van de mensen met wie je dagelijks werkt, weet je wel hoe hun gezinsleven eruit ziet. De meesten hebben oudere kinderen, die praten niet uitzonderlijk veel over hen met elkaar, niet dagelijks. Ik praat zelf weleens over mijn gezin, maar dan over ditjes en datjes, als we ergens naartoe zijn geweest

(S90, vader van een jong kind, werkt fulltime in een supermarkt, zijn vrouw werkt parttime).

In de persoonlijke gesprekken geven ouders elkaar meer diepgaande informatie over het combineren van werk en ouderschap. Mannen praten doorgaans minder over hun privé-leven, inclusief hun kinderen, dan vrouwen, zeker in de groep. Het praten over kinderen geldt impliciet als 'vrouwengeklets':

Ik vertel niet gauw iets over privé op het werk, ik vind dat je die twee dingen gescheiden moet houden. Ik vertel weleens wat, maar als je die dames bij de kassa hoort, ben ik blij dat ik daar niet tussen zit!

(S41, vader van een schoolkind, werkt fulltime in een supermarkt, zijn vrouw werkt parttime)

Het praten over kinderen in de groep staat op één lijn met het uitwisselen van andere normale, niet zo diepgaande belevenissen uit het privé-leven tussen collega's: wat deed men in het weekend, hoe was de vakantie, etc. Dit soort gesprekken vinden werknemers

essentieel voor een goede sfeer op de werkplek; in eenheden waar de sfeer gespannen is, bijvoorbeeld door reorganisaties, stokt dit informele contact tussen collega's. De samenstelling van de groep bepaalt welke privé-onderwerpen aan de orde komen. Zo wordt in eenheden met veel jonge mannen vooral gepraat over uitgaan en auto's, in eenheden met veel jonge vrouwen over mode en verkering. Werknemers zonder kinderen zijn naar de mening van ouders niet zo in verhalen over kinderen geïnteresseerd; als in een eenheid geen andere ouders met jonge kinderen zijn en ook geen vrouwen die erover denken binnenkort kinderen te krijgen, praten ouders weinig over hun privé-leven. Mannen bespreken zelden op hun werk hun wensen om al dan niet kinderen te krijgen.

De zorgtaken thuis van werknemers komen soms aan de orde als een ouder gebruik maakt van een voorziening zoals calamiteitenverlof. Zulke ouders verantwoorden zich dan tegenover hun chef, maar vaak ook tegenover hun directe collega's -die merken er immers het meest van als ouders met verlof gaan. Ouders praten verder weinig over combinatieproblemen met hun collega's, ze laten het bijvoorbeeld niet snel merken dat ze moe zijn vanwege de combinatie:

Soms ben je helemaal uitgeput, maar het is natuurlijk zo dat als je op je werk komt, word je geacht heel fris te zijn, terwijl ik eigenlijk al een deel van mijn taak achter de rug heb
(B208, moeder van een schoolkind, werkt parttime in een boekhandel, haar man werkt fulltime).

In persoonlijke contacten komen meer de voors en tegens van de combinatie van werk en ouderschap aan de orde, inclusief de organisatorische problemen waarmee ouders te kampen hebben. Ouders (met name moeders) zoeken elkaar op en bespreken met elkaar zaken die ze niet aan de grote klok willen hangen. Het doorvertellen van de informatie die wordt uitgewisseld en de raad die men elkaar geeft, is dan ook taboe. Vooral in de supermarkten zijn ouders bang voor roddel; men kiest de gesprekspartners zorgvuldig uit. Ook mannen worden bij dergelijke gesprekken betrokken, mits zij jonge kinderen hebben en hun interesse laten blijken in het wel en wee van andere ouders (meestal moeders). Mannen onderling praten doorgaans weinig over hun kinderen en hun combinatieproblemen, af en toe zijn de voor- en nadelen van parttime werken en het opnemen van ouderschapsverlof onderwerp van gesprek.

6.3.2 De manier van praten over ouderschap

In de wandelgangen worden wel kritische geluiden over werknemers met kinderen gehoord: over moeders die teveel zouden werken of juist veel verzuimen van hun werk vanwege de kinderen. Collega's geven zelden rechtstreeks kritiek aan werknemers met jonge kinderen, vinden het een privé-zaak hoe collega's werk en zorg combineren, maar uiten hun mening bedekt in grapjes of gesprekken onderling achter de rug om van ouders. Moeders in de supermarkten krijgen af en toe wel rechtstreeks te horen dat collega's hun situatie afkeuren, dat zij *de banen van jongeren innemen* of dat zij hun kinderen

verwaarlozen door *lekker te gaan werken en de kinderen naar de crèche of oppas te doen*. Degenen die deze opmerkingen maken, worden echter als ‘botte boeren’ gezien, die de regel overtreden dat collega’s hun mening over elkaars privé-situatie voor zich houden:

Dat komt omdat het van die jonge gasten zijn

(S155, vader van twee kinderen, werkt fulltime als afdelingsmanager in een supermarkt, zijn vrouw werkt parttime).

In de grote groep is de toon van de gesprekken over ouderschap meestal luchtig: anekdotes en grapjes. Tegen verzorgende vaders worden weleens opmerkingen gemaakt als: *Daar gaat het huismannetje weer* en *Zet jij maar koffie, dat ben je thuis toch ook gewend?* Deze grapjes zijn volgens betrokkenen niet kwaad bedoeld, maar geven lucht aan de verbazing en scepsis van collega’s over het feit dat er vaders zijn die parttime werken en relatief veel aan de verzorging van hun kinderen bijdragen. In de één op één contacten tussen ouders is de gesprekston serieuzer: naast de plezierige kanten van het ouderschap komen immers ook combinatieproblemen aan de orde. In de wandelgangen, tussen collega’s zonder kinderen, is de toon negatiever: men moppert over collega’s met jonge kinderen, in deze verhalen achter de rug van ouders zetten collega’s de situatie van werknemers met jonge kinderen af tegen de keuzes die zijzelf hebben gemaakt of zouden maken of ventileren ze hun onvrede over de last die ouders hen bezorgen:

Er wordt vaak gezegd van moeders met jonge kinderen: ja, die hebben een kleine en als die vaak ziek is, dan komen ze niet

(S41, vader van een schoolkind, werkt fulltime in een supermarkt, zijn vrouw werkt parttime).

6.3.3 De betekenis van de verhalen over ouderschap

In de supermarkten heeft gemiddeld een kwart van de werknemers jonge kinderen, in de boekhandels is dat een derde. Toch is het ouderschap een nogal onzichtbaar fenomeen. Van mannen weten vaak alleen directe collega’s of zij wel of geen kinderen hebben en of hun vrouw ook buitenshuis werkt. Van de vrouwen weten collega’s veel beter wie wel of geen kinderen heeft en hoe de moeders werk en zorg combineren. Directe collega’s zijn vaak ook op de hoogte van andere zaken over het privé-leven van vrouwen: of ze getrouwd of gescheiden zijn, wat hun man voor werk doet, of ze ooit kinderen willen krijgen, etc. Dit komt doordat vrouwen meer praten over hun privé-leven, zowel in de grote groep als in persoonlijke contacten én omdat zij meer gebruik maken van voorzieningen zoals deeltijdarbeid en verlofregelingen. De kennis die collega’s hebben over de situatie van werkende moeders is echter niet zo groot: moeders praten nauwelijks (en alleen in persoonlijke contacten) over hun combinatieproblemen, laten daar bewust niet veel van merken, omdat ze bang zijn het vooroordeel te bevestigen dat zij hun werk en gezinsleven niet kunnen scheiden:

Als je er 's nachts uit moet, kun je er 's morgens moeilijk uit, je loopt soms op je laatste benen. Als dan een ander op het werk zegt: ik heb zo slecht geslapen, dan denk ik: loop niet zo te zeuren. Maar je wilt het toch niet uitspreken, je loopt met dat vooroordeel rond. Dat moet weg, zodat je er makkelijker over kunt praten. Het is niet zo dat je dan gaat lopen klagen, maar je moet het wel even kwijt en mensen moeten daar even naar luisteren. Maar als je er iets over zegt, zien mensen dat als een bevestiging van hun vooroordeel

(S5, moeder van twee kinderen, werkt parttime in een supermarkt, haar man werkt fulltime).

Collega's gaan doorgaans vrij voorzichtig met werkende ouders om: ze geven weinig openlijk commentaar op hun situatie, ook al hebben ze zo hun bedenkingen. Hun kritiek verpakken ze in grapjes of in roddel. Dit maakt het voor ouders weinig inzichtelijk wat hun collega's nu werkelijk van ze vinden, een situatie die zij echter meestal graag zo laten, omdat de werkelijkheid kwetsend zou kunnen zijn ('wat niet weet, dat niet deert'):

Hoe mijn omgeving over mij denkt? Ja, dat weet ik eigenlijk niet. En ik moet zeggen dat ik me daar eigenlijk niet mee bezig houd, ik eh...(lange stilte). Ik hoor er niets over en ik wil er ook niks over horen, dus (lacht) ik zoek het niet op, ik zoek geen bevestiging en geen afkeuring

(S6, moeder van een jong kind, werkt fulltime in een supermarkt, haar man werkt ook fulltime).

Dat collega's niet al te negatief staan ten opzichte van hun situatie leiden ouders af aan het gebrek aan commentaar. Ook gaan ze af op de positieve aandacht die ze van collega's krijgen als ze anecdotes vertellen en op de persoonlijke gesprekken met andere ouders. Vrouwen met jonge kinderen stimuleren elkaar in deze gesprekken vaak om te blijven werken of zoeken en krijgen erkenning voor hun combinatieproblemen:

Mijn collega's denken heel wisselend over het feit dat ik fulltime werk. Ik heb het idee dat niemand het veroordeelt, maar dat ze het zelf niet zouden doen. Als ze zouden moeten kiezen, waren ze opgehouden. Er is maar één collega die heeft gezegd: ik vind het goed wat je doet, je moet niet de hele dag thuis gaan zitten

(B407, moeder van een jong kind, werkt fulltime in een boekhandel, haar man werkt ook fulltime).

6.4 Waarden en normen over vader-moeder- en werknemerschap

In de informele gedragsregels die in beide bedrijven gelden, wordt impliciet onderscheid gemaakt tussen de rechten en plichten van mannen en vrouwen in werk en zorg. Als er expliciet naar het verschil tussen mannen en vrouwen wordt gevraagd, maken de meeste werknemers geen onderscheid tussen de seksen: het is een kwestie van eigen keuze hoe ouders werk en zorg combineren en het kan net zo goed de man zijn die thuis blijft voor de kinderen. Men gebruikt zelfs meestal sekse-neutrale termen als over de combinatie werk-ouderschap wordt gepraat: *je moet toch in de eerste plaats zelf voor je kinderen zorgen of allebei fulltime werken is teveel van het goede, die ouders denken alleen aan geld*, terwijl men in feite uitgaat van de situatie waarin alleen de vrouw werk en zorg

combineert; de man levert hoogstens een bijdrage in de avonduren en het weekend. ‘Zelf voor de kinderen zorgen’ heeft een verschillende betekenis voor mannen en vrouwen. Voor een vrouw betekent het dat zijzelf haar werk beperkt en een aantal dagen thuis is voor de kinderen, voor mannen betekent het dat hun vrouw dat doet; aan hun werksituatie verandert niet veel.

Ook uit de manier waarop in de bedrijven over ouderschap wordt gepraat, blijkt dat het sekseonderscheid een essentiële plaats inneemt in de ouderschapscultuur. Kinderen zijn alleen voor vrouwen een gespreksonderwerp, combinatieproblemen blijven uit het zicht van collega’s. Ouders hebben als het ware een *zwijgplicht* over de combinatie van werk en zorg: als ze teveel over hun problemen zouden praten, botsen ze met de regel dat het bedrijf geen last van hun ouderschap mag hebben. Zo wordt de combinatie werk-kinderverzorging tot een individueel vrouwenprobleem gemaakt waar het bedrijf weinig mee te maken heeft.

Hoe is het mogelijk dat werknemers over het algemeen egalitaire attitudes over werk en zorg koesteren en positief staan tegenover ouderschapsbeleid, maar tegelijkertijd een ouderschapscultuur ondersteunen waarin het recht voor werknemers om voor kinderen te zorgen vrij zwak is, voorbehouden aan vrouwen, vanuit het idee dat zij de hoofdverantwoordelijken zijn in de zorg, waardoor hun recht op ontplooiing in hun werk wordt gerelativeerd? Om die vraag te kunnen beantwoorden, moet gekeken worden naar een diepere laag van de ouderschapscultuur, die van de waarden en normen.

In de beschrijving van de informele regels in het bedrijf bleek al dat de steun voor ouders minder groot is als de beoordeling van de situatie van werkende ouders wordt gekoppeld aan de concrete situatie in het bedrijf. In de interviews zijn enkele hypothetische vragen gesteld die erop gericht waren impliciete waarden en normen van werknemers op te sporen over vader-moeder- en werknemerschap. De antwoorden op deze vragen geven meer informatie over de normen waarop de regels en verhalen over ouderschap gebaseerd zijn.

6.4.1 Voorbeelden

Allereerst is in de interviews gevraagd welke voorbeelden ouders koesteren: aan wie spiegelen zij zich? Hieruit zijn hun ideaalbeelden van de combinatie werk-ouderschap af te leiden.

De meeste ouders zeggen in eerste instantie geen voorbeelden voor ogen te hebben; ze gaan hun eigen gang, zonder veel te letten op wat hun omgeving van hen vindt of wat zij van andere ouders vinden. Na doorvragen, blijkt men vaak wel voorbeeldouders te hebben: de eigen ouders of vrienden en kennissen. Uiteindelijk blijken de ideaalbeelden vooral een uitvergroting van de *eigen situatie* te zijn -men geeft eigenlijk aan hoe men

zelf werk en ouderschap combineert en wat daar in de eigen ogen goed aan is; de eventuele problematische kanten van de eigen situatie verdwijnen op de achtergrond. Men geeft aan hoe men zelf, althans op de meest optimale momenten, functioneert. De ideaalbeelden zijn ook defensief van aard: men lijkt vooroordelen van anderen die over hun situatie bestaan te weerleggen door de voordelen van die situatie te benadrukken.

De ideaalbeelden bleken opgebouwd uit twee componenten: beelden die betrekking hebben op de *taakverdeling* in werk en zorg (de vorm van kinderverzorging) en beelden omtrent de *inhoud van de zorg* voor kinderen (pedagogische ideaalbeelden). Voor iedere groep ouders zijn vorm en inhoud op een bepaalde manier met elkaar verbonden. Zo vinden tweeverdieners met een egalitaire attitude het belangrijk dat beide partners werken en zorgen, dat ouders -zowel vaders als moeders- veel met hun kinderen doen, maar ook een eigen leven hebben. Ouders met een minder egalitaire attitude vinden wel dat mannen een bijdrage moeten leveren in het huishouden en de kinderverzorging, maar dat ouders het beste liefde en geborgenheid aan kinderen kunnen geven in een situatie waar de moeder veel thuis is en veel met de kinderen doet. Dit is te zien in schema 6.9.

Het is opvallend dat er *consensus bestaat over het idee dat mannen een bijdrage moeten leveren aan de zorg voor kinderen*; ouders met een egalitaire attitude vinden dat er een gelijke taakverdeling tussen mannen en vrouwen zou moeten zijn, ouders met een complementaire attitude spreken over een *eerlijke* verdeling. Ook over de inhoud van zorg bestaat veel consensus: *ouders moeten er veel zijn voor hun kinderen, veel aandacht voor ze hebben*. De ouders met een egalitaire attitude hebben het daarbij niet alleen over moeders, maar ook over vaders; de ouders met een minder egalitaire attitude laten bij de inhoud van de zorg de vaders bijna geheel buiten beschouwing; de beschikbaarheidsnorm geldt duidelijk voor moeders, niet voor vaders. Zij maken een duidelijk onderscheid tussen de zorgplicht van vaders en moeders.

6.4.2 Schrikbeelden

Er is ook gevraagd naar het tegendeel van voorbeelden: schrikbeelden die men koestert van ouderschap. Zijn er ouders op wie men absoluut niet zou willen lijken. Het blijkt dat men daar meer over weet te vertellen dan over voorbeelden. Buren, kennissen, collega's en ouders 'van horen zeggen' kunnen als schrikbeelden fungeren. De schrikbeelden geven nog scherper aan welke ideaalbeelden ouders eigenlijk koesteren -in de praktijk voldoet men daar niet helemaal aan, maar de schrikbeelden geven wel de grenzen aan die men acceptabel vindt; ze geven ook een beeld van de (voor)oordelen die ouders over elkaar koesteren. Zo vinden moeders met een egalitaire taakverdeling huisvrouwen 'tuttenmoeders' en vinden mannen van wie de vrouw geen baan of een kleine parttime baan heeft moeders die veel werken onverantwoorde moeders die alleen aan geld denken. Opvallend is weer de consensus over het feit dat mannen moeten participeren in

zorgtaken -de mate waarin loopt echter uiteen. Ook is de consensus groot over ouders die allebei fulltime werken: dat is volgens bijna alle geïnterviewde ouders een ongewenste situatie. Kinderen moeten niet teveel door anderen worden opgevangen, goede zorg voor kinderen betekent dat minstens één van de ouders parttime werkt. In de schrikbeelden komt nog meer dan in de ideaalbeelden tot uiting dat *vaders nauwelijks in de beelden over ouderschap voorkomen: de inhoud van de zorg wordt vooral als een vrouwenzaak gezien*. Vaders kunnen binnen een fulltime baan toch aan hun zorgplicht voldoen, voor vrouwen geldt dat niet. Fulltime werkende moeders verwaarlozen hun kinderen, fulltime zorgende moeders verwaarlozen zichzelf; *de dominante norm is de moeder met een parttime baan, die door haar werk voorkomt dat ze 'teveel bovenop de kinderen zit', maar voor wie de kinderen wel op de eerste plaats komen*. Zie hiervoor schema 6.10.

Schema 6.9. De voorbeelden van ouderschap voor verschillende groepen werknemers (bron: interviews met ouders)		
Groepen	Taakverdeling	Pedagogisch
Mannelijke tweeverdieners met een egalitaire attitude en een egalitaire taakverdeling	<ul style="list-style-type: none"> *Ouders die allebei werken *Ouders die allebei happy zijn 	–
<p>Vrouwelijke tweeverdieners met een egalitaire attitude en een egalitaire taakverdeling</p> <p>Vrouwelijke alleenverdieners met een egalitaire attitude</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Ouders die allebei hard werken en zorgen * Werkende vrouwen met thuis een gelijke taakverdeling * Gezinnen waar de man veel doet in het huishouden en de kinderverzorging 	<ul style="list-style-type: none"> *Geduldige en rustige ouders * Losse en gemakkelijke ouders * Ouders die veel met hun kinderen doen, goed naar ze luisteren * Ouders die ook veel dingen voor zichzelf doen
Mannelijke tweeverdieners met een egalitaire attitude en een ongelijke taakverdeling	<ul style="list-style-type: none"> * Gezinnen waar de vrouw ook parttime buitenshuis werkt * Een vader die er is als het echt nodig is * Mannen die dicht bij hun werk wonen 	<ul style="list-style-type: none"> *Ouders die zich lang en intensief met hun kinderen bezig houden * Gezinnen waar altijd iemand thuis is voor de kinderen
Vrouwelijke tweeverdieners met een egalitaire attitude en een ongelijke taakverdeling	*Gezinnen waar man en vrouw allebei werken	* Geduldige ouders, die rust en goede sfeer bieden
Mannelijke twee- en alleenverdieners met een ambivalente of complementaire attitude	* Gezinnen met een traditionele taakverdeling, waar de moeder thuis is voor de kinderen	* Ouders die liefde en geborgenheid geven
Vrouwelijke twee- en alleenverdieners met een ambivalente of complementaire attitude	* Gezinnen met een eerlijke taakverdeling, waar de man naast zijn werk veel doet in huis en met de kinderen	<ul style="list-style-type: none"> *Moeders die veel tijd en rust voor hun kinderen hebben * Moeders die spelletjes doen met de kinderen

Schema 6.10. Schrikbeelden van ouderschap bij verschillende groepen ouders (bron: interviews met ouders)		
Groepen	Taakverdeling	Pedagogisch
Mannelijke tweeverdieners met een egalitaire attitude en een gelijke werkverdeling	<ul style="list-style-type: none"> * Gezinnen waar de man niets bijdraagt aan de zorg * Gezinnen waar de man heel veel zorgtaken heeft * Gezinnen waar de vrouw haar baan heeft opgezegd om voor de kinderen te zorgen 	<ul style="list-style-type: none"> * Autoritaire ouders * Ouders die hun kinderen teveel toestaan * Overbeschermende ouders * Ouders die geen zorg besteden aan het uiterlijk van de kinderen
<p>Vrouwelijke tweeverdieners met een egalitaire attitude en een gelijke taakverdeling</p> <p>Vrouwelijke alleenverdieners met een egalitaire attitude</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Mannen die niks doen in het huishouden en met de kinderen, geen band met hen hebben * Mannen die mopperen dat ze teveel moeten doen in huis * Zeurderige huisvrouwen * Vrouwen die de hele dag achter hun kinderen aanhollen * Gezinnen waar het een bende is in huis * Gezinnen met te weinig geld 	<ul style="list-style-type: none"> * Nerveuze ouders, die niet het conflict aangaan met hun kinderen, van wie kinderen alles mogen * Moeders die bovenop hun kinderen zitten, 'tuttenmoeders' * Depressieve moeders, die geen eigen vrije tijd hebben * Ouders die hun kinderen teveel door anderen laten opvangen, voor wie het werk op de eerste plaats komt
Mannelijke tweeverdieners met een egalitaire attitude en een ongelijke taakverdeling	<ul style="list-style-type: none"> * Gezinnen waar man en vrouw elkaar weinig zien door hun werk * Gezinnen waar de man niks doet in huis * Asociale gezinnen: pa drinkt en slaat 	<ul style="list-style-type: none"> * Overbezorgde ouders * Ouders die hun kind vanaf de geboorte in de crèche stoppen * Ouders die hun kinderen steeds van oppas naar oppas slepen * Ouders die hun kinderen aan hun lot overlaten, 'sleutelkinderen' * Ouders die werken en geld boven alles stellen
Vrouwelijke tweeverdieners met een egalitaire attitude en een ongelijke taakverdeling	<ul style="list-style-type: none"> * Gezinnen waar de vrouw ondergeschikt is * Vrouwen die het de hele dag heel druk hebben met de kinderen * Gezinnen met te weinig geld 	<ul style="list-style-type: none"> * Gezinnen waar kinderen teveel mogen, waar richtlijnen ontbreken * Gezinnen waar beide ouders fulltime werken en het heel druk hebben
Mannelijke twee- en alleenverdieners met een ambivalente of complementaire attitude	<ul style="list-style-type: none"> * Ouders die allebei veel werken * Gezinnen waar de man niks doet in huis, achter zijn krant zit, om pils roept of met zijn hobby bezig is 	<ul style="list-style-type: none"> * Ouders die hun kinderen slaan * Ouders die te slap met hun kinderen omgaan, geen controle hebben over hen * Ouders die hun kind fulltime naar de crèche brengen * Ouders voor wie geld alles is * Gezinnen waar niemand thuis is als de kinderen uit school komen
Vrouwelijke twee- en alleenverdieners met een ambivalente of complementaire attitude	<ul style="list-style-type: none"> * Gezinnen waar de moeder de hele dag thuis is * Gezinnen waar de man de baas in huis is * Gezinnen waar het een chaos is 	<ul style="list-style-type: none"> * Moeders die hun kinderen teveel beschermen * Moeders die teveel in huis zijn, weinig vrije tijd hebben

6.5 Basisaannames en vanzelfsprekendheden

Mijn vrouw vindt kinderen hartstikke leuk, dus het was eigenlijk vanzelfsprekend dat zij volledig voor de kleine zou zorgen en ik gewoon zou blijven werken.

(S155, vader van een peuter, werkt fulltime in een supermarkt, zijn vrouw is huisvrouw).

De diepste laag van de ouderschapscultuur bestaat uit de aannames. Welke basisaannames zitten achter de informele regels, verhalen en normen van werknemers? Welke verborgen betekenissen van mannelijkheid en vrouwelijkheid spreken hieruit? We hebben al gezien dat de beelden van wat goede werknemer en goede ouder is niet sekseneutraal zijn, dat er verschillende verwachtingen van mannen en vrouwen bestaan, zodat voor vrouwen de paradoxale regel geldt dat zij mogen werken zolang zij niemand last bezorgen en voor mannen dat zij mogen zorgen, mits dat hun werk niet in de weg staat. Ik ga nu dieper in op die sekstereotypen door te kijken hoe ouders hun rechten en plichten inzake werk en zorg beleven door te kijken naar hoe ze hun eigen situatie beleven. Ging het bij de normen om hypothetische situaties, bij de aannames gaat het om de concrete situatie waarin ouders zelf verkeren. Hoe praten ouders over hun taken op hun werk en thuis? Als iets om te claimen (een recht) of meer als iets waartoe ze geclaimd worden (een plicht)? En welke betekenis geven ze aan die taken, een positieve of negatieve? Zijn hun taken omvangrijk of afgebakend, vaag of specifiek te noemen? Hoe verhouden de verantwoordelijkheden zich tot andere taken en tot die van de partner, wat heeft uiteindelijk prioriteit?²

6.5.1 Rechten en plichten als werknemer

Ik had eigenlijk afdelingschef willen worden, maar dat kan niet, want ik werk maar 20 uur. Ik heb gekozen voor mijn kind

(S358, moeder van een peuter, werkt in een supermarkt, haar man werkt fulltime).

De geïnterviewde ouders vinden allemaal dat ze recht hebben op leuk werk waarin ze zich verder kunnen ontwikkelen. Ze hebben ook een plichtsgevoel tegenover hun bedrijf: ze vinden dat ze de toegewezen taken naar behoren moeten vervullen en bijvoorbeeld niet te vaak gebruik moeten maken van (informele) regelingen om calamiteiten thuis op te lossen. Binnen deze algemene regels zijn echter verschillen tussen de seksen te constateren.

Mannen: vanzelfsprekende ambities

Ik werk het liefst vijf dagen, ik voel me toch...dat is wel het minimum, dat vind ik gewoon lekker, want dan ben ik toch het meeste betrokken bij mijn werk

(B34, vader van een peuter, werkt fulltime in een boekwinkel, zijn vrouw werkt 32 uur per week).

De mannen staan unaniem voor hun *recht op werk* - het neemt een essentiële plaats in

hun leven in. Het staat voor verantwoordelijkheid, uitdaging, bescherming van het gezin en persoonlijke ontwikkeling. Over de betekenis van werk wordt bijna alleen in positieve termen gepraat, ook door de mannen die niet zo tevreden zijn met hun baan. Werkloosheid of in de WAO belanden, zijn de ergste schrikbeelden, daarna komt het vastzitten op een functie zonder perspectief of -alleen leuk voor eventjes- huisman zijn. Parttime werk voor mannen wordt als idee omarmd, maar in de praktijk als niet zo aantrekkelijk ervaren. Voor de meeste geïnterviewde mannen geldt een minimum van een 32-urige werkweek; degenen die minder uren in het bedrijf werken, hebben er een andere baan bij.

De mannen hebben een *sterk plichtsgevoel ten aanzien van hun werk*, ze vinden dat ze vooral in piekperiodes hard werken en ze zorgen dat het bedrijf zo min mogelijk last heeft van hun gezin. Ze verbinden deze plicht aan de mogelijkheden die het bedrijf hen biedt: voor een interessante en leidinggevende functie, met veel vrijheid om hun eigen tijd en taken in te delen, en doorgroei mogelijkheden zetten ze zich meer in dan als ze zich ondergewaardeerd voelen. Voor de mannen betekent de werkplicht een zo groot mogelijke beschikbaarheid in tijd; het is echter opvallend dat zij op hun werk zelf hun taken vrij nauwgezet afbakenen, ze nemen geen taken op zich die niet officieel tot hun functie horen, behalve als ze dat leuk vinden.

Vrouwen: plichtvolle parttimers

Je moet alles doen wat ten goede komt aan je werk, als je zo je officiële functie opvat, valt alles eigenlijk daarbinnen

(B254, moeder van een peuter, werkt parttime in een boekwinkel, haar man werkt fulltime).

De vrouwen zijn minder eenduidig dan de mannen over hun recht op werk. Aan de ene kant zetten ze zich af tegen het idee dat een vrouw minder recht op werk zou hebben dan een man, aan de andere kant relativieren ze dat recht door een *dubbel schrikbeeld* te koesteren: dat van de huisvrouw en dat van de overbelaste moeder die geen tijd heeft voor zichzelf en de kinderen. Ze kunnen zich voorstellen dat een moeder stopt met werken omdat ze liever bij haar kinderen wil zijn en de combinatie te zwaar is. Deze optie wordt door hen zelf ook als laatste redmiddel in de nood gezien, hoe onaantrekkelijk ze het ook vinden om 'de hele dag thuis te zitten'. Parttime werken is de beste oplossing: het is mogelijk om bij de verzorging van de kinderen betrokken te zijn, het werk legt in tijd en verantwoordelijkheden een beperkte claim. Het hebben van betaald werk betekent voor de vrouwen een belangrijke aanvulling op het werk thuis, het doorbreekt de sleur en het isolement. De ontplooiing zit hem in de combinatie van activiteiten.

De vrouwen hebben ook een *sterk plichtgevoel ten aanzien van hun werk*: hun werktijd is vergeleken met mannen beperkt, maar hun ambities om het werk goed te doen niet. Ze bakenen hun taken vaak minder af dan de mannen en koppelen hun inzet niet zo duidelijk aan de mogelijkheden die het bedrijf hen biedt: ook in de lagere functies zonder perspectief zetten ze zich (naar eigen zeggen) hard in.

6.5.2 Rechten en plichten als ouder

Ik zou gek worden als ik alleen thuis zou zitten

(B48, moeder van twee schoolkinderen, werkt parttime in een boekhandel, haar man is huisman).

De verantwoordelijkheden voor het gezin worden zwaar opgevat, zowel door de mannen als de vrouwen. Het ouderschap heeft een belangrijke betekenis en bepaalt voor een groot deel de tijdsbesteding buiten werktijden. Met de komst van kinderen is het huishouden een zwaardere taak geworden. Het is opvallend dat over het werk thuis, en dan met name over het huishoudelijk werk, overwegend in negatieve termen wordt gepraat: 'zitten', 'tuttelen', 'isolement' en 'niks doen'. Daarnaast is er een duidelijk verschil in rechten- en plichtenbeleving ten aanzien van zorg tussen de mannen en de vrouwen.

Mannen: koesterende kostwinners

Du moment dat de zwangerschap was vastgesteld was de behoefte om te gaan stappen over, ik weet niet wat dat was, een soort nestbouwen. Ik heb ook duidelijk gezegd op mijn werk dat ik nu niks meer aan mijn werk ging doen, dat ik niet overdreven ging proberen om hogerop te komen of wat dan ook. Toen het kind naar school ging, dacht ik: nu ga ik weer hard aan de slag!

(B60, vader van een schoolkind, werkt fulltime in een boekhandel, zijn vrouw werkt parttime).

Bij de mannen is het vaderschap verbonden aan *kostwinnerschap*, ook bij degenen van wie de vrouw evenveel buitenshuis werkt. Ze voelen zich verantwoordelijk voor het financiële welzijn van hun gezin, voor het scheppen van de randvoorwaarden waaronder de kinderen het beste kunnen gedijen. Voor de mannen betekent het vaderschap als het ware het verliezen van hun wilde haren: ze voelen zich niet meer alleen verantwoordelijk voor zichzelf, maar nu ook voor hun vrouw en kinderen. Dat betekent ook een andere houding ten aanzien van hun werk: hun baan stelt hen enerzijds in staat de nieuwe verantwoordelijkheid waar te maken, maar belemmert anderzijds de mogelijkheid om veel thuis te zijn. Ze willen een vader zijn die er, buiten de werktijden om, voor zijn gezin is, die inspringt als de vrouw er niet kan zijn en een eigen band opbouwt met de kinderen. Ze nemen hun werk serieus, maar relativeren het idee van constante beschikbaarheid voor hun baan -sinds zij kinderen hebben, willen ze zich niet (meer) zo monomaan met hun carrière bezig houden.

Vrouwen: de prioriteit van de zorgplicht

Ik heb een bevoorrechte positie, omdat mijn moeder oppast. Maar als ik mijn dochter naar de crèche had moeten brengen, was ik niet blijven werken. Er moet thuis ook een rustpunt zijn, er moet gezelligheid zijn

(S61, moeder van een peuter, werkt parttime in een supermarkt, haar man werkt fulltime).

De vrouwen vinden het vanzelfsprekend om korter te gaan werken bij de komst van kinderen, ze willen hun kind ‘genoeg meemaken’. Het moederschap betekent verantwoordelijk zijn voor het dagelijkse welzijn van de kinderen; de zorgplicht van vrouwen omvat zowel tal van praktische taken en een grote tijdsinvestering, maar is tegelijkertijd een *emotionele claim*. Ook voor de vrouwen betekent de komst van kinderen een afscheid van de jeugd, maar dit neemt meer de vorm aan van het (tijdelijk) bijstellen van de ambities op het werk en het zich instellen op zorgtaken als eerste verantwoordelijkheid. De vrouwen in de boekhandels doen meer pogingen dan de vrouwen in de supermarkten om de zorgtaken met hun man te delen. Ze staan ook positiever ten opzichte van kinderopvang. Het schrikbeeld van de vrouwen in de boekhandels is *de man die niets doet in huis*, van de vrouwen in de supermarkten *de crèchebaby* en het *sleutelkind*.

6.5.3 Beschouwing van de aannames

Ouders blijken over het algemeen impliciet onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen. De zorgtaken thuis worden als vanzelfsprekend meer als een plicht van moeders gezien, voor vaders heeft het recht op werk en een loopbaan prioriteit. Van vrouwen wordt eerder verwacht en geaccepteerd dat zij zorgtaken op zich nemen en dus een beroep doen op voorzieningen. Tegelijkertijd geldt de norm dat het bedrijf er zo min mogelijk last van mag hebben dat werknemers kinderen hebben. Hoe ouders hun combinatieproblemen oplossen, is hun eigen keuze en verantwoordelijkheid. De gedachte dat de organisatie van het werk zou kunnen worden aangepast aan het principe dat iedere werknemer zorgtaken heeft, is in de huidige bedrijfscultuur nog bijna een vloek.

Over betaald werk wordt zowel door de mannen als de vrouwen meer in termen van rechten gedacht en gesproken, over zorg in termen van plichten. Werk wordt gezien als iets wat je kunt claimen, zorg als iets waartoe je geclaimd kunt worden. Dit wijst op een statusverschil, waarbij werk bovengeschied is aan zorg. Daarbij geven de mannen blijk van een sterker rechtsgevoel inzake werk dan de vrouwen, bij de vrouwen is sprake van een sterk plichtbesef, zowel op hun werk als thuis.

6.6 CONCLUSIES

In de beschrijving van de ouderschapscultuur in de twee bedrijven heb ik mij tot nu toe geconcentreerd op de grote lijn. In beide bedrijven staat de meerderheid van de werknemers achter het idee van een ouderschapsbeleid van het bedrijf. In de boekhandels gaat dat samen met een positieve houding ten opzichte van een gelijke taakverdeling in werk en zorg tussen mannen en vrouwen, in de supermarkten staat de helft van de werknemers hier neutraal of negatief tegenover. In beide bedrijven blijkt de steun voor werkende ouders in de praktijk, in de dagelijkse omgang met collega's met jonge kinderen, minder

groot. Als groepsregel geldt dat het bedrijf er zo min mogelijk last van moet hebben dat werknemers kinderen hebben. De combinatie van werk en zorg is een probleem dat werknemers privé moeten oplossen. Ouders hebben als het ware een zwijgplicht in hun bedrijf over hun combinatieproblemen: over die problemen praten, zou het vooroordeel bevestigen dat de combinatie per definitie problematisch is en zou botsen met de norm dat het bedrijf zo min mogelijk mag merken van de zorgtaken van werknemers.

De basisnorm voor de combinatie is dat de man fulltime werkt en de vrouw parttime; deze situatie komt in beide bedrijven het meest voor én is het ijkpunt waartoe ouders met een andere combinatiepraktijk zich verhouden. In de boekhandels betekent parttime werken van moeders meestal een grote deeltijdbaan (24-32 uur), in de supermarkten een kleine deeltijdbaan (16-20 uur). Werknemers maken impliciet onderscheid tussen de rechten en plichten van mannen en vrouwen inzake werk en zorg. Dit is nog scherper te zien in de aannames die ouders koesteren over hun eigen situatie, in hun beelden van ouderschap en hun manier van praten over hun rechten en plichten. Als basisaanname geldt voor vaders de norm van de *koesterende kostwinner*, voor moeders die van *plichtvolle parttimer-met-zorgtaken*. Het idee van 'allebei werken en samen voor de kinderen zorgen' wordt impliciet seksespecifiek ingevuld, waarbij voor mannen de nadruk ligt op betaald werk en voor vrouwen op zorg.

NOTEN BIJ HOOFDSTUK 6

1. Veldman en Wittink (1990) hanteren een iets andere indeling: in de buitenste schil plaatsen zij de symbolen, in de tweede schil de rituelen en gedragscodes, in de derde schil de mythen, verhalen en helden en in de binnenste schil plaatsen de waarden en grondbeginselen.
2. Een voorbeeld: een moeder die met haar chef afspreekt dat ze thuis mag blijven als haar kind ziek is, claimt een (sterk) recht om zorg te mogen verlenen. Diezelfde vrouw maakt van dit privilege echter weinig gebruik, omdat ze vindt dat ze alleen in noodsituaties haar bedrijf 'lastig mag vallen' met haar verantwoordelijkheden thuis; ze heeft ook een sterk plichtsgevoel tegenover haar werk.

Combinatieproblemen van werknemers met jonge kinderen

Als ik zou vragen om deeltijd? Nee, dat zou botweg geweigerd worden
(S41, vader van een schoolkind, werkt fulltime in een supermarkt, zijn vrouw werkt parttime).

7.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk wordt beschreven in hoeverre de werknemers van de supermarkten en boekhandels met jonge kinderen problemen ervaren met de combinatie van werk en ouderschap. En als zij problemen hebben: wat is de aard daarvan? Zijn hierbij verschillen tussen groepen werknemers te constateren, bijvoorbeeld tussen mannen en vrouwen?

Onder combinatieproblemen worden in dit onderzoek niet alleen de manifeste problemen van werknemers verstaan met het combineren van werk en ouderschap, maar ook hun latente problemen: de problemen die zij proberen te vermijden en te voorkómen door compromissen te sluiten of door hun wensen bij te stellen. Deze benadering van de combinatieproblematiek is gebaseerd op de machtstheorie van Lukes (1974) en op de theorie van Komter (1985) over de 'macht van de vanzelfsprekendheid'.

In hoofdstuk 2 heb ik een aantal veronderstellingen geformuleerd over de combinatieproblematiek:

1. Slechts een kleine groep werknemers met jonge kinderen ervaart veel manifeste combinatieproblemen, namelijk tweeverdieners. Hun praktijk wijkt behoorlijk af van wat in bedrijven gebruikelijk is en veelal is de organisatie van het werk niet of nauwelijks afgestemd op de wensen van dergelijke ouders;
2. Een veel grotere groep ouders (met name anderhalfverdieners en alleenverdieners) ervaart vooral latente problemen, dat wil zeggen anticipeert op de beperkte mogelijkheden om werk en zorg te combineren, terwijl ze wel betere mogelijkheden zouden wensen;
3. Ouders ervaren hun combinatieproblemen vooral als individuele of relationele problemen en minder als een probleem met hun bedrijf;

4. Hoe zwakker de machtspositie van een ouder is in een bedrijf (gezien de inhoud van het werk, de plaats in de functiehierarchie, de secundaire arbeidsvoorwaarden, de getalsmatige positie in het bedrijf) hoe groter de kloof is tussen zijn of haar combinatiewensen en de gerealiseerde combinatiepraktijk.

In dit hoofdstuk worden deze veronderstellingen getoetst aan het onderzoeksmateriaal. Daarbij is gebruik gemaakt van die delen van de schriftelijke enquête die betrekking hadden op de combinatiepraktijk van werknemers met jonge kinderen en dus alleen door hen zijn ingevuld (111 werknemers, 43 van de supermarkten en 68 van de boekhandels) en van de 50 mondelinge interviews met werknemers met jonge kinderen (26 van de supermarkten en 24 van de boekhandels). De enquête leende zich voor kwantitatieve analyse en geeft een representatief beeld van de omvang van de combinatieproblemen; dat wil zeggen dat de conclusies geldig zijn voor de werknemers met jonge kinderen in de twee onderzochte bedrijven. De interviews zijn via inhoudsanalyse kwalitatief geanalyseerd en geven een meer diepgaand inzicht in de aard van de combinatieproblematiek (zie hoofdstuk 3).

De opbouw van dit hoofdstuk is als volgt. In paragraaf 7.2 geef ik een eerste indruk van de combinatieproblematiek op grond van de enquête. In paragraaf 7.3 geef ik weer welke combinatieproblemen uit de interviews naar voren komen en onderscheid ik vijf hoofdaspecten van de problematiek: organisatorische problemen, problemen met het werk, gezinsproblemen, problemen met de omgeving en overbelasting. In de paragrafen 7.4 tot en met 7.8 geef ik een beschrijving van elk van deze aspecten. Op grond van de mate en aard van de problematiek én op grond van de beleving die de ouders hebben van hun rechten en plichten inzake werk en zorg onderscheid ik vervolgens in 7.9 vier groepen ouders: 'gelukkige combineerders', 'ouders die tevreden zijn met ongelijkheid', 'balanceerders' en 'overbelaste ouders'. De eerste twee groepen ervaren weinig combinatieproblemen, de laatste twee groepen veel. In 7.10 formuleer ik conclusies.

7.2 OMVANG VAN DE COMBINATIEPROBLEMATIEK

De enquête geeft een eerste indruk van de combinatieproblemen van werknemers met kinderen tot 13 jaar. Aan een deel van de werknemers met jonge kinderen (ouders van wie de partner ook buitenshuis werkt) is in de enquête gevraagd of zij combinatieproblemen ervaren. Van de 60 ouders die deze vraag invulden geeft 57% aan weinig of geen problemen te ervaren. Er zijn echter grote verschillen tussen de werknemers van de supermarkten en de boekhandels. In de supermarkten geeft slechts een kleine groep van deze ouders aan combinatieproblemen te ervaren (respectievelijk 14% en 11%), in de boekhandels is die groep veel groter: 41% van de mannelijke - en 62% van de vrouwelijke twee- en anderhalfverdieners met jonge kinderen. Zie hiervoor tabel 7.1.

In een volgende, open vraag, waarvan de antwoorden achteraf zijn gecategoriseerd, geven ouders aan dat het vooral om *tijd- en planningsproblemen* gaat. Zie hiervoor tabel 7.2.

Tabel 7.1. Percentage mannelijke en vrouwelijke werknemers met thuiswonende kinderen tot 13 jaar en een buitenshuis werkende partner dat combinatieproblemen ervaart (bron: enquête)

Combinatieproblemen	Mannen		Vrouwen	
	Sup	Boek	Sup	Boek
Geen	72%	18%	67%	15%
Weinig	14%	41%	22%	23%
Wel wat	14%	35%	11%	62%
Veel	–	6%	–	–
N	7	18	9	26
Niet ingevuld	3	4	5	2

Tabel 7.2. Percentage mannelijke en vrouwelijke twee- en anderhalfverdieners met jonge kinderen dat combinatieproblemen ervaart, uitgesplitst naar zes problemen (bron: enquête)

Combinatieproblemen	Mannen	Vrouwen
Tijd- en planningsproblemen	25%	44%
Problemen met het werk	16%	12%
Problemen met voorzieningen	13%	22%
Persoonlijke problemen	6%	10%
Problemen met de kinderen	–	8%
Financiële problemen	3%	2%
N	32	42

NB: de percentages kunnen niet worden opgeteld: sommige ouders noemen meer dan één probleem. Als bij deze vraag niets is ingevuld, is dat gescoord als geen probleem (in alle categorieën). De gegevens zijn hier niet uitgesplitst naar bedrijf, vanwege het kleine aantal respondenten.

Het verschil tussen de bedrijven en tussen mannen en vrouwen hoeft niet te betekenen dat de positie van ouders, met name vrouwen, in boekhandels ook daadwerkelijk moeilijker is dan die van ouders in supermarkten. In de eerste plaats gaat het om de *beleving* van de combinatieproblematiek door ouders; vrouwen in boekhandels benoemen wellicht de combinatie van werk en zorg meer als een probleem dan de ouders in de supermarkten. Ten tweede werken in de boekhandels meer tweeverdieners dan in de supermarkten; de veronderstelling is dat zij meer manifeste combinatieproblemen ervaren dan anderhalf- en alleenverdieners. Om goed zicht te krijgen op de combinatieproblematiek moet ook gekeken worden naar de manier waarop ouders werk en zorg combineren.

Bij een andere vraag in de enquête konden ouders aangeven hoe ze, uitgesplitst naar een aantal aspecten, de combinatie ervaren: *persoonlijk* (zwaarte en plezier), *beroepsmatig* (gevolgen voor de loopbaan), *relationeel* (gevolgen voor de relatie met de partner) en *pedagogisch* (gevolgen voor de ontwikkeling van de kinderen). Deze vragen werden ook gesteld aan alleenstaande ouders en aan ouders van wie de partner geen betaald werk

buitenshuis heeft. Daarnaast zijn ook twee vragen gesteld over de tevredenheid met de taakverdeling in het gezin: in het huishouden en in de verzorging van de kinderen. In tabel 7.3 is te zien dat uit de antwoorden op deze vragen eenzelfde beeld naar voren komt als uit de vragen voor twee- en anderhalfverdieners: met name de vrouwen in de boekhandels vinden de combinatie werk-ouderschap zwaar en een rem op hun loopbaan.

Tabel 7.3. Percentage mannelijke en vrouwelijke werknemers in de supermarkten en de boekhandels met thuiswonende kinderen tot 13 jaar dat combinatieproblemen ervaart, uitgesplitst naar vier aspecten (bron: enquête)

Probleemaspecten	Mannen		Vrouwen	
	Sup	Boek	Sup	Boek
Zwaar/vervelend	16%	29%	17%	47%
Rem loopbaan/problemen op werk	4%	15%	17%	44%
Niet goed voor relatie/zou liever andere taakverdeling in huishouden willen	8%	29%	11%	13%
Niet goed voor kinderen/zou liever een andere taakverdeling in de kinderverzorging willen	–	20%	17%	15%
Ervaart problemen op minstens één aspect	20%	40%	33%	65%
N	25	35	18	33

Vrouwelijke tweeverdieners blijken het meest frequent combinatieproblemen te ervaren en mannelijke alleenverdieners het minst. Mannen ervaren relatief weinig problemen met hun loopbaan; vrouwen in alle groepen noemen dit probleem vaker. Mannen hebben wel relatief vaak veranderingswensen ten aanzien van de taakverdeling. Uit de toelichting die respondenten gaven, blijkt dat ze de combinatie niet zo goed vinden voor hun relatie en/of hun kinderen, hun veranderingswensen gaan bijna altijd in de richting van een meer gelijke taakverdeling. Blijkbaar hebben mannen doorgaans zelf weinig manifeste problemen met hun combinatiepraktijk, maar vindt een aantal van hen die situatie minder wenselijk voor de relatie met hun vrouw en de ontwikkeling van hun kinderen. Zie hiervoor tabel 7.4.

Op grond van de enquête kan worden gesteld dat **44% van de werknemers met jonge kinderen (34% van de mannen en 55% van de vrouwen) in lichte of zwaardere mate combinatieproblemen ervaart**, variërend van acute problemen zoals overbelasting tot meer onder de oppervlakte liggende problemen zoals ontevredenheid met de bestaande taakverdeling.

De ouders die combinatieproblemen ervaren, zijn vaak wel *tevreden* met hun situatie. Dit blijkt uit een open vraag naar de *positieve kanten* van de combinatie -men kon daar-

Tabel 7.4. Percentage mannelijke en vrouwelijke werknemers met thuiswonende jonge kinderen dat combinatie-problemen ervaart op vier aspecten, uitgesplitst naar combinatiepraktijk (bron: enquête)

Probleemaspecten	Mannen			Vrouwen		
	twee	anhalf	alleen	twee	anhalf	alleen
Zwaar/vervelend	33%	25%	17%	53%	30%	33%
Rem loopbaan/problemen werk	25%	17%	–	39%	37%	17%
Niet goed voor relatie/zou liever andere taakverdeling in huishouden willen	44%	17%	17%	15%	15%	–
Niet goed voor kinderen/zou liever een andere taakverdeling in de kinderverzorging willen	22%	4%	13%	23%	11%	17%
Ervaart problemen op minstens 1 aspect	56%	33%	21%	69%	50%	50%
N	9	24	24	13	28	6

twee: tweeverdieners met een gelijke werkverdeling, d.w.z. het verschil tussen partners in omvang van de (betaalde) werkweek is niet groter dan 15 uur
anhalf: anderhalfverdieners, met een ongelijke werkverdeling, d.w.z. het verschil tussen partners in werkweek is 16 uur of meer
alleen: alleenverdieners, d.w.z. werknemers met een partner die niet meer dan 8 uur per week buitenshuis werkt en alleenstaande ouders

bij zelf een verhaal opschrijven, de antwoorden zijn achteraf gecategoriseerd- en uit de vragen over tevredenheid met taakverdeling in werk, huishouden en kinderverzorging. De ouders die werk en zorg combineren, noemen die combinatie *afwisselend*: het is een voordeel in twee werelden te participeren die van elkaar verschillen en elkaar aanvullen, het biedt mannen de kans om voor hun kinderen te zorgen en geeft vrouwen de mogelijkheid in hun vak te blijven en zelf geld te verdienen. Bovendien krijgen de kinderen *het goede voorbeeld van een werkende moeder en een verzorgende vader*, aldus de ouders zelf. Deze ouders maken ook van de nood een deugd: ze vinden de combinatie wel zwaar, maar *het houdt je ook flexibel*. De werkende moeders zetten hun situatie af tegen die van vrouwen zonder baan buitenshuis en vinden dat zichzelf -ondanks hun combinatieproblemen- beter af zijn; door hun baan wordt het moederschap niet zo snel een sleur. De mannen met een werkende vrouw zetten eveneens hun situatie af tegen die van andere mannen, maar benadrukken ook de voordelen voor hun vrouw. Ook de meeste ouders die aangeven dat ze eigenlijk een andere taakverdeling zouden wensen, zijn niet ontevreden; ze geven (vooral financiële) redenen waarom het niet anders kan of benadrukken dat het gunstig is voor de kinderen als één van de ouders (in de praktijk de moeder) veel thuis is; de kinderen hoeven daardoor niet veel door anderen te worden opgevangen. Als de mate waarin ouders combinatieproblemen ervaren wordt afgezet tegen de voordelen die zij noemen, dan slaat bij verreweg de meeste ouders de balans door naar een positieve beleving.

7.3 AARD VAN DE COMBINATIEPROBLEMEN

In de mondelinge interviews met 50 werknemers met jonge kinderen is dieper ingegaan op de beleving van hun situatie: wat zien zij als hun rechten en plichten inzake werk en zorg en welke voetangels en klemmen komen zij tegen om hun verantwoordelijkheden zo vorm te geven als zij dat wensen? Welke manifeste en latente problemen hebben zij? Voor de interviews zijn 26 vaders (13 van de supermarkten en 13 van de boekhandels) en 24 moeders (13 van de supermarkten en 11 van de boekhandels) geselecteerd die op verschillende manieren werk en zorg combineren, variërend van tweeverdieners met uitgesproken egalitaire opvattingen en een dito praktijk tot alleenverdieners met een partner zonder betaalde baan (zie hoofdstuk 3).

Op grond van de interviews zijn vijf hoofdcategorieën van combinatieproblemen onderscheiden: *organisatorische problemen*, *problemen op het werk*, *problemen in het gezin*, *problemen met de omgeving en overbelasting*. In deze laatste categorie komen de andere problemen samen. De zwaarte van de problematiek wordt voor een groot deel door de andere problemen tezamen bepaald, maar overbelasting is toch een categorie op zich -er zijn ouders met relatief weinig problemen die zich overbelast voelen en ouders met relatief veel problemen die geen overbelasting ervaren. Onder organisatorische problemen vallen tijd- en planningsproblemen, 'grensconflicten' tussen werk en zorg en problemen met voorzieningen. Onder problemen op het werk vallen loopbaanproblemen en problemen met de kwaliteit van de arbeid (inhoud van het werk, sfeer). Onder gezinsproblemen vallen problemen met de taakverdeling en problemen met de kinderen. Onder problemen met de omgeving vallen problemen met familie, vrienden, burens en collega's.

Deze indeling in categorieën lijkt op die van de enquête, maar is meer uitgebreid. Met de gekozen categorisering wordt de problematiek opgedeeld in *domeinen* en niet bijvoorbeeld in niveaus, zoals relationeel niveau en persoonlijk niveau. In tabel 7.5 wordt een overzicht gegeven van de verschillende combinatieproblemen die de 50 geïnterviewde ouders ervaren. Daarbij wordt niet alleen het percentage mannen en vrouwen weergegeven met manifeste problemen op een bepaald facet, maar ook het percentage dat op dat facet latente problemen ervaart én welk percentage op dat facet in het verleden wel problemen heeft ervaren, maar voor wie die problemen op het moment van het interview zijn opgelost, doordat de situatie is veranderd of idealen zijn bijgesteld. Zo is ook voor ieder facet vastgesteld welk percentage van de geïnterviewde mannen en vrouwen géén problemen heeft. Deze tabel geeft overigens geen representatief beeld van de aard en omvang van de combinatieproblematiek; de steekproef is immers een bewust vertekende.

Tabel 7.5. Percentage geïnterviewde mannen en vrouwen met manifeste, latente, opgeloste of geen problemen per facet (bron: interviews)

Problemaspecten	Mannen				Vrouwen			
	Manifest	Latent	Opgelost	tGeen	Manifest	Latent	Opgelost	Geen
Tijd- en planningsproblemen	12%	–	28%	60%	42%	19%	23%	16%
Grenskonflikten	58%	8%	12%	22%	54%	19%	14%	13%
Problemen met voorzieningen	8%	12%	20%	60%	33%	4%	18%	45%
Loopbaanproblemen	46%	23%	8%	23%	54%	34%	23%	–
Problemen met de kwaliteit van het werk	19%	–	12%	69%	21%	–	23%	56%
Taakverdelingsproblemen	15%	31%	20%	34%	33%	15%	50%	–
Problemen met de kinderen	27%	16%	20%	36%	63%	19%	23%	5%
Problemen met de omgeving	8%	–	–	92%	33%	8%	5%	54%
De combinatie is zwaar	35%	8%	4%	53%	54%	12%	9%	25%
N	26				24			

NB: Er is sprake van overlap tussen manifeste, latente en opgeloste problemen: ouders kunnen op één facet alledrie de soorten problemen hebben. Daardoor kan het totale percentage ouders met problemen op dat facet boven de 100% uitkomen.
Opgeloste problemen: ofwel de wens die men had, is in praktijk gebracht, ofwel men heeft de wens bijgesteld.

Uit dit overzicht zijn een aantal zaken op te maken. Allereerst is het duidelijk dat de vrouwen op bijna alle facetten vaker problemen (hebben) ervaren dan de mannen. Zowel vaders als moeders hebben het meeste last van *grenskonflikten* en *problemen met de loopbaan*. De moeders hebben daarnaast ook vaak problemen met de kinderen en overbelasting. Die problemen komen bij de mannen minder voor. Taakverdelingsproblemen zijn bij de mannen vaak latent, bij de vrouwen hebben die problemen vaker in het verleden gespeeld, maar zijn ze nu opgelost. De mannen hebben relatief weinig tijd- en planningsproblemen, als ze die hadden, hebben ze die vaak opgelost. Bij de vrouwen zijn ze vaker actueel en dus manifest. Problemen met voorzieningen en de omgeving komen bij de mannen weinig voor, bij de vrouwen spelen ze vaker een rol. Ten slotte heeft een klein deel van de mannen en vrouwen problemen met de kwaliteit van het werk; bij de vrouwen hebben deze problemen wel vaker dan bij de mannen in het verleden gespeeld.

In de volgende paragrafen worden de combinatieproblemen binnen elk domein beschreven. Pas aan het eind van die beschrijvingen ga ik in paragraaf 7.9 dieper in op de verschillen tussen groepen werknemers.

7.4 ORGANISATORISCHE PROBLEMEN

Elke dag van de week is verschillend. Ik werk op maandag en dinsdag van 9 tot 14 uur en haal dan het kind van school. Woensdag werk ik de hele dag en mijn vrouw tot 12 uur, zij kan dan het kind van school halen. Donderdag ben ik de hele dag vrij, op vrijdag werk ik 's ochtends of 's avonds, dus dan kan ik het kind weer halen. En om de twee weken werk ik op zaterdag.

(B318, vader van een schoolkind, werkt 32 uur per week in een boekhandel, zijn vrouw werkt ook 32 uur).

In de enquête en in de interviews springen de organisatorische problemen van werkende ouders het eerste in het oog. De *tijd- en planningsproblemen* vormen hiervan een belangrijk onderdeel: de verschillende arbeid- en zorgtaken moeten op elkaar worden afgestemd en de overdracht van deze taken tussen partners geregeld. Deze afstemming kan per dag verschillen, al naar gelang wie die dag op welke tijden werkt. De weekplanning van tweeverdieners met kinderen ziet er dan ook nogal eens uit als een ingewikkeld spoorboekje. Een hiermee samenhangend ander aspect van de combinatie is de *overlap tussen de domeinen van werk en zorg*: ze zijn in ruimte en tijd meestal wel van elkaar gescheiden en ouders hebben organisatorische afspraken over hoe werk en zorg gecombineerd worden, maar in de praktijk kunnen de verschillende taken elkaar in de wielen rijden. Deze 'grensgeschillen' kunnen ook mentaal zijn: een ouder is op zijn werk met zijn gedachten bij de kinderen of is thuis bezig met het werk, zowel letterlijk als figuurlijk. Ten slotte zijn er de problemen met *voorzieningen*: in de enquête komt naar voren dat de behoefte aan voorzieningen groter is dan het aanbod en dat ouders lang niet altijd gebruik kunnen maken van die voorzieningen waar zij behoefte aan hebben.

Naast de manifeste organisatieproblemen zijn ook *latente* problemen te onderscheiden: sommige ouders zouden de combinatie van werk en zorg anders willen organiseren, maar zien geen kans hun ideaal in praktijk te brengen. De organisatieproblemen van de tweeverdieners met een gelijke werkverdeling zijn vaak het schrikbeeld voor de andere ouders: het rennen en vliegen en de organisatie van de opvang van de kinderen lijkt ze niet aantrekkelijk en ook niet goed voor de kinderen. Dat is één van de argumenten waarom zij hebben gekozen voor een verdeling waarbij de man fulltime werkt en de vrouw de organisatie van het huishouden en de kinderverzorging op zich neemt, ondanks egalitaire idealen. Voor de tweeverdieners met een gelijke verdeling, met name voor de vrouwen, is een ongelijke verdeling van de zorg juist een schrikbeeld. Een slechte planning is nog erger: stel dat de kinderen ziek worden en er is geen oppas. Door het maken van goede afspraken en het voorbereid zijn op calamiteiten proberen ze de combinatie zo goed mogelijk te organiseren, daarbij gebruik makend van de smalle marges. In de gezinnen met rolwisseling gaat het meestal om een gedwongen keuze: ze zouden liever de rollen weer omdraaien of zien juist meer in een gelijke verdeling.

7.4.1 Tijd- en planningsproblemen

Het is 's ochtends nogal hectisch, daar moet je een goed schema voor hebben en er heel erg goed inzitten. En je moet het met zijn tweeën doen, ander red je het niet.

(S5, moeder van twee kinderen, werkt parttime in een supermarkt, haar man werkt fulltime).

Het zijn vooral *vrouwen* die tijd- en planningsproblemen ervaren: ruim een derde van de vrouwen en slechts een kleine groep mannen noemt deze problemen in de interviews. Vooral de vrouwelijke tweeverdieners met een gelijke taakverdeling en de vrouwelijke alleenverdieners hebben deze problemen; vrouwelijke tweeverdieners met een ongelijke werkverdeling hebben relatief weinig tijd- en planningsproblemen; die hebben ze vaak al opgelost, doordat ze parttime gingen werken.

Mannelijke tweeverdieners hebben vaker dan andere mannen tijd- en planningsproblemen gehad, maar hebben die vaak opgelost. Opvallend is dat zij aangeven dat hun vrouw vaak nog wel problemen met tijd en planning ervaart. Mannen met een huisvrouw of met een vrouw met een kleine deeltijd baan hebben het minst vaak tijd- en planningsproblemen.

De alledaagse '*spitsproblemen*' vormen de hoofdmoot van de tijd- en planningsproblemen: het is elke dag weer een gevecht om iedereen op tijd op het werk, de opvang en school te krijgen en aan het eind van de dag weer thuis, vooral als de openingstijden niet goed op elkaar aansluiten en huis, werk en school of crèche niet bij elkaar in de buurt zijn. Ouders van schoolkinderen hebben een extra probleem: de school sluit veel eerder dan dat het werk van de meeste ouders erop zit, dus moeten kinderen naar de buitenschoolse opvang, moeten ouders 's middags 'vrij' nemen, of moeten zij iets regelen met buurvrouwen en oppassen. Daarbij komt nog dat het normaal is dat kinderen 's middags naar allerlei clubs (muziekschool, gym) of vriendjes gaan, waarbij ze vaak wel moeten worden gebracht en gehaald.

Soms haast ik me voor niets van mijn werk om haar op te halen, want dan blijkt ze met een vriendinnetje mee te gaan, dan denk ik potverdorie, loop ik daar de benen voor uit mijn lijf. Maar dat laten we helemaal aan haarzelf over wat er 's middags tot aan het eten gebeurt.

(B318, vader van een schoolkind, werkt 32 uur in een boekhandel, zijn vrouw werkt ook 32 uur).

Vooral de tweeverdieners met een gelijke werkverdeling en de alleenstaande moeders hebben het idee dat ze altijd maar aan het regelen en puzzelen zijn, eeuwig haast hebben en dat een groot beroep wordt gedaan op hun flexibiliteit en goede humeur.

Ik vind dat ik veel moet organiseren. Werken, opvoeden, kind naar school. Het lijkt wel een machine die ik draaiende moet houden. Soms kan ik er wel goed tegen, het hangt er vanaf hoe mijn bui is. Soms ben ik na een werkdag ongeduldig en wil ik het liefste dat het kind zo snel mogelijk naar bed gaat, dan irriteer ik me aan haar. Dan moet ik nog zoveel doen, koken en zo.

(S361, alleenstaande moeder van een schoolkind, werkt parttime in een supermarkt).

Wat te doen bij *omstandigheden die afwijken van de gewone, dagelijkse routine* is een ander tijd- en planningsprobleem: er moet ruimte zijn ingebouwd voor calamiteiten: de partner of de oppas kan ziek worden, zodat de andere ouder er een extra taak bijkrijgt, een kind kan ziek worden, zodat één van de ouders een vrije dag moet nemen of toestemming moet krijgen om thuis te werken of er moet vervangende opvang worden geregeld. Ook moeten kinderen af en toe naar het consultatiebureau of dokter en zijn er overdag activiteiten op het kinderdagverblijf of de school waarvoor ouders zijn uitgenodigd. De kinderen hebben doorgaans ook langere vakanties dan hun ouders en ouders moeten soms overwerken of willen weleens na hun werk iets leuks doen met collega's. Voor al die situaties moeten oplossingen worden gevonden. Het is logisch dat deze problemen het meest nijpend zijn voor ouders die allebei veel buitenshuis werken en voor alleenstaande ouders. Zij anticiperen op calamiteiten en hebben vaak een 'zorgnetwerkje' achter de hand: familie, vrienden, burens (meestal vrouwen) bij wie de kinderen terecht kunnen. Een extra probleem is dat zij weinig tijd hebben voor 'wederdiensten in de zorg'; juist de ouders die heel krap in hun tijd zitten, zijn huiverig voor het vragen van hulp aan 'buitenstaanders' en doen pas in laatste instantie een beroep op anderen en dan bij voorkeur op familie (moeder).

De meeste ouders -ook de moeders met een parttime baan- proberen zoveel mogelijk te voorkomen dat zij verzuimen van hun werk, dat doen zij meestal pas als een kind ernstig ziek is of als het echt niet anders kan.

Het is nu allemaal goed geregeld, er zijn geen problemen met combineren. Maar we waren nog maar net begonnen met deze manier van werken, toen mijn man ziek werd. Toen vielen de afspraken in duigen en dacht ik: zie je wel, het kan niet. Ik moest zelf het kind naar de crèche brengen en iemand anders moest het steeds weer ophalen, want ik was nog niet thuis. Toen werkte het allemaal niet. Ik ben toen een paar dagen thuis gebleven op advies van de dokter. Maar als alles goed gaat en niemand ziek wordt, gaat het goed.

(B407, moeder van een baby, werkt fulltime in een boekhandel, haar man werkt ook fulltime).

Voor de tweeverdieners en de alleenstaande ouders hebben *weinig tijd voor andere dingen dan werk en kinderen*: tijd voor elkaar, voor vrienden en voor zichzelf schiet er vaak bij in en dat vormt een nieuw twistpunt tussen partners.

Het kind gaat altijd naar de kinderopvang behalve als ik mijn vrije dag heb. Zo heeft mijn man dus weleens gewoon vrij als hij doordeweeks vrij is en ik eigenlijk nooit, ook niet in het weekend (..) Ik zou het prettig vinden als ik dagen voor mezelf had (..) Voor mij zijn vrienden heel belangrijk en dingen die ik alleen zou willen doen. Ik heb het gevoel dat ik bijna nooit tijd voor mezelf heb. Ik vind dat er nog meer is naast gezin, werk en huishouden. Ik doe nog een studie en heb heel duidelijk nog een aantal vrienden die ik belangrijk vind (..) Mijn man vindt dat vervelend en zou graag zien dat ik meer thuis was, hij vindt dat ik teveel dingen naast mijn werk doe. Hij ervaart mijn studie als iets wat van onze vrije tijd afgaat.

(B133, moeder van een jong kind, werkt 32 uur in een boekhandel, haar man werkt ook 32 uur).

Latente tijd- en planningsproblemen

Ik ken meer mensen die het zo doen (een gelijke verdeling van werk en zorg, E.V.), maar de meeste vrouwen werken minder en de meesten hebben ook meer kinderen. En dan moet je wel, want ik denk dat je er niet aan ontkomt om minder te gaan werken als je meer dan één kind hebt. Ik zou niet weten hoe ik het in mijn situatie zou moeten regelen met twee kinderen.

(B390, moeder van een schoolkind, werkt 32 uur als verkoopster in een boekhandel, haar man werkt ook 32 uur).

De meeste ouders zijn tevreden over de manier waarop ze de combinatie hebben georganiseerd; in hun achterhoofd hebben veel ouders wel het ideaal van een gelijke verdeling van werk en zorg over man en vrouw, maar dat vertaalt zich niet in wensen om de *organisatie* van de combinatie bij te stellen. De mannen met een geringe bijdrage aan de zorg voelen er niet veel voor om die bijdrage te vergroten: bij mogelijke veranderingen in de toekomst, verwachten ze dat hun vrouw zich zal aanpassen, bijvoorbeeld zal stoppen met werken of minder zal gaan werken als de organisatie ‘te zwaar voor haar is’ of dat zij haar werktijden aan zal passen aan de schooltijden zodra de kinderen naar school gaan.

Het zijn vooral vrouwen die latente tijd- en planningsproblemen hebben. De vrouwen die in deeltijd zijn gaan werken, hebben dat vooral gedaan omdat ze verwachtten onoverkomelijke tijd- en planningsproblemen te krijgen. De vrouwen die (bijna) fulltime werken, verwachtten ook dergelijke problemen, maar hebben zich daarop voorbereid door afspraken te maken met hun man, zodat hij ook een bijdrage levert aan de organisatie. Ook maken ze een goede planning en hebben ze een aantal oppassen achter de hand voor als er calamiteiten zijn. Ze sparen vakantiedagen op om thuis te kunnen blijven als een kind ziek is. Deze ouders passen zich ook bij voorbaat aan de beperkte mogelijkheden aan: ze vragen weinig hulp van buitenstaanders, omdat ze weinig hulp terug kunnen geven of beperken zich tot één kind.

7.4.1 Grensgeschillen

Laatst was iemand op de zaak ziek en die moest ik vervangen. Ik had thuis afspraken gemaakt om iets te gaan doen met mijn gezin. Dat kon toen niet doorgaan en dat is gewoon sneu. Dat hoef ik geen tweede keer meer te doen, want dan krijg ik thuis commentaar.

(S41, vader van een schoolkind, werkt fulltime in een supermarkt, zijn vrouw werkt parttime).

Veel ouders vinden het een probleem dat de verantwoordelijkheden voor werk en zorg vaak met elkaar botsen of door elkaar lopen: ruim de helft van de geïnterviewden heeft daar last van. Het zijn vooral mannen die dit probleem noemen, de anderhalfverdieners hebben deze problemen duidelijk minder dan de tweeverdieners en de alleenverdieners. Bij de vrouwen zijn het vooral de alleenverdieners die dit probleem noemen.

De meest voorkomende grensproblemen betreffen *overlap van werk naar de gezinssfeer*: vooral in piektijden (uitverkoop, extra koopavonden met de feestdagen) gaat het werk vaak ten koste van het gezin en moet er veel worden overgewerkt. De partner heeft dan vaak de pest in, vooral als niet afgesproken is hoe laat iemand thuis komt of als men zich niet aan afspraken houdt. De vrouwen met een parttime baan hebben vaak een man met een baan die meer dan 40 uur vergt.

Ik weet vaak niet hoe laat hij klaar is. Als hij laat is, belt hij weleens op. Soms zit ik met het eten te wachten, het is vaak zo dat hij pas om 20 uur thuis is, soms werkt hij weken van 65 uur.

(S61, moeder van een jong kind, werkt parttime, haar man werkt (meer dan) fulltime).

Zolang het tijdelijk is, zijn partners bereid rekening te houden met deze botsing tussen werk en zorg, maar als het een normaal patroon dreigt te worden (wat vooral bij mannen voorkomt), grijpen zij in: ze klagen over het gebrek aan aandacht voor de kinderen en zichzelf en stellen eisen. De huisvrouwen en de vrouwen met een kleine parttime baan stellen als minimum dat hun man zoveel mogelijk in het weekend thuis is en niet teveel overwerkt, de vrouwen met een grotere baan accepteren overwerk alleen als uitzondering. De partner probeert zich vervolgens aan die afspraken te houden, maar de druk om het werk voorrang te geven is vooral voor werknemers met een hogere functie groot. De mannelijke tweeverdieners zijn er meestal net zoals vrouwen bewust mee bezig deze problemen te voorkómen, ze zouden dan immers teveel de afspraken schenden die zij hebben over de verdeling van de zorg. Dat geldt minder voor mannelijke alleenverdieners en de mannen van wie de vrouw een parttime baan heeft: ze voelen zich er vaak wel schuldig over als het werk vaak voorgaat, maar beroepen zich op het belang van hun carrière en proberen hun gebrek aan tijd en aandacht op andere momenten te compenseren. Terwijl de mannen zich vaak door hun vrouw tot de orde laten roepen (of door hun secretaresse, die hen aan afspraken thuis herinnert), corrigeren de vrouwen vaak zichzelf op het moment dat zij vinden dat hun kinderen te weinig aandacht krijgen:

Op een gegeven moment was het thuis niet meer gezellig, ik was altijd aan het werk of bezig met het huishouden. Toen heb ik gas teruggenomen, ben ik minder hard gaan werken.

(S5, moeder van twee kinderen, werkt parttime in een supermarkt, haar man werkt fulltime).

De overlap van werk naar zorg vindt ook plaats als werknemers werk mee naar huis nemen. De meesten doen dan zelden, omdat ze hebben gemerkt dat de kwaliteit van het werk niet ten goede komt. Thuis bezig zijn met het werk is meer een mentaal probleem, zowel van de mannen als de vrouwen. 's Avonds in bed liggen tobben over problemen op het werk en op de 'zorgdag' aan het werk denken, komt veel voor. Bij de vrouwen gaat het vaak om 'startersproblemen': ze moeten wennen aan de verantwoordelijkheden op het werk; bij de mannen is het standaard om in gedachten veel met het werk bezig te zijn. In ieder geval zijn veel geïnterviewde ouders bezig met het in de perken houden van dit probleem, ook de vrouwen met een kleine deeltijdbaan.

Naast de overlap van werk naar gezin komt het ook (maar duidelijk minder) voor dat de gezinsverantwoordelijkheden de grenzen van het werk overschrijden: als er calamiteiten thuis zijn en een ouder ineens naar huis moet, maar ook doordat ouders op hun werk aan hun kinderen denken. Een deel van de moeders (vooral degenen met een kleine parttime baan) geeft aan ‘de kinderen nooit helemaal los te kunnen laten’; ze bellen bijvoorbeeld af en toe op naar huis of worden zelf gebeld door de oppas als er iets is. Opvallend is echter dat veel ouders juist vinden dat ze eigenlijk vrij weinig met hun kinderen bezig zijn als zij werken: het werk houdt hen teveel bezig, in werktijd vergeten ze zaken voor hun kinderen te regelen (bijvoorbeeld de tandarts bellen). Bij de mannelijke tweeverdieners met een gelijke taakverdeling komt het voor dat ze het eigenlijk jammer vinden dat ze op hun werk rekening moeten houden met hun gezin: ze hebben de afspraak gemaakt met hun vrouw om niet over te werken en om naar huis te gaan als vergaderingen uitlopen, maar ze vinden dat eigenlijk jammer:

Je hebt niet iedere avond de vrijheid om dingen uit te laten lopen. Het komt weleens voor dat er een vergadering is, maar ik moet om tien voor half zes weg, anders ben ik niet op tijd thuis. Ik ga gewoon naar huis, maar ik zou willen dat het anders was.

(S2, vader van twee jonge kinderen, werkt fulltime op een distributiecentrum van een supermarkt, zijn vrouw werkt 32 uur).

Latente grensgeschillen

Ik heb bedongen dat ik redelijk flexibel kan werken, dat ik een paar dagen per week vroeg kan draaien (...) Ik twijfel erg wat ik ga doen als de nieuwe openingstijden tot half zeven worden ingevoerd. In principe mag je zeggen dat je om zes uur wil stoppen met werken, maar als ik dat doe, zet ik mijn carrière op het spel. Nu kan het nog wel, maar als ik bedrijfsleider wil worden, dan moet ik ja zeggen tegen het verhaal negen tot half zeven, anders kan ik het wel vergeten. Dat is wel een lullige keuze en daar ben ik nog niet uit.

(S238, vader van twee schoolkinderen, werkt fulltime als assistent afdelingsmanager in een supermarkt, zijn vrouw werkt 25 uur).

De mannen hebben niet alleen veel manifeste grensproblemen, maar ook latente: sommige mannen met een ongelijke werkverdeling zouden wel minder met het werk bezig willen zijn, maar zijn bang dat ze dan niet aan de eisen van het bedrijf voldoen en het bedrijf teveel last heeft van hun gezin. Ze proberen wel de grensconflicten enigszins binnen de perken te houden of te compenseren: op het moment dat ze thuis zijn, *zijn ze er helemaal voor het gezin*. Deze mannen zijn echter ook bang voor de mogelijkheid dat ze meer zouden worden ingeperkt en dat ze bijvoorbeeld niet meer door zouden kunnen vergaderen zoals andere mannen. Ze hopen dat hun vrouw niet (meer) wil gaan werken, omdat ze dan hun eigen houding zouden moeten aanpassen. In het volgende voorbeeld is deze (verborgen) weerstand te zien:

Ik heb niet het gevoel dat ik omdat ik kinderen heb om vijf uur weg moet. Als ik in een vergadering zit of met een ander stuk werk bezig ben, dan ga ik daar wel gewoon mee door. Dat vinden ze thuis ook geen bezwaar, dat weten ze gewoon, dat is zo vanzelfsprekend. Zeker omdat ze ook weten dat ik probeer op een ander moment dat weer te compenseren (..) Het zou het leven heel complex maken als mijn vrouw niet thuis was. Als je allebei een carrière wilt opbouwen die heel veel tijd kost, dan denk ik toch niet dat het kan, dan gaat dat toch ten koste van ... dat betekent dat je een aantal dingen die je nu plezierig vindt, dat je die moet laten. Dan moet je de kinderen uitbesteden, dat hebben we er absoluut niet voor over (..) Ik denk overigens dat mijn vrouw één dezer jaren weer meer zal gaan werken. Het zou voor mij niet veel uitmaken. Wat ik heel vervelend zou vinden is dat ze zou gaan werken op momenten dat ik thuis ben, maar daar zijn we het gelukkig over eens. Als ze werk zoekt, dan zoekt ze werk binnen de schooluren.

(S495, vader van twee schoolkinderen, werkt fulltime in een hoge functie op een kantoor van een supermarkt, zijn vrouw is huisvrouw).

De vrouwen met een deeltijdbaan hebben juist geanticipeerd op de situatie dat hun werk teveel prioriteit zou krijgen boven hun zorgtaken; de grensconflicten die zij bij mannen (vooral die in hoge functies) zien, zijn voor hen een schrikbeeld.

De mannen van wie de vrouw ook een omvangrijke baan heeft, nemen maatregelen om het werk niet teveel voorrang te geven: ze nemen geen werk mee naar huis, gaan minder overwerken, zien af van een hogere functie of lidmaatschap van de ondernemingsraad en praten thuis niet teveel over hun werk. Dergelijke maatregelen nemen ook de vrouwen met een omvangrijke baan. Bij de vrouwen speelt ook latent het probleem dat ze teveel met het gezin bezig zouden zijn op hun werk: ze zijn bang dat het bedrijf teveel last heeft van hun zorgtaken, houden (net zoals mannen) werk en gezin angstvallig gescheiden en gaan zo min mogelijk naar huis omdat hun kind ziek is.

7.4.2 Problemen met voorzieningen

Eerst had mijn vrouw een half jaar ouderschapsverlof en kwam er een oppas als zij werkte. Het kind staat wel ingeschreven bij een kinderdagverblijf, maar ze hadden nog geen plaats, wel bij de particuliere, maar niet bij de gesubsidieerde. Met de oppas ging het zo goed en die was bereid om meer op te passen. Die particuliere crèche was niet echt onze keus, het is vrij klein, een huiskamer. We wilden wachten op een ander dagverblijf en de oppas wilde dat wel opvullen.

(B338, vader van een jong kind, werkt 32 uur, zijn vrouw ook).

Een derde van de geïnterviewde vrouwen en een kleine groep mannen heeft problemen met voorzieningen. Het zijn vooral vrouwelijke tweeverdieners die deze problemen hebben; anderhalfverdieners hebben die vaak al opgelost.

De problemen hebben betrekking op het *gebrek aan goede voorzieningen die aansluiten op de behoeften van ouders en aan medewerking van het bedrijf*. De mogelijkheden voor kinderopvang, flexibele werktijden en deeltijd zijn beperkt en het is vaak een hele romp-

slomp om kinderopvang en/of tijd voor de verzorging van de kinderen op een bevredigende manier te regelen. De gevonden oplossingen zijn niet altijd even ideaal, dat wil zeggen sluiten niet altijd aan bij de wensen van de ouders.

De geïnterviewde ouders verschillen van elkaar in voorkeur voor een bepaalde vorm van kinderopvang (crèche, gastouder, familie of de partner) en hebben uiteenlopende ideeën over wat de ideale combinatie van werk en zorg zou zijn. De grote lijn is dat de mannen met kinderen fulltime willen werken of 32 uur en dat de vrouwen met kinderen 20-32 uur willen werken. In dat geval is kinderopvang nodig, maar het vinden van goede opvang is vaak een probleem: ouders moeten nogal eens genoeg nemen met een andere vorm van opvang dan ze zouden wensen: een oppas in plaats van een crèche, een duur kinderdagverblijf in plaats van een gesubsidieerde kindplaats. De voorzieningen die het bedrijf biedt, zijn niet voor iedereen toegankelijk - de vergoeding voor kinderopvang geldt bijvoorbeeld niet voor kinderen ouder dan vier jaar. Buitenschoolse opvang blijkt een schaarse voorziening, er bestaan lange wachtlijsten.

Er wordt weinig gebruik gemaakt van ouderschapsverlof omdat het een onbetaalde voorziening is. De vervanging van verlofgangers is niet altijd goed geregeld, waardoor er soms veel werk ligt te wachten bij terugkomst. Calamiteitenverlof is geen officiële voorziening en dat geldt ook voor flexibele werktijden. Ten slotte is het in de praktijk meestal niet mogelijk om op het werk een baby te voeden; de vrouwen die toch borstvoeding willen geven, nemen vaak lang vakantie, passen hun werktijden aan of behelpen zich met afkolven (zie hoofdstuk 5).

Latente problemen met voorzieningen

Als er een tweede kindje komt, wil ik wel proberen die 20 uur aan te houden, oma gaat dan op twee kinderen passen. Ik praat er nu al een beetje over met mijn moeder, die zal dan in huis komen oppassen, anders moet je zoveel spullen meenemen, zeker met een baby. Ik kan nu nog niet met zekerheid zeggen hoe dat gaat. Misschien vindt mijn moeder het toch wel te druk. Minder werken kan altijd.

(S61, moeder van een jong kind, werkt parttime als verkoopster in een supermarkt, haar man werkt fulltime).

Het zijn vooral vrouwelijke anderhalfverdieners die latente problemen hebben met voorzieningen. Bij sommige van de mannen leeft de wens om ook parttime te gaan werken, maar ze leggen zich neer bij het gebrek aan mogelijkheden. Ze zijn bang hun kansen in het bedrijf te verspelen. Daarnaast hebben ze ook emotionele weerstanden tegen minder werken: ze zouden het wel *eerlijk* vinden om een meer gelijke werkverdeling te hebben, maar de huidige situatie bevalt hen eigenlijk best:

We zijn ooit begonnen vanuit het fifty-fifty ideaal, maar dat is gebleken niet haalbaar te zijn. Doordat dit werk slecht betaald wordt, moet je veel uren werken voor een redelijk inkomen. Verder ben ik niet geschikt voor fifty-fifty, ik wil een substantieel deel van de week werken, dat past beter

bij mij. Ik ben heel blij dat ik fulltime ben gaan werken en niet mijn vrouw. Doordat ik hogerop kwam in de hiërarchie werd het steeds leuker en werd mijn werk ook belangrijker voor mij.

(B27, vader van vier kinderen, werkt fulltime in een boekwinkel, zijn vrouw werkt parttime in dezelfde winkel).

Dat geldt ook voor de mannen van wie de vrouw weinig of niet buitenshuis werkt: ze gaan er bijvoorbeeld van uit dat ze in de toekomst haar werktijden zal (blijven) aanpassen aan schooltijden en dat ze zal stoppen met werken als er problemen zijn met de kinderen.

De vrouwen met een ongelijke werkverdeling zijn parttime gaan werken, omdat *fulltime werken met een klein kind fysiek gewoon niet mogelijk is* en omdat ze hun kinderen niet teveel door anderen willen laten opvangen. Ze leggen zich er (vaak wel onder protest) bij neer dat hun mogelijkheden voor doorstroming in het bedrijf gering zijn.

Ook tweeverdieners anticiperen op mogelijke problemen met voorzieningen: ze maken afspraken met hun partner (die moet bijvoorbeeld ook voor de kinderen gaan zorgen als die ziek zijn), met hun bedrijf (bijvoorbeeld flexibele werktijden) en met zichzelf (ze zien af van een hogere functie, proberen bewust afstand te nemen van de kinderen op het moment dat ze aan het werk zijn). Ze sparen ATV-dagen voor calamiteiten en gaan in een vroegtijdig stadium op zoek naar buitenschoolse opvang. Zij passen zich ook aan het gebrek aan voorzieningen aan: ze proberen hun bedrijf zo min mogelijk tot last te zijn.

7.5 PROBLEMEN MET HET WERK

Het is een bijzonder slecht betaalde baan. Ik had nooit gedacht dat ik zo laag zou terechtkomen. Toen ik ging solliciteren, constateerde ik dat de maatschappelijke relevantie van mijn studie nul was. Maar in de meer eisende banen met perspectief moet je meer dan 80% werken.

(B390, moeder van een schoolkind, werkt 32 uur als verkoopster in een boekhandel, haar man werkt ook 32 uur).

Problemen met het werk worden in de enquête door ouders niet zo vaak spontaan genoemd, dat wil zeggen dat zij bij de open vraag nauwelijks iets over hun werk melden. Bij de vraag naar de beleving van de combinatie werk-zorg op een aantal aspecten, geven veel vrouwen (vooral die in de boekhandels) aan dat de combinatie een belemmering voor hun loopbaan is. In de interviews gaven zowel mannen als vrouwen vaak aan loopbaanproblemen te ervaren; als we de latente en opgeloste problemen meerekenen, blijft er geen vrouw die géén problemen met haar loopbaan heeft gehad. Uit de interviews kwam daarnaast nog een ander aspect van problemen op het werk naar voren: de sfeer in het bedrijf en de inhoud van het werk (de 'kwaliteit van de arbeid') laat voor een kleine groep ouders te wensen over. Vrouwen hebben hier vaker dan mannen last van (gehad).

7.5.1 Problemen met de loopbaan

Ik denk eigenlijk dat het ongelukkig is dat de fase waarin je als man, en ook als vrouw denk ik idem dito hoor, een carrière op moet bouwen nooit evenredig loopt met de fase van je gezin. In de tijd dat ze me het hardste nodig hadden, moest ik ook het hardste werken en studeren om een carrière te maken.

(B14, vader van drie kinderen, werkt fulltime, heeft een hoge functie in een boekhandel, zijn vrouw is huisvrouw).

De helft van de geïnterviewde ouders geeft aan problemen met de loopbaan te ervaren. Het zijn vooral anderhalfverdieners die problemen hebben met hun loopbaan; dit geldt zowel voor de mannen als voor de vrouwen. Mannen met een huisvrouw hebben de minste problemen. Veel tweeverdieners en vrouwen met een huisman hebben ook problemen met hun loopbaan gehad, maar hebben die inmiddels opgelost.

Het merendeel van de loopbaanproblemen betreft het gebrek aan kansen om zich verder in het bedrijf te ontwikkelen en om door te stromen naar een hogere functie. Het zijn in beide bedrijven vooral de *vrouwen* die dit probleem aangeven: in de eerste plaats starten zij nogal eens onder hun niveau en klimmen ze maar langzaam op naar een functie met meer verantwoordelijkheid en loon, in de tweede plaats vormt het gebrek aan mogelijkheden om in hogere functies in deeltijd en flexibel te werken een belemmering om verder door te stromen -hun loopbaanproblemen zijn zo voor een groot deel terug te voeren op hun moederschap.

Een aantal jaar geleden wilde ik graag carrière maken. Ik merkte dat als ik dat echt wilde dat ik misschien zelfs aan veertig uur niet genoeg had, dan zou je misschien wel zestig uur moeten werken. Daar was ik toen al niet toe bereid, ik wilde meer tijd voor het thuisgebeuren, niet zozeer voor de huishoudelijke taken, maar omdat ik niet afgemat om zes uur thuis wil komen, niets meer aan mijn kop wil hebben en geen aandacht meer heb voor wat er om me heen gebeurt. Dat verkleint je kansen en dan maakt het ook niet meer uit of je nu veertig of dertig uur werkt.

(B254, moeder van twee kinderen, werkt parttime als administratief medewerkster in een boekhandel, haar man werkt fulltime).

De meeste vrouwen in de boekhandels die al een hogere functie hadden op het moment dat zij kinderen kregen, willen wel 32-40 uur blijven werken, maar botsen met de norm dat in zo'n hoge functie 40 uur niet genoeg is. Twee vrouwen werden bijvoorbeeld toen ze een kind kregen tegen hun zin overgeplaatst naar een lagere functie. Een andere vrouw klom vanuit een parttime baan op naar een hoge functie. Deze functie betekende echter niet alleen fulltime werken, maar ook veel reizen en na haar proeftijd besloot ze terug te gaan naar haar oude functie op het middenniveau, een baan van 36 uur. Ook in de lagere functies is het in de boekhandels niet altijd toegestaan om parttime te gaan werken. Eén vrouw moest na haar ouderschapsverlof weer fulltime gaan werken, wat zij veel te zwaar vindt. Een andere vrouw die ook tegen haar zin fulltime moest werken,

loste dit probleem wel heel inventief op toen haar tweede kind werd geboren: ze regelde een duobaan samen met haar man.

In de supermarkten is het een uitzondering dat vrouwen fulltime willen blijven werken als zij kinderen krijgen. In de lagere functies is het doorgaans geen probleem om minder te gaan werken en ook in de middenfuncties kan vaak wel 28-32 uur gewerkt worden, maar in de hogere functies, zoals afdelingsmanager kan dat niet. Zo ging een vrouwelijke AM noodgedwongen terug naar 8 uur per week (ze wilde het liefst een duobaan van 20 uur) en naar de functie van verkoopster/vervangend AM (wel met de afspraak dat ze ooit weer terug zou kunnen komen in haar functie). Voorlopig is het echter vanuit het bedrijf niet mogelijk om meer uren te gaan werken. Een andere vrouw had in een eerdere baan ervaring met fulltime werken terwijl ze een klein kind had -in een ander bedrijf en in een andere sector, waar overwerken een must is- en besloot het bij het tweede kind anders te gaan doen: ze ging in deeltijd werken, waardoor ze weinig kansen heeft op doorstroming.

Ook de startproblemen van vrouwen hebben indirect met het moederschap te maken. Dat veel vrouwen hun aspiraties bijstellen als zij kinderen krijgen, is bekend, maar uit de interviews blijkt dat dit proces al daarvoor begint. Ten eerste hebben de laagopgeleide vrouwen in de supermarkten vaak een geschiedenis van onafgemaakte studies en laag betaalde banen (vaak in winkels) die zij als tijdelijk beschouwden en die zij opgaven toen zij trouwden en kinderen kregen. Na een aantal jaren voor de kinderen te hebben gezorgd en vrijwilligerswerk te hebben gedaan, wilden ze als herintreedster weer aan de slag. Via het arbeidsbureau, vrouwenwerkwinkels of via eigen initiatief vonden zij werk als caissière of verkoopster bij een supermarkt. Het komt weinig voor dat een herintreedster uit zo'n lage functie opklimt naar een hogere functie; het bedrijf ziet hen vaak over het hoofd:

Als ik die reclamespotjes van het bedrijf zie op TV dan ga ik weleens over mijn nek. Er is geen carrière weggelegd voor mij, ze zitten me dwars. Ik kom niet verder. Het hele scholingsproject is voor jongeren die net in het bedrijf komen en hogerop willen en die ambitieus zijn en met de baas meeslijmen. Ik zou best wel verder willen, maar ik ben te oud. Ik krijg ook niet meer uren, ook al komen er meer uren vrij. Als ik meer zou kunnen werken, dan zou ik met de alimentatie erbij vrij en zelfstandig zijn.

(S361, gescheiden moeder met een schoolkind, werkt parttime als caissière in een supermarkt).

Eén geïnterviewde herintreedster in een supermarkt vormt hierop een uitzondering: toen haar man werkloos werd, nam zij – eigenlijk tegen haar zin – de rol als kostwinner op zich, haar man ging voor de kinderen zorgen. Ze ging (bijna) fulltime werken, kreeg door het bedrijf een cursus aangeboden en kwam zo terecht op een middenfunctie in het bedrijf.

Ten tweede kon een aantal hoger opgeleide vrouwen, zowel in de supermarkten als in de

boekhandels aanvankelijk geen werk vinden en accepteerden ze een baan op een lager niveau. Dit geeft frustraties: ze verdienen weinig en zouden zich eigenlijk meer willen ontwikkelen:

Ik heb eigenlijk teveel opleiding voor deze baan. Vanaf het begin is dat een wrijfpunt geweest, eigenlijk voelde ik wel dat ik er niet thuishoorde. Het soort werk en het salaris is niet op mijn niveau. Het is een conflictpunt in mijzelf, het heeft niks met de omgang met collega's te maken, er werken in het bedrijf veel mensen met een hoge opleiding. Aan de andere kant ben ik iemand met weinig ambitie en wil ik eigenlijk een makkelijk baantje, werken komt bij mij niet echt op de eerste plaats. Ik wil niet de schijn wekken dat ik erg gefrustreerd daar werk en me te goed voel om dat baantje te hebben, maar het is meer dat ik zelf weet dat ik meer kan en met mijn opleiding eigenlijk iets anders zou moeten doen. Ik had ook wel alles op alles kunnen zetten in het bedrijf om omhoog te komen, dat heb ik niet tot het uiterste geprobeerd. Maar het is ook moeilijk om door te stromen, want ze zijn niet vrouwvriendelijk. Vrouwen bekleden allemaal lagere functies.

(B407, moeder van een jong kind, werkt tegen haar zin fulltime als verkoopster in een boekhandel).

Deze wens om zich te ontwikkelen is niet alleen een kwestie van willen doorstromen naar een hogere functie; het gaat hen vooral om interessant werk. Dit is een opvallend breed gedragen wens: hij wordt zowel door de zeer hoog opgeleide vrouwen van de boekhandels geuit als door de minder hoog opgeleide caissières en verkoopsters in de supermarkten:

Ik heb tweemaal geprobeerd om mezelf hogerop te zetten. Ik wilde een opleiding volgen om leerling slager te worden. Dat was helemaal voor elkaar, alles was geregeld. Maar toen puntje bij paaltje kwam, waren er te weinig vrouwen, dat ging dus niet door. Dat vind ik jammer, want dat is iets wat ik dolgraag wilde doen. Ik wil graag slager worden, ik vind dat een heel leuk beroep, het snijden en zo. Toen wilde ik de opleiding assistent bedrijfsleider volgen, dat leek me ontzettend leuk. Maar daar kon ik niemand over te pakken krijgen, ik zou een gesprek krijgen met de bedrijfsleider en dat is nog steeds niet gebeurd. Nu lijkt het alsof ze zeggen: ze heeft het er niet meer over, dus laat maar gaan.

(S134, moeder van een jong kind, werkt parttime als verkoopster op de slagerij van een supermarkt, haar man werkt fulltime).

Ten derde lopen vrouwen op de arbeidsmarkt een achterstand op omdat zij kinderen kunnen krijgen. Het bedrijf waar zij nu werken, is eigenlijk een gunstige uitzondering, vinden de vrouwen: ze krijgen kansen, al zijn die beperkt en er wordt enigszins rekening gehouden met hun moederschap. Eén vrouw die geen werk kon vinden op haar niveau vertelt dat toen zij nog geen kinderen had bij sollicitaties steeds werd gevraagd of ze van plan was kinderen te krijgen, iets waarover ze nog niet had nagedacht. Uiteindelijk vond ze pas een baan toen ze wel een kind had, als herintreedster in een supermarkt, op een lager niveau dan waarvoor ze is opgeleid.

Ik heb veel naar werk gezocht, maar het lukte niet. Na de komst van het kind lukte het wel, omdat ik toen werk zocht voor een paar uur. Daarvoor zocht ik naar fulltime en ander soort werk, meer

zelfstandig als cheffin op een afdeling, daar heb ik een diploma voor. Als je in de detailhandel werk zoekt dan vragen ze toch of je ooit kinderen wil, want als ze iemand inleren willen ze er ook profijt van hebben, dat is wel logisch.

(S42, moeder van een jong kind, werkt parttime als verkoopster in een supermarkt, haar man werkt fulltime).

Als het vrouwen niet bevalt in het bedrijf, hebben zij weinig alternatieven. Een paar vrouwen zijn zo ontevreden met hun werk dat ze liever zouden willen stoppen, maar hebben dan het schrikbeeld dat zij niet meer aan de slag zullen komen:

Ik ben nu aan het solliciteren. Stel dat ik wordt opgeroepen voor een gesprek. Ik begin dan al meteen te zeggen dat ik zwanger ben. Het is moeilijk om iets te vinden nu. Als het helemaal niet lukt, dan wacht ik tot het tweede kind er is, maar dan zit ik met twee kinderen, dan moet ik met twee kinderen proberen een baan te krijgen, dat is wel moeilijk.

(B407, moeder van een jong kind, werkt tegen haar zin fulltime als verkoopster in een boekhandel, haar man werkt fulltime)

De problemen van de *mannen* met hun loopbaan hebben minder te maken met hun vaderschap: net zoals de vrouwen zijn zij vaak in hun baan gerold en hebben de laag opgeleide mannen vaak een geschiedenis van tijdelijke banen en periodes van werkloosheid achter de rug. Zij hebben echter nooit een breuk gemaakt in hun werk omdat ze kinderen kregen en zijn slechts zelden minder gaan werken toen ze vader werden. De geïnterviewde mannen zijn meestal doorgestroomd naar een wat hogere functie, in de supermarkten bijvoorbeeld naar de functie van afdelingsmanager (AM), in de boekhandels naar de functie van rubrieksverantwoordelijke. In de supermarkten zijn er vrij veel mogelijkheden voor horizontale - en verticale doorstroming; het bedrijf is hiërarchisch opgebouwd, kent tussen laag en hoog veel 'tussenstappen', en is groot, zodat een werknemer een overstap kan maken van het ene filiaal naar het andere. In de boekhandels zijn de mogelijkheden voor doorstroming veel meer beperkt: tussen boekverkoper en directeur zitten niet veel andere functies. In beide bedrijven stromen de mannen echter duidelijk meer door dan de vrouwen (zie hoofdstuk 4). De problemen van de mannen hebben meer te maken met het bereiken van hun top -ze zitten aan hun plafond en kunnen in het bedrijf niet verder doorstromen- of met medische problemen. Voor een paar mannen dreigt de WAO en ze zijn bang dat het bedrijf hen niet meer wil hebben als zij alleen maar parttime inzetbaar zijn. Daarnaast komt het ook voor dat mannen vinden dat ze over het hoofd gezien worden voor promotie; ze zijn bijvoorbeeld afgewezen voor een opleiding of een hogere functie.

Het probleem van het niet in deeltijd kunnen werken speelt ook bij de mannen; de meerderheid legt zich echter neer bij de norm dat een hogere functie niet in deeltijd kan en kiezen ervoor fulltime te gaan/blijven werken als die mogelijkheid zich voordoet.

Toen de oudste geboren werd, deelden we samen gelijkelijk een hele baan. Een paar jaar geleden ben ik fulltime gaan werken, ten eerste om puur financiële redenen, ten tweede daarmee samenhangend omdat ik, als ik carrière wilde maken, meer uren moest gaan maken. Ik ben een keer voor een stap hogerop afgewezen, omdat ik te weinig werkervaring had vanwege de deeltijd.

(B27, vader van vier kinderen, werkt fulltime in een boekhandel, zijn vrouw werkt parttime).

Een enkeling gaat het conflict aan over deeltijdwerk; een man wilde een dag minder gaan werken toen hij vader werd, maar zijn vorige baas stond dat niet toe. Nadat onderhandelingen hierover misliepen, ging hij bij de concurrent werken: in deze boekhandel was een deeltijdbaan wel mogelijk. Het komt ook voor dat een man liever geen hogere functie of een extra cursus wil, omdat hij dan (meer dan) fulltime moet werken, wat ten koste zou gaan van zijn gezin: hij wil zijn kinderen van school kunnen halen of tijd hebben om met zijn kind naar het ziekenhuis te gaan.

Ten slotte worstelen veel geïnterviewden, zowel mannen als vrouwen, met een hoog arbeidsethos. Bij de mannen (en sommige vrouwen) uit zich dat in lange werkweken en in veel overwerken in piekperiodes, bij de vrouwen in een groot verantwoordelijkheidsgevoel voor wat er in het bedrijf omgaat: ze vallen in als het bedrijf daarom vraagt en werken hard, zeker als het hun eerste baan is. Deze uiting van een sterke werplicht is meestal wel wat gerelativeerd toen men kinderen kreeg -het werk staat niet langer ongedeeld op de eerste plaats- maar als een werknemer zijn of haar werk interessant vindt, zich niet miskend voelt en de sfeer in het bedrijf goed is, dan heeft hij/zij veel voor het bedrijf over.

Overwerk, dat doe ik niet meer zoveel als vroeger, vroeger was het echt zes dagen in de week werken. In de tijd dat je vrijgezel was of toen je nog gewoon samenwoonde kon dat nog wel, ging ook weleens ten koste van je relatie hoor, maar na de geboorte van het kind had ik echt het gevoel 'dit moet niet teveel gebeuren'. Ik ben minder gaan overwerken omdat ik ook aan mijn gezondheid wil denken, ik heb geen zin om workaholic te worden, ik denk dat het veel gezonder is om een beetje een gelijkmatig leven te hebben dan dat het constant een uitputtingsslag is twintig jaar lang.

(B250, vader van twee jonge kinderen, werkt fulltime in hoge functie in een boekhandel, zijn vrouw werkt parttime)

Latente loopbaanproblemen

Een andere baan in het bedrijf ..ik ga het niet eens voorstellen, want ze zien me aankomen met twintig uur. En dan is het natuurlijk erop gericht om erop vooruit te gaan, een carrièrelijn, maar dat zou in veertig uur kunnen, of dat zou uiteindelijk oplopen tot zestig uur. Of als je thuis komt, dan moet je nog werk mee naar huis nemen. Dan zit je 's ochtends vooruit te denken hoe je de taken zou moeten verdelen. Dus denk ik dat door twintig uur werken mijn carrièrekansen er even niet zijn of even op een laag pitje staan

(B254, moeder van twee kinderen, werkt 20 uur als administratief medewerker in een boekhandel, haar man werkt fulltime; ze wilde graag 30 uur blijven werken, maar dat wilde het bedrijf niet).

Veel ouders koesteren de wens dat een loopbaan en werken in deeltijd samen zouden kunnen gaan. In de praktijk zien zij daar weinig mogelijkheden toe: het bedrijf staat het niet toe en voor een echte carrière moet er eigenlijk meer dan fulltime gewerkt worden. De meeste mannen geven daarom hun wens om in deeltijd te werken op, de vrouwen hun wens voor een loopbaan. Er zijn niet alleen structurele belemmeringen: zowel bij mannen als vrouwen leven twijfels over het idee dat een loopbaan in deeltijd gemaakt kan worden. Het is lastig voor het bedrijf, de continuïteit komt in gevaar, de communicatie tussen het personeel is een probleem. Men identificeert zich hierbij met de belangen van het bedrijf, zodat men zelf gaat twijfelen over de haalbaarheid van de eigen wensen. De meeste genterviewde mannen werken bovendien liever fulltime en ook zijn mannen bang er niet bij te horen in het bedrijf als zij in deeltijd zouden werken. Ze vrezen dan niet aan de eisen van het bedrijf te voldoen. Ook zijn zij niet enthousiast over een meer gelijke verdeling van zorgtaken. Dit resulteert erin dat mannen zelden om een deeltijd-baan vragen aan hun bedrijf.

Mijn vrouw is langer gaan werken vanwege een promotie, anders kreeg ze die baan niet. Toen moest ik korter werken of er moest ook opvang komen hier en daar. Je zou kunnen zeggen: doe gewoon makkelijk en blijf een aantal dagen thuis, maar dat was niet het ideaal van mijn baan, omdat je dan toch een aantal dingen mist. Het is nu een beetje schipperen met flexibele werktijden (...) Het zou veel handiger zijn als ik twee dagen thuis zou zijn en drie dagen op mijn werk of zo, dat zou de dagindeling een stuk makkelijker maken, in ieder geval van huis uit gedacht. Op het werk ligt het een stuk moeilijker. Nou, ik denk niet dat ik echter minder zou willen werken, het ideaal zou zijn dat ik echt fulltime zou werken, als ik helemaal voor mezelf ga spreken (...) Thuis hangt er een beetje bij, ik vind het op mijn werk leuker dan thuis, want thuis is het huishouden en ik vind het helemaal niet leuk om het huishouden te doen.

(B318, vader van een schoolkind, werkt 32 uur in een boekwinkel, zijn vrouw werkt ongeveer evenveel).

Bij de vrouwen zijn er meer twijfels of zij een loopbaan wel zouden aankunnen, als de mogelijkheid zich zou voordoen. Ze denken dat fulltime werken fysiek niet op te brengen zou zijn of vinden zichzelf *niet zo'n carrièrertype*. Ze kwalificeren zichzelf als *een beetje laks, gemakzuchtig* en *niet zo gezond*. Ook speelt schuldgevoel ten opzichte van de kinderen een belangrijke rol. Toch blijven ze vaak twijfelen: als hen nu een mogelijkheid geboden zou worden, zouden ze voor een dilemma staan.

Ik denk dat ik het eigenlijk wel zou willen, fulltime werken. Maar ik zou me schuldig voelen, dat is heel stom, ik weet het niet, misschien zit het in het aard van het beestje. De leus van collega's is je wil kinderen of je wil ze niet. De hele week weg, dat kan niet, dan zie je ze nooit meer, dat is ook wel zo.

(S42, moeder van een jong kind, werkt parttime als verkoopster in een supermarkt, haar man werkt fulltime).

7.5.2 Problemen met de werksfeer en de inhoud van het werk

De sfeer in het bedrijf is gespannen. Veel ontevredenheid. Iedereen werkt alleen maar voor het geld en dat is het. Ik zit er voor mezelf. Wel collega's onder elkaar, die kunnen het goed met elkaar vinden. De leiding in ons filiaal heeft geen waardering voor het personeel. Ze houden er weinig rekening met dat ik een gezin heb. De hoofdcaissière geeft de meeste problemen, die heeft zelf geen kinderen en begrijpt het niet. Als ik altijd met een lang gezicht ga werken en terugkomen, dan zal ik uiteindelijk kiezen om thuis te blijven bij mijn kind. Het geld is toch maar een druppel, ik verdien weinig.

(S335, moeder van een jong kind, werkt parttime als caissière in een supermarkt, haar man werkt full-time)

Een kwart van de geïnterviewde ouders heeft problemen met de sfeer in het bedrijf: het werk zelf is zwaar, geeft veel stress en betaalt slecht, de leiding en de werknemers gaan niet goed met elkaar om en werkende ouders verkeren in een uitzonderingspositie. Iets meer vrouwen dan mannen geven deze problemen aan, onder hen zijn relatief veel vrouwelijke alleenverdieners. Mannelijke alleenverdieners hebben de minste problemen met de sfeer. Vrouwelijke tweeverdieners melden geen actuele problemen, maar hebben relatief vaak wel te maken gehad met een slechte sfeer in het bedrijf, deze problemen zijn echter inmiddels opgelost.

In beide bedrijven leidt de *inhoud van het werk* tot de nodige stress: het werken in een winkel betekent bijvoorbeeld het moeten omgaan met lastige, soms agressieve klanten. Een paar mannelijke werknemers van de supermarkten zijn om die reden overgestapt op ander werk in het bedrijf: zij werken nu bij de administratie of in het management. In de boekhandels zijn het vooral vrouwen die moeite hadden met het leren om vriendelijk te zijn tegen onbeschofte klanten.

Ik ben wat gedienstiger geworden, waar ik altijd een hekel aan heb gehad. De meest lastige, achterbakse mensen moet je toch vriendelijk te woord staan, in het begin had ik daar moeite mee, dacht ik: dat doe ik niet, maar dat doe ik nu wel. Dan kan ik nog wel achteraf een trap tegen de deur geven.

(B390, moeder van een schoolkind, werkt 32 uur als verkoopster in een boekwinkel, haar man werkt ook 32 uur).

Sommige administratieve functies hebben een vrij onzichtbaar karakter: collega's merken pas wat een werknemer doet als het fout gaat. Dat kan het gevoel geven weggestopt te zijn in een hoekje van het bedrijf. Leidinggevende functies geven weer een ander soort stress: omdat een chef zich verantwoordelijk voelt voor het bedrijf en zijn personeel is hij geneigd zoveel mogelijk op het werk aanwezig te zijn, zodat hij lange werkweken maakt. De werkstress van caissières en verkoopsters zit met name in de ondergeschikte positie met weinig eigen verantwoordelijkheid. Ideeën van het personeel in de lagere functies worden niet altijd serieus genomen door het management.

Een andere bron van stress is een te hoge werkdruk (in winkels en in centra), die vooral nijpend wordt als er onderbezetting is. In beide bedrijven heerst er volgens de geïnterviewden de norm om heel hard te werken. Op de kantoren en in sommige winkel-filialen is dat minder; een vrouw die in de horeca gewerkt heeft vond het in haar huidige bedrijf eerst maar een slome boel, ook een andere vrouw heeft het erover dat zij haar werktempo en inzet heeft aangepast en op een minder hoge versnelling is overgegaan. Ook dat gaf stress: hun bovenmatige inzet leidde tot scheve blikken van collega's.

Goede communicatie tussen leiding en personeel en tussen collega's onderling blijkt van essentieel belang voor het welbevinden van werknemers (niet alleen werkende ouders). Als de organisatie en de sfeer goed is, zijn werknemers bereid zich in te zetten voor het bedrijf. De vrouwen zijn dan minder geneigd te stoppen met werken als zij kinderen krijgen en de combinatie van werk en zorg is beter op te brengen.

Vervelend dat er in het bedrijf een sfeer hangt van wie het hardste werkt en van elkaar in de gaten houden. Dat is de laatste tijd wel verbeterd, het is besproken en dat hielp. Nu helpen we elkaar meer. Zelf was ik het begin heel fanatiek, want ik had lange tijd niets gedaan, dus toen ik begon met werken, vond ik dat geweldig, ging echt fluitend naar mijn werk, hoera. Op een gegeven moment werd dat minder, want je gaat allerlei dingen zien, onderbezetting, mensen gingen dat op elkaar afreageren. Toen had ik er een paar weken geleden echt de balen van en heb ik daar met de chef en anderen over gepraat en gezocht naar een oplossing.

(B358, moeder van een schoolkind, werkt 31 uur als verkoopster in een boekhandel, haar man werkt 20 uur).

Latente problemen met de sfeer

Op je werk verwachten ze, zeker van de afdelingsmanagers, dat je altijd puur voor je werk bezig bent. En je merkt dat als je baas er één is zonder kinderen dat die toch wat harder daarin is. Die zeggen van: 'Ja sorry hoor, maar je werk gaat voor'. Daar ben ik het dus niet mee eens. Ik heb het zelf nog niet ondervonden, ik hoef eigenlijk nooit weg voor de kinderen, het is niet nodig geweest, ze zijn nooit ziek. Maar mocht er wat gebeuren, dan zeg ik ook tegen mijn baas: 'ik ga naar huis'. En is hij daar nou blij mee of niet, dat interesseert me op dat moment niet, want dan gaat m'n gezin gewoon voor.

(S155, vader van twee kinderen, werkt fulltime als afdelingschef in een supermarkt, zijn vrouw werkt parttime).

Ouders houden rekening met de sfeer op hun werk: ze proberen het bedrijf zo min mogelijk tot last te zijn door gebruik te maken van (informele) voorzieningen, alleen *als het echt nodig is*. Ze anticiperen daarbij op verwachte problemen.

7.6 PROBLEMEN IN HET GEZIN

We hebben altijd gedacht dat op het moment dat de kinderen groot genoeg zouden zijn dat mijn vrouw dan weer zou gaan werken. Wat voor ons voorop staat: het werken van mijn vrouw is leuk, is financieel leuk. En ze ziet er een stukje behoeftebevrediging in vervuld, wat belangrijk is, want als ze een paar weken niet zou werken, zou ze gek worden. Maar aan de andere kant is het eerst uitgangspunt dat het thuis met de kinderen goed geregeld moet zijn. We hebben daar een beetje een meningsverschil over, ik redeneer vanuit die invalshoek, zij redeneert meer vanuit de invalshoek van ja, wat moet ik dan thuis, ik wil liever werken.

(S238, vader van twee schoolkinderen, werkt fulltime als assistent bedrijfsleider in een supermarkt, zijn vrouw stopte met werken toen het eerste kind werd geboren, ging weer werken toen de kinderen 4 en 1 waren; ze werkt nu 26 uur per week).

Problemen in het andere domein waar de combinatie van werk en zorg gestalte krijgt, het gezin, komen in de enquête niet zo prominent naar voren. In de interviews vertellen ouders meer over de problemen die de combinatie van werk en ouderschap thuis geeft, met de taakverdeling in het huishouden en met de verzorging en opvoeding van de kinderen. Als we de latente en opgeloste problemen meerekenen, dan blijken bijna alle vrouwen en twee derde van de mannen gezinsproblemen te hebben (gehad).

7.6.1 Taakverdelingproblemen

Ouders waar ik niet op zou willen lijken? Een gezin dat bestaat uit drinken, meningsverschillen en slaan. Waar de man nooit tijd neemt. Als hij thuis is, is hij met zijn hobby bezig of is het altijd ruzie. Zo van pa komt thuis: 'Truus waar zijn mijn sloffen, de krant en geef eens een fles bier'.

(S41, vader van een schoolkind, werkt fulltime als assistent afdelingschef in een supermarkt, zijn vrouw werkt parttime).

In de enquête geven de meeste ouders aan tevreden te zijn met de taakverdeling in het huishouden, ook al is die vaak ongelijk, dat wil zeggen dat de vrouwen het meeste doen én het overzicht en de regie hebben. De norm is een *eerlijke* verdeling, dat wil zeggen dat de totale werkbelasting (van werk en zorg samen) van partners ongeveer gelijk is en dat mannen *als zij thuis zijn* zich ook met het huishouden en de kinderen bemoeien; een *gelijke* verdeling in het huishouden is voor veel ouders (zeker de vrouwen) wel een ideaal, maar is pas een optie als de partners ook het werk buitenshuis gelijk hebben verdeeld. In hoofdstuk 4 hebben we al gezien dat de totale werkbelasting voor de mannen en vrouwen in dit onderzoek niet helemaal gelijk is: vrouwen werken gemiddeld 4 uur per week meer dan mannen. Toch hebben de meeste ouders het gevoel dat ze voldoen aan de eerlijke norm.

In de interviews komt meer onvrede met de taakverdeling in het huishouden naar voren: bij een kleine groep mannen en bij een derde van de vrouwen. Het zijn vooral vrouwelijke anderhalfverdieners die ontevreden zijn; mannen met een huisvrouw zijn relatief het meest tevreden. Vrouwelijke tweeverdieners hebben wel vaak taakverdelingsproblemen gehad, maar hebben die inmiddels opgelost.

Een probleem dat vaak wordt genoemd (zowel door mannen als door vrouwen) is dat de *man te weinig* doet in het huishouden of zijn taken niet goed uitvoert: hij heeft geen overzicht, kan maar één ding tegelijk, is teveel bezig met het huis opknappen en de tuin in plaats van met de kinderen, maakt rotzooi als hij voor de kinderen zorgt en houdt zich niet aan afspraken over de taakverdeling. De mannen in kwestie voelen zich schuldig over hun bijdrage, de vrouwen uiten (bedekte) grieven.

Ik ben niet geschapen voor het huisvaderschap, het huishouden gaat bij mij altijd een beetje moeizaam, ik moet me er echt toe zetten. Bij mijn vrouw is het meer van het is pure noodzaak, het is vervelend dus het moet maar even gauw, dan ben je er vanaf. Dan heeft zij het alweer voor mij gedaan en dan krijgen we daar weer woorden over, nou ja, een discussie over de taakverdeling. Ja, dat eindigt onbeslist of met een herverdeling van taken. Dan neem je je voor om je taken beter te vervullen, dan kun je weer drie maanden vooruit en dan begint het weer opnieuw.

(B318, vader van een schoolkind, werkt 32 uur in een boekwinkel als rubrieksverantwoordelijke, zijn vrouw werkt ook 32 uur, ze doen in principe allebei evenveel in het huishouden)

Ook de bijdrage van de *vrouw* aan het huishouden kan een probleem zijn: sommige vrouwen hebben enigszins een schuldgevoel dat ze te weinig doen in huis vergelijking met vroeger (toen ze nog geen werk buitenshuis hadden) of met wat de maatschappelijke norm is. Ze vinden eigenlijk dat ze hun man teveel laten doen, teveel van hem eisen. Een enkele man klaagt over het feit dat zijn vrouw minder doet in het huishouden sinds zij een baan heeft, een paar andere mannen vindt dat hun vrouw juist te ijverig is in het huishouden, waardoor hun bijdrage daar mager tegen afsteekt. Het gaat hierbij om gezinnen waarbij de vrouw een tijd niet buitenshuis heeft gewerkt.

Ik vind wel dat mijn vrouw sinds ze werkt een stuk gemakzuchtiger is geworden. Kleren maken doet ze niet meer zelf, er is nu geld voor en ze heeft er geen zin en tijd meer voor. De kinderen doen meer in het huishouden en boodschappen en dergelijke. Als je de hele dag thuisbent, doe je dat zelf veel meer.

(S439, vader van twee schoolkinderen, werkt fulltime op een kantoor van een supermarkt, zijn vrouw stopte met werken bij de komst van de kinderen en ging weer parttime werken toen de jongste naar school ging).

Een probleem van de tweeverdieners is dat het huishouden naast het werk een *zware en tijdrovende taak* is, vooral als men hoge normen heeft over wat schoon en netjes is. Bij deze groep zijn er conflicten over de 'vuilgrens' (waarbij het niet altijd, maar meestal wel zo is dat de vrouw een hogere standaard heeft dan de man), die men probeert op te lossen door afspraken te maken. We hebben al gezien dat het nakomen van die afspraken weer vaak een nieuw probleem is: er ontstaat vaak een patroon dat de vrouwen de mannen op de afspraken wijzen, omdat die zich er te weinig naar de zin van hun vrouw aan houden. Maar het komt ook voor dat vrouwen de afspraken als belastend ervaren: een enkele vrouw verzucht dat ze eigenlijk het liefste niks in het huishouden zou willen

doen. Ze zou zich naast haar werk alleen met de kinderen willen bezighouden (een wens die ook veel mannen koesteren). Dat kan echter niet, ze hebben immers afgesproken de huishoudelijke taken eerlijk te verdelen.

Ik ben altijd wel enigszins jaloers op mannen die een vrouw thuis hebben die niet of weinig werkt. Ik zou ook wel iemand thuis willen hebben, omdat ik het zwaar vind. Ik sta heel vaak om elf uur 's avonds nog een was op te hangen of te strijken. Ik ga ook weleens 's avonds bijna direct na mijn werk na een cursus, dus op zo'n dag kom ik helemaal niet aan het huishouden toe. Als ik dan ook nog een avond naar vrienden ga of wat dan ook, dan is het op donderdag gewoon een beetje crisis (lacht). Mijn taken stapelen zich dan gewoon op, we hebben een vrij strikte taakverdeling. Als ik zou kunnen kiezen dan zou ik fulltime werken en echt helemaal niets doen in het huishouden, alleen de dingen die ik echt leuk vindt, zoals wat maken of verven.

(B133, Moeder van een jong kind, werkt 32 uur in een boekhandel, haar man werkt ook 32 uur, maar gaat binnenkort een dag minder werken).

Latente taakverdelingsproblemen

Mijn man vindt dat hij even verantwoordelijk is, hij is dat in principe ook, maar ik voel het meer. We hebben de taken verdeeld (..) Maar als ik na een werkdag thuiskom en er ligt overal speelgoed door het hele huis, dan heb ik de pest in. Dat is eigenlijk niet rechtvaardig, want dan heeft hij het druk gehad met wassen en boodschappen, maar bij mij als het kind ophoudt met spelen, dan ruimen we het samen op.

(B208, moeder van een schoolkind, werkte parttime, gaat nu fulltime werken, haar man werkte fulltime, gaat 32 uur werken).

Vooraf bij anderhalfverdieners spelen onder de oppervlakte problemen met de taakverdeling in het huishouden. De vrouwen zouden de taken meer gelijk willen verdelen, maar hebben zich neergelegd bij een verdeling waarbij zij de meeste zorgtaken op zich hebben genomen. Het moment waarop dat gebeurt, is vaak de geboorte van het eerste kind: de vrouw stopt met haar baan of gaat parttime werken, de man blijft fulltime werken. Voor de komst van het kind werd het huishouden tamelijk gelijk verdeeld (waarbij meestal wel de vrouw de regie heeft), nu zij meer thuis is, vinden beide partners het eerlijk dat zij ook het meeste in het huishouden doet. De balans is echter niet altijd zo eerlijk als men zou willen, de bijdrage van de man is te gering, hij doet alleen dingen als het hem gevraagd wordt, voert de taken niet uit zoals de vrouw het wil of neemt alleen taken op zich die hij het minst vervelend vindt.

Hij doet geen boodschappen, want dan komt hij thuis met dingen die ik niet in huis hoef te hebben.
(S335, moeder van een jong kind, werkt parttime als caissière in een supermarkt, haar man werkt fulltime)

7.6.2 Problemen met de kinderen

Het opvoeden vind ik best wel moeilijk en een grote verantwoordelijkheid. Mijn kind heeft een eigen wil, het is geen gemakkelijk kind. Ik denk weleens: zou ik er wel goed aan gedaan hebben? (om te blijven werken, E.V.) In het begin als je in verwachting bent, zit je in die roze wolk. Maar die verantwoordelijkheid die is er altijd. Dat lijkt me leuk van oma zijn, dan heb je dat niet. Vroeger kon je zomaar ergens naar toe, dat kan nu ook niet meer, dan moet je een hoop regelen, oppas. Het kind komt altijd op de eerste plaats. Daarom is het voor het kind goed dat er een tweede kindje bijkomt, ze moet leren delen.

(S61, Moeder van een jong kind, werkt parttime als verkoopster in een supermarkt, haar man werkt fulltime).

Problemen met de kinderen worden vrij veel genoemd; het blijkt vooral een *vrouwenprobleem* te zijn: tweederde van de geïnterviewde vrouwen heeft op dit moment dergelijke problemen, tegenover een kwart van de mannen. Als we de opgeloste problemen erbij betrekken dan heeft de meerderheid van de vrouwen en de helft van de mannen problemen met de kinderen (gehad). Bij de vrouwen hebben de anderhalfverdieners relatief het minst vaak problemen met de kinderen, maar daar staat tegenover dat zij wel vaak deze problemen hebben gehad. Datzelfde geldt bij de mannen voor de tweeverdieners.

Het meest voorkomende probleem met de kinderen is dat ouders (meest moeders) zich *schuldig voelen* over het feit dat zij buitenshuis werken en minder tijd met de kinderen doorbrengen dan andere ouders. De mannen spiegelen zich daarbij aan hun vrouw, die meestal minder werkt en meer zorgt, de vrouwen spiegelen zich aan andere vrouwen, die vaak een kleine baan hebben of huisvrouw zijn. Een aantal mannen voelt zich schuldig over het feit dat zij (meer dan) fulltime werken; vrouw en kinderen protesteren hier dan ook regelmatig tegen. Ze zouden wel minder willen werken, maar *dat kan nou eenmaal niet* of ze willen het niet echt. Ze beperken wel zoveel mogelijk 'grensoverschrijdingen' van het werk naar het privé-leven (zie paragraaf 7.3). Een man verwoordt zijn schuldgevoel als volgt:

Het is een beetje vechten tegen mezelf, ik had het gevoel dat als ik eenmaal vader was het werk meer op de achtergrond zou raken, maar dat is niet gebeurd. Hoe dat komt, ik verwijt het mezelf ook wel eens, van gut, speel eens wat meer met je kind in plaats dat je met jezelf bezig bent. Aan de andere kant vind ik dat je leven niet in dienst van je kind staat.

(B318, vader van een schoolkind, werkt 32 uur in een boekhandel, zijn vrouw werkt ook (bijna) fulltime).

De mannelijke tweeverdieners zijn meer bij de verzorging van hun kinderen betrokken dan vaders met een huisvrouw. Ze brengen bijvoorbeeld hun kinderen naar de crèche en kunnen dan worden geconfronteerd met een huilende peuter die niet wil dat papa weggaat. Deze vaders moeten net zoals moeders een draai geven aan dit probleem.

Als ze huilt als ik haar naar de crèche heb gebracht, ben ik daar op mijn werk niet mee bezig. Ik weet dat ze niet meer huilt als ik weg ben. Ze vindt het leuk daar. Zelf laat ze dat niet echt merken, maar de leidsters zijn erg tevreden over haar

(B34, vader van een peuter, werkt fulltime in een boekhandel, zijn vrouw werkt ook bijna fulltime).

Veel vrouwen, vooral degenen met een niet-egalitaire attitude, hebben soms moeite met hun ‘moderne’ vorm van moederschap: een buitenshuis werkende moeder. Ze vinden zichzelf eigenlijk geen ideale moeder. Die cijfert zichzelf weg, zet haar kinderen op de eerste plaats, wil niet teveel persoonlijke vrijheid, geniet van de verzorging van kinderen en vindt het ‘enig’ om spelletjes met de kinderen te doen en met ze te knutselen. Geen enkele geïnterviewde moeder voldoet naar eigen zeggen aan dit ideaalbeeld; de vrouwen praten ook wat lacherig over dit door hen gekoesterde beeld en geven aan dit ook (vaak bewust) te relativiseren, maar het ideaal is wel een ijkpunt om het eigen moederschap op te beoordelen en een maatstaf die hun omgeving hanteert.

Ik ben geen perfecte moeder, dat weet ik wel. Ik sta niet altijd voor mijn kinderen klaar. Ik ben eigenlijk geen spelletjesmens en doe het met tegenzin. Ik ben niet creatief, dat vind ik erg. Ik heb weleens dat ik de boel de boel wil laten en zeg dan: je zoekt het zelf maar uit met het eten. Dan zit alles tegen en als ik me niet goed voel ga ik liggen, dan denk ik aan mezelf. Er zijn wel moeders die dat niet doen. Dat moeten ze zelf weten.

(S1, moeder van twee kinderen, werkt parttime als administratief medewerker op een kantoor van een supermarkt, haar man werkt fulltime).

Bij de herintreedsters moeten man en kinderen wennen aan de nieuwe situatie dat de moeder werkt, maar ook als een moeder vanaf het begin blijft werken, zijn er vaak gewenningsverschijnselen. Veel moeders voelen zich schuldig dat hun kind (te veel) door anderen wordt opgevangen, dat zij niet altijd thuis kan zijn als een kind ziek is en dat een schoolkind naar de buitenschoolse opvang moet. Ze vinden dat niet altijd in de eerste plaats vervelend voor de kinderen, maar voor *zichzelf*. Ook als de kinderen niet protesteren en goed lijken te gedijen, vinden vrouwen het zeker in het begin moeilijk hun kind te missen, vinden ze dat ze teveel werken en hebben ze er soms in de praktijk moeilijk mee als hun man een deel van hun ‘moederrol’ overneemt.

Ik had wel het idee om samen voor de kinderen te zorgen en alles samen te doen. Ik vind het belangrijk dat mijn man voor de baby zorgt, bijvoorbeeld 's avonds en in het weekend. Onze oudste begon naar zijn vader te trekken, daar heb ik geen moeite mee. Er is altijd iemand voor hem. Wel vind ik het pijnlijk dat mijn zoon als er iets is naar mijn man gaat.

(S1, moeder van twee kinderen, werkt parttime op een kantoor van een supermarkt, haar man werkt fulltime).

Als er dingen met de kinderen mis dreigen te gaan, voelen moeders zich verantwoordelijk en stellen ze hun combinatie van werk en ouderschap ter discussie. Is het wel goed dat het kind zovaak bij een oppas is en het daar zo naar zijn zin heeft dat hij niet mee naar

huis wil als zijn ouders hem komen ophalen? Gaat het kind straks niet mopperen dat hij naar de buitenschoolse opvang moet en andere kinderen niet? Is het wel verantwoord dat pubers 's middags alleen thuis zijn?

Dit patroon is bij de mannen afwezig, hun schuldgevoel is meer *diffuus*: ze werken te hard, maar de kinderen lijden daar naar hun idee niet echt onder. Als er iets mis zou gaan met de kinderen, dan wijten ze dat automatisch aan het buitenshuis werken van hun vrouw. Hun eigen fulltime werken staat namelijk niet ter discussie.

Eén van ons moet thuis zijn als het kind thuis is. We hebben het er de laatste dagen over gehad, omdat er op de school van onze dochter een kind van school is gegaan dat heel erg geplaagd werd. Je legt dan gauw de combinatie met werkende ouders. De kinderen die pesten zijn kinderen van ouders die werken. Er stond laatst ook nog een stuk over in de krant.

(S181, vader van een schoolkind, werkt fulltime als afdelingsmanager in een supermarkt, zijn vrouw is herintreedster en werkt parttime).

Een ander probleem dat veel wordt genoemd is dat kinderen niet alleen leuk zijn, maar ook *veel tijd en aandacht* vragen, lastig kunnen zijn en buien hebben. Voor een deel gaat het om protest: kinderen willen zich 's ochtends niet haasten als de ouders op tijd naar hun werk moeten, hebben er geen boodschap aan dat die ouders 's avonds moe zijn en het moeilijk vinden om én snel eten te koken én naar schoolverhalen te luisteren. Kinderen eisen op hun manier hun rechten op, iets waar veel ouders van tevoren niet zo bij hadden stilgestaan. Voor een ander deel gaat het om doodgewoon kindergedrag, het hoort erbij. Zowel mannen als vrouwen noemen deze problemen met de kinderen, maar het zijn vaak de vrouwen die de directe confrontatie aangaan en hun eigen wensen met die van de kinderen voelen botsen; zij waren het immers die wilden gaan/blijven werken.

Ten slotte spelen ook rond de kinderen *taakverdelingsproblemen* tussen ouders. Deze zijn net zoals de taakverdelingsproblemen in het huishouden nogal verborgen. De verzorging van de kinderen is vooral een vrouwentaak, maar de vaders houden zich wel met hun kinderen bezig. De geïnterviewde ouders vinden het belangrijk dat vaders bij hun kinderen betrokken zijn, ook kostwinners met een huisvrouw worden geacht niet helemaal buiten de verzorgende taken te staan: het is normaal dat zij af en toe de baby in bad doen en verschonen, al gaat dat in het begin wat onwennig. In de opvoeding wordt van vaders een grotere bijdrage verwacht, die de meesten ook nakomen: 's avonds en in het weekend doen ze veel met de kinderen, ze proberen een eigen band met de kinderen op te bouwen (voorlezen, sporten, helpen met huiswerk) en ze overleggen met hun vrouw over de opvoeding, om één lijn te kunnen trekken. Dit alles past in het moderne beeld van een 'goede vader' (zie bijvoorbeeld Doornenbal, 1996). Soms lukt het niet om helemaal aan dit beeld te voldoen: het werk vraagt teveel aandacht, een vader is er letterlijk en figuurlijk even niet bij. Norm en werkelijkheid liggen echter niet zo ver uit elkaar.

Bij de vrouwen komen de taakverdelingsproblemen rond de kinderen pregnanter naar

voren. De vrouwen vinden het aan de ene kant positief als hun man zich veel met de kinderen bemoeit. Als dat niet het geval is, als een man bijvoorbeeld tijdens de zwangerschap niet meegaat naar de verloskundige of als hij niet met de baby naar het consultatiebureau wil, dan ergeren ze zich daaraan. Aan de andere kant hebben de vrouwen ook (vaak niet uitgesproken) commentaar op de manier waarop de mannen met de kinderen omgaan: ze gaan vooral dingen doen die ze zelf leuk vinden, gaan anders met de kinderen om dan zijzelf zouden doen, vrijer (een kind van drie op straat laten spelen, de kinderen hun sokken aan laten houden in bed) of juist strenger. Een vrouw vindt bijvoorbeeld dat haar man de kinderen ten onrechte net zo behandeld als hij als ploegchef met 'zijn jongens' op het werk omgaat.

De vrouwen worden ook eerder door anderen aangesproken op hun verantwoordelijkheid voor de kinderen. Als een kind ziek is, wordt verwacht dat de moeder thuisblijft, als er iets misgaat, wordt de moeder op haar werk door de oppas of de school gebeld. Als een kind lastig is, is het in de eerste plaats haar taak om dat probleem op te lossen.

Als onze dochter heel moe is, wil mijn man dat ze naar bed gaat. Maar ik kan er tegen dat ze wat jengelig is. Als ze te vroeg naar bed gaat, is ze zo weer wakker. Mjn man kan daar niet tegen. Ik zeg dan tegen hem: ga maar een eindje wandelen.

(S335, moeder van een jong kind, werkt parttime als caissière in een supermarkt, haar man werkt fulltime).

Latente problemen met de kinderen

Voor mijn man is 40 uur werken het minimum, soms werkt hij wat meer. Hij heeft een baan gekozen waar hij zijn eigen uren kan indelen, dat was zijn concessie voor het hebben van kinderen.

(B254, moeder van een jong kind, werkt parttime als administratief medewerker in een boekwinkel, haar man werkt fulltime).

Met name bij vrouwelijke tweeverdieners spelen latente problemen met de kinderen. Ze zouden de taken in de verzorging en opvoeding meer gelijk willen verdelen, maar hebben zich neergelegd bij de situatie dat zij meer de verantwoordelijkheid dragen dan hun man. Zij zouden zich net als hun man meer willen richten op een loopbaan, maar zien daar vanaf omdat ze dan het gevoel zouden hebben hun kinderen tekort te doen.

Voordat ik zwanger werd, wilde ik eigenlijk allebei parttime werken. Dat vond ik ideaal. Maar toen werd ik zwanger en toen bleek dat mijn man niet van plan was parttime te gaan werken. Hij heeft een tijdelijke baan en parttime werken ligt daar niet goed en hij wilde daar geen discussie over beginnen. Ik legde me erbij neer.

(B407, moeder van een jong kind, werkt fulltime als verkoopster in een boekwinkel, haar man werkt fulltime).

7.7 PROBLEMEN MET DE OMGEVING

Mijn familie staat er heel positief tegenover dat ik weer ga werken, mijn ouders hebben heel veel opgepast, nooit geklaagd. Maar mijn schoonzus is erg sceptisch, ik krijg weinig reacties en aandacht van haar. Ze vraagt op een bepaalde manier: blijf je nog doorwerken?

(S1, moeder van twee kinderen, werkt parttime als administratief medewerker op een kantoor van een supermarkt, heeft op het moment van het interview nog bevallingsverlof).

Problemen met de omgeving worden niet vaak genoemd; een paar ouders maken in hun interview melding van negatieve reacties van collega's, familie en vrienden over hun combinatie van werk en ouderschap, maar benoemen dat zelden als een groot probleem. De mening van de buitenwereld speelt echter op de achtergrond wel degelijk een rol: ouders spiegelen zich aan de beelden die in de maatschappij bestaan over goede vaders en moeders en over de ideale werknemer, ze zetten zich er tegen af of conformeren zich er aan. De omgeving speelt vaak ook een stimulerende rol en biedt steun bij het verwezenlijken van de combinatie van werk en zorg: oma's fungeren als oppas, vriendinnen en buurvrouwen vormen een achterwacht op wie werkende ouders bij calamiteiten terug kunnen vallen. Als die omgeving niet positief staat tegenover de combinatie van werk en ouderschap dan is die steun ook geringer.

De problemen met de omgeving hebben vaak te maken met het feit dat ouders die werk en zorg combineren afwijken van standaardouders. Er bestaan *weerstanden* tegen het buitenshuis werken van moeders, zeker als het om fulltime werk gaat, en tegen kinderopvang, met name als dat in crèches gebeurt. Alleenstaande werkende moeders hebben te maken met een dubbele afkeuring: ze wijken af omdat ze geen man hebben én omdat ze buitenshuis werken. Bovendien hangt hen het stigma van profiteur (ze krijgen bijstand of alimentatie) of zielig geval (ze hebben geen man en moeten werken) boven het hoofd. Huismannen zijn nog steeds een curiositeit, die door de omgeving worden bekeken met argwaan of bewondering. Ouders met een LAT-relatie zijn ook een zeldzaamheid: zou het wel goed zijn voor kinderen om in twee huizen te wonen? De weerstand van familie is voor ouders vaak wel pijnlijk, maar zij hebben zelf ook een troef in handen: grootouders willen graag bij hun kleinkinderen betrokken zijn en stappen daarom vaak wel over hun scepsis heen. Veel werkende ouders kunnen daarom wel een beroep doen op hun familie, al betekent dat dan soms wel dat ouders elke keer geconfronteerd worden met de onderhuidse afkeuring van hun familie:

Mijn ouders zijn wel bereid op te passen, maar staan er niet echt achter. Zeker niet als de kinderen klein zijn, want ze vinden dat ze steeds de moeder nodig hebben. Ze zullen het niet rechtstreeks zeggen, maar we krijgen steken onder water: ik heb gehoord dat het beter is .. heb je gelezen in de krant.. Maar ik kan de kinderen daar altijd brengen, ook als ik fulltime zou werken. Het is in hun eigen voordeel, ze zijn namelijk helemaal gek van de kinderen. Als ik op dit moment met het hele boeltje op de stoep zou staan, zou de deur wagenwijd openstaan. Ze hebben wel hun bedenkingen, maar daar zouden ze niets van zeggen. Wel als het verkeerd gaat met de kinderen, dan zullen ze zeggen: 'Altijd al gedacht, je had het ook anders moeten doen.'

S5, moeder van twee kinderen, werkt parttime in een supermarkt, haar man werkt fulltime).

Latente problemen met de omgeving

Collega's vinden het normaal dat moeders van oudere kinderen gaan werken, maar als ze klein zijn, is de leus 'je wilt kinderen of je wilt ze niet'. Twee dagen gaat in hun ogen nog wel, maar de hele week weg, nou, dan zie je ze toch nooit meer, dan ligt het kind altijd op bed als je thuis komt. En dat is ook eigenlijk wel zo (S42, moeder van een jong kind, werkt parttime als verkoopster in een supermarkt, haar man werkt fulltime).

In hoofdstuk 6 is beschreven dat voor de meeste ouders de fulltime werkende moeder en de huisman als schrikbeelden fungeren. De fulltime werkende moeder staat symbool voor een egoïstische vrouw die haar kinderen verwaarloost en zichzelf tekort doet door haar kinderen te weinig te zien. De huisman wordt gezien als een watje, een held-op-sokken, een man die zijn kansen op de arbeidsmarkt verspeelt, ofwel omdat hij niet in staat is zich op zijn werk te handhaven, ofwel omdat hij zich opoffert voor de carrière van zijn vrouw. Mannen en vrouwen met een (grote) deeltijdbaan zitten in de gevarenzone en voelen de druk van afkeuring. Besteden de vrouwen wel genoeg tijd aan de kinderen, nemen de mannen hun loopbaan wel serieus? Zij wapenen zich tegen deze afkeuring door signalen te negeren of het tegendeel te benadrukken: *Uiteindelijk komen de kinderen op de eerste plaats* (door moeders) en *Ik laat zien dat mijn baan in deeltijd kan* (door vaders).

7.8 DE COMBINATIE IS ZWAAR

's Nachts opstaan voor de kinderen is erg vermoeiend. Het is gelukkig maar van tijdelijke aard. De eerste drie maanden moet je er drie keer uit 's nachts. Je hebt niet de gelegenheid in het weekend om bij te slapen, omdat er nog meer kinderen zijn. Als je dan maar drie uur hebt geslapen, zit je weleens als een zombie achter je bureau.

(S2, vader van twee jonge kinderen, werkt fulltime als manager in een distributiecentrum van een supermarkt, zijn vrouw werkt 32 uur).

Als we de combinatieproblemen van ouders overzien, is het niet zo vreemd dat veel werkende ouders de combinatie *zwaar* vinden; in de enquête geven de ouders dat al aan. Uit de interviews komt eenzelfde beeld naar voren: de helft van de geïnterviewde vrouwen en een derde van de mannen vindt de combinatie zwaar. Het zijn vooral de vrouwelijke twee- en alleenverdieners die de combinatie van werk en ouderschap zwaar vinden. Vrouwelijke anderhalfverdieners vallen op doordat ze de combinatie meestal niet zwaar noemen. Bij de mannen is er geen verschil tussen twee-, anderhalf- of alleenverdieners: in elke groep vindt een derde de combinatie zwaar. Wat precies aan de combinatie zwaar gevonden wordt, verschilt wel per groep; met name de alleenverdieners vinden vooral hun werk zwaar en niet zozeer de zorgtaken.

De geïnterviewde ouders klagen vooral over *vermoeidheid*: het is zwaar om te werken én

te zorgen, het werk vraagt veel (bijvoorbeeld door lange werk- en reistijden, ploegen-diensten), maar ook de zorg (bijvoorbeeld 's nachts opstaan voor de baby, drukke kinderen). Zo blijft er weinig vrije tijd over voor hobbies, sport en vrienden. De mannen klagen vooral over de vermoeidheid door het werk:

Ik maak lange dagen. Als het beter is voor de afdeling werk ik soms langer door en dat is weleens vier dagen achter elkaar. Dan ben je blij als het weekend is, want dan ben je doodop. Je bent ook fysiek veel bezig en dan denk ik weleens: dat moet minder.

(S181, vader van een schoolkind, werkt fulltime als afdelingsmanager in een supermarkt, zijn vrouw werkt parttime).

Vrouwen klagen meer over de overbelasting door de combinatie van werk en zorg:

Ik ben gewoon moe 's avonds en vind het dan moeilijk ook nog een goede moeder te zijn en soms kom ik doodmoe op mijn werk door enerverende weekeinden.

(B133, moeder van een jong kind, werkt 32 uur in een boekhandel, haar man werkt ook 32 uur).

Bij vrouwen komt daar soms extra vermoeidheid bij: een volgende zwangerschap en een zwakkere gezondheid na de geboorte van een kind kunnen de veerkracht van moeders aardig aantasten.

Een aantal andere problemen die de combinatie zwaar maken, hebben bijna alleen betrekking op vrouwen: zij hebben zelf deze problemen en mannen geven aan dat hun vrouw deze problemen heeft (gehad). In de eerste plaats hebben veel vrouwen die een tijd niet buitenshuis werkten min of meer last gehad van een 'huisvrouwensyndroom': ze voelden zich niet gelukkig als huisvrouw met kinderen thuis. Een enkele vrouw heeft last gehad van een postnatale depressie.

Voordat ik werkte, heb ik tijden gehad dat het heel slecht met me ging, depressief was. Het gezin was er wel en daar deed ik wel mijn best voor, maar ik kwam met mezelf in de knoop. Nu vult het elkaar aan, ik wordt nu als persoon gerespecteerd en niet alleen als moeder.

(S376, moeder van twee schoolkinderen, herintreedster, werkt parttime als caissière bij een supermarkt, haar man werkt fulltime).

Dit was een belangrijke drijfveer om weer te gaan werken (en bij de vrouwen die van plan waren te blijven werken dat ook werkelijk te doen). Een paar 'ontevreden' vrouwen van geïnterviewde mannen zijn niet betaald gaan werken, maar zijn actief geworden in het vrijwilligerswerk, bijvoorbeeld als voorleesmoeder.

De twee vrouwen van wie de man op dit moment huisman is, vinden allebei dat hun man op zich niet ontevreden is, maar dat hij (en zijzelf) de situatie liever anders had gezien; hij is thuis door ziekte of werkloosheid en niet uit vrije keuze. Allebei de mannen hebben moeten wennen aan de rolwisseling, voelen zichzelf in een uitzonderingspositie geplaatst en vertonen volgens hun vrouwen trekjes die zij 'typisch voor een huisvrouw'

vinden: supernetjes zijn, klaarzitten met het eten, 'redderig gedrag'.

Eén man van wie de vrouw fulltime werkte, had wel zelf gekozen voor het huishouden, inmiddels heeft hij een duobaan met zijn vrouw; op zich was hij wel tevreden met het zorgen voor het huishouden en de kinderen, maar zijn vrouw was bezorgd dat hij nooit meer aan de slag zou komen.

Een ander probleem dat alleen vrouwen noemen is dat ze er soms aan *twijfelen* of ze er wel *goed aan doen buitenshuis te werken*; het gaat om vrouwen met niet-egalitaire opvattingen over mannen, vrouwen, werk en zorg. De omschakeling naar een meer egalitaire invulling van werk en zorg dan ze zich oorspronkelijk hadden voorgesteld, heeft hen moeite gekost. Ze voelen zich af en toe tekortschieten als moeder en vinden het moeilijk hun aandacht op twee zaken tegelijk te richten:

Het is een heel zwaar leven op deze manier, ik denk zwaarder dan wanneer je het op de traditionele manier indeelt. Omdat je zoveel moet regelen en organiseren. Je moet zelf je persoonlijkheid verdelen tussen dat en dat. Ik vind het moeilijk te combineren, ik kan maar weinig dingen tegelijk doen, ik kan me maar op één ding concentreren.

(B358, moeder van een schoolkind, werkt 31 uur als verkoopster in een boekhandel, haar man werkt 19 uur).

Latente overbelasting

Ik voel mezelf niet prettig bij het idee dat ik veertig uur van huis zou zijn (...). Als ik financieel management assistent zou worden, dan zou dat voor mij wel te doen zijn, die werken van negen tot vier. Ik zou ermee wachten tot mijn kind naar school zou gaan, zodat hij tussen de middag over kan blijven. En mijn ouders wonen op loopafstand van school, die vinden het wel leuk als hij er is.

(S134, moeder van een jong kind, werkt 28 uur als verkoopster in een supermarkt, zou graag FMA worden, haar man werkt fulltime).

Overbelasting is vooral een probleem van moeders met een omvangrijke baan. Als we kijken naar de manieren waarop ouders anticiperen op de belemmeringen die zij zien om hun wensen in praktijk te brengen en welke angsten en weerstanden zij hebben om hun situatie te veranderen, dan zien we dat vooral de vrouwen die parttime werken veel latente overbelastingsproblemen hebben; ze voorkómen de overbelasting die zij verwachten als zij fulltime zouden werken door in deeltijd te gaan werken. Ze zien (tijdelijk) af van een loopbaan, omdat dat teveel zou zijn, ze geen tijd voor zichzelf zouden overhouden en omdat ze vinden dat ze hun kinderen tekort zouden doen. Sommigen houden ook de deur open voor de mogelijkheid om te stoppen met werken: als het niet goed zou gaan met de kinderen. De combinatieproblemen die zij zien bij vrouwen die meer uren werken, zijn voor hen een schrikbeeld:

Een vrouwelijke collega van mij is de hele dag van huis, daar hebben we een meningsverschil over. Ik zou niet met haar willen ruilen, hun kind gaat vier dagen naar het dagverblijf, dat kind heeft problemen met eten en slapen, wordt zo vaak weggebracht, wordt opgehaald als het net zijn slaapje moet doen, het is onrustig. Ze eten pas laat 's avonds, dan moet het kind nog in bad en spelen, dat is veel te laat. Het gaat ook niet goed met die collega, dat loopt straks fout, dat ziet iedereen aankomen en we verwachten dat ze overspannen of ziek wordt.

(B399, moeder van een jong kind, werkt parttime als verkoopster in een boekhandel, haar man werkt fulltime).

Bij de mannen met een vrouw die parttime of niet werkt, is vaak sprake van *weerstand tegen een meer gelijke taakverdeling*; ze zijn bang voor overbelasting van hun vrouw, maar vooral voor het feit dat zij meer zorgtaken zouden krijgen als hun vrouw (meer) zou gaan werken. Ze stellen dat *fulltime werken te zwaar is voor een moeder* is en maken daarbij impliciet onderscheid tussen de seksen, want ze werken zelf wel fulltime. Hun vrouwen besteden veel tijd aan de zorg voor de kinderen en aan het 'gezinsmanagement', een situatie die de mannen goed bevalt. Mannen met een egalitaire attitude zeggen dat ze zelf wel parttime zouden willen werken en dat ze eigenlijk meer in huis zouden willen doen, maar anticiperen op de bezwaren die in de praktijk aan die wens kleven: ze zouden hun positie in het bedrijf verspelen en zouden taken in het huishouden moeten uitvoeren die zij niet leuk vinden. Om met de kloof tussen ideaal en praktijk in het reine te komen, reguleren ze hun emoties. Zo benadrukken ze de 'schuld' van het bedrijf voor de bestaande situatie (dat staat nu eenmaal geen deeltijd in hogere functies toe) en wijzen op de houding van hun vrouw: die heeft zelf de keuze gemaakt om parttime te werken en *ze is niet zo'n type dat voorop wil lopen*.

Ook de tweeverdieners en de alleenverdienende vrouwen anticiperen soms op de overbelasting die zij verwachten omdat ze werk en zorg combineren: ze maken zich van tevoren zorgen hoe alles moet, maken afspraken met hun werkgever en partner over de planning en spreken zichzelf moed in; sommige mannen zien (tijdelijk) af van een opslokkende baan en ruimen tijd in voor zorgtaken. Dit zorgt ervoor dat zij goed zijn voorbereid op de combinatie en op een evenredige verdeling in de zorg, wat ertoe bijdraagt dat ze die in de praktijk ook aankunnen en waarmaken.

We hebben een heel vast schema geregeld, voor we eraan begonnen, had ik echt maagpijn van mijn God, dit gaat niet, maar het gaat. We zijn om en om 'in charge'; als baby was het kind erg ziek, werd dan vijf tot zes keer per nacht wakker, wie dan die nacht dienst had, moest eruit, dat hebben we altijd heel consequent gedaan.

(B390, moeder van een schoolkind, werkt 32 uur in een boekhandel, haar man werkt ook 32 uur).

Bij deze anticipatie houden ze ook rekening met de beperkte mogelijkheden: ze proberen hun bedrijf zo min mogelijk lastig te vallen met hun combinatieproblemen en één vrouw wil niet meer dan één kind, omdat met twee kinderen de combinatie te zwaar zou zijn.

7.9 VIER TYPEN OUDERS

Dit overzicht van de combinatieproblematiek roept een aantal vragen op. Hoe is het mogelijk dat veel ouders wel problemen ervaren, maar toch zo tevreden zijn? Hoe verhouden de positieve en negatieve aspecten van het combineren van werk en ouderschap zich precies tot elkaar? Hoe komt het dat de ene ouder de combinatie van werk en zorg niet zo zwaar vindt en de ander in eenzelfde situatie wel? Welk probleem legt voor ouders veel gewicht in de schaal en over welke problemen stappen ze wat luchtiger heen? En wat zijn hierbij verschillen tussen ouders?

Uit de enquête komt naar voren dat vrouwen vaker organisatorische problemen, problemen met hun werk en overbelasting ervaren dan mannen. Vrouwelijke tweeverdieners ervaren de meeste problemen, mannelijke alleenverdieners de minste. Uit de interviews komt een meer gedetailleerd beeld naar voren: mannen ervaren vooral grensconflicten en problemen met de loopbaan (die overigens niet altijd met de combinatie samenhangen), vrouwen hebben vaak problemen met de kinderen (o.a. schuldgevoelens), grensconflicten en problemen met de loopbaan (die wel direct met de combinatie samenhangen). In tabel 7.6 is de informatie uit de interviews over de manifeste combinatieproblemen uitgesplitst naar de soort combinatie die ouders in praktijk brengen. De gegevens zijn niet gepercenteerd en uitgesplitst naar bedrijf omdat het aantal respondenten in elke groep daarvoor te klein is.

Uit dit overzicht is op te maken dat vrouwelijke tweeverdieners en vrouwelijke alleenverdieners (zowel vrouwen met een huisman als alleenstaande moeders) meestal op meerdere domeinen problemen ervaren, dus zowel op het werk als thuis en als met de organisatie van de combinatie van werk en zorg. Mannelijke tweeverdieners en vrouwelijke anderhalfverdieners hebben gemiddeld wat minder combinatieproblemen. De aard van de problemen van de mannelijke tweeverdieners komt overeen met die van de vrouwelijke tweeverdieners, behalve dat zij geen problemen met de kinderen hebben. De aard van de problemen van de vrouwelijke anderhalfverdieners wijkt af van die van de vrouwen met een gelijke werkverdeling: zij hebben minder vaak tijd- en planningsproblemen, vinden de combinatie minder vaak zwaar, maar hebben vaker problemen met hun loopbaan en met de kinderen. De mannelijke anderhalfverdieners en de alleenverdieners ervaren over het algemeen de minste combinatieproblemen: vooral bij de alleenverdieners blijft hun problematiek vaak beperkt tot één facet (meestal grensconflicten).

In de beschrijvingen van de verschillende facetten van de combinatieproblematiek wordt een aantal keren verwezen naar de opvattingen van ouders over hun *rechten en plichten in werk en zorg*. Ouders met egalitaire opvattingen hebben vooral problemen als hun situatie niet aansluit bij hun visie, met het gebrek aan mogelijkheden om werk en zorg gelijk over mannen en vrouwen te verdelen. Voor ouders met complementaire opvattingen

Tabel 7.6. Aantal werknemers met manifeste combinatieproblemen van de geïnterviewde ouders, uitgesplitst naar facetten en combinatiepraktijk (bron: interviews)

Groep	N	TP	GR	VZ	LB	KW	HH	KK	OM	ZW
Tweev. man	10	3	6	1	4	1	4	-	1	4
Tweev. vr	10	5	5	4	6	-	2	6	4	6
Anh. Man	10	-	4	1	6	-	2	4	1	3
Anh. Vrouw	10	2	5	3	7	3	5	7	2	2
Al. man	6	-	5	-	2	1	-	3	-	2
Al. vrouw	2	1	2	-	-	-	1	2	1	2
As. vrouw	2	2	1	1	1	2	-	1	1	2
TOTAAL	50	13	28	10	26	7	14	23	10	21
N	aantal respondenten per groep									
TP	tijd- en planningsproblemen									
GR	grensconflicten									
VZ	problemen met voorzieningen									
LB	loopbaanproblemen									
KW	problemen met de kwaliteit van het werk									
HH	problemen met het huishouden									
KK	problemen met de kinderen									
OM	problemen met de omgeving									
ZW	de combinatie is zwaar									
Tweev	tweeverdieners									
Anh	anderhalfverdieners									
Al	alleenverdieners									
As	alleenstaande ouders									

gen geldt dat zij vooral problemen hebben als zij in een situatie terecht komen waarbij vrouwen zich niet meer alleen op de zorgtaken richten, maar ook op hun werk en mannen meer zorgtaken op zich moeten nemen.

De opvattingen van ouders over rechten en plichten van mannen en vrouwen in werk en zorg zijn op grond de interviews verder in kaart gebracht. Daarbij is niet alleen gelet op wat zij zeggen, maar ook hoe ze het zeggen. Wat zien ze als hun verantwoordelijkheid, op hun werk en thuis? Praten ze in termen van rechten of van plichten over hun werk? Over hun zorgtaken? En wat zien ze als de rechten en plichten van hun partner? Maken ze daarbij expliciet of impliciet onderscheid tussen mannen en vrouwen? (zie hoofdstuk 2).

Het blijkt dat voor veel ouders, met name voor de mannen in de supermarkten, het recht van de man op werk prioriteit heeft. De vrouw heeft ook recht op werk, maar moet in balans zijn met haar sterke zorgplicht.

Ik ben in de eerste plaats moeder en dan pas werk ik. Thuis ben ik er voor de kinderen. Een werkende moeder heeft minder tijd voor de kinderen en als ze thuis is neemt ze alle tijd voor hen. Mijn man heeft er gelukkig geen problemen mee als er niets gedaan is in huis.

(S5, moeder van twee jonge kinderen, werkt parttime als assistent afdelingsmanager in een supermarkt, haar man werkt fulltime).

Een minderheid van de ouders, vooral de vrouwen in de boekhandels, vindt dat mannen en vrouwen een gelijk recht op werk hebben en een even sterke zorgplicht. Ze vinden ook dat zowel mannen als vrouwen recht hebben op voorzieningen in het bedrijf die het mogelijk maken werk en zorg te combineren. Ze relativieren de plicht van de werknemer om zich in de eerste plaats op het werk te richten.

Ik ben opgegroeid met het idee dat je als vrouw een baan en carrière hoort te hebben (...). Toen we samen een kind kregen, was het voor mij heel duidelijk dat ik het (zorgen, E.V.) niet in mijn eentje zou doen. Hij is ook gelijk een dag minder gaan werken.

(B48, moeder van twee kinderen, werkt 32 uur als groepsleider in een boekwinkel, haar man is huisman).

Een kleine groep ouders heeft uitgesproken complementaire opvattingen: mannen horen te werken, vrouwen te zorgen. Moeders met kleine kinderen horen niet op de arbeidsmarkt, een bedrijf hoeft geen voorzieningen te treffen om de combinatie van werk en zorg mogelijk te maken.

Ik ken vrouwelijke collega's met kinderen, die werken puur voor de luxe en dat vind ik overbodig, ze werken niet voor het eerste levensonderhoud. Dat ze niet altijd bij de kinderen zijn, is hun eigen verantwoording, maar ik keur het wel af.

(S289, vader van drie kinderen, werkt fulltime als verkoper in een supermarkt, zijn vrouw is huisvrouw).

In tabel 7.7 wordt een overzicht gegeven van de rechten- en plichtenopvattingen van de geïnterviewde ouders.

Op grond van de analyses van de combinatieproblemen en de rechten- en plichtenopvattingen kunnen ouders worden ingedeeld in vier groepen. De veronderstellingen over de combinatieproblematiek van verschillende groepen ouders blijken voor een deel te kloppen. De tweeverdieners hebben bijvoorbeeld inderdaad doorgaans relatief veel manifeste combinatieproblemen. Er zijn echter een aantal verschillen tussen de veronderstellingen en de (empirische) werkelijkheid. Zo blijken vrouwen met een huisman en alleenstaande moeders vergelijkbare problemen te hebben als vrouwelijke tweeverdieners. Daarnaast blijken niet alle tweeverdieners evenveel problemen te hebben. Een minderheid heeft weinig problemen; ze hebben die vaak opgelost en combineren werk en zorg op een egalitaire manier zonder veel conflicten en zonder dat zwaar te vinden. Daarnaast heeft een

Tabel 7.7. Rechten en plichtenopvattingen van ouders (bron: analyse interviews)

Rechten en plichten	Supermarkten		Boekhandels	
	man	vrouw	man	vrouw
Gelijke rechten en plichten	2	4	8	9
Gelijk recht op werk, sterke zorgplicht voor vrouw	9	8	4	2
Man heeft recht op werk, vrouw heeft zorgplicht	2	1	1	–
TOTAAL	13	13	13	11

aantal anderhalfverdieners vergelijkbare problemen als het merendeel van de twee-verdieners, terwijl een ander deel van deze groep juist weinig problemen ervaart. Degenen met veel problemen hebben een gelijke rechten en plichtenopvatting, degene met weinig problemen niet. Ten slotte zijn zowel bij de tweeverdieners als de anderhalf- en alleenverdieners een aantal ouders overbelast te noemen: ze hebben méér problemen dan andere ouders met een vergelijkbare combinatiepraktijk (op meer dan twee facetten) en ze noemen zelf de combinatie zwaar.

De groepen die kunnen worden onderscheiden zijn: ‘*gelukkige combineerders*’, ‘*ouders die tevreden zijn met ongelijkheid*’, ‘*balanceerders*’, en ‘*overbelaste ouders*’. De eerste twee groepen ervaren weinig combinatieproblemen, de twee andere groepen hebben veel tot zeer veel problemen. Zie hiervoor tabel 7.8.

De ouders die **tevreden zijn met ongelijkheid** vormen de grootste groep. Het zijn anderhalfverdieners en mannelijke alleenverdieners die onderscheid maken tussen de rechten en plichten van mannen en vrouwen inzake werk en zorg. Ze kennen aan mannen een sterk recht op werk toe en aan vrouwen een sterke zorgplicht. De vrouwen hebben er weinig of geen problemen mee dat ze door de nadruk te leggen op hun taken als moeder weinig kansen hebben om in hun werk hogerop te komen; hun moederschap komt op de eerste plaats, hun werk is een aanvulling daarop. De mannen hebben er weinig of geen problemen mee dat zij minder dan hun vrouw betrokken zijn bij de zorg voor het huishouden en de kinderen; hun werknemerschap komt op de eerste plaats. Via hun (hoofd)kostwinnerschap maken ze hun zorgplicht ten opzichte van vrouw en kinderen waar; die plicht heeft dus een duidelijk andere inhoud dan de zorgplicht van de moeder.

De **balanceerders** vormen ook een grote groep. Het zijn twee- en anderhalfverdieners en een vrouwelijke alleenverdiener met problemen op verschillende domeinen. Ze hebben manifeste problemen met de organisatie van werk en zorg en met hun loopbaan, vinden de combinatie vaak zwaar en hebben daarnaast latente gezinsproblemen: ze zouden liever een (nog) meer gelijke taakverdeling willen, vinden dat hun werkplichten eigenlijk teveel botsen met hun zorgverantwoordelijkheden, met name met tijd voor de kinderen. Ze kennen aan mannen en vrouwen gelijke rechten toe in werk en zorg, waarbij de nadruk overigens ligt op gelijke rechten op werk en minder op een gelijke zorgplicht.

Tabel 7.8. Typen ouders op grond van de combinatieproblematiek zoals die uit de interviews naar voren komt

Typen ouders	Manifeste problemen	Latente problemen	Beleving rechten en plichten
Glukkige combineerders 10 Tweeverdieners	Opgelost	Weinig	Gelijke rechten plichten
Balanceerders 19 Tweeverdieners, anderhalfverdieners en alleenverdiende vrouw	Organisatorische	Gezinsproblemen	Gelijke rechten en plichten
Tevreden met ongelijkheid 12 Anderhalfverdieners, mannelijke alleenverdieners	Weinig	Grensgeschillen	Vrouwen een sterkere zorgplicht
Overbelaste ouders 9 Tweeverdieners, anderhalfverdieners en alleenverdiende moeders	Veel, op verschillende domeinen	Veel, op verschillende domeinen	Vrouwen een sterkere zorgplicht

De **gelukkige combineerders** zijn tweeverdieners die hun egalitaire idealen in de praktijk brengen zonder daarbij veel problemen te ervaren. Ze hebben overigens die problemen wel vaak gehad, maar hebben die kunnen oplossen. Ze hebben een goede positie in hun bedrijf, werken in deeltijd of op flexibele werktijden, hebben de organisatie van werk en zorg naar hun zin kunnen regelen (kinderopvang, afspraken met hun partner en met hun werkgever) en kunnen hun wensen om ook voldoende tijd aan huishouden en kinderen te besteden waarmaken. Hun partner heeft een vergelijkbare positie: een goede (deeltijd) baan en een gelijk aandeel in het huishouden en de kinderverzorging. Deze groep ouders heeft een uitgesproken gelijke rechten- en plichtenopvatting.

De **overbelasten** vormen een diverse groep die voor het merendeel uit vrouwen bestaat. Deze groep heeft zowel veel manifeste als latente problemen: ze hebben acute problemen met de combinatie van werk en zorg, maar staan ook -anders dan de andere groepen ouders- ambivalent tegenover hun eigen situatie. Voor de vrouwen in deze groep geldt dat zij twijfelen over hun werk. Ze zouden liever minder of juist meer willen werken. Ze twijfelen ook over hun situatie thuis. Ze voelen zich schuldig tegenover man en kinderen omdat zij (veel) werken of ze zijn (stilzwijgend) ontevreden over het aandeel van hun

man in het huishouden. De vrouwen met een huisman zijn noodgedwongen in de situatie van kostwinner beland en zouden liever in een andere situatie verkeren: ze zouden de rollen liever omgedraaid zien of zouden willen dat hun man ook een baan buitenshuis had. Ze hebben overigens wel veel plezier in hun werk, maar stellen niet (zoals mannelijke kostwinners) hun prioriteit bij hun baan; ze leveren een groot aandeel in de zorgtaken, met name in de regie van het huishouden. De alleenstaande moeders zijn ook noodgedwongen in de situatie terecht gekomen van kostwinnerschap. Ze dragen in hun eentje de verantwoordelijkheid voor hun kinderen, hebben een druk bestaan en een laag inkomen.

Voor de mannen in deze groep geldt een wat ander verhaal. Zij hebben niet zozeer meer problemen dan andere mannen, maar vinden de combinatie werk-ouderschap wel zwaar. Kenmerkend is dat zij problemen hebben met hun werk, problemen die overigens meestal niet direct samenhangen met hun vaderschap. Ze dreigen ontslagen te worden of in de WAO te belanden, hebben geen uitzicht meer op promotie etc. Ze twijfelen of ze zich nog wel zo moeten inzetten voor hun werk en grensconflicten voor lief moeten nemen en anticiperen op de situatie dat ze zich meer op hun gezin gaan richten.

De overbelaste ouders hebben meestal een ambivalente of ongelijke rechten- en plichtenopvatting. Ze kennen aan mannen een sterk recht op werk toe, aan vrouwen een zwakker recht. Aan vrouwen kennen ze een sterkere zorgplicht toe dan aan mannen.

De vier typen ouders komen in allebei de bedrijven voor. In de boekhandels zijn bij de geïnterviewde ouders de balanceerders in de meerderheid, in de supermarkten zijn er evenveel balanceerders als ouders die tevreden zijn met ongelijkheid. Zie hiervoor tabel 7.9.

Tabel 7.9. Aantal ouders per type(bron: analyse interviews)				
Typen ouders	Supermarkten		Boekhandels	
	man	vrouw	man	vrouw
Gelukkige combineerders	5	1	2	2
Tevreden met ongelijkheid	4	4	2	2
Balanceerders	3	5	8	3
Overbelasten	1	3	1	4
TOTAAL	13	13	13	11

7.10 CONCLUSIES

Of ouders veel dan wel weinig problemen hebben, hangt niet alleen af van hun combinatiepraktijk, maar ook van de wensen en opvattingen die zij hebben over werk en zorg en van mogelijkheden die zij krijgen om die wensen in praktijk te brengen.

Het zijn met name twee- en anderhalfverdieners met een gelijke rechten- en plichtenopvatting die veel manifeste problemen ervaren; ze balanceren tussen hun verantwoordelijkheden thuis en op hun werk. Een aantal tweeverdieners combineert zonder veel problemen werk en zorg (de 'gelukkige combineerders'). Een vrije grote groep ouders -anderhalfverdieners en mannelijke alleenverdieners- heeft weinig problemen met de combinatie van werk en ouderschap: deze ouders zijn 'tevreden met ongelijkheid'. Ze vinden dat voor mannen de prioriteit bij het werk hoort te liggen en bij vrouwen die op de zorg en brengen zo'n verdeling ook in praktijk.

Een minderheid van zowel de twee- anderhalf- als alleenverdieners is overbelast te noemen: er is sprake van een kloof tussen opvattingen, mogelijkheden en praktijk.

De vrouwen individualiseren hun problemen vaak: het komt door hun persoonlijkheid, hun inzet. Dat geldt met name voor loopbaanproblemen. De mannen wijten hun problemen meer aan de omstandigheden, bijvoorbeeld zoals die in het bedrijf gelden.

Het zijn inderdaad vooral de werknemers met een goede (machts)positie in het bedrijf die weinig combinatieproblemen hebben; ze brengen die combinatie in praktijk die ze graag willen. De overbelaste ouders hebben meestal een lage positie in het bedrijf zonder veel perspectief.

In het volgende hoofdstuk wordt beschreven hoe ouders omgaan met hun combinatieproblemen en wat de verschillen daarbij zijn tussen de onderscheiden groepen.

Combinatiestrategieën

Het grootste probleem was dat ik te veel uren werkte, ik was te weinig bij mijn kind, dat heb ik opgelost door een zaterdag minder te gaan werken. En als het kind ziek is, dan wordt het wat moeilijker te combineren, maar dat heb ik tot nu toe weinig meegemaakt.

Als ik 's avonds moe thuis kom en dan nog voor mijn kind moet zorgen, dan denk ik: ach, als je de hele dag thuis bent, kun je ook problemen krijgen, met de buurvrouw of zo. Ik vind niet dat mijn werk specifiek extra problemen schept.

(B390, moeder van een schoolkind, werkt 32 uur als verkoopster in een boekwinkel, haar man werkt ook 32 uur).

8.1 INLEIDING

Hoe gaan werknemers met hun combinatieproblemen om? Hoe proberen ze de problemen op te lossen, beheersbaar te maken of te vermijden, welke (coping)strategieën zetten ze daarbij in? Welke strategieën betekenen een aantasting van de dubbele hiërarchie tussen werk en zorg, welke een bestendiging? Wat zijn hierbij de verschillen en overeenkomsten tussen de groepen die in het vorige hoofdstuk onderscheiden zijn, de 'gelukkige combineerders', de 'balanceerders', de 'ouders die tevreden zijn met ongelijkheid' en de 'overbelaste ouders'?

Onder (coping)strategieën worden in dit onderzoek niet alleen de bewuste, doelgerichte acties van ouders verstaan om de situatie waarin zij verkeren te veranderen. Ook de manieren waarop zij zich aanpassen aan die situatie, hun wensen bijstellen of de omstandigheden voor zichzelf hanteerbaar maken door hun emoties te reguleren, zijn geanalyseerd, evenals de wijze waarop ouders anticiperen op de problemen die zij verwachtten als zij hun combinatiewensen in praktijk brengen. Deze strategieën worden niet altijd bewust ingezet; met name bij de emotieregulerende is vaak sprake van onbewuste processen. Zowel de strategieën die gericht zijn op het oplossen van de problemen (door de situatie proberen te veranderen of door de eigen wensen bij te stellen), als de strategieën die inhouden dat problemen leefbaar worden gemaakt of worden voorkómen, kunnen een aantasting betekenen van de dubbele hiërarchie tussen werk en zorg, mannen en vrouwen, of een bestendiging daarvan. Als de strategie betekent dat de situatie opschuift in de richting van een meer gelijke verdeling van rechten en plichten van mannen en vrouwen inzake werk en zorg of een situatie bestendigt waarin sprake is

van een gelijke verdeling, of als dat tenminste de inzet was van de strategie, is sprake van een aantasting van de dubbele hiërarchie. Als de strategie betekent dat de situatie opschuift in de richting van een meer ongelijke verdeling van rechten en plichten van mannen en vrouwen inzake werk en zorg of een situatie bestendigt waarin sprake is van een ongelijke verdeling, of als dat tenminste de inzet was van de strategie, is sprake van een bestendiging van de dubbele hiërarchie. Deze benadering van copingstrategieën is gebaseerd op de theorie van Lazarus en Folkman (1984) en op de aanvulling op die theorie door Morée (1992).

Aan het eind van hoofdstuk 2 heb ik een aantal veronderstellingen geformuleerd over de copingstrategieën van ouders:

- slechts weinig ouders zetten strategieën in die gericht zijn op het veranderen van de dubbele hiërarchie: dit zal beperkt blijven tot een kleine groep tweeverdieners met een sterke wens werk en zorg te combineren en een relatief sterke machtspositie in het bedrijf;
- de meeste ouders gebruiken persoonsveranderende, emotieregulerende en anticiperende strategieën die de dubbele hiërarchie bestendigen;
- naarmate ouders sterker onderscheid maken tussen de seksen in rechten en plichten met betrekking tot werk en zorg zij zich meer aanpassen aan de in het bedrijf dominante regels over hoe werk en zorg gecombineerd moeten worden. Ik veronderstel ook een opleidingsverschil: lager opgeleiden maken een sterker onderscheid dan hoger opgeleiden.

In dit hoofdstuk worden deze veronderstellingen getoetst aan het onderzoeksmateriaal. Daarbij is gebruik gemaakt van de mondelinge interviews met de 50 werknemers met jonge kinderen (26 van de supermarkten en 24 van de boekhandels). De interviews zijn via inhoudsanalyse, aansluitend op de analyse van de combinatieproblemen, systematisch geanalyseerd op copingstrategieën. Zie voor een verantwoording hiervan hoofdstuk 3.

De indeling van dit hoofdstuk is als volgt. In paragraaf 8.2 tot en met 8.6 worden per facet van de combinatieproblematiek de strategieën van de geïnterviewde werknemers met jonge kinderen beschreven. In paragraaf 8.2 worden de strategieën van ouders rond organisatorische problemen behandeld, in paragraaf 8.3 de problemen op het werk, in paragraaf 8.4 de problemen in het gezin, in paragraaf 8.5 de problemen met de omgeving en in 8.6 de problemen met overbelasting. In 8.7 wordt ingegaan op de verschillen en overeenkomsten tussen de groepen ouders en wordt de typologie uit het vorige hoofdstuk verder aangescherpt.

8.2 STRATEGIEËN ROND ORGANISATIEPROBLEMEN

Veel werkende ouders hebben problemen om de organisatie van de combinatie van werk en ouderschap rond te krijgen. In de interviews vertellen ze dan ook veel over hun ‘organisatiestrategieën’; organiseren en plannen lijkt voor de tweeverdieners en de alleenstaande ouders zo ongeveer het synoniem voor de combinatie. Veel van hun acties zijn gericht op het veranderen van de situatie waarin de verantwoordelijkheden voor werk en zorg met elkaar botsen. Ze proberen de mogelijkheden die zij hebben te vergroten of om de combinatie binnen de speelruimte die zij hebben zo effectief mogelijk te regelen. Daarnaast stellen zij soms ook hun wensen bij of veranderen ze al doende van mening over hoe ze eigenlijk werk en zorg zouden willen combineren. Ook zijn er ouders die de combinatie eigenlijk anders zouden willen organiseren (bijvoorbeeld de vrouwen met een huisman), maar die gedwongen zijn zich bij de bestaande situatie neer te leggen. Emotieregulering komt bij de organisatieproblemen vaak samen met andere strategieën voor, vooral bij de grensconflicten. De combinatie van werk en zorg is zonder een goede organisatie problematisch. Wat een goede organisatie is, kan verschillende vormen aannemen. In het vorige hoofdstuk is al aan de orde gekomen dat de ouders met een ongelijke taakverdeling vaak hebben geanticipeerd op de organisatorische problemen die zij verwachtten als zij de taken wel gelijk zouden verdelen. Ouders met een gelijke taakverdeling anticiperen ook: door het maken van goede afspraken en het voorbereid zijn op calamiteiten proberen ze de combinatie zo goed mogelijk te organiseren, daarbij gebruik makend van de smalle marges.

8.2.1 Tijd- en planningsstrategieën

We nemen meestal op zondagavond met zijn tweeën de agenda’s door en bekijken wie wanneer weg is, vooral ‘s avonds, maar ook welke dingen overdag geregeld moeten worden.

(B254, moeder van twee kinderen, werkt parttime in een boekwinkel, haar man werkt fulltime).

De tweeverdieners proberen de organisatie van de combinatie van werk en zorg van twee kanten te stroomlijnen: zij maken afspraken met hun bedrijf en met hun partner. Ze zetten ATV-uren in om hun kind naar school te brengen, stemmen in samenspraak met hun chef hun rooster af op dat van de partner of hebben bedongen dat zij bij calamiteiten thuis mogen werken en dan telefonisch bereikbaar zijn. Met hun partner zetten ze een ‘ijzeren schema’ op van afspraken wie wanneer welk deel van de organisatie op zich neemt. Voor de anderhalfverdieners geldt dat minder: het zijn vooral de vrouwen die afspraken maken over hun werktijden met hun bedrijf en hun partner; de mannelijke werknemers doen dat minder. Eenzelfde patroon geldt voor de alleenverdieners: de vrouwelijke alleenverdieners bouwen binnen het kader van het werk ruimte in voor zorg, de

mannen doen dat alleen voor uitzonderlijke situaties (een ernstig ziek kind bijvoorbeeld). Daarnaast schipperen ouders binnen de gestelde marges: ze sparen vakantiedagen en laten overwerk uitbetalen in vrije dagen, zodat ze hun gebrek aan tijd voor hun gezin geregeld kunnen compenseren en ze proberen hun tijd zo efficiënt mogelijk te besteden. Ze brengen bijvoorbeeld hun kinderen met de auto naar school, laten anderen de kinderen brengen en halen. De mannelijke alleenverdieners gaan het verst in hun aanpassing aan de eisen van het bedrijf: de organisatie van de zorg is de taak van hun vrouw, zelf gaan ze bijvoorbeeld al voor de ‘kinderspits’ (het opstaan, wassen, aankleden en ontbijten van de kinderen) ‘s ochtends naar hun werk.

Het bijstellen van wensen komt vooral bij vrouwen voor, zowel in de richting van een meer gelijke verdeling van het werk als andersom. Voor herintreedsters betekent het weer gaan werken een hele omschakeling; ze moeten wennen aan de organisatieproblemen die daarbij horen en gaan geleidelijk meer eisen stellen aan hun bedrijf en hun man. Een paar geïnterviewde mannen vertonen het spiegelbeeld van dat patroon: sinds hun vrouw weer is gaan werken, is de organisatie van werk en zorg een probleem geworden waar zij zich ook op laten aanspreken -ze zien bijvoorbeeld af van een cursus, omdat ze daar geen tijd meer voor hebben. Vrouwen met een omvangrijke baan lopen soms vast op de organisatieproblemen en stellen hun wensen bij: ze willen liever een baan met minder uren en dichter bij huis. Dat komt bij mannen niet voor.

Ondanks al deze strategieën van ouders blijft de organisatie van de combinatie vaak een kwestie van rennen, vliegen en schipperen. *Dat hoort erbij* is een gebruikelijke emotieregulerende strategie, *het houdt je ook jong en flexibel*. Aan lastige aspecten van de organisatie wordt een positieve draai gegeven: lange reistijden kunnen bijvoorbeeld worden benut om over het werk na te denken, daarvan afstand te nemen en om weer fris aan de zorgtaken te kunnen beginnen. Dat ouders elkaar weinig zien omdat ze elkaar afwisselen in werk en zorg heeft als voordeel dat het ‘extra gezellig’ is als men bij elkaar is. Bovendien wordt voorkomen dat het kind veel naar de crèche moet, iets wat de meeste ouders niet willen. Een andere emotieregulerende strategie die relativerend werkt is de vergelijking met andere ouders, bijvoorbeeld met de partner: die heeft het nog zwaarder.

In het vorige hoofdstuk kwam naar voren dat het vooral vrouwen zijn die latente tijd- en planningsproblemen hebben. De vrouwen die in deeltijd zijn gaan werken, hebben dat vooral gedaan omdat ze verwachtten onoverkomelijke tijd- en planningsproblemen te krijgen. De vrouwen die (bijna) fulltime werken, verwachtten ook dergelijke problemen, maar hebben zich daarop voorbereid door afspraken te maken met hun man, zodat hij ook een bijdrage levert aan de organisatie, en door een goede planning. Er zijn oppassen achter de hand in geval van calamiteiten, er worden vakantiedagen opgespaard om thuis te kunnen blijven als een kind ziek is. Deze ouders passen zich ook bij voorbaat aan de beperkte mogelijkheden aan: ze vragen weinig hulp van buitenstaanders, omdat ze weinig hulp terug kunnen geven of willen niet meer dan één kind.

8.2.2 Strategieën rond de overlap van werk en zorg

Als ik bel dat ik over moet werken, dan weet mijn vrouw dat ik niet voor niks bel, dan is er echt iets. Over het algemeen geeft dat tussen mij en mijn vrouw niet echt een probleem. Voor de kinderen is het soms wat minder prettig. Ik probeer dat op een andere manier goed te maken. Ze weten wat voor werk ik doe, ik heb ze weleens meegenomen, alles laten zien, ze kunnen niet alles in detail inschatten, maar ze weten dat ik een bepaalde verantwoording heb, ook met zorg voor mensen. Als hun vader een bepaalde bestelling niet had gemaakt, dan hadden de mensen geen spullen in de winkel kunnen krijgen. Die vertaalslag kunnen ze best maken. Dat vinden ze wel vervelend, maar ja, dat is nu een keer zo.

(S238, vader van twee schoolkinderen, werkt fulltime in een supermarkt, zijn vrouw werkt parttime).

De overlap van werk naar zorg is vooral een probleem van werknemers met een omvangrijke baan -en dat zijn merendeels mannen. Zij zetten een scala aan strategieën in om het probleem beheersbaar te maken: ze proberen de omstandigheden te veranderen, binnen de marges er het beste van te maken, passen soms hun wensen aan en zijn veel bezig de situatie leefbaar te maken. Sommige mannen met een ongelijke werkverdeling zouden wel minder met het werk bezig willen zijn, maar zijn bang dat ze dan niet aan de eisen van het bedrijf voldoen en het bedrijf teveel last heeft van hun gezin. Ze proberen wel de grensconflicten enigszins binnen de perken te houden of te compenseren, op het moment dat ze thuis zijn, *zijn ze er helemaal voor het gezin*. Deze mannen zijn echter ook huiverig voor de mogelijkheid dat ze meer zouden worden ingeperkt en dat ze bijvoorbeeld niet meer door zouden kunnen vergaderen zoals andere mannen. Ze hopen dat hun vrouw niet (meer) wil gaan werken, omdat ze dan hun eigen houding zouden moeten aanpassen. De vrouwen met een deeltijdbaan hebben juist geanticipeerd op de situatie dat hun werk teveel prioriteit zou krijgen boven hun zorgtaken, de grensconflicten die zij bij mannen (vooral die in hoge functies) zien, zijn voor hen een schrikbeeld.

De mannen van wie de vrouw ook een omvangrijke baan heeft, nemen maatregelen om het werk niet teveel voorrang te geven: ze nemen geen werk mee naar huis, gaan minder overwerken, zien af van een hogere functie of lidmaatschap van de ondernemingsraad en praten thuis niet teveel over hun werk. Ze stellen minimumeisen aan zichzelf (één keer per dag met de kinderen eten), proberen thuis het werk zoveel mogelijk van zich af te zetten door er zo min mogelijk over praten en compenseren drukke werkperiodes met tijden waarin het gezin meer aandacht krijgt. Dergelijke maatregelen nemen ook de vrouwen met een omvangrijke baan.

Deze strategieën lossen de problemen niet echt op -sterker nog, voor sommige ouders leveren ze een extra probleem op: ze voldoen niet meer volledig aan de eisen van het bedrijf, wijken af van (mannelijke) collega's én ze zouden zelf liever wel overwerken en doorvergaderen. Ze gebruiken dan ook veel emotieregulerende strategieën om met de grensproblemen om te gaan; sommigen om de overlap van werk naar zorg te rechtvaardigen, om er vrede mee te hebben dat ze minder thuis zijn dan ze zouden willen, anderen

(met name mannen) om te kunnen aanvaarden dat zij zich hebben aangepast aan de wensen van hun partner.

Ter rechtvaardiging van de situatie dat het werk regelmatig de prioriteit krijgt boven het gezin voeren mannen diverse argumenten aan. Het ‘hogere belang’ van het werk wordt aangehaald, de claim vanuit het bedrijf. Het hoort nu eenmaal bij deze baan en functie, hij kan het tegenover zijn collega’s niet maken om niet over te werken. Ook wordt het belang van zijn werk voor het gezin aangehaald. Het gezin profiteert ook van de grote werkinzet van de vader: hij verdient meer geld en kan als het echt nodig is vrij nemen, omdat hij zoveel vrije dagen heeft gespaard. Daarnaast vergelijkt de man in kwestie zich met anderen. Hij hééft al ingeleverd, heeft zijn wensen al bijgesteld en is al minder gaan werken. Vergeleken met andere mannen lukt het hem toch aardig om bij zijn gezin betrokken te zijn, zijn vrouw is ook veel weg.; tegenover de onvrede van zijn vrouw en kinderen dat hij teveel werkt, staat zijn eigen onvrede dat hij niet méér kan werken. Hij heeft zijn steentje bijgedragen aan de zorg toen de kinderen klein waren, nu mag hij zich weer meer op zijn werk gaan richten. Hij zou ook weleens huisvrouw willen zijn, het leven van zijn vrouw willen leiden en meer vrije tijd willen hebben. En ten slotte wordt de prioriteitstelling bij het werk gezien als een persoonlijke karaktertrek: *door kunnen werken past bij mij.*

Vrouwen met een omvangrijke baan reguleren hun emoties op wat andere wijze. Ook zij halen het ‘hogere belang’ aan: het bedrijf stelt nu eenmaal deze eisen. Maar zij voegen daaraan toe dat hun man en kinderen niets te kort komen, dat ze ervoor zorgen thuis te zijn als het echt nodig is.

Emotieregulerende strategieën van mannen om te aanvaarden dat ze zijn meegegaan in de wensen van hun vrouw voor een meer gelijke taakverdeling zijn: het voordeel van de nieuwe situatie benadrukken (hij kan nu meer voor zijn kinderen zorgen, de verdeling is nu rechtvaardiger), een vergelijking maken met vrouwen (hij heeft door de gelijke taakverdeling wel weinig vrije tijd, maar dat hebben vrouwen nog minder) en met mannelijke collega’s: die werken wel over, maar werken ook minder hard dan hij. De vrouwen die eigenlijk vinden dat ze in vergelijking met huisvrouwen weinig tijd aan hun kinderen kunnen besteden, proberen daar vrede mee te hebben door hun situatie met die van hun man te vergelijken (hij werkt ook veel over, dus waarom zou zij dat niet mogen). De vrouwen met een gelijke taakverdeling zetten deels dezelfde strategieën in om het probleem te relativiseren: de grensconflicten zijn maar tijdelijk, op andere momenten compenseren ze het tijdelijk gebrek aan aandacht voor de kinderen. Daarnaast geeft een vrouw die door omstandigheden kostwinner is geworden een speciale legitimatie aan haar probleem dat ze door haar fulltime baan weinig thuis is: de kinderen kunnen haar niets verwijten, want ze heeft niet voor deze situatie *gekozen*.

Bij veel ouders speelt ook het probleem dat ze bang zijn dat het bedrijf teveel last heeft van hun zorgtaken. Daarom houden ze werk en gezin strikt gescheiden en gaan zo

min mogelijk naar huis omdat hun kind ziek is. De strategieën omtrent de grensconflicten zijn minder gericht op het bedrijf en het gezin, de meeste inzet betreft het veranderen van het gedrag en de instelling van de individuele ouders zelf. Er wordt wel gemopperd over de hoge eisen die het werk stelt aan werknemers, maar oplossingen worden meestal op individueel niveau gezocht. Vrouwen kaarten nog het meest de situatie in het bedrijf aan: ze vragen om deeltijdarbeid, spreken af met hun baas dat ze niet hoeven over te werken en dat ze naar huis mogen als hun kind ziek is. Dit zijn vooral anticiperende strategieën; de grensconflicten van vrouwen zijn voor een groot deel latent. Over grensconflicten wordt ook weinig direct onderhandeld met de partner. Vaak ontstaat een ‘*piepsysteem*’: de partner protesteert tegen het overwerken en stelt minimumeisen, de partner probeert zich daaraan te houden. Zolang het gezin niet ‘*piept*’, is er geen probleem. Dit patroon komt vooral voor bij mannen, maar ook bij vrouwen met een omvangrijke baan. Zij anticiperen echter meestal op een te grote overlap van werk naar het gezin of roepen zichzelf tot de orde als ze vinden dat hun kinderen tekort komen. Ze proberen hun verantwoordelijkheden thuis bewust los te laten als ze aan het werk zijn. Ze staan het alleen incidenteel aan zichzelf toe op het werk met zorgtaken bezig te zijn:

Gisteren moest mijn dochtertje worden opgehaald, want ze had overgegeven, dan ben je daarmee bezig, maar meestal zet ik het even van me af en denk nou, ik bel om vijf uur even om te vragen hoe het met haar gegaan is, dan kan ik het weer van me afzetten, dan maak ik zo'n afspraak met mezelf.

(B48, moeder van twee schoolkinderen, werkt 32 uur in een boekhandel, haar man is huisman).

8.2.3 Strategieën rond problemen met voorzieningen

Ik heb voor de tijden die ik nodig heb voor mijn zoon mijn baas ingelicht, op haar verzoek op papier gezet wat ik nodig heb. Ze reageerde positief en vond dat er tijd vrijgemaakt moest worden. Van personeelszaken kreeg ik bericht dat ik de eerste acht weken voorlopig 80 uur vrij kreeg, het bedrijf betaalt de helft.

(S457, vader van twee kinderen, werkt fulltime in een distributiecentrum van een supermarkt, zijn vrouw werkt parttime. Eén kind moet regelmatig naar het ziekenhuis en hij heeft buitengewoon verlof aangevraagd om dan mee te kunnen gaan).

Problemen met voorzieningen komen vrij veel voor, vooral problemen met werktijden. Ouders proberen wel ‘*zorgrechten*’ te claimen bij het bedrijf, maar dat lukt niet altijd. Het regelen van voorzieningen via het bedrijf is de laatste jaren wel in opkomst, sinds de kinderopvangvoorziening (in beide bedrijven) en de regeling voor (onbetaald) ouderschapsverlof. Sommige ouders zijn heel inventief in het vinden van oplossingen om de combinatie rond te krijgen en kaarten de problematiek ook aan in het bedrijf, bij de aanstelling (als er al kinderen zijn), op het moment dat er kinderen komen of als er zich wij-

zingen voordoen in de situatie thuis, bijvoorbeeld als de partner (meer) gaat werken of de kinderen naar school gaan. Ze zoeken ook naar mogelijkheden buiten het bedrijf: bij de gemeente, als die bijvoorbeeld een gastouderproject heeft, of bij het bedrijf van de partner als de voorzieningen daar beter zijn; ze zoeken uit wat voor hen de beste mogelijkheden zijn. Ze klagen bij de school van de kinderen over het gebrek aan overblijfmogelijkheden op school, zoeken zelf een oppas voor de kinderen en melden die aan bij het gastouderproject, gaan de strijd aan met het bedrijf over aangepaste werktijden. Andere ouders stellen zich meer afwachtend op: ze gaan wel na welke mogelijkheden het bedrijf biedt en maken daar ook eventueel gebruik van, maar vragen niet om meer en betere voorzieningen.

In hoofdstuk 5 en 6 kwam aan de orde dat deeltijdarbeid in hogere functies moeilijk ligt in beide bedrijven. De meeste vaders zien daarom af van deeltijd, de meeste moeders van een loopbaan. De mannen zijn bang hun kansen in het bedrijf te verspelen. Daarnaast hebben ze ook emotionele weerstanden tegen minder werken: ze zouden het wel *eerlijk* vinden om een meer gelijke werkverdeling te hebben, maar de huidige situatie bevalt hen eigenlijk best. Dat geldt ook voor de mannen van wie de vrouw weinig of niet buitenshuis werkt: ze gaan er bijvoorbeeld van uit dat ze in de toekomst haar werktijden zal (blijven) aanpassen aan schooltijden en dat ze zal stoppen met werken als er problemen zijn met de kinderen. De vrouwen met een ongelijke werkverdeling zijn parttime gaan werken, omdat *fulltime werken met een klein kind fysiek gewoon niet mogelijk is* en omdat ze hun kinderen niet teveel door anderen willen laten opvangen. Ze leggen zich er (vaak wel onder protest) bij neer dat hun mogelijkheden voor doorstroming in het bedrijf gering zijn.

Ook tweeverdieners anticiperen op mogelijke problemen met voorzieningen: ze maken afspraken met hun partner (die moet bijvoorbeeld ook voor de kinderen gaan zorgen als ze ziek zijn), met hun bedrijf (bijvoorbeeld flexibele werktijden) en met zichzelf (ze zien af van een hogere functie, proberen bewust afstand te nemen van de kinderen op het moment dat ze aan het werk zijn). Ze sparen ATV-dagen voor calamiteiten en gaan in een vroegtijdig stadium op zoek naar buitenschoolse opvang. Zij passen zich ook aan het gebrek aan voorzieningen aan: ze proberen hun bedrijf zo min mogelijk tot last te zijn.

De geïnterviewde ouders staan zelf vaak ambivalent tegenover het probleem: ze identificeren zich met hun bedrijf en begrijpen dat er bezwaren zijn tegen deeltijd in hogere functies. Aan de andere kant vinden ze dat de bedrijven weinig innoverend bezig zijn op dit terrein; de leiding verkent te weinig de mogelijkheden die er zijn en is bang voor precedentwerking. Een aantal vrouwen blijft aandringen op de mogelijkheid een hogere functie in deeltijd te vervullen.

Ze zitten niet te wachten op iemand die parttime werkt en hogerop wil. Ze hebben nog geen ervaring met banen te combineren, twee parttimers. Ik zou dat wel willen. Ik wil dat bij het functioneringsgesprek naar voren brengen.. Ook ga ik eens kijken of ik in een andere tak van het bedrijf verder kan.

(S1, moeder van twee kinderen, werkt parttime als administratief medewerker op een kantoor van een supermarkt, haar man werkt fulltime).

De wens op een loopbaan wordt door de meeste moeders vooruit geschoven; daarnaast zijn er niet veel bijstellingen van wensen inzake voorzieningen: ouders die tegen kinderopvang zijn, blijven tegenstanders, ouders die een voorkeur hadden voor een crèche blijven dat een goede vorm van opvang vinden en de ouders die juist meer zagen in een oppas, blijven dat de beste oplossing vinden. Het komt wel voor dat ouders die eerst huiverig stonden tegenover crèches hun scepsis laten varen zodra hun kind naar een kinderdagverblijf gaat als ze zien dat het goed gaat. Ook zijn ouders die geen plaats in een crèche konden krijgen voor hun kind uiteindelijk tevreden zijn over de opvang door een oppas. Tenslotte doen een aantal ouders concessies: ze blijven eigenlijk tegen hun zin op zaterdag en op koopavonden werken.

De bijstelling van wensen gaan gepaard met emotieregulerende strategieën: het kan nu eenmaal niet anders, de situatie heeft ook voordelen, de wens was eigenlijk toch niet haalbaar. Een paar vrouwen die niet in deeltijd mochten gaan werken in een hogere functie houden zichzelf bijvoorbeeld voor dat ze het waarschijnlijk toch niet hadden kunnen bolwerken; een echte carrière kost meer dan 40 uur, als een loopbaan niet mogelijk is als je vier dagen blijft werken, dan kun je maar beter gelijk echt in deeltijd gaan werken - niet meer dan 20 uur. Een andere vrouw die meer uren werkt dan ze eigenlijk zou willen, vindt het een voordeel dat ze simpel werk heeft: nu kan ze het tenminste aan. Tenslotte is er een vrouw die na haar ouderschapsverlof niet in deeltijd mocht gaan werken; zij vindt het uit rancune 'wel een grap' dat ze weer zwanger is: het bedrijf is verplicht haar weer ouderschapsverlof toe te staan.

8.3 STRATEGIEËN ROND PROBLEMEN OP HET WERK

Ik heb een hele lange periode gehad dat ik geen erkenning en waardering kreeg op mijn werk, ik heb daar met mijn superieuren een heleboel gesprekken over gehad. Ik heb moeten vechten voor erkenning, maar nu heb ik een nieuwe functie. Men ziet mij als iemand die heel zelfstandig is en heel snel dingen oppakt en dat ook doet, veel kan verstouwen en ook heel grondig is. Maar dat wordt dan ook elke keer van mij verwacht en ik moet daar ook altijd maar weer aan voldoen. We hebben functioneringsgesprekken, die je ook altijd zelf kunt aanvragen. Daar kwam altijd naar voren dat ik naar verwachting functioneerde. Ik wilde een nieuwe taak binnen mijn toenmalige functie, dat was een idee van iemand anders dat heel erg is tegengewerkt door het managementteam. Uiteindelijk heb ik gezegd dat ik het niet zou doen als het geen functie zou worden, want ik zou in dezelfde salarisgroep blijven. Uiteindelijk ging het door op mijn voorwaarden.

(B133, moeder van een jong kind, werkt 32 uur in een middenfunctie in een boekhandel, haar man werkt ook 32 uur).

De problemen op het werk treden in vergelijking met de organisatieproblemen minder op de voorgrond, maar spelen bij de vrouwen wel een grote rol: hun mogelijkheden om zich in het bedrijf verder te ontwikkelen zijn, op het moment dat zij kinderen krijgen en minder willen gaan werken, beperkt. Ook laat de kwaliteit van hun werk (sfeer in het bedrijf en inhoud van het werk) te wensen over. Vaak leggen ze zich daar (tijdelijk) bij neer en stellen zij hun werkaspiraties bij, wat de nodige emotieregulering kost. Daarnaast doen sommige vrouwen pogingen om die situatie te veranderen, waarbij ze vaak een lange termijn strategie gebruiken: in afwachting van betere tijden, 'blijven ze in de markt', dat wil zeggen: blijven ze werken, schipperend tussen aanpassing en verzet. De vrouwen zetten dan ook een scala aan strategieën in om hun werkproblemen te hanteren.

De mannen hebben voor een groot deel andersoortige problemen dan de vrouwen (aan hun top zitten, dreigende WAO, grote werkdruk) die ook andere strategieën, vooral emotieregulerende, met zich mee brengen.

8.3.1 Strategieën rond loopbaanproblemen

Ik zou nog wel meer gevarieerd werk willen doen, ik heb daarom ook geïnformeerd hoe ik hogerop kan komen. De directie zei dat het niet ging, omdat ik dan minimaal 38 uur moet werken. Ik vind dat een beetje onzin en heb hen dat ook gezegd. Maar geen reactie, voor hen is het daarmee afgelopen, maar voor mij niet, ik zal zeker aan blijven dringen. Gewoon wat afwisselende taken zou voor mij voorlopig ook al genoeg zijn, maar dat vinden ze lastig, omdat ze mij nu eenmaal op een afdeling ingepland hebben. Ik zal bij mijn afdelingschef aandringen, zodat hij moet gaan overleggen met de bedrijfsleider.

(S42, moeder van een jong kind, werkt parttime als verkoopster in een supermarkt, haar man werkt fulltime).

Zowel in de boekhandels als in de supermarkten laten veel vrouwen aan hun superieuren merken dat ze zich verder in het bedrijf willen ontwikkelen; daarop wordt meestal afhoudend gereageerd. Moeders die van een lagere functie willen doorstromen naar een hogere baan stuiten op de norm van een (meer dan) fulltime werkweek, waaraan meestal niet getornd wordt. In de supermarkten is het voor vrouwen in de lagere functies geen probleem om in deeltijd te gaan werken, in de boekhandels is dat soms wel het geval en moeten vrouwen teveel werken naar hun zin. Hun kansen op doorstroming worden dan trouwens in die gevallen niet veel groter: voor een hogere functie moet dan méér dan fulltime worden gewerkt. De vrouwen die een midden- of hoge functie hebben op het moment dat zij kinderen krijgen of die het bedrijf binnenkomen als zij al moeder zijn, hebben een wat betere uitgangspositie voor onderhandelingen; het bedrijf is dan vaak wel bereid om oplossingen te zoeken, zodat vrouwen niet fulltime hoeven te werken. De oplossingen zijn niet altijd even elegant, zoals een degradatie naar een lagere functie, maar er worden ook andere vormen gevonden, zoals duobanen.

De vrouwen zetten een mix van strategieën in, waarbij ze schipperen tussen aanpas-

sing en verzet: ze stellen vaak (tijdelijk) hun werkaspiraties bij, maar laten ondertussen ook merken aan hun superieuren dat ze hogerop willen, protesteren tegen de houding van collega's ten opzichte van deeltijdwerkers, houden zichzelf voor dat 'hun tijd nog wel komt' als de kinderen groter zijn, zetten zich zowel in voor het bedrijf (ze vervullen hun functie met grote inzet, bemoeien zich met de verbetering van de sfeer in het bedrijf) als voor het personeel (ze strijden voor loonsverhoging, gaan in de ondernemingsraad) en blijven zichzelf ontwikkelen door cursussen te volgen. Het zijn vooral de hoger opgeleide vrouwen die de situatie dat de verzorging van kinderen niet samen kan gaan met een loopbaan proberen te veranderen; de lager opgeleide vrouwen berusten vaak in het gebrek aan mogelijkheden of nemen een rancuneuze houding aan naar het bedrijf. Als de kwaliteit van hun werk teveel te wensen over laat, denken sommige vrouwen er over te stoppen met werken. De inspanningen van vrouwen om hun situatie te verbeteren, hebben soms na verloop van tijd succes:

Ik ben indertijd begonnen met de OR omdat ik door de kinderen toch niet makkelijk een carrière kon maken of door kon schuiven en ik wilde toch meer inzicht in hoe dingen in het bedrijf werken. Mijn werk was toen van heel eenvoudige, administratieve aard, ik wilde door en dan moet je het zoeken in meer verantwoordelijkheden of op een andere manier in het bedrijf staan (...) Ik stapte op de toenmalige directeur af met de vraag om meer verantwoordelijkheid. Zijn eerste vraag was hoe ik de kinderen dacht te verzorgen. Dit verbaasde me, omdat ik al acht jaar werkte zonder dat iemand daar ooit last van had gehad. Het heeft toen niets opgeleverd, maar later is mij gevraagd om hoofd van een afdeling te worden (...) Ik ben me er heel bewust van dat je niet minder bent als je parttime werkt. Ik reageerde heel fel op de houding die vroeger vaker voorkwam dat als je parttime werkt je niet geïnteresseerd bent in je werk of zo.

(B48, moeder van twee schoolkinderen, werkt vier dagen als hoofd van een afdeling in een boekhandel, haar man is huisman).

Emotieregulerende strategieën van vrouwen die hun werkaspiraties bijstellen zijn: het benadrukken van de voordelen van de huidige situatie, zichzelf voorhouden dat de aspiraties toch niet haalbaar zijn en het individualiseren van het probleem. Veel vrouwen wijten hun gebrek aan mogelijkheden in het bedrijf uiteindelijk aan hun eigen houding: ze zijn niet echt op een carrière gericht, hebben een te zwakke gezondheid, zijn te laks, hebben hun wensen niet duidelijk genoeg kenbaar gemaakt:

Ik heb nooit fulltime willen werken, omdat ik snel hoofdpijn krijg. Als ik zou willen, zou ik genoeg mogelijkheden hebben om me te ontplooiën. In principe is het de bedoeling dat ik mijn chef zou opvolgen als hij ooit zou weggaan, maar dan moet je minimaal vier en eigenlijk vijf dagen werken en daar zou ik nu toch even van afzien. Als ik geen kind had gehad, zou ik het misschien wel doen. Maar dat is moeilijk te zeggen, ik ben laks, ik ben geen carrièrestreefster, het is wel gemakzucht dat ik het zo wel goed vind.

(B292, moeder van een jong kind, werkt parttime als verkoopster in een boekwinkel, haar man werkt fulltime).

Voor de mannen is het normaal dat zij doorstromen in het bedrijf en dat ze hun wensen daarover kenbaar maken: "je moet er wel steeds achteraan zitten". De mannen die nu aan hun top zitten, denken erover buiten het bedrijf naar verdere mogelijkheden te zoeken, maar dan moet dat wel echt een verbetering zijn. Sommigen zien in de toekomst meer mogelijkheden voor hun vrouw: omdat zijzelf niet veel verder kunnen komen, zouden ze er over kunnen denken wat minder te gaan werken, terwijl hun vrouw dan (meer) gaat werken. Het gaat daarbij om vage toekomstdromen. De mannen die zijn afgewezen voor promotie, zijn rancuneus naar het bedrijf en gaan meer op hun rechten staan. Omdat het bedrijf zich ook niet voor hen heeft ingespannen, passen zij hun inzet voor het bedrijf aan; ze zijn minder dan voorheen bereid om over te werken en om coulant te zijn met het declareren van reiskosten etc. De mannen die in de WAO terecht dreigen te komen, dringen dat schrikbeeld zoveel mogelijk weg. Ze blijven hopen op betere tijden, waarbij ze wel voorzichtig anticiperen op de mogelijkheid dat zij parttime zullen gaan werken en meer thuis zijn bij de kinderen. Hun vrouw zou dan, net zoals bij de mannen die aan hun top zitten, meer kunnen gaan werken, een optie waar ze nog niet eerder over hadden nagedacht:

De mogelijkheid bestaat dat ik voor 20-40% afgekeurd zal worden, ik ben lange tijd ziek geweest. Een bedrijf kan alleen functioneren als mensen voor 100% werken, dat kan ik niet meer dus is er een gat gevallen. Mijn chef heeft me laten vallen als een baksteen (..) Ik ken iemand met eerst allebei een fulltime job. Toen hebben ze de keus gemaakt, zijn vrouw verdient meer, hij hing zijn baan voor 50% aan de kapstok en ging het huishouden doen. Ik vind dat prima. Als ik voor een deel afgekeurd wordt, kan ik ook overwegen dat mijn vrouw meer gaat werken en ik voor het huishouden zorg. We hebben altijd alles samen gedaan. Ik heb een collega die doet dat, die zit voor 50% in de WAO en gaat om 11 uur naar huis. Dan zeggen de collega's: daar gaat het huismannetje weer, daag. Beetje laconiek, laat maar gaan, daar heb je hem weer. Hij is veel buiten, lekker bruin. Dan worden er opmerkingen over gemaakt, maar so what. Ook al zou ik niet ziek zijn, ik zou het zelf ook wel leuk vinden.

(S41, vader van een schoolkind, werkt fulltime in een supermarkt, is nu ziek, zijn vrouw werkt parttime).

8.3.2 Strategieën rond problemen met de kwaliteit van het werk

Als je alleen maar de baas speelt en je praat niet over je privé-leven, dan scheidt dat een afstand. Van de vorige bedrijfsleider wist ik niks, of hij bijvoorbeeld kinderen had. Je gaat dan niet met een probleem naar die man toe, je hebt het idee dat die man dat maar gezemel vindt. In dit filiaal is dat anders, want het is een jong filiaal met een jong kader. Die staan open voor elkaar.

(S5, moeder van twee kinderen, werkt parttime in een supermarkt, haar man werkt fulltime).

De kwaliteit van het werk speelt een belangrijke rol bij het welbevinden van werknemers: als de sfeer op het werk niet goed is en de werkdruk groot, dan klagen werknemers over stress en overbelasting. Als de sfeer wél goed is -de leiding, het personeel en collega's onderling goed communiceren- dan vinden werknemers een grote werkdruk ook

minder een probleem; ze voelen zich betrokken bij het bedrijf, hebben het gevoel dat hun inzet wordt gehonoreerd. Alleen de *'buitenbeentjes'* in zo'n eenheid, degenen die zijn afgewezen voor een promotie of die ziek zijn, zijn minder tevreden. In beide bedrijven is de sfeer in de meest eenheden (winkelfilialen, kantoren, distributiecentra en centrales) goed, in een paar eenheden zijn problemen. Voor de mannen met kinderen heeft dat weinig effect op hun combinatie van werk en ouderschap: ze gaan hoogstens minder hard werken, waardoor ze meer tijd voor hun gezin hebben, een onverwacht emanciperend effect. Voor de vrouwen met kinderen is de invloed van de werksfeer groter: hun gevoel van overbelasting wordt erdoor versterkt, in een eenheid met een slechte sfeer is er ook minder onderlinge steun tussen collega's, terwijl die steun juist voor werkende moeders belangrijk is en de vrouwen gaan vraagtekens zetten bij hun wens om te werken. De sfeer in het bedrijf is de *katalysator* voor het welbevinden van werkende moeders. De combinatieproblemen, zoals het gebrek aan loopbaanmogelijkheden en de organisatorische rompslomp, zijn overkomelijk als men met plezier naar het werk gaat. 'Het ontmoeten van andere mensen' is bij werkende moeders immers een belangrijk aspect aan het werken buitenshuis (zie hoofdstuk 4).

Het zijn vooral de vrouwen die in de eenheden waar de sfeer niet zo goed is (of was) zich inzetten om die sfeer te verbeteren. Zij kaarten het probleem aan bij superieuren, organiseren werkvergaderingen en overleggen met collega's om gezamenlijke actie te ondernemen tegen de leiding. Het komt ook wel voor dat mannen zich inzetten voor sfeerverbetering, maar dan uit hoofde van hun functie: het hoort bij hun managementtaak om de onderlinge communicatie in de gaten te houden en om eventueel actie te ondernemen om die te verbeteren.

Een ander aspect van de kwaliteit van de arbeid is de werkstress. De mannen gaan op verschillende manieren met dat probleem om. Meestal sussen en relativiseren ze deze stress: het hoort er nou eenmaal bij, hij is nu eenmaal iemand die van doorwerken houdt, hij heeft hiervoor gekozen, dat hoort nu eenmaal bij een mannenleven, hij doet het zichzelf aan, hij neemt zich weleens voor zijn houding te veranderen, maar hij voelt zich tegenover chef en collega's verplicht hard te werken. Een paar mannen brengen wel verandering aan in hun situatie: ze zoeken een andere baan in het bedrijf, beginnen een eigen bedrijfje en reduceren hun werktijd in loondienst of wijzen verdere promotie en cursussen af.

Omdat ze vaak in lagere functies werken, hebben vrouwen ook meer de problemen die horen bij werknemers in een ondergeschikte positie. Ze moeten zich vaak schikken in een situatie die hen niet zo aanstaat. Ze hebben ook vergeleken met de mannen minder kansen om hun heil ergens anders te zoeken. Ze schipperen dan ook meer tussen aanpassing en verzet. Aan de ene kant stellen zij zich vrij strijdbaar op naar het bedrijf en stellen ze meer dan de mannen de gangbare regels ter discussie (bijvoorbeeld de lange werktijden), maar uiteindelijk passen ze zich meestal wel aan de regels aan. Hun strijdbare houding heeft vooral te maken met het claimen van hun recht op zorg als moeder.

8.4 STRATEGIEËN ROND GEZINSPROBLEMEN

Op mijn werk ben ik erg secuur, regel en doe ik alles. Thuis ben ik erg gemakzuchtig en laat ik mijn vrouw alles regelen. Ik vind het heerlijk om niet te hoeven nadenken en me thuis te laten leiden. Dat komt door het werk. Daar ben ik altijd bezig met anderen om te zeggen wat ze moeten doen. Ik heb er totaal geen zin in om dat thuis ook weer te doen.

(S439, vader van twee schoolkinderen, werkt fulltime als administratief medewerker op een kantoor van een supermarkt, zijn vrouw werkt parttime).

Bij de gezinsproblemen staan problemen met de kinderen meer op de voorgrond dan taakverdelingsproblemen; conflicten over het huishouden blijven vaak verborgen, de onvrede van vrouwen over de bijdrage van hun man vaak onuitgesproken. Bij de gezinsproblemen spelen de emotieregulerende strategieën dan ook een belangrijke rol: de kloof tussen ideaal en praktijk in de taakverdeling moet hanteerbaar worden gemaakt, ouders moeten hun schuldgevoelens (van mannen tegenover hun vrouw vanwege de ongelijke taakverdeling, van vrouwen tegenover hun kinderen vanwege hun werk buitenshuis) een plaats geven.

Daarnaast zijn er ouders die proberen een gelijke taakverdeling in praktijk te brengen. Zij zetten strategieën in om de situatie dat de vrouw de meeste zorgtaken uitvoert en de regie heeft in huis te veranderen, wat bij mannen vaak samengaat met het veranderen van hun houding en gedrag. Deze veranderingsstrategieën hebben niet altijd succes en een meer gelijke verdeling brengt ook nieuwe problemen met zich mee: ouders moeten tijd investeren in het maken van afspraken en worden er door hun partner op aangesproken zich daaraan te houden. Als mannen zich meer gaan bezighouden met de zorgtaken, betekent dat ook dat de normen over hoe de zorg eruit moet zien ter discussie komen te staan, wat de nodige botsingen kan geven, waarover de emoties moeten worden gereguleerd.

In gezinnen waar vrouwen een tijd niet buitenshuis hebben gewerkt of waar een rolwisseling plaatsvindt, komen dit veranderingsproces het meest duidelijk naar voren. In gezinnen waar de werkverdeling al een tijd hetzelfde is, vindt meestal niet veel verandering meer plaats: er is een evenwicht gevonden en de strategieën van ouders zijn gericht op het in stand houden van die balans.

8.4.1 Taakverdelingsstrategieën

In het begin toen we samenwoonden, hadden we weleens woorden over het huishouden. Als ik na een dag werken thuiskwam en er stond een berg afwas. Daar maakte ik me wel kwaad over. Nu is dat niet meer zo, ik let er niet meer zo op.

(S61, moeder van een jong kind, werkt parttime in een supermarkt, haar man werkt fulltime).

Het zijn vooral tweeverdieners die strategieën gebruiken die erop gericht zijn de situatie dat de vrouw de hoofdverantwoordelijke is in het huishouden te doorbreken (of te voor-

komen). Meestal neemt de vrouw het initiatief om afspraken over de taakverdeling te maken: op het moment dat ze gaan samenwonen en opnieuw als het eerste kind wordt geboren. Het komt ook voor dat er aanvankelijk weinig afspraken zijn over de taakverdeling, dat het 'gewoon vanzelfsprekend' is dat als er nog geen kinderen zijn en beide partners fulltime buitenshuis werken de huishoudelijke taken gelijk worden gedeeld, of dat het juist vanzelfsprekend is dat de vrouw kookt en wast en de man in het huis klust en helpt met de afwas. In de eerste situatie verdwijnt de vanzelfsprekendheid op het moment dat er kinderen komen. Als de vrouw dan veel minder gaat werken, ligt het voor de hand dat zij ook meer in het huishouden gaat doen; de man blijft dan wel bepaalde taken verrichten, zoals boodschappen doen of koken. Als de vrouw (bijna) fulltime blijft werken dan worden nieuwe afspraken gemaakt om te bewaken dat de taakverdeling, nu er meer taken bijkomen, ook eerlijk blijft. In de tweede situatie verandert er in de taakverdeling niet veel als er kinderen komen: het is vanzelfsprekend dat de vrouw stopt met werken of minder gaat werken en ook het meeste voor de kinderen zorgt.

Als een vrouw na een tijd weer buitenshuis gaat werken, is dat het moment waarop de vanzelfsprekendheden ter discussie komen te staan: de man gaat dan meestal wat meer in huis doen. In de interviews met herintreedsters en de mannen van herintreedsters komt naar voren dat dit vaak niet soepel verloopt: mannen moeten eraan wennen dat hun vrouw werkt en moeten hun weerstand over meer in huis te doen overwinnen. Dit is helemaal het geval als de rollen worden omgedraaid: als een man werkloos of arbeidsongeschikt wordt en zijn vrouw de rol van kostwinner overneemt.

De tweeverdieners maken uiteenlopende afspraken om de taken in het huishouden eerlijk te verdelen. Ze spreken bijvoorbeeld af dat beide partners die taken uitvoeren die zij het leukste vinden, of ze maken een verdeling waarbij iedereen juist evenveel vervelende taken uitvoert. Ze verdelen de dagen van de week (de ene dag is de één verantwoordelijk, de andere dag de ander), delen van het huis (hij maakt boven schoon, zij beneden), bepaalde soorten taken (hij de 'natte' taken, de grote schoonmaakklussen, zij het meer subtiele werk) en zelfs de kinderen (hij is verantwoordelijk voor het oudste kind uit zijn eerste huwelijk, zij voor het tweede kind dat van hen samen is). Men voert de taken los van elkaar uit, afhankelijk van de tijden waarop men thuis is, of juist gezamenlijk: als de vrouw iets gaat schoonmaken, is dat het sein dat de man ook iets moet gaan doen. Bij al deze regelingen is het uitgangspunt steeds dat het aandeel van de man in het huishouden niet teveel achterblijft bij dat van de vrouw. In de afspraken is wel vaak een ongelijkheid in verantwoordelijkheid tussen de man en vrouw opgenomen: de man strijkt bijvoorbeeld nooit omdat hij daar niet van houdt (terwijl de vrouw wel taken uitvoert waar ze een hekel aan heeft) of de vrouw legt altijd de kleertjes voor de kinderen klaar, omdat 'hij toch de verkeerde uit zou zoeken' (terwijl hij het nog nooit heeft mogen proberen). De tweeverdieners willen niet alleen de taken eerlijk te verdelen, maar willen het huishouden ook zo efficiënt mogelijk doen: een werkster, een magnetron en een diepvrieskist zijn niet ongebruikelijk.

In de praktijk is vaak sprake van een taakverdeling waarbij de vrouw de regie heeft over het huishouden en de kinderverzorging, ook bij de tweeverdieners met afspraken over die taakverdeling. Hoe kleiner de baan van de vrouw, hoe groter haar aandeel in de zorg en hoe kleiner die van haar man. Bij veel vrouwen is sprake van latente onvrede over de taakverdeling thuis. Ze zetten vooral emotieregulerende strategieën in om hier mee om te gaan. Ze vergelijken hun man met andere mannen (*hij doet eigenlijk best veel*), relativeren het probleem door de voordelen van de taakverdeling te benadrukken (*ik kan het huishouden beter in één keer goed doen dan alles te moeten nalopen en hij doet andere dingen, zoals de tuin*) en verklaren hun sterkere zorgplicht vanuit hun (seksgebonden) kwaliteiten (*ik kan het nou eenmaal beter en sneller*). Ze vermijden meestal openlijke conflicten over het huishouden, omdat *dat averechts zou werken* of *omdat het niet de moeite waard is hier ruzie om te maken*. Veel ouders, met name de anderhalfverdieners, vinden het vervelend om afspraken te maken over het huishouden, ze vinden dat eigenlijk een teken dat hun relatie niet goed is. *Het moet een kwestie zijn van elkaar aanvoelen*, zeggen zowel mannen als vrouwen.

Mannen hanteren vergelijkbare emotieregulerende strategieën om een ongelijke taakverdeling te duiden: *Zij kan het nu eenmaal beter, het huishouden ligt me niet zo, ik ben er meer voor de andere dingen, zoals de kinderen en ik ben nu eenmaal vreselijk traag 's morgens..* De mannen hebben wel een vaag schuldgevoel over de ongelijke taakverdeling, maar zetten die zelden om in strategieën om de situatie te veranderen. Het uitspreken van spijt over de ongelijke taakverdeling, werkt emotieregulerend voor hemzelf én voor zijn partner: hij erkent zijn 'fout'. Door mannen met een huisvrouw wordt de regierol van de vrouw in het huishouden vaak benoemd als 'zij is de baas in huis'. Hij is het op zijn werk, thuis wil hij vrij zijn van dergelijke verplichtingen.

Openlijke conflicten over het huishouden komen alleen voor als een man zich vaak niet aan afspraken houdt en als ook de vrouw een omvangrijke baan buitenshuis heeft. Uit de interviews met de gescheiden vrouwen (twee alleenstaande moeders in het onderzoek) komt naar voren dat het feit dat hun man niks deed in huis een extra reden was voor het verbreken was van de relatie.

Voor alle geïnterviewde vrouwen is dat hét schrikbeeld: de man die helemaal niks doet in huis. Ze noemen voorbeelden van gezinnen waar de taakverdeling veel schever is dan bij henzelf. Als het zó zou zijn, dan zouden ze het conflict aangaan.

Als je weleens op het werk hoort dat de man thuis komt, benen omhoog... dat kan ik niet begrijpen. Dat die mannen niet stofzuigen en niet achter de kinderwagen lopen. Dan denk ik: we leven nog echt in de middeleeuwen. Als dat zo zou zijn, zou ik elke dag ruzie hebben, ik zou niet met zo'n man kunnen samenleven. Ik ken een gezin waar de man niks doet, terwijl ze drie kinderen hebben. Als die man gaat sporten, pakt zijn vrouw zijn tas voor hem in, omdat hij anders de helft zou vergeten. En ze pakt hem weer uit als hij thuiskomt! Als ze dat niet doet staat die tas er over een week nog. Nou, bij mij stond die er dan na maanden nog!

(S61, moeder van een jong kind, werkt parttime in een supermarkt, haar man werkt fulltime en zorgt op de zaterdag als zij werkt voor het huishouden en het kind; de rest van de week doet zij het huishouden en de kinderverzorging).

De vrouwen gaan dus weinig openlijke conflicten aan over het huishouden. In situaties waarin vrouwen wel veranderingen nastreven, bijvoorbeeld omdat zij meer is gaan werken en hij minder, gaan ze omslachtig te werk. Ze geven huishoudelijke adviezen, tonen begrip als er iets mis gaat en proberen de zorgtaken geleidelijk aan los te laten door zich niet overal mee te bemoeien. Soms komt het voor dat vrouwen de zaak meer op de spits drijven door bewust het huishouden in het honderd te laten lopen op momenten dat hun man verantwoordelijk is en zijn afspraken niet nakomt.

Voor de kinderen werkten we allebei fulltime en ging alles vanzelf. Ik heb duidelijk aangegeven dat ik niet van plan was de hele dag thuis te gaan zitten. Daar had hij in het begin erg veel moeite mee en we hebben daar veel gesprekken over gehad. De laatste twee jaar gaat het beter, daarvoor moest ik hem steeds zeggen wat hij moest doen. Nu zit hij weleens de krant te lezen en hoort niet dat zijn dochter hele verhalen tegen hem vertelt, daar moet ik hem dan attent op maken. In het begin vond hij het ook niet gewoon om huishoudelijke taken te doen. Maar ik deed niets extra's en liet de boel dan ook liggen.

(S5, moeder van twee kinderen, werkt parttime in een supermarkt, haar man werkt fulltime).

8.4.2 Strategieën rond problemen met de kinderen

Ik heb heel bewust gezegd dat hij het verzorgen van het kind op zijn eigen manier moest oplossen, ik heb er heel bewust niet voor gekozen om hem achter te laten met de fles en de luiers klaar. Hij heeft veel geleerd in het huishouden, alleen de was, dat kan hij nog niet.

(B48, moeder van twee kinderen, werkt fulltime in een boekhandel, haar man is huisman).

Vrouwen zetten vooral emotieregulerende strategieën in om hun schuldgevoel tegenover de kinderen te verwerken. Dat geldt ook voor de mannen wat betreft hun schuldgevoel over de vaak ongelijke taakverdeling in de kinderverzorging. Ik ben er als het echt nodig is, houden zowel vaders als moeders zichzelf voor. Ouders hechten aan de 'kwaliteits-tijd' met hun kinderen en kiezen hun persoonlijke rituelen (naar bed brengen, in bad doen, meegaan naar sporten, voorlezen) om de band met hen te bestendigen.

Van de moeders wordt een sterkere zorgplicht verwacht dan van de mannen, ook door henzelf. Vrouwen met een omvangrijke baan relativeren hun zorgplicht (*een goede moeder hoeft er niet altijd te zijn*) maar voelen zich meestal *op de eerste plaats moeder en dan pas werknemer* (zie ook Morée, 1992). Ze maken zich zorgen over de ontwikkeling van hun kinderen; als er grote problemen zouden zijn, dan zouden de moeders ervoor kiezen minder te werken of te stoppen met hun baan. Door voor zichzelf deze mogelijkheid open te houden, reguleren ze hun emoties. Een andere vorm van emotieregulering is de problemen van de combinatie van werk en zorg te relativeren: het is wel zwaar, zeker als de kinderen klein zijn, maar *het is maar tijdelijk* (dat het zo zwaar is), *het hoort erbij en ik zou gek worden als ik de hele dag thuis zou zitten..* Verder nemen veel moeders (en een paar vaders) allerlei voorzorgsmaatregelen om te voorkomen dat de kinderen proble-

men krijgen met het feit dat beide ouders werken: ze zorgen dat hun kind nooit de laatste is die van het kinderdagverblijf wordt opgehaald of proberen het zo te regelen dat hun kind het als een leuk uitje ziet om naar de oppas te gaan.

Wat betreft de kinderen zijn er vergelijkbare taakverdelingsproblemen als in het huishouden. De mannen leveren meestal een grotere bijdrage aan de zorg voor de kinderen dan aan het huishouden; daarover zijn de ouders over het algemeen tevreden. Vaak hebben de vaders een wat andere opvoedingsstijl dan de moeders (strenger of juist meer toegankelijk, speelser of juist meer serieus), waar moeders zich soms aan ergeren, maar die ze ook een goed tegenwicht vinden van hun eigen stijl. De mannen constateren ook verschillen in aanpak. Vooral de mannen met een vrouw die (veel) meer thuis is dan zijzelf zien dit als een 'vanzelfsprekend verschil' tussen de seksen. Het meest voorkomende latente probleem met de kinderen is dat vaders meer thuis zouden willen zijn. *Maar dat kan nu eenmaal niet en ik compenseer dat in de weekenden en vakanties zijn strategieën om hiermee om te gaan.*

8.5 STRATEGIEËN ROND PROBLEMEN MET DE OMGEVING

Ja, ik ben een uitzondering in mijn omgeving, bij de meesten die ik ken, werkt de vrouw altijd minder. (Interviewer: weet je wat ze van jullie situatie vinden?) Ja, dat weet ik eigenlijk niet. En ik moet zeggen dat ik me daar eigenlijk niet mee bezig houd, ik eh... (stilte) ik hoor er niets over en ik wil er ook niks over horen, dus (lacht) ik zoek het niet op, ik zoek geen bevestiging en ik zoek geen afkeuring.

(S6, moeder van een jong kind, werkt fulltime in een supermarkt, haar man werkt ook fulltime).

Problemen met de omgeving zijn vrij ongrijpbaar: werkende moeders en verzorgende vaders wijken af van hun omgeving en hebben het gevoel dat anderen hun situatie wel beoordelen (en lang niet altijd gunstig), maar zeggen meestal zich daar niks van aan te trekken. Ze gaan de confrontatie meestal uit de weg, door opmerkingen en grapjes te negeren. Voor zichzelf zoeken ze legitimaties voor hun situatie, die emotieregulerend werken. *Door te werken, ben ik een betere moeder of ik heb zo een betere band met de kinderen.* Soms gaan ouders wel de confrontatie aan met hun omgeving: ze leggen uit waarom ze eerder naar huis moeten om hun kind op te halen of ze protesteren tegen de opvatting dat een parttimer het werk minder serieus neemt. In de bedrijven heerst echter een cultuur waarin keuzes over de combinatie van werk en ouderschap niet worden besproken, dat wordt als een privé-zaak beschouwd (zie hoofdstuk 6). De meeste ouders zwijgen over hun combinatieproblemen als een (onbewuste) strategie om niet op te vallen.

8.6 STRATEGIEËN ROND OVERBELASTING

Ik heb het huishouden vast ingedeeld: op maandag dit en op dinsdag dat. Het zit in mijn hoofd en denk er op mijn werk aan: vanmiddag dit doen, daar naar toe. Ik ben dat een beetje aan het regelen. Dan loopt alles normaal.

(S33, moeder van een schoolkind, werkt parttime als verkoopster in een supermarkt, haar man werkt fulltime).

Overbelasting is vooral een probleem van moeders met een omvangrijke baan. Als we kijken naar de manieren waarop ouders anticiperen op de belemmeringen die zij zien om hun wensen eventueel in praktijk te brengen en welke angsten en weerstanden zij hebben om hun situatie te veranderen, dan zien we dat vooral de vrouwen die parttime werken veel latente overbelastingsproblemen hebben. Ze voorkómen de overbelasting die zij verwachten bij een fulltime baan door in deeltijd te gaan werken. Ze zien (tijdelijk) af van een loopbaan, omdat dat teveel zou zijn, ze geen tijd voor zichzelf zouden overhouden en omdat ze vinden dat ze hun kinderen tekort zouden doen. Sommigen houden ook de deur open voor de mogelijkheid om te stoppen met werken: als het niet goed zou gaan met de kinderen. De combinatieproblemen die zij zien of veronderstellen bij vrouwen die meer uren werken, zijn voor hen een schrikbeeld.

Bij de mannen met een vrouw die parttime of niet werkt, is vaak sprake van *weerstand tegen een meer gelijke taakverdeling*. Ze zijn bang voor overbelasting van hun vrouw, maar vooral voor het feit dat zij meer zorgtaken zouden krijgen als hun vrouw (meer) zou gaan werken. Ze stellen dat *fulltime werken te zwaar is voor een moeder*. Mannen met een egalitaire attitude zeggen dat ze zelf wel parttime zouden willen werken en dat ze eigenlijk meer in huis zouden willen doen, maar anticiperen op de bezwaren die in de praktijk aan die wens kleven: ze zouden hun positie in het bedrijf verspelen en zouden taken in het huishouden moeten uitvoeren die zij niet leuk vinden. Om met de kloof tussen ideaal en praktijk te kunnen omgaan, reguleren ze hun emoties. Ze benadrukken de 'schuld' van het bedrijf voor de bestaande situatie (dat staat nu eenmaal geen deeltijd in hogere functies toe) of wijzen op de houding van hun vrouw: die heeft zelf de keuze gemaakt om parttime te werken, want *ze is niet zo'n type dat voorop wil lopen*.

Ook de tweeverdieners en de alleenverdienende vrouwen anticiperen soms op de overbelasting die zij verwachten omdat ze werk en zorg combineren: ze maken zich van tevoren zorgen hoe alles moet lopen, maken afspraken met hun werkgever en partner over de planning en spreken zichzelf moed in; sommige mannen zien (tijdelijk) af van een omvangrijke baan en ruimen tijd in voor zorgtaken. Dit zorgt ervoor dat zij goed zijn voorbereid op de combinatie en op een evenredige verdeling in de zorg, wat eraan bijdraagt dat ze die in de praktijk ook aankunnen en waarmaken.

De meeste strategieën om met overbelasting door de combinatie van werk en zorg om te gaan hebben betrekking op de ouders zelf en zijn minder op het bedrijf gericht. Yoga,

efficiënt omgaan met tijd, de normen in het huishouden en de verzorging van de kinderen bijstellen, vermoeidheid opzij zetten en zich op de kinderen concentreren als ze thuis zijn, het loslaten van het werk als men thuis is en andersom, dat zijn allemaal strategieën die ouders inzetten om niet overbelast te raken. Daarnaast relativeren vooral de tweeverdieners het belang van het werk enigszins door minder over te werken en zich eerder ziek te melden. Dat gebeurt met name na de geboorte van het tweede kind: *door schade en schande ben ik wijs geworden*. De meest voorkomende strategie is het relativeren van de overbelasting: *het hoort er nou eenmaal bij en als je de taken minder gelijk verdeelt, krijg je weer andere problemen en ik heb er nu eenmaal zelf voor gekozen*.

8.7 DE VIER TYPEN OUDERS

Welke ouders passen nu welke strategieën toe? Klopt bijvoorbeeld de veronderstelling dat ouders met veel acute combinatieproblemen vooral proberen hun omgeving te veranderen en dat ouders met meer verborgen problemen vooral hun emoties reguleren, problemen vermijden en zich zo aanpassen aan de dubbele hiërarchie? In het vorige hoofdstuk is het onderscheid tussen ouders met veel en weinig problemen al aangescherpt; het is dus te verwachten dat het verhaal over hun strategieën ook meer gecompliceerd is. Is in de analyse het onderscheid tussen strategieën die de dubbele hiërarchie aantasten en strategieën die deze bestendigen wel goed te maken?

In tabel 8.1 zijn de strategieën van de verschillende groepen ouders weergegeven: het gemiddelde aantal strategieën per soort voor iedere groep, uitgesplitst naar mannen en vrouwen.

Tabel 8.1. Het gemiddelde aantal strategieën van mannelijke en vrouwelijke geïnterviewde werknemers met jonge kinderen, uitgesplitst naar soort strategie en groep (bron: de interviews met ouders)

Strategieën	Gelukkige combineerders		Balanceerders		Tevreden met ongelijkheid		Overbelasten	
	m	v	m	v	m	v	m	v
Situationeel, aantasting	2.0	3.7	4.7	3.3	1.9	6.0	2.8	6.3
Situationeel, bestendinging	1.3	2.0	1.9	1.6	1.3	.8	1.6	2.5
Persoonlijk, aantasting	1.5	1.0	2.0	1.3	.9	1.3	4.4	3.9
Persoonlijk, bestendinging	.7	3.3	.9	2.7	.6	.8	1.2	3.5
Emotieregulerend, aantasting	1.3	1.7	1.3	2.1	.3	2.3	1.6	2.7
Emotieregulerend, bestendinging	4.7	3.0	3.6	6.1	5.0	6.3	2.6	4.7
Anticipatie, aantastend	2.0	1.7	1.1	.4	.8	.8	1.2	1.1
Anticipatie, bestendinging	2.2	-	1.0	3.6	1.6	2.5	1.6	1.5
Aantasting	6.8	8.0	9.1	7.1	3.8	10.3	10.0	14.0
Bestendinging	8.8	8.3	7.3	14.0	8.5	10.3	7.0	12.2
N	7	3	11	8	6	6	2	7

Uit dit overzicht komt naar voren dat de geïnterviewde ouders over het algemeen genomen *het meest probleemoplossende strategieën inzetten die gericht zijn op hun omgeving en die de dubbele hiërarchie tussen werk en zorg doorbreken én emotieregulerende strategieën die de dubbele hiërarchie bestendigen*. Dat lijkt tegenstrijdig: de traditionele verdeling van werk en zorg wordt zowel doorbroken als bestendigd. Bij nader inzien is dit echter goed verklaarbaar: in de meeste situaties is sprake van een (wens tot) opschuiving naar een meer gelijke taakverdeling. Om deze te bewerkstelligen, proberen ouders hun omgeving te veranderen (bedrijf, partner). Ze willen de speelruimte om werk en zorg op een egalitaire manier te verdelen vergroten, maar reguleren de emoties die daarmee gepaard gaan. Hun pogingen leveren namelijk spanningen op, vooral als ze niet of maar gedeeltelijk succesvol zijn, maar ook omdat ouders met een meer gelijke taakverdeling afwijken van hun omgeving, waarin een minder gelijke taakverdeling de norm is. Ze reguleren hun emoties vaak op een manier die de dubbele hiërarchie eerder bestendigt dan aantast: ze leggen zich neer bij het feit dat niet al hun pogingen voor een meer gelijke verdeling succes hebben of legitimeren de kloof tussen wens en praktijk door zich te vergelijken met ouders die de taken minder gelijk verdelen.

Het onderscheid tussen aantasting en bestendiging van de dubbele hiërarchie is over het algemeen goed te maken. Wel is onderscheid tussen mannen en vrouwen belangrijk en kan een strategie niet los gezien worden van het probleem waar het om gaat. Als een vrouw haar zorgplicht relateert door wél over te werken, is dat benoemd als een strategie die de dubbele hiërarchie aantast, als een man zijn grensconflicten tussen werk en zorg hanteert door te stellen dat *vaak overwerken nu eenmaal bij mijn baan hoort*, is dat benoemd als strategie die de dubbele hiërarchie bestendigt.

Binnen deze algemene lijn van (coping)strategieën van ouders zijn verschillen tussen de groepen ouders te constateren. Bij de *gelukkige combineerders* is aantasting en bestendiging ongeveer in evenwicht (bij de mannen is wat meer sprake van bestendiging). Ze hebben in de loop van de tijd veel van hun aspiraties om werk en zorg te combineren in praktijk kunnen brengen, hun strategieën waren vrij succesvol. De *balanceerders* zetten ook veel strategieën in om tot een meer gelijke verdeling van werk en zorg te komen, maar zijn minder succesvol dan de gelukkige combineerders. Met name de vrouwen zetten veel emotieregulerende strategieën in die bestendigend werken. Bij de ouders die *tevreden zijn met ongelijkheid* is er sprake van een verschil tussen de mannen en de vrouwen. De mannen passen weinig strategieën toe om hun situatie te veranderen, ze reguleren hun emoties op een bestendigende manier. De vrouwen lijken in hun strategieën op de balancerende vrouwen: ze proberen tot een meer gelijke taakverdeling te komen én reguleren hun emoties op een bestendigende manier. Ook bij de *overbelaste ouders* is sprake van een verschil tussen de mannen en de vrouwen. Bij de overbelaste mannen ligt (net zoals bij de balancerende mannen) de nadruk op strategieën die de dubbele hiërarchie

chie aantasten, met name persoonsgerichte strategieën (het bijstellen van wensen). Bij de balancerende mannen ligt dus de nadruk op het veranderen van de omgeving, bij de overbelaste mannen op het veranderen van zichzelf. Ook de overbelaste vrouwen passen relatief veel strategieën toe die op hun eigen persoon gericht zijn (hetzij de dubbele hiërarchie aantastend, hetzij deze bestendigend), maar daarnaast ook (aantastende) strategieën die gericht zijn op de omgeving en (aanpassende) emotieregulerende strategieën. De overbelaste vrouwen lijken in hun strategieën dus net zoals de overbelaste mannen op balancerders, met dat verschil dat ze relatief veel aandacht besteden aan het zichzelf aanpassen aan een situatie met een meer gelijke taakverdeling.

Deze verschillen krijgen meer reliëf als de rechten- en plichtenopvattingen van ouders in beschouwing wordt genomen. De gelukkige combineerders en de balancerders hebben een gelijke rechten- en plichtenopvatting; ze proberen die opvattingen in de praktijk te brengen. Dat gaat stapsgewijs, er wordt een scala aan strategieën ingezet, waarbij de emoties zo gereguleerd worden dat de kloof tussen ideaal en praktijk als minder scherp wordt ervaren. De ouders die tevreden zijn met ongelijkheid hebben een rechten- en plichtenopvatting waarbij voor mannen de nadruk prioriteit ligt bij het werk, bij de vrouwen bij de zorg. Hun situatie wijkt in de praktijk niet erg af van deze opvattingen. De vrouwen proberen wel een wat meer gelijke verdeling tot stand te brengen (waarbij wel voor de vrouwen de prioriteit bij de zorg blijft liggen) en hebben daarbij vergelijkbare problemen als de balancerende vrouwen. De mannen zetten vooral strategieën in om de situatie waar zij tevreden mee zijn te bestendigen. De overbelaste ouders hebben een minder gelijke rechten- en plichtenopvatting, vergelijkbaar met de ouders die tevreden zijn met ongelijkheid. Hun praktijk is meer egalitair dan ze eigenlijk willen. Met name de vrouwen proberen wel hun omgeving te veranderen om meer ruimte te krijgen voor hun combinatie van werk en zorg, maar daarnaast hebben veel van hun strategieën te maken met het wennen aan die praktijk. In tabel 8.2 zijn de problemen, strategieën en rechten- en plichtenopvattingen van de vier typen ouders samengevat.

De veronderstellingen over de strategieën van ouders die in hoofdstuk 2 en aan het begin van dit hoofdstuk werden genoemd, blijken maar ten dele houdbaar. Allereerst zijn het niet alleen de tweeverdieners die de dubbele hiërarchie aantasten. Ook de vrouwen die tevreden zijn met ongelijkheid en de overbelaste vrouwen zetten veel van dergelijke strategieën in. De strategieën die gericht zijn op de omgeving en op de persoon zelf zijn vaak gericht op aantasting van de dubbele hiërarchie, de emotieregulerende en anticiperende strategieën meestal op bestendiging daarvan. Het zijn niet alleen ouders met een sterke positie (dat wil zeggen: hogere functie) in het bedrijf die aantastende strategieën inzetten. Deze ouders hebben wel (op termijn) meer succes met hun acties en vallen vaker in de categorie 'gelukkige combineerders'.

Ouders met een gelijke rechten- en plichtenopvatting gebruiken niet vaker strategieën die gericht zijn op hun omgeving (bedrijf, partner) dan ouders met een ongelijke rechten-

Tabel 8.2. De problemen, strategieën en rechten- en plichtenopvattingen van de vier typen ouders (bron: interviews met ouders)			
Typen ouders	Problemen	Strategieën	Rechten en plichtenopvatting
Gelukkige combineerders	Opgeloste problemen	Situatieveranderende en emotieregulerende strategieën	Gelijke rechten en plichten
Balanceerders	Veel manifeste en latente problemen: organisatorisch, werk, gezin	Situatieveranderende en emotieregulerende strategieën	Gelijke rechten en plichten
Tevreden met ongelijkheid	Latente problemen	Aanpassing wensen	Ongelijke rechten en plichten
Overbelasten	Veel manifeste en latente problemen met werk en gezin, de combinatie is zwaar	Bijstelling wensen en emotieregulering	Ongelijke rechten en plichten

en plichtenopvatting. Alleen de overbelaste ouders zetten meer persoonsgerichte strategieën in.

Opleiding speelt wel een rol; verondersteld werd dat ouders met een lage opleiding vaker een minder gelijke rechten- en plichtenopvatting hebben en (dus) minder vaak strategieën inzetten die de dubbele hiërarchie aantasten. Dat eerste klopt (uit de enquête blijkt opleidingsniveau te correleren met taakverdelingsattitude), het tweede niet. Vrouwen die tevreden zijn met ongelijkheid en overbelaste ouders zetten ook strategieën in die de dubbele hiërarchie aantasten. Bovendien zetten ouders met een gelijke rechten- en plichtenopvatting ook strategieën in die de dubbele hiërarchie bestendigen. Ouders met een lage opleiding vallen wel vaker in de categorie ‘tevreden met ongelijkheid’ of ‘overbelast’, ouders met een hoge opleiding in de categorie ‘gelukkige combineerders’ of ‘balanceerders’.

In het volgende hoofdstuk staan de verbanden tussen de gang van zaken in het bedrijf enerzijds en de problemen en strategieën van ouders anderzijds centraal.

Beleid, cultuur en combinatieproblemen

Ik denk dat het voor een bedrijf het helemaal niks uitmaakt als werknemers werk en kinderen combineren. Maar het wordt vaak door de ogen van de werkgever problematisch gezien. Iemand die fulltime werkt, is er altijd en weet wat er die dag moet gebeuren. Je hebt geen overlapping, je hoeft niet aan de ander te vertellen wat er nog moet gebeuren. Maar dat is een kwestie van organiseren, als je een paar goede collega's hebt, gaat dat vanzelf. *(S41, vader van een schoolkind, werkt fulltime als assistent afdelingsmanager in een supermarkt, zijn vrouw werkt parttime).*

9.1 INLEIDING

In de vorige hoofdstukken heb ik beschreven welke positie mannen en vrouwen met jonge kinderen innemen in de supermarkten en boekhandels, hoe de bedrijven omgaan met hun werknemers met jonge kinderen en hoe ouders zelf hun situatie ervaren.

In beide bedrijven vervullen de meeste vrouwen met jonge kinderen een lagere (deeltijd) functie, terwijl de mannen met jonge kinderen doorgaans in een midden- of hogere (voltijds)functie werken. Zowel de leidinggevenden als collega's kennen aan werknemers met jonge kinderen een beperkt recht op verzorging van hun kinderen toe: het bedrijf mag er niet teveel last van hebben. Impliciet wordt een onderscheid gemaakt tussen de seksen: aan mannen wordt een sterker recht op werk, een zwakkere zorgplicht en een zwakker recht om te zorgen toegekend, aan vrouwen een sterkere zorgplicht, een sterker recht om te zorgen en een zwakker recht op werk. Het idee is dat het bedrijf weinig of geen invloed heeft op de manier waarop werknemers werk en zorg verdelen. Dat vrouwen met jonge kinderen nauwelijks doorstromen naar hogere functies is het gevolg van hun 'persoonlijke keuze' om in deeltijd te werken.

Werknemers met jonge kinderen ervaren niet per se grote, zichtbare combinatieproblemen. De meesten van hen passen wat betreft visie en praktijk binnen de cultuur van het bedrijf: de man is hoofdkostwinner en werkt fulltime, de vrouw is de hoofdverantwoordelijke voor de zorgtaken en werkt hoogstens parttime. De werknemers die wél zichtbare problemen hebben, zijn (een deel van de) twee- en anderhalfverdieners, alleenstaande ouders of ouders die kampen met ziekte. Hun praktijk wijkt af van wat in het bedrijf gangbaar is. Combinatieproblemen leiden tot overbelasting als ouders twijfelen

over de juistheid van hun keuze of als er eigenlijk geen sprake is van een keuze (zoals bij rolwisseling).

Maar doen het ouderschapsbeleid en de ouderschapscultuur van de bedrijven er nu toe of niet? Is er sprake van een verband tussen de combinatieproblemen van werknemers met jonge kinderen en de manier waarop hun bedrijf met hen omgaat? Dat is de centrale vraag van dit onderzoek, waarop in dit hoofdstuk dieper zal worden ingegaan.

In de voorgaande hoofdstukken is gebleken dat de verbanden tussen beleid, cultuur en problemen niet rechtlijnig zijn en dat er andere factoren een rol spelen. Uit de enquête onder werknemers komt naar voren dat de ouders in de supermarkten minder vaak combinatieproblemen ervaren dan de ouders in de boekhandels. De boekhandels kennen meer informele voorzieningen die de combinatie van werk en zorg mogelijk maken en hebben een ouderschapscultuur die meer open staat voor werkende moeders en verzorgende vaders. Ze zijn dus meer ‘oudervriendelijk’ te noemen dan de supermarkten en toch hebben hun werknemers met jonge kinderen meer problemen. Dit is te verklaren door het verschil in samenstelling van het personeel: in de boekhandels werken meer tweeverdieners dan in de supermarkten en die manier van combineren van werk en ouderschap is onder de huidige omstandigheden problematischer dan een verdeling zoals bij anderhalfverdieners en alleenverdieners.

Bovendien omvat de combinatieproblematiek meer dan de acute organisatorische problemen van tweeverdieners of conflicten in het gezin. In de interviews met ouders komt naar voren dat de combinatieproblematiek ook betrekking heeft op de positie van ouders in het bedrijf en op de steun door de omgeving, waaronder die van collega’s. Ook kan de aard van de combinatieproblematiek uiteenlopen: naast manifeste, acute problemen kunnen latente problemen worden onderscheiden, als sprake is van een kloof tussen wensen van ouders en hun praktijk. Bedrijven kunnen ook een rol spelen bij het latent houden van die problemen.

Verder spelen de opvattingen van ouders zelf een grote rol in de beleving van hun situatie. Er is sprake van combinatieproblemen als ouders botsen met hun omgeving: als het bedrijf te weinig ruimte biedt om zowel de aspiraties op het terrein van werk als die op het gebied van zorg waar te maken en als hun partner te weinig meewerkt aan een meer gelijke taakverdeling. De combinatieproblemen leiden tot overbelasting als ouders daarbij ook botsen met hun eigen diepgewortelde opvattingen over werk en zorg, als ze een meer egalitaire verdeling in praktijk brengen dan ze eigenlijk zouden willen, of juist een minder egalitaire.

Deze analyses van het ouderschapsbeleid en de ouderschapscultuur van de bedrijven en hun invloed op de combinatieproblematiek van hun werknemers met jonge kinderen zijn echter nog te algemeen van aard. Binnen de bedrijven blijken verschillen te bestaan in de uitvoering van het beleid en in de mate waarin collega’s werknemers met jonge kinderen

steunen. Als we meer zicht willen krijgen op de verbanden tussen het beleid en de cultuur van de bedrijven en de combinatieproblemen van ouders moeten we de blik richten op het niveau van *eenheden* (winkels, kantoren, centra). Niet in alle eenheden geldt een regime dat weinig ruimte biedt aan werknemers met zorgtaken. Hoe komt dat? En wat betekent dat voor de combinatieproblemen van de ouders in die eenheden?

Daarnaast geven de analyses op het bedrijfsniveau nog te weinig inzicht in de (machts)processen tussen leidinggevenden, collega's en ouders. Op het niveau van eenheden is duidelijker in kaart te brengen hoe de onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers verlopen. Door eenheden met elkaar te vergelijken, is het mogelijk nauwkeuriger te bepalen welke factoren binnen het bedrijf invloed hebben op het welbevinden van ouders.

In deze vergelijkingen van de bedrijfseenheden komen alle theoretische lijnen die in hoofdstuk 2 zijn geschetst samen in een analyse van machtsprocessen in de relatie tussen ouders en bedrijven. Hierbij staan de volgende vragen centraal:

- Welke machtsmechanismen zijn te onderkennen in de manier waarop bedrijven zowel formeel als informeel rechten en plichten toekennen aan werknemers met kinderen jonger dan 13 jaar? Zijn er wat dit betreft verschillen en overeenkomsten tussen eenheden?
- Welke machtsmechanismen zijn te onderkennen in de manier waarop mannelijke en vrouwelijke werknemers met kinderen jonger dan 13 jaar de combinatie van werk en ouderschap vormgeven en beleven? Welke groepen ouders passen zich aan de dominante beelden van werk en zorg aan en welke verzetten zich?
- Wat is de invloed van de machtspositie van werknemers op de onderhandelingen tussen leidinggevenden en ouders?

Mijn eerste veronderstelling bij deze onderzoeksvragen, gebaseerd op de theorieën die in hoofdstuk 2 zijn beschreven, is dat *in bedrijfseenheden waar leidinggevenden en collega's onderscheid maken tussen de rechten en plichten van mannen en vrouwen in werk en zorg werknemers met jonge kinderen meer combinatieproblemen ervaren dan in eenheden met een meer egalitair vertoog*. Mijn tweede veronderstelling is dat *dit vertoog samenhangt met de samenstelling van het personeel: in bedrijfseenheden waar veel ouders werk en zorg combineren en deze ouders een relatief sterke machtspositie hebben, geldt een meer egalitair vertoog dan in andere bedrijfseenheden*. Mijn derde veronderstelling is dat *de meeste ouders zich identificeren met de beelden die in het bedrijf dominant zijn van de goede werknemer en de goede vader en moeder en zich in de onderhandelingen met het bedrijf aanpassen aan deze beelden*. Mijn vierde veronderstelling is dat *ouders met sterke egalitaire idealen en een relatief sterke machtspositie in het bedrijf zich minder identificeren met het dominante vertoog in het bedrijf en zich meer verzetten tegen de situatie van een ongelijke verdeling*. Deze ouders zullen vooral te vinden zijn onder de hoogopgeleide werknemers met een hoge functie in het bedrijf.

De indeling van dit hoofdstuk is als volgt. In paragraaf 9.2 ga ik dieper in op het ouderschapsbeleid van de bedrijven en onderscheid ik op grond van de uitvoering van dat beleid drie typen eenheden: flexibele, strikte en minimale. In paragraaf 9.3 bekijk ik vervolgens de ouderschapscultuur op het niveau van eenheden. Er blijken drie typen ouderschapsculturen voor te komen: open, ambivalente en defensieve. Beleid en cultuur blijken voor een groot deel met elkaar samen te hangen, de ‘vertogen’ van leidinggevend en werknemers (als groep) sluiten meestal op elkaar aan. In paragraaf 9.4 vergelijk ik de typen eenheden wat betreft de combinatieproblematiek van hun (geïnterviewde) werknemers met jonge kinderen om na te gaan of er een verband te constateren is tussen de gang van zaken in het bedrijf en de combinatieproblematiek.

In de drie volgende paragrafen 9.5 t/m 9.7 ga ik dieper in op dit verband door terug te gaan naar de individuele gevallen van de vijftig geïnterviewde ouders. Hoe spelen de vertogen van het bedrijf en die van henzelf een rol bij hun combinatieproblemen? Hoe krijgen deze vertogen vorm in de strategieën van leidinggevend en ouders, welke machtsprocessen vinden plaats? Via de (kwalitatieve) methode van ‘waarheidstabellen’ destilleer ik de factoren die invloed hebben op verschillende facetten van de combinatieproblematiek, zowel factoren die betrekking hebben op de manier waarop in de bedrijfs-eenheid wordt omgegaan met werknemers met jonge kinderen als persoonlijke factoren van de werknemers met jonge kinderen zelf (wensen, gedrag, etc). Daarbij geef ik weer hoe de onderhandelingsprocessen tussen bedrijf en ouders zijn verlopen. In paragraaf 9.5 ga ik dieper in op de machtsprocessen die een rol spelen bij de loopbanen van werknemers met jonge kinderen, in paragraaf 9.6 analyseer ik de machtsprocessen rond het al dan niet toestaan van het werken in deeltijd en in paragraaf 9.7 geef ik weer welke machtsprocessen in bedrijven ertoe leiden dat ouders wel of niet overbelast raken. In paragraaf 9.8 zet ik de vooronderstellingen naast de bevindingen van de analyses in dit hoofdstuk en trek ik conclusies over de invloed van het bedrijf op de combinatieproblematiek van werknemers met jonge kinderen.

9.2 DRIE TYPEN OUDERSCHAPSBELEID

In hoofdstuk 5 heb ik het ouderschapsbeleid op bedrijfsniveau geanalyseerd. In beide bedrijven beperken de formele voorzieningen voor ouders zich voornamelijk tot faciliteiten die tijdelijk uittreden uit het werk, op eigen kosten, mogelijk maken. Voorzieningen die de combinatie van werk en zorg kunnen bevorderen, zijn meestal meer informeel van aard, d.w.z. dat de toekenning van faciliteiten ter beoordeling is van de leidinggevende ter plaatse en dat werknemers deze voorzieningen niet als recht kunnen claimen. In de supermarkten staan leidinggevend minder toe dan in de boekhandels; deze kennen echter weer wat minder formele voorzieningen dan de supermarkten. In beide bedrijven is de samenhang tussen het ouderschapsbeleid en de andere pijler van het emancipatiebeleid -loopbaanbeleid- gering; er wordt weinig of geen loopbaanbeleid

voor ouders gevoerd. In beide bedrijven maken voornamelijk vrouwen gebruik van ouderschapsvoorzieningen; in de supermarkten maken de mannen soms gebruik van kinderopvang en sporadisch van buitengewoon verlof in verband met ernstige ziekte van partner of kinderen, in de boekhandels komt het wat vaker voor dat mannen (tijdelijk) in deeltijd werken en/of gebruik maken van flexibele werktijden.

De *houding van de leidinggevende* ter plaatse speelt een essentiële rol in de uitvoering van het ouderschapsbeleid: deze geeft de werknemers al dan niet informatie over de mogelijkheden, helpt hen eventueel met procedures, is verantwoordelijk voor uitvoering van de regels en het eventueel aanpassen van de organisatie van het werk (zoals het zoeken van vervangers) en honoreert wel of niet de wensen van ouders die niet als recht zijn vastgelegd. In beide bedrijven stellen de meeste leidinggevendenden zich vrij strikt op: ze volgen de formele regels en staan weinig informele voorzieningen toe. Als ze dat wél doen, leggen ze afspraken vaak vast, bijvoorbeeld bij de aanname van hun personeel.

Dat is de grote lijn, maar ook binnen de bedrijven bestaan verschillen in de manier waarop leidinggevendenden met werkende ouders omgaan. Als we de uitvoering van het ouderschapsbeleid op het niveau van *eenheden* (winkels, kantoren, centra) bekijken, komt een meer divers beeld naar voren. In beide bedrijven bestaan eenheden waar de leidinggevendenden afhoudend reageren op verzoeken van ouders, ook als het om formele voorzieningen gaat. En in beide bedrijven komen ook eenheden voor waar leidinggevendenden juist flexibel omgaan met wensen van ouders: ze gaan mee in hun wensen en staan veel informele voorzieningen toe.

Op grond van de uitvoering van het ouderschapsbeleid blijken *drie* typen eenheden te onderscheiden te zijn. In de eerste plaats **'flexibele'** eenheden, waarin chefs soepel meewerken aan zowel het formele als het informele ouderschapsbeleid van het bedrijf. In de tweede plaats **'strikte'** eenheden, waarin chefs de formele regels en richtlijnen in het ouderschapsbeleid strikt uitvoeren en enige ruimte bieden voor informele voorzieningen, onder de voorwaarde dat daar duidelijke afspraken over gemaakt worden. In de derde plaats **'minimale'** eenheden, waarin chefs afhoudend reageren op verzoeken van ouders, hoogstens de formele regels volgen en geen ruimte voor informele voorzieningen bieden. In de flexibele eenheden hanteren de leidinggevendenden een meer 'egalitair vertoog', in die zin dat het op zich beperkte ouderschapsbeleid ruimhartig wordt uitgevoerd. In de strikte eenheden houden de leidinggevendenden zich aan het beperkte beleid, dat impliciet de dubbele hiërarchie tussen werk en zorg, mannen en vrouwen bestendigt. In de minimale eenheden hanteren de leidinggevendenden duidelijk het vertoog van de dubbele hiërarchie. In tabel 9.1 zijn de kenmerken van de drie typen eenheden samengevat.

Tabel 9.1. Drie typen eenheden op grond van de uitvoering van het ouderschapsbeleid (op grond van analyses van de vragenlijsten voor leidinggevend en de interviews met ouders)				
Type eenheid	Formeel beleid	Informeel beleid	Nsup	Nbk
Flexibel	Wensen van ouders gehonoreerd	Wensen van ouders gehonoreerd	4 (6)	3 (13)
Strikt	Leiding volgt strikt de regels en richtlijnen	Wensen van ouders onder voorwaarden van leidinggevend gehonoreerd	10 (15)	4 (8)
Minimaal	Leiding reageert afhoudend op wensen ouders	Wensen van ouders niet gehonoreerd	3 (5)	1 (3)
Formeel beleid: inclusief richtlijnen N= aantal eenheden. Tussen haakjes: aantal geïnterviewde ouders in dat type eenheid.				

In de minimale eenheden komen -in de beleving van de ouders- de meeste problemen voor in de uitvoering van het ouderschapsbeleid, zoals problemen met de vervanging van verlofgangers, gebrek aan kennis van voorzieningen bij de leidinggevend en werknemers, problemen rond deeltijd en flexibele werktijden. In de flexibele eenheden ontstaan soms problemen met formele voorzieningen en richtlijnen: er wordt, net zoals in de minimale eenheden, een ad hoc beleid gevoerd en niet geanticipeerd op ingrijpendere verzoeken zoals om deeltijdwerk in een hogere functie. Anders dan in de minimale eenheden, biedt dat ad-hoc-beleid echter wel veel ruimte voor informele voorzieningen. Waar de leidinggevend in de minimale eenheden *niet* ingaan op verzoeken om afwijkende werkpatronen, doen de leidinggevend in de flexibele eenheden dit *in principe wel*. De strikte eenheden wijken af van de flexibele en de minimale eenheden, omdat de leiding meer vooruit denkt over het gebruik van ouderschapsvoorzieningen, waarbij meestal wel wordt verondersteld dat *vrouwen* om deze voorzieningen zullen vragen; dergelijke verzoeken worden van mannen minder verwacht. De procedures zijn hier beter bekend bij leidinggevend en werknemers, de leiding geeft meer informatie over het beleid aan werknemers. De keerzijde van de strikte toepassing van het ouderschapsbeleid is dat alleen onder de voorwaarden van de leidinggevend ter plaatse deeltijdarbeid, calamiteitenverlof en flexibele werktijden worden toegestaan. De visie van deze leidinggevend op de wenselijkheid en haalbaarheid van het aanpassen van de organisatie van het werk aan de wensen van ouders in het bedrijf legt op die manier veel gewicht in de schaal.

Gemiddeld komt het een paar keer per jaar voor dat werknemers vragen om gebruik te mogen maken van een voorziening. In minimale eenheden blijft het gebruik van voorzieningen beperkt tot zwangerschaps- en bevallingsverlof en werken in deeltijd door vrouwen, in andere eenheden maken werknemers ook gebruik van informele voorzieningen

zoals calamiteitenverlof en flexibele werktijden. In de flexibele eenheden wordt het meest gebruik gemaakt van voorzieningen, in minimale eenheden het minst. Dat is logisch, want in de flexibele eenheden worden immers informele voorzieningen als regel toegestaan, in de strikte eenheden onder voorwaarden en in de minimale eenheden niet. In het gebruik van formele voorzieningen is er geen groot verschil tussen flexibele en strikte eenheden. Dit alles is te zien in tabel 9.2.

De stijl van leidinggeven blijkt niet af te hangen van de eigen sekse of de eigen combinatiepraktijk, maar wel van diens visie op de combinatie van werk en zorg. In de flexibele eenheden staat de leiding meestal positief tegenover ouders die werk en zorg combineren, in de minimale eenheden is deze visie vrij negatief. In tabel 9.3 is dit verschil in visie tussen leidinggevendenden van de drie typen eenheden te zien.

Tabel 9.2. Het gebruik van voorzieningen in de drie typen eenheden (op basis van de vragenlijst voor leidinggevendenden; de gegevens zijn per eenheid gescoord en hier per type samengevat)

Type eenheid	Formeel beleid				Informeel beleid			
	Sup		Boek		Sup		Boek	
	m	v	m	v	m	v	m	v
Flexibel	nee	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Strikt	soms	ja	ja	ja	soms	ja	soms	ja
Minimaal	ja	ja	nee	ja	nee	nee	nee	nee

Ja: in de meerderheid van de eenheden van dit type
Soms: in een minderheid van de eenheden van dit type

Tabel 9.3. Het aantal eenheden binnen elk type, uitgesplitst naar de visie van de leidinggevende op het ouderschapsbeleid (op grond van de vragenlijst voor leidinggevendenden en/of de interviews met ouders)

Typen eenheden	Positief	Ambivalent	Negatief
Flexibel	4	1	–
Strikt	6	4	3
Minimaal	–	–	2

Positief: heeft geen bezwaren tegen de ouderschapsvoorzieningen in het bedrijf, is voorstander van deeltijdarbeid in alle functies
Ambivalent: heeft geen bezwaren tegen de ouderschapsvoorzieningen in het bedrijf, is tegen stander van deeltijdarbeid in midden- en hoge functies
Negatief: heeft bezwaren tegen de ouderschapsvoorzieningen in het bedrijf, is tegenstander van deeltijdarbeid in midden- en hoge functies

Van 6 eenheden hebben de leidinggevendenden geen vragenlijst ingevuld.

9.3 DRIE TYPEN OUDERSCHAPSCULTUUR

In hoofdstuk 6 is de ouderschapscultuur, de manier waarop collega's omgaan met werkende ouders, op bedrijfsniveau geanalyseerd. In beide bedrijven is de steun van collega's voor werknemers met jonge kinderen vrij oppervlakkig: men staat niet afwijzend tegenover de combinatie van werk en zorg en vindt dat bedrijven wel wat ouderschapsbeleid moeten voeren, mits het bedrijf er niet teveel last van heeft. Over combinatieproblemen wordt nauwelijks gepraat, die worden als een zaak van ouders zelf en als een consequentie van hun eigen keuze gezien. De groepsnorm is een taakverdeling waarbij de man fulltime werkt en de vrouw parttime. Het idee van 'allebei werken en samen voor de kinderen zorgen' wordt impliciet seksespecifiek ingevuld, waarbij voor mannen de nadruk ligt op betaald werk en voor vrouwen op zorg. In de boekhandels is de steun voor ouders die werk en zorg combineren groter dan in de supermarkten en staan collega's positiever tegenover mannen die (tijdelijk) minder werken en moeders met een grote deeltijdbaan.

Dat is de grote lijn. Net zoals bij het ouderschapsbeleid bestaan echter ook binnen de bedrijven verschillen in de manier waarop collega's met werkende ouders omgaan. Als we op het niveau van **eenheden** kijken, ontstaat een diverser beeld. Wat in de ene winkel regel is, is in de andere een uitzondering; de basisregel dat het bedrijf er zo min mogelijk last van mag hebben dat werknemers kinderen hebben en dat de combinatie van werk en zorg een individueel vrouwenprobleem is, geldt niet in alle eenheden even sterk en is in sommige zelfs voor een groot deel verdwenen. In beide bedrijven bestaan eenheden waar collega's positief staan ten opzichte van tweeverdienende ouders, waar ouderschap een veel besproken onderwerp is, zowel onder mannen als vrouwen, waar de norm van volledige beschikbaarheid en inzet voor het bedrijf wordt gerelativeerd en ouders worden ondersteund als zij gebruik maken van voorzieningen.

In deze eenheden met een **'open'** ouderschapscultuur wordt weinig onderscheid gemaakt tussen de rechten en plichten van mannen en vrouwen in werk en zorg. Als groepsregel geldt dat iedere werknemer zorgtaken heeft, dus ook de werknemers zonder kinderen. Werkende ouders zijn zichtbaar in het bedrijf, omdat de combinatie werk-zorg een breed gedragen gespreksonderwerp is. Collega's weten van elkaar wie kinderen heeft en hoe zij werk en zorg combineren. Zij steunen werkende ouders zowel praktisch als moreel. Als groepsnorm geldt dat ouders allebei werken en zorgen, dat wordt als de meest wenselijke situatie gezien. Over zorg wordt sterker in termen van rechten dan van plichten gedacht.

In de supermarkten komen eenheden voor waar de meerderheid van het personeel negatief staat tegenover een gelijke taakverdeling en tegenover ouderschapsbeleid. Er wordt nauwelijks over ouderschap gepraat, ook niet door de vrouwen, en er geldt een sterke norm van totale beschikbaarheid en inzet voor het bedrijf. Ouders krijgen weinig steun

van collega's, noch in morele, noch in praktische zin. In deze 'defensieve' eenheden wordt aan mannen een sterk recht op werk toegekend (en een zwakke zorgplicht), aan vrouwen een sterke zorgplicht (en een zwak recht op werk). Als groepsregel geldt dat het bedrijf geen last mag hebben van werknemers met kinderen. Werkende ouders zijn 'onzichtbaar', de combinatie van werk en ouderschap is geen gespreksonderwerp in het bedrijf, roddels en grapjes uitgezonderd. Men weet nauwelijks van elkaar wie kinderen heeft en hoe collega's werk en zorg combineren. De norm is dat een vrouw stopt met werken als zij kinderen krijgt en eventueel weer parttime gaat werken als de kinderen naar school gaan. Een man werkt fulltime. Over zorg wordt sterk in termen van plichten gedacht, althans voor vrouwen.

In beide bedrijven hebben de meeste eenheden een ouderschapscultuur waarin de regel geldt dat het bedrijf zo min mogelijk last mag hebben van werknemers met zorgtaken. Deze cultuur benoem ik als 'ambivalent', omdat de dubbele hiërarchie zoals die geldt in de defensieve cultuur deels is doorbroken, maar (nog) geen sprake is van een cultuur waarin een egalitaire verdeling de norm is. In ambivalente eenheden staan collega's gematigd positief tegenover een gelijke taakverdeling en tegenover ouderschapsbeleid, is ouderschap een onderwerp van gesprek tussen vrouwelijke werknemers, geldt de norm dat het bedrijf zo min mogelijk last mag hebben van werknemers met kinderen, maar wordt wel rekening gehouden met de zorgtaken van vrouwen, vanuit het idee dat zij een sterkere zorgplicht hebben dan mannen. De steun van collega's beperkt zich tot morele steun tussen vrouwen onderling. Als groepsregel geldt dat het bedrijf rekening moet houden met de zorgtaken van werkende moeders. Werkende moeders zijn zichtbaar in het bedrijf, de combinatie van werk en zorg is een onderwerp dat door vrouwen onderling wordt besproken. Van de vrouwen weet men wie kinderen heeft en hoe zij werk en zorg combineert; van de mannen weet men dat minder -alleen als hij erg afwijkt van de norm en bijvoorbeeld een kleine deeltijdbaan heeft. Als norm geldt dat ouders allebei kunnen werken, mits de vrouw dat wil en zij niet overbelast raakt. Een vader werkt fulltime, een moeder parttime, omdat ze de hoofdverantwoordelijke is voor de zorgtaken thuis. Over zorg wordt vrij sterk in termen van plichten gedacht: aan vrouwen wordt een sterkere zorgplicht toegekend dan aan mannen. Vrouwen hebben een vrij sterk recht om voor hun kinderen te zorgen, mannen hebben dat recht veel minder. Mannen hebben een sterk recht op werk, het recht van vrouwen op werk is zwakker en ondergeschikt aan hun zorgplicht. In tabel 9.4 zijn de kenmerken van de drie typen ouderschapscultuur samengevat.

Welke factoren hangen samen met de ouderschapscultuur? De *samenstelling van het personeel* blijkt een belangrijke onderscheidende factor. Werknemers beoordelen de combinatie van werk en zorg vanuit hun eigen situatie en staan het meest positief tegenover ouders die niet ver afstaan van hun eigen combinatiepraktijk. In de supermarkten

Tabel 9.4. Drie typen ouderschapscultuur (op grond van analyses van de vragenlijsten voor leidinggevend en interviews met ouders)

Type eenheid	Regel	Nsup	Nbk
Open	Bedrijf moet zich instellen op zorgende werknemers	3 (4)	5 (14)
Ambivalent	Het bedrijf moet voorzieningen treffen voor werkende moeders	9 (14)	3 (10)
Defensief	Het bedrijf mag geen last hebben van werknemers met kinderen	5 (8)	–

N= aantal eenheden. Tussen haakjes: het aantal geïnterviewde ouders binnen een type eenheid

werken relatief veel jongeren, veel alleenverdienende mannen en veel vrouwen met een kleine deeltijdbaan; in de boekhandels werken minder jongeren en veel anderhalfverdieners. In de supermarkten is het aantal tweeverdieners met jonge kinderen gering, in de boekhandels is dat aantal groter, met name onder de vrouwen. Dit beeld wordt bevestigd als we kijken op het niveau van eenheden. Het is niet het aantal ouders in een eenheid dat bepaalt hoe de ouderschapscultuur is; een eenheid met relatief veel werkende moeders hoeft geen open cultuur te hebben. Het gaat erom wat ouders en collega's denken en doen; hoe meer werknemers egalitaire denkbeelden koesteren en zelf werk en zorg gelijk verdelen, des te groter de kans dat een eenheid een open cultuur heeft. En dit hangt weer samen met het opleidingsniveau van de werknemers: hoog opgeleide werknemers hebben gemiddeld een meer egalitaire visie op de combinatie van werk en zorg en hebben ook vaker een meer gelijke taakverdeling (zie hoofdstuk 4). Dit alles is te zien in tabel 9.5.

Tabel 9.5. De kenmerken van het personeel van de drie typen eenheden (bron: enquête)

Type ouderschapscultuur	% two	tva	bela	opl
Open	26%	4.1	3.9	4.9
Ambivalent	21%	3.8	3.5	3.4
Defensief	13%	3.5	3.6	2.9

%two: gemiddelde percentage tweeverdienende en alleenstaande ouders met jonge kinderen in dit type eenheid
 tva: gemiddelde taakverdelingsattitude werknemers (ouders en niet-ouders) in dit type eenheid
 bela: gemiddelde beleidsattitude werknemers in dit type eenheid
 opl: gemiddelde opleidingsniveau werknemers in dit type eenheid

De houding van de leidinggevende en de gevoerde ouderschapsbeleid blijken voor een deel samen te hangen met de ouderschapscultuur. Een flexibel beleid gaat vaak samen met een open ouderschapscultuur, een minimaal beleid met een defensieve ouderschapscultuur. Een strikt beleid komt bij alle typen ouderschapscultuur voor. De manier waarop leidinggevendenden het ouderschapsbeleid in hun eenheid uitvoeren, blijkt voor een groot deel te passen bij de cultuur van die eenheid. In eenheden waar collega's aan mannen en vrouwen een gelijk recht op zorg toekennen, doen leidinggevendenden dat meestal ook, in eenheden waar collega's onderscheid maken tussen de seksen, kennen leidinggevendenden aan vrouwen meer ouderschapsvoorzieningen toe dan aan mannen. In eenheden met een strikt ouderschapsbeleid en een open cultuur staan leidinggevendenden vaak ook informele voorzieningen; heeft een strikte eenheid een ambivalente cultuur, dan staat de leiding alleen aan vrouwen informele voorzieningen toe. Heeft een strikte eenheid een defensieve cultuur, dan staat de leiding geen informele voorzieningen toe. Dit alles is te zien in tabel 9.6.

Tabel 9.6. Het type ouderschapsbeleid versus het type ouderschapscultuur

Eenheid	N sup	N boek	Formele voorz	Informele voorz
1. Flexibel/open	2 (3)	2 (8)	ja	ja
2. Flexibel/ambivalent	2 (3)	1 (5)	ja	vrouwen
3. Strikt/open	1 (1)	3 (7)	ja	ja
4. Strikt/ambivalent	6 (9)	1 (1)	vrouwen	vrouwen
5. Strikt/defensief	3 (5)	–	vrouwen	nee
6. Minimaal/ambivalent	1 (2)	1 (3)	vrouwen	nee
7. Minimaal/defensief	2 (3)	–	vrouwen	nee

9.4 DE RELATIE TUSSEN BELEID, CULTUUR EN COMBINATIEPROBLEMEN

Wat is de relatie tussen de gang van zaken in een eenheid en de combinatieproblemen van werknemers met jonge kinderen in die eenheid? We hebben al gezien dat ouders in minimale eenheden meer problemen met de voorzieningen in het bedrijf ervaren dan andere ouders. Zijn deze ouders ook vaker overbelast dan ouders in andere eenheden? Als we kijken naar de verdeling van de vier typen ouders die aan het eind van hoofdstuk 7 zijn onderscheiden over de verschillende typen eenheden, dan blijkt er inderdaad sprake van een verband. Overbelaste ouders komen in alle eenheden voor, behalve in eenheden met een flexibel beleid en een open cultuur. In die eenheden zijn de meeste gelukkige combineerders te vinden. Gelukkige combineerders komen minder voor in eenheden met een uitgesproken vertoog van dubbele hiërarchie. Ouders die tevreden zijn met ongelijkheid komen in alle eenheden voor, maar iets vaker in eenheden waarin de dubbele

hiërarchie het dominante vertoog is. De balanceerders tenslotte komen vaker voor in eenheden met een flexibel beleid en een open of ambivalente cultuur. Dit is samengevat in tabel 9.7.

Type eenheid	Gelukkige	Balanceerders	Tevreden	Overbelaste
Combinatie-vriendelijk*	6	11	5	1
Combinatie-onvriendelijk	4	8	7	8

*Eenheden met een flexibel of strikt beleid en een open cultuur heb ik gerekend tot combinatie-vriendelijke eenheden, eenheden met een strikt of minimaal beleid en een ambivalente of defensieve cultuur heb ik gerekend tot combinatie-onvriendelijke eenheden.

De manier waarop leidinggevend en collega's omgaan met ouders lijkt dus inderdaad invloed te hebben op de combinatieproblemen van die werknemers met jonge kinderen; er is in ieder geval sprake van een samenhang. Een flexibel beleid betekent meer mogelijkheden voor ouders met een egalitaire visie en praktijk, een open cultuur ondersteunt dit beleid of draagt ertoe bij dat een strikt beleid ook openstaat voor mannen en dat leidinggevend onder voorwaarden ook informele voorzieningen toestaan. Ouders worden praktisch en moreel meer gesteund door leidinggevend en collega's, wat hen helpt hun eigen ambivalenties op te lossen. Een flexibel beleid en een open cultuur voorkomen zo combinatieproblemen of dragen ertoe bij dat die worden opgelost. Een minder flexibel beleid en een minder open cultuur dragen ertoe bij dat combinatieproblemen latent en onzichtbaar blijven voor het bedrijf en dat sommige ouders overbelast raken.

Maar hoe verlopen de botsingen tussen vertogen nu precies, welke onderhandelingen voeren ouders met hun leidinggevend? Om deze machtsprocessen zichtbaar te maken, worden in de volgende drie paragrafen drie aspecten van de combinatie-problematiek nader bekeken: loopbaanproblemen, problemen met deeltijdwerk en overbelasting. Voor alle geïnterviewde ouders is nagegaan hoe bij deze drie aspecten het beleid en de cultuur van hun eenheid invloed heeft uitgeoefend op hun situatie, welke persoonlijke factoren van ouders daarnaast een rol spelen en welke onderhandelingsprocessen plaatsvonden tussen leidinggevend en ouders.

De kwalitatieve comparatieve methode van Ragin (1994), maakt het mogelijk in onderzoek met een beperkt aantal cases verbanden tussen gebeurtenissen te exploreren en factoren nauwkeurig in kaart te brengen die invloed hebben op het wel of niet plaatsvinden van een feit. Onder welke omstandigheden vindt een bepaald feit plaats, onder welke niet? Essentieel aan deze methode is het uitgangspunt dat gelijke omstandigheden toch tot verschillende uitkomsten kunnen leiden en verschillende omstandigheden tot de-

zelfde uitkomst, omdat er sprake kan zijn van verschillende clusters van factoren die tot een bepaalde uitkomst leiden of juist niet. De methode houdt in dat individuele cases stelselmatig met elkaar worden vergeleken op een bepaalde aspect, waarbij niet zozeer gezocht wordt naar de grote lijn, op grond van cijfermatige meerderheden en gemiddelden, maar naar verschillende lijnen die naast elkaar kunnen bestaan. Uitzonderingen nemen een belangrijke plaats in de analyse in, uiteindelijk moet ieder geval kunnen worden 'verklaard' vanuit de factoren die uit de analyse naar voren komen.

De analyse verloopt in drie stappen. Eerst worden alle factoren die een rol spelen voor een bepaald thema in de verschillende cases benoemd, gedefinieerd en zorgvuldig afgebakend. Wanneer is sprake van een 'ja' op een factor, wanneer van een 'nee'? Vervolgens wordt voor alle cases een 'waarheidstabel' opgesteld waarin alle factoren zijn opgenomen en worden gescoord. Hierbij is geen sprake van een schaal, alle informatie wordt samengevat in 0 (deze factor geldt niet) of 1 (deze factor geldt wel). Nadeel hiervan is dat nuances verdwijnen, voordeel is dat clusters van factoren te onderscheiden zijn. Tenslotte wordt de waarheidstabel samengevat: welke patronen van clusters factoren zijn te onderscheiden?

Zoals gezegd heb ik drie aspecten van de combinatieproblematiek aan de hand van deze methode nader bekeken. Daarbij heb ik situaties die juist niet veel voorkomen als vertrekpunt genomen: vrouwen met een loopbaan, mannen met een deeltijd baan en ouders die overbelast raken. Deze heb ik vergeleken met de standaard situatie: vrouwen met een lagere deeltijd functie in het bedrijf, fulltime werkende vaders en ouders die niet overbelast zijn. Hoe komt het dat een aantal ouders van deze standaard afwijken? Welke (clusters van) factoren spelen een rol in hun situatie, zijn dat dezelfde of andere factoren dan bij andere ouders? Wat is de invloed van het bedrijf, welke persoonlijke factoren spelen een rol en welke onderhandelingsprocessen vinden daarbij plaats? Door de 'afwijkende' ouders op die manier te vergelijken met de situatie van de andere ouders ontstaat een vollediger beeld van de bedrijfsfactoren en de machtsprocessen die van invloed zijn op het wel of niet doorstromen van moeders naar hogere functies, het wel of niet in deeltijd gaan werken van vaders en het wel of niet overbelast raken van ouders. Wat doen en laten ouders die passen in of zich schikken naar de status quo, wat doen en laten ouders voor wie dat niet geldt? Hoe verhouden de bedrijfsfactoren zich met individuele factoren?

9.5 MACHTSPROCESSEN BIJ LOOPBANEN

Onder welke omstandigheden lukt het vrouwelijke werknemers met jonge kinderen om door te stromen naar een hogere functie of om een functie op hetzelfde (midden of hoge) niveau in deeltijd te gaan vervullen? Hoe komt het dat het sommige vrouwen wel lukt en

andere niet? In hoofdstuk 7 komt naar voren dat vrij veel vrouwen (met name tweeverdieners) wel loopbaanwensen koesteren, maar deze niet in praktijk (kunnen) brengen. Het gebrek aan kansen in het bedrijf is (manifest of latent) probleem van veel van de geïnterviewde moeders. Hun strategieën om dit probleem op te lossen, lijken weinig succesvol.

De eerste stap in de analyse was het opstellen van een ‘waarheidstabel’. In deze tabel zijn alle factoren opgenomen die gezien de verzamelde informatie een rol spelen bij het wel of niet doorstromen naar een hogere functie, zowel bedrijfsfactoren als persoonlijke factoren. Eerst is de groep bekeken waar het om gaat: vrouwen voor wie de uitkomst ‘wel een loopbaan’ geldt. Vervolgens is nagegaan of deze factoren (met dezelfde of een andere score) ook gelden voor de groep vrouwen met de uitkomst ‘geen loopbaan’ en voor de mannen met wel of geen loopbaan.

De volgende factoren bleken een rol te spelen in het wel of niet doorstromen naar een hogere functie:

SOORT FACTOR	FACTOREN
Bedrijfsfactoren	Flexibel ouderschapsbeleid (BEL)
	Toestaan van deeltijdwerk in hogere functies (DL)
	Initiatief van het bedrijf: ingaan op een verzoek van de ouder of zelf een voorstel doen voor een functie (IN)
Individuele factoren	Wens voor een loopbaan (WE)
	Het duidelijk kenbaar maken van die loopbaanwens (KEN)

De ouderschapscultuur was eerst als factor opgenomen, maar bleek geen aparte rol te spelen bij het clusteren van factoren en het verklaren van de uitkomst wel of geen loopbaan.

De volgende stap was het samenvatten van de waarheidstabel door het clusteren van cases met dezelfde factorpatronen. De waarheidstabel van de vrouwen met een loopbaan is samengevat in tabel 9.8. Boven de streep staan de (negen) geïnterviewde vrouwen met jonge kinderen die het gelukt is door te stromen naar een hogere functie in het bedrijf of op hetzelfde functieniveau te blijven werken in deeltijd. Onder de eerste streep staan de (vijftien) vrouwen die niet zijn doorgestroomd naar een hogere functie of die in deeltijd in een lagere functie zijn geplaatst. Onder de tweede streep staan de mannen met een loopbaan, onder de derde streep de mannen zonder loopbaan (d.w.z. ze zijn niet recent doorgestroomd naar een hogere functie of een deeltijdbaan op hetzelfde functieniveau).

Tabel 9.8. Waarheidstabel loopbanen (Bron: interviews met ouders)

GES	BEL	DL	IN	WE	KEN	LOOP	
v	x	x	x	x	x	x	5 keer
v	0	0	x	x	x	x	2 keer
v	0	0	0	x	x	x	1 keer
v	0	0	x	0	0	x	1 keer
v	0	0	0	x	x	0	5 keer
v	0	0	0	0	0	0	10 keer
m	x	x	x	x	x	x	4 keer
m	x	x	x	x	0	x	3 keer
m	0	0	x	x	x	x	4 keer
m	0	0	x	x	0	x	4 keer
m	x	x	x	0	0	0	4 keer
m	x	x	0	x	0	0	1 keer
m	0	0	0	x	x	0	2 keer
m	0	0	0	0	0	0	4 keer

NB: GES=geslacht; m=man, v=vrouw; LOOP=loopbaan.

Bij nadere analyse van de samengevatte waarheidstabel blijkt dat het meest voorkomende patroon bij de vrouwen met een loopbaan betrekking heeft op hogere functies in deeltijd, terwijl het bij de andere patronen gaat om fulltime hogere functies. Uit deze waarheidstabel komt naar voren dat voor vrouwen met jonge kinderen die (tijdelijk) niet fulltime willen werken het volgende nodig is voor een loopbaan: *de vrouw in kwestie moet een loopbaanwens hebben en moet die duidelijk kenbaar maken, ze moet werken in een flexibele eenheid die bovendien deeltijd in hogere functies toestaat en ingaat op een voorstel van de vrouw of zelf een (hogere deeltijd) functie aanbiedt*. Als een vrouw alleen een loopbaanwens koestert, maar die niet kenbaar maakt, of als ze dat wel doet, maar ze werkt in een eenheid met een minder flexibel beleid die geen deeltijd in hogere functies toestaat en die niet ingaat op haar voorstellen, dan lukt het niet om de loopbaanwens in praktijk te brengen. Als een vrouw met jonge kinderen *fulltime* wil werken, dan gelden andere regels. Doorgaans moet ze dan ook een loopbaanwens koesteren en die kenbaar maken en/of het bedrijf moet haar een concreet voorstel doen. Maar het is ook mogelijk dat de vrouw zelf geen loopbaanwens koestert, maar dat het bedrijf haar vraagt voor een hogere (fulltime) functie.

Uit de waarheidstabel van vrouwen zonder loopbaan komt duidelijk naar voren dat naast het niet hebben van een loopbaanwens, of het wel hebben van een wens maar die niet kenbaar maken, het gebrek aan mogelijkheden om in deeltijd te werken de belangrijkste reden is waarom vrouwen niet doorstromen naar hogere functies. De meeste vrouwen

met jonge kinderen willen (tijdelijk) niet fulltime werken. Alleen in flexibele eenheden die deeltijd in hogere functies toestaan en die ingaan op voorstellen van de vrouw maken deze vrouwen dus een kans op een loopbaan.

Uit de waarheidstabel voor mannen komt een ander beeld naar voren. Bij mannen is het hebben van een loopbaanwens wel een bepalende factor, maar het uiten van die wens niet. Het bedrijf neemt meer zelf het initiatief en vraagt om de zoveel jaar aan de meeste mannen of ze interesse hebben om door te stromen. Het ouderschapsbeleid en het toestaan van deeltijdwerk doen er bij mannen bijna nooit toe: slechts één man wilde alleen een hogere baan als die in deeltijd vervuld kon worden. Het is hem inderdaad gelukt die te krijgen, doordat hij in een flexibele eenheid ging werken waar deeltijd werd toegestaan en de leiding inging op zijn voorstel. Veel 'mannen zonder loopbaan' zitten voorlopig aan hun top, zijn afgewezen voor een hogere functie of hebben een eigen bedrijf naast hun parttime baan bij het bedrijf. Het speelt geen rol of men wel of niet in deeltijd kan werken.

Dit alles betekent dus dat voor vrouwen met jongere kinderen aan veel meer voorwaarden moet worden voldaan, willen zij doorstromen naar een hogere functie.

Deze waarheidstabel maakt het mogelijk de *onderhandelingen* die plaatsvinden wat meer gedetailleerd te bekijken. In de gevallen waarbij vrouwen met jonge kinderen succesvol onderhandelden over een deeltijdbaan in een hogere functie namen zij steeds het initiatief. Ze lieten in een functioneringsgesprek, tijdens hun zwangerschap of als ze al kinderen hadden, weten dat ze graag in dezelfde functie wilden blijven of een hogere functie ambiëerden. Het bedrijf reageerde daar in eerste instantie afhoudend op, het duurde vaak een lange tijd totdat de leidinggevende instemde met een voorstel van de werknemster of zelf een concreet voorstel deed. In een aantal gevallen kreeg de vrouw in eerste instantie een lagere deeltijdfunctie en is haar wens pas na een aantal jaar gehonoreerd. De voorstellen waar het bedrijf dan uiteindelijk mee akkoord ging waren duobanen (van 2x20 uur per week) of een hogere functie voor 32 uur per week. Moeders die al in deeltijd werkten in een hogere functie, bijvoorbeeld omdat ze gebruik hadden gemaakt van ouderschapsverlof, hadden minder problemen: het bedrijf vond het meestal vanzelfsprekend dat zij in deeltijd wilden blijven werken. Nog verder teruggaan in uren, werd echter niet geaccepteerd. Gezamenlijk werd gezocht naar aanpassingen van de functie. Soms betekende dat het afstaan van hoger gewaardeerde taken.

In de flexibele eenheden betekende de loopbaanwens van de werknemster met jonge kinderen niet echt een botsing met het dominante vertoog in het bedrijf. De houding van de leidinggevendenden in deze eenheden is: *moeders moeten ook een loopbaan kunnen hebben, als ze dat willen*. Wel moest de vrouw in kwestie laten zien dat zij een *waardevolle*

werknemer is voor het bedrijf en dat een andere organisatie van het werk mogelijk is. Werkneemsters gebruikten daarbij zowel argumenten van het egalitaire vertoog (*als moeder ben ik niet minder gemotiveerd voor een hogere functie*) als argumenten van het vertoog van de dubbele hiërarchie (*het is wel lastig, een duobaan, maar het kan wel, als het goed is georganiseerd*). Ze kregen ook vaak hulp van medestanders: een andere werknemer die de baan wilde delen, een andere leidinggevende die de argumenten onderschreef. Op termijn hadden deze strategieën succes. De onderhandelingsstrategie van de leidinggevendenden was in deze gevallen: *we zullen ons best doen, maar het is lastig*. De onderhandelingsstrategie van deze vrouwen bestond uit het aanvallen van het vertoog van de dubbele hiërarchie, maar daarbij ook argumenten gebruiken van het andere vertoog: *ik ben een waardevolle werknemer en ben gemotiveerd naar een oplossing te zoeken die voor beide partijen acceptabel is*.

Ik geef een beschrijving van een casus in deze categorie:

Ik ben me er heel bewust van dat je niet minder bent als parttimer en ben daar ook heel fel op.

B48, een moeder met een loopbaan

Ze werkt vier dagen per week in een boekhandel als groepsleider. Ze heeft twee schoolgaande kinderen, haar man is huisman. Tot voor kort werkte ze in een lagere functie en paste ze haar werktijden aan de schooltijden aan. Ze is in het vak gerold, ze was blij dat ze parttime werk had als moeder; het idee om carrière te maken kwam pas later, toen haar man ziek werd. Ze is indertijd in de OR van het bedrijf gegaan, omdat ze door de kinderen toch niet makkelijk kon doorstromen. Ze zocht het daarom in meer verantwoordelijkheden en op een andere manier in het bedrijf staan. Ze is op de toenmalige directeur afgestapt met de vraag om meer verantwoordelijkheid. Het heeft toen niets opgeleverd, maar later is zij voor haar huidige (management) functie gevraagd.

In eenheden met een minder flexibel beleid en waar deeltijdwerk in hogere functies niet wordt toegestaan, gebruiken de leidinggevendenden meer het vertoog van de dubbele hiërarchie: *het aanpassen van het werk is lastig*. Net als in de meer flexibele eenheden neemt het bedrijf niet zelf het initiatief voor een loopbaan voor vrouwen met jonge kinderen, tenzij het duidelijk is dat de vrouw fulltime wil of moet werken. Bedrijven nemen overigens wel het initiatief als ze een functie vanuit het bedrijfsbelang in uren willen verminderen.

Het vertoog van de vrouwen die een hogere functie in deeltijd willen in een minder flexibele eenheid, lijkt op dat van de vrouwen in meer flexibele eenheden. Men gebruikt zowel argumenten van het egalitaire vertoog als van het vertoog van de dubbele hiërarchie; de eerste argumenten botsen echter met die van de leidinggevende. Tegen het argument *dat een grote deeltijdbaan te zwaar zou zijn voor een moeder*, hebben ze weinig verweer. Hun onderhandelingsstrategie om te laten zien dat zij een waardevolle werknemer zijn

voor het bedrijf komt niet over, zeker als ze ook zonder kinderen al liever in deeltijd werkten. Dat is te zien in de volgende casusbeschrijving:

Het lijkt wel of ze denken: “ze heeft het er toch niet meer over, laat maar gaan”.

Een moeder met een onvervulde loopbaanwens

Ze werkt nog niet zolang 28 uur per week in een supermarkt als verkoopster. Ze heeft een jong kind, haar man werkt fulltime. Ze stopte met werken toen het kind kwam, ging weer solliciteren toen het kind een plaats had op de crèche. In het begin heeft ze altijd gezegd: ik ga niet werken als het kind klein is. Maar toen kwamen de muren op haar af en dacht ze: dat is niks, ik moet iets gaan doen, al is het maar parttime. Ze heeft een paar keer geprobeerd een opleiding te volgen via het bedrijf voor een hogere functie, maar dat ging steeds niet door -te weinig andere cursisten, ze zou een gesprek krijgen met de bedrijfsleider maar dat gebeurde niet. In de toekomst wil ze graag een hogere functie en dan 32 uur werken.

Als vrouwen zich beschikbaar stellen voor een fulltime baan, vallen ze onder andere regels. Het bedrijf hoeft dan weinig onderhandelingsstrategieën in te zetten: de vrouw solliciteert op een fulltime functie. Vrouwen met jonge kinderen worden minder dan mannen benaderd voor functies, vanuit de veronderstelling dat zij niet fulltime willen werken en ook niet overgehaald kunnen worden dat wel te doen.

Voor de mannen met jonge kinderen geldt dat het bedrijf meer zelf het initiatief neemt om hun doorstroming naar hogere functies te bevorderen. Aan mannen wordt regelmatig gevraagd of zij een andere functie ambiëren. Het hebben en uiten van een loopbaanwens is dus niet per definitie nodig, zoals bij de vrouwen met jonge kinderen. Of het beleid flexibel is en of deeltijd wordt toegestaan, speelt alleen een rol bij mannen die niet fulltime willen werken. De mannen die dat willen, gebruiken vergelijkbare onderhandelingsstrategieën als de vrouwen die willen doorstromen naar een hogere deeltijdfunctie: *overtuigen van de leidinggevende dat het bedrijf geen schade oploopt, maar er juist baat bij heeft als de man in kwestie deze functie krijgt*. Het bedrijf moet er dan, net als bij de vrouwen, van overtuigd zijn dat het inderdaad gaat om een waardevolle werknemer.

Het komt voor dat mannen hun deeltijdwens gaandeweg de onderhandelingen laten vallen. Als ze al in deeltijd werkten en solliciteren naar een hogere functie geldt hun deeltijdwerk als een nadeel. Het bedrijf gebruikt dit argument tegenover mannen om hen over te halen om toch weer fulltime te gaan werken. En de mannen laten zich ook graag door dit argument overhalen. De volgende casus laat dit zien:

Als je een carrière wilde, moest je meer uren gaan maken.

B27, een man die in deeltijd wilde werken, maar dat niet lukte

Hij werkt fulltime als assistent afdelingschef in een boekhandel met een flexibel beleid. Zijn vrouw heeft een grote parttime baan. Ze hebben vier kinderen tussen de 1 en 10 jaar. Zijn vrouw en hij deelden tot voor kort een baan: ze werkten allebei 20 uur en besteedden de rest van de tijd aan de kinderen en aan studeren. Na de geboorte van het derde kind is hij fulltime gaan werken. Ten eerste om puur financiële redenen, maar ook omdat als hij carrière wilde maken, hij meer uren moest gaan werken. Hij was een keer voor een stap hogerop afgewezen omdat hij te weinig werkervaring had vanwege de deeltijd. De derde reden was dat het voor hem psychisch beter was om fulltime te gaan werken om te verwerken dat hij zijn studie niet had afgerond.

Langzamerhand, als hij eerlijk is, zou hij niet meer terugwillen naar een situatie waarin hij heel veel zorgtaken heeft. Hij zou weleens een heel weekend thuis met de kinderen willen hebben, maar hij wil erg vasthouden aan het fulltime werken. Het huishouden vindt hij iets vreselijks om te doen. Wel is hij weleens jaloers als hij binnenkomt en zijn vrouw iets intiems heeft met de kinderen. Het heeft iets ambivalents, maar het kunnen combineren van werk en zorg trekt hem het meest.

Zijn vrouw zou zich veel meer kunnen ontwikkelen in haar werk, zij zou in potentie net als hij een carrière kunnen hebben, maar dan zou ze meer moeten gaan werken. Als ze een intensieve cursus zou gaan doen, zou een deel van hun inkomen wegvallen, meer gaan werken gaat moeilijk door de kinderen.

In eenheden die minder flexibel zijn en waar deeltijd in hogere functies niet wordt toegestaan, lukt het een enkele man in deeltijd te gaan werken. Het gaat daarbij echter niet om de zorg voor kinderen, maar om het starten van een eigen bedrijf naast de parttime baan in een lage functie.

Het dominante vertoog in de bedrijven is *dat werknemers best hogerop kunnen komen in het bedrijf, mits ze er iets voor doen*. Mannen met een loopbaanwens doen er inderdaad veel voor: hun werk goed doen, overwerken, niet om deeltijd vragen. Het bedrijf honoreert dit vaak met het bieden van kansen; vaak doen ze zelf een aanbod aan een mannelijke werknemer. Mannen die in deeltijd zouden willen werken in een hogere functie laten vaak die wens varen, ook omdat ze zelf vinden dat het bedrijf schade zou lijden als ze hun wens zouden doorzetten (te kleine afdeling met teveel parttimers, slechtere bereikbaarheid etc). Een enkeling onderhandelt over deeltijd en probeert dan te bewijzen dat het bedrijf geen schade op zal lopen. Vrouwen met een loopbaanwens doen er ook veel voor om hogerop te komen: hun werk goed doen, maar ook extra laten zien dat ze gemotiveerde werknemers zijn. De meeste vrouwen met jonge kinderen willen in deeltijd werken, wat door het bedrijf als nadeel wordt gezien. Doordat ze van vrouwen die deeltijd-wens verwachten, vragen ze hen ook minder voor hogere functies. "Je moet er wel wat voor doen" betekent voor werknemers die in deeltijd willen werken in een hogere functie een flinke inzet: zelf het initiatief nemen, bewijzen dat hij/zij geschikt is voor die functie en argumenten aanvoeren waarom de gewenste functie in deeltijd kan.

9.6 MACHTSPROCESSEN BIJ DEELTIJDWERK

In beide bedrijven werken slechts weinig mannen met jonge kinderen in deeltijd. Uit waarheidstabellen komen dezelfde soort factoren naar voren als die een rol spelen bij loopbanen:

SOORT FACTOR	FACTOREN
Bedrijfsfactoren	Flexibel ouderschapsbeleid (BEL)
	Toestaan van deeltijdwerk in hogere functies (DL)
	Initiatief van het bedrijf: ingaan op een verzoek van de ouder of zelf een voorstel doen voor een functie (IN)
Individuele factoren	Wens voor een loopbaan (WE)
	Het duidelijk kenbaar maken van die loopbaanwens (KEN)

De samengevatte waarheidstabel voor een deeltijdbaan is te zien in tabel 9.9. Boven de eerste streep staan de vier mannen die in deeltijd werken, daaronder staan de 22 mannen die fulltime werken; daaronder staan de 21 vrouwen die in deeltijd werken en daaronder de drie vrouwen die fulltime werken.

Tabel 9.9. Waarheidstabel deeltijdwerk. (Bron: interviews met ouders)

GES	BEL	DL	IN	WE	KEN	LOOP	
m	x	x	x	x	x	x	2 keer
m	0	x	x	x	x	x	1 keer
m	0	x	x	0	0	x	1 keer
m	x	x	0	0	0	0	10 keer
m	0	0	0	x	0	0	4 keer
m	0	0	0	0	0	0	8 keer
v	x	x	x	x	x	x	5 keer
v	0	0	x	x	x	x	4 keer
v	0	0	x	x	0	0	12 keer
v	0	0	0	x	x	0	1 keer
v	0	0	0	x	0	0	1 keer
v	0	0	0	0	0	0	1 keer

NB: GES=geslacht, m=man, v=vrouw; DEEL: deeltijdbaan (<38 uur per week).

De voorwaarden voor een deeltijdbaan bij mannen in een *hogere functie* zijn: *een deeltijdwens, het duidelijk kenbaar maken van die wens, een flexibele eenheid die deeltijdwerk in hogere functies toestaat en ingaat op een voorstel van de werknemer dan wel zelf een voorstel doet*. Voor een *lagere functie* is een flexibel beleid en het toestaan van deeltijd in een hogere functie niet nodig.

De gang van zaken is zo ongeveer het spiegelbeeld van wat er gebeurt met vrouwen en een loopbaan. Van mannen, ook niet van degene met jonge kinderen, wordt een vraag om deeltijdwerk niet verwacht. Over een hogere functie in deeltijd wordt lang onderhandeld, wat alleen in flexibele eenheden die deeltijd toestaan in hogere functies succes heeft. De mannen gebruiken hierbij argumenten van het egalitaire vertoog (*het bedrijf moet meegaan in maatschappelijke ontwikkelingen*), maar betogen ook dat zij waardevolle werknemers zijn voor het bedrijf (*het zou pure kapitaalvernietiging zijn als ze mij zouden laten gaan*). In flexibele eenheden heeft dit vertoog succes. Dit is te zien in de volgende casus:

Allebei vier dagen werken, dat was de afspraak

B84 Een vader die het lukte in deeltijd te gaan werken

Hij werkt nog niet zolang in deze boekhandel als groepsleider van een afdeling. Hij werkt 32 uur (vier dagen), zijn vrouw werkt ook vier dagen en ze hebben een jong kind. Ze zijn allebei een door-deweekse dag thuis om voor het kind te zorgen, de andere werkdagen gaat het kind naar een kinderdagverblijf.

Zijn bedrijf heeft een flexibel ouderschapsbeleid. Toen zijn vrouw zwanger was, heeft hij in zijn vorige bedrijf zijn wens om in deeltijd te werken op tafel gelegd. Het werd hem echter niet toegestaan vier dagen te werken (wel 32 uur, gespreid over vijf dagen) en toen heeft hij met succes gesolliciteerd bij dit bedrijf, waarvan hij wist dat daar wel deeltijd in hogere functies wordt toegestaan. In zijn vorige bedrijf was het de norm dat je je met hart en ziel voor de firma inzette en dat je minstens 60 uur per week werkte. "Deeltijd, dat doen ze daar niet, dat heeft nog nooit iemand gedaan, dat kan niet, zeker niet als chef".

Hij had met zijn vrouw afgesproken dat ze allebei een dag minder zouden gaan werken als ze kinderen zouden krijgen; ze hebben de taken altijd gelijk verdeeld.

Ook in minder flexibele eenheden komt het voor dat mannen met succes om deeltijdwerk vragen. Het gaat hierbij echter om een man die naast zijn baan in het bedrijf een eigen bedrijf is gestart (het bedrijf wil hem graag als ervaren kracht behouden) en om een man aan wie door het bedrijf werd gevraagd minder te gaan werken vanwege bezuinigingen. Dat sloot aan op zijn (vage) wens om wat meer voor zijn kinderen te zorgen (of beter gezegd: op de wens van zijn vrouw), al was hij liever fulltime blijven werken.

Bij de vrouwen gelden op zich dezelfde regels. In de vorige paragraaf is beschreven wat er gebeurt als zij in een hogere functie in deeltijd willen werken. In de lagere functies

wordt deeltijd in beide bedrijven eerder toegestaan; veel functies worden standaard in deeltijd aangeboden en gelden als ‘vrouwen- en jongerenfuncties’ (caissière). De meeste vrouwen hoeven dan ook hun wens om in deeltijd te werken niet kenbaar te maken.

9.7 Machtsprocessen bij overbelasting

Van de ouders die werk en zorg combineren ondervindt een deel combinatieproblemen, maar slechts een minderheid raakt overbelast. Uit de waarheidstabel komen de factoren naar voren die hierbij een rol spelen: *een niet flexibel ouderschapsbeleid, een niet open ouderschapscultuur, een kloof tussen ideaal en praktijk wat betreft de combinatie van werk en zorg, conflicten met het bedrijf en de inzet van met name persoonsgerichte strategieën.*

SOORT FACTOR	FACTOREN
Bedrijfsfactoren	Geen flexibel ouderschapsbeleid (BEL)
	Geen open ouderschapscultuur (CL)
Individuele factoren	Kloof tussen meer egalitair ideaal en minder egalitaire praktijk (KL1)
	Kloof tussen minder egalitair ideaal en meer egalitaire praktijk (KL2)
	Conflicten met het bedrijf (CON)
	Persoonsgerichte strategieën (PER)

Deze factoren wijken dus enigszins af van de factoren die een rol spelen bij loopbanen en bij deeltijd. Bij overbelasting speelt de ouderschapscultuur naast het ouderschapsbeleid van een eenheid bijvoorbeeld een duidelijke rol. Daarnaast spelen andere persoonlijke factoren een rol dan die van belang zijn bij loopbanen en deeltijd.

De samengevatte waarheidstabel voor overbelasting is te zien in tabel 9.10. Boven de eerste streep staan de zeven overbelaste moeders, daaronder de twee overbelaste vaders, daaronder de 17 moeders die niet overbelast zijn en tenslotte de 24 vaders die niet overbelast zijn.

Het meest voorkomende patroon bij overbelasting is dat van ouders die een meer gelijke taakverdeling in praktijk brengen dan ze eigenlijk zouden willen, in een niet oudervriendelijke eenheid werken (geen flexibel beleid en geen open cultuur), een conflict hebben met hun bedrijf en veel persoonsgerichte strategieën inzetten om hun problemen te hanteren. Deze ouders passen met hun diepgewortelde ideeën over werk en zorg, mannen en vrouwen, in het dominante vertoog van hun bedrijfseenheid: dat van de dubbele hiërarchie. Hun praktijk wijkt echter af van dat ideaal én van het gangbare patroon in hun een-

Tabel 9.10. Waarheidstabel voor overbelasting (Bron: interviews met ouders)

GES	BEL	CL	KL1	KL2	KON	PER	OV	
v	x	x	x	0	x	x	x	1 keer
v	x	x	x	0	x	0	x	3 keer
v	x	x	0	x	x	x	x	1 keer
v	x	x	0	x	x	0	x	1 keer
v	x	x	0	x	0	x	x	1 keer
m	x	x	0	x	x	x	x	2 keer
v	0	0	0	0	0	0	0	3 keer
v	0	x	0	0	0	0	0	4 keer
v	x	x	0	0	x	0	0	3 keer
v	x	0	0	0	0	x	0	3 keer
v	x	x	0	0	0	0	0	4 keer
m	0	0	0	0	0	0	0	8 keer
m	x	0	0	0	0	0	0	5 keer
m	0	x	0	0	0	0	0	4 keer
m	x	x	0	0	x	0	0	4 keer
m	x	x	0	0	0	x	0	3 keer

NB: GES= geslacht, m=man, v=vrouw; OV=overbelasting

heid; via persoonsgerichte strategieën proberen ze hun visie aan te passen aan de praktijk. Waar ouders met een egalitaire visie proberen het vertoog van hun eenheid open te breken, doen deze ouders dat echter niet, juist omdat ze zo ambivalent staan ten opzichte van hun eigen praktijk. Ze hebben wel vaak conflicten met hun bedrijf over hun loopbaan en over deeltijdwerk: ze voelen zich door het bedrijf afgedankt en op een zijspoor gezet. Voor de mannen geldt dat zij door ziekte niet in staat zijn fulltime te werken, maar dat het bedrijf hen geen ruimte biedt om parttime bij het bedrijf te laten werken. Voor de vrouwen geldt dat zij als herintreedster weinig kansen krijgen om door te stromen naar een hogere functie. Bij deze conflicten geldt steeds dat de werknemer niet (meer) in het beeld past van een voor het bedrijf waardevolle werknemer. De ouders in deze categorie zonder conflicten met hun bedrijf voelen zich wel waardevolle werknemers: ze zijn tevreden met een lagere functie in het bedrijf zonder kansen op doorstroming.

Daarnaast is er een vergelijkbaar patroon bij ouders die een minder gelijke taakverdeling in praktijk kunnen brengen dan zij zouden willen. Beleid en/of cultuur zijn niet ouder-vriendelijk en soms is sprake van conflicten met het bedrijf en/of van een nadruk persoonsgerichte strategieën. De conflicten hebben net als bij de andere categorie ouders betrekking op de loopbaan en op deeltijd. Ze voelen zich op een zijspoor gezet en twijfelen of ze bij het bedrijf zullen blijven of dat ze beter ergens anders kunnen gaan wer-

ken waar deeltijd in hogere functies wel is toegestaan. Daarnaast twijfelen ze ook over hun eigen keuzes: kunnen ze zich niet beter neerleggen bij een ongelijke taakverdeling? Ligt het niet aan henzelf dat ze weinig kansen krijgen? Hun persoonsgerichte strategieën zijn erop gericht vrede te hebben met de bestaande situatie. Voor de ouders in deze categorie zonder conflicten en/of veel persoonlijke strategieën geldt dat ze meer het bedrijf en hun partner onderhandelen over een gelijke taakverdeling. Ze hebben veel combinatieproblemen op alle fronten, maar zien zichzelf wel als waardevolle werknemer en proberen dat ook aan hun bedrijf duidelijk te maken.

Welke onderhandelingsstrategieën passen leidinggevend en werknemers toe bij overbelasting? Het dominante vertoog in de eenheden waar overbelaste ouders werken, is *dat die overbelasting geen zaak is van de bedrijven zelf*. Dat de ouders overbelast zijn, blijft ook voor een groot deel uit het zicht van die bedrijven. Een aantal ouders is vaak ziek en/of heeft conflicten met het bedrijf, dát is wat de leidinggevend zien. Zij zien echter de werknemers met die zichtbare problemen vooral als moeilijke gevallen die niet goed functioneren. Ze kunnen niet tegen het werktempo of denken dat ze een hogere functie aankunnen, terwijl dat volgens de leidinggevend niet zo is. Dit is te zien in de volgende casus:

Ik ben bang dat als ik nog maar 50% kan werken het bedrijf zegt: ik heb geen werk meer voor jou.

S90, een overbelaste vader

Hij werkt fulltime als assistent-afdelingschef in een supermarkt; hij werkt op zaterdag en is doordeweeks een dag vrij. Hij werkt in een winkel met een minimaal ouderschapsbeleid en een defensieve ouderschapscultuur. Zijn vrouw werkt sinds kort parttime, ze hebben één (school)kind. Haar rooster is aangepast aan de schooltijden van het kind; drie dagen per week hebben ze een oppas. Hij zit nu in de ziektewet, de mogelijkheid bestaat dat hij 20-40% afgekeurd zal worden. Hij heeft astma, is nu bijna een jaar thuis en is af en toe parttime aan het werk. Sinds hij ziek is, is hij wat nonchalanter geworden ten aanzien van het bedrijf, hij denkt nu eerst aan zichzelf. Vroeger werkte hij over, ook als het onbetaald was. Zijn houding is ook veranderd sinds hij een kind heeft, zijn baas merkte dat op: je hebt de verantwoording voor je gezin, je gezin gaat boven alles. Als thuis iemand ziek is, ga je naar huis. Vroeger zou hij dat nooit gedaan hebben, toen stond het bedrijf bovenaan.

Hij is eigenlijk ziek en een bedrijf kan alleen maar functioneren als mensen voor 100% werken. Dat kan hij niet meer, dus er is een gat gevallen. Het wordt niet direct tegen hem gezegd, maar dat voelt hij aan. De manier waarop men tegen hem praat: "Kun je niet wat vlugger". Vroeger hebben ze hem wel geholpen en vielen ze hem niet af, maar nu vragen sommige collega's wel hoe het met hem gaat, maar andere lopen langs hem heen. Zijn vorige chef heeft hem laten vallen als een baksteen. Alles was ineens niet meer goed. Vroeger werd hij tot op zekere hoogte gewaardeerd, maar nu niet meer.

Hij vindt het prima als mannen parttime willen gaan werken, hij kent iemand die dat doet; zijn vrouw verdient meer. Zelf zou hij ook overwegen, als hij voor een deel afgekeurd zou worden, dat

zijn vrouw meer gaat werken en dat hij voor het huishouden zorgt.

Hij is bang dat als hij nog maar voor 50% kan werken, dat het bedrijf zegt: ik heb geen werk voor jou. Het is 100% of niet. Een aantal uren terug is moeilijk. Hij denkt ook niet dat het bedrijf flexibele werktijden toe zou staan.

Overbelaste ouders onderhandelen eigenlijk weinig met hun bedrijf over die overbelasting. Sommigen gaan conflicten aan over hun loopbaan en over deeltijd, maar hun uitgangspositie is wankel. Vaak gaan ze daarom conflicten juist uit de weg, totdat het niet anders kan. De leidinggevendenden zien hen als zwakke werknemers en zijn er niet op gericht deze werknemers te behouden voor het bedrijf. De argumenten die overbelaste ouders gebruiken in hun conflicten zijn dan ook defensief: *ik kan het wél, jullie hebben het recht niet om mij op een zijspoor te zetten*. Ze gebruiken wel argumenten die passen bij het egalitaire vertoog (*een man moet ook in deeltijd kunnen werken*), maar staan daar zelf ambivalent tegenover. En in hun eenheid sluit dat argument niet aan bij het dominante vertoog van de dubbele hiërarchie. Ze gebruiken ook argumenten van de dubbele hiërarchie (*een moeder heeft recht op een deeltijdbaan*), maar komen dan in de knoop met de bedrijfsnorm dat in hogere functies niet in deeltijd gewerkt kan worden; een norm die zij eigenlijk wel onderschrijven. De strategie die leidinggevendenden inzetten, is die van het benoemen van de overbelaste werknemer tot een *lastig geval, die door omstandigheden buiten het bedrijf (ziekte, rolwisseling, incompetentie, teveel of te weinig willen werken) in de problemen is geraakt*.

Niet alleen de houding van de leidinggevendenden in een eenheid speelt een rol bij overbelasting van ouders. In eenheden met een ambivalente of defensieve cultuur is er gebrek aan steun voor werknemers die werk en zorg combineren, zowel praktisch als moreel. Over combinatieproblemen wordt niet gesproken of hoogstens door vrouwen onderling. Een man die noodgedwongen parttime werkt of een moeder die fulltime werkt, wijkt af van de norm. Eigenlijk worden ze beschouwd als mislukte, zielige mannen en vrouwen en bepaald niet als voorlopers die traditionele normen op hun kop zetten, zoals dat in eenheden met een open ouderschapscultuur het geval is. Deze ouders worden ook niet gesteund in het bijstellen van hun visie in een meer egalitaire richting, want hun collega's ondersteunen het vertoog van de dubbele hiërarchie. Overbelaste ouders worden steeds bevestigd in hun imago van losers.

9.8 Conclusies

Binnen de bedrijven zijn machtsmechanismen te herkennen die de combinatie van werk en zorg tot een (vrouwen)probleem houden die voor een groot deel buiten het zicht van bedrijven valt en waarvoor ze zich niet verantwoordelijk voelen. In de meeste eenheden is in het beleid en de cultuur een vertoog dominant waarbij wel aan vrouwen een recht op werk wordt toegekend, maar ze een sterkere zorgplicht houdt. Er is sprake van een verband tussen de combinatieproblemen van werknemers met jonge kinderen en de gang van zaken in hun eenheid. In eenheden met een flexibel of strikt beleid en een open cultuur komen minder ouders voor met combinatieproblemen en raken ouders minder vaak overbelast. *Hoe minder oudervriendelijk een eenheid, des te vaker ouders problemen hebben met hun loopbaan en met deeltijd en des te vaker ze overbelast raken.* De veronderstelling dat in bedrijfseenheden waar leidinggevenden en collega's onderscheid maken tussen de rechten en plichten van mannen en vrouwen in werk en zorg werknemers met jonge kinderen meer combinatieproblemen ervaren dan in eenheden met een meer egalitair vertoog, klopt dus.

Ook de tweede veronderstelling dat dit vertoog samenhangt met de samenstelling van het personeel, wordt ondersteund door het empirische materiaal. In bedrijfseenheden waar veel ouders werk en zorg combineren, geldt een meer egalitair vertoog dan in andere bedrijfseenheden. Bovendien maakt het verschil of ouders een stevige machtspositie in het bedrijf hebben of niet. Ouders in een lage (deeltijd) functie hebben meer moeite om het bedrijf ervan te overtuigen dat ze waardevolle werknemers zijn. Overbelaste ouders hebben meestal een lagere positie in het bedrijf én worden als zwakke werknemers gezien. Hun kans om succesvol te onderhandelen over ouderschapsvoorzieningen is daardoor gering.

Een loopbaan en fulltime werken zijn met name in eenheden met een minder flexibel beleid duidelijk aan elkaar verbonden. Voor vrouwen met jonge kinderen gelden meer voorwaarden voor een loopbaan dan voor mannen, omdat zij meestal in deeltijd willen werken. Voor de mannen geldt dat het bedrijf vaak zelf het initiatief neemt om hen te polsen voor een hogere functie, bij vrouwen met jonge kinderen gebeurt dat nauwelijks. Vrouwen met jonge kinderen die willen doorstromen naar een hogere functie moeten niet alleen een loopbaanwens koesteren en die duidelijk kenbaar maken, maar moeten ook (langdurig) onderhandelen met hun leidinggevende. Alleen in flexibele eenheden waar deeltijd in hogere functies wordt toegestaan, hebben deze onderhandelingen succes. De vrouwen moeten dan een mix van onderhandlungsstrategieën inzetten, die zowel raken aan het egalitaire vertoog als aan het vertoog van de dubbele hiërarchie. Ze moeten vooral bewijzen dat zij voor het bedrijf waardevolle werknemers zijn. In andere eenheden hebben deze strategieën minder succes, omdat argumenten uit het egalitaire

vertoog niet aanslaan en de leidinggevendenden vrouwen met jonge kinderen niet zien als werknemers die een hogere functie aankunnen. Alleen als vrouwen met jonge kinderen fulltime willen werken, krijgen ze wel een kans. Het bedrijf zelf biedt echter zelden een (hogere) fulltime baan aan vrouwen met jonge kinderen aan en probeert hen ook niet over te halen zo'n functie wel te aanvaarden.

Dezelfde processen vinden plaats bij mannen die in deeltijd willen werken. Aan mannen wordt zelden een (hogere) functie in deeltijd aangeboden, ze moeten zelf stappen ondernemen om minder uren te gaan werken. De man in kwestie moet niet alleen een deeltijd-wens hebben en die duidelijk kenbaar maken, maar moet ook onderhandelen met het bedrijf. Daarbij moet hij zowel argumenten gebruiken uit het egalitaire vertoog, als argumenten die passen bij de dubbele hiërarchie. Ook hier geldt: het bedrijf moet ervan overtuigd worden dat het om een waardevolle werknemer gaat. Alleen in flexibele eenheden die deeltijd in hogere functies toestaan, hebben de verleidingsstrategieën van mannen die in deeltijd willen werken succes. Als een man in een lagere functie in deeltijd wil werken, is dat minder een probleem, ook niet in eenheden met een minder flexibel beleid, vooral als het niet gebeurt vanwege zorgtaken.

Bij overbelasting speelt naast het beleid de cultuur een grote, directe rol. Het kenmerk van overbelaste ouders is dat er sprake is van een kloof tussen ideaal en praktijk: de combinatiepraktijk is meer egalitair dan men eigenlijk zou willen of andersom. In hun bedrijfseenheid geldt zowel in het beleid als in de cultuur het vertoog dat mannen in de eerste plaats kostwinner zijn en vrouwen in de eerste plaats moeder. De praktijk van overbelaste ouders botst hiermee, terwijl ze voor een deel het vertoog wel onderschrijven. Ze zetten vooral persoonsgerichte strategieën in om zich aan te passen aan hun (nieuwe) praktijk. Ze hebben wel conflicten met hun bedrijf over hun loopbaan en over deeltijd, maar onderhandelen nauwelijks met hun leidinggevendenden. Ze gebruiken argumenten uit zowel het egalitaire vertoog als dat van de dubbele hiërarchie, maar de eerste argumenten komen niet over en de tweede passen eigenlijk niet bij hun situatie. Hun argumenten zijn vooral defensief van aard, want het bedrijf ziet hen niet als waardevolle werknemers. Deze ouders voelen zich ook niet gesteund door hun collega's, want die staan niet achter het idee van een meer gelijke taakverdeling.

De veronderstelling dat de meeste ouders zich identificeren met de beelden die in het bedrijf dominant zijn van de goede werknemer en de goede vader en moeder en zich in de onderhandelingen met het bedrijf aanpassen aan deze beelden, gaat voor een deel op. Een deel van de ouders heeft een meer egalitair vertoog over werk en zorg en gebruikt deze in de onderhandelingen met het bedrijf. Ze gebruiken echter ook argumenten die passen bij het vertoog van de dubbele hiërarchie en passen zich dus gedeeltelijk aan de dominante beelden aan. De argumenten uit het egalitaire vertoog hebben overigens alleen succes in eenheden met een flexibel beleid.

Ten slotte klopt de veronderstelling dat ouders met sterke egalitaire idealen en een relatief sterke machtspositie in het bedrijf zich minder identificeren met het dominante vertoog in het bedrijf en zich meer verzetten tegen de situatie van een ongelijke verdeling. Deze ouders zijn vooral te vinden onder de hoogopgeleide werknemers met een hoge functie in het bedrijf.

In het volgende, laatste hoofdstuk geef ik een slotbeschouwing van de resultaten van het onderzoek en trek ik lijnen naar de toekomst.

Conclusies en beschouwing

Binnen het huidige arbeidsbestel, waarin niet of nauwelijks rekening wordt gehouden met het feit dat sommige werknemers ook zorgtaken hebben, dreigt een sociale regeling voor vrouwen (of werknemers met zorgtaken) al snel contraproductief te worden.

Slechts een ander rechtsregime, waarvan de combinatie van betaalde arbeid en zorgtaken geïntegreerd onderdeel uitmaakt, kan leiden tot werkelijke gelijkheid tussen mannen en vrouwen

(Wentholt 1990: 215).

10.1 INLEIDING

Welke invloed hebben bedrijven op de combinatie van werk en zorg bij hun werknemers met jonge kinderen en welke factoren binnen de organisatie spelen hierbij een rol? Die vraag stond centraal in deze vergelijkende casestudy van twee bedrijven in de detailhandel, een grote keten van supermarkten en een kleine groep van boekhandels.

In dit laatste hoofdstuk geef ik een overzicht van de resultaten van het onderzoek, dat was gericht op het in kaart brengen van mechanismen binnen bedrijven die een rol spelen in de combinatieproblematiek van werknemers met jonge kinderen. Hierbij hanteerde ik een theoretisch kader waarin verschillende theorieën over macht en gender werden gecombineerd. De vergelijkende casestudy heeft inzichten opgeleverd in de factoren binnen bedrijven die invloed uitoefenen op de combinatieproblematiek en op de omstandigheden waaronder in bedrijven een beleid tot stand komt ter ondersteuning van ouders die werk en zorg combineren.

Deze resultaten plaats ik in dit slothoofdstuk vervolgens een breder kader: welke lijnen kunnen worden getrokken naar de toekomst? Is er sprake van een verschuiving in de verhouding tussen de domeinen van werk en zorg en de positie van mannen en vrouwen in die domeinen? Welke scenario's voor de combinatie van werk en zorg kunnen daaraan worden ontleend en wat betekenen die scenario's voor bedrijven?

De indeling van dit hoofdstuk is als volgt. In paragraaf 10.2 geef ik de resultaten van het onderzoek weer. In paragraaf 10.3 ga ik dieper in op de verschuivingen die ik in beide bedrijven constateer van de 'loonarbeidfiguratie' naar een 'participatiemaatschappij'. Wat heeft de gender-machtsbenadering van dit onderzoek toegevoegd aan de al be-

staande inzichten in deze verschuivingen? Wat is precies de betekenis van gelijke rechten en plichten in werk en zorg voor mannen en vrouwen? Welke verwachtingen kunnen op grond hiervan worden uitgesproken voor de toekomst?

In 10.4 confronteer ik deze verwachtingen met de drie scenario's die de commissie *Toekomstscenario's herverdeling onbetaalde arbeid* (1995) heeft geschetst voor de combinatie van werk en zorg: het bestendingsscenario, het uitbestedingsscenario en het combinatiescenario. Welke scenario is gezien de resultaten van dit onderzoek het meest waarschijnlijk, wat betekent elk scenario voor het beleid en de cultuur in bedrijven en voor de combinatieproblematiek en welk scenario past het best bij het model van de participatiemaatschappij, waarin gelijke rechten en plichten voor mannen en vrouwen in werk en zorg gelden?

10.2 DE RESULTATEN VAN HET ONDERZOEK

In deze paragraaf wordt weergegeven welke veronderstellingen die op grond van de theorie in hoofdstuk 2 werden opgesteld, in de praktijk bleken te kloppen en welke niet.

10.2.1 Positie en taakverdeling

Werknemers met jonge kinderen vormen een minderheid in de bedrijven. In de supermarkten heeft nog geen vijfde deel van de werknemers kinderen tussen de 0 en 13 jaar (21% van de mannen en 12% van de vrouwen), in de boekhandels is dat een kwart (34% van de mannen en 21% van de vrouwen).

In beide bedrijven geldt voor de mannen met jonge kinderen dat hun positie in het bedrijf, dat wil zeggen hun gemiddelde functieniveau, niet afwijkt van die van hun leeftijdsgenoten zonder kinderen. Voor de vrouwen geldt dat niet: degene met jonge kinderen zijn nog meer dan andere vrouwen oververtegenwoordigd in de lagere functies. Dit verschil in positie tussen de seksen is voor een groot deel terug te voeren op het verschil in omvang van de werkweek. De meeste moeders van jonge kinderen werken parttime: 87% in de supermarkten en 63% in de boekhandels. In de supermarkten hebben de meeste vrouwen met jonge kinderen een kleine deeltijd baan (minder dan 20 uur per week), in de boekhandels een grote deeltijd baan (tussen de 20 en 32 uur per week). In beide bedrijven werken de vaders van jonge kinderen meestal fulltime. In de supermarkten werkt 8% van de jonge vaders parttime, in de boekhandels is dat 14%.

In de supermarkten zijn de meeste mannen met jonge kinderen alleenverdiener (56%) of anderhalfverdiener (40%); slechts een kleine groep is tweeverdiener (4%). Ook bij de vrouwen met jonge kinderen zijn relatief veel alleenverdieners (36%) en anderhalfverdieners (33%), maar zijn er meer tweeverdieners (25%) dan onder de mannen. In de boekhandels zijn de meeste mannen met jonge kinderen anderhalfverdiener (59%) of

tweeverdiener (18%); het aantal alleenverdieners is klein (6%). Bij de vrouwen met jonge kinderen zijn deze percentages respectievelijk 52%, 36% en 9%.

De taakverdeling thuis is doorgaans ongeveer het spiegelbeeld van de werkverdeling. Bij de helft van de tweeverdieners en alleenverdienende vrouwen in de supermarkten en een derde van deze groep in de boekhandels is de vrouw nog steeds de hoofdverantwoordelijke in de zorgtaken thuis. De totale werk- en zorgbelasting van vrouwen met jonge kinderen is gemiddeld dan ook vier uur per week hoger dan die van mannen (55 uur voor de mannen en 59 uur voor de vrouwen).

Het merendeel van de vrouwen met jonge kinderen is minstens één werkdag per week thuis om voor de kinderen te zorgen. Een vijfde van de mannen met jonge kinderen in de supermarkten en een kwart van de mannen met jonge kinderen in de boekhandels is een halve doordeweekse dag thuis om voor de kinderen te zorgen; de meeste van deze mannen werken fulltime, maar werken op koopavond en/of op zaterdag en zetten een doordeweekse dag in als 'zorgdag'.

De vrouwelijke werknemers met jonge kinderen maken meer gebruik van een vorm van kinderopvang dan hun mannelijke collega's met jonge kinderen. In de supermarkten maakt de meerderheid van de mannen géén gebruik van kinderopvang en is hun vrouw de hoofdverantwoordelijke voor de verzorging van de kinderen, in de boekhandels geldt dat voor ruim de helft van de mannen. Bij de vrouwen maakt het merendeel wel gebruik van een vorm van kinderopvang: tweederde van de vrouwen met jonge kinderen in de supermarkten en driekwart van deze vrouwen in de boekhandels. In de supermarkten wordt meer gebruik gemaakt van informele voorzieningen (gastouders, familie, oppas thuis) dan van formele voorzieningen (kinderdagverblijf, buitenschoolse opvang), in de boekhandels is dit andersom.

Als de vaders zorgtaken hebben, besteden ze de meeste tijd aan de sociale omgang met de kinderen (spelen, voorlezen) en opvoeding (regels stellen, straffen). De lichamelijke verzorging, de contacten met de buitenwereld en de emotionele verzorging is meer een vrouwentaak.

Deze taakverdeling in werk en zorg heeft duidelijk consequenties voor de positie van vrouwen met kinderen in de bedrijven: ze blijven meestal steken in de lagere posities, terwijl de mannen geleidelijk opklimmen naar een hogere functie. Het werken in deeltijd betekent in beide bedrijven een rem op de loopbaan. Maar daarnaast speelt sekse een (zelfstandige) rol: voor mannen loont een hogere opleiding, een hogere leeftijd, een langere werkweek en het hebben van een 'kostwinnersmotivatie' méér dan voor vrouwen wat betreft kansen op een loopbaan.

10.2.2 Ouderschapsbeleid

De veronderstelling dat de bedrijven wel voorzieningen treffen voor hun werknemers met kinderen, maar daarbij (impliciet) onderscheid maken tussen mannen en vrouwen, klopt. Beide bedrijven hebben de laatste jaren beleid ontwikkeld ten gunste van werknemers met jonge kinderen. In de supermarkten heeft het emancipatiebeleid eind jaren tachtig een flinke impuls gekregen, wat leidde tot een aantal formele voorzieningen en richtlijnen die enerzijds gericht zijn op het voorkómen van de uitstroom van moeders en anderzijds het bevorderen van de doorstroom van vrouwen. Dit beleid wordt verbonden met het belang van het bedrijf: de talenten van vrouwen moeten beter worden benut en het tekort in kaderfuncties kan zo worden tegengegaan.

De nadruk ligt op formele voorzieningen die een tijdelijke onderbreking van de loopbaan door ouders mogelijk maken (zoals ouderschapsverlof) en op loopbaanbeleid met extra aandacht voor vrouwen. In de boekhandels is minder sprake van een uitgewerkt emancipatiebeleid en wordt dat beleid niet verbonden met het belang van het bedrijf. In het ouderschapsbeleid doen de boekhandels formeel niet veel meer dan het volgen van de overheid, in het loopbaanbeleid ontbreekt speciale aandacht voor de positie van vrouwen. In de boekhandels is echter meer dan in de supermarkten ruimte voor informele voorzieningen die ouders in staat stellen werk en zorg te combineren (calamiteitenverlof, deeltijdbanen en flexibele werktijden).

Er maken veel meer vrouwen dan mannen gebruik van de ouderschapsvoorzieningen. De mogelijkheid om in deeltijd te werken, blijkt de sleutelvoorziening voor vrouwen om werk en zorg te kunnen combineren, om niet te stoppen met werken bij de komst van kinderen of om niet naar een baan in een ander bedrijf uit te zien.

Aan dat deeltijdwerk zitten echter haken en ogen: in beide bedrijven worden verzoeken van ouders om het verminderen van werktijd in principe gehonoreerd, maar dit betekent wel dat de doorstromingsmogelijkheden van deze ouders beperkt zijn. Hoe hoger de functie, des te sterker de norm van een fulltime werkweek.

De twee pijlers van het emancipatiebeleid -ouderschapsbeleid en loopbaanbeleid- vertonen weinig samenhang: het loopbaanbeleid bereikt (naast mannen) vooral vrouwen zonder jonge kinderen, het ouderschapsbeleid heeft juist voor vrouwen met jonge kinderen een grote betekenis. Er wordt weinig beleid ontwikkeld om de doorstroming van vrouwen met jonge kinderen te bevorderen en om drempels te slechten voor mannen om gebruik te maken van ouderschapsvoorzieningen. Daar waar aan ouders in hogere functies deeltijdwerk wordt toegestaan, heeft dat beleid een ad-hockarakter: de leidinggevers in zo'n eenheid gaan mee in de wensen van individuele werknemers, maar anticiperen nauwelijks op dergelijke wensen van meer ouders in de toekomst.

In het beleid wordt impliciet onderscheid gemaakt tussen werknemers: personeelsleden in de hogere functies hebben enerzijds een betere onderhandelingspositie ten op-

zichte van hun bedrijf dan werknemers met een lage functie, met name om gebruik te kunnen maken van informele voorzieningen zoals flexibele werktijden, anderzijds staan leidinggevendenden minder welwillend tegenover deeltijdwerk in hogere functies dan in lagere. Daarnaast maken leidinggevendenden, ondanks het feit dat ouderschapsvoorzieningen open staan voor vrouwen én mannen, impliciet onderscheid tussen de seksen: ze wijzen vrouwen meer op het bestaan van voorzieningen en verwachten van vrouwen eerder een verzoek om gebruik te maken van faciliteiten dan van mannen. Doordat leidinggevendenden als vanzelfsprekend aan moeders een sterkere zorgplicht toekennen dan aan vaders, gaan ze ervan uit dat moeders calamiteitenverlof op zullen nemen als hun kind ziek is of dat ze zich zelf ziek melden, en hebben ze het idee dat moeders niet gericht zijn op een loopbaan in het bedrijf in de zin van doorstroming naar hogere functies.

10.2.3 Ouderschapscultuur

In beide bedrijven staat de meerderheid van de werknemers achter het idee van een ouderschapsbeleid van het bedrijf waarbij faciliteiten worden geboden aan werknemers die werk en zorg combineren. In de boekhandels gaat dat samen met een positieve houding ten opzichte van een gelijke taakverdeling in werk en zorg tussen mannen en vrouwen, in de supermarkten staat de helft van de werknemers hier neutraal of negatief tegenover.

In beide bedrijven blijkt de steun voor werkende ouders in de praktijk, in de dagelijkse omgang met collega's met jonge kinderen, minder groot. Als groepsregel geldt dat het bedrijf er zo min mogelijk last van mag hebben dat werknemers kinderen hebben. De combinatie van werk en zorg is een probleem dat werknemers privé moeten oplossen. Ouders hebben als het ware een zwijgplicht in hun bedrijf over hun combinatieproblemen: over die problemen praten, zou het vooroordeel bevestigen dat de combinatie per definitie problematisch is en zou botsen met de norm dat het bedrijf zo min mogelijk mag merken van de zorgtaken van werknemers.

De basisnorm voor de combinatie is dat de man fulltime werkt en de vrouw parttime; deze situatie komt in beide bedrijven het meest voor én is het ijkpunt waartoe ouders met een andere combinatiepraktijk zich verhouden. Werknemers maken impliciet onderscheid tussen de rechten en plichten van mannen en vrouwen inzake werk en zorg. Dit is nog scherper te zien in de aannames die ouders koesteren over hun eigen situatie, in hun beelden van ouderschap en hun manier van praten over hun rechten en plichten. Als basisaanname geldt voor vaders de norm van de *koesterende kostwinner*, voor moeders die van *plichtvolle partimer-met-zorgtaken*. Het idee van 'allebei werken en samen voor de kinderen zorgen' wordt impliciet seksespecifiek ingevuld, waarbij voor mannen de nadruk ligt op betaald werk en voor vrouwen op zorg.

10.2.4 Combinatieproblemen

De veronderstelling dat slechts een kleine groep werknemers met jonge kinderen veel manifeste combinatieproblemen ervaart, namelijk tweeverdieners, gaat maar ten dele op. De meerderheid van de werknemers (56%) met jonge kinderen ervaart zoals verondersteld weinig manifeste combinatieproblemen en het zijn zoals inderdaad vooral de tweeverdieners die problemen ervaren vanwege een gebrek aan mogelijkheden die het bedrijf hen biedt. Een andere groep met veel manifeste problemen is die van alleenstaande ouders. Maar ook bij de anderhalfverdieners en alleenverdieners komen ouders voor met veel problemen, terwijl er bij de tweeverdieners ook ouders zijn zonder veel problemen.

Of werknemers met jonge kinderen veel dan wel weinig problemen hebben met de combinatie van werk en zorg, hangt niet alleen af van hun combinatiepraktijk, maar ook van de wensen en opvattingen die zij hebben over werk en zorg en van mogelijkheden die zij krijgen om die wensen in praktijk te brengen. De combinatieproblemen kunnen organisatorische problemen zijn (tijd- en planningsproblemen, problemen met voorzieningen, ‘grensgeschillen’ tussen de domeinen van werk en zorg), problemen met het werk (met de loopbaan of met de sfeer op het werk), gezinsproblemen (met de taakverdeling of met de kinderen), problemen met de omgeving en persoonlijke problemen.

De problemen kunnen manifesterend van aard zijn, maar ook latent: er is dan een kloof tussen wens en praktijk, maar men legt zich daar (tijdelijk) bij neer. De veronderstelling dat met name veel anderhalfverdieners en alleenverdieners last hebben van latente problemen en anticiperen op de beperkte mogelijkheden om werk en zorg te combineren, terwijl ze wel betere mogelijkheden zouden wensen, klopt maar voor een deel. Er zijn inderdaad ouders in deze groepen voor wie dit beeld geldt; dat zijn vooral moeders, met name wat betreft de taakverdeling thuis. Een ander deel van de anderhalf- en alleenverdieners, met name de mannen, is echter tevreden met de situatie van ongelijkheid. En bij de tweeverdieners hebben met name de vrouwen naast hun manifesterende conflicten ook latente problemen, met name met hun loopbaan.

Het zijn met name twee- en anderhalfverdieners met een gelijke rechten- en plichtenopvatting die veel manifesterende problemen ervaren; ze balanceren tussen hun verantwoordelijkheden thuis en op hun werk (de ‘balancerende ouders’). Ze hebben vooral organisatorische problemen; de balancerende vrouwen hebben daarnaast vaak manifesterende loopbaanproblemen en latente gezinsproblemen.

Een aantal tweeverdieners combineert zonder veel problemen werk en zorg (de ‘gelukkige combineerders’). Ze hebben een uitgesproken gelijke rechten- en plichtenopvatting en zijn in staat die in praktijk te brengen. In het verleden hadden zij soms wel problemen, maar die hebben ze opgelost.

Een vrij grote groep ouders -anderhalfverdieners en mannelijke alleenverdieners- heeft weinig problemen: deze ouders zijn ‘tevreden met ongelijkheid’. Ze vinden dat

voor mannen de prioriteit bij het werk hoort te liggen en bij vrouwen op de zorg en brengen zo'n verdeling ook in praktijk.

Een minderheid van de ouders is overbelast te noemen: ze hebben op verschillende terreinen combinatieproblemen (organisatorisch, op het werk en thuis) en hebben ook persoonlijke problemen, omdat hun praktijk afwijkt van hun ideaal: ze zouden een meer gelijke taakverdeling wensen, maar dat lukt niet. Of andersom: ze willen eigenlijk een minder gelijke verdeling, maar zijn vrij plotseling in een andere situatie beland, door ziekte of (dreigende) werkloosheid van henzelf of hun partner, of omdat hun partner meer of minder is gaan werken. In andere omstandigheden zouden ze gelukkige, balancerende of tevreden ouders zijn, maar door de omstandigheden in het bedrijf en/of thuis is de balans doorgeslagen naar overbelasting.

10.2.5 Combinatiestrategieën

De ouders passen over het algemeen genomen het meest probleemoplossende strategieën toe die gericht zijn op hun omgeving en die de dubbele hiërarchie tussen werk en zorg doorbreken én emotieregulerende strategieën die de dubbele hiërarchie bestendigen. Dat lijkt tegenstrijdig: de traditionele verdeling van werk en zorg wordt zowel doorbroken als bestendig.

Bij nader inzien is dit echter goed verklaarbaar: in de meeste situaties is sprake van een (wens tot) opschuiving naar een meer gelijke taakverdeling. Om deze te bewerkstelligen, proberen ouders hun omgeving te veranderen (bedrijf, partner). Ze willen de speelruimte om werk en zorg op een egalitaire manier te verdelen vergroten, maar reguleren de emoties die daarmee gepaard gaan. Hun pogingen leveren namelijk spanningen op, vooral als ze niet of maar gedeeltelijk succesvol zijn, maar ook omdat ouders met een meer gelijke taakverdeling afwijken van hun omgeving, waarin een minder gelijke taakverdeling de norm is. Ze reguleren hun emoties vaak op een manier die de dubbele hiërarchie eerder bestendigt dan aantast: ze leggen zich neer bij het feit dat niet al hun pogingen voor een meer gelijke verdeling succes hebben of legitimeren de kloof tussen wens en praktijk door zich te vergelijken met ouders die de taken minder gelijk verdelen.

Binnen deze algemene lijn van (coping)strategieën van ouders zijn verschillen tussen de groepen ouders te constateren. Bij de *gelukkige combineerders* zijn de processen van aantasting en bestendiging van de dubbele hiërarchie ongeveer in evenwicht. Deze ouders hebben in de loop van de tijd veel van hun aspiraties om werk en zorg te combineren in praktijk kunnen brengen, hun strategieën waren vrij succesvol. De *balanceerders* zetten ook veel strategieën in om tot een meer gelijke verdeling van werk en zorg te komen, maar zijn minder succesvol dan de gelukkige combineerders. Met name de vrouwen zetten veel emotieregulerende strategieën in, zowel om de kloof tussen ideaal en praktijk te kunnen accepteren als om de veranderingen door te kunnen zetten. Bij de ouders die *tevreden zijn met ongelijkheid* is er sprake van een verschil tussen de mannen en de vrou-

wen. De mannen passen weinig strategieën toe om hun situatie te veranderen, ze reguleren hun emoties op een bestendige manier. De vrouwen lijken in hun strategieën op de balancerende vrouwen: ze proberen tot een meer gelijke taakverdeling te komen én reguleren hun emoties op een bestendige manier. Ook bij de *overbelaste ouders* is sprake van een verschil tussen de mannen en de vrouwen. Bij de overbelaste mannen ligt (net zoals bij de balancerende mannen) de nadruk op strategieën die de dubbele hiërarchie aantasten, in de vorm van persoonsgerichte strategieën (het bijstellen van wensen). Bij de balancerende mannen ligt echter de nadruk op het veranderen van de omgeving, bij de overbelaste mannen op het veranderen van **zichzelf**: ze proberen zich aan te passen aan de veranderde omstandigheden. Ook de overbelaste vrouwen passen relatief veel strategieën toe die op hun eigen persoon gericht zijn (hetzij de dubbele hiërarchie aantastend, hetzij deze bestendigend), maar -anders dan bij de overbelaste mannen- daarnaast ook (aantastende) strategieën die gericht zijn op de omgeving en (aanpassende) emotieregulerende strategieën. De overbelaste vrouwen lijken in hun strategieën dus net zoals de overbelaste mannen op balancerers, met dat verschil dat ze relatief veel aandacht besteden aan het zichzelf aanpassen aan een situatie met een meer gelijke taakverdeling.

Deze verschillen krijgen meer reliëf als de **rechten- en plichtenopvattingen** van ouders in beschouwing wordt genomen. De gelukkige combineerders en de balancerers hebben een gelijke rechten- en plichtenopvatting (mannen en vrouwen hebben gelijke rechten en plichten in werk en zorg); ze proberen die opvattingen in de praktijk te brengen. Dat gaat stapsgewijs, er wordt een scala aan strategieën ingezet, waarbij de emoties zo gereguleerd worden dat de kloof tussen ideaal en praktijk als minder scherp wordt ervaren. De ouders die tevreden zijn met ongelijkheid hebben een rechten- en plichtenopvatting waarbij voor mannen de nadruk prioriteit ligt bij het werk, bij de vrouwen bij de zorg. Hun situatie wijkt in de praktijk niet erg af van deze opvattingen. De vrouwen proberen wel een wat meer gelijke verdeling tot stand te brengen (waarbij wel voor de vrouwen de prioriteit bij de zorg blijft liggen) en hebben daarbij vergelijkbare problemen als de balancerende vrouwen. De mannen zetten vooral strategieën in om de situatie waar zij tevreden mee zijn te bestendigen. De overbelaste ouders hebben een minder gelijke rechten- en plichtenopvatting, vergelijkbaar met de ouders die tevreden zijn met ongelijkheid. Hun praktijk is echter meer egalitair dan ze eigenlijk willen. Met name de vrouwen proberen wel hun omgeving te veranderen om meer ruimte te krijgen voor hun combinatie van werk en zorg, maar daarnaast hebben veel van hun strategieën te maken met het wennen aan die praktijk.

De veronderstelling dat ouders hun combinatieproblemen vooral als individuele of relationele problemen ervaren en minder als een probleem met hun bedrijf klopt voor deze groep overbelaste ouders, die op verschillende terreinen manifeste en latente problemen ervaren en bovendien persoonlijke problemen hebben. Kenmerkend voor deze ouders is

dat ze botsen met hun bedrijf én met hun eigen wensen. Ze zouden een meer gelijke verdeling in praktijk willen brengen, maar dat lukt niet omdat het bedrijf niet meewerkt. Bovendien twijfelen ze over hun eigen wensen. Of ze zouden een minder gelijke verdeling van werk en zorg willen, maar zijn noodgedwongen in een meer egalitaire situatie beland of dreigen daarin te belanden. Deze ouders hebben inderdaad meer individuele en relationele problemen dan andere ouders, maar brengen hun combinatieproblemen ook minder in verband met de situatie in hun bedrijf. Waar andere ouders proberen met hun bedrijf te hen meer ruimte te bieden, passen overbelaste ouders zich aan. Of ze drijven het conflict met het bedrijf op de spits, welke confrontatie ze meestal verliezen.

De veronderstelling dat slechts weinig ouders strategieën inzetten die gericht zijn op het veranderen van de dubbele hiërarchie klopt dus voor een deel. Het zijn inderdaad met name tweeverdieners met een uitgesproken egalitaire visie en een stevige machtspositie in het bedrijf die onderhandelingen starten over betere voorzieningen. Andere ouders doen dit minder, ze houden de onderhandelingen minder lang vol en kunnen minder het argument gebruiken dat zij voor het bedrijf waardevolle werknemers zijn.

De veronderstelling dat de meeste ouders strategieën inzetten die de dubbele hiërarchie bestendigen, moet genuanceerd worden. Alle ouders blijken zowel strategieën te gebruiken die de dubbele hiërarchie bestendigen als strategieën die de dubbele hiërarchie aantasten. Bij de gelukkige combineerders en de balanceerders slaat de balans door naar aantasting van de dubbele hiërarchie, bij ouders die tevreden zijn met ongelijkheid en overbelaste ouders ligt de nadruk op bestendiging van de dubbele hiërarchie. De overbelaste ouders wijken van de andere ouders af doordat zij meer persoonsgerichte strategieën inzetten: het bijstellen van hun wensen, zodat die meer bij hun praktijk passen. Het is niet zo dat alleen gelukkige combineerders en balanceerders strategieën gebruiken die gericht zijn op hun omgeving; ook de ouders die tevreden zijn met ongelijkheid en de overbelaste ouders doen dat. Deze strategieën gaan vaak samen met emotieregulering, om de stress te reduceren die de confrontatie met de omgeving met zich meebrengt.

De veronderstelling dat naarmate ouders sterker onderscheid maken tussen de seksen in rechten en plichten met betrekking tot werk en zorg zij zich meer aanpassen aan de in het bedrijf dominante regels aan over hoe werk en zorg gecombineerd moeten worden, klopt. Eigenlijk kan niet gesproken worden van aanpassing: het bedrijf en ouders hebben dan hetzelfde vertoog, dat van de dubbele hiërarchie of van het anderhalfverdienersmodel. Bij ouders met een minder egalitaire visie, maar met een meer egalitaire praktijk dan zij eigenlijk zouden wensen, is wel sprake van aanpassing: ze proberen hun visie bij te stellen, maar blijven daarbij vooral nog binnen de grenzen van het dominante vertoog van het bedrijf.

De veronderstelling dat lager opgeleide werknemer een sterker onderscheid maken tussen de rechten en plichten van mannen en vrouwen dan hoger opgeleiden klopt. Er is een duidelijke correlatie tussen het opleidingsniveau van werknemers en hun taakverdelings- en beleidsattitude. Lager opgeleiden vallen mede daardoor vaker in de categorie ouders die tevreden zijn met ongelijkheid en overbelaste ouders.

10.2.6 Verbanden tussen beleid, cultuur en combinatieproblematiek

Binnen de bedrijven bestaan verschillen in de manier waarop leidinggevend en collega's met werkende ouders omgaan. Als de uitvoering van het ouderschapsbeleid op het niveau van **eenheden** (winkels, kantoren, centra) wordt bekeken, komt een meer divers beeld naar voren. In beide bedrijven bestaan eenheden waar de leidinggevend afhoudend reageren op verzoeken van ouders, ook als het om formele voorzieningen gaat. En in de supermarkten komen ook eenheden voor waar leidinggevend juist flexibel omgaan met wensen van ouders, in de boekhandels bestaan eenheden waar leidinggevend een strikt regime voeren.

Wat betreft **ouderschapsbeleid** blijken er drie typen eenheden te onderscheiden te zijn: *'flexibele'* eenheden, waarin chefs soepel meewerken aan zowel het formele als het informele ouderschapsbeleid van het bedrijf, *'strikte'* eenheden, waarin chefs de formele regels en richtlijnen in het ouderschapsbeleid strikt uitvoeren en enige ruimte bieden voor informele voorzieningen, onder de voorwaarde dat daar duidelijke afspraken over gemaakt worden en *'minimale'* eenheden, waarin chefs afhoudend reageren op verzoeken van ouders en hoogstens de formele regels volgen en geen ruimte voor informele voorzieningen bieden. In de flexibele eenheden hanteren de leidinggevend een meer egalitair vertoog, in die zin dat het op zich beperkte ouderschapsbeleid ruimhartig wordt uitgevoerd. In de strikte eenheden houden de leidinggevend zich aan het beperkte beleid, dat impliciet de dubbele hiërarchie bestendigt. In de minimale eenheden hanteren de leidinggevend duidelijk het vertoog van de dubbele hiërarchie. In beide bedrijven zijn de strikte eenheden in de meerderheid.

Ook wat betreft **ouderschapscultuur** blijken er verschillen tussen eenheden te bestaan. Wat in de ene winkel regel is, is in de andere een uitzondering; de basisregel dat het bedrijf er zo min mogelijk last van mag hebben dat werknemers kinderen hebben en dat de combinatie van werk en zorg een individueel vrouwenprobleem is, geldt niet in alle eenheden even sterk en is in sommige zelfs voor een groot deel verdwenen. In beide bedrijven bestaan eenheden waar collega's positief staan ten opzichte van tweeverdienende ouders, waar ouderschap een veel besproken onderwerp is, zowel onder mannen als vrouwen, waar de norm van volledige beschikbaarheid en inzet voor het bedrijf wordt gerelativeerd en ouders worden ondersteund als zij gebruik maken van voorzieningen.

In deze eenheden met een 'open' ouderschapscultuur wordt weinig onderscheid gemaakt tussen de rechten en plichten van mannen en vrouwen in werk en zorg. Als groepsregel geldt dat iedere werknemer zorgtaken heeft, dus ook de werknemers zonder kinderen. Werkende ouders zijn zichtbaar in het bedrijf, omdat de combinatie werk-zorg een breed gedragen gespreksonderwerp is. Collega's weten van elkaar wie kinderen heeft en hoe zij werk en zorg combineren. Zij steunen werkende ouders zowel praktisch als moreel. Als groepsnorm geldt dat ouders allebei werken en zorgen, dat wordt als de meest wenselijke situatie gezien. Over zorg wordt sterker in termen van rechten dan van plichten gedacht.

In de supermarkten komen eenheden voor waar de meerderheid van het personeel negatief staat tegenover een gelijke taakverdeling en tegenover ouderschapsbeleid. Er wordt nauwelijks over ouderschap gepraat, ook niet door de vrouwen, en er geldt een sterke norm van totale beschikbaarheid en inzet voor het bedrijf. Ouders krijgen weinig steun van collega's, noch in morele, noch in praktische zin. In deze 'defensieve' eenheden wordt aan mannen een sterk recht op werk toegekend, aan vrouwen een sterke zorgplicht. Als groepsregel geldt als dat het bedrijf geen last mag hebben van werknemers met kinderen. Werkende ouders zijn onzichtbaar, de combinatie van werk en ouderschap is geen gespreksonderwerp in het bedrijf, roddels en grapjes uitgezonderd. Men weet nauwelijks van elkaar wie kinderen heeft en hoe zij werk en zorg combineren. De norm is dat een vrouw stopt met werken als zij kinderen krijgt en eventueel weer parttime gaat werken als de kinderen naar school gaan. Een man werkt fulltime. Over zorg wordt sterk in termen van plichten gedacht, althans voor vrouwen.

In beide bedrijven hebben de meeste eenheden een ouderschapscultuur die nóch open, nóch defensief is. In deze 'ambivalente' eenheden staan collega's gematigd positief tegenover een gelijke taakverdeling en tegenover ouderschapsbeleid, is ouderschap een onderwerp van gesprek tussen vrouwelijke werknemers, geldt de norm dat het bedrijf zo min mogelijk last mag hebben van werknemers met kinderen, maar wordt wel rekening gehouden met de zorgtaken van vrouwen, vanuit het idee dat zij een sterkere zorgplicht hebben dan mannen. De steun van collega's beperkt zich tot morele steun tussen vrouwen onderling. Als groepsregel geldt dat het bedrijf rekening moet houden met de zorgtaken van werkende moeders.

Werkende moeders zijn zichtbaar in het bedrijf, de combinatie van werk en zorg is een onderwerp dat door vrouwen onderling wordt besproken. Van de vrouwen weet men wie kinderen heeft en hoe zij werk en zorg combineert; van de mannen weet men dat minder, alleen als hij erg afwijkt van de norm en bijvoorbeeld een kleine deeltijdbaan heeft. De vrouwen ondersteunen elkaar moreel.

Als norm geldt dat ouders allebei kunnen werken, mits de vrouw dat wil en zij niet overbelast raakt. Een vader werkt fulltime, een moeder parttime, omdat ze de hoofd-

verantwoordelijke is voor de zorgtaken thuis. Over zorg wordt vrij sterk in termen van plichten gedacht: aan vrouwen wordt een sterkere zorgplicht toegekend dan aan mannen. Vrouwen hebben een vrij sterk recht om voor hun kinderen te zorgen, mannen hebben dat recht veel minder. Mannen hebben een sterk recht op werk, het recht van vrouwen op werk is zwakker, is ondergeschikt aan hun zorgplicht.

Ouderschapsbeleid en -cultuur blijken voor een belangrijk deel samen te hangen: eenheden met een flexibel beleid hebben meestal een open cultuur, eenheden met een strikt beleid hebben meestal een ambivalente cultuur en eenheden met een minimaal beleid hebben een defensieve cultuur. Het komt ook voor dat leidinggevenden wat coulanter zijn dan collega's en andersom. De mate van 'oudervriendelijkheid' van een eenheid hangt samen met de samenstelling van het personeel in die eenheid: hoe meer tweeverdienende of alleenstaande ouders, des te oudervriendelijker zijn leidinggevenden en collega's.

Als de combinatieproblematiek wordt afgezet tegen de mate van oudervriendelijkheid van eenheden dan blijkt dat overbelaste ouders vaker in eenheden werken die niet oudervriendelijk zijn: géén flexibel beleid en géén open cultuur. De gelukkige combinereiders zijn juist meer te vinden in oudervriendelijke eenheden. Balancerende ouders en ouders die tevreden zijn met ongelijkheid komen in alle soorten eenheden voor.

Dat het beleid en de cultuur van het bedrijf invloed hebben op de combinatieproblematiek komt nog duidelijker naar voren uit de analyses met 'waarheidstabellen'. De **procesmatige** kant van die invloed, de manier waarop leidinggevenden en ouders al dan niet onderhandelen worden zichtbaar.

Of vrouwen met jonge kinderen doorstromen naar een hogere positie in het bedrijf blijkt af te hangen van een aantal factoren: de vrouw moet een wens hebben voor een loopbaan, moet die wens duidelijk uiten en moet het initiatief nemen voor onderhandelen, het beleid in de eenheid moet flexibel zijn, de leidinggevende moet deeltijd in hogere functies toestaan en moet uiteindelijk met een concreet aanbod voor een baan komen. Alleen dan lukt het om een deeltijdfunctie te krijgen op een hoger niveau (of op hetzelfde niveau, waarbij ze van fulltime werk overstapt op deeltijdwerk). Afwezigheid van een flexibel beleid en het niet toestaan van deeltijdwerk in hogere functies zijn de belangrijkste belemmeringen voor vrouwen met jonge kinderen om door te stromen naar hogere functies; de meeste vrouwen willen in de periode dat ze jonge kinderen hebben namelijk in deeltijd werken. Uitzonderingen zijn vrouwen die fulltime willen of moeten werken: voor hen gelden dan dezelfde regels als voor mannelijke werknemers. Alleen een (vage) wens voor een hogere functie is dan voldoende, het bedrijf benadert hen zelf of reageert positief op een sollicitatie.

In de onderhandelingen tussen leidinggevenden en ouders is te zien dat de inzet steeds is dat de werknemer moet laten zien dat hij of zij waardevol is voor het bedrijf: de werknemer moet zich hebben bewezen, de wens om in deeltijd te werken, moet worden

omkleed met argumenten waarom het niet schadelijk is voor het bedrijf, in deeltijd werken vanwege zorgtaken wordt als ‘verdacht’ gezien. Vrouwen met jonge kinderen worden niet zoals hun mannelijke collega’s door het bedrijf zelf benaderd: de leidinggevend veronderstellen dat deze vrouwen niet willen doorstromen naar een hogere functie. De onderhandelingen van degenen die wél die wens kenbaar maken, zijn meestal langdurig en hebben alleen in flexibele eenheden succes. Het argument van de betreffende vrouwen dat in hogere functies best in deeltijd gewerkt kan worden, moet kracht worden bijgezet door zelf constructies voor te stellen zoals werken in duobanen.

Vergelijkbare processen vinden plaats bij mannen die in deeltijd willen gaan werken. Dat lukt alleen als een man dat graag wil, zijn deeltijdwens kenbaar maakt, met voorstellen komt hoe de organisatie van het werk kan worden aangepast en als het beleid in zijn eenheid flexibel is. Als de deeltijdwens niet te maken heeft met het zorgen voor kinderen, geldt dit niet: een eigen bedrijf willen starten naast een deeltijdbaan in het bedrijf, is voor leidinggevend in niet flexibele eenheden wel aanvaardbaar. Het komt ook voor dat aan een man een deeltijdbaan wordt aangeboden vanwege bezuinigingen in het bedrijf, etc. De leidinggevend gebruiken dan soms het argument dat de man in kwestie dan meer voor zijn kinderen kan zorgen als argument om hem over te halen akkoord te gaan met de nieuwe constructie. Maar doorgaans moeten mannen in de onderhandelingen met hun leidinggevend vooral argumenteren dat zij waardevolle en gemotiveerde werknemers zijn en niet minder dan een fulltimer.

Vrouwen die in deeltijd willen werken, hoeven daar doorgaans weinig voor te doen, als ze tenminste in een lage positie werken en dat ook niet willen veranderen. In beide bedrijven wordt een deel van de lagere functies standaard in deeltijd aangeboden. De leidinggevend vinden het doorgaans vanzelfsprekend dat vrouwen als zij kinderen krijgen in deeltijd willen gaan werken; veel vrouwen werkten al in deeltijd voordat ze kinderen kregen (of hadden geen baan en zijn het bedrijf binnengekomen op een deeltijdfunctie).

Van een fulltime (lagere) functie overgaan op een deeltijdbaan geeft soms ook problemen, in strikte of minimale eenheden. De werknemer moet dan argumenteren dat hij of zij nog steeds een waardevolle en gemotiveerde werknemer is. Daar wordt dan namelijk openlijk aan getwijfeld. In deze omstandigheden lukt het de werknemer meestal niet om de leidinggevende te overtuigen, als ze dat al proberen. Op het moment dat de kinderen wat groter zijn, zitten vrouwen meestal vast in hun lage deeltijdfunctie: in de strikte en minimale eenheden komen vrouwen dan niet meer in aanmerking voor doorstroming, in de flexibele eenheden alleen als ze zelf hun wens duidelijk kenbaar maken. Het in deeltijd hebben gewerkt vanwege de zorg voor kinderen is ook in deze situatie ‘verdacht’.

Bij **overbelasting** speelt naast het ouderschapsbeleid ook de ouderschapscultuur een duidelijke rol. Ouders raken overbelast als er zowel sprake is van een botsing tussen het

dominante vertoog in de eenheid als van ambivalenties in het eigen vertoog. In eenheden met een flexibel beleid kunnen ouders met egalitaire opvattingen hun idealen in praktijk brengen; als er dan ook sprake is van een open ouderschapscultuur voelen ze zich daarin gesteund door collega's. Ook ouders met minder egalitaire idealen voelen zich thuis in zo'n eenheid. In eenheden met een minder oudervriendelijke leidinggevend en collega's voelen ouders die een gelijke verdeling in praktijk proberen te brengen zich niet gesteund. Ze worden bevestigd in hun twijfels over hun eigen praktijk. Dat geldt ook voor ouders met minder egalitaire opvattingen die noodgedwongen een meer gelijke verdeling in praktijk moeten brengen dan ze eigenlijk zouden willen (alleenstaande ouders, ouders die van rol gewisseld zijn, mannen die vanwege ziekte minder zijn gaan werken, mannen van wie de vrouw meer is gaan werken). Ze worden niet gesteund in het wennen aan de nieuwe situatie, ze vallen in de ogen van leidinggevend en collega's ook ineens in een 'andere categorie': voor hen gelden de (informele) regels die eigenlijk voor de andere sekse bestemd zijn, juist omdat het onderscheid tussen de seksen in deze eenheden nog vrij sterk speelt.

Overbelaste ouders zetten minder onderhandlungsstrategieën in dan andere ouders, ze proberen zich aan te passen en zo min mogelijk op te vallen, óf ze drijven het conflict juist op de spits. Ondertussen willen ze graag weg bij het bedrijf.

In de bedrijven zijn dus hegemoniale machtsprocessen te onderkennen, zowel in de manier waarop leidinggevend met werknemers met jonge kinderen omgaan als hoe collega's de combinatie van werk en zorg beschouwen. Het dominante vertoog dat een goede werknemer fulltime werkt en dat het voor kinderen beter is dat een moeder parttime werkt, wordt in veel eenheden door zowel leidinggevend als werknemers onderschreven. In deze eenheden hebben ouders die van dit vertoog afwijken weinig kans om hun wensen in praktijk te brengen. Er zijn echter eenheden met een flexibel beleid en een open cultuur: in die eenheden hebben de onderhandlungsstrategieën van ouders kans van slagen, mits zij overtuigend kunnen argumenteren dat zij waardevolle werknemers zijn en dat voorzieningen voor zorgende werknemers niet ongunstig zijn voor het bedrijf. In deze eenheden steunen collega's deze ouders, zodat die gesterkt worden in hun visie.

10.3 BESCHOUWING: LIJNEN VOOR DE TOEKOMST

Dit onderzoek geeft een gedetailleerd beeld van de situatie in twee bedrijven in de jaren negentig, hoe zij omgaan met hun werknemers met jonge kinderen en wat de implicaties daarvan zijn voor de combinatieproblemen van die werknemers. Het ouderschapsbeleid en de ouderschapscultuur van de bedrijven blijken van invloed op de combinatieproblematiek van hun werknemers met jonge kinderen. Een flexibel beleid en een oudervriendelijke cultuur 'lonen': moeders krijgen meer kans om door te stromen naar hogere func-

ties, vaders om in deeltijd te gaan werken en minder ouders raken overbelast.

De bevinding dat een oudervriendelijke klimaat 'ertoe doet', komt overeen met de resultaten met ander, meer kwantitatief onderzoek dat in Nederlandse bedrijven en onder werknemers is uitgevoerd in de tweede helft van de jaren negentig (Kluwer e.a., 1997; Remery, 1998). In veel bedrijfseenheden is echter (nog) geen sprake van een dergelijk klimaat, integendeel: het bedrijf 'mag zo min mogelijk last hebben van werknemers met zorgtaken'.

Wat zeggen deze gegevens over ontwikkelingen in de toekomst? Is er, zoals in het eerste hoofdstuk werd verondersteld, sprake van een ontwikkeling van een 'loonarbeidfiguratie', het model van de combinatie van werk en zorg waarbij de man kostwinner is en de vrouw de hoofdverantwoordelijke voor de zorg thuis, naar de 'participatiemaatschappij', een model waarin zowel man als vrouw werken én zorgen?. Wat betekent dat voor de combinatieproblematiek? En welke voorspellingen kunnen op grond van de mechanismen en factoren die in dit onderzoek in kaart zijn gebracht worden gedaan over van verdere ontwikkelingen? In deze paragraaf ga ik hierop in.

De loonarbeidfiguratie en de participatiemaatschappij zijn beide ideaaltypische modellen hoe de domeinen van werk en zorg zich tot elkaar verhouden en welke plaats mannen en vrouwen in die domeinen innemen. In beide modellen circuleren *vertogen*, dat wil zeggen geschreven en ongeschreven regels, waarden, normen en vanzelfsprekende veronderstellingen over wat de beste manier is om werk en zorg te verdelen, die de acties en praktijken van betrokkenen vormgeven. In bedrijven zijn die betrokkenen de leidinggevenden en de werknemers, zowel degenen met jonge kinderen als hun collega's zonder kinderen of met oudere kinderen. Hun *vertogen* kunnen met elkaar overeenkomen of verschillen, sommige ouders passen binnen het dominante *vertoog* in het bedrijf, andere niet. In de onderhandelingen die werknemers en leidinggevenden voeren over bijvoorbeeld het toestaan van voorzieningen zetten beide partijen onderhandelingsstrategieën in: het eigen *vertoog* wordt verbonden met dat van de ander. De *vertogen* binnen de bedrijven zijn uiteraard ingebed in bredere, maatschappelijk *vertogen* over werk en zorg: die van de overheid en van Nederlandse burgers in het algemeen.

In mijn onderzoek heb ik de modellen en *vertogen* ingevuld met een macht-en gendervisie: de uiteenlopende rechten en plichten die aan mannen en vrouwen worden toegekend in werk en zorg. Hierbij heb ik de machthypothese van Schuyt (1973) gebruikt, die stelt dat een sterke machtspositie gepaard gaat met uitgebreide rechten en beperkte plichten en een zwakke machtspositie met beperkte rechten en uitgebreide plichten. Op grond hiervan stel ik dat in de loonarbeidfiguratie het *vertoog* geldt van de 'dubbele hiërarchie' tussen werk en zorg en tussen mannen en vrouwen. Over werk wordt vooral in termen van rechten gedacht, over zorg in termen van plichten. Aan mannen wordt impliciet een sterker recht op werk toegeschreven dan aan vrouwen, aan vrouwen een sterkere zorg-

plicht. In de participatiemaatschappij is sprake van een meer egalitair vertoog van gelijke rechten en plichten in werk en zorg voor mannen en vrouwen. De vertogen komen tot uiting in het ouderschapsbeleid en de -cultuur van de bedrijven, maar ook in de manier waarop ouders werk en zorg combineren en omgaan met hun combinatieproblemen.

Als met deze blik wordt gekeken naar het materiaal van dit onderzoek, dan blijkt dat zowel in de supermarkten als in de boekhandels kenmerken te vinden zijn van beide modellen en vertogen, die van de loonarbeidfiguratie met haar dubbele hiërarchie en die van de participatiemaatschappij met haar vertoog van egalitariteit. In de meeste eenheden is een 'overgangsvertoog' dominant dat past bij een 'anderhalfverdienersmodel'. Er zijn aanwijzingen dat inderdaad sprake is van een ontwikkeling van een loonarbeidfiguratie naar een participatiemaatschappij. In de supermarkten zijn de meeste werknemers met jonge kinderen anderhalfverdieners: de man werkt fulltime, de vrouw parttime. Voorheen verlieten de meeste vrouwen het bedrijf als zij kinderen kregen, nu blijft de meerderheid (parttime, 16-20 uur per week) werken. Dat is een teken dat de loonarbeidfiguratie wordt vervangen door een meer egalitair model. In de boekhandels zijn de werknemers met jonge kinderen ook vaak anderhalfverdieners, maar de groep tweeverdieners met een gelijke taakverdeling is relatief groot. In dit bedrijf blijven de meeste vrouwen werken als zij kinderen krijgen, doorgaans in een grote deeltijdbaan (24-32 uur). Over het geheel bezien, lijken de boekhandels dus een stapje verder dan de supermarkten in het overgangsproces van de loonarbeidfiguratie naar de participatiemaatschappij.

Als op het niveau van eenheden (winkels, kantoren, centra) binnen de bedrijven wordt gekeken, is er sprake van meer nuance. In de meeste eenheden in beide bedrijven is, zoals gezegd, noch het vertoog van de dubbele hiërarchie dominant, noch het vertoog van de egalitariteit. Meestal is sprake van een vertoog, waarbij één pijler van de dubbele hiërarchie wankelt, namelijk die van het zwakkere recht van vrouwen op werk. De andere pijler staat nog stevig op zijn grondvesten, namelijk die van de bovenschikking van werk boven zorg (althans voor mannen), en het onderscheid tussen de seksen wat betreft hun zorgplicht. Het recht op werk van vrouwen wordt gekoppeld aan een (beperkt) recht op voorzieningen die hen in staat stellen werk en zorg te combineren, hun zorgplicht wordt enigszins gerelativeerd. Een goede moeder hoeft geen huisvrouw te zijn, ze kan ook werken, in deeltijd. Dat betekent echter dat zij weinig kans heeft op een loopbaan, want goede werknemers-met-ambitie werken fulltime en maken juist in de periode tussen de 30 en 40 jaar belangrijke stappen in hun loopbaan. Het bedrijf mag wel iets merken van de zorgtaken van vrouwen, maar liever niet in de hogere functies.

Dit vertoog is te beschouwen als een overgangsvertoog van de dubbele hiërarchie naar egalitariteit en past bij de situatie van anderhalfverdieners. Het ouderschapsbeleid in deze eenheden is meestal strikt -alleen de formele regelingen worden toegestaan-, de ouderschapscultuur ambivalent -alleen aan vrouwen wordt een recht op zorgen toegekend.

De meerderheid van de werknemers met jonge kinderen bestaat uit anderhalfverdieners.

In een klein aantal eenheden in de supermarkten is het vertoog van de dubbele hiërarchie nog dominant; hier werken weinig tweeverdieners. Het bedrijf biedt minimale voorzieningen en de cultuur is defensief tegenover ouders die werk en zorg willen combineren. In een ander klein deel van de eenheden in de supermarkten en boekhandels wankelt ook de tweede pijler van de dubbele hiërarchie en is sprake van een meer egalitair vertoog. In deze eenheden werken relatief veel tweeverdieners met jonge kinderen, gaan leidinggevend flexibel om met voorzieningen, zowel de formele als de informele, en heerst een open ouderschapscultuur. Kenmerkend is dat ook mannen gebruik maken van voorzieningen als verlofregelingen en deeltijdwerk. Aan mannen en vrouwen wordt een gelijk recht om te werken en te zorgen toegekend en is het onderscheid tussen de seksen in zorgplicht verkleind. Het egalitaire vertoog in deze eenheden vertoont nog wel ambivalenties: de gelijkheid in rechten en plichten van mannen en vrouwen is niet volledig en zeker niet vanzelfsprekend. De onderhandelingsstrategieën van werknemers met een egalitair vertoog hebben echter meer succes dan in andere eenheden, omdat de leidinggevend niet meer louter het vertoog van de dubbele hiërarchie erkennen als richtinggevend.

De belangrijkste factor die van invloed is op het soort model en vertoog dat in eenheden dominant is, blijkt de samenstelling van het personeel te zijn. Als het aantal tweeverdieners met jonge kinderen blijft groeien, dan zal ook het aantal eenheden in bedrijven toenemen waarin het participatiemodel en het egalitaire vertoog gelden. Gezien de (manifeste én latente) wensen van ouders en de visie van jongere werknemers op de combinatie van werk en zorg zullen in de toekomst meer mannen en vrouwen streven naar een meer gelijke verdeling van werk en zorg. Ook kan verwacht worden dat er geleidelijk meer leidinggevend met een egalitair vertoog zullen komen, managers die zelf werk en zorg combineren. Het tempo van deze ontwikkelingen hangt echter mede af van het beleid van de bedrijven: eenheden met een minimaal beleid zijn minder aantrekkelijk voor tweeverdieners, hun strategieën om tot een gelijke verdeling van werk en zorg te komen, hebben minder succes. In die eenheden zal het aantal tweeverdieners dus langzamer toenemen dan in andere. Uit dit onderzoek komt immers naar voren dat alleen 'sterke' werknemers, met een goede machtspositie in het bedrijf, een uitgesproken egalitaire visie en een lange adem, tegen het dominante vertoog van de dubbele hiërarchie ingaan.

Daarnaast is de economische factor van belang: in eenheden waar een tekort aan werknemers dreigt en waar voor het bedrijf waardevolle werknemers het vertoog van de dubbele hiërarchie ter discussie stellen, zijn leidinggevend meer geneigd toe te geven, zo blijkt uit dit onderzoek. Het argument 'dat het bedrijf geen last mag hebben van werknemers met zorgtaken' verliest dan zijn kracht: het bedrijf begint er last van te krijgen als zij niet meegaan in de wensen van (delen van) hun personeel.

Samenvattend kan gesteld worden dat een gedragsverandering van de werknemers voorafgaat aan verandering van het ouderschapsbeleid van een bedrijfseenheid: werknemers met nieuwe werk- en zorgpatronen nopen de leidinggevendenden tot aanpassing van het beleid. Een flexibel beleid veroorzaakt die gedragsverandering niet, maar ondersteunt die wel. Een stimulerend ouderschapsbeleid betekent dus minstens alert zijn op de ontwikkelingen bij het personeel en anticiperen op die ontwikkelingen. Het afhouden van nieuwe faciliteiten of het alleen ad hoc inspelen op nieuwe wensen, werkt remmend en op den duur contraproductief (onvrede bij het personeel, overbelasting).

Voor de toekomst verwacht ik dat de ontwikkeling in de richting van een participatiemaatschappij wel door zal zetten en dat eenheden waar nu nog het vertoog van de dubbele hiërarchie dominant is, zich zullen ontwikkelen tot eenheden met een overgangsvertoog dat past bij het anderhalfverdienersmodel. Een aantal eenheden waarin nu het overgangsvertoog geldt, zullen zich ontwikkelen tot eenheden met een meer egalitair vertoog, in de eenheden waar dat nu al het geval is, zal dat vertoog meer uitgesproken worden en breder gedragen, ook door mannelijke leidinggevendenden en werknemers. In bedrijven en eenheden waar schaarste is aan personeel en waar de leidinggevendenden een emancipatiebeleid voeren, zullen deze ontwikkelingen sneller verlopen dan in andere. Ook het emancipatiebeleid van de overheid speelt daarbij een rol: als er niet meer en betere voorzieningen komen voor de combinatie van werk en zorg, zal in de meeste bedrijven en eenheden het anderhalfverdienersmodel dominant blijven.

Deze verwachtingen worden ondersteund door de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. In de zakelijke dienstverlening (waaronder de detailhandel valt) bestaat in 1998 bijna de helft (47%) van het personeel uit vrouwen. In de supermarkten was in 1992 57% van het winkelpersoneel vrouw, tegenover 59% in 2000; 30% van het kantoorpersoneel was in 1992 vrouw, in 2000 is dat 39%. In de boekhandels is het percentage vrouwelijke werknemers toegenomen van 53% in 1991 tot 60% in 1998.

In 1998 heeft 11% van de mannen in de detailhandel een deeltijdbaan (minder dan 35 uur per week. In de supermarkten had in 1992 26% van het mannelijke winkelpersoneel een deeltijdbaan, in 2000 is dat 30%; in 1992 had 2% van de mannen op de kantoren een deeltijdbaan, in 2000 is dat percentage gestegen tot 9%. In de boekhandels is het percentage mannelijke werknemers met een deeltijdbaan gestegen van 17% in 1991 tot 19% in 1998.

Het percentage vrouwen in hogere functies bedraagt in 1998 in de zakelijke dienstverlening 9%. In de supermarkten was het aantal vrouwelijk winkelpersoneel in de hogere functies in 1992 3%, in 2000 is dat 2%; in de kantoren had in 1992 15% van de vrouwen een midden- of hogere functie, in 2000 is dat percentage gestegen tot 34%. In de boekhandels is het percentage vrouwen in hogere functies gestegen van 5% in 1990 naar 17% in 1999.

Deze cijfers wijzen erop dat er iets meer vrouwen bij beide bedrijven zijn komen/blijven werken, dat op de kantoren van de supermarkten en in de boekhandels de doorstroom van vrouwen naar hogere functies duidelijk op gang is gekomen, maar dat het aantal mannen met een deeltijd baan niet veel is toegenomen, wat wijst op een ongelijke verdeling van werk en zorg.¹

Wat betekent dit voor de combinatieproblematiek? Vanuit de machts- en gendervisie is de combinatieproblematiek op te vatten als een botsing van *vertogen*. De combinatieproblematiek omvat méér dan de acute organisatorische problemen van tweeverdieners of conflicten in het gezin, het gaat ook om de positie van ouders in het bedrijf en om de steun door de omgeving, waaronder die van collega's. Bovendien kan de aard van de combinatieproblematiek uiteenlopen: naast manifeste, acute problemen kunnen latente problemen worden onderscheiden, als sprake is van een kloof tussen wensen van ouders en hun praktijk. Bedrijven spelen niet alleen een rol bij het al dan niet veroorzaken/oplossen van problemen, maar ook bij het latent houden van problemen. De opvattingen van ouders zelf spelen een grote rol in de beleving van hun situatie. Er is sprake van combinatieproblemen als ouders botsen met hun omgeving: als het bedrijf te weinig ruimte biedt om zowel de aspiraties op het terrein van werk als die van zorg waar te maken en als hun partner te weinig meewerkt aan een meer gelijke taakverdeling. De combinatieproblemen leiden tot overbelasting als ouders daarbij ook botsen met hun eigen diepgewortelde (ambivalente) opvattingen over werk en zorg, als ze een meer egalitaire verdeling in praktijk brengen dan ze eigenlijk zouden willen, of juist een minder egalitaire.

In de meeste eenheden van dit onderzoek is op dit moment het vertoog van het overgangsvertoog dominant. Dit vertoog wordt door een minderheid van de ouders ter discussie gesteld: tweeverdieners en andere ouders met een egalitair vertoog. Ze vragen om voorzieningen die als lastig worden gezien en gaan -al dan niet met succes- de confrontatie aan met het bedrijf. Of ze vermijden het conflict en passen zich aan het dominante vertoog aan. Die botsing of vermijding leidt op zich niet tot overbelasting. Het kenmerk van de overbelaste ouders is dat zij aan de ene kant, gezien hun combinatiepraktijk, botsen met het overgangsvertoog, maar dat zij aan de andere kant zelf geen duidelijk uitgesproken ander, egalitair vertoog kennen. Zij proberen juist zoveel mogelijk binnen de grenzen van het dominante vertoog in het bedrijf te blijven. In eenheden waar het egalitaire vertoog dominant is, vinden minder van dit soort conflicten plaats.

Ouders met een minder egalitair vertoog ervaren geen problemen met het flexibele beleid en de open cultuur, ouders met een egalitair vertoog onderhandelen met het bedrijf over voorzieningen, vaak met succes. Als de ontwikkeling naar een participatiemaatschappij doorzet, zullen naar verwachting dus minder ouders overbelast raken. Ze krijgen meer ruimte hun wensen in praktijk te brengen en worden gesterkt in hun egalitaire vertoog. Ouders die ambivalent staan tegenover hun eigen egalitaire combinatie-

praktijk krijgen in eenheden met een flexibel beleid en een open cultuur meer steun om zich hun egalitaire visie meer eigen te maken.

Ouders die zelf in het model van de loonarbeidfiguratie passen, ondervinden op dit moment geen hinder van het flexibele beleid en de open cultuur, ze maken soms zelfs dankbaar gebruik van voorzieningen in hun bedrijf voor ouders. Het is mogelijk dat in de toekomst alleenverdieners en anderhalfverdieners meer problemen krijgen als zij in eenheden werken waarin het egalitaire vertoog dominant is. Zoals nu tweeverdieners zich moeten schikken in de bedrijfscultuur en (expliciet of impliciet) worden aangesproken op hun keuzes, zal dat wellicht in de toekomst gaan gebeuren met alleen- en anderhalfverdieners. Het egalitaire vertoog is nu echter nog tamelijk wankel en defensief: hoe werknemers werk en zorg verdelen, is een zaak van hun individuele keuze, dat veel ouders kiezen voor een minder egalitaire verdeling wordt als begrijpelijk gezien. Een gelijke taakverdeling wordt door degenen met een egalitair vertoog wel als wenselijk gezien, maar niet als moreel meer hoogstaand (terwijl andersom ouders met het vertoog van de dubbele hiërarchie wel hun morele twijfels hebben over een gelijke taakverdeling).

Een gelijke verdeling wordt door ouders met een egalitair vertoog verdedigd vanuit het perspectief van het vertoog van de dubbele hiërarchie: kinderen van tweeverdieners hoeven niets tekort te komen, ook werkende moeders kunnen goede moeders zijn, deeltijdwerkers kunnen goede werknemers zijn. Mijn verwachting is dat het egalitaire vertoog nog een tijd dit defensieve karakter zal houden: het anderhalfverdienersmodel zal in bedrijven dominant zijn, eenheden met een participatiemodel zullen nog lange tijd in de minderheid blijven. Alleen in eenheden met een uitgesproken egalitair vertoog zullen alleen- en anderhalfverdieners problemen krijgen: mannen voor wie de loopbaan niet meer vanzelfsprekend in een rechte lijn verloopt (er zijn meer concurrenten), vrouwen die zich onder druk gezet voelen carrière te maken.

De machts- en gendervisie heeft als voordeel dat de modellen van werk en zorg, de loonarbeidfiguratie, het anderhalfverdienersmodel en het egalitaire model, niet louter als neutrale schema's van rollen en taken van mannen en vrouwen worden opgevat. In de loonarbeidfiguratie is sprake van een dubbel machtsverschil: het domein van werk is bovengeschiedt aan dat van zorg, vrouwen zijn verbonden aan het domein van zorg en ondergeschiedt aan mannen. In het anderhalfverdienersmodel is de prioriteit van het domein van werk boven zorg gerelativeerd, maar blijven vrouwen in beide domeinen ondergeschiedt aan vrouwen. In de participatiemaatschappij is sprake van een nevenschikking tussen de domeinen van werk en zorg en van mannen en vrouwen binnen beide domeinen. De rechten- en plichtenbenadering van Schuyt heeft het mogelijk gemaakt de verschillen in machtsposities duidelijk te maken. Er kleven echter ook bezwaren aan deze benadering.

Wat een **ongelijke** verdeling van rechten en plichten is, laat zich wel goed definiëren: als werk boven zorg gaat en aan mannen meer rechten en minder plichten worden toegekend dan aan vrouwen. Echter, wat een *gelijke* verdeling van rechten en plichten inhoudt, laat zich moeilijker omschrijven. Gaat het om de tijd die aan taken wordt besteed, om de inhoud van die taken, om het afwezig zijn van ‘grensgeschillen’ tussen de domeinen van werk en zorg? Is alleen sprake van gelijke rechten en plichten als mannen en vrouwen zich precies hetzelfde gedragen, als werknemer en als ouder? Wie nemen we daarbij als ijkpunt: collega’s, de partner of het individu? Nemen we de hele levensloopbaan in ogenschouw of kijken we alleen naar het moment van hier en nu? En wat is de positie van alleenstaande ouders in de participatiemaatschappij?

Wentholt (1990) en Holtmaat (1992) hebben gewezen op de beperkingen van een benadering die strikt is gericht op gelijke rechten en plichten. Mensen verschillen onderling, in talenten en mogelijkheden, het zou onterecht zijn om daar geen rekening mee houden. Vrouwen verschillen lichamelijk van mannen; omdat zij degenen zijn die kinderen krijgen, is het rechtvaardig dat er voorzieningen zoals zwangerschaps- en bevallingsverlof bestaan.

In het model van de participatiemaatschappij zou ruimte moeten bestaan voor verschillen; als criterium of sprake is van egaliteit geldt dat er geen onterecht verschil wordt gemaakt naar sekse. Eventuele verschillen tussen partners in tijdbesteding, inhoud van taken (op het werk en thuis) en grensgeschillen tussen werk en zorg worden niet ingegeven doordat de één een man is en de ander een vrouw, maar zijn gebaseerd op andere overwegingen: persoonlijke voorkeur, ambities en mogelijkheden. Bovendien worden die verschillen niet op één moment bekeken, maar over de hele loopbaan. En ten slotte is het ook denkbaar dat de grenzen tussen wat betaald werk is en wat onbetaalde zorgtaken zijn, vervagen. Hochschild (1997) heeft gewezen op de omkering die in de V.S. lijkt plaats te vinden tussen de domeinen van werk en zorg: op het werk gedragen werknemers zich tegenover hun collega’s als zorgzame ouders, thuis bij hun partner en kinderen zijn ze meer efficiënte werknemers. De hypothese van Schuyt blijft echter een goede manier om machtsverschillen te duiden: het gaat immers niet om de exacte inhoud van taken en verantwoordelijkheden, maar om de mate waarin ze als recht of als plicht worden geformuleerd en beleefd en om de reikwijdte van die rechten en plichten: zijn ze diffuus of specifiek omschreven?

In de volgende paragraaf worden de ideeën van de commissie *Toekomstscenario’s herverdeling onbetaalde arbeid* (1995) besproken: welke lijnen trekken zij voor de toekomst, wat houden de beschreven scenario’s in vanuit een macht- en gendervisie, in hoeverre passen ze in het participatiemodel en wat betekenen de scenario’s (het bestendingsscenario, het uitbestedingsscenario en het combinatiescenario) voor bedrijven?

10.4 EPILOOG: TOEKOMSTSCENARIO'S

Welk beleid kan ontwikkeld worden om vrouwen meer in de gelegenheid te stellen betaald werk te verrichten en om mannen in staat te stellen voor hun kinderen te zorgen? De Commissie Toekomstscenario's kreeg de opdracht van de landelijke overheid aan de hand van deze vraag een aantal scenario's uit te werken die een gelijke verdeling van onbetaalde arbeid tussen mannen en vrouwen in jaar 2010 mogelijk maken. De scenario's moeten duidelijk maken hoe de organisatie van de onbetaalde arbeid en in samenhang daarmee de organisatie van de betaalde arbeid zich zou kunnen ontwikkelen om dit toekomstbeeld te verwezenlijken.

De commissie ziet de herverdeling van onbetaalde arbeid niet alleen als een verantwoordelijkheid van de overheid: *de overheid dient zich vooral te richten op het scheppen van wettelijke kaders en voorwaarden voor het kunnen combineren van betaalde arbeid en zorgtaken. Het is aan de sociale partners, maatschappelijke organisaties en individuele burgers om die wettelijke kaders te benutten.* Sociale partners kunnen via cao's regelingen treffen die zijn toegesneden op een bedrijfstak of onderneming. Er werden vier scenario's uitgewerkt: het bestendingsscenario, het verdelingsscenario, het combinatiescenario en het uitbestedingsscenario.

Het eerste scenario, van **bestending**, zal plaatsvinden als er geen extra maatregelen worden genomen: de herverdeling van onbetaalde arbeid komt niet dichterbij. Het is verder als optie buiten beschouwing gelaten.

Het tweede scenario, van **verdeling**, heeft als uitgangspunt dat het grootste deel van de zorg voor huishouden, kinderen, afhankelijke ouderen, zieken en gehandicapten onbetaald blijft worden verricht. Deze taken worden echter in gelijke mate verricht door mannen en vrouwen. De nadruk ligt op flexibilisering van arbeidspatronen, het scheppen van volwaardige deeltijdarbeid en invoering van (zorg)verloven. De herverdeling resulteert in dit scenario in een relatief korte betaalde werkweek, met name voor ouders die voor jonge kinderen zorgen.

Het derde scenario, van **combinatie**, heeft als uitgangspunt dat er een evenwichtige combinatie gecreëerd wordt tussen het betaald en onbetaald verrichten van zorgtaken ten behoeve van huishouden, kinderen, afhankelijke ouderen, zieken en gehandicapten. De onbetaalde zorgtaken worden in gelijke mate verricht door mannen en vrouwen. In dit scenario wordt een deel van de thans onbetaalde zorgarbeid verschoven naar de betaalde zorgarbeid. De maatregelen die worden voorgesteld zijn een mix van flexibilisering van de arbeidsduur en arbeidstijden, wijziging van het fiscale- en sociale zekerheidsstelsel, uitbreiding van zorgvoorzieningen en het stimuleren van het uitbesteden van zorgarbeid. Ouders van jonge kinderen hebben in dit scenario een betaalde werkweek van 29 -32 uur.

Het vierde scenario, van **uitbesteding**, heeft als uitgangspunt dat een zo groot moge-

lijk deel van de zorgtaken voortaan betaald verricht wordt. De onbetaalde zorgtaken worden in gelijke mate verricht door mannen en vrouwen. De nadruk ligt sterk op het uitbreiden van het zorgpakket en op het stimuleren van het uitbesteden van zorgtaken. Mensen die betaalde arbeid moeten combineren met onbetaalde zorgarbeid krijgen een heffingskorting bij de belastingen. Ouders van jonge kinderen hebben in dit scenario een werkweek van 33-36 uur.

De commissie heeft een voorkeur uitgesproken voor het **combinatiescenario**, omdat dat het meest haalbare en wenselijke toekomstbeeld acht. Het sluit het beste aan bij wat door veel mannen en vrouwen wordt gewenst, biedt ruimte voor een betaalde werkweek van niet te geringe omvang voor zowel mannen als vrouwen en biedt voldoende tijd en ruimte om (zelf) te zorgen. Van beide seksen worden geen revolutionaire gedragswijzigingen geveerd en een gelijke verdeling van taken tussen mannen en vrouwen wordt het meest gestimuleerd. In de andere scenario's is dat minder het geval: mannen worden minder geprikkeld hun arbeidspatroon te veranderen, in het uitbestedingsscenario worden mannen er niet toe aangezet een groter deel van de zorg op zich te nemen, terwijl van vrouwen een veel grotere bijdrage aan de betaalde arbeid wordt gevraagd.

Als we deze scenario's bekijken vanuit een machts- en gendervisie, dan blijkt dat de commissie de dubbele hiërarchie tussen werk en zorg, mannen en vrouwen wil doorbreken. De commissie streeft naar een **participatiemaatschappij**. Het bestendigingscenario houdt in dat het model van het anderhalfverdienersgezin dominant blijft, dat geldt ook voor het verdelingsscenario; in deze scenario's zullen weinig mannen gebruik maken van regelingen om meer (onbetaald) te kunnen zorgen. Het combinatie- en het uitbestedingsscenario passen allebei bij het egalitaire model van de participatiemaatschappij: er is sprake van een nevenschikking van de domeinen van werk en zorg, waarbij de grenzen tussen die domeinen veranderen: een (groot) deel van de zorg wordt verschoven naar het domein van werk. Voor mannen komt meer ruimte op het domein van zorg, voor vrouwen op het domein van werk. De hiërarchie tussen werk en zorg vervaagt op die manier. Bij het combinatiescenario worden de domeinen van werk en zorg ongeveer even groot voor beide seksen, bij het uitbestedingsscenario wordt het domein van zorg verkleind en vindt een uitbreiding van de betaalde zorgsector plaats, het domein van werk wordt voor mannen iets kleiner, voor vrouwen veel groter. De stap naar een uitbestedingsscenario is inderdaad groter dan die naar een combinatiescenario, althans voor vrouwen. In het combinatiescenario worden van beide seksen ongeveer evenveel veranderingen verwacht.

Gezien de huidige ouderschapscultuur in bedrijven en de gemiddeld sterkere machtspositie van mannen, zowel op het werk als thuis, verwacht ik voor de toekomst een ontwikkeling die kenmerken heeft van zowel het verdelingsscenario als van het combinatiescenario en het uitbestedingsscenario. Vrouwen zullen wel een groter aandeel krijgen op het

domein van werk, maar niet zo groot als wordt verondersteld in het combinatiescenario en zeker niet in het uitbestedingsscenario. Mannen zullen namelijk wel een wat groter aandeel krijgen op het domein van zorg, maar niet zoveel dat vrouwen met jonge kinderen in groten getale in staat zullen zijn 32 uur betaald te werken. Het uitbesteden van zoveel mogelijk zorgtaken staat haaks op de sterke zorgplicht die op dit moment aan Nederlandse vrouwen wordt toegekend en op het sterke recht voor vrouwen om zelf voor hun kinderen te zorgen.

De pijler van de dubbele hiërarchie die nog stevig staat, is juist die van de zorg voor kinderen thuis als omvangrijke taak (zowel een recht als een plicht) voor vrouwen. Er zal wel een verschuiving plaatsvinden, in die zin dat meer zorgtaken uitbesteed en dus betaald zullen worden, maar niet in die mate als met name in het uitbestedingsscenario verondersteld wordt.

Het combinatiescenario sluit meer aan op de egalitaire visie die (een deel van de) werknemers met jonge kinderen in de bedrijven nu hebben. Er is inderdaad een verschuiving zichtbaar dat vrouwen meer tijd gaan besteden aan het domein van werk en mannen meer aan het domein van zorg. Dat laatste komt niet zozeer tot uiting in een spectaculaire groei van het aantal mannen met een deeltijdbaan, maar in de ontwikkeling dat fulltime werkende mannen steeds vaker een ‘zorgdag’ kennen door in het weekend te werken en/of hun werktijden flexibel in te delen.

Of het combinatiescenario door zal zetten, hangt mede af van de ontwikkelingen in bedrijven. Een loopbaanbeleid waarbij vrouwen met kinderen niet over het hoofd worden gezien en waarbij rekening wordt gehouden met de levensfase van werknemers, zal ertoe bijdragen dat meer vrouwen een omvangrijke (deeltijd)baan zullen verwerven en dat er dus meer tweeverdieners zullen komen in de bedrijven. Dat draagt ertoe bij dat de ouderschapscultuur in de bedrijven meer open wordt en het ouderschapsbeleid meer flexibel, zodat minder ouders overbelast raken.

Een deeltijdbeleid waarbij het ook voor mannen aantrekkelijk wordt om (tijdelijk) in deeltijd te werken en waarbij de organisatie van het werk meer is ingesteld op deeltijdwerk in hogere functies zal ertoe bijdragen dat mannen meer zorgtaken op zich kunnen nemen. Ook daardoor neemt het aantal tweeverdieners toe, wat weer positieve gevolgen heeft voor de ouderschapscultuur en het ouderschapsbeleid in de bedrijven.

Daarnaast zou het ouderschapsbeleid in de bedrijven meer gericht moeten zijn op het daadwerkelijk kunnen combineren van werk en zorg: voorzieningen die nu nog informeel van aard zijn, zoals flexibele werktijden, zouden een minder adhoc karakter moeten krijgen. Bedrijven zullen in hun beleid veel meer moeten anticiperen op de wensen van werknemers om werk en zorg te combineren en af te wisselen.

In de toekomst zullen er meer anderhalf- en tweeverdieners werken in Nederlandse be-

drijven. Ook als er geen extra beleid wordt gevoerd zoals ik heb geschetst, zal die ontwikkeling doorzetten. Bedrijven zullen er dan echter veel langer over doen voordat ze het *'omslagpunt'* bereiken van minstens een derde deel tweeverdieners, waardoor in veel bedrijfseenheden de bestaande gang van zaken wordt gecontinueerd en een deel van de werknemers met jonge kinderen overbelast zal blijven raken.

Vanuit economische noodzaak zullen veel bedrijven wel gedwongen worden om verder te kijken dan die ene werknemer per jaar die om een afwijkende regel vraagt, maar het buiten het zicht houden van de combinatieproblemen van werknemers met jonge kinderen is voorslagnog een hardnekkig mechanisme. Het idee dat werknemers met zorgtaken lastig zijn voor het bedrijf, dat deeltijdwerkers geen waardevolle werknemers zijn voor het bedrijf en dat werknemers die overbelast raken door de combinatie van werk en zorg zwakke werknemers zijn, is nu nog slechts in enkele eenheden in de bedrijven die ik heb onderzocht terug te vinden.

Welke richting de ontwikkeling van de participatiemaatschappij ook op zal gaan, die van het combinatiescenario of van het uitbestedingscenario, voor bedrijven betekent het een *dubbele aanpassing*.

In het **combinatiescenario** zouden bedrijven meer combinatiestimulerend ouderschapsbeleid moeten voeren, met meer deeltijdbanen in hoge functies. Dat vergt een andere kijk op de (latente) wensen van werknemers, zoals de loopbaanwensen van vrouwen en de deeltijdwensen van mannen. Het vergt ook een aanpassing van de organisatie van het werk, waarbij niet meer wordt uitgegaan van een harde kern van vaste fulltime werknemers-zonder-zorgtaken en een tweede laag in het bedrijf van tijdelijke deeltijdwerkers in de lagere functies.

In het **uitbestedingscenario** zouden bedrijven het fulltime werken van vrouwen meer moeten stimuleren, bijvoorbeeld door meer zorgvoorzieningen aan te bieden en meer mogelijkheden te bieden voor flexibel werken. Dat vergt een nog grotere omslag in het denken van mannen en vrouwen over zorg en gaat ook in tegen de huidige wensen van de meeste werknemers. Ook in dit scenario moet de organisatie van het werk worden aangepast: er moet meer ruimte komen om een fulltime baan te combineren met zorgtaken.

10.5 SLOT

Als het bedrijf er maar niet teveel last van heeft, is op dit moment de dominante opvatting in bedrijven over de combinatie van werk en zorg, zowel bij de leidinggevenden als de werknemers. Deze visie kleurt het ouderschapsbeleid van de bedrijven en de manier waarop collega's omgaan met werknemers met jonge kinderen. Ook ouders zelf onderschrijven voor een groot deel deze ongeschreven regel en proberen zich eraan te houden. Ze vragen om niet te vaak om voorzieningen, praten weinig over hun combinatieproble-

men, maken hun veranderingswensen niet duidelijk kenbaar en onderhandelen voorzichtig met hun leidinggevendenden over meer faciliteiten.

In beide onderzochte bedrijven is echter een verschuiving zichtbaar van een anderhalfverdienersmodel naar een participatiemaatschappij, waarin voor mannen en vrouwen gelijke rechten en plichten gelden in werk en zorg. In een aantal bedrijfseenheden, met minstens een derde deel tweeverdieners, geldt dat het niet zozeer lastig is voor het bedrijf als werknemers werk en zorg combineren, maar dat het bedrijf zich in moet stellen op nieuwe arbeid- en zorgpatronen van werknemers. In deze eenheden raken ouders van jonge kinderen minder overbelast en zijn meer ouders in staat werk en zorg op een egalitaire manier te verdelen. Ook ouders met een minder gelijke taakverdeling voelen zich in deze eenheden meer gesteund.

Deze ontwikkeling naar een participatiemaatschappij verloopt langzaam, maar zal zich doorzetten. Het recht van vrouwen op betaald werk staat niet meer ter discussie; hoe dit recht zich verhoudt tot de zorgplicht van mannen en vrouwen en tot het recht om te zorgen, die discussie is nog niet afgerond. De komende jaren zal het anderhalfverdienersgezin nog meer de norm worden dan nu al het geval is, het kostwinner-huisvrouwgezin zal een uitzondering worden. Ook het aantal tweeverdieners zal toenemen. Of werknemers met jonge kinderen veel of weinig combinatieproblemen zullen ervaren, hangt niet alleen af van het overheidsbeleid, maar ook van het beleid en de cultuur in bedrijven.

NOTEN BIJ HOOFDSTUK 10

1. Bronnen: Balansmeter 1998, Opportunity in bedrijf; Jaarverslag 1999 Boekhandels Groep Nederland; Gegevens uit 2000 van de afdeling personeelszaken van Albert Heijn over de winkels en kantoren die aan het onderzoek hadden meegedaan.

Engelse samenvatting

English summary

In the current work environment, which takes little or no account of employees with childcare needs, the social regulation for women (or working parents) would soon threaten to become counter-productive. Only a different legal structure, in which the needs of work and family are fully integrated, can lead to a true equality between men and women.

(Wentholt 1990: 215).

INTRODUCTION

What impact do businesses have on the efforts of parents with young children who combine work and family, and what factors within the business play a role in this? This was the principal question in this comparative case study of two retailers, a large supermarket chain and a small group of booksellers. I employed a theoretical framework in which I combined various theories about power and gender (Komter, 1990; Morée, 1992, a.o). The employees (2x250) and employers were questioned in postal questionnaires about the family policy and the family culture in their company, 50 employees (26 male, 24 female) with young children were interviewed about their problems with combining work and care and their strategies to cope with these problems. In the analysis I combined quantitative and qualitative methods.

JOB LEVEL AND DIVISION OF RESPONSIBILITIES

Employees with young children are in the minority in these firms. Not even a fifth of the personnel in supermarkets have children between the ages of 0 and 13 (21% of the men and 12% of the women), compared to a quarter in the book trade (34% of the men and 21% of the women).

In both businesses the position of men with young children, that is to say, their average job level, does not differ from that of their contemporaries without children. The same does not hold for women: those with young children are even more over-represented in low-income jobs than other women. This difference in the position between the sexes is for the most part the result of the difference in the length of the workweek. Most women

with small children work part time: 87% in the supermarkets and 63% in the book trade. In the supermarkets most women with young children have a small part-time job (less than 20 hours a week), in the book trade a substantial part-time job (between 20 and 32 hours per week). In both businesses, fathers with young children mostly work full time. Eight percent of the young fathers in supermarkets work part time, compared to 14% in the book trade.

In the supermarkets most men with small children are single-income earners (56%) or one-and-a-half-income earners (40%); only a small group are dual-income families (4%). For women with small children relatively many also are single-income earners (36%) and one-and-a-half-income earners (33%), but there are more dual-income couples (25%) than among the men. Most of the men with young children in the book business are one-and-a-half-income earners (59%) or dual-income families (18%); the number of single-income earners is small (6%). For women with young children these percentages are, respectively, 52%, 36% and 9%.

The division of responsibilities at home generally mirrors the division of employment in the workplace. For half the dual-income families and single-wage earning women in the supermarkets, and a third of this group in the book trade, the woman is still the major caregiver at home. Thus, women with small children on the average spend four hours more a week working and providing childcare than men (55 hours for men and 59 hours for women).

The majority of women with young children spend at least one workday a week at home in order to care of the children. One fifth of the men with young children in the supermarkets, and one fourth of the men with young children in book trade, spends half a weekday at home caring for the children; most of these men work full time, but work during specified evening shopping hours and/or on Saturdays and designate one weekday as 'childcare day'.

Female employees with young children make greater use of some form of childcare services than their male co-workers with young children. In the supermarkets the majority of men make no use of childcare services and their wives bear the major responsibility of caring for the children; in the book business this applies to a good half of the men. The majority of women do make use of some form of day care: two thirds of the women with young children in the supermarkets and three quarters of the women in the book business. In the supermarkets more use is made of informal arrangements (host parents, family, baby-sitter at home) than of formal services (daycare, after-school care); in the book business this is the other way around. Where fathers have childcare duties, they spend most of the time socially interacting with their children (playing, reading to them) and on upbringing (making rules, punishing). The physical care is considered more of a

woman's job.

This division of responsibilities between work and childcare has distinct consequences for the position of women with children in these businesses: most of the time they remain stuck in lower-level jobs, while the men gradually move on to higher-level jobs. In both businesses, part-time work acts as a brake on careers. But gender plays an (independent) role as well: men who are better educated, older, put in longer workweeks and demonstrate a 'breadwinner attitude' have a better shot at careers than do women.

FAMILY POLICY

The belief that businesses do provide benefits for their employees with children but draw and (implicit) distinction between men and women is correct. Over the past years, both businesses developed policies on behalf of workers with young children. In the supermarkets, the vigorous boost to equal opportunity policies at the end of the eighties resulted in a number of formal benefits and guidelines designed, on the one hand, to prevent the outflow of mothers and, on the other, to stimulate the promotion of women. This policy is coupled to the interest of the firm: the talents of the women have to be better utilized and thus offset the shortage in managerial positions.

The emphasis lies on formal benefits (like parental leave) that enable parents to temporarily interrupt their careers and on career policies that pay special attention to the needs of women. Equal opportunity policies are less developed in the book trade and are not coupled to the interest of the firm. Where parental policies are concerned, the book trade does little more than follow the lead of the government, and their occupational career policies pay no particular attention to the position of women. However, there is more scope in the book business than in the supermarkets for informal arrangements that enable parents to combine work and family (emergency leave, part-time jobs, and flexible work schedules).

Many more women than men make use of family benefits. The potential for part-time work appears to be the key benefit enabling women to combine work and family, not to have to stop working after having children, or not to have to go out looking for a job with another firm.

This part-time work does not come without snags, however. While both businesses in principle honor requests from parents for a decrease in work time, it is also true that these parents' opportunities for promotion are more limited. The more important the job, the more firmly rooted the norm of a full-time workweek.

The two pillars of equal opportunity policy – family policy and career policy – show little cohesion: in addition to men, personnel career policies chiefly target women without

young children; family policy is of great importance precisely for women with young children. Little policy is being developed to encourage the promotion of women with young children and leveling the obstacles for men so they can make use of family benefits. Where parents in higher-level jobs are permitted to work part time, the policy has an ad hoc character: in these entities, management goes along with the wishes of individual employees but is not likely to honor many such requests from parents in the future.

The policy implicitly draws distinctions among employees: on the one hand, personnel in higher-income jobs are in a better position to negotiate with their firm than employees in lower-paid jobs – to wit, in making use of informal arrangements such as flex time; on the other hand, managers are less tolerant of part-time work in higher-level jobs than in lower-level ones. Furthermore, managers draw an implicit distinction between the sexes. Despite the fact that family benefits are available to both men and women, they are more likely to alert women to their existence and expect more women to make use of them than men. Because managers as a matter of course assign a larger caring role to mother than to fathers, they assume that mothers will take emergency leave when their child is sick or will themselves call in sick; they also assume that mothers are not oriented towards a career with the firm, in the sense of promotion to higher positions.

FAMILY CULTURE

In both businesses, the majority of employees support the idea of their employers making policies that provide benefits to employees who combine work and family. In the book trade, this is accompanied by a positive attitude with respect to an equal division of work and family responsibilities between men and women; in the supermarkets, half of the workers are neutral or negatively disposed towards this.

In practice, in the daily intercourse with co-workers with young children, the support for working parents in both businesses seems to be less pronounced. The business rule of thumb is to be as little inconvenienced as possible from workers with children. The work/family dynamic is something employees must solve personally. Parents have, as it were, a duty to keep silent about their problems combining work and family: to talk about these problems would confirm the prejudice that combining the two is problematic by definition and would clash with the norm that the company remain as unaware as possible of the childcare responsibilities of their employees.

The ground rule for balancing work/life is of the man working full time and the woman part time, which is the most frequent situation in both businesses and the standard to which parents with different combining strategies hew. Employees implicitly differentiate between the rights of men and women concerning work/family issues. This is even more sharply brought out in the assumptions parents make about their own situa-

tion, in their perceptions about parenting, and the manner in which they speak about their rights and duties. The basic assumption for fathers is that of a *nurturing breadwinner*, for women that of the *dutiful part-timer-with-childcare-responsibilities*. The notion of ‘both parents working and sharing childcare duties’ is implicitly checked off as gender-specific, in which the emphasis for men is on paid work and for women on care.

COMBINATION PROBLEMS

The belief that only a small group of employees with young children, namely, dual-income households, experience significant manifest problems combining work and family is only partly correct. The majority of employees (56%) with young children experience, as presumed, few manifest problems, and it is indeed the dual-income households that encounter problems as a result of a lack of opportunities offered by their employers. Single parents are another group with many manifest problems. But there are parents with many problems among the one-and-a-half and single-income earners as well, while among dual-income there are also families without many problems.

Whether employees with young children have many or few problems combining work and family not only depends on how they go about balancing the two in real life, but also on their desires and the views they hold about work and family and on the opportunities available to them to put these desires into practice. The combination problems can be organizational in nature (problems scheduling and planning, problems with services, ‘border disputes’ between the domains of work and childcare), problems at work (with one’s career or with the atmosphere at work), family problems (with the sharing of responsibilities or with the children), problems with the environment and personal problems.

The problems can be manifest as well as latent in character: in the case of the latter, we have a gap between desire and practice, but one that is tolerated (for the time being). The belief that many one-and-a-half-income households and single-income households have latent problems and anticipate limited opportunities for combining work and childcare, even as they wish for better, is only partly correct. There are indeed parents in these groups for whom this is an accurate picture; mothers, for example, particularly where sharing of responsibilities at home are concerned. However, another part of the one-and-a-half and single-income earners, notably men, is satisfied with the unequal situation. And in dual-income families, it is the women in particular who, in addition to their manifest conflicts, also experience latent problems – with their career, to be precise.

It is the especially the two-income and one-and-a-half-income families with a belief in equal rights and duties who experience many latent problems; these seesaw between their responsibilities at home and at work (‘balancing parents’). Many of their problems are organizational; furthermore, balancing women often experience both manifest career and latent family problems.

A number of dual-income couples are able to combine work and childcare without too much of a problem (the 'happy combiners'). They have pronounced views on equal rights and duties and are able to put those into effect. The problems they sometimes had in the past have been overcome.

A rather sizeable group of parents – one-and-a-half-income households and male single-income earners – have few problems: these parents are 'satisfied with inequality'. They believe that men's priorities rightly ought lie with work and women's with caring for children, and this division they also hold to in practice.

A minority of parents may be considered overloaded: they have problems managing the combination work/family in different areas (organizationally, at work and at home), and also experience personal problems because their practice deviates from their ideal: they would like a more equitable division of responsibilities but they are not succeeding. Or the other way around: they would actually like a less equitable division but have rather suddenly found themselves in a different situation, due to illness or (the threat of) unemployment to themselves or to their partner; or because their partner has started to work either more or less. Under different circumstances they would be happy, balancing, or satisfied parents; but circumstances at work and/or at home have tipped the balance toward overload.

COMBINATION STRATEGIES

Generally speaking, parents for the most part employ problem-solving strategies that are aimed at their surroundings and break down both the double hierarchy between work and childcare and the strategies that sustain the double hierarchy emotionally. This seems contradictory: the traditional division between work and family is both ruptured and sustained.

On closer inspection, however, there is a rather good explanation for this: in most situations there is a (desire to) shift toward a more equitable sharing of responsibilities. In order to bring this about parents try to change their environment (employer, partner). They want the flexibility to divide work and childcare equitably but control the emotions this brings on. But these attempts bring about tensions, especially if they are not successful or only partly so, and also because parents with a more equitable division of responsibilities deviate from their environment, where a less equitable division is the rule. They often control their emotions in a manner which tend to reinforce rather than assail the double hierarchy: they accept the fact that not all of their attempts at a more equitable division are successful, or justify the gap between wish and reality by comparing themselves with parents who divide the responsibilities less equitably.

Within this general approach of parental (coping) strategies differences among groups of parents may be observed. For the *happy combiners* the processes of challeng-

ing and sustaining the double hierarchy are roughly in balance. These parents have in the course of time been able to realize many of their aspirations of combining work and childcare; their strategies were quite successful. The *balancers* likewise employed many strategies aimed at achieving a more equitable division of work and family, but with less success than the happy combiners. The women in particular used many emotion-controlling strategies, both in order to accept the gap between the ideal and the reality and in order to persist in bringing forth the changes. A difference between men and women shows up for parents who are *satisfied with the inequality*. The men adopt few strategies to change their situation; they control their emotions in a more permanent manner. The women's strategies resemble those of the balancing women: they try to achieve a more equitable division *and* regulate their emotions in a more permanent manner. A difference between men and women is also evident in *overloaded parents*. In overloaded men the emphasis (just as with the balancing men) is on the strategies that assail the double hierarchy and takes the form of strategies aimed at the person (the adjustment of desires). In the balancing men, however, the emphasis is on changing the environment, in the overloaded men on changing the *self*: they attempt to adjust to the changed circumstances. The overloaded women likewise adopt relatively many strategies that are aimed at their own person (either by challenging the double hierarchy or by reinforcing it). However, unlike the overloaded men, they also adopt (attacking) strategies that take aim at the environment and (adaptive) emotion-controlling strategies. Thus the strategies of the overloaded women, just as for the overloaded men, resemble those of balancers, excepting the fact that they pay a good deal of attention to adapting themselves to a situation with a more equitable division of responsibilities.

These differences stand out more boldly when the parents' views on rights and duties are taken into account. Happy combiners and balancers have the same views on rights and duties – men and women have equal work/family rights and duties) – and they try to put these views into practice. They do this step by step, with a range of strategies that control the emotions to such an extent that the gap between the ideal and the practice is not felt as sharply. Parents who are satisfied with inequality hold views on rights and duties in which the priority lies emphatically on work for men and for women on childcare. In practice, their situation does not stray much from these views. The women do try to bring about a somewhat more equitable division (without undermining the role of women as major caregivers), and in doing so encounter problems comparable to those of the balancing women. Men advance strategies aptly suited to maintaining the situation with which they are satisfied. The views of overloaded parents are less concerned with equal rights and duties, comparable to parents who are satisfied with the inequality. Their practice, however, is rather more egalitarian than they would actually settle for. The women in particular try to change their environment in order to carve out more space in the interest of combining work and family. But apart from that, many of their

strategies are geared to getting used to that practice.

The belief that parents experience the problems attendant upon combining work and family above all as individual or relationship problems and less so as employer-related holds true for that group of overloaded parents who experience manifest and latent problems in a number of areas, not to speak of their share of personal problems. These parents characteristically clash with their employer and with their own desires. They would like to effect a more equitable division, but they do not succeed because their employer won't cooperate. Moreover, they have doubts about their own wishes. Or they would have preferred a less equitable division of work and family but thanks to necessity wound up in a more egalitarian situation, or are in danger of winding up in one. Such parents do indeed have more individual and relationship problems than do other parents, but they also tend to relate their work/family combination problems less to the situation inside their firm. Where other parents try to negotiate with their employers to give them more leeway, overloaded parents adapt to the situation. Or they bring the conflict to a head, a confrontation they usually lose.

The belief that only a few parents employ strategies designed to change the double hierarchy is therefore partly right. It is indeed the two-income families with pronounced egalitarian beliefs and in strong positions of power with their employer who initiate the negotiations for better benefits. Other parents do less of this. These are less able to keep the negotiations going and on weaker grounds making the case for their value to the business.

The belief that most parents employ strategies that reinforce the double hierarchy has to be qualified. All parents appear to use strategies that both reinforce the double hierarchy as well as attack it. For happy combiners and balancers the scale points towards the latter. For parents who are satisfied with inequality and overloaded parents the emphasis lies on maintaining the double hierarchy. Overloaded parents differ from the other parents in that their strategies are more person-oriented: they adjust their wishes to better conform to their practice. It is not true that only happy combiners and balancers employ strategies that target their environment; parents who are satisfied with inequality and overloaded parents do so as well. These strategies often go together with emotion-controlling mechanisms intended to reduce the stress that comes along with the confrontation with the environment.

The belief that the greater the distinction parents draw between the sexes in rights and duties with regard to work and family the more likely they are to adapt to their employer's dominant prescriptions as to how work and child-care should be combined is correct. We cannot actually speak of adaptation: employer and parent share the same discourse, that of the double hierarchy and the one-and-a-half-income earner model. For parents with less of an egalitarian point of view but a more egalitarian practice than they would actually prefer, there is adaptation: they try to adapt their views but in doing so remain within the limits of their employer's dominant discourse for the time being.

The belief that less educated employees distinguish more strongly between the rights and duties of men and women than the better educated is correct. There is a clear correlation between the level of education of employees and their attitude towards the division of responsibilities and family policy. For this reason, too, the less educated often fall into the category of overloaded parents and parents who are satisfied with inequality.

RELATIONSHIPS BETWEEN POLICY, CULTURE AND PROBLEMS COMBINING FAMILY AND WORK

Inside firms, there are differences in the way management and co-workers relate to working parents. If we look at the implementation of family policy at the level of subsidiary units (stores, offices, shopping malls) a more diverse picture emerges. Both businesses include entities in which management reacts coolly towards requests from parents, formal benefits included. On the other hand, there are also supermarkets with units where management treats parents' wishes rather flexibly, while in the book business we find units where management runs a tight ship.

As far as **family policy** is concerned, we can distinguish different types of entities: '*flexible*' units in which bosses cooperate flexibly both on formal and informal family policy; '*strict*' units, in which management strictly implements formal rules and guidelines of family policy and offers some scope for informal arrangements, on condition that these arrangements are clearly spelled out; and '*minimal*' entities, in which supervisors react coolly to parents' requests and at the most follow the formal rules and offer no scope for informal benefits. Managers of flexible units utilize a more egalitarian discourse, in the sense that family policy, limited in itself, is generously implemented. Managers of strict units stick to the limited policy, which implicitly sustains the double hierarchy. Managers of minimal units, clearly utilize the discourse of the double hierarchy. In both businesses strict entities are in the majority.

There also appear to be difference with respect to family culture among the units. The rule in one store is the exception in another: the ground rule that the employer experience the fewest possible difficulties from parents with children and that the combination work/family is a woman's problem does not apply with equal force in every unit, and in some units even have by and large disappeared. Both businesses include units in which co-workers are positively disposed towards dual-income families and parenting is a much-discussed topic, among both men and women, the norm of complete commitment and devotion to the firm have been qualified, and parents are supported when they make use of the benefits.

In such units with an '*open*' family culture there is little distinction to be found between the rights and duties of men and women vis-à-vis work and childcare. The general

rule is that every employee has some care-giving needs, including employees without children. Employees know which employees have children and how they balance family and work. They support working parents, in deed as well as in spirit. The general rule is that both parents work and perform childcare duties, which is regarded as the most desirable situation. Childcare is thought of more strongly in terms of rights than of duties.

In some supermarket units the majority of employees are negatively disposed towards an equal division of responsibilities and family policy. The subject of parenting is hardly ever discussed, not even by the women, and the norm of total commitment and devotion to the firm is strong. Parents receive little support from co-workers, neither in a moral or a practical sense. In these *'defensive'* units men are granted a strong right to work, women to caring duties. The general rule is for employers to be minimally encumbered by employees with children. Working parents are invisible; the combination of work and parenting is not a topic of conversation in the firm, with the exception of gossip and jokes. Hardly anybody knows which of the employees have children and how they combine family and work. The norm is that a woman stops working when she has children and eventually goes back to working part time when the children start going to school. A man works full time. Childcare is thought of more strongly in terms of duties than of rights.

In both firms most units have a family culture that is neither open nor defensive. In these *'ambivalent'* units workers are rather positively disposed towards equal division of responsibilities and toward family policies; parenting is a topic of conversation among women employees. Although the norm of employers being little troubled by their employees with children persists, the childcare needs of women are taken into account, predicated on the idea that the child-rearing duties of women is stronger than that of men. Support from fellow workers is confined to moral support from the women among themselves. The general rule is that the firm has to take the caregiver needs of working women into account.

Working mothers are visible in the firm and the combination of work and family is a topic women discuss among themselves. It is known who among the women have children and how they combine work and family; this is less true of the men, except in those instances where they deviate substantially from the norm and hold down a small part-time job, for example. Women support each other morally.

The norm is that both parents are able to work, provided the woman wants to and does not become overloaded. A father works full time, a mother part time because she is the major caregiver at home. Childcare is thought of rather strongly in terms of duties, with women being granted a stronger right to care for the children than to men. Women have a rather strong right of caring for their children, men much less so. Men have a powerful right to work, women less so, and the right is subordinated to their responsibilities for childcare.

There seems to be an important connection between family policy and family culture: units with a flexible policy for the most part have an open culture, units with a strict policy primarily an ambivalent culture, and units with a minimal policy a defensive culture. It also happens that managers are somewhat less responsive than co-workers, as well as the other way around. The degree of 'parent-friendliness' of the unit is tied to the composition of the personnel in that unit: the greater the number of two-income or single parents, the greater the parent-friendliness of management and co-workers.

When the problems of combining family and work are correlated with the degree of parent-friendliness of the units, it turns out that overloaded parents are more apt to be found working in units that are not parent-friendly – no flexible policy and no open culture – and happy balancers more likely to be found in parent-friendly units. Balancing parents and parents who are satisfied with inequality can be found in all units.

That the policy and the culture of the firm influence the problems that attend combining work and family is even more sharply brought out through the analyses with 'truth tables'. These show the procedural side of this influence, the manner in which managers and parents do or do not negotiate.

Whether women with young children advance to higher positions in the firm seems to depend on a number of factors: the woman has to desire a career, has to articulate this wish clearly, and has to initiate the process; the policy in the unit has to be flexible, management has to permit part-time work at the higher levels and ultimately make a concrete job-offer. Only under these conditions can part-time work at a higher level succeed (or at the same level, in which the woman goes from full to part-time work). The absence of a flexible policy and the prohibition of part-time work at higher levels constitute important obstacles for women with young children who want to move up; most women want to work part time precisely during the period in which they have young children. Women who want to work full time or have to are the exception: for these the same rules are in order as for their male counterparts. In such cases, only a (vague) desire for a higher-level job suffices; the firm itself either initiates the approach or reacts positively to an application.

From negotiations between managers and parents we learn that it is invariably the employee who has to show that he or she is a valuable asset to the firm: the employee has to have proved himself, the desire to work part time has to be presented in terms explaining why it won't hurt the firm to work part time; working part time because of childcare needs is considered 'suspicious'. Unlike men, women with small children are not approached by the employer: management assumes that these women do not want to move up. The negotiations with those who do make their wishes known are usually drawn out and only crowned with success in units with flexible approaches. Arguments by these women that they can work part time in higher functions have to be reinforced with proposals advancing such alternatives as job-sharing.

Comparable processes are at work for men who want to start working part time. This succeeds only if the man really wants it, makes this part-time wish known, comes up with proposals how the organization of the work can be adapted, and if there is a flexible policy in his unit. This does not apply if the desire to work part time has nothing to do with caring for young children: for managers in inflexible units, the desire to start one's own business while continuing to work part-time for the employer *is* acceptable. Occasionally, a man is offered a part-time position because the firm is economizing, etc. In those instances, management sometimes tries to persuade him to accept the new situation by arguing that he now will have more time taking care of his children. But, generally, when negotiating with management men in particular have to argue that they are as valuable and as motivated as full-time workers.

Women who desire to work part-time as a rule do not have to make a special effort, at least if they want to work in a lower-income jobs and do not want to change. In both businesses a portion of the lower-paid jobs are routinely offered on a part-time basis. On the whole, managers assume that women want to work part time as a matter of course once they have children; many women were already working part time before they had children (or did not have a job and only started working part time then).

Going from a full-time (lower-level) job to a part-time job sometimes presents problems in strict or minimal units as well. With doubts being openly expressed about an employee's dedication, it is then up to the employee to argue that he or she is still a valuable and motivated employee. Under these circumstances, employees often do not succeed in the majority of cases in convincing management, even if they try. By the time the children are a little older most women are already stuck in their lower-level part-time jobs: in the strict and minimal units women no longer qualify for promotion; in the flexible units only if they themselves clearly articulate their desire. Here, too, having worked part time because of childcare responsibilities is considered 'suspect'.

In addition to family policy, family culture also plays a distinct role in bringing about the overload. Parents become overloaded when there is both a clash between the dominance discourse in the unit and ambivalences in one's own discourse. In units with a flexible policy parents with egalitarian views can put their ideal into practice; if there is an open parenting culture as well, they feel they are being supported by their colleagues. Parents with less egalitarian ideals feel equally at home in such a unit. In units with less parent-friendly supervisors and co-workers, parents who try to bring about an equal division do not feel they are being supported. These are confirmed in their doubts about their own practices. This also holds for parents with less egalitarian views for whom necessity has dictated a more equitable division than they really would have preferred (single parents, parents who have exchanged roles, men who are working less for health reasons, men whose wives have started working more). They are not being supported in getting used to the new situation; management and their own co-workers suddenly see them as be-

longing to a 'different category': to these, the (informal) rules which are actually designated for the other sex apply, precisely because in these units the distinction between the sexes still plays a rather large role.

Overloaded parents commit to fewer negotiation strategies than do other parents; they try to adapt and to stand out as little as possible; or they bring the conflict to a head. In the meantime, they would like to quit their jobs altogether.

In these firms, then, we are able to discern hegemonic power processes, both in the manner in which management treats employees with young children and how co-workers react to the combination family/work. In many units, both management and employees subscribe to the dominant discourse of good employees working full time and good mothers working part time in the best interest of the children. Parents who work in these firms and deviate from this discourse have little opportunity to bring their wishes to fruition. There are, however, units with a flexible policy and an open culture: in these units the negotiating strategies of parents have a chance to succeed, provided they can argue persuasively that they are valuable employees and that benefits for employees with childcare responsibilities do not necessarily have to turn out disadvantageously for the employer. Parents in these units can count on the support of their co-workers.

FUTURE TRENDS

This investigation furnishes a detailed picture of the situation in two firms in the nineties; how they treat their employees with young children and the implications of this for the problems encountered by employees who combine work and family. The family policy and culture in these businesses appear to leave their mark on family/work problems of their employees with young children. A flexible and a parent-friendly culture does 'pay': mothers have more of an opportunity to go on to higher-level jobs, fathers to start working part time, and fewer parents become overloaded.

The finding that a parent-friendly climate 'is a good thing' corresponds with the results with other, more quantitative-based research that has been conducted in Dutch businesses during the second half of the nineties (Kluwer et al., 1997; Remery, 1998). In many firms, however, such a climate is as yet absent; on the contrary: 'the firm is to be minimally inconvenienced by employees with children.'

What do these findings tell us about developments in the future? Is there a development of a 'wage-labor figuration' in the direction the 'participatory society', as the first chapter posited, from the model of a combination of work and family in which the man is the breadwinner and the woman the major caregiver at home to a model in which both the man and the woman work and share the caring? What does this mean for the difficulties that come along with combining work and family? And what predictions can be made about future developments on the basis of the mechanisms and factors mapped out in this investigation? This is what I will deal with in this section.

Both the wage-labor figuration and the participatory society are ideal type-models of how the domains of work and family relate to one another and the position men and women occupy in these domains. In both models *discourses*, that is to say, written and unwritten rules, values, norms and self-evident ideas, circulate concerning the best manner of dividing work and family needs which the actions and practices of those involved give rise to. In businesses the parties are managers and workers, those with young children as well as co-workers without children or older children. Their discourses can concur with one another or diverge. Some parents fit into the dominant discourse in the business, others do not. In the negotiations conducted between employees and managers – for instance about granting benefits – both parties employ negotiating strategies: one's own discourse is tied to that of the other. Naturally, the discourses inside the firm are embedded in the broader social discourses about work and family of the government and of the Dutch citizenry as a whole.

In my investigation I approached the models and discourses from a power-and-gender vantage point: the differing rights and duties entrusted to men and women in the work/family dynamic. With this, I made use of Schuyt's power hypothesis (1973), which postulates that strong positions of power are accompanied by extensive rights and limited duties and weak positions of power by limited rights and extensive duties. On the basis of which I posit that in the wage-labor figuration the prevailing discourse is that of the 'double hierarchy' between work and family and between men and women. Work is emphatically thought of in terms of rights, care in terms of duties. Men are implicitly granted a greater right to work than are women, and to women a greater right to care-giving. A more egalitarian discourse of equal rights and duties toward work and family for men and women obtains in the participatory society. The discourses are not only expressed in the family and culture policies of the businesses, but also in the manner in which parents combine work and family and treat the problems that pertain to them.

If the material of this investigation is looked at from this angle it then appears that traits of both models and discourses – that of the wage-labor figuration with its double hierarchy and that of the participatory society with its discourse egalitarianism – can be found in both the supermarkets and in the book business. In most of the units there is a dominant 'transition discourse' that fits in with the 'one-and-a-half-income earner model'. There are indeed signs of a development from a wage-labor figuration in the direction of a participatory society. Most of the employees in supermarkets are one-and-a-half-income earners: the husband works full time, the wife part time. Formerly, most women left work when they had children; now the majority continues to work part time (part-time, 16-20 hours a week). This is a sign that the wage-labor figuration is being replaced with the more egalitarian model. Likewise in the book business: employees with young children often are one-and-a-half-income earners, but the group with an equal division of responsibilities is relatively large. In this business, most women continue to work after they have children, generally in a substantial part-time job (24-32 hours).

Viewed as a whole, the book business seems to be a step ahead of the supermarkets in the transition process from the wage-labor figuration in the direction of the participatory society.

When we look at the level of the units (stores, offices, shopping malls) within the firms things are a little more complicated. As stated earlier, in most of the units in both businesses, neither the discourse of the double hierarchy, nor the discourse of egalitarianism, is dominant. The prevailing discourse is one in which one of the pillars of the double hierarchy is found to be shaky, specifically that of the weaker right of women to work. The foundations of the other pillar are as solid as ever; the one, that is, that puts work ahead of childcare (at least for men) and makes a distinction between the sexes where caregiver duties are concerned. The right to work of women is coupled to a (limited) right to benefits, which enables them to combine work and family; their caregiver duty is somewhat qualified. A good mother doesn't have to be a homemaker, she can also work, part-time. This, however, means that she has little opportunity to pursue a career, because good workers-with-ambition work full time and take important steps forward in their careers precisely during the period between 30 and 40. It is acceptable for business to be somewhat aware of the childcare needs of women, but preferably not at the higher levels.

This discourse is viewed as a transition discourse from the double hierarchy to egalitarianism and fits the situation of the one-and-a-half-income families. The family policy in these units is generally strict – only the formal arrangements are allowed; the parental culture is ambivalent – only women are allowed a right to childcare. The majority of employees with young children consist of one-and-a-half-income families.

The discourse of the double hierarchy still dominates in a small number of supermarket units; here there are few dual-income households. The firm offers minimal benefits and the culture is unresponsive towards parents who would like to combine work and family. In another small section of the units in supermarket and the book business the second pillar of the double hierarchy is also shaky and a more egalitarian discourse is in evidence. In these units, there are relatively many two-income households with small children, management treats benefits flexibly, the formal as well as the informal, and an open family culture is the rule. A characteristic of these units is that men too make use of such benefits as leave arrangements and part-time work. Both men and women are assigned an equal right to work and family, and the distinction between the sexes concerning childcare is reduced. The egalitarian discourse in these units nonetheless do reveal ambivalences: the equality of rights and duties of men and women is not complete and far from axiomatic. However, the negotiating strategies of employees with an egalitarian discourse have been more successful than in other units because their managers no longer recognize the discourse of the double hierarchy as the sole guiding principle.

The most important factor that influences the type of model and discourse that are dominant in the units seems to be the composition of the personnel. As the number of

two-income families with young children keeps on growing, so will the number of units inside businesses with participatory and egalitarian discourses. Given the (manifest *and* latent) desires of parents and the outlook of the younger employees vis-à-vis work and family, more men and women will strive for a more equitable division of the two in the future. We may also expect to gradually see more managers with an egalitarian discourse, managers who themselves will be combining work and family. The speed of these developments, however, will also depend on the policy of these businesses: units with a minimal policy are less attractive to dual-income families, and their strategies for achieving an equal division between job and family less successful. For these reasons, the number of two-income households will increase less quickly in these branches than in others. After all, this investigation shows that only the 'strong' employees, those in strong positions of power and pronounced egalitarian views and plenty of stamina, are able to go up against the discourse of the double hierarchy.

The economic factor is also important: in units threatened by a shortage of labor and valued workers raise the issue of the double hierarchy, management is more inclined to give in, as this investigation shows. The argument that 'the firm not be inconvenienced by employees with children' then loses its teeth: the business will be hurt if it doesn't go along with the wishes of (part of) its personnel.

Summarizing, it may be said that a change in behavior on the part of employees precedes a change in the family policy of a business unit: employees with new work and childcare models constrain managers to adjust their policy. A flexible policy does not bring about the change in behavior, but it does support it. A vigorous family policy at a minimum means being alert to developments inside one's personnel and anticipating such. Withholding new services, or responding to new demands on an ad hoc basis, slows the process down but is counter-productive in the long run (dissatisfaction among personnel, overload).

As for the future, I expect the development in the direction of a participatory society to continue and units where a double hierarchy is as yet dominant to evolve into units with a transition discourse that fits in with the one-and-a-half-income earner model. A number of units in which the transition discourse is already operative will evolve into units with a more egalitarian discourse; in the units where this is already the case, the discourse will be more pronounced and more broadly supported, by male managers as well as co-workers. In businesses which suffer from a scarcity of personnel and where managers embrace equal opportunity policies, these developments will take place more rapidly than in others. The equal opportunity policies of the government play a role here as well: if more and better benefits for combining work and family are not forthcoming, the one-and-a-half-income earner model will continue to prevail in most units.

These expectations are supported by developments in the labor market. In the commercial services sector (within which the retail trade falls) almost half (47%) of the personnel consists of women. In 1992, 57% of the store-based personnel in the supermar-

kets were women, compared to 59% in 2000; 30% of the office personnel in 1992 were women; in 2000 this is 39%. The percentage of female employees in the book trade increased from 53% in 1991 to 60% in 1998.

In 1998, 11% of the men in the retail trade had a part-time job (less than 35 hours per week). In the supermarkets, 26% of the male store-based personnel had a part-time job in 1992; in 2000, this was 30%; in 1992, 2% of the men in offices worked part time; in 2000, the percentage went up to 9%. In bookstores, the percentage of male employees with a part-time job went from 17% in 1991 to 19% in 1998.

In 1998, the percentage of women in higher-level jobs in the commercial sector was 9%. In the supermarkets the number store-based female personnel in higher-level jobs in 1992 was 3%; in 2000, this is 2%. In offices, 15% of the women in 1992 were middle management or up; in 2000, the percentage rose to 34%. In the bookstores the percentage of women in higher jobs rose from 5% in 1990 to 17% in 1999.

These figures demonstrate that slightly more women started or kept on working in both businesses; that in the offices of the supermarkets and in the book business the promotion of women to higher-level jobs has clearly got off the ground, but that the number of men working part time has not increased much, which points to an uneven division of work and family responsibilities.

What does this mean for the problems stemming from the combination work/family? From the vantage point of power and gender, they are to be viewed as a collision of *discourses*. The problems go beyond the acute organizational challenges that face households with two full-time wage earners or conflicts in the family; they also concern the position of parents in the firm and the support from their surroundings, including that of co-workers. Furthermore, the nature of work/family issues can differ: in addition to manifest, acute problems, we can distinguish latent problems when there is a gap between the desires of parents and their practices. Businesses not only play a role in causing or solving problems, as the case may be, but also in keeping the problems under wraps. The views of parents themselves play a great role in their perception of the situation. Combining problems occur when parents clash with their environment: if the business gives too little scope for realizing their aspirations in both the areas of work and family, and if there is too little cooperation on the part of the partner for a more equitable division of responsibilities. The balancing problems result in overload when on top of all this parents come into conflict with their own deeply rooted (ambivalent) views about work and family and are involved in a more egalitarian division than they would actually prefer, or a less egalitarian one for that matter.

In most of the units under investigation the transition discourse is dominant at this time. This discourse is brought up for discussion by a minority of parents: two-income families and other parents with an egalitarian discourse. They are asking for benefits that are considered inconvenient and then proceed to confront their employer, with or without success. Or they avoid the conflict and adapt to the dominant discourse. This clash or its

avoidance does not necessarily lead to overload. The mark of overloaded parents is that, on the one hand, given their combination practices, they clash with the transition discourse, and on the other have no other pronounced egalitarian discourse of their own. They attempt, on the contrary, to remain within the limits of the dominant discourse as much as they are able to. These types of conflicts are fewer in units where the egalitarian discourse is dominant.

Parents with a less egalitarian discourse do not experience problems with flexible policies and open cultures. Parents with an egalitarian discourse negotiate with the firm about benefits, often successfully. If the development in the direction of a participatory society persists, expectations are that parents would be less likely to be overloaded. They will have more latitude to put their wishes into effect and to become strengthened in their egalitarian discourse. In units with a flexible policy and open culture, parents with an ambivalent attitude toward their own egalitarian combination practices would find more support to make their egalitarian vision their own.

Parents who fit in with the model of the wage-labor figuration are not at this point encountering any problems with flexible policies and open cultures – they sometimes even make grateful use of the family benefits offered by their employers. It is possible that in the future only single-income earners and one-and-a-half-income earners will encounter more problems if they work in units with a dominant egalitarian discourse. Just as today two-income households have to go along with the prevailing business culture and (explicitly or implicitly) are held accountable for their choices, the same will probably happen in the to single-income and one-and-a-half-income earners. At this point, however, the egalitarian discourse is still fairly shaky and defensive: how employees divide work and family is left as a matter of individual choice, and the fact that many parents settle for a less equitable division is considered understandable. Those with an egalitarian discourse regard an equal division of responsibilities as desirable but not as morally better (while, conversely, parents with a double hierarchy discourse do have their moral doubts about an equal division).

Parents with an egalitarian discourse defend an equal division from the perspective of the discourse of the double hierarchy: children of two-income households do not have to lack for anything; working mothers can be good mothers, too; part-time workers can be good workers. I expect the egalitarian discourse to continue to retain this defensive mode for quite some time yet: the one-and-a-half-income earner model will be the dominant model in firms; units with a participatory model will remain in the minority for a long time. Only in units with a pronounced egalitarian discourse will single-income earners and one-and-a-half-income earners encounter problems: men whose careers are no longer proceeding in an unbroken straight line (there are more competitors), women who feel pressured to have a career.

The advantage of the power and gender point of view is that the models of work and family, wage-labor figuration, the one-and-half-income earners model, and the egalitarian model are not conceived as purely neutral frameworks with respect to the roles and responsibilities of men and women. In the wage-labor figuration there is a double power difference: the domain of work is put ahead of that of family; women are tied to the family domain and subordinated to men. In the one-and-a-half-income earner model the domain of work over family is qualified, but in both domains women remain subordinated to men. In the participatory society there is coordination between the domains of work and family and of men and women within both domains. The rights and duties approach of Schuyt has made it possible to clearly articulate the power positions. However, there are also drawbacks to this approach.

It is easy to define an unequal division of rights and duties: where work is placed ahead of providing care and more rights and fewer duties are granted to men than to women. What constitutes an *unequal* division is more difficult to describe, however. Is it a question of time spent discharging responsibilities, the nature of these responsibilities, or the absence of 'border disputes' between the domains of work and family? Can we only speak of equal rights and duties if men and women act the same, as employees and as parents? Where do we look for the standard: among co-workers, the partner or the individual? Do we consider the entire run of a career or only the here and now? And where does the single parent fit in the participatory society?

Wenholt (1990) and Holtmaat (1992) pointed to the limitations of an approach with a strict equal rights and duties focus. People have different talents and potential, and it would be unfair not to take those into account. Women are physically different from men; because they are the ones capable of having children, it is only just that we have benefits such as pregnancy and maternity leave.

The participatory model should leave room for differences; the criterion of equality is that no unfair distinction be made according to sex. Potential differences between partners about time spent caring, the nature of responsibilities (at home and at work) and border disputes between work and family are not drawn along male/female lines but are based on other considerations: personal preference, ambitions and opportunities. Furthermore, these differences are not examined from single moment in time but from across the entire span of a career. And finally, it is also conceivable that the boundaries as to what constitutes paid labor and what does not will fade with time. Hochschild (1997) pointed to an inversion that seems to be taking place between the domains of work and family in the United States: at work, employees behave towards their co-workers as caring parents; at home, with their partner and children, they are more efficient workers. For all that, Schuyt's hypothesis remains a good instrument for clarifying power differentials: after all, at issue is not the precise nature of the tasks and responsibilities but the

degree to which they are formulated and perceived as rights or duties, their range and how they are defined – vaguely or sharply?

CONCLUSION

As long as it doesn't hurt business too much is at this point the dominant business view with respect to combining work and family, both among management and employees. This perspective colors business family policies and the manner in which co-workers treat workers with young children. Parents too by and large subscribe to this unwritten rule and try to stick to it. They keep their benefits requests down, do not talk much about their combination problems, do not articulate their desire for change and are cautious negotiators when it comes to asking management for increased benefits.

In both businesses under investigation however, there is a visible shift from a one-and-a-half-income earner model in the direction of a participatory society where work/family rights and duties apply equally to both men and women. In a number of business units consisting of at least one third two-income earning households the question today is not so much of businesses feeling put upon by their employees combining work and family but that of employers having to adjust to the new work and family patterns of employees. In these units, the parents of young children are less likely to become overloaded and more parents are enabled to divide work and family equitably. Parents with a less equal division of tasks also see themselves as being more supported in these units.

This development in the direction of a participatory society is a slow affair, but it will go forward. While the right of women to paid work is no longer at issue, the discussion on how this right relates to the care-giving duties of men and women and to the right to do so is still going on. In the years ahead the one-and-a-half-income earning family will become even more the norm than it already is; the breadwinner-homemaker family will become the exception. The number of dual-income households will likewise increase. Whether or not employees with young children will experience many or few combination problems will depend on government policy no less than on the policies and culture espoused by their employers.

Literatuur

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. *Gender & Society* 4, 2.
- Adriaansens, H.P.M. (1989). *Arbeid en burgerschap: een nieuwe dimensie*. Oratie. Utrecht: UU.
- Amstel, R. J. van, e.a. (1986). *Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid. Een onderzoek onder recent bevallen vrouwen in Nederland naar de situatie in de praktijk*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken.
- Associatie voor Herverdeling van Betaalde en Onbetaalde Arbeid (1993). *Van A tot Z: over de combinatie van werk en zorg*. Utrecht: Associatie.
- Avort, A. van der (1987). *De gulzige vrijblijvendheid van expliciete relaties*. Proefschrift. Tilburg: University Press.
- Bachrach, P. & Baratz, M.S. (1972). *Power and poverty: theory and practice*. New York: Oxford University Press.
- Backett, K.C. (1982). *Mothers and fathers. A study of the development and negotiation of parental behavior*. London: Macmillan Press.
- Balbo, L. (1989). *Verslag van het debat herverdeling van betaalde en onbetaalde arbeid*. Utrecht: Associatie Herverdeling van Betaalde en Onbetaalde Arbeid.
- Barling, J. (1990). *Employment, stress and family functioning*. Chichester: Wiley.
- Beach, B. (1989). *Integrating work and family life*. Albany: State University of New York Press.
- Bekkes, A. & Doorne Huiskes, A. van (1988). Vrouwen aan universiteiten: een toets van Kanter's tokentheorie. In: *Mens en Maatschappij* 63, 2, 197-187.
- Beechey, V. (1988). Rethinking the Definition of Work. Gender and Work. In: Jenson, J. e.a. (eds.) *Feminization of the Labour Force. Paradoxes and Promises*. Oxford: Polity Press.
- Bekkering, J.M. & R.M.A. Jansweijer (1998). *De verdeling van arbeid en zorg: prikkels en belemmeringen*. Den Haag: WRR.
- Beneker, E. & Verweij, A. (1999). *Verlof opnemen? Geen probleem?* Onderzoek in opdracht van Opportunity in Bedrijf. Amsterdam: VU.
- Benschop (1996). *De mantel der ongelijkheid: gender in organisaties*. Proefschrift KUN. Assen: Van Gorcum.
- Benschop, Y. & Doorewaard, H. (1997). Ogenschijnlijke gelijkheid: de gendersubtekst van organisaties. In: *Maatschappij & Onderneming* 51, 5, 22-34.
- Benschop, Y. & Nederland, T. (1998). Discussiedossier Emancipatiebeleid: goede bedoelingen en weerbarstige praktijken. In: *Tijdschrift voor Genderstudies* 1, 4, 39-59.
- Bervoets, L. & Frieling, T. (1988). Over kwaliteitsverschillen tussen mannen en vrouwen. In: *Te Elfder Ure* 41, 145-159.
- Bielby, W.T. & Bielby, D.D. (1988). Family ties: balancing commitments to work and family in dual earner households. *American Sociological Review* 54, 776-789.
- Blau, F.D. & Ferber, M.A. (1986). *The economics of women, men and work*. New Jersey: Prentice Hall.
- Blok, E. (1989). *Werkende vrouwen in de jaren veertig en vijftig*. Amsterdam: Sara/Van Gennep.
- Blood, R.O. & Wolfe, D.M. (1960). *Husbands and wives: the dynamics of married living*. Illinois: Free Press of Glencoe.
- Bock, B. & Olde, C. de (1997). *Stress bij de combinatie van werk en zorg: een onderzoek in de gezondheidszorg van de ervaringen van doorwerkende en herintrdedende vrouwen*. Den Haag: Emancipatieraad.

- Bosker, J. (1997). *Zorgen is geen voetbal.. Afstemmen van flexibele werktijden en zorgtaken*. Instituut Vrouw en Arbeid. Den Haag; Welboom Uitgeverij.
- Boelens, L. & Iren, A.M. van (2000). *Werk en Leven. Een uitdaging voor organisatievernieuwers. Samenvatting*. Amsterdam: Opportunity in Bedrijf.
- Burg, B.I. van den (1992). *Loopbaanverschillen tussen mannen en vrouwen binnen arbeidsorganisaties*. Proefschrift. Groningen: Wolters Noordhoff.
- Brannen, J. & Moss, P. (1991). *Managing mothers. Dual earner households after maternity leave*. London: Unwin Hyman
- Braverman, H. (1974). *Labor and Monopoly Capital. The degradation of work in the twentieth century*. New York.
- Brouns, M. (1994). *De homo economicus als winkeldochter. Theorieën over arbeid, macht en sekse*. Proefschrift. Amsterdam: SUA.
- Brouns, M. & Grünell, M. (1996). Wachten op wetgeving: onderzoek naar zorgverlof. In: *Zeggenschap* 7, 3, 41-43.
- Bruijn, J. de (1989). *Haar werk. Vrouwenarbeid en arbeidssociologie in historisch en emancipatorisch perspectief*. Proefschrift Wageningen/Groningen. Amsterdam: SUA.
- Bruyn-Hundt, M. e.a. (1983). *Verschuiving in de verhouding tussen betaalde en onbetaalde arbeid*. Amsterdam.
- Buter, F.A.G. den, e.a. (1999). *Emancipatie en economische groei: kansen en risico's*. Den Haag: Tijdelijke Expertisecommissie Emancipatie in het Nieuwe Adviesstelsel.
- Bijleveld, L. (1992). De gedeelde tijd. In: *Nieuwsbrief voor FNV-vrouwen* 4, 8-9.
- CBS (1988, 1998). Onderzoek Gezinsvorming.
- Chafetz, J.S. e.a. (1998). *Feminist foundations: toward transforming sociology*. London/New York Sage.
- Clason, C. (1977). *Beroepsarbeid door gehuwde vrouwen*. Proefschrift. Groningen: RUG.
- Clegg, S.R. (1979). *The theory of power and organization*. Londen: Routledge and Kegan Paul.
- Cockburn, C. (1991). *In the way of women. Men's resistance to sex equality in organizations*. London: McMillan.
- Commissie Dagindeling (1997). *Tijd voor arbeid en zorg. Werkplan*. Den Haag: Commissie Dagindeling.
- Commissie Dagindeling (1998). *Het gesprek van de dag*. Infoblad. Den Haag: Directie Coördinatie Emancipatiebeleid.
- Commissie Toekomstscenario's Herverdeling Onbetaalde Arbeid (1995). *Onbetaalde zorg gelijk verdeeld: toekomstscenario's voor herverdeling van onbetaalde arbeid*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid.
- Crosby, F.J. (1988). *Spouse, parent, worker: on gender and multiple roles*. New Haven: Yale University Press.
- Davis, K., Leyenaar, M. & Oldersma, J. (eds.) (1991). *The gender of power*. London: Sage.
- Demenint-Jongh, I. de (1989). *Arbeidsduur, organisatie en emancipatie: over de kwaliteit van deeltijdarbeid*. Proefschrift. Leiden: RUL.
- Dongen, M. van (ed.), Frinking, G. (ed.) & Jacobs, M. (ed.) (1995). *Changing Fatherhood: a multidisciplinary perspective*. Amsterdam: Thesis Publishers.
- Dongen, W. van (1993). *Nieuwe krijtlijnen voor gezin, markt en maatschappij: een geïntegreerde benadering*. Leven: Garant.
- Dongen, W. van (red.), Vanhoute, E. (red.) & Pauwels, K. (red.) (1998). *Het kostwinnersmodel voorbij? Naar een nieuw basismodel voor de arbeidsverdeling binnen de gezinnen*. Leuven: Garant.
- Doorewaard, H. (1989). *Management by seduction*. Proefschrift. Nijmegen: KUN.
- Doorne-Huiskes, J. van (1986). *Loopbanen van mannen en vrouwen: een analyse*. Een onderzoek aan de Rijksuniversiteit Utrecht. Utrecht: RUU, Vakgroep Theoretische Sociologie en Methodenleer.

- Doorne-Huiskes, A. van & Olde, C. de (1988). *Emancipatie en vrije tijd. Een studie in opdracht van de Emancipatieraad en het SCP*. Dordrecht: Adviesbureau voor positieve actie.
- Doorne-Huiskes, A. van & Olde, C. de (1995). *Carrières van vrouwen bij de rijksoverheid: hoe vrouwen zelf hun loopbaankansen kunnen verbeteren*. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken.
- Doorne-Huiskes, A. van, Hoof, J. van & Roelofs, E. (1995). *Women and the European labour markets*. Londen: Paul Chapman.
- Doorne-Huiskes, A. VAN, Hulsker, F. & Twisk, C. (1996). *Witte vlekken in de kinderopvang: een onderzoek naar voorzieningen voor 0-6 jarigen*. Den Haag: Emancipatieraad.
- Doornenbal, J. (1996). *Ouderschap als onderneming: moeders en vaders over opvoeding in de jaren negentig*. Proefschrift. Utrecht: Jan van Arkel.
- Drenth, A. van (1991). *De zorg om het Philipsmeisje: fabrieksmeisjes in de elektronische industrie in Eindhoven 1900-1960*. Proefschrift RUL. Zutphen: Walburg Pers,
- Droogleeveer Fortuijn, W. (1993). *Een druk bestaan: tijdsbesteding en ruimtegebruik van tweeverdieners met kinderen*. Proefschrift. Amsterdam: University Press.
- Duindam, V. (1997). *Zorgende vaders: over mannen en ouderschap, zorg, werk en hulpverlening*. Amsterdam: Van Gennep.
- Dulk, L. den & Remery, C. (1997). Work-family arrangements in organizations. In: Tijdens, K. Doorne-Huiskes, A. van & Willemsen, T. (eds.) *Time allocation of gender*. Tilburg: University Press.
- Dulk, L. den (ed.), Doorne-Huiskes A. van (ed.) & Schippers, J. (ed.) (1999). *Work-family arrangements in Europe*. Amsterdam: Thela Thesis.
- Elchardus, M. & Martin, A. (1985). De beroepsverbondenheid van vrouwen: de invloed van de takenstructuur, van de mate van gecontroleerdheid en van andere eigenschappen van de arbeidssituatie. In: *Bevolking en Gezin, 311-335*.
- Emmerik, I.J.H. (1991). *Loopbanen: Een vergelijkend onderzoek tussen mannen en vrouwen in een dienstverlenende organisatie*. Proefschrift VU. Amsterdam: Centrale Huisdrukkerij VU.
- Feldberg, R. & Glenn, E. (1979). Male and Female: Job versus Gender Models in the Sociology of Work. In: *Social Problems 26,5,524-535*.
- Fibbe, A. E. & Pruijs, L. (1998). *Balansmeter 1997*. Amsterdam: Opportunity in Bedrijf.
- Fibbe, A. & Lansu, M. (1999). *M/V in balans. Evenwichtige organisaties*. Amstelveen: Opportunity in Bedrijf & Thema.
- FNV (1992). *Meer evenwicht op de arbeidsmarkt*. Amsterdam: FNV.
- Frinking, G.A.B. (1991). Verzorgingsarrangementen in de jaren negentig. In: *Sociaal Maandblad Arbeid 46, 1, 27-34*.
- Galinsky, E., Friedman, D.E. & Hernandez, C.A. (1991). *The Corporate Reference Guide to Work-Family Programs*. New York: Families and Work Institute.
- Gadourek, I. (1982). *Social change as a redefinition of roles*. Assen: Van Gorcum.
- Game, A. & Pringle, R. (1984). *Gender at work*. Londen: Pluto.
- Gerson, K. (1985). *Hard choices. How women decide about work, career and motherhood*. Berkely/Los Angeles/London: University of California Press.
- Giddens, A. (1979). *Central problems in Social Theory*. New York: MacMillan.
- Gilbert, L.A. (1988a). *Men in dual-career families: current realities and future prospects*. Hillsdale: Erlbaum.
- Gilbert, L.A. (1988b). *Sharing it all: the rewards and struggles of two-career families*. New York: Plenum Press.
- Gilbert, L.A. (1993). *Two careers/one family*. Newbury Park: Sage,
- Glaser, B.G. & Strauss, A.L. (1967). *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine.

- Grift, Y.K. & Siegers, J.J. (1992). Het aanbod van arbeid door individuen en huishoudens in Nederland; wat heeft vijftien jaar onderzoek opgeleverd? *Maandschrift Economie* 56, 248-270.
- Grift, Y.K. e.a. (1995). Op weg naar geëmancipeerde arbeidspatronen: een onderzoek naar de voorkeuren voor arbeidstijden van vrouwen en mannen. In: *Sociaal Maandblad Arbeid* 50, 4, 222-233.
- Groenendijk, H. (1998). *Werken en zorgen: de moeite waard. Een onderzoek naar het welbevinden van buitenshuis werkende moeders*. Proefschrift. Utrecht: Jan van Arkel.
- Grünell, M. (1984). *Thuis in de jaren vijftig: vrouwen over de hoeksteen van die samenleving*. Amsterdam: UvA.
- Grünell, M. (1995). *Werkgevers over arbeid en zorg in het toekomstig arbeidsbestel*. Amsterdam: VU.
- Grünell, M. (1997). *Mannen die zorgen zijn de kerels van morgen: hoe jongeren, dertigers en vijftigplussers zich laten aanspreken op het onbetaalde werk*. Utrecht: Jan van Arkel.
- Hagenaars, A. (1988). *Huishouden en economie*. Oratie. Leiden: Stenfert Kroese.
- Hananberg, H.M. van de (1994). Tegen de stroom in of met de stroom mee? Deeltijd en doorstroming van vrouwen binnen de ING-bank gezien in het licht van bedrijfscultu(r)ur(en). Scriptie. Amsterdam: Open Universiteit.
- Harré, R. & Secord, P.F. (1972). *The Explanation of Social Behaviour*. Oxford: Basil Blackwell.
- Harré, R. (1979). *Social being. A theory for social psychology*. Oxford: Basil Blackwell.
- Hart, J. de (1995). *Tijdopnamen*. Sociale en Culturele Studies 22. Rijswijk: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Hartog, J. & Theeuwes, J. (1983). *Participation, hours of work and fertility in the Netherlands: some stages in the life-cycle*. Rotterdam: EUR.
- Hearn, J. e.a. (1989). *The Sexuality of Organizations*. London: Sage.
- Hearn, J. & Parkin, P.W. (1992). Gender and Organizations: a Selective Review and a Critique of a Neglected Area. *Organization Studies* 4 (3): 29-42.
- Heiligers, Ph. (1992). *Zorg en arbeid: vrouwen in twee werelden*. Proefschrift, Utrecht: UU.
- Heiligers, Ph. (red.) & Vogels, R. (red.) (1993). *Loopbanen voor herintreedsters: investeringen in gezin en baan*. Utrecht: ISOR.
- Heiligers, Ph. (1996). De billijkheid van het ouderschapsverlof: sekseverschillen in ervaren billijkheid over de werkverdeling, gerelateerd aan gezondheid. In: *Gedrag & gezondheidszorg* 4, 392-402.
- Hermanussen, R. (1988). *Emanipatie in bedrijf: doorstroming van vrouwen in het bedrijfsleven II, onderzoeksverslag*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Hertz (1986). *More equal than others: men and women in dual-career marriages*. Berkeley: University of California Press.
- Hochschild, A. (1989). *The second shift. Working parents and the revolution at home*. New York: Viking.
- Hochschild, A. (1997). *The time bind: when work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan Books.
- Hoeben, P. (1993). *Careers of working mothers*. Doctoraalscriptie Economische Wetenschappen & Econometrie. Amsterdam: UvA.
- Hofstede, G., e.a. (1998). *Masculinity and femininity: the taboo diversity of national cultures*. Thousand Oaks: Sage.
- Holtmaat, R. (1992). *Met zorg een recht? Een analyse van het politiek-juridische vertoog over bijstandsrecht*. Proefschrift. Zwolle: Tjeenk Willink.
- Homan, M.E. (1988). *The allocation of time and money in one-earner and two-earner families: an economic analysis*. Proefschrift. Rotterdam: EUR.
- Hoogeveen, K., Smit, B. & Veenis, E. (1988). *Bij gelijke geschiktheid... De werving en selectie van vrouwen aan universiteiten*. Leiden: Licor.
- Hooghiemstra, B.J.T. & Niphuis-Nell, M. (1993). *Sociale atlas van de vrouw deel 2: arbeid, inkomen en faciliteiten om werk en de zorg voor kinderen te combineren*. Rijswijk: SCP, Vuga.

- Jansweijer, R. e.a. (1988). *Haalbaar en betaalbaar: arbeid en kinderopvang na 1990*. Rotterdam: EUR.
- Janssen, M. & Rijk, M. de (1994). *Door het glazen plafond. Loopbaanontwikkeling voor vrouwen, allochtonen en ouderen in lagere functies*. Bussum: Coutinho.
- Jong, A.M. de (1983). *Gelijke behandeling en het personeelbeleid. De positie van de vrouw in de arbeidsorganisatie*. Monografieën sociaal beleid in bedrijven en instellingen. Deventer: Kluwer.
- Jong-Van der Poel, A. de (1985). *De positie van vrouwen bij een grote bank. Onderzoek naar de achtergronden van het verschil in positie tussen mannen en vrouwen*. Proefschrift. Rotterdam: EUR.
- Jong, A. de & Olde, C. de (1994). *Hoe ouders het werk delen: onderzoek naar de tot standkoming van de verdeling van het betaalde werk en het werk thuis tussen partners met jonge kinderen*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid, VUGA.
- Jorna, A. & Offers, C. (1994). *Jonge vrouwen werken aan hun toekomst: de invloed van de kwaliteit van de arbeid op de loopbaanontwikkeling van laaggeschoolde jonge vrouwen*. Amsterdam: SUA.
- Kanter, R.M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Kleiverda, G. & Slot-Andersen, I. (1988). *Eerste kind en baan: een onderzoek naar gezondheid en welbevinden*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Kluwer, E. S., e.a. (1997). Rolconflict bij tweeverdieners: de invloed van een 'zorgvriendelijke' werkomgeving. In: *Gedrag & Organisatie 4*, 223-241.
- Kluwer, E.S. (1998). *Marital conflict over the division of labor: when partners become parents*. Proefschrift. Groningen: RUG.
- Knulst, W.P. & Beek, P. van (1990). *Tijd komt met de jaren: onderzoek naar tegenstellingen en veranderingen in dagelijkse bezigheden van Nederlanders op basis van tijdbudgetsonderzoek*. Rijswijk/Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/VUGA. Sociale en Culturele Studies nr. 14.
- Knijjn, G.C.M. & Verheijen, C.M.L.H. (1988). *Tussen plicht en ontplooiing. Het welbevinden van moeders met jonge kinderen in een veranderende cultuur*. Proefschrift KUN. Nijmegen: ITS.
- Knijjn, T. & Wel, F. van (1999). *Zorgen voor de kost: alleenstaande moeders en de nieuwe bijstandswet*. Utrecht: SWP.
- Komter, A.E. (1985). *De macht van de vanzelfsprekendheid in relaties tussen mannen en vrouwen*. Proefschrift. Den Haag: Vuga.
- Komter, A.E. (1990). *De macht van de dubbele moraal. Verschil en gelijkheid in de verhouding tussen de seksen*. Amsterdam: Van Gennep.
- Koopmans, I. & Stavenuiter, M.M.J. (1999a). *Meer werken, minder zorgen: arbeid en zorg in wetgeving en CAO's*. Breukelen: Nyfer.
- Koopmans, I. & Stavenuiter, M.M.J. (1999b). *De zorg voor het zieke kind: betaald zorgverlof in een aantal Europese landen*. Breukelen: Nyfer.
- Kwekkeboom, R. (1985). *Arbeidstijdverkorting en huishoudens*. Den Haag: Nederlandse Gezinsraad.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Lenshoek, D., e.a. (1986). *Werken en zwangerschap, een zware bevalling? Structuur en ontwikkeling van ziekteverzuim tijdens de zwangerschap en direct na de bevalling*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Lewis, S. & Lewis, J. (eds.) (1996). *The work-family challenge: rethinking employment*. Thousand Oaks: Sage.
- Lippe, T. van der (1993). *Arbeidsverdeling tussen mannen en vrouwen*. Proefschrift. Utrecht: ICS.
- Lorber, J. & Farrell, S.A. (eds.) (1991). *The Social Construction of Gender*. London: Sage.
- Lukes, S. (1986). *Power: a radical view*. Londen: MacMillan.
- Maassen van de Brink, H. & Groot, W. (1994). *Obstakels: vrouwen tussen arbeid en gezin*. Amsterdam: University Press.

- Mandos, E. & Werf, C. van der (1999). *Balansmeter 1998*. Amsterdam: Research voor Beleid in opdracht van Opportunity in Bedrijf.
- Markvoort, J. (1993). *Adam en Eva, een gemeentelijk paradijs: een onderzoek naar loopbanen en zorg in de gemeentelijke organisatie*. Rotterdam: EUR.
- Merens, A. (1985). *Arbeidsduurverkorting. Een analyse van de effecten op herverdeling van arbeid tussen mannen en vrouwen*. Vakgroep Economische Psychologie. Rotterdam: Erasmus Universiteit.
- Mertens, N. e.a. (1998). De lage arbeidsmarktparticipatie van moeders in Nederland: culturele normen versus het gebrek aan faciliteiten. In: *Bevolking & gezin 1*, 49-78.
- Mills, A.J. & Tancred, P. (eds.) (1992). *Gendering Organizational Analysis*. London: Sage.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken & Koninkrijksrelaties (2000). *Trendnota Arbeidszaken Overheid*. Den Haag: SDU.
- Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid (1992). Emancipatie in arbeidsorganisaties.
- Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid (1995). Women in the Netherlands, facts & figures.
- Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid (1997) Sociale atlas.
- Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid (1998, 1999). Jaarboek emancipatie.
- Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid (1998). Sociale Nota.
- Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid (1998). Kansen op combineren.
- Moen, P. (1989). *Working parents. Transformations in Gender Roles and Public Policies in Sweden*. Wisconsin: University Press.
- Mok, A.L. & Bracke, J. (1976). De arbeidsmarkt: een poging tot integratie van economische en sociologische gezichtspunten. In: *Economisch en Sociaal Tijdschrift* 551-622.
- Moreé, M. (1992). *Mijn kinderen hebben er niets van gemerkt. Buitenshuis werkende moeders tussen 1950 en nu*. Proefschrift RUL. Utrecht: Jan van Arkel.
- Morf, M. (1989). *The work/life dichotomy*. Westport: Quorum Books.
- Mozes-Philips, M. & Wester, F. (1993). *Zorgen voor de toekomst: een onderzoek naar de carrièreperspectieven van verzorgende vaders*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Nieva, V. F. (1985). Work and family linkages. In: *Women and Work, annual review 1*, 162-190. Sage.
- Notz, G. (1991). *Du bist als Frau um einiges mehr gebunden als der Mann. Die Auswirkung der Geburt des ersten Kindes auf die Lebens- und Arbeitsplanung von Müttern und Vätern*. Bonn: Verlag Dietz.
- Olde, C. de (1990). *Vrouwen in de informatica: een onderzoek naar de kenmerken van de beroepsgroep vrouwelijke informatici, het aanbod vanuit het onderwijs en de positie van vrouwelijke informatici in arbeidsorganisaties*. Den Haag: VUGA.
- Olde, C. de (1992). *Leidinggeven in deeltijd: ervaringen in de praktijk*. Den Haag: VUGA.
- Olde, C. den & Slinkman, E. (1999). *Het glazen plafond: een inventarisatie van cijfers, literatuur en onderzoek met betrekking tot de doorstroom van vrouwen naar de top*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid; Elsvier Bedrijfsinformatie.
- Oost, E. van (1994). *Nieuwe functies, nieuwe verschillen: gender processen in de constructie van nieuwe automatiseringsfuncties 1955-1970*. Proefschrift. Delft: Eburon.
- Ott, M. (1985). *Assepoesters en kroonprinsen. Een onderzoek naar de minderheidspositie van agentes en verplegers*. Proefschrift UvA. Amsterdam: SUA.
- Parsons, T. & Bales, R.F. (eds.) (1975). *Family, Socialization and Interaction Process*. New York: Free Press.
- Pelzer, A. & Miedema, N. (1992). *Werken en kinderen krijgen: een FNV-enquête onder werknemers*. Amsterdam: Stichting FNV pers.
- Philips, afdeling Sociale Zaken (1960). *Rapport betreffende tewerkstelling gehuwde vrouw*. Eindhoven: Philips.

- Phillips, A. & Taylor, B. (1980). Sex and Skill: Notes towards a feminist economics. In: *Feminist Review* 6, 79-88.
- Phillips, A. & Moss, P. (1989). *Children in Europe*. Interimrapport Chldcare Network Europees comité. Brussel: CECA.
- Plantenga, J. (1993). *Een afwijkend patroon: 100 jaar vrouwenarbeid in Nederland en (West)Duitsland*. Proefschrift. Amsterdam: Sua.
- Plantenga, J. e.a. (1998). *De sociaal-economische positie van vrouwen, 1990-1995*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid.
- Plantenga, J. & Doorne-Huiskes, A. van (1999). Verschillen in de arbeidsmarktposities van vrouwen in Europa: de rol van verzorgingsstaten. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 9, 1, 51-62.
- Pleck, E. (1976). Two world in one: work and family. *Journal of Social History* 10,1,178-189.
- Pleck, J. (1977). The work-family role system. *Social Problems* 24,417-27.
- Pleck, J.H. (1985). *Working wives, working husbands*. Beverley Hills: Sage.
- Pott-Buter, H.A. (1995). *Veranderingen in de levensloop van vrouwen: ontwikkeling van vrouwenarbeid in zes landen*. Amsterdam: Welboom.
- Pott-Buter, H. (red.) & Tijdens, K. (red.) (1998). *Vrouwen, leven en werk in de 20^e eeuw*. Amsterdam: University Press.
- Powell, G.N. (1988). *Women and Men in Management*. Newbury Park: Sage.
- Ragin, C.C. (1994). *Constructing social research: the unity and diversity of method*. Thousand Oaks: Pine Forge Press.
- Rapoport, R. & Rapoport, R. (1978). *Working couples*. New York: Routledge & Kegan Paul.
- Rapoport, R. (1990). Men's involvement as fathers in the care of children: possibilities of change in the workplace. Unpublished paper Glasgow-conference.
- Remery, C. (1998). *Effecten van emancipatiegericht personeelsbeleid*. Proefschrift Rotterdam: EUR.
- Sackmann, S.A. (1991). *Cultural knowledge in Organizations. Exploring the collective mind*. Newbury Park: Sage.
- Schein, E.H. (1984). Coming to a new awareness of organizational culture. *Sloan Management Review*, pp.3-16.
- Schein, E.H. (1985). *Organizational culture and leadership: a dynamic view*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Schippers, J.J. & Siegers, J.J. (1989). Gemeentelijke crèches, bedrijfscrèches en de segmentatie tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. In: *Sociaal Maandblad Arbeid* 44, 6, 375-383.
- Schippers,J.J., Siegers, J.J. & Gierveld-Jong, J. de (1998). *Childcare and female labour supply in the Netherlands: facts, analysis, policies*. Amsterdam: Thesis.
- Shokking-Siegerist, E.C. (1987). *Grenzen aan gedrag. Een analyse van de invloed van maatschappelijke rollen op individueel gedrag*. Proefschrift RUL. Leiden: DSWO Press.
- Schuyt, C.J.M. (1973). *Tussen macht en moraal. Over de plaats van het recht in verzorgingsstaat en democratie*. Alphen aan den Rijn: Samson.
- Schuyt, C.J.M. (1986). *Filosofie van de sociale wetenschappen*. Leiden: Nijhoff.
- Sheppard, D. (1989). Organizations, Power and Sexuality: The Image and Self-Image of Women Managers. In: Hearn, J. e.a. (eds.) *The Sexuality of Organizations*. London: Sage.
- Sheppard, D. (1992). Womens' Managers's Perceptions of Gender and Organizational Life. In: Mills, A.J. & Tancred, P. (eds.). *Gendering Organizational Analysis*. Newbury Park: Sage.
- Siegers, J. (1985). *Arbeidsaanbod en Kindertal; een micro-economische analyse*. Dissertatie. Groningen: RUG.
- Siegers, J.J. & Schippers, J.J. (1997). Verlofregelingen; tissen arbeid en zorg. In: *Sociaal Maandblad Arbeid* 52, 9, 489-498.

- Skinner, D.A. (1986). Dual career family stress and coping. In: Moss, R.H. *Coping with life crisis. An integrated approach*. New York: Plenum Press.
- Sociaal Cultureel Planbureau (1988). Sociaal Cultureel Rapport. Den Haag: SCP.
- Sociaal Cultureel Planbureau (1998). Sociaal Cultureel Rapport. Den Haag: SCP.
- Spaans, J. (1993). *Functies van kinderopvang, zorgbreedte en opvang van speciale groepen*. Leiden: Research voor Beleid.
- Spaans, J. (1996). *'Eight days a week': een onderzoek naar dagindeling en het combineren van taken*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Spaans, J. (1996). *De mogelijkheden van loopbaanonderbreking in Nederland. Rapportage onderzoek onder werkgevers & werknemers*. Den Haag: OSA.
- Spaans, J. (1997). *Tussen wens en realiteit: onderzoek naar de wijze waarop mannen en vrouwen hun deeltijd-wens en/of wens tot calamiteitenverlof realiseren*. Den Haag: Vuga.
- Spaans, J. & Werf, C. van der (1994). *Evaluatie van de wet op ouderschapsverlof: onderzoek onder (potentiële) verlofgangers*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Spijkerman, R. (1999). *Verlofvormen in CAO's*. Arbeidsinspectie. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid; Elsevier bedrijfsinformatie.
- Spijkerman, R. & Veneman, O. (1996). *De positie van mannen en vrouwen in het bedrijfsleven*. Arbeidsinspectie. Den Haag: Vuga.
- Stigt, J. van (1994). *Zorgende werknemers; werkgevers en zorg: een onderzoek in opdracht van de Emancipatieraad*. Den Haag: Emancipatieraad.
- Stolk, A. van & Wouters, C. (1983). *Vrouwen in tweestrijd tusen thuis en tehuis: relaties in de verzorgingsstaat, opgetekend in een crisiscentrum*. Deventer: Van Loghum Slaterus.
- Turkenburg, M. (1995). *Een baan en een kind: aspiraties en strategieën van laag opgeleide vrouwen*. Proefschrift. Tilburg: University Press.
- Tweede Kamer (1994-1995). *Combineerbaarheid van betaalde arbeid met andere verantwoordelijkheden. Nota over de kwaliteit van arbeid en zorg: investeren in verlof*. Nota 24 332, nr.1.
- Tweede Kamer (1999/1999). *Op weg naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg*. Kamerstukken II, 26 447.
- Tijdens, K. (1989) *Automatisering en vrouwenarbeid. Een studie over beroepssegregatie van vrouwelijke medewerkers bij de vier grote banken*. Proefschrift. Amsterdam: UvA.
- Tijdens, K. (1996). Arbeid en zorg, de behoefte van werknemers aan calamiteitenverlof. In: *Sociaal Maandblad Arbeid* 51, 4, 239-247.
- Tijdens, K. (red.), Doorne-Huiskes, A. van (red.) & Willemsen, T. (red) (1997). *Time allocation and gender: the relationship between paid labour and household work*. Tilburg: University Press.
- Veenis, E. (1990). Naar een adequaat ouderschapsbeleid aan universiteiten? In: Bouw, C. (red.). *Macht en onbehagen*. Amsterdam: Siswo.
- Veenis, E. (1991). Het ouderschapsbeleid van de RUU. In: Huizenga, A. & Schooman, B. (red.) *Handen en voeten aan het emancipatiebeleid*. Utrecht: Vrouwennetwerk RUU.
- Veenis, E. (1994). 'Als het bedrijf er maar geen last van heeft'. De rechten en plichten van werknemers met jonge kinderen in twee winkelbedrijven. In: *Vraagstelling 2*, 151-162.
- Veenis, E. (1998). Working parents: experience from the Netherlands. In: Drew, E. (ed.), Mahon, E. (ed.) & Emerek, R. (ed.). *Women, work and the family in Europe*. London: Routledge.
- Veerman, H. & Verheijen, C. (1984). *Beroepsarbeid en gezin. Vrouwen in een spanningsveld?* Deventer: Van Loghum Slaterus.
- Veld-Langeveld, H. In 't (1969). *Vrouw, beroep, maatschappij. Analyse van een vertraagde emancipatie*. Utrecht: Bijleveld.

- Veldman, A. & Wittink, R. (1990). *De kans van slagen. Invloeden van culturen en regels op de loopbanen van vrouwen*. Leiden/Antwerpen: Stenfert Kroese.
- Vianen, A. van (1989). *Het selectie-interview: over de rol van sekse-stereotypen*. Proefschrift. Leiden: RUL.
- Vonderen, M. van & Zeeuwen, O. (1987). *Werken, moeder worden.. en carrière maken?* Maastricht: Van Gorcum.
- Vries, H.F. de, Hoorn, E.C. van (1997). *Emancipatie in arbeidsorganisaties*. Den Haag: Arbeidsinspectie.
- Weggelaar, M., e.a. (1988). *Emancipatie aan het werk*. De positie van vrouwen in arbeidsorganisaties. Leiden: DSWO-Press.
- Wentholt, K. (1990). *Arbeid en zorg: een verkenning vanuit het gelijkheidsbeginsel van de rechtspositie van werknemers met gezinsverantwoordelijkheid*. Proefschrift. Amsterdam: Thesis Publishers.
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (1990). *Een werkende perspectief. Arbeidsparticipatie in de jaren '90*. Den Haag: SDU.
- Wester, F. (1987). *Strategieën voor kwalitatief onderzoek*. Muiderberg: Coutinho.
- Wierda, E. (red.) (1998). *Naar een nieuw 'sociaal contract' in de 21^e eeuw: essaybundel ter gelegenheid van het symposium 'vrouwenarbeid 100 jaar later' op 2 april 1998 in de Beurs van Berlage in Amsterdam*. Den Haag: Directie Coördinatie Emancipatiebeleid, Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid.
- Wilbrink-Griffioen, D. e.a. (1987). *Kinderopvang en arbeidsparticipatie van vrouwen*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Yin, R.K. (1989). *Case study research: design and methods*. Beverly Hills: Sage.
- Zedeck, S. & Mosier, K.L. (1990). Work in the Family and Employing Organization. *American Psychologist* 45,2,240-251.
- Zedeck, S. (ed.) (1992). *Work, Families and Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Zwaan, A.H. van der (1995). *Organisatie-onderzoek: leerboek voor de praktijk; het ontwerp van onderzoek in organisaties*. Assen: Van Gorcum.

Enquête werknemers

I PERSOONLIJKE GEGEVENS

1. Geslacht:
- 1 Man
 - 2 Vrouw
2. Leeftijd:
- jaar
3. Leefsituatie:
- 1 Gehuwd
 - 2 Ongehuwd samenwonend
 - 3 Alleenstaand
 - 4 Bij ouders wonend
 - 5 Anders*, nl
- *Anders: bijv. in een woongroep
4. Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgemaakt?
- 1 Basisschool of voortgezet lager onderwijs (VGLO)
 - 2 Lager beroepsonderwijs (bijv. LTS, LEAO, LHNO)
 - 3 (M)ulo of MAVO
 - 4 Middelbaar beroepsonderwijs (bijv. MTS, MEAO)
 - 5 HBS, gymnasium, MMS, HAVO, atheneum of lyceum
 - 6 Hoger beroepsonderwijs (bijv. HEAO, Sociale Academie)
 - 7 Wetenschappelijk onderwijs
5. Heeft u kinderen?
- 1 Nee, ik heb geen kinderen ▶ ga door naar vraag 8
 - 2 Nee, ik heb nog geen kinderen, maar er is een kind op komst ▶ ga door naar vraag 9
 - 3 Ja, ik heb kinderen van jaar
6. Als u kinderen hebt: wonen zij bij u thuis*?
- 1 Ja
 - 2 Nee, zij wonen
- *Het is bijv. mogelijk dat zij al uit huis zijn, zij bij uw ex-partner wonen of dat u co-ouder bent

7. a. Bent u ooit gestopt met werken buitenshuis om voor uw kinderen te zorgen?
- 1 Ja
 - 2 Nee
- b. Zo ja, hoeveel jaar heeft u in totaal niet buitenshuis gewerkt om voor de kinderen te zorgen?
..... jaar

Ga door naar vraag 10

8. Als u geen kinderen hebt: bent u wel van plan kinderen te krijgen?
- 1 Nee
 - 2 Misschien
 - 3 Ja, over een aantal jaar
 - 4 Ja, zo snel mogelijk
- ▶ ga door naar vraag 10
9. Als u kinderen krijgt, wat bent u dan van plan met uw werk te doen?
- *Als u het nog niet zo goed weet, geef dan aan wat u het meeste aantrekt.
- 1 Als ik kinderen krijg, dan stop ik (tijdelijk) met werken
 - 2 Als ik kinderen krijg, dan ga ik minder uren werken dan nu
 - 3 Als ik kinderen krijg, dan blijf ik evenveel uren werken als nu
 - 4 Als ik kinderen krijg, dan ga ik meer uren werken dan nu

II WERK BUITENSHUIS

10. Wat is uw functie bij dit bedrijf?
11. Hoeveel uur per week werkt u (gemiddeld) bij dit bedrijf? uur gemiddeld per week
12. Bent u in tijdelijke* of in vaste dienst bij dit bedrijf?
- *Bijv. in proeftijd, als uitzendkracht of oproepkracht
- 1 In vaste dienst
 - 2 In tijdelijke dienst, als
13. Heeft u naast deze baan bij dit bedrijf nog andere betaalde functies?
- 1 Ja, voor uur per week
 - 2 Nee
14. Bent u tevreden met het aantal uur dat u buitenshuis werkt?
- 1 Ja
 - 2 Nee, ik zou graag meer uur willen werken
 - 3 Nee, ik zou graag minder uur willen werken

15. Wat is ongeveer uw eigen netto maandinkomen*?

*d.w.z. uw netto-maandsalaris(sen), dat van uw evt. partner niet meegerekend

- 1 Minder dan F 1000 per maand
- 2 F 1000 tot F 2000 per maand
- 3 F 2000 tot F 3000 per maand
- 4 F 3000 tot F 4000 per maand
- 5 Meer dan F 4000 per maand

16. Heeft u naast uw betaalde werk nog andere, onbetaalde activiteiten buitenshuis?

NB: meer dan één antwoord mag

- 1 Nee
- 2 Ja, ik volg een opleiding voor uur per week
- 3 Ja, ik doe vrijwilligerswerk voor uur per week
- 4 Ja, ik heb hobbies buitenshuis voor uur per week

17. Kunt u aangeven waarom u buitenshuis werkt?

Hieronder staan 6 mogelijke motieven om buitenshuis te werken op een rijtje.

Wat is voor u op dit moment het belangrijkste motief om te werken?

Geef daaraan een 1.

Welke motieven zijn ook belangrijk voor u? Geef die een 2 en een 3.

De overige motieven hoeft u geen nummer meer te geven.

Als u een belangrijk motief mist, dan kunt u dit zelf toevoegen (en een 1, 2 of 3 geven)

- | | Rangnummer: |
|--|-------------|
| 1. Om andere mensen te ontmoeten | |
| 2. Om financieel onafhankelijk te zijn | |
| 3. Om iets te bereiken in mijn vak | |
| 4. Omdat ik het leuk vind | |
| 5. Omdat het nou eenmaal moet | |
| 6. Om voor mijn gezin te zorgen | |
| 7. Anders, nl | |

III PARTNER

Als u niet getrouwd bent of samenwoont

► ga door naar vraag 27

18. Geslacht partner:

- 1 Man
- 2 Vrouw

19. Leeftijd partner:

..... jaar

20. Wat is de hoogste opleiding die uw partner heeft afgemaakt?

- 1 Basisschool of voortgezet lager onderwijs (VGLO)
- 2 Lager beroepsopleiding (bijv. LTS, LEAO, LHNO)

- 3 (M)ulo of MAVO
- 4 Middelbaar beroepsonderwijs (bijv. MTS, MEAO)
- 5 HBS, gymnasium, MMS, HAVO, atheneum of lyceum
- 6 Hoger beroepsonderwijs (bijv. HEAO, Sociale Academie)
- 7 Wetenschappelijk onderwijs

21. Heeft uw partner op dit moment een betaalde baan?

- 1 Nee
- 2 Ja, voor uur per week

► ga door naar vraag 24

22. Als uw partner een betaalde baan heeft: wat voor werk doet hij/zij?

.....

23. Is uw partner tevreden met het aantal uur dat hij/zij werkt?

- 1 Ja
- 2 Nee, mijn partner zou graag meer uur willen werken
- 3 Nee, mijn partner zou graag minder uur willen werken

Ga door naar vraag 25

24. Als uw partner op dit moment geen betaalde baan heeft: zou hij/zij wel buitenshuis willen werken?

- 1 Nee
- 2 Niet op dit moment, later wel voor uur per week
- 3 Ja, voor uur per week

25. Heeft uw partner (evt. naast een betaalde baan) andere, onbetaalde activiteiten buitenshuis?

NB: meer dan één antwoord mag

- 1 Nee
- 2 Ja, mijn partner volgt een studie voor uur per week
- 3 Ja, mijn partner doet vrijwilligerswerk voor uur per week
- 4 Ja, mijn partner heeft hobbies buitenshuis voor uur per week

26. Wat is ongeveer het netto-maandinkomen van uw partner?*

*D.w.z. het netto-inkomen per maand van uw partner (salaris, uitkering, beurs) zonder dat van uzelf erbij geteld)

- 0 Geen inkomen
- 1 Minder dan F 1000 per maand
- 2 F 1000 tot F 2000 per maand
- 3 F 2000 tot F 3000 per maand
- 4 F 3000 tot F 4000 per maand
- 5 Meer dan F 4000 per maand

IV MENING OVER DE TAAKVERDELING OVER MANNEN EN VROUWEN

Wij willen graag weten hoe de werknemers van dit bedrijf denken over de taakverdeling tussen mannen en vrouwen. **Deze vraag is dus bestemd voor iedereen:** voor werknemers mét en zonder kinderen!

27. Hieronder staan 10 stellingen. Geef aan wat u van elke stelling vindt, door het cijfer te omcirkelen dat uw mening weergeeft.

1 = Helemaal niet mee eens; 2 = Oneens; 3 = Noch eens, noch oneens; 4 = Eens; 5 = Helemaal mee eens

1. Het moederschap zou voor vrouwen in geen enkel opzicht een belemmering mogen zijn voor een baan buitenshuis
1 2 3 4 5
2. De verzorging van de kinderen kan het beste door de moeder worden gedaan.
1 2 3 4 5
3. Het is voor een gezin met jonge kinderen het beste als de man het meeste geld inbrengt en de vrouw het meest verantwoordelijk is voor het huishouden en de verzorging van de kinderen.
1 2 3 4 5
4. Het zou goed zijn als vaders net zoals moeders hun werk zo in kunnen richten dat zij in gelijke mate als moeders bij de verzorging van hun kinderen betrokken kunnen zijn.
1 2 3 4 5
5. Alleen voor zover zijn werk het toelaat, is het wenselijk dat een vader betrokken is bij de verzorging van zijn kinderen.
1 2 3 4 5
6. Het is het beste als de moeder alle verzorgende en opvoedende taken met de vader deelt.
1 2 3 4 5
7. Een moeder die buitenshuis werkt, kan het beste een baan nemen die niet teveel tijd en aandacht vraagt, met het oog op haar verantwoordelijkheid in het gezin.
1 2 3 4 5
8. De vader moet net zoals de moeder betrokken zijn bij de verzorging van de kinderen.
1 2 3 4 5
9. Allebei buitenshuis werken en het huishoudelijk werk en de verzorging van de kinderen samen doen, is het meest ideaal.
1 2 3 4 5
10. De vader moet voor kinderen de figuur op de achtergrond zijn die regels stelt en leuke dingen met ze doet.
1 2 3 4 5

V OUDERSCHAPSBELEID

Wij willen graag weten wat u vindt van het beleid dat de overheid voert ten aanzien van de combinatie van werk en ouderschap. De vragen zijn weer bestemd voor **iedereen**: werknemers mét en zonder kinderen!

Omcirkel voor elke vraag de score die uw mening het beste weergeeft.

1 = Helemaal niet mee eens; 2 = Oneens; 3 = Noch eens, noch oneens; 4 = Eens; 5 = Helemaal mee eens

28. De overheid wil de mogelijkheden om gezinstaken met betaalde arbeid te combineren voor zowel mannen als vrouwen verbeteren. Bent u het daarmee oneens of eens?
- 1 2 3 4 5
29. De overheid vindt dat vrouwen met jonge kinderen meer mogelijkheden moeten krijgen om buitenshuis te werken. Bent u het daarmee oneens of eens?
- 1 2 3 4 5
30. Sommige mensen vinden dat het een taak van de overheid is om vrouwen met jonge kinderen meer mogelijkheden te bieden om buitenshuis te werken. Bent u het daarmee oneens of eens?
- 1 2 3 4 5
31. Sommige mensen vinden dat het een taak van bedrijven is om vrouwen met jonge kinderen meer mogelijkheden te bieden om buitenshuis te werken. Bent u het daarmee oneens of eens?
- 1 2 3 4 5
32. Sommige mensen vinden dat mannen met jonge kinderen meer mogelijkheden moeten krijgen om meer bij de verzorging van hun kinderen betrokken te zijn. Bent u het daarmee oneens of eens?
- 1 2 3 4 5
33. Sommige mensen vinden het een taak van de overheid om mannen met jonge kinderen meer mogelijkheden te bieden bij de verzorging van hun kinderen betrokken te zijn. Bent u het daarmee oneens of eens?
- 1 2 3 4 5
34. Sommige mensen vinden het een taak van bedrijven om mannen met jonge kinderen meer mogelijkheden te bieden bij de verzorging van hun kinderen betrokken te zijn. Bent u het daarmee oneens of eens?
- 1 2 3 4 5

35. Wat vindt u van de volgende bestaande voorzieningen voor ouders?

Omcirkel bij elke genoemde voorziening het cijfer dat uw mening het beste weergeeft.

1 = Absoluut overbodige voorziening; 2 = Overbodige voorziening; 3 = Twijfel over de noodzaak van de voorziening; 4 = Goede voorziening; 5 = Heel erg goede voorziening.

1. Kraamverlof ("vaderschapsverlof") voor werknemers van wie de partner een kind krijgt (betaald verlof van enkele dagen)
1 2 3 4 5
2. Ouderschapsverlof voor werkende vaders en moeders (onbetaald deeltijdverlof voor 6 maanden: werkende ouders met een kind jonger dan 4 jaar mogen tijdelijk hun werktijd verkorten tot minimaal 20 uur per week)
1 2 3 4 5
3. Door de overheid gesubsidieerde crèches, waar jonge kinderen (0-4 jaar) worden opgevangen; de ouders betalen naar draagkracht.
1 2 3 4 5
4. Kostwinnerstoelagen: twee-oudergezinnen met een huisvrouw/man hebben financiële voordelen boven gezinnen met gedeelde kostwinning (via belastingen, ziektefondspremies, etc)
1 2 3 4 5

36. Naast -of in plaats van- deze bestaande voorzieningen zouden de overheid en bedrijven ook andere maatregelen voor ouders kunnen treffen.

Geef aan wat u van de hieronder genoemde mogelijkheden vindt.

1 = Heel slecht idee; 2 = Slecht idee; 3 = Twijfel of idee goed of slecht is; 4 = Goed idee; 5 = Zeer goed idee

1. Meer deeltijdbanen in alle functies 1 2 3 4 5
2. Betaald ouderschapsverlof 1 2 3 4 5
3. Een verzorgingsloon voor een ouder die thuis blijft om voor de kinderen te zorgen
1 2 3 4 5
4. Verzorgings/calamiteitenverlof (d.w.z. dat ouders verlof op kunnen nemen als hun kind ziek is)
1 2 3 4 5
5. Flexibele werktijden (d.w.z. dat werknemers meer vrijheid hebben hun werktijden zelf in te delen)
1 2 3 4 5

V HUISHOUDELIJK WERK

37. Hoeveel uur per week* besteedt u ongeveer aan huishoudelijk werk (schoonmaken, boodschappen, koken, afwassen, wassen, strijken, klusjes in huis)

Als u getrouwd bent of samenwoont: geef ook een schatting van het aantal uur dat uw partner besteedt aan huishoudelijk werk.

*Het is waarschijnlijk moeilijk om te bepalen hoeveel tijd u en uw partner besteden aan huishoudelijk werk. Het gaat ons echter om een globale indruk. Neem bijv. de afgelopen weken in gedachten.

Ikzelf	Partner
1 0 tot 5 uur per week	1 0 tot 5 uur per week
2 5 tot 10 uur per week	2 5 tot 10 uur per week
3 10 tot 15 uur per week	3 10 tot 15 uur per week
4 15 tot 20 uur per week	4 15 tot 20 uur per week
5 20 tot 25 uur per week	5 20 tot 25 uur per week
6 25 tot 30 uur per week	6 25 tot 30 uur per week
7 30 uur per week of meer	7 30 uur per week of meer

38. Heeft uw gezin hulp in het huishouden (werkster, gezinsverzorgster)?

- 1 Nee
- 2 Ja, voor uur per week

Als u alleenstaand ouder bent ▶ ga naar vraag 40

Als u geen kinderen hebt en niet getrouwd bent of samenwoont ▶ u bent klaar met de lijst

39. Als u getrouwd bent of samenwoont: bent u tevreden over de manier waarop de huishoudelijke taken in uw gezin verdeeld zijn?

- 1 Nee, ik ben heel ontevreden
- 2 Nee, ik ben tamelijk ontevreden
- 3 Ik ben noch tevreden, noch ontevreden
- 4 Ja, ik ben tamelijk tevreden
- 5 Ja, ik ben heel tevreden

VI WERK EN OUDERSCHAP

Dit deel is bestemd voor werknemers met kinderen.

Als u géén kinderen heeft, dan bent u nu klaar met de lijst.

40. Bent u doordeweek overdag* op bepaalde tijdstippen thuis om zelf voor de kinderen te zorgen?

NB: het gaat hier om doordeweekse uren/dagdelen; s'avonds en het weekend rekenen we hier niet mee!

- 1 Nee
- 2 Ja, nl gemiddeld uur per week

41. Als u getrouwd bent of samenwoont:

Is uw partner doordeweeks overdag op bepaalde tijdstippen thuis om voor de kinderen te zorgen?

- 1 Nee
- 2 Ja, gemiddeld uur per week
- 3 Niet van toepassing (alleenstaand ouder)

42. Hoe bent u tot deze verdeling van werk en kinderverzorging gekomen?

- 1 Het was mijn uitdrukkelijke keuze
- 2 Het was de uitdrukkelijke keuze van mijn partner
- 3 Mijn partner en ik hebben er samen voor gekozen
- 4 De verdeling is min of meer toevallig zo tot stand gekomen
- 5 Gezien omstandigheden, bijv. werk, kon het niet anders

43. Maakt u op dit moment gebruik van voorzieningen van dit bedrijf voor werknemers met kinderen, of heeft u daar ooit gebruik van gemaakt?

Er zijn meer antwoorden mogelijk

- | | |
|--------------|--|
| 1 Nee | |
| 2 Ja, nl van | 1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof |
| | 2 Ouderschapsverlof |
| | 3 Flexibele werktijden |
| | 4 Buitengewoon verlof i.v.m. de kinderen |
| | 5 Kinderopvang (via of met hulp van het bedrijf) |
| | 6 Anders, nl |

44. Wat vindt u van de voorzieningen die dit bedrijf heeft voor werkende ouders?

A. Vindt u de huidige voorzieningen voldoende?

- 1 Ja
- 2 Nee, er zijn meer/andere voorzieningen nodig:

.....
.....

B. Wat vindt u van de kwaliteit van de bestaande voorzieningen?

- 1 Goed
- 2 Daar is wel wat op aan te merken:

.....
.....

45. Hoeveel uur maakt u op dit moment gemiddeld per week gebruik van één of meer van de volgende vormen van kinderopvang (al dan niet via/met hulp van het bedrijf)?

Maak het juiste hokje zwart en vul in voor hoeveel uur u gemiddeld per week gebruik maakt van deze opvang.

	Nooit	Soms	Regelmatig, gemiddeld
1. Peuterspeelzaal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> , uur per week
2. Kinderdagverblijf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> , uur per week
3. Opvang bij gastouders	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> , uur per week
4. Opvang bij familie/vrienden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> , uur per week
5. Oppas thuis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> , uur per week
6. Buitenschoolse opvang	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> , uur per week

Als u géén gebruik maakt van kinderopvang, ga dan door naar vraag 50

46. Kunt u aangeven waarom u voor deze vorm(en) van opvang heeft gekozen?

Motieven:
.....
.....

47. Kunt u aangeven hoeveel geld uw gezin ongeveer per maand besteedt aan kinderopvang?

- 1 Geen kosten
- 2 Minder dan F 200 per maand
- 3 F 200 tot F 300 per maand
- 4 F 300 tot F 400 per maand
- 5 F 400 tot F 500 per maand
- 6 F 500 tot F 600 per maand
- 7 Meer dan F 600 per maand

48. Bent u tevreden over de hulp die u heeft bij de kinderverzorging/opvoeding?

- 1. Nee, ik ben ontevreden
- 2 Ik ben noch tevreden, noch ontevreden
- 3 Ja, ik ben tevreden

49. Als u niet tevreden bent over de kinderopvang, wat zijn dan de problemen?

.....
.....
.....

Ga door naar vraag 51

50. Als u géén gebruik maakt van kinderopvang, wat zijn hiervoor dan de redenen?

- 1 Geen behoefte (meer) aan kinderopvang
- 2 Tekort aan voorzieningen waaraan ik behoefte heb
- 3 De beschikbare voorzieningen zijn te duur
- 4 Anders, nl

51. De volgende vraag is bestemd voor gehuwden en samenwonenden.

Alleenstaande ouders: ga door naar vraag 55

Er komt veel kijken bij de verzorging en opvoeding van kinderen.

Als u het aandeel dat u levert in de verzorging en de opvoeding van de kinderen vergelijkt met dat van uw partner, wie doet dan wat het meeste?

Omcirkel voor elke activiteit het nummer dat voor u en uw partner geldt.

1 = Ik doe dit veel vaker dan mijn partner; 2 = Ik doe dit iets vaker dan mijn partner; 3 = Mijn partner en ik doen dit ongeveer evenveel; 4 = Mijn partner doet dit iets vaker dan ik; 5 = Mijn partner doet dit veel vaker dan ik

A. Lichamelijke verzorging van de kinderen

(bijv. eten geven, wassen, aankleden)

1 2 3 4 5

B. Sociale omgang met de kinderen

(bijv. spelen, stoeien, uitstapjes)

1 2 3 4 5

C. Opvoeding van de kinderen

(bijv. helpen met huiswerk, discipline bijbrengen)

1 2 3 4 5

D. Emotionele omgang met de kinderen

(bijv. praten, troosten, knuffelen)

1 2 3 4 5

E. Kontakten met de buitenwereld

(bijv. naar consultatiebureau, brengen en halen van school of crèche, naar ouderavonden gaan)

1 2 3 4 5

52. Bent u tevreden over de manier waarop de kinderverzorging in uw gezin verdeeld is?

- 1 Nee, ik ben erg ontevreden
- 2 Nee, ik ben nogal ontevreden
- 3 Ik ben noch tevreden, noch ontevreden
- 4 Ja, ik ben tamelijk tevreden
- 5 Ja, ik ben erg tevreden

53. Als u niet zo tevreden bent: wat zou u liever anders zien in de kinderverzorging?

.....
.....

54. Hoe ervaart u de combinatie van werk en ouderschap die u op dit moment in praktijk brengt?

Er staan hier een aantal tegengestelde oordelen. Omcirkel het cijfer dat op de schaal uw eigen ervaring (en dus niet die van uw partner!) het beste weergeeft.

A. Zwaar	1	2	3	4	5	Ontspannend
B. Een belasting voor de relatie met mijn partner	1	2	3	4	5	Een stimulans voor de relatie met mijn partner
C. Slecht voor de ontwikkeling van mijn kinderen	1	2	3	4	5	Goede voor de ontwikkeling van mijn kinderen
D. Een rem op mijn loopbaan	1	2	3	4	5	Een stimulans voor mijn loopbaan
E. Vervelend	1	2	3	4	5	Leuk

De rest van de vragen zijn bestemd voor ouders van wie de partner ook buitenshuis werkt en voor alleenstaande ouders. **Werknemers met een huisman/vrouw als partner zijn nu dus klaar met deze lijst.**

55. U combineert werk met de verzorging van kinderen. Wat is uw motivatie hiervoor?

Hieronder staan een aantal mogelijke motieven. Geef aan in hoeverre deze motieven voor u gelden door een score te omcirkelen. U kunt zelf motieven toevoegen en die dan een score geven.

1 = Speelt geen enkele rol; 2 = Speelt nauwelijks een rol; 3 = Speelt een rol; 4 = Speelt een grote rol

1. Omdat ik buitenshuis wil werken
1 2 3 4 5
2. Omdat mijn partner buitenshuis wil werken
1 2 3 4 5
3. Omdat ik bij de verzorging van mijn kinderen betrokken wil zijn
1 2 3 4 5
4. Om de taken in het huishouden gelijk(er) te verdelen
1 2 3 4 5
5. Omdat ik een loopbaan minder/niet meer zo belangrijk vind
1 2 3 4 5
6. Anders, nl.....
1 2 3 4 5

56. Ondervind u problemen om uw werk te kunnen combineren met de verzorging van kinderen?

- 1 Nee, ik heb daarmee geen problemen ▶ **einde van de lijst**
- 2 Nee, ik heb daarmee weinig problemen ▶ **einde van de lijst**
- 3 Ja, ik heb daarmee wel wat problemen
- 4 Ja, ik heb daarmee veel problemen

57. Zo ja, wat zijn deze problemen?

.....
.....
.....

58. Wat zou er volgens u moeten veranderen om tegemoet te komen aan deze problemen?

A. Wat zou de overheid evt. moeten veranderen?

.....
.....

B. Wat zou uzelf en/of uw partner evt. moeten veranderen?

.....
.....

C. Wat zou het bedrijf evt. moeten veranderen?

.....
.....

Heeft u nog op- en aanmerkingen?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Hartelijk dank voor uw medewerking!

EINDE VRAGENLIJST

Interview - leidraad voor werknemers m/v met jonge kinderen

I INTRODUCTIE

1. Kun je in het kort vertellen hoe je op een gewone werkdag werk en ouderschap combineert?

Dat wil zeggen:

- 1.1 Op welke dagen van de week werk je?
 - 1.2 Hoe laat ga je naar je werk, hoelang moet je reizen? Hoe laat ben je weer thuis?
 - 1.3 Als je partner ook werkt: hoe is dat voor je partner?
 - 1.4 Wie verzorgt de kinderen 's ochtends?
 - 1.5 Wie brengt ze evt. naar school /crèche /oppas en wie haalt ze evt. 's middags weer op?
 - 1.6 Wie verzorgt de kinderen 's avonds: eten geven en naar bed brengen?
2. Als je doordeweek dagen/dagdelen thuis bent voor de kinderen:
Loopt de verzorging van de kinderen dan anders?

II ZORGARBEID THUIS

3. Huishouden

- 3.1 Kom je op een werkdag nog toe aan huishoudelijke taken, zoals boodschappen doen, koken, wassen, het huis schoonmaken?
- 3.2 Als je partner werkt: hoe is dat voor je partner op zijn/haar werkdag?
- 3.3 Wie houdt in de gaten wat er wanneer in het huishouden moet gebeuren?

4. Kinderverzorging/opvoeding

- 4.1 Vind je dat je anders met je kinderen omgaat dan je partner?
- 4.2 Wat vind je van je eigen manier van verzorgen en opvoeden?
Wat zijn je sterke en je zwakke kanten?
- 4.3 Kun je in je gezin je verzorgende en opvoedende capaciteiten kwijt, krijg je de kans ze verder te ontwikkelen?

- 4.4 Vind je dat je in je gezin genoeg waardering en erkenning krijgt voor wat je doet in de kinderverzorging/ opvoeding?
- 4.5 Zou je iets aan je rol in de kinderverzorging/opvoeding willen veranderen?

5. Verantwoordelijkheidsgevoel t.o.v. gezin

- 5.1 Wat reken jij tot je plicht(en) met betrekking tot je gezin?
Waarvoor voel jij je verantwoordelijk m.b.t. je partner en je kinderen?
- 5.2 Wat reken je tot de plicht(en) en verantwoordelijkheid van je partner?
- 5.3 Heb je afspraken met je partner gemaakt over jullie verantwoordelijkheden?
- 5.4 Vind je jezelf conscientieus mbt je gezin, huishouden en kinderverzorging?
Zet je je bijv. erg in, ben je nauwgezet?

6. Positie t.o.v. andere ouders

- 6.1 Zijn er in je omgeving ouders op wie je graag zou willen lijken of juist niet? Hoe gaan de ouders op wie je wilt lijken met hun kinderen om en hoe hebben ze de taken binnen- en buitenshuis verdeeld? Hoe doen de ouders op wie je niet wilt lijken dat?
- 6.2 Is de manier waarop jullie werk en ouderschap combineren in jullie omgeving (vrienden, familie, werk, buurt) een uitzondering of doen anderen het ongeveer net zo?

III RECONSTRUCTIE

7. Sinds wanneer is de verdeling van werk en zorg (d.w.z. dat jij uur per week buitenshuis werkt en je partner uur) zo zoals die nu bij jullie is?

- 7.1 Is die altijd zo geweest sinds jullie samen zijn of sinds jullie kinderen hebben?
Welke veranderingen zijn er geweest?
Als iemand herintreder is: in je enquête heb je al aangegeven dat je jaar bent gestopt met werken/part-time bent gaan werken. Zijn er nog meer veranderingen geweest?
- 7.2 Kun je per verandering vertellen waarom jullie toen voor die verdeling van werk en zorg kozen?

8. Als je nu terugkijkt: had je je het ook allemaal zo voorgesteld toen je kinderen kreeg?

- 8.1 Kun je je nog herinneren hoe je toen dacht over de taakverdeling tussen mannen en vrouwen?
- 8.2 Welke ideeën had je over verzorging en opvoeding van kinderen? Hoe stelde je jezelf voor als vader/moeder. En hoe je partner als vader/moeder?
- 8.3 Wilde je iets met je werk, in je vak bereiken? Hoe stelde je jezelf voor als werknemer?
Welke loopbaan had je voor ogen?

9. Heb je je idealen in praktijk gebracht?

- 9.1 Welke idealen heb je in praktijk kunnen brengen en welke niet of minder?
- 9.2 Zijn je idealen veranderd? Zo ja, kun je aangeven waarom je ze hebt bijgesteld?
- 9.3 Over idealen die wel in praktijk zijn gebracht: kun je aangeven welke factoren volgens jou

een rol hebben gespeeld, welke omstandigheden en/of personen betekenden een stimulans voor je om je idealen in praktijk te brengen?

9.4 Over idealen die niet/minder in praktijk zijn gebracht: kun je aangeven welke factoren hierbij volgens jou een rol hebben gespeeld, welke omstandigheden en/of personen belemmerden je om je idealen in de praktijk te kunnen brengen?

9.5 Heeft je werk en/ of het werk van je partner een rol gespeeld in het wel of niet/minder in praktijk kunnen brengen van die idealen?

IV BEDRIJF

10. Rechten en plichten m.b.t. werk

10.1 Wat reken je tot je verantwoordelijkheid voor je werk? Welke taken vallen officieel onder jouw verantwoording (staan bijv. in je arbeidsovereenkomst)?

10.2 Welke taken neem je evt. daarna stop je omdat je je daartoe verplicht voelt?

10.3 Vind je jezelf consciëntieus in je werk, vergeleken met je collega's? Zet je je bijv. erg in, werk je nauwgezet, etc?

10.4 Vind je dat je genoeg waardering en erkenning krijgt voor je werk van je chef en je collega's?

10.5 Vind je dat je bedrijf je gezien je capaciteiten en inzet genoeg mogelijkheden geeft je verder te ontplooiën?

11. Personeelsbestand

In je bedrijf/filiaal/kantoor werken ongeveer mensen, je hebt mannelijke en vrouwelijke collega's. Weet je ook hoeveel van hen kinderen hebben?

11.1 Hoeveel mannelijke en vrouwelijke collega's hebben jonge kinderen (babies en kleuters)

11.2 Hoeveel collega's m/v hebben kinderen in de basisschoolleeftijd (4-12)?

11.3 Hoeveel collega's m/v hebben oudere kinderen?

11.4 Zijn er ook verzorgende vaders (d.w.z. mannen die betrokken zijn bij de verzorging van hun kinderen) in jouw filiaal/op jouw kantoor?

12. Sfeer in het bedrijf

12.1 Hoe zou je de sfeer in het algemeen op je werk willen karakteriseren?

12.2 Wordt er op je werk over privé-zaken gepraat?

12.3 Wordt er over ouderschap en kinderen gepraat?

12.4 Zo ja, hoe vaak, wanneer, door wie en waar gaat het dan over?

12.5 Hoe denken je collega's volgens jou over werkende moeders en verzorgende vaders?

13. Ouderschapsbeleid

Je bedrijf heeft de volgende voorzieningen voor werkende ouders:

.....
13.1 Zijn er naar jouw idee en ervaring nog meer mogelijkheden voor werkende ouders in jouw bedrijf die echter niet als recht vastgelegd zijn (bijv. deeltijdwerk, flexibele werktijden, etc)?

- 13.2 Maken je directe collega's gebruik van deze voorziening/ hebben ze dat gedaan? Hoe loopt dat in de praktijk? Merk je er iets van, heb je er last van?
- 13.3 Als je zelf gebruik maakt/hebt gemaakt van voorzieningen: hoe ging dat in de praktijk? Met wie maakte je afspraken daarover, hoe was bijv. bij verlof de vervanging geregeld?
- 13.4 Wat vind je van de manier waarop (andere) werkende moeders en verzorgende vaders de combinatie werk-ouderschap hebben geregeld?
- 13.5 Zie je verschillen in functioneren op het werk tussen deze werknemers en andere collega's?
- 13.6 Geeft het naar jouw idee en/of ervaring problemen voor het bedrijf en voor collega's als werknemers werk en kinderverzorging combineren?
- 13.8. Stel je de volgende situaties voor:
- a. Stel: een collega blijft vaak thuis omdat haar kind ziek is. Hoe zou je dat vinden? Onder welke omstandigheden ben je wel tolerant, waar liggen de grenzen van je welwillendheid? Zou je een ander oordeel vellen als het gaat om een vrouwelijke of een mannelijke collega? Tenslotte: komt de situatie je bekend voor?
 - b. Stel: een collega wil in deeltijd gaan werken om meer voor zijn kinderen te zorgen. Hoe zou je dat vinden? Wanneer kan het volgens jou wel, wanneer niet? Maakt het verschil of het gaat om een mannelijke of een vrouwelijke collega, om een hoge of een lage functie in het bedrijf? Is deze situatie al eens in jouw bedrijf voorgekomen en hoe ging dat toen?
 - c. Stel: een collega wil meer flexibele werktijden om haar kinderen van school te kunnen halen. Hoe zou je dat vinden? Wanneer kan het wel en wanneer niet? Maakt het verschil of het gaat om een vader of een moeder, om iemand met een hogere of een lagere functie? Is deze situatie al eens in je bedrijf voorgekomen en hoe ging dat toen?

V COMBINATIE WERK-ouderschap

14. Fricities werk-gezin

Ervaar je wel eens dat de verplichtingen en verantwoordelijkheden van je werk botsen met die van je gezin? Op welke momenten is dat en hoe ga je daar mee om?

Dit zijn allemaal fricties waarvan we ons voor kunnen stellen dat die voorkomen.

We kunnen ze even nagaan:

- 1 als je kinderen ziek zijn (of je partner)
- 2 als je kinderen naar de dokter/tandarts/consultatiebureau moeten
- 3 in de schoolvakanties
- 4 als de oppas/gastouder/kinderleidster creche/ je partner ziek is en er overdag ineens geen opvang is voor je kinderen
- 5 als er tijdens je werkuren iets is op de school/crèche van je kinderen (bijv. feest waarbij ouders zijn uitgenodigd)

- 6 overwerken of 's avonds vergaderen
- 7 je collega's gaan na het werk iets gezelligs doen
- 8 op je werk bezig zijn met je verplichtingen en verantwoordelijkheden thuis
- 9 thuis bezig zijn met je verplichtingen en verantwoordelijkheden voor je werk

15. Verantwoordelijkheid werk versus gezin

- 15.1 Vind je dat je gezin rekening moet houden met je verantwoordelijkheden voor je werk of zie je het als je plicht ervoor te zorgen dat je gezin niet te lijden heeft onder je werk?
Wat zijn daarbij je grenzen?
- 15.2 Vind je dat ze op je werk rekening moeten houden met je gezin of zie je het als je plicht ervoor te zorgen dat je werk niet te lijden heeft onder je persoonlijke omstandigheden?
Wat zijn daarbij je grenzen?
- 15.3 Voel je je weleens tekort schieten in je verantwoordelijkheden voor je gezin?
Zo ja, op welke momenten?
- 15.4 Voel je je wel eens tekort schieten in je verantwoordelijkheden voor je werk door je gezin?
Zo ja, op welke momenten?
- 15.5 Als je vergelijkt hoe je je plichten vervult op je werk en in je gezin, is er dan een verschil in de eisen die je aan jezelf stelt?
Op welk terrein worden de hoogste eisen gesteld, door jezelf of door anderen??

VI AFSLUITING

- 16. Stel dat jij het leven kon leiden van je partner en je partner dat van jou, d.w.z. in werk, huishouden en kinderverzorging, hoe zou je dat vinden?

Heb je nog aanvullingen, op- en aanmerkingen?

Enquête leidinggevenden

DE COMBINATIE VAN WERK EN OUDERSCHAP

Een schriftelijke enquête over het ouderschapsbeleid van dit bedrijf voor leidinggevenden in filialen

Deze lijst is ingevuld door:

Man/vrouw (doorhalen wat niet van toepassing is)

Functie:

Filiaal:

In dit filiaal werken mannen en vrouwen (avond- en weekendpersoneel niet meegerekend)

1. Van welke voorzieningen voor werkende ouders is het afgelopen jaar in uw filiaal gebruik gemaakt?

Wilt u in het schema aangeven hoeveel werknemers -mannen en vrouwen apart- ongeveer het afgelopen jaar van de genoemde voorzieningen gebruik hebben gemaakt?

VOORZIENING	Mannen	Vrouwen
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	niet van toepassing	
Onbetaald verlof aansluitend op bevallingsverlof		
Financiële vergoeding voor kinderopvang en/of hulp van Humanitas		
Aanpassing van het contract: minder contract-uren en/of aangepaste werktijden		
Vanaf start aanstelling minder contract-uren en/of aangepaste werktijden		
Onbetaald ouderschapsverlof		
Calamiteitenverlof, d.w.z. kortdurend onbetaald verlof bij ziekte kind	niet van toepassing	
Mogelijkheid voor het geven van borstvoeding		
Voorrang bij de keuze van de vakantie-periode		
Andere, nl:		

2. Hoeveel werknemers zijn het afgelopen jaar met werken gestopt in verband met de verzorging van kinderen?

Welke functies hadden deze werknemers?

UITSTROOM WERKNEMERS I.V.M. KINDEREN	Mannen	Vrouwen
Lage functie (caissière 1 en 2, verkoper 1 en 2)		
Middenfunctie (AAM, FMA -ook degenen in opleiding)		
Hoge functie (HK, AM, SM en hoger -ook degenen in opleiding)		

3. Het is mogelijk dat sommige werknemers gebruik maakten van meer dan één voorziening, bijvoorbeeld van zwangerschapsverlof én van kinderopvang.

Geef dat in het schema per persoon aan. Geef daarbij steeds aan of het of een man of een vrouw gaat.

GEBRUIK VOORZIENINGEN PER PERSOON	Voorzieningen
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	

4a. **VOOR DE VOORZIENINGEN WAAR GEEN GEBRUIK VAN IS GEMAAKT:**

Kunt u aangeven waarom dat was?

Wilt u dit apart aankruisen voor mannen en voor vrouwen?

A Geen behoefte: Er zijn geen werknemers die om deze voorziening hebben gevraagd

B Niet mogelijk: Het was niet mogelijk om aan de wens van werknemers in deze te voldoen

C Anders: Bijvoorbeeld: een werknemer zag af gebruik van de geboden voorziening

VOORZIENING	Mannen				Vrouwen		
	A	B	C		A	B	C
Zwangerschaps- en bevallingsverlof							
Langer bevallingsverlof							
Kinderopvang							
Aanpassing contract							
Afwijkend contract							
Onbetaald ouderschapsverlof							
Calamiteitenverlof							
Borstvoeding							
Vakantie-voorrang							
Andere, nl:							

4b Waren er voorzieningen waaraan wél behoefte bestond, maar die niet konden worden geboden?

Zo ja, welke waren dat en kunt u dan aangeven wat de redenen hiervoor waren?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. OVER DE VOORZIENINGEN WAAR WEL GEBRUIK VAN IS GEMAAKT:

Kunt u per voorziening meer vertellen over de gang van zaken rond deze voorziening?

Wat moest u als leidinggevende doen om de voorziening mogelijk te maken, wat moest de werknemer zelf doen?

Gaf het problemen om de voorziening te regelen en/of gaf het gebruik door werknemers van die voorziening problemen? Zo ja, welke problemen waren dat?

Wilt u dit kort opschrijven in het betreffende hokje?

VOORZIENING	Mannen	Vrouwen
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	niet van toepassing	
Langer bevallingsverlof		
Kinderopvang		
Aanpassing contract		
Afwijkend contract		
Ouderschapsverlof		
Calamiteitenverlof	niet van toepassing	
Borstvoeding		
Vakantie-voorrang		
Andere, nl:		

HARTELIJK DANK VOOR UW MEDEWERKING!

Wilt u deze lijst naar ons terugsturen in de voorgeadresseerde antwoordenvolpe? Een postzegel is niet nodig.

Drs. E. Veenis
Vakgroep Algemene Sociale Wetenschappen
Universiteit Utrecht
Postbus 80140
3508 TC Utrecht
030-53347

Curriculum Vitae

Elise Veenis (Den Haag, 1957) behaalde in 1976 haar gymnasiumdiploma aan de Daltonscholengemeenschap in Den Haag. Ze studeerde in 1988 af aan de Rijksuniversiteit Leiden als sociaal pedagoog met als bijvak vrouwenstudies. Van 1989 tot en met 1994 was zij als AIO werkzaam bij de vakgroep Algemene Sociale Wetenschappen van de Universiteit van Utrecht. Daarna werd ze coördinator van het vrouwen netwerk aan deze universiteit. Op dit moment werkt ze tijdelijk als beleidsmedewerker bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, bij de Directie Coördinatie Emancipatiebeleid.

Dankwoord

Een proefschrift is geen levenswerk. Dat wordt AIO's voorgehouden bij de start van hun project. Het is slechts een bewijs dat je zelfstandig wetenschappelijk onderzoek kunt uitvoeren, dus kijk uit voor wijdlopende probleemstellingen en te grootse ambities. Dat heeft een te groot afbrandrisico en het kost vooral teveel tijd.

In werkelijkheid koesteren AIO's wel degelijk wilde plannen om iets indrukwekkends neer te zetten, dat maakt ons charmant, maar lastig. De perspectieven op een intellectueel leven na de promotie waren in de jaren negentig niet florisant, dus de motivatie kwam vooral van binnenuit. Mijn ambitie was een boek schrijven dat alle mist rond de combinatie van werk en zorg en de machtsverdeling tussen mannen en vrouwen zou oplossen. En mijn ideeën moesten ook nog direct in de politieke praktijk worden gebracht. Mijn begeleiders hebben die drang uiteindelijk in goede banen geleid, door me bij de les te houden als het moest en los te laten als het niet anders kon. En mijn kamergenoot René Stüssgen bood altijd een welwillend oor voor mijn wilde theoreties en ik voor die van hem, dat was meer dan gezellig.

De pogingen van mijn promotor Hans Adriaansens om me wat los te weken van al te fanatieke feministische ideeën hebben niet echt geholpen, maar de flair waarmee hij zijn visie steeds heeft gegeven ('alle kerken ombouwen tot crèches') en mijn gedachten probeerde te ordenen ('zet je conclusies eens op één bierviltje') werkte verfrissend. Mijn co-promotor Trudie Knijn heeft me door alle ups & downs gesleept, tijdens alle fases van probleemstelling tot analyse, schrijven & schaven. Ook toen ik al jaren 'overtijd' was, bleef ze tijd en energie investeren. En haar adviezen en suggesties waren altijd raak. Mijn andere begeleider van het eerste uur, Arno van der Avort, wist als pietje precies steeds de vinger te leggen op zwakke plekken in mijn betogen, het duurde meestal een tijdje voordat ik er iets mee kon, maar het hielp wel. Ook toen hij mijn begeleider niet meer was, las ik mijn eigen stukken voortaan door een Arno-bril: kloppen deze cijfers wel, is dit logisch, waarop baseer ik deze redenering? Mijn co-promotor Ruud Abma is een mix van de flair van Hans en de toewijding van Trudie. Hij heeft me over de streep getrokken het boek af te maken door in te spelen op mijn ijdelheid als praatjesmaker. Een proefschrift is gewoon een hele grote column!

Dit boek is geen levenswerk, daarvoor had ik het te druk met andere zaken. Zoals met het partijbestuur van GroenLinks en met het feministisch netwerk. Ik heb mijn talenten daar pas goed onder de knie gekregen, omdat daar veel ruimte was voor vernieuwing en creativiteit. Een cultuur waarin mensen zich inspinnen voor zaken die ze echt belangrijk vinden, maar waarin ook gerelativeerd en gelachen wordt, daarin voel ik me thuis.

Dat geldt ook voor mijn vriendinnen Karin Hoogeveen, Anja van den Einden, Ans Zwerver, Brechtje Paardekooper en Cécile aan de Stegge. Onze telefoontjes, eetafspraken en wandelsessies waren onmisbaar. Karin is mijn beste vriendin sinds we als eerstejaars pedagogiek in Leiden begonnen. Zij en haar dochter Sara wonen niet meer bij mij om de hoek, maar we blijven voor altijd online. Anja werkte als stagiaire mee aan mijn onderzoek en was vanaf het begin een soulmate. Ans en Brechtje hebben samen met mij de kaders van GroenLinks en de grote wereld bestormd. Onze memoires blijven ongepubliceerd, maar bevatten vele geheime anecdotes en hilarische momenten. Cécile woont ver weg, maar we treffen elkaar jaarlijks en beschouwen dan onze toppen en dalen in Limburgse of Ardense heuvels.

Bij het vrouwen netwerk is het een komen en gaan van medewerkers. Toch hangt er een heel eigen sfeer van luchtige hectiek en onze output mag er zijn, zoals ons blad Pandora. Marlise Mensink en Elsje Dicke hebben het langst met mij samengewerkt, dames, het was klasse!

Ten slotte mijn intimi. Mijn ouders hebben altijd alles wat ik maar onderneem met warme belangstelling gevolgd. Hun stijl van opvoeden -iedere uiting van eigenheid wordt gekoesterd- werkt aanstekelijk. Ik val vaak terug op die basis. Van mijn vader heb ik geleerd hoe belangrijk het is kinderen en grote mensen serieus te nemen én grappen met ze te maken. Niemand kan zo mooi Paulus de boskabouter voorlezen als Jan Veenis, of een parodie geven van de wolf in Roodkapje. Van mijn moeder An Greshof heb ik de levenslust en het idealisme meegekregen. En ik heb van haar geleerd hoe je in een klein rugzakje alles kunt meenemen wat je nodig hebt als je op pad gaat. Het belangrijkste is plezier en dat weegt niks.

Mijn vriend Dorus en ik hadden graag eigen kinderen gekregen, dat is niet gelukt. Maar dat wil niet zeggen dat wij kinderloos zijn gebleven. Mijn neef Benno en nicht Emmy waren peuters toen ik aan dit boek begon en kunnen nu als pubers zien dat tante Els nog meer kan dan speurtochten uitzetten. Ik heb ze vaak 'geleend' om mee te gaan naar Artis, Cinekid of uit kamperen. En onze 'leenbaby' Nicolaas, zoon van vriendin Roelien den Ouden, is ons heel eigen. Hij logeert elke week een dag bij ons en het is heel speciaal om iemand vanaf baby te zien opgroeien tot een wijsneus van acht. Door hem weten we een klein beetje hoe het is om werk en zorg te combineren, op tijd te moeten komen op de crèche ook al heeft de trein vertraging, je gedachten om te schakelen van een vergadering naar de avonturen van Kuifje en je verantwoordelijk te voelen voor gezond eten, schone kleren en sociaal gedrag.

Voor Dorus Polman is het grootste dankwoord op zijn plaats. Hij heeft me altijd geholpen met praktische klussen die zich altijd op het laatste moment aandienen en met morele steun. Die éiste ik ook, soms op momenten dat het niet uitkwam. Het is lief van je dat je het dan toch deed. Het promotiefeest beschouw ik dan ook als ons 17-jarig jubileum als liefdesstel en ik neem hierbij een optie op je voor de komende jaren.