

Arbeid en zorg: de subjectieve factor

De betekenis van werk, zorg en promotie maken voor buitenshuis werkende moeders met jonge kinderen

De laatste jaren groeit het aantal moeders met jonge kinderen op de arbeidsmarkt gestaag. In vele studies is de achtergrond van dit maatschappelijk verschijnsel belicht en zijn diverse kenmerken van moeders en hun arbeidssituatie onderzocht op hun belang voor de arbeidsdeelname van moeders. Daarbij is echter een belangrijke factor buiten beschouwing gebleven: de betekenis die moeders zelf aan hun situatie toekennen en de invloed daarvan op hun arbeidsparticipatie. Op grond van een kwalitatieve studie onder 74 buitenshuis werkende moeders met jonge kinderen wordt een beeld geschetst van de uiteenlopende betekenissen die buitenshuis werkende moeders geven aan werken en zorgen. Daarbij blijken vier groepen moeders onderscheiden te kunnen worden, elk met hun eigen betekenisgeving van arbeid en zorg. Vervolgens wordt onderzocht hoe de kijk van de moeders op promotie maken met deze specifieke betekenissen verband houdt. Besloten wordt met enkele vragen die het onderzoek oproept: vragen voor wetenschappers en beleidsmakers.

Moeders naar de arbeidsmarkt

Vijftien jaar geleden leken de termen 'werken' en 'zorgen' nog weinig met elkaar te maken te hebben, maar inmiddels vormen ze een vanzelfsprekend koppel. Dat blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat 'arbeid en zorg' al enige jaren een specifiek beleidsterrein vormen voor de rijksoverheid, werkgevers- en werknemersorganisaties. De huidige regering kent zelfs een aparte staatssecretaris voor Arbeid, Zorg en Emancipatie.

De koppeling van arbeid en zorg werd in belangrijke mate veroorzaakt door de maatschappelijke opmars van moeders met jonge kinderen. Waren tien jaar geleden verreweg de meeste moeders uitsluitend werkzaam binnen de eigen huishouding, inmiddels zijn velen ook actief op de arbeidsmarkt. In 1988 combineerde nog maar 27% van de moeders de zorg voor een minderjarig kind met een baan, in 1996 gold dat voor 42% van de moeders (Minis-

terie van SZW/CBS, 1997, p.108]. Deze ontwikkeling, die in het begin van de jaren tachtig inzette, werd al snel onderkend als van groot economisch en sociologisch belang. Immers, de toenemende arbeidsparticipatie van moeders betekende een belangrijke verruiming en differentiatie van het arbeidsaanbod. Het buitenshuis werken van moeders zorgde bovendien voor veranderingen in de relatie tussen mannen en vrouwen.

Verklarende factoren

Van wetenschappelijke zijde werd de groeiende maatschappelijke participatie van moeders begeleid door talrijke, meest kwantitatieve studies die de achtergrond van deze ontwikkeling belichtten. Zo werd onderzocht in hoeverre de arbeidsdeelname van moeders met jonge kinderen en de omvang van hun baan verklaard kunnen worden uit kenmerken van de moeder

* De auteur is werkzaam aan de Erasmus Universiteit Rotterdam, Afdeling vrouwenstudies.

en haar huishouden, zoals haar sekserolopvattingen en die van haar eventuele partner, haar leeftijd en opleidingsniveau, het totale huishoudinkomen, de taakverdeling binnenshuis, het aantal en de leeftijd van de kinderen. Een algemene bevinding uit deze studies is, dat de kans van een moeder op arbeidsdeelname groter is als zij een wat hogere opleiding, minder traditionele rolopvattingen, een kleiner gezin en wat oudere kinderen heeft. Een minder scheve taakverdeling binnenshuis maakt het bovendien waarschijnlijker dat de moeder een grotere baan heeft (zie bijvoorbeeld: Dessens, Van Doorne-Huiskes & Mertens, 1990; Van der Lippe, 1993).

De arbeidsparticipatie van moeders werd daarnaast gezien in het licht van de toegankelijkheid en de aantrekkelijkheid van verschillende sectoren, bedrijfstakken en bedrijven voor moeders met jonge kinderen. Daarbij werd onder meer gelet op de arbeidspositie, de arbeidsvoorwaarden en de faciliteiten voor het combineren van werken en zorgen. Bovendien werd nagegaan in welke mate de arbeidsdeelname van moeders en de omvang van hun baan worden bepaald door algemene wet- en regelgeving op het gebied van arbeid en inkomen. Uit verschillende studies blijkt dat de arbeidsdeelname van moeders positief beïnvloed wordt door de mogelijkheid voor moeders en hun partners om in deeltijd te werken, door regelingen voor kinderopvang en betaald ouderschapsverlof en dat een negatieve invloed op de arbeidsdeelname van moeders uitgaat van financiële tegemoetkomingen aan kostwinners in alleenverdieners-huishoudens (zie bijvoorbeeld: Bekkering & Jansweijer, 1998; Groot & Maassen van den Brink, 1997). Op grond van deze onderzoeken is een goed beeld ontstaan van de mogelijkheden en onmogelijkheden voor moeders om de zorg voor jonge kinderen te combineren met een baan. Daarmee bieden deze studies tegelijkertijd aanknopingspunten voor beleid dat combinerende moeders beoogt te ondersteunen of hen juist wil aanzetten tot arbeidsdeelname.

De subjectieve factor

Wat in de bovengenoemde studies echter buiten beschouwing blijft, is 'de subjectieve factor': de betekenissen die moeders met jonge

kinderen zelf aan hun situatie toekennen. Deze studies leggen weliswaar de relaties bloot tussen kenmerken van de objectieve situatie waarin moeders zich bevinden en hun arbeidsdeelname, maar ze laten niet zien wat in het perspectief van de moeders zelf de waarde of betekenis is van bepaalde situatiokenmerken. Juist deze betekenisgeving is volgens interpretatieve sociologen van groot belang voor de verklaring van het handelen van actoren, omdat actoren met hun handelen niet zozeer reageren op een objectieve situatie, als wel op een situatie zoals zij die subjectief ervaren (De Jong, 1997, p. 245).

Bezien vanuit dit standpunt is voor het begrijpen en verklaren van de arbeidsdeelname van moeders tenminste ook inzicht nodig in de betekenissen die moeders geven aan hun situatie: aan werken, aan zorgen, aan de combinatie van beide en aan allerlei kenmerken van de situatie die relevant zijn voor de arbeidsdeelname van moeders. Een dergelijk inzicht dient ook een meer praktisch belang. Van allerlei op moeders gerichte beleidsmaatregelen is een grotere effectiviteit te verwachten als ze aansluiten bij de subjectieve betekenissen of waarden van moeders zelf.

Nederlandse studies waarin dergelijke betekenissen aan het licht gebracht worden, zijn schaars. Weliswaar zijn er diverse kwalitatieve studies waarin moeders met jonge kinderen zelf aan het woord komen over hun keuze voor al dan niet buitenshuis werken, de omvang van hun baan, hun opvattingen over werken en zorgen, de taakverdeling binnenshuis en de wijze waarop zij hun situatie ervaren (Bock & De Jong, 1994; Droogleever Fortuijn, 1993; Hoogeveen & Portegijs, 1995; De Jong & De Olde, 1994; Morée, 1992; Turkenburg 1995). Een systematische analyse van de subjectieve betekenissen die aan deze opvattingen en ervaringen ten grondslag liggen, ontbreekt evenwel.

In 1994 werd onder buitenshuis werkende moeders een studie verricht, waarin de subjectieve betekenissen van arbeid, zorg en de combinatie van beide expliciet onderwerp van onderzoek vormden¹. Daar het een kwalitatief onderzoek onder niet meer dan 74 moeders betrof en alle onderzochte moeders buitenshuis werkzaam waren, tonen de bevindingen niet de totale variëteit aan betekenissen van werken, zorgen en combineren onder Nederlandse moeders in het algemeen. Het onderzoek kan ech-

ter wel laten zien dat buitenshuis werkende moeders aan arbeid en zorg uiteenlopende subjectieve betekenissen toekennen en voorts verhelderen hoe deze specifieke betekenissen verbonden zijn met de arbeidsdeelname van de betreffende moeders.

Twee onderzoeksvragen

Daarmee is tegelijkertijd de centrale vraag van dit artikel gegeven: welke betekenissen hebben arbeid en zorg, afzonderlijk en in combinatie met elkaar, voor buitenshuis werkende moeders? Om een indruk te geven van de manier waarop de subjectieve betekenisgeving door kan werken in de arbeidsdeelname van buitenshuis werkende moeders, wordt daarnaast ingegaan op één aspect van de arbeidsdeelname: een eventueel streven naar promotie.

Specifieke studies naar het functieniveau van buitenshuis werkende moeders met jonge kinderen en naar hun promotiestreven ontbreken tot nu toe. Onderzoek onder managers laat evenwel zien, dat de vrouwelijke manager met jonge kinderen nog schaarser is dan de vrouwelijke manager in het algemeen (Bock & De Jong, 1994; Demenint & Disselen, 1992; Ellemers, 1993; Van Emmerik, 1991). Dat lijkt niet verwonderlijk.

Allereerst gelden voor moeders ook de, inmiddels veelvuldig aangetoonde maatschappelijke, organisatie-structurele, organisatie-culturele en psychische barrières die voor vrouwen in het algemeen oprijzen bij hun streven naar een hogere positie². Daarnaast zullen de eerdergenoemde belemmeringen voor arbeidsdeelname, zoals beperkte voorzieningen voor kinderopvang, een scheve taakverdeling binnehuis en de onmogelijkheid om in deeltijd te werken ook een rol spelen in het al dan niet participeren op hoger functieniveau. Zo stellen Bock en De Jong, die loopbanen van vrouwen en mannen bij de rijksoverheid onderzochten, dat de relatief geringe kans van vrouwen op een hogere functie deels te wijten is aan het feit dat 'vrouwen nog steeds worden opgezaald en zichzelf opzadelen met de combinatie van werken en ouderschap. Zij dragen de consequenties van de dubbele belasting [...]' (Bock & De Jong, 1994, p. 100).

Echter, ook ten aanzien van dit aspect van de arbeidsdeelname van moeders lijkt inzicht

in de subjectieve betekenis van arbeid en zorg van belang. Of moeders er naar streven in hun werk promotie te maken zal niet alleen afhangen van de mogelijkheden daartoe in de arbeidsorganisatie en in de thuissituatie, maar ook van het subjectieve belang of de betekenis van werken en zorgen voor de moeders. Zo blijken sommige vrouwen in de studie van Bock en De Jong geen promotie te maken omdat ze een deeltijdbaan prefereren: ze willen voldoende tijd overhouden om van hun kinderen te 'genieten'. Meesters en Oudejans (1998), die een onderzoek deden naar de carrièrepaden van ingenieurs, stellen dat het werk voor veel van de hoogopgeleide vrouwen in hun onderzoek weliswaar hoge prioriteit heeft, maar niet de exclusieve focus van hun bestaan vormt. Het huishouden, de zorg voor en opvoeding van de kinderen zijn eveneens van belang. Daarom willen zij naast hun (loop)baan ruimte voor zorg.

De tweede vraag in dit artikel is dan ook: hoe is het al dan niet streven naar promotie van buitenshuis werkende moeders verbonden met de specifieke betekenissen die zij toekennen aan arbeid en zorg?

Onderzoeksmethode

Onderzoeksopzet

Een onderzoek naar betekenisgeving vraagt om een onderzoeksopzet waarin de onderzochten alle ruimte krijgen om hun interpretatie van de situatie uit de doeken te doen. Gekozen werd dan ook voor een kwalitatief onderzoek met open interviews. Respondenten werden geworven via een oproep in een huis-aan-huisblad dat verspreid wordt in Rotterdam en omgeving. Daarin werd om de medewerking gevraagd van vrouwen met een baan van tenminste 19 uur in de week, met de zorg voor tenminste één kind onder de 12 jaar en met een eveneens werkzame partner³.

Uiteindelijk reageerden 74 moeders met het gewenste profiel. Zij werden allen geïnterviewd. Bij aanmelding werd de vrouwen een telefonische enquête afgenomen. Daarna kregen ze een schriftelijke vragenlijst thuisgestuurd en ten slotte werden ze mondeling ondervraagd. De enquête en de vragenlijst waren erop gericht meer feitelijke gegevens te achterhalen. De (gestructureerde) interviews bevat-

ten reeksen open vragen over de belangrijkste thema's in het onderzoek. Om zo min mogelijk informatie over het perspectief en de beleving van de respondenten te verliezen, werden de interviews op cassette opgenomen en letterlijk uitgetypt.

Het interviewmateriaal werd op twee manieren onderworpen aan een kwalitatieve analyse. Een zogenaamde *horizontale analyse* bood inzicht in de wijze waarop, dwars door de hele onderzoeksgroep heen, geantwoord werd op een zelfde vraag of thema. Daarnaast werd per respondent een analyse gemaakt van het integrale interview. Bij deze *verticale analyse* werd de koers bepaald door de accenten die de vrouwen zelf in het interview aanbrachten. Welk verhaal, welke 'boodschap' over het combineren van werken en zorgen wilden zij de interviewer overbrengen? De manier waarop de moeders hun positieve en negatieve aandachtspunten verwoordden, de kracht en de kleur van hun woorden, vormden daarbij een belangrijk middel om de accenten in beeld te krijgen.

Onderzoeksgroep

De moeders in het onderzoek hebben weliswaar allemaal hetzelfde globale profiel (tenminste één kind onder de 12 jaar, een werkende partner en een baan van minimaal 19 uur in de week), op andere punten verschillen ze van elkaar. In Tabel 1 wordt een overzicht gegeven van de samenstelling van de onderzoeksgroep wat betreft enkele persoons- en huishoudenskenmerken.

De meeste moeders in het onderzoek zijn rond de 35 jaar. Ruim tweederde van de moeders heeft een opleiding op HBO- of WO-niveau. Daarmee zijn hoogopgeleide moeders in het onderzoek sterk oververtegenwoordigd: van alle vrouwen tussen 15 en 65 jaar, samenlevend met een partner, een baan van minimaal 20 uur in de week en de zorg voor een minderjarig kind had in 1995 24% een HBO-opleiding en 8% een universitaire opleiding achter de rug (Eijkhout, 1996, p. 334). Vergeleken met deze zelfde categorie moeders zijn de fulltime werkende moeders in het onderzoek

Tabel 1 Persoons- en huishoudenskenmerken, in absolute aantallen en percentages (n=74)

Kenmerken		Abs. aantal	Percentage
Leeftijd	25-33	18	24%
	34-35	18	24%
	36-37	20	27%
	38-48	18	24%
Opleiding	LBO/MAVO	9	12%
	MBO/MAVO/VWO	14	19%
	HBO	37	50%
	WO	14	19%
Omvang baan resp. in uren p/w	19-20 uur	24	32%
	21-24 uur	23	31%
	25-34 uur	19	26%
	35-40 uur	8	11%
Arbeidssector resp.	Commerciële sector	19	26%
	Gesubsidieerde sector	32	42%
	Overheidssector	23	32%
Omvang baan partner in uren p/w	20-34 uur	12	16%
	35-40 uur	62	84%
Geschat totaal netto inkomen p/mnd	f 2.400 - 4.300	18	24%
	f 4.400 - 5.100	20	27%
	f 5.200 - 6.100	17	23%
Gemiddeld: f 5.400	f 6.200 - 11.400	19	26%
Aantal kinderen	1	20	27%
	2	45	61%
	3	9	12%
Leeftijd kinderen	Jongste kind < 6 jr.	60	81%
	Jongste kind 6 - 12 jr.	14	19%

enigszins ondervertegenwoordigd met 11% in plaats van 25% (idem).

Een kwart van de moeders in dit onderzoek werkt in de commerciële sector. Zij werken bijvoorbeeld als administratief medewerkster of telefoniste bij een bedrijf, als kapster, caissière of promotiemedewerkster. De meeste moeders werken in de gesubsidieerde sector, waartoe in dit onderzoek beroepen gerekend worden zoals ziekenverzorger, verpleegkundige, fysiotherapeut en arts, maar ook leidster in de kinderopvang, preventiemedewerkster bij een RI-AGG en gastvrouw in een buurtcentrum. Daarnaast zijn er moeders werkzaam in de overheidssector: bijvoorbeeld als beleidsambtenaar bij het openbaar bestuur of als leerkracht in het basisonderwijs.

Onder de partners van de moeders – overigens allemaal mannen – komen iets meer deeltijdwerkers voor dan onder vergelijkbare Nederlandse vaders. Van alle mannen tussen 15 en 65 jaar met partner, minderjarige kinderen en een baan van tenminste 12 uur per week werkt 8% minder dan 35 uur per week: voor de vaders in de onderzoeksgroep is dat 16% (Eijkhout, 1996, p. 35).

Wat betreft het geschatte totaal netto inkomen dat in het huishouden van de ondervraagden wordt verdiend, moet gezegd dat deze gegevens niet meer dan indicatief zijn. De moeders is gevraagd naar hun eigen nettosalaris per maand en naar dat van hun partner, afgerond op honderden guldens. In de tabel staat de som van beide geschatte bedragen vermeld als het geschatte netto huishoudinkomen. Omdat niet duidelijk is of er in het huishouden behalve salaris nog andere inkomsten zijn en omdat de definitie van 'nettosalaris' aan de onderzochten is overgelaten, kunnen de genoemde bedragen niet als harde cijfers worden beschouwd. Wel geven ze een globaal beeld van de inkomensverschillen in de onderzoeksgroep.

Ten slotte heeft de onderzoeksgroep wat jongere kinderen dan de eerdergenoemde vergelijkbare groep moeders in de bevolking. Van hen had in 1994 65% een jongste kind onder de 6 jaar, in de onderzoeksgroep gold dat voor 81%.

Resultaten

Vier groepen vrouwen

Een kernthema in het mondelinge interview

was de manier waarop moeders zelf het combineren evalueren. Deze evaluatie werd achterhaald door een reeks van vragen, beginnend met: 'Als ik u vraag om in één zin te zeggen hoe u het vindt om een baan en de zorg voor kinderen te combineren, wat zegt u dan?'. Het antwoord op deze vraag vormde het beginpunt van vele andere: over (nog) meer positieve en negatieve kanten aan het combineren, over wenselijke verbeteringen en denkbare verslechtingen van de situatie en over veranderingen in de evaluatie gedurende de afgelopen jaren.

Een aantal vrouwen had een zeer uitgesproken reactie op de beginvraag. Een groep van 16 moeders noemde louter positieve kanten en voordelen aan het combineren van werk en zorg en deed dat bovendien in sterk positieve bewoordingen. 'Ideaal, een heerlijke combinatie', zei één van hen bijvoorbeeld. Ook bij verder doorvragen brachten deze moeders geen minpunten aan het combineren naar voren. Daarnaast waren er 12 vrouwen die in hun allereerste reactie weliswaar ook wat positiefs aan het combineren noemden, maar toch vooral en met kracht de negatieve kanten ervan benadrukten. 'Veeleisend' of 'een zware uitdaging' zeiden ze, of zelfs 'slopend, killing'. De eerste groep zal in het vervolg worden aangeduid met 'Positief Oordeel', de laatste met 'Negatief Oordeel'.

Voor de overige 46 vrouwen was de eerste reactie minder toonaangevend: ze noemden zowel vóór- als nadelen aan het combineren, zonder een uitdrukkelijk accent op één van beide. Voor hen werd per persoon de balans opgemaakt van alle positieve en negatieve aspecten aan het combineren die zij in het hele interview naar voren brachten. Wie (veel) meer positieve dan negatieve punten noemde, werd ingedeeld in een groep die de titel 'Gematigd Positief Oordeel' (26 vrouwen) meekreeg. In het omgekeerde geval kwamen de moeders terecht in de groep 'Gematigd Negatief Oordeel' (20 vrouwen). Werden door de moeders ongeveer evenveel positieve als negatieve aspecten onderscheiden, dan gaf de sterkte van de bewoordingen de doorslag.

Wanneer de vier beoordelingsgroepen vergeleken worden op een aantal persoons- en huishoudenskenmerken en op een aantal arbeidsvoorwaarden waarnaar in de schriftelijke vragenlijst en het interview werd geïnformeerd,

Tabel 2 Persoons-, huishoudens- en arbeidskenmerken van de vier beoordelingsgroepen, in percentages van de desbetreffende groep

	Pos. Oordeel (n=16)	Gem. Pos. Oordeel (n=26)	Gem. Neg. Oordeel (n=20)	Neg. Oordeel (n=12)
HBO-/WO-opleiding w.v. WO	44%	73%	80%	75%
Baan > 30 u p/w	-	19%	20%	42%
Regelmatig overwerken ¹	19%	31%	15%	50%
Veeleisend werk	6%	23%	50%	67%
Begrip op het werk	50%	69%	75%	83%
Geschat netto huishoud-inkomen p/mnd ²	88%	69%	75%	50%
Werkzaam als	f 4.944	f 5.021	f 5.435	f 6.625
- wetensch. vakspecialist	-	8%	20%	42%
- hoofd/chef	-	8%	-	8%
- zelfstandige	6%	4%	5%	16%
Voldoende praktische steun partner	100%	69%	40%	17%

¹ significant verschil: $\chi^2 = 14.9$, $df=3$, $p=.001$

² significant verschil: $F_{3,70} = 4.05$, $p=.01$

dan tekent zich een beeld af waarin de groepen Positief en Negatief Oordeel elkaars tegenpool lijken te zijn (zie Tabel 2). De meeste genoemde kenmerken en verschillen behoeven geen nadere uitleg, op twee hieronder vermelde uitzonderingen na.

Overeenkomstig hun verschillende opleiding vervult de groep Positief Oordeel vooral functies op uitvoerend niveau, zoals administratief medewerkster, kapster en ziekenverzorgster. In de groep Negatief Oordeel daarentegen hebben de vrouwen meer verantwoordelijke of leidinggevende functies, zoals arts, projectleidster bij een onderzoeksinstituut of wetenschappelijk docent. In de groepen Gematigd Positief en Gematigd Negatief Oordeel zijn beroepen te vinden zoals: leerkracht, verpleegkundige, fysiotherapeut, analist en sociaal-cultureel werkster.

Ook de steun die de moeders van hun partner ervaren verdient een korte beschrijving. Dit aspect van de thuissituatie bleek van groot belang voor de manier waarop de combinatie wordt beleefd. De moeders met een Positief Oordeel ondervinden naar eigen zeggen voldoende praktische en emotionele steun van hun man. Hij is bereid om de handen uit de mouwen te steken wanneer dat nodig is. Dat zijn aandeel in het werk binnenshuis meestal (veel) kleiner is dan het hare, vinden de moeders geen probleem, omdat ze naar hun idee de zorg en de verantwoordelijkheid voor de kinderen 'echt samen delen' met hun partner. De

moeders in de groep Gematigd Positief Oordeel hebben evenmin te klagen over emotionele steun van hun man, want hij is een betrokken vader. Maar helaas geeft hij dit vaderschap meer verbaal dan praktisch gestalte. Het ergert de moeders dat de zorg grotendeels bij hen berust. De groep Gematigd Negatief Oordeel ervaart nog minder praktische steun. Zij staan er voor hun gevoel min of meer alleen voor. Zijn emotionele steun, zijn spontane hulp als het haar allemaal teveel wordt en het saamhorigheidsgevoel dat de vrouw met haar partner deelt als het om de kinderen gaat, maken echter veel goed. Dat geldt niet meer voor de groep Negatief Oordeel. De partners in deze groep delen nauwelijks in de reguliere zorgtaken. De moeders zeggen onvoldoende praktische steun te krijgen en juist vanwege zijn gebrek aan daden vermindert ook de waarde van zijn 'steunende' woorden. Deze moeders voelen zich er ook emotioneel alleen voor staan.

Betekenis van werken: van 'verrijking' tot 'vanzelfsprekend moeten'

Sprekend over de voor- en nadelen van het combineren vertellen de moeders vooral wat werken en niet zozeer wat zorgen voor hen betekent. De achtergrond daarvan is waarschijnlijk, dat het buitenshuis werkend moederschap in Nederland nog een betrekkelijk nieuw fenomeen is. De vanzelfsprekendheid van het full-time huisvrouwchap is voor moeders nog betrekkelijk groot. Moeders die de zorg voor een

jong kind combineren met een baan zullen daardoor wellicht vooral het niet-vanzelfsprekende, 'nieuwe' element in hun bestaan belichten of zelfs verantwoorden. De visie van de ondervraagde moeders op zorgen en de betekenis daarvan komt echter wel elders in het interview tot uiting. Hieronder zal eerst de betekenis van werken en daarna die van zorgen aan de orde komen.

De specifieke betekenis die voor elke groep wordt beschreven is gedestilleerd uit de aard van de voor- en nadelen van het combineren die door een aanmerkelijk deel of de meerderheid van een groep werden genoemd. Daarmee zal een specifieke betekenis niet voor elke individuele moeder in een groep evenzeer gelden. De betekenis is evenwel kenmerkend voor de groep als geheel: daarin onderscheidt een groep zich van de andere groepen.

De groep *Positief Oordeel* zegt helemaal geen nadelen te zien aan het combineren. Als zij in één zin uitdrukken hoe ze het vinden, zeggen ze bijvoorbeeld: 'Heerlijk, ik zou niet anders willen'. In hun nadere uitleg van deze en soortgelijke uitspraken, maken ze duidelijk vanuit welk perspectief zij de combinatie zien: het buitenshuis werkend moederschap is een prettig alternatief voor het benauwende en geïsoleerde fulltime huisvrouwchap. 'Werken' staat voor ontsnappen aan een onbevredigend en saai huisvrouwenbestaan, voor verrijking, afwisseling en sociale contacten.

'Ik zou echt niet de hele week thuis willen zitten. Dat heb ik ook nooit geprobeerd hoor, dat is ook nooit in mijn gedachten opgekomen. Ik dacht: als we kinderen krijgen, dan wil ik toch blijven werken, voor een gedeelte. En kan het niet in dit werk, dan voor mijn part als schoonmaakster [ze lacht] of weet ik veel wat. Maar dat ik gewoon ook een periode hier weg ben.' (arbodeskundige, twee kinderen).

De groep *Gematigd Positief Oordeel* ziet wel wat negatieve kanten aan het combineren, maar toch zijn deze moeders overwegend positief. Daarin speelt de betekenis van werken een belangrijke rol. Werken is voor hen vooral verbonden met een groter gevoel van eigenwaarde: méér zijn dan 'het domme huisvrouw-tje' en méér maatschappelijke waardering krijgen.

'Mijn man zegt wel: "Wat is het eten lekker" of "Wat doe je dat leuk", maar dat maakt na-

tuurlijk minder uit. Dat heeft minder effect, dan dat een collega dat zegt.' (leerkracht, twee kinderen). Bovendien voorkomt werken 'afstompen': wie werkt blijft midden in het leven staan, kan daardoor 'overal méér over meepraten' en zich zo blijven ontwikkelen.

Voor de groep *Gematigd Negatief Oordeel* is werken van betekenis vanwege de mogelijkheden die het biedt om intellectuele en professionele capaciteiten te gebruiken en te ontwikkelen. Centraal bij de groep *Gematigd Negatief Oordeel* is echter niet deze positieve betekenis van werkzaam-zijn, maar de waarde van het combineren op zich. Combineren voorkomt in hun ogen een eentonig bestaan en een ongezone en onaantrekkelijke overmaat van werken of zorgen. Combineren maakt bovendien dat werken en zorgen elkaar bevruchten, inspирeren en relativeren.

'Als ik in het ziekenhuis ben, denk ik: 'Ach, mijn thuissituatie en al die organisatorische perikelen. Wat is dat nou eigenlijk vergeleken bij deze enorme verkeersongevallen en dramatische toestanden?'. En als ik thuis ben, dan komt m'n kind naar me toe en die zegt: 'Ik heb met rooie pen mogen schrijven'. Dat schijnt nogal een belangrijk evenement te zijn. En dan denk ik lachend van binnen: 'Ach, wat is nou het ziekenhuis met al z'n ellende? Mijn kind mag met rooie pen schrijven. Dat is toch het ultieme!'' (verpleegkundige intensive care, twee kinderen)

Door de groep *Negatief Oordeel* wordt werken vooral beschouwd als een 'must'. Werken moet: het is niet meer dan normaal dat mensen zoals zij, met een lange studie achter de rug en duidelijke kwaliteiten, hun opleiding in praktijk brengen. Maar méér nog dan van ideologisch belang, is werken voor deze moeders van psychologische betekenis. Ze ontlenen hun identiteit aan hun werk. Of, in de woorden van één van de moeders:

'Ik vind eigenlijk dat ik zonder werken nauwelijks besta.' (arts, twee kinderen)

Betekenis van zorgen: van 'genieten' tot 'dure plicht'

De betekenis van zorgen is niet voor alle moeders vervat in haar evaluatie van het combineren. Soms wordt de visie op zorgen duidelijk bij een andere thema in het interview.

Bij de moeders uit de groep *Positief Oordeel* komt de betekenis van zorgen ter sprake als het

gaat om de omvang van hun baan. Voor deze groep is het heel belangrijk, zo bleek in de vorige paragraaf, dat er in hun leven naast zorgen ook ruimte is voor werken. Maar omgekeerd moet het werk ook voldoende gelegenheid bieden om te zorgen. De meeste moeders in deze groep hebben zich dan ook nadrukkelijk ingespannen voor een baan die wat betreft omvang, arbeidstijden of arbeidsvoorwaarden precies past bij de mate waarin ze zelf voor de kinderen willen zorgen. Zo is de helft van de groep in de periode dat zij combineert minder gaan werken om méér te kunnen zorgen. Daarover zegt één van de moeders:

'Toen ik zelf geen kinderen had, vond ik dat eerlijk gezegd allemaal flauwekul, maar ze gaan zo ontzettend snel met hun ontwikkeling. Voor je het weet kunnen ze ineens staan, lopen, beginnen ze te praten. Ik vind dat je als moeder daar toch wel een beetje van moet kunnen genieten. Want ja, nu is ie zes, straks hoef je ineens niet meer voor te lezen. En ik geniet daar zo van.' (leerkracht, twee kinderen)

Ook anderen benadrukken dat ze een deel van de doordeweekse zorg zelf willen doen, omdat ze anders teveel leuke activiteiten of momenten met de kinderen zouden missen. Ongeveer eenderde van de groep heeft om die reden het werk zodanig geplooid en in uren beperkt, dat ze het kunnen stellen zonder kinderopvang of oppas.

De moeders met een *Gematigd Positief Oordeel* geven eveneens aan, dat ze in hun leven expliciet ruimte willen maken voor de kindzorg. Zorgen staat voor deze moeders wat minder in het teken van willen genieten van de kinderen. Zij verwoorden vaker de gedachte, dat zelf zorgen de logische en nuchtere consequentie is van de persoonlijke keuze voor kinderen. Wie kinderen krijgt, is aan zichzelf verplicht om ze ook de nodige aandacht te geven.

De groep *Gematigd Negatief Oordeel* spreekt niet zozeer over het aardige van zorgen in specifieke zin, maar meer over het positieve van zorgen in het algemeen. Zoals hiervoor duidelijk werd, hecht de groep *Gematigd Negatief Oordeel* veel waarde aan de combinatie van werken en zorgen. Zorgen voor de kinderen heeft daardoor voor deze moeders al bijvoorbeeld een positieve betekenis: het voorkomt een eenzijdige gerichtheid op werken. Wie combineert, heeft deel aan twee werelden.

'Wat ik toch een hele goede zaak vind, is dat je ook een iets bredere kijk krijgt op de situatie waarin mensen zich bevinden. Dat je weet wat het betekent als je na een lange werkdag moe thuiskomt. En dat je ook weet wat het betekent bek-af te zijn na een dag met de kinderen.' (preventiemedewerkster, twee kinderen)

Uitgangspunt bij het zorgen is verder, dat het accent van de zorg thuis ligt. In deze gezinnen wordt daarom gekozen voor niet méér dan drie dagen opvang per week.

Dat de moeders in de groep *Negatief Oordeel* hun identiteit in sterke mate aan hun werk ontleen, maakt al duidelijk dat het moederschap voor hen niet een identiteitsbepalende functie vervult.

'Ik zou bijna zeggen: als je alleen moeder bent, dan denk je van: "Wat ben ik nou eigenlijk?!"' (maatschappelijk werkster, één kind)

Vanwege het psychologisch belang van hun werk zou fulltime zorgen niet goed zijn: noch voor hen zelf, noch voor de kinderen.

'Ik heb altijd gedacht: als ik zeven dagen fulltime moeder zou zijn, zou ik het misschien voor zeventig procent kunnen. Nu doe ik het voor vier dagen en kan ik het voor honderd procent.' (leidster kinderopvang, één kind)

Helaas blijft dit gunstige effect in de praktijk van alledag nogal eens uit. De moeders in deze groep voelen zich regelmatig verscheurd tussen hun werk en de kinderen. Al is hun identiteit verbonden met het werk, de zorg nemen ze ook zeer serieus. Als werk en zorg om voorrang strijden, blijkt dat ze beide ervaren als dure plicht.

'Als je kinderen ziek zijn, moet je thuis zijn, dus dat betekent dat je werk niet door gaat. Of dat je soms denkt: "Ik heb zoiets belangrijks op mijn werk, daar moet ik toch eigenlijk bij zijn". En dat je dan toch voor je kinderen moet kiezen. Maar dan zijn je verantwoordelijkheden op je werk ook zo groot, dat je gewoon niet vindt dat je weg kunt blijven.' (projectleidster, drie kinderen)

Streven naar promotie?

Promotiewensen vormden geen hoofdthema van het hier besproken onderzoek, maar ten behoeve van een wat breder zicht op de werksituatie werden ook vragen over promotie ge-

steld. Een vraag in de schriftelijke vragenlijst was: 'Streeft u er naar in de komende vier jaar promotie te maken?', met de mogelijkheid van een 'ja' of een 'nee'. In het mondelinge interview werd vervolgens op dit antwoord doorgevraagd. Promotie in welke zin? En waarom of waarom niet? En had een 'nee' naar het idee van de respondent iets te maken met het combineren van werk en zorg?

Van alle respondenten zegt bijna tweederde niet naar promotie te streven, maar dat percentage is niet in alle onderscheiden groepen even hoog. Daarbij dient aangetekend, dat het begrip promotie niet steeds hetzelfde wordt gedefinieerd. Degenen die *wel* naar promotie streven, verstaan onder deze term niet alleen een hogere of leidinggevende functie, maar ook een uitbreider of interessanter takenpakket dan wel een andere functie, elders in de organisatie of daarbuiten. De moeders die *geen* promotie nastreven, hanteren in plaats van een brede juist een smalle definitie van promotie. Voor hen is promotie een stijging van functieniveau.

Tijd voor zorg

In de groep *Positief Oordeel* kruisen vier van de vijf moeders 'nee' aan bij de vraag naar promotie. Wanneer ze zich in het interview nader verklaren, blijkt aan hun 'nee' een combinatie van redenen ten grondslag te liggen. In een aantal gevallen zeggen de moeders dat streven naar promotie weinig zin heeft, omdat er voor hen in de organisatie nauwelijks of geen hogere functies beschikbaar zijn. Dit geldt bijvoorbeeld voor een moeder die administratieve kracht is op een school. Een ander voorbeeld van beperkte promotiemogelijkheden is de situatie waarin de enige hogere functie in de organisatie die van directeur of chef is: een functie waarvoor extra aanwezigheidseisen worden gesteld. Aan dergelijke voorwaarden kunnen en willen de moeders in de groep *Positief Oordeel* niet voldoen, omdat daardoor onvoldoende tijd zou overblijven om zelf te zorgen.

'Er is nu een vacature voor adjunct-directeur, maar dat kan niet als je parttime werkt. Dat houdt gewoon op. Zo reëel moet je ook wel zijn. Je zit met bestuursvergaderingen 's avonds, met directeuren-overleggen, nou daar heb ik geen tijd voor. Ik heb daar echt heel bewust voor gekozen. Graag kinderen en dan zo [in deeltijd, hg] werken.' (leerkracht, drie kinderen).

Nog sterker geldt dit argument voor de volgende moeder:

'Waarom streeft u niet naar promotie? Omdat ik mijn werk eigenlijk als hobby, als gezellig tijdverdrijf zie. Promotie, dat hoeft voor mij niet. Mijn prioriteiten liggen thuis bij mijn kind. Ik moet werk hebben van: het is gezellig, het is leuk, ik doe m'n werk goed en ik werk hard, maar op het moment dat ik thuis ben, dan moet ik geen last meer van mijn werk hebben. Ik wil niet een stressende moeder zijn, van: hard werken en dit moet nog af en dat moet nog af.' (gastvrouw, één kind)

Wat andere moeders daarenboven afhoudt van een streven naar promotie, is de onaantrekkelijkheid van de hogere functie of van de weg daarheen. Studeren en cursussen volgen in de schaarse vrije tijd om uiteindelijk een 80-urige werkweek te vullen met ondankbare managementtaken: dat lijkt sommigen een weinig aantrekkelijk perspectief.

De paar moeders die de komende jaren wel promotie zouden willen maken, geven daarvoor als argument dat ze werk zouden willen met wat meer zelfstandigheid.

Niet ten koste van de zorg

Van de moeders in de groep *Gematigd Positief Oordeel* zegt ongeveer zestig procent niet naar promotie te streven. Veel moeders laten niet zozeer een principiële alswel een praktisch 'nee' horen als het gaat om promotie. In het algemeen staan ze niet afwijzend tegenover een hogere functie, maar een aantal van hen schort de promotiewensen bewust op tot de kinderen wat ouder zijn. Om promotie te maken zouden ze nog meer tijd en energie aan het werk moeten besteden, maar die tijd en energie hebben ze niet of hebben ze er nu niet voor over. De prijs van promotie is te hoog.

'Ik had vrij lang de ambitie om hogerop te komen, tot ik op een gegeven moment zoiets had van: het is erg leuk, je ziet je met een hoog salaris in een groot huis met een grote auto en een paar vervelende kinderen, die je eigenlijk niet de baas kunt omdat je er gewoon nooit bent. En is het dat allemaal waard!' (inrichtingswerkster, twee kinderen)

Daarnaast speelt ook, dat een hogere functie niet bijvoorbeeld als nastrevenswaardig wordt gezien. Integendeel. Zo hebben de leerkrachten in deze groep allemaal een uitgesproken afkeer van de functie van (onder-)directeur.

'Nou, dat streef ik dus absoluut niet na. Dat is een hondenbaan. Daar heb ik absoluut geen zin in. Het voor de klas staan is leuk, maar die papieren rompslomp, daar heb ik geen zin in.' (leerkracht, drie kinderen)

Verder is er het besef dat de kans op promotie überhaupt klein is, gezien de platte structuur van de organisatie, die impliceert dat zeer velen moeten 'vechten' voor zeer weinig hogere posities.

Ongeveer eenderde van de groep wil best een treetje hoger in de organisatie of meer uitdagend en verantwoordelijk werk en een bijbehorend hoger salaris. Ze hebben het idee dat ze meer kunnen dan nu in hun werk tot uitdrukking komt. Die capaciteiten willen ze gebruiken en gehonoreerd zien.

Werken naast zorgen

Anders dan in de andere groepen zegt in de groep *Gematigd Negatief Oordeel* de helft van de moeders 'ja' en de andere helft 'nee' tegen promotie. De argumenten voor een 'nee' zijn deels dezelfde als in de andere groepen naar voren werden gebracht. Er zijn bijvoorbeeld weinig hogere functies of voor een dergelijke positie moet aan forse opleidingseisen worden voldaan.

De belangrijkste reden om niet naar promotie te streven is echter de nuchtere constatering, dat een parttime baan niet 'toereikend' is om hogerop te komen. Een fulltime baan is evenwel onbespreekbaar, omdat ze naast hun werk juist ruimte willen houden voor zorgtaken. Daar hebben ze 'bewust voor gekozen'. Anderen voegen daar aan toe, dat ze nu al hun 'handen vol hebben' aan werken en zorgen. Met een veeleisender baan zouden ze het waarschijnlijk niet redden.

Daartegenover staan evenzoveel moeders met een zeer expliciete promotiewens. De nadruk ligt daarbij op nieuwe uitdagingen, interessanter werk en op verdere persoonlijke ontwikkeling.

'Vroeger had ik altijd zoiets van: het zal me een biet zijn. Toen ben ik 'Moedermavo' gaan doen: heb ik Nederlands, Wiskunde, Engels gedaan. Toen heb ik eerst promotie gekregen omdat mijn cijfers zo goed waren en het jaar daarop nog eens omdat ik het gehaald had. En toen had ik toch zoiets van: 'Potverdomme, waarom zou ik niet?'' (administratief medewerkster, twee kinderen)

Maar ook voor degenen die 'niet vies' zijn van promotie geldt, dat de zorgtaak heel belangrijk is. Dat kan tot moeilijke afwegingen leiden, omdat een andere functie het zorgvuldig geconstrueerde arrangement voor het afstemmen van werk en zorg kan bedreigen.

Het nog net kunnen redden

Dat ruim zestig procent van de moeders met een Negatief Oordeel niet naar promotie streeft, heeft behalve met eerder genoemde redenen vooral te maken met hun huidige functieniveau. Naar hun idee hebben ze al een zekere promotie achter de rug en inmiddels een positie bereikt die heel bevredigend is. Een arts die een opleiding tot specialist voltooid, zegt daarover:

'Ik moest er wel voor boeten, hard voor werken om dat te bereiken, maar ik gaf daar de voorkeur aan, in plaats van te blijven in een positie van bijna derderangs burger: arts zijn in plaats van specialist en zo veel meer te vertellen hebben. Nu heb ik dat bereikt en dat is voor mij voldoende.' (arts, één kind)

Bovendien, zo benadrukt ze, brengt haar baan veel overwerk met zich mee. Dat geldt voor de meeste moeders in deze groep. Daardoor hebben veel moeders het idee, dat ze alles 'maar net draaiende' kunnen houden. Een nieuwe baan, waar ze zich opnieuw zouden moeten inwerken en opnieuw zouden moeten bewijzen, lijkt dan ook een brug te ver.

Enkele moeders zouden nog wel hogerop willen in hun werk. Op termijn wensen ze zich een baan met meer verantwoordelijkheid of managementtaken. Eén moeder zegt daarover:

'Ja, op den duur wil je ook meer. Tenminste, ik hou dat niet vol om tot mijn zestigste te zeggen: 'OK, omdat ik een kind heb, blijf ik maar op die grens zitten'. Voor een tijdje vind ik dat prima, maar ik wil toch eigenlijk wel een stapje verder, ja.' (zelfstandige, werkzaam voor in-cassobureau, één kind)

De betekenis van werken, zorgen en promotie maken

Hoe is het al dan niet streven naar promotie van buitenshuis werkende moeders verbonden met de specifieke betekenissen die zij toekennen aan arbeid en zorg. Ter beantwoording van

deze, tweede vraag in het artikel worden in het onderstaande de betekenissen van arbeid en zorg en de kijk op promotie van de vier onderscheiden groepen op elkaar betrokken. Tegelijkertijd zal daarbij worden aangegeven hoe objectieve situatiekenmerken – zoals ze door de onderzochten worden beschreven – en subjectieve betekenissen *in samenspel met elkaar* de arbeidsdeelname van de onderzochte moeders, in casu het al dan niet streven naar promotie begrijpelijk maken. Tabel 3 geeft de bevindingen kort weer.

Voor de moeders met een *Positief Oordeel* geldt dat zelf zorgen voor de kinderen een principieel positieve betekenis heeft en staat voor iets plezierigs waar de moeders in hun leven voldoende tijd voor willen inruimen. Die betekenis kan vooral gerealiseerd worden als het

zorgen niet een fulltime taak is, maar afgewisseld wordt door werken. Omgekeerd kan de betekenis van werken als een verrijking van het bestaan alleen gestalte krijgen als het zorgen daarnaast voldoende tot zijn recht kan komen. Daarom ook wordt werken nadrukkelijk beperkt tot een niet te grote deeltijdbaan. Dat maar weinig moeders in deze groep naar promotie streven is goed te begrijpen in het licht van deze betekenissen in samenhang met de kenmerken van de werksituatie die de moeders naar voren brengen. Promotie maken vereist in geval van een éénvrouwsfunctie een verandering van werkkring en in andere gevallen tenminste een fulltime baan en mogelijk ook een extra opleiding. Voor wie in de huidige combinatie van werken en zorgen de gewenste betekenissen van werken en zorgen worden gerealiseerd

Tabel 3 De betekenis van werken en zorgen, enkele situatiekenmerken en de visie op promotie maken van de vier beoordelingsgroepen, in percentages van de desbetreffende groep

	<i>Pos. Oordeel</i> (n=16)	<i>Gem. Pos. Oordeel</i> (n=26)	<i>Gem. Neg. Oordeel</i> (n=20)	<i>Neg. Oordeel</i> (n=12)
Betekenis zorgen	Genoegen	Logisch gevolg keuze kinderen	Waardevol in combinatie met werken	Dure plicht
Betekenis werken	Afwisseling Verrijking Ontsnapping	Gevoel van eigenwaarde	Waardevol in combinatie met zorgen	Ideologische en psychologische 'must'
Opleidingsniveau	56% < HBO 44% HBO	27% < HBO 54% HBO 19% WO	20% < HBO 60% HBO 20% WO	25% < HBO 33% HBO 42% WO
Typerende beroepen	Secretaresse Adm. medew. Kapster Ziekenverz.	Secretaresse Adm. medew. Biblio. caresse Fysiotherapeut Leerkracht Analiste	Wijkverpleegk. Fysiotherapeut Soc. cult. wrkst Arts Beleidsambt.	Wet Ond. zoekt Wet. Docent Arts Maatsch. werkst
Regelm. overwerk	6%	23%	50%	67%
Veeleisend werk	50%	69%	75%	83%
Begrip op het werk	88%	69%	75%	50%
Werkzaam als				
- wetensch. vakspecialist	-	8%	20%	42%
- hoofd/chef	-	8%	-	8%
- zelfstandige	6%	4%	5%	16%
Vold. praktische steun partner	100%	69%	40%	17%
Promotiestreven	20%	38%	50%	36%
Nadeel promotie	Te weinig tijd voor zelf zorgen	Prijs in tijd en energie te hoog	Evenwicht werk/zorg verstoord	Nog grotere inzet werk niet haalbaar
Voordeel promotie	Meer zelfstandigheid	Capaciteiten gebruiken	Ontwikkeling Uitdaging Interessanter	Meer verantwoordelijkheid Management

seerd en voor wie het werk bovendien binnen bepaalde perken moet blijven, is promotie maken, met alle extra tijd die dat vergt, niet zo aantrekkelijk.

De moeders in de groep *Gematigd Positief Oordeel* ontleen aan hun werk een zekere maatschappelijke status en daarmee een gevoel van eigenwaarde. Het positieve van hun baan schuilt daarbij niet zozeer in het werk als wel in het werkzaam-zijn. Voorts zien deze moeders een behoorlijke mate van zelf-zorgen voor de kinderen als een logische, normatieve consequentie van hun keuze voor kinderen. In het verlengde van deze betekenissen zien deze moeders promotie maken niet als een noodzakelijke vereiste voor plezier in hun werk, maar vooral als een extra aanslag op hun energie en tijd. Dit zal uiteindelijk, zo vrezen de moeders, ten koste gaan van de zorg, die in deze huishoudens toch vooral afhankelijk is van haar inzet. De voor promotie gevraagde investering zal bovendien des te groter zijn, zo verwachten ze, omdat ze in hun organisatie met veel collega's zullen moeten concurreren. Als deze functies dan ook nog inhoudelijk onaantrekkelijk worden gevonden, is een gering animo voor promotie maken voor deze moeders wel te begrijpen.

In het perspectief van de groep *Gematigd Negatief Oordeel* zijn werken en zorgen vooral in combinatie met elkaar van grote waarde. Wie werken combineert met zorgen, voorkomt verslaving aan het werk en wie zorgen combineert met werken, raakt niet verstrikt in de zorg. De moeders zijn bang dat een hogere functie deze zo plezierige combinatie zal bedreigen. Een hogere functie vraagt immers een extra opleiding, fulltime werken of anderszins een grotere beschikbaarheid voor het werk. Dat zou het evenwicht tussen werken en zorgen verstoren. Dat deze moeders het in de dagelijkse zorg vrijwel zonder steun van hun partner moeten doen, maakt voor velen in de groep een veeleisende baan in combinatie met zorgen nog minder reëel. Op grond van daarvan valt goed te begrijpen dat een deel van de groep niet naar promotie zegt te streven. Anderzijds kan, onder voorwaarde dat het evenwicht tussen werken en zorgen niet wordt verstoord, een hogere functie juist voor deze groep ook een uitdaging vormen. Voor hen betekent het werk immers ook een manier om de intellectuele capaciteiten en andere kwaliteiten verder te ontwikkelen.

Voor wie werken een ideologisch en psychologisch moeten is en zorgen een dure plicht, zoals geldt voor de moeders met een *Negatief Oordeel*, is het combineren van werk en zorg een 'tour de force'. Daaraan dragen de omstandigheden op het werk en thuis zeker bij. Veel moeders in deze groep hebben al een hogere functie en daardoor een veeleisende baan met veel overwerk. Bovendien ervaren ze weinig begrip op de werkplek en ontberen ze praktische en emotionele steun van hun partner. Het is dan ook niet verwonderlijk dat een (nog) hogere functie met alle daarbij behorende extra verplichtingen de moeders in deze groep vooral afschrikt.

Discussie

Bij de vraag of en hoe moeders van jonge kinderen arbeid en zorg combineren, spelen niet alleen objectieve, maar ook subjectieve factoren een belangrijke rol. Deze stelling vormde de inzet van het voorgaande betoog. Om de stelling te onderbouwen werd empirisch materiaal aangedragen dat verzameld werd in een kleinschalige kwalitatieve studie onder buitenshuis werkende moeders. Vanzelfsprekend is daarmee nog niet het laatste woord over de stelling gezegd. Want behalve (voorlopige) antwoorden, roept de hier besproken studie ook vragen op.

Allereerst maakt de studie nieuwsgierig naar de betekenisgeving van groepen die in het onderzoek niet of nauwelijks vertegenwoordigd zijn. Welke betekenis hebben werken en zorgen voor ongeschoolde en zeer laag opgeleide moeders en voor moeders op het financieel minimum? Zou bij hen werk als economische basis voor het bestaan – een betekenis die in dit onderzoek ontbreekt – misschien wel doorklinken? En welke betekenis hebben werk en zorg voor alleenstaande moeders?

Verder is een belangrijke en intrigerende vraag of de subjectieve betekenisgeving van een situatie een van die situaties *onafhankelijke, sociologische* factor is, zoals in dit artikel wordt aangenomen of juist een sterk van die situatie *afhankelijke, psychologische* factor. Zien bijvoorbeeld de lager opgeleide moeders in het onderzoek af van promotie omdat zij zoveel waarde hechten aan zelf-zorgen of zijn ze voor zichzelf de waarde van zorgen gaan onderstrepen toen bleek dat er voor hen toch geen

promotiemogelijkheden waren? Met andere woorden: is hun wijze van betekenisgeving vooral een cognitieve aanpassingsstrategie?

In het laatste geval voegt de subjectieve factor weinig toe aan de wetenschappelijke verklaring van het handelen van actoren, in casu de arbeidsdeelname van moeders. Bovendien lijkt er voor beleidsmakers geen dringende noodzaak om bij het ontwikkelen van beleid met de subjectieve betekenissen van de doelgroep rekening te houden, als betekenisgeving niet méér is dan een afgeleide van de objectieve situatie.

De besproken studie kan over deze kwestie geen definitief uitsluitsel geven. De gegevens over de arbeidssituatie van de moeders zijn daarvoor te beperkt en bovendien via de betrokkenen zelf verzameld in plaats van objectief vastgesteld. Daardoor kan de feitelijke (on)mogelijkheid voor moeders om promotie te maken niet goed worden ingeschat. Daar staat tegenover dat in dit onderzoek de moeders wier belangstelling voor promotie het kleinst is – de moeders in de groep Positief Oordeel – niet in de meest ongunstige omstandigheden lijken te verkeren. Ze ondervinden begrip op de werkplek, hoeven zelden of nooit over te werken, de helft van hen heeft geen veeleisende baan en ze krijgen thuis voldoende praktische steun van hun partner. Bovendien beleven ze genoegen aan de zorg. De grote waardering voor zorg en de beperkte betekenis van werk in deze groep lijken dan ook moeilijk gezien te kunnen worden als een manier van coping met een frustrerende situatie. Een uitgebreid en gericht onderzoek naar de promotiewensen van moeders in relatie tot hun feitelijke situatie en hun betekenisgeving van arbeid en zorg zal in deze kwestie meer helderheid moeten bieden.

Maar zelfs al zou de betekenisgeving van groepen een vorm van coping met hun situatie zijn, zou in het beleid dan niet toch met deze betekenissen rekening gehouden moeten worden? Denkbaar is immers dat wat in aanvang niet méér was dan een reactie op een frustrerende situatie, zich daarna ontwikkelde tot een zelfstandige factor. Dat is zeker voorstelbaar als de betrokkenen de desbetreffende situatie onder invloed van de betekenisgeving als zeer positief ervaren, zoals het geval is bij de groep Positief Oordeel. Beleid gericht op verandering van de situatie zou in dit geval zeker de

betekenisgeving in ogenschouw moeten nemen om te voorkomen dat weerstand tegen of gebrek aan belangstelling voor verandering bij de doelgroep de effectiviteit van het beleid ondermijnt.

Daarmee lijken er voldoende argumenten voor een verdere bestudering van de subjectieve factor in de combinatie van arbeid en zorg.

Noten

- 1 Het betrof een promotie-onderzoek naar het welbevinden van buitenshuis werkende moeders met de titel *Werken en zorgen: de moeite waard* (Jan van Arkel, Utrecht, 1998). Een belangrijke vraag in deze studie is of en op welke wijze de betekenisgeving van arbeid en zorg door buitenshuis werkende moeders verbonden is met haar welbevinden.
- 2 Zie voor een overzicht van onderzoek naar de relatie tussen vrouwen en management bijvoorbeeld: Demenint en Disselen (red.) 1992; Green en Cassell 1996 en het tijdschrift *Gedrag & Organisatie* 1997, nr. 4 en 1998, nr. 1.
- 3 Tot deze homogenisering van de onderzoeksgroep werd besloten om het risico te verkleinen, dat de onderzoeksgroep uiteen zou vallen in enkele, wat situatie betreft, onvergelykbare subgroepen.

Literatuur

- Bekkering, J.M. & R. Jansweijer (1998), *De verdeling van arbeid en zorg: prikkels en belemmeringen*. WRR, 's-Gravenhage.
- Bock, B. & A. de Jong (1994), *Carrières van vrouwen en mannen. Een vergelijkend onderzoek naar loopbaanpatronen van vrouwen en mannen in hogere functies bij de rijksoverheid*, Ministerie van BiZa, 's-Gravenhage.
- Demenint, M.I. & C.E. Disselen (red.) (1992), *Vrouwen, leiderschap en management*, Lemma, Utrecht.
- Dessens, J., J. Van Doorne-Huiskes & E. Mertens (1990), *Arbeidsmarkt en gezin. Een studie naar de oriëntaties en naar het gedrag van verschillende generaties vrouwen*. OSA, 's-Gravenhage.
- Drongelever Fortuijn, J. (1993), *Een druk bestaan. Tijdsbesteding en ruimtegebruik van tweeverdieners met kinderen*. Amsterdam University Press, Amsterdam.
- Eijkhout, M. (1996). Arbeidsdeelname en plaats in het huishouden: uitkomsten 1981-1995, in: *Sociaal-economische maandstatistiek (CBS)*, p. 29-40.

- Ellemers, N. (1993). Sociale identiteit en sekse: het dilemma van succesvolle vrouwen, in: *Tijdschrift voor Vrouwenstudies* 14, p. 322-336.
- Emmerik, IJ.H. van, (1991), *Loopbanen. Een vergelijkend onderzoek tussen mannen en vrouwen in een dienstverlenende organisatie*, Vrije Universiteit, Amsterdam.
- Groenendijk, H. (1998), *Werken en zorgen: de moeite waard. Een onderzoek naar het welbevinden van buitenshuis werkende moeders*, Jan van Arkel, Utrecht.
- Groot, W. & H. Maassen van den Brink (1997), *Verlate uittrekking. Oorzaken van uittrekking uit het arbeidsproces ruim na de geboorte van het eerste kind*. VUGA, 's-Gravenhage.
- Hoogeveen, K. & W. Portegijs (1995), *Juf en moeder. Vrouwelijke leerkrachten in het basisonderwijs over moederschap en beroep*, Hameland Pers, Zutphen.
- Jong, A. de & C. de Olde (1994), *Hoe ouders het werk delen. Onderzoek naar de totstandkoming van de verdeling van het betaalde werk en het werk thuis tussen partners met jonge kinderen*. VUGA, 's-Gravenhage.
- Jong, M. de (1997), *Grootmeesters van de sociologie*. Boom, Amsterdam/Meppel.
- Lippe, T. van der (1993), *Arbeidsverdeling tussen mannen en vrouwen. Een interdisciplinaire studie naar betaald en huishoudelijk werk binnen huishoudens*. Thesis Publishers, Amsterdam.
- Meesters, M.J. & A. Oudejans (1998), *Employable. Een onderzoek naar loopbaanstrategieën en carrièrepaden van mannelijke en vrouwelijke ingenieurs*. VHTO, Amsterdam.
- Ministerie van SZW/CBS (1998), *Jaarboek Emancipatie 1998. Tijd en ruimte voor arbeid en zorg*, VUGA, 's-Gravenhage.
- Morée, M. (1992), *Mijn kinderen hebben er niets van gemerkt. Buitenshuis werkende moeders tussen 1950 en nu*. Jan van Arkel, Utrecht.
- Turkenburg, M. (1995), *Een baan @ een kind. Aspiraties en strategieën van laag opgeleide vrouwen*. Tilburg University Press, Tilburg.