

Herintredende moeders: Motivatie, voorwaarden en drempels

Scriptie neergelegd tot het behalen van de graad van licentiaat in de
Pedagogische Wetenschappen,
afstudeerrichting Sociale Agogiek

Ellen De Beleyr

Promotor: Dr. Michel Vandenbroeck

Academiejaar 2007-2008

Universiteit Gent, Faculteit Pedagogische Wetenschappen

Voorwoord

Deze scriptie is het resultaat van de ondersteuning en medewerking van verschillende actoren. Om te beginnen wil ik mijn stageplaats de Gezinsbond bedanken voor hun interesse in mijn thesis en hun stimulans, meer bepaald Christel Verhas, Lutgard Vrints, Monique Wittemans en Fons De Neve. Christel, ik zal ons gesprek op de trein blijven herinneren als het moment waarop mijn thesisonderwerp vorm kreeg. Bedankt voor het geloof in dit onderzoek, de bemoedigende woorden en de kansen die je biedt om dit onderzoek aan een breder publiek kenbaar te maken. Lutgard, bedankt om vanuit jouw expertise als attachée 'Gezin en Arbeid' en voormalig consultant bij de VDAB mijn werk door te nemen en suggesties te doen. Monique, ik wil je bedanken om je bezorgdheid te uiten over de drempels die een herintreedster tegenkwam, wat aanleiding gaf tot dit onderzoek.

Vervolgens wil ik graag mijn promotor Michel Vandenbroeck bedanken voor zijn begeleiding en interesse in mijn werk. Uit de wetenschappelijke wereld had ik graag nog Maja Debacker van het Centrum Sociaal Beleid Herman Deleeck (CSB), Annick Van Woensel van het Steunpunt Werk en Sociale Economie (WSE), Andrea Van 't Zet van de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) Vrouwensecretariaat en Simone Hensen van Beleidsonderzoek en -Advies (B&A groep) bedankt om me op weg te helpen in mijn onderzoek. I want to thank Aisling Byrne from the Irish FÁS and Michelle Scanlan from the National Women's Council of Ireland (NWC) for sending me information and books of women returners.

Daarnaast wil ik meerdere actoren bedanken voor de medewerking die zij verleend hebben om respondenten te vinden: de directie Compententiecentra en Arbeidsmarktbeheer Regionaal van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB), de medewerkers van 'Vormings- en Opleidingskansen' (Vokans), 'Kans op Arbeid' (Kopa), Markant, de diensten voor thuiszorg, de Vormingsleergang voor Sociaal en Pedagogisch Werk (VSPW), het Centrum voor Christelijk Vormingswerk (CVV) en alle kennissen en familieleden die de tijd namen om herintreedsters te contacteren voor mijn onderzoek. Verder had ik graag Barbara Gabriëls bedankt, een medestudente die als tolk Spaans door haar Erasmuservaring de drempel kon verlagen voor een Spaanssprekende respondent en uiteraard gaat een grote bedanking naar de respondenten zelf: bedankt voor jullie enthousiaste medewerking en voor jullie verhalen. Ten slotte bedank ik mijn echtgenoot Aendrik die er steeds in slaagde een inspirerende werkomgeving te creëren.

Inhoudstafel

VOORWOORD	1
INHOUDSTAFEL	2
LIJST VAN FIGUREN EN TABELLEN	4
AFKORTINGEN	5
WOORDENLIJST	6
INLEIDING	7
HOOFDSTUK 1: THEORETISCH KADER	8
1.1. <i>Inleiding</i>	8
1.2. <i>Terminologie</i>	8
1.3. <i>Maatschappelijke situering</i>	8
1.3.1. <i>Historische evoluties</i>	8
1.3.2. <i>De Europese Unie en herintreedsters</i>	10
1.3. <i>Het profiel van de herintreedster</i>	12
1.3.1. <i>Definitie</i>	12
1.3.2. <i>Statistieken</i>	13
1.4. <i>Motivatie thuiswerkende moeders</i>	16
1.5. <i>Motivatie herintreedsters</i>	16
1.6. <i>Voorwaarden</i>	17
1.7. <i>Drempels</i>	17
1.7.1. <i>Psychologische drempels</i>	18
1.7.2. <i>Structurele drempels</i>	18
1.8. <i>Terug aan het werk</i>	19
1.9. <i>Vlaams beleid rond herintreedsters</i>	20
1.10. <i>Besluit</i>	21
HOOFDSTUK 2: ONDERZOEKSOPZET EN METHODOLOGIE	22
2.1. <i>Doelstellingen en onderzoeksvragen</i>	22
2.2. <i>Methode van onderzoek</i>	22
2.3. <i>Onderzoeksopzet</i>	23
2.3.1. <i>Onderzoekspopulatie</i>	23
2.3.2. <i>Onderzoek</i>	24
2.4. <i>Verwerking</i>	25
HOOFDSTUK 3: RESULTATEN VAN HET ONDERZOEK	26
3.1. <i>Inleiding</i>	26
3.2. <i>Profiel van de herintreedster: steekproef</i>	26
3.3. <i>Motivatie thuiswerkende moeder</i>	29
3.4. <i>Motivatie herintreedsters</i>	32
3.5. <i>Voorwaarden</i>	33
3.6. <i>Drempels</i>	35
3.7. <i>Competenties</i>	37
3.8. <i>Andere activiteiten</i>	38
3.9. <i>Zoeken naar werk</i>	39

3.10.	<i>Aan het werk</i>	41
3.11.	<i>Besluit</i>	42
HOOFDSTUK 4: DISCUSSIE EN CONCLUSIES		43
4.1.	<i>Inleiding</i>	43
4.2.	<i>Vergelijking met literatuurstudie</i>	43
4.2.1.	<i>Profiel van herintreedsters</i>	43
4.2.2.	<i>Motivatie thuiswerkende moeder worden</i>	44
4.2.3.	<i>Motivatie herintreedsters</i>	45
4.2.4.	<i>Voorwaarden</i>	46
4.2.5.	<i>Drempels</i>	46
4.2.6.	<i>Zoeken naar werk</i>	47
4.3.	<i>Reflectie op eigen onderzoek</i>	48
4.4.	<i>Aanbevelingen voor onderzoek, beleid en praktijk</i>	49
BIBLIOGRAFIE		51
BIJLAGEN		57
	<i>Bijlage 1: Brief directie VDAB</i>	57
	<i>Bijlage 2: Wervingsbrief</i>	58
	<i>Bijlage 3: Reacties op forum Zappybaby</i>	59
	<i>Bijlage 4: Vragenlijsten</i>	62
	<i>Bijlage 5: Codes</i>	67
	<i>Bijlage 6: Statistische toetsen</i>	68

Lijst van figuren en tabellen

Figuur 1: Arbeidssituatie van drie generaties vrouwen met kinderen, voor en na de geboorte van het eerste kind (België, 1992-2002).....	9
Figuur 2: Bevolking tussen 25-64 jaar naar socio-economische positie (Vlaams Gewest, 2004).....	11
Figuur 3: Indeling respondenten op basis van leeftijd	27
Figuur 4: Indeling respondenten op basis van scholingsgraad.....	28
Figuur 5: Indeling respondenten op basis van burgerlijke staat.....	28
Figuur 6: Indeling respondenten op basis van de leeftijd het jongste kind	29
Figuur 7: Motivatie om thuiswerkende moeder te worden	30
Figuur 8: Terug keuze voor thuisblijfmoederschap maken?.....	31
Figuur 9: Motivatie tot herintrede	33
Figuur 10: Voorwaarden tot herintrede	35
Figuur 11: Drempels voor herintrede.....	37
Figuur 12: Verworven competenties als thuiswerkende moeder	38
Figuur 13: Activiteiten thuiswerkende moeders buiten zorg voor gezin of huishouden	39
Figuur 14: Stappen om werk te zoeken	41
Figuur 15: Spreidingsdiagram van de variabelen 'geboortjaar' en 'onderbrekingsduur'	68
Figuur 16: Spreidingsdiagram van de variabelen 'onderbrekingsduur' en 'aantal kinderen'	69
Figuur 17: Spreidingsdiagram van de variabelen 'onderbrekingsduur' en categorie van 'leeftijd van jongste kind'	70
Figuur 18: Spreidingsdiagram van de variabelen 'duur van het zoekproces' en 'al dan niet werk gevonden'	72
Figuur 19: Spreidingsdiagram van de variabelen 'duur van het zoekproces' en 'geboortjaar'	73
Figuur 20: Spreidingsdiagram van de variabelen 'duur van het zoekproces' en 'geboortjaar' (enkel geslaagde herintreedsters)	74
Tabel 1: Bronnen voor respondenten steekproef.....	24
Tabel 2a: Profiel van de steekproef op moment van het interview	26
Tabel 3: Vergelijking profiel steekproef met gegevens literatuur	43
Tabel 4a: Enkelvoudige lineaire regressieanalyse voor de afhankelijke variabele 'onderbrekingsduur' en de onafhankelijke variabele 'geboortjaar'	68
Tabel 5a: Enkelvoudige lineaire regressieanalyse van de afhankelijke variabele 'onderbrekingsduur' en de onafhankelijke variabele 'aantal kinderen'	69
Tabel 6a: Levene test voor de enkelvoudige variantieanalyse van de afhankelijke variabele 'onderbrekingsduur' en de onafhankelijke variabele (categorie) 'leeftijd van het jongste kind'	71
Tabel 7a: Enkelvoudige variantieanalyse van de afhankelijke variabele 'duur van het zoekproces' en de onafhankelijke variabele 'al dan niet werk gevonden'	72
Tabel 8a: Enkelvoudige lineaire regressieanalyse van de afhankelijke variabele 'duur van het zoekproces' en de onafhankelijke variabele 'geboortjaar'	73
Tabel 9a: Enkelvoudige lineaire regressieanalyse van de afhankelijke variabele 'duur van het zoekproces' en de onafhankelijke variabele 'geboortjaar'	75

Afkortingen

B&A-groep: Beleidsonderzoek en -Advies groep

CBGS: Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudie

CSB: Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck

cv: curriculum vitae

CVV: Centrum voor Christelijk Vormingswerk

ESF: Europees Sociaal Fonds

EVC: Erkenning van eerder/elders Verworven Competenties

FÁS: Foras Áiseanna Saothair; Training & Employment Authority (Ierland)

FNV: Federatie Nederlandse Vakbeweging

HIVA: Hoger Instituut voor de Arbeid

IE: Ierland

KAV: Katholieke Arbeidersvrouwen

Kopa: Kans op Arbeid

KUL: Katholieke Universiteit Leuven

NIS: Nationaal Instituut voor de Statistiek

NL: Nederland

NWCI: National Women's Council of Ireland

OCMW: Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn

RSZ: Rijksdienst voor Sociale Zekerheid

RVA: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

Steunpunt WAV: Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming

Steunpunt WSE: Steunpunt Werk en Sociale Economie

TBM: thuisblijfmoeder

VBJK: Vormingscentrum voor de Begeleiding van het Jonge Kind

VDAB: Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling

VIONA: Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarktrapportering

Vokans: Vormings- en Opleidingskansen

VSPW: Vormingsleergang voor Sociaal en Pedagogisch Werk

VUB: Vrije Universiteit Brussel

Woordenlijst

Beroepsactieve leeftijd: de leeftijd tussen 15 en 64 jaar.

Determinatiecoëfficiënt: maat voor het deel van de variantie in de waarnemingen dat door het lineaire regressiemodel wordt bepaald.

Erkenning van eerder/elders verworven competenties: beoogt de erkenning, waardering en ontwikkeling van wat een individu heeft geleerd op school, thuis, in de vrije tijd of op het werk.

EQUAL-project: wil de gelijkheid tussen mannen en vrouwen verbeteren door onder andere het gezins- en beroepsleven beter op elkaar af te stemmen.

Formele kinderopvang: georganiseerde kinderopvang, zoals kinderdagverblijven en naschoolse opvang.

Generatie-effect: stapsgewijze verandering die toe te schrijven is aan een generatie.

Geslaagde herintreedster: herintreedster die een job heeft gevonden.

Herintreedster: vrouw die gedurende minimaal drie jaar de 'reguliere arbeidsmarkt' verlaten heeft om zorgtaken op te nemen, hiervoor geen uitkering ontvangen heeft en wil (her)intreden op de arbeidsmarkt of heringetreden is.

Hooggeschoold: met diploma hoger (niet-)universitair onderwijs.

Kaderlid: staflid met bestuurlijke verantwoordelijkheid.

Laaggeschoold: met maximaal een diploma lager secundair onderwijs.

Lege-nestsyndroom: verlieservaring wanneer de kinderen het huis uit zijn.

Lineaire regressie analyse: statistische techniek voor het analyseren van gegevens waar mogelijk sprake is van een samenhang, ook wel regressie genoemd.

Mantelzorg: hulp die aanvullend, niet beroepshalve aan bejaarden, zieken en andere hulpbehoevenden verleend wordt.

Mattheüseffect: betekent volgens Deleeck dat onder invloed van sociaal-culturele en van sociaal-politieke factoren een groot aantal voordelen van het sociaal overheidsbeleid tendentieel en verhoudingsgewijs meer naar hogere dan naar lagere sociale groepen gaan.

Middengeschoold: met diploma hoger secundair onderwijs.

Niet-beroepsactief: categorie die noch werkt op de arbeidsmarkt, noch naar werk op zoek is.

Potentiële herintreedster: herintreedster die op zoek is naar werk en nog geen job gevonden heeft.

Regressie: de richting van een functie tussen verschillende verschijnselen.

Regressiecoëfficiënt: getal dat de grootte van de regressie aangeeft.

Regressiegewicht: zie regressiecoëfficiënt.

Sandwich-generatie: omdat koppels op latere leeftijd kinderen krijgen, is naast de zorg voor hun kinderen vaak ook zorg nodig voor hun ouder wordende ouders.

Thuisblijfmoeder: Nederlandse term voor moeder die de beslissing heeft gemaakt thuis te blijven en de zorg voor kinderen en het huishouden opneemt.

Thuiswerkende ouder/moeder: term van de Gezinsbond voor ouder/moeder die de beslissing maakt thuis te blijven en de zorg voor kinderen en het huishouden opneemt.

Voltijds equivalent: het arbeidsvolume dat doorgaans wordt gepresteerd door een voltijdse werknemer.

Vrij ingeschreven werkzoekende: ingeschreven als werkzoekende bij de VDAB, ontvangt geen werkloosheidsuitkering.

Werkloosheidsval: fenomeen waarbij het voor sommige werklozen financieel niet interessant is om te gaan werken.

Inleiding

Wanneer vrouwen beslissen om voltijds de zorg voor hun gezin en het huishouden op te nemen, hoeft deze beslissing niet definitief te zijn. De literatuur geeft aan dat in vergelijking met de vorige generaties, thuiswerkende moeders vandaag niet hun hele leven 'huisvrouw' willen zijn (Geurts & Van Woensel, 2005; Oriëns, 2002). Ze zien dit als een periode in hun leven en veel vrouwen willen terug aan de slag wanneer hun kinderen ouder worden. Daarnaast moeten we de evolutie van het toenemend aantal echtscheidingen in rekening brengen. In het geval van een echtscheiding bevindt de thuiswerkende moeder zich in een precaire situatie, waarbij herintrede op de arbeidsmarkt vaak noodzakelijk is. Hoewel de groep van herintreedsters een risicogroep is op vlak van tewerkstelling, blijkt uit contact met het werkveld dat herintreedsters niet gekend zijn. De consultants en opleidingsverantwoordelijken zijn niet vertrouwd met de omschrijving van deze doelgroep en herintreedsters zijn niet opgenomen als een aparte categorie in de databestanden van de VDAB.

Deze scriptie geeft een overzicht van de bestaande onderzoeken over herintreedsters. Uit de zoektocht naar literatuur blijkt dat de studies over herintreedsters beperkt zijn in aantal en wat betreft België of Vlaanderen gedateerd zijn (Van Regenmortel, De Cock & Vandeloos, 1990). In deze literatuurstudie worden een aantal hiaten zichtbaar waar dit scriptieonderzoek een antwoord op wil zoeken. Ons onderzoek bestaat uit een kwalitatief onderzoek met de bedoeling de situatie van herintreedsters in Vlaanderen te leren kennen, om dan vervolgens te vergelijken met de conclusies uit het gedateerd Vlaamse onderzoek, en met meer recente Nederlandse en Ierse studies.

Met een kwalitatief onderzoek door middel van 52 interviews willen we een zo omvattend mogelijk beeld van de specifieke situatie van de herintreedster krijgen. Ons onderzoek is opgebouwd rond drie hoofdthema's. Het eerste thema is de motivatie van herintreedsters om terug aan de slag te gaan. Om dit gegeven te kunnen kaderen, wordt ook gepeild naar de motivatie om destijds thuis te blijven. Het tweede thema is gericht op de voorwaarden die herintreedsters stellen om te gaan werken. Het derde thema belicht de drempels die herintreedsters ervaren wanneer ze terug aan de slag gaan. Hoe ervaren ze de zoektocht, de begeleiding van instanties, reactie van werkgevers, collega's? Voor een duidelijk zicht op de drempels die deze vrouwen ervaren, is het belangrijk te informeren naar de ervaringen die zij gedurende het thuisblijfmoederschap hebben opgedaan en welke competenties zij ontwikkeld hebben.

Dit onderzoek heeft als doelstelling de situatie van herintreedsters beter te kennen, zodat ze een gepaste begeleiding zouden krijgen van het werkveld en aandacht krijgen van het beleid.

Het eerste hoofdstuk geeft een overzicht van de geraadpleegde literatuur die een basis biedt om een onderzoek op te zetten. In het tweede hoofdstuk volgt een beschrijving van de gehanteerde methodologie en het onderzoeksopzet. Het derde hoofdstuk bevat de resultaten van ons onderzoek en in het vierde hoofdstuk worden de literatuur en ons onderzoek vergeleken om tot conclusies en tot een aantal aanbevelingen voor verder onderzoek, voor het beleid en de praktijk te komen.

Hoofdstuk 1: Theoretisch kader

1.1. Inleiding

In dit hoofdstuk geven we een overzicht van de geraadpleegde literatuur over herintreedsters. Ter verduidelijking wordt in de eerste paragraaf de gehanteerde terminologie uitgelegd. Vervolgens komt een maatschappelijke situering waarbij historische evoluties en de vergelijking met andere landen in de Europese Unie bekeken worden. Na de bredere situering, kunnen we dieper ingaan op het profiel van de herintreedster zelf. Omdat in Vlaanderen de herintreedster statistisch niet gekend is, dienen statistieken van huisvrouwen en gegevens uit Nederland en Ierland als basis. Vooraleer in te gaan op de motivatie om herin te treden, bekijken we de beweegredenen om destijds thuis te blijven. Na de motivatie tot herintrede, komt een overzicht van de voorwaarden, drempels en stappen richting arbeidsmarkt voor herintreedsters volgens de literatuur. Ten slotte bekijken we kort het Vlaamse beleid rond herintreedsters.

1.2. Terminologie

Om verwarring te vermijden wordt eerst de gehanteerde terminologie rond herintreedsters uitgelegd. In de titel van deze scriptie is sprake van 'herintredende moeders'. De 'herintrede' kan voor sommige vrouwen echter ook 'intrede' zijn, wanneer zij na hun studies meteen thuis zijn gebleven. Met het vermelden van de term 'moeders' ligt de nadruk op het feit dat herintreedsters in de meeste gevallen thuiswerkende moeders (of anders genoemd huisvrouwen) zijn die na een periode van onbetaalde zorgactiviteiten terug aan de slag willen op de arbeidsmarkt. Met thuiswerkende moeders wordt dus niet het tele-thuiswerk bedoeld. Omdat de term 'huisvrouw' volgens de literatuur eerder gelieerd wordt aan een oud model van de 'moeder aan de haard' die op vraag van de echtgenoot haar hele leven thuisbleef, worden meer hedendaagse termen gebruikt. Oriëns (2002) spreekt bijvoorbeeld over de 'thuisblijfmoeder', terwijl de Gezinsbond met de term 'thuiswerkende ouder' wijst op het gegeven dat deze ouders niet stilzitten en wel actief zijn. Daarnaast verwijst de Gezinsbond met het woord 'ouder' naar thuiswerkende vaders, maar omdat hun aantal verwaarloosbaar klein is, worden ze niet opgenomen in deze studie. De termen zijn omschrijvingen van moeders die niet-beroepsactief zijn en thuis de zorg opnemen voor het huishouden, gezins- en familieleden. In dit onderzoek hoeven herintreedsters niet per se moeders te zijn, maar kunnen het ook vrouwen zijn zonder kinderen die de zorg opnemen voor het huishouden, hun echtgenoot of voor zieke familieleden.

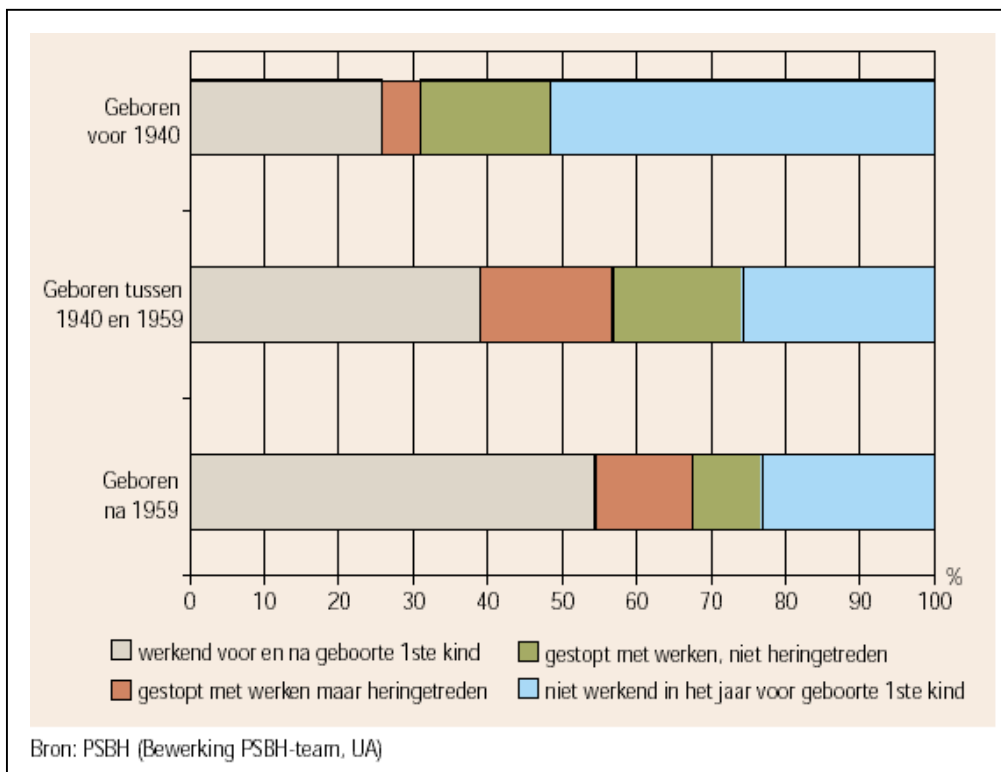
1.3. Maatschappelijke situering

1.3.1. Historische evoluties

We schetsen kort de evoluties in de verzorgingsstaat die een grote impact hebben op de rolverdeling binnen het gezin, met de bedoeling om de situatie van de herintreedster te kunnen kaderen. In de 19^{de} eeuw wordt vanuit het beleid weinig aandacht besteed aan de leefsituatie van mannen en vrouwen, zowel binnen het gezin als binnen de arbeidswereld. In het toenmalig liberale vrije marktsysteem is de sociale bescherming minimaal met als gevolg dat mannen, vrouwen én kinderen beroepsactief moeten zijn om te kunnen overleven (Van Dongen, Beck & Vanhoute, 2001). In de 20ste eeuw zal de overheid ingrijpen in het vrije marktsysteem door sociale bescherming te bieden via zorgarrangementen (Bouverne-De Bie, 2001). De traditionele verzorgingsstaat gaat vooral kinderen en vrouwen – meerbepaald gehuwde moeders – beschermen, met een sterke daling van de arbeidsmarktparticipatie van deze groepen als gevolg. Door het ingrijpen van de overheid ontstaat in

de werkende klasse het kostwinnersmodel: de man is kostwinner en de vrouw staat in voor het gezinsleven met huishoudelijke en opvoedende taken. De burgerij en de katholieke kerk zien de 'moeder aan de haard' als de natuurlijke rol van de vrouw en dringen dit model op aan de arbeidsvrouwen. In verschillende Westerse landen wordt het kostwinnersmodel de norm. Zo wordt in Groot-Brittannië in de periode tussen 1940 en 1970 het moederschap gezien als de eerste sociale verplichting van vrouwen (Pascall & Lewis, 2004). In België wordt tussen 1949 en 1957 de 'Bijdrage voor moeder-aan-de-haard' van 100 frank per maand uitgedeeld (De Maesschalk, 1996). Het kostwinnersmodel wordt in de jaren '50 en '60 in vraag gesteld onder invloed van het feminisme en de toenemende individualisering. Beide tendensen zorgen voor veranderingen in het gezin, zoals de stijgende arbeidsmarktparticipatie van vrouwen, de daling van het aantal huwelijken versus de stijging van het aantal echtscheidingen, het uitstellen van de geboorte van het eerste kind en het krijgen van minder kinderen (Geurts, 2002; Lewis, 2004). Onder invloed van deze tendensen komt de combinatie van gezin en arbeid op de voorgrond en wordt dit gegeven een onderzoeksveld in de wetenschap en een aandachtspunt voor het beleid (Perry-Jenkins, Repetti & Crouter, 2000).

Het herintreden is een gevolg van de laatste bovenvermelde evoluties. Bij de oudere generatie vrouwen – geboren vóór 1940 – was het kostwinnersmodel eerder regel dan uitzondering. De helft van deze vrouwen stapte uit de arbeidsmarkt bij het huwelijk en nog een vierde bij de geboorte van het eerste kind. Voor deze vrouwen was de uitstap uit de arbeidsmarkt meestal definitief: bij slechts 5% was sprake van herintrede. De volgende generatie – geboren tussen 1940 en 1960 – toont een evolutie: naast de stijgende arbeidsmarktparticipatie, neemt het aandeel herintreedsters sterk toe. Meer vrouwen nemen een tijdelijke onderbreking en gaan opnieuw aan het werk: sommigen na een aantal jaar niet-beroepsactiviteit, anderen wanneer de kinderen adolescenten zijn. Voor de vrouwen geboren na 1959 is nog geen duidelijk zicht op herintrede. Het is mogelijk dat vrouwen in 2002 nog thuis waren, maar ondertussen terug op de arbeidsmarkt zijn of later zullen herintreden. Daarom geeft figuur 1 voor deze groep een vertekend beeld op herintrede (Geurts & Van Woensel, 2005).



Figuur 1: Arbeidssituatie van drie generaties vrouwen met kinderen, voor en na de geboorte van het eerste kind (België, 1992-2002)

In 1990 hebben het Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudie (CBGS) en de Katholieke Arbeidersvrouwen (KAV) op vraag van Van Regenmortel et al. (1990) huisvrouwen bevroegd naar hun aspiraties op de arbeidsmarkt. Daaruit bleek dat in de studie van het CBGS 28% van de huisvrouwen uit de steekproef werkzoekend was, tegenover 38% van de KAV-leden. Met deze vaststelling benoemden de onderzoekers hun werk met de titel: 'Huisvrouw: geen beroep meer tot aan het pensioen.' In recenter Vlaams onderzoek naar de onderbroken loopbaan bevestigen de onderzoekers deze trend met als uitleg dat voor jongere cohorten volledige onderbreking eerder een tijdelijke strategie is om zorg en arbeid te combineren (Vermeiren, Mortelmans, Heylen & Booghmans, 2006). Deze trend van herintrede is ook duidelijk zichtbaar in Nederland, waar volgens de statistieken de 'thuisblijfmoeder' het werk thuis afwisselt met activiteit op de arbeidsmarkt en op die manier afstapt van de levenslange rol als huisvrouw (Oriëns, 2002).

1.3.2. De Europese Unie en herintreedsters

De combinatie van gezin en arbeid is een belangrijk aandachtspunt voor het beleid, mede gestuurd vanuit de Europese Unie. De Raad van Europa heeft sinds 1981 verschillende pogingen ondernomen om via aanbevelingen, richtlijnen en projecten gelijke kansen te verzekeren voor mannen en vrouwen (Peeters, 2005). Meermaals werd de aandacht gevestigd op herintreedsters. Zo was de 'Resolutie van de Europese Raad betreffende de reïntegratie en integratie op latere leeftijd van de vrouw in het arbeidsproces' van 16 december 1988 de aanzet voor het onderzoek van Van Regenmortel et al. (1990) naar herintreedsters. Een project dat werd ontwikkeld voor herintreedsters, was het Leonardo-programma (1997-2000). Het had de bedoeling om de uitsluiting van achtergestelde groepen op de arbeidsmarkt tegen te gaan, waarbij in een onderzoek de effectiviteit van 'herintrederscursussen' in vijf Europese landen (Frankrijk, Duitsland, Verenigd Koninkrijk, Ierland en Spanje) werd vergeleken (Shepherd & Saxby-Smith, 2001). Het project werd in Vlaanderen vertaald in het 'Femtrainingproject', waarbij vrouwen werden opgeleid in typische mannenberoepen. Het Vlaamse project richtte zich op herintredende vrouwen en werd aan de hand van screeningstests nagegaan in welke mate deze vrouwen over de nodige basisvaardigheden beschikten (Administratie Werkgelegenheid, 2001).

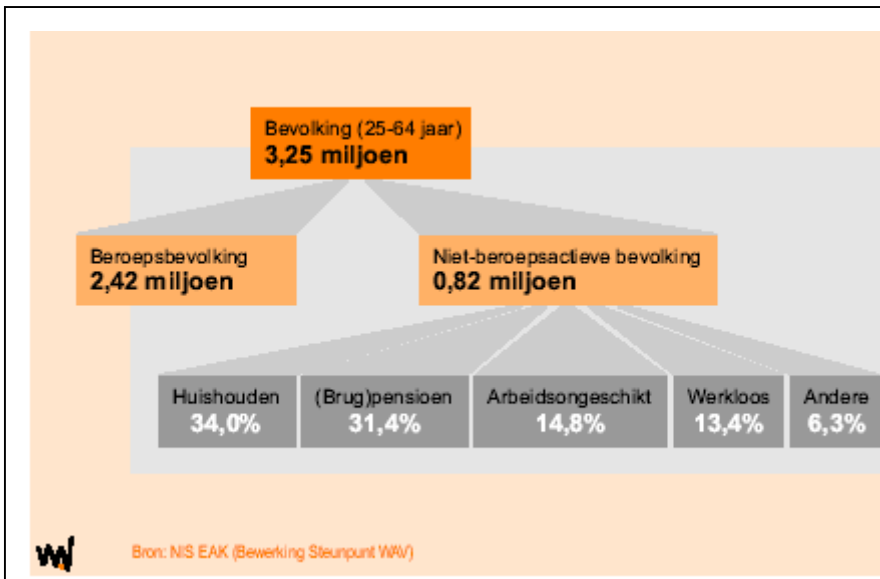
Naast projecten van het Europees Sociaal Fonds (ESF) zoals het Equal-project¹, heeft op Europees niveau het Verdrag van Lissabon in sommige landen een grote invloed op het aantal herintreedsters. In de Lissabonverklaring van 2000 stelt de Europese Unie voorop om tegen 2010 de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie te zijn. De Europese Unie wil met deze verklaring tegemoet komen aan de demografische evoluties van vergrijzing, ontgroening en de arbeidskrapte en hiermee krijgt het activeringsbeleid vorm. Concreet betekent dit dat de werkzaamheidsgraad moet opgetrokken worden tot 70%² (Herremans, 2005). Volgens Stevens en Tielens (2006) is dit voor Vlaanderen moeilijk haalbaar, omdat de werkzaamheidsgraad in 2005 64,9% was en dit percentage sinds 2000 maar was gestegen met 1%. De vrouwelijke werkzaamheidsgraad in Vlaanderen kwam met 58,3% in 2006 wel in de buurt van de vooropgestelde 60% (Nationaal Instituut voor de Statistiek [NIS], 2008). Om de werkzaamheidsgraad te doen stijgen, richtte de voorbije regering Verhofstadt (2003-2007) zich naast de werklozen tot de groep (brug)gepensioneerden die in 2004 met 31,4% de tweede grootste categorie niet-beroepsactieven waren³. Met het generatiepact wil de regering werknemers langer op de arbeidsmarkt houden door de leeftijd voor het brugpensioen te verhogen

¹ Het Equal-project wil de gelijkheid tussen mannen en vrouwen verbeteren door onder andere het gezins- en beroepsleven beter op elkaar af te stemmen.

² Dit percentage duidt het aandeel werkenden, waarbij niet gekeken wordt naar voltijds of deeltijds werk. Indien het was uitgedrukt in voltijds equivalent, was het percentage lager geweest omdat veel (vrouwelijke) werknemers deeltijds werken.

³ In 2005 was de categorie '(brug)pensioen' met 34,6% de grootste en de categorie 'huishouden' daalde naar 32,4% binnen de categorie 'niet-beroepsactieven'.

met twee jaar (60 jaar in plaats van 58 jaar). Aan de categorie 'huisvrouwen', die met 34% een niet te verwaarlozen groep is, werd geen aandacht besteed (Geurts & Van Woensel, 2005). Nochtans is in deze categorie een potentieel van arbeidskrachten aanwezig, namelijk de herintreedsters.



Figuur 2: Bevolking tussen 25-64 jaar naar socio-economische positie (Vlaams Gewest, 2004)

In landen zoals Nederland en Ierland gaf de Lissabonverklaring volgens de literatuur wel aanleiding tot maatregelen om herintrede te optimaliseren. Beide landen hebben een sterkere traditie van huismoeders dan België. Zo hebben in Nederland vier op de tien vrouwen wel eens langer dan een jaar hun loopbaan onderbroken om de zorg voor hun kinderen en het huishouden op te nemen (Tijdens, 2001). In Nederland probeerde de voorziening 'Vrouw en Werkwinkel' bijvoorbeeld in de jaren '90 de doelgroep van herintreedsters te ondersteunen bij het proces van arbeidsoriëntatie door de krappe arbeidsmarkt (Fouarge, 2005; Heymann, 1992). Vanaf 2000 werden herintreedsters het mikpunt van het Nederlandse emancipatiebeleid om de vrouwelijke werkzaamheidsgraad te doen stijgen. Onder staatssecretaris Verstand werden in 2000 beleidsmaatregelen voorgesteld, die op de volgende vier pijlers gestoeld zijn. De eerste pijler betreft de lopende maatregelen op het terrein van arbeid en zorg. De tweede pijler staat voor projecten om niet-werkende vrouwen beter toe te leiden naar de arbeidsmarkt, zoals scholingsprojecten, opleidingen voor beroepen met een arbeidsmarkttekort... De derde pijler is preventief en bevat voorlichtingsprojecten. De vierde pijler ten slotte wou aanvankelijk niet-werkende vrouwen met eenmalige fiscale maatregelen stimuleren om te gaan werken. Dit voorstel werd snel vervangen door maatregelen gericht op alle vrouwen, zoals de verhoogde combinatiekorting⁴ en lagere kosten voor kinderopvang⁵ via belastingaftrek (Tijdens & Wetzels, 2003). Dit beleid moest ondersteund worden door onderzoek, waardoor het Nederlandse ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in 2001 verschillende onderzoekers de opdracht gaf de kansen, belemmeringen en stimulansen van herintreedsters te bestuderen (Feiter, 2001; Janssen, Stavenuiter & Bijwaard, 2001; Slipkes, Burgert, Kolar & van Toorn, 2001).

Chisholm (1997 in: Shepherd & Saxby-Smith, 2001) merkte in haar vergelijkende studie de lage werkzaamheidsgraad van vrouwen in Ierland op, gestimuleerd door een sociale politiek zoals de belastingvrije toelage voor verzorgers die hen eerder thuis situeert dan op de arbeidsmarkt (Hardarson, 2006). Naar aanleiding van het grote aandeel thuiswerkende moeders in Ierland (27% in

⁴ De combinatiekorting is een heffingskorting op de belastingen in Nederland (Belastingdienst, 2008).

⁵ De prijs-kwaliteitverhouding van kinderopvang is voor meerdere Nederlandse vrouwen een drempel om herin te treden (Fouarge, 2006).

2004) besloot de regering in 2000 om een nationaal actieplan rond werkzaamheid op te stellen. Het NWCI had als verdediger van de rechten van vrouwen de taak om herintreedsters informatie te bieden en te ondersteunen. De Ierse dienst voor arbeidsbemiddeling FÁS kreeg de opdracht om naast het verlagen van de drempel voor herintreedsters ook werkgevers te ondersteunen en de arbeidsplaatsen toegankelijker te maken voor herintreedsters (FÁS, 2005). Net als in Nederland werd dit project gecombineerd met een studie die de noden van herintreedsters in kaart bracht (Russell, Smyth, Lyons & O'Connell, 2002).

Nederland en Ierland konden voor de opleidingsmaatregelen een voorbeeld nemen aan Oostenrijk en het Verenigd Koninkrijk. Deze landen ondervonden in de jaren '90 een (vrouwelijk) tekort op de arbeidsmarkt, dat in het Verenigd Koninkrijk te wijten was aan het laag geboortecijfer in de jaren '60. Hierdoor stroomden minder jongeren naar de arbeidsmarkt en bestond de oplossing onder andere uit het aanwerven en tewerkstellen van herintreedsters (Sutherland & Stewart, 1997). Het 'Women Returners Network' werd opgericht om herintrede te begeleiden via vorming of de 'keeping in touch schemes' waardoor huismoeders contact hielden met de arbeidsmarkt (Bird, 1999; Shaw, Talyor & Harris, 1999). In Oostenrijk startte in de jaren '90 met programma's zoals 'WiederIn' om via stage en opleiding herintreedsters aan een baan te helpen (Janssen & Faber, 2003). Ook in Vlaanderen zijn in de jaren '80 dergelijke initiatieven georganiseerd zoals vzw 'Omschakelen', een cursus voor arbeidsoriëntatie die tegenwoordig onder Vorming+ enkel voor werkenden toegankelijk is (Carmen, Van Roy & De Brant, 1995).

1.3. Het profiel van de herintreedster

1.3.1. Definitie

In de literatuur zijn verschillende definities te vinden van herintreedsters, women returners, female returners, reentry/re-entry women... In deze definities variëren de onderbrekingsduur, de reden voor onderbreking (zorg voor kinderen/ouderen, huishouden) en waar ze herintreden (onderwijs, arbeidsmarkt). Voor ons onderzoek dient de omschrijving van het Europees Sociaal Fonds (ESF) als basis. Herintreedsters worden door het ESF via projecten benaderd omdat zij net als bijvoorbeeld langdurig werklozen en alloctonen een doelgroep zijn op het vlak van tewerkstelling. Het ESF definieert een herintreedster als een persoon die wenst (her)in te treden, niet-beroepsactief was gedurende een periode van drie jaar en in die periode geen werkloosheids-, wacht- of onderbrekingsuitkering gekregen heeft (VDAB, 2007). Volgens deze definitie moet de herintreedster ingeschreven zijn als werkzoekende, maar deze voorwaarde is niet mee opgenomen in onze afbakening van de doelgroep voor deze studie. Er zijn namelijk veel vrouwen die wensen herin te treden en zich niet inschrijven bij de VDAB, maar bijvoorbeeld rechtstreeks werkgevers aanschrijven of via hun sociaal netwerk een job zoeken. Verder geeft bovenstaande definitie niet aan om welke reden deze personen niet-beroepsactief waren. Dit deel van de definitie is ontleend aan Doorewaard, Hendrickx en Verschuren (2004), die stellen dat de reden de zorgverantwoordelijkheden thuis is. Deze zorg kan zowel de zorg voor kinderen als voor familieleden zijn, maar ook het huishouden betreffen. Hiermee corrigeren we het woord 'moeder' in de titel: niet alle bevraagden zijn moeders, maar nemen thuis wel een zorgende rol op voor familieleden of het huishouden. Opvallend is dat een aantal zelfstandige vrouwen die een stap willen zetten richting 'reguliere arbeidsmarkt' (werken in loondienst), zich herkenden in deze omschrijving van 'herintreedster'. Hoewel deze doelgroep oorspronkelijk niet beoogd was, zijn deze vrouwen mee opgenomen in ons onderzoek omdat zij geconfronteerd worden met dezelfde situaties als thuiswerkende moeders die de stap zetten richting de arbeidsmarkt. Voor hen is het zelfstandig zijn ook vaak een manier om gezin en arbeid te

combineren door – in sommige gevallen – hun aanwezigheid thuis. Om deze reden zijn de zelfstandigen uit de steekproef mee opgenomen in het onderzoek van deze scriptie.

Samengevat hanteren we voor ons onderzoek de volgende definitie van herintreedsters: "Vrouwen die gedurende minimaal drie jaar de 'reguliere arbeidsmarkt' verlaten hebben om zorgtaken op te nemen, hiervoor geen uitkering ontvangen hebben en willen (her) intreden op de arbeidsmarkt of heringetreden zijn."

1.3.2. Statistieken

Omdat in België het laatste onderzoek naar herintreedsters dateert van 1990 (Van Regenmortel et al.) en over deze doelgroep geen gegevens bekend zijn bij databanken zoals die van de VDAB, het WSE of het NIS, is de doelgroep van herintreedsters in België statistisch niet gekend. Om zicht te krijgen op deze doelgroep, wordt beroep gedaan op statistieken van huisvrouwen in Vlaanderen en op het profiel van herintreedsters in andere Europese landen.

1.3.2.1. Thuiswerkende moeders

In 2004 waren in Vlaanderen 278 000 thuiswerkende moeders. Procentueel uitgedrukt betekent dit dat 14,3% van de vrouwen op beroepsactieve leeftijd⁶ thuiswerkende moeder was. Deze vrouwen worden ingedeeld bij de categorie 'niet-beroepsactief'⁷ en vertegenwoordigden in 2004 met 36% de grootste groep van de niet-beroepsactieven. Onder de categorie 'huisvrouw/man' is het aandeel mannen zo verwaarloosbaar klein, dat ze niet opgenomen waren in de statistieken. Daardoor kunnen we spreken van thuiswerkende moeders (Geurts & Van Woensel, 2005).

Als deze 278 000 thuiswerkende moeders ingedeeld worden naar scholingsgraad⁸, is 60,6% van de thuiswerkende moeders laaggeschoold, 28,2% middengeschoold en 10,8% hooggeschoold. Hier valt het overwicht van de laaggeschoolde vrouwen op. Dit kan onder meer verklaard worden door het generatie-effect, in die zin dat de categorie 'huisvrouw' nog een oudere generatie aanwezig is waarvan de scholingsgraad gemiddeld lager is. Anderzijds is het mogelijk dat bij deze groep de kosten van buitenshuis werken te zwaar opwegen tegen de voordelen van het thuisblijven. Wanneer de thuiswerkende moeders per leeftijdscategorie bekeken worden, zien we het generatie-effect terugkomen. De jongste groep tussen 15 en 24 jaar is met 1,8% de kleinste groep binnen de categorie 'huisvrouw', gevolgd door de leeftijdscategorie tussen 25 en 49 jaar met 39,5% en de groep tussen 50 en 64 jaar met 58,7% (Geurts & Van Woensel, 2005; Ghysels & Debacker, 2007).

Statistieken die de werkzaamheidsgraad met de gezinssituatie vergelijken, geven aan dat naarmate een gezin meer kinderen telt, minder vrouwen beroepsactief zijn (Steunpunt WAV, 2006). Vrouwen zijn meer dan mannen geneigd om hun activiteiten op de arbeidsmarkt te laten afhangen van het aantal kinderen, waardoor ze zichzelf zien als 'secundaire verdieners' en hun inkomen beschouwen als aanvullend op dat van de echtgenoot (Ghysels & Debacker, 2007; Janssen, Stavenuiter & Bijwaard, 2001). Volgens Hakim⁹ hebben vrouwen met de focus op het gezin en het huishouden of 'home-centered women' de grootste families en heeft één derde van de thuiswerkende moeders drie

⁶ Beroepsactieve leeftijd is tussen 15 en 64 jaar.

⁷ Niet-beroepsactieven zijn personen die noch werken (op de arbeidsmarkt), noch naar werk op zoek zijn.

⁸ laaggeschoold = met maximaal een diploma lager secundair onderwijs; middengesschoold = met diploma hoger secundair onderwijs; hooggeschoold = met een diploma hoger (niet-)universitair onderwijs (Steunpunt WAV, 2006).

⁹ Hakim deelt vrouwen in drie categorieën in: home-centered women of vrouwen met de focus op het gezin en het huishouden; adaptive/non-career oriented women of vrouwen met de focus op het combineren van gezin en arbeid; work-centered women of vrouwen met de focus op hun carrièreambitie.

of meer kinderen (McRae, 2003). De vraag is of deze conclusies uit de Verenigde Staten toepasbaar zijn voor Vlaanderen, maar algemeen geldt dat thuiswerkende moeders meer kinderen hebben dan beroepsactieve moeders (Van Peer, 2002). Wanneer de werkzaamheidsgraad van moeders vergeleken wordt met de leeftijd van hun jongste kind, blijkt ook dat de werkzaamheidsgraad van vrouwen met een partner evenredig stijgt met de leeftijd van het jongste kind (Geurts & Van Woensel, 2005; Govaert & Buysse, 2004; Van Ourti & Mortelmans, 2004).

Het aandeel thuiswerkende moeders per nationaliteit is het duidelijkst wanneer we dit afzetten tegenover de hele bevolkingsgroep in Vlaanderen. Bij de categorie 'autochtoon'¹⁰ is 12,3% van de autochtone vrouwen een thuiswerkende moeder, bij de categorie 'lid van de Europese Unie' is dit 21,3%, gevolgd door de categorie 'geen lid van de Europese Unie' met 44,6%. Hier is een duidelijke stijging binnen de categorieën merkbaar en het is opvallend dat bijna de helft van de niet-Europese vrouwen niet-beroepsactief is omwille van persoonlijke of familiale zorg (Steunpunt WAV, 2006).

Een laatste kenmerk dat door de literatuur wordt aangehaald, is 'het geloof' dat een invloed zou hebben op het thuisblijfmoederschap. Zo schrijft Corijn (2004) dat regelmatig praktiserende katholieken met 16% het traditionele kostwinnersmodel verkiezen boven andere modellen. Aan de andere kant staan niet-gelovigen meer achter het 'elk evenveel-ideaal', waarbij de taken zoveel mogelijk gelijk worden verdeeld. Ook in het Amerikaanse onderzoek van Vejar, Madison-Colmore en Ter Maat (2006) naar hooggeschoolde thuiswerkende moeders, speelde de geloofsbeleving een belangrijke rol. Volgens Vandemeulebroecke, De Munter, Moeyaert en Van den Bosch (1999) nemen moeders significant meer zorg op zich wanneer partners dezelfde religieuze overtuiging hebben, beiden fulltime werken en dezelfde opleiding genoten hebben. Jacobs (2005) vergeleek de geloofsbeleving met het onderwijsniveau en kwam tot de conclusie dat laaggeschoolden geïnstitutionaliseerde rituelen en het dogmatisch karakter van religie minder snel verwerpen. Geloof zou in die zin en versterkend effect kunnen hebben een verklaring bieden voor het grote aantal laaggeschoolde thuiswerkende moeders (Corijn, 2004). Toch moet de vraag gesteld worden in welke richting sprake is van een oorzakelijk verband en of het niet eerder verschillende factoren zijn (opleiding, etniciteit, geloof, traditie) die op elkaar inspelen.

1.3.2.2. Herintreedsters in de Europese Unie

In België was de gemiddelde leeftijd van herintreedsters in 1990 38 jaar, waarbij de onderzoekers vaststellen dat herintreedsters gemiddeld jonger en minder lang thuis zijn – tien jaar – dan huisvrouwen die niet van plan waren herin te treden (Van Regenmortel et al., 1990). Recentere cijfers zijn enkel voor Ierland en Nederland beschikbaar. Russell et al. (2002) komt ook tot de conclusie dat Ierse herintreedsters met hun 46 jaar gemiddeld negen jaar jonger zijn dan huisvrouwen. In Ierland valt het op dat de helft van de herintreedsters minder dan vijf jaar uit de arbeidsmarkt zijn geweest en oudere vrouwen minder naar werk zoeken. Een mogelijke verklaring is het feit dat in Ierland vrouwen ouder dan 45 hun kansen zien dalen op een overstap naar werk. Dit komt overeen met de bevindingen van Van Mechelen (2001). Uit haar onderzoek naar de niet-beroepsactieve bevolking blijkt dat 8% van deze categorie hun zoektocht naar werk opgeeft met het idee dat ze te oud zijn. In Nederland was in 2002 de gemiddelde leeftijd 43 jaar en was de onderbrekingsduur van tien jaar gelijk aan de onderbrekingsduur van herintreedsters in België (Lucassen, 2002; Tijdens & Wetzels, 2003; Van Regenmortel et al., 1990). Vrouwen met deze gemiddelde leeftijd bevinden zich vaak in een situatie thuis die hen toelaat herin te treden, zoals de kinderen die naar school gaan (Allaart & De Voogd-Hamelink, 1994 in: Doorewaard et al., 2004). Volgens Janssen en Faber (2003) zullen jonge

¹⁰ Een autochtoon is een persoon met de nationaliteit van het land waar hij/zij verblijft (Steunpunt WAV, 2007).

moeders actiever naar werk zoeken en Fouarge (2006) geeft aan dat hun kans tot herintrede toeneemt door de korte onderbreking. Onderzoek wijst namelijk uit dat elk onderbrekingsjaar een negatieve impact heeft op de kans van herintrede en op het loon (Russell et al., 2002; Wetzels & Tijdens, 2002).

Wat betreft de scholingsgraad, stijgt volgens Van Regenmortel et al. (1990) de herintredewens met de scholingsgraad. Toch waren in hun studie 54,1% van de herintreedsters laaggeschoold, 28,7% middengeschoold en 17,2% hooggeschoold. Het overgewicht van laag- en middengeschoolde vrouwen blijkt ook voor Ierland en Nederland te kloppen (FNV, 2000; Lucassen, 2004; Russell et al., 2002). Janssen en Faber (2003) stellen dat herintreedsters gemiddeld lager opgeleid zijn dan de werkende bevolking, maar hoger opgeleid zijn dan de werkloze bevolking. Omdat hooggeschoolde vrouwen meer geïnvesteerd hebben in hun opleiding, kunnen ze meer verdienen en ontlenen ze op die manier volgens Fouarge (2006) meer nut uit betaalde arbeid. Vermeiren et al. (2006) stellen dat hooggeschoolden vijf keer meer herintreden dan laaggeschoolden, maar nuanceren deze cijfers door te wijzen op het generatie-effect: bij oudere cohorten zijn meer laaggeschoolden aanwezig, waarvoor de uittrede vaak definitief is. Rond de scholingsgraad kunnen we de vraag stellen of er een verband is tussen het vroegtijdig stopzetten van de studies en het thuisblijfmoederschap. Omdat de leerplicht pas in 1983 verlengd is tot 18 jaar, is het mogelijk dat veel vrouwen omwille van de thuissituatie of traditie vroegtijdig de schoolbanken verlieten om vervolgens na een tijd werk thuis te blijven voor de opvoeding van de kinderen of de zorg voor het huishouden. Herintrede biedt hen in dit geval de kans om zich bij te scholen en werk te zoeken dat aansluit bij hun interesses.

In Nederland is driekwart van de herintreedsters gehuwd, maar valt het stijgend aantal alleenstaande moeders op (Lucassen, 2004; Slipkes, Burgert, Kolar & Van Toorn, 2001). Het toenemend aantal echtscheidingen dwingt sommige thuiswerkende moeders in een benarde situatie waarbij ze op korte termijn aan een inkomen moeten geraken om het inkomen van de vroegere partner te kunnen compenseren en zelfstandig rond te komen (Fouarge, 2006; Moen, Downey & Bolger, 1990; Vermeiren et al., 2006). In Ierland is met 14,8% alleenstaande moeders dezelfde evolutie zichtbaar (Russell et al., 2002).

Met 97% hebben bijna alle herintreedsters in Nederland kinderen (FNV, 2000). Hoe groter de verantwoordelijkheid om voor de kinderen te zorgen door bijvoorbeeld een groter aantal minderjarigen in het gezin, hoe minder waarschijnlijk de kans dat een moeder herintreedt. (Fouarge, 2004; Gornick, 1998 in: Doorewaard et al., 2004; Russell et al., 2002). Volgens Fouarge (2006) stijgt de kans op herintrede in Nederland wanneer het jongste kind drie jaar is en bijna naar de basisschool kan, terwijl in de Verenigde Staten herintrede meer voorkomt wanneer het jongste kind naar het lager of het secundair onderwijs gaat (Moen et al., 1990). Dit is te verklaren door het feit dat kinderen in de Verenigde Staten minder naar de kleuterschool gaan, maar meteen naar het lager onderwijs rond de leeftijd van zes jaar.

Tomlinson (2004) verwijst dan weer naar een andere realiteit. Doordat koppels op latere leeftijd kinderen krijgen, is naast de zorg voor hun kinderen ook zorg nodig voor hun ouder wordende ouders. Hij noemt de hedendaagse verzorgers daarom de 'sandwich-generatie'.

Als we herintreedsters positioneren ten opzichte van de arbeidsmarkt, valt het op dat herintreedsters minder actief naar werk zoeken dan gemiddelde werkzoekenden (Lucassen, 2004), zij meer een betaalde baan hebben gehad dan niet-herintreedsters (Russell et al., 2002; Van Regenmortel et al., 1990), met 88,7% in grote mate zoeken naar deeltijds werk (Russell et al., 2002) en mede hierdoor met 40% het gevoel hebben op een lager niveau te werken. Toch geeft vier vijfde van de

herintreedsters in het Verenigd Koninkrijk aan gelukkig te zijn met de herintrede (Shaw, Taylor & Harris, 1999). Vooral de vorige werkervaring heeft een grote impact op de herintrede. Recente werkervaringen zullen vrouwen stimuleren om terug te keren naar betaald werk (Edin & Lein, 1997; Turkenburg, 1995 in: Doorewaard et al., 2004) en zijn goede voorspellers voor de toekomstige hechting van vrouwen aan de arbeidsmarkt (Russell et al., 2002).

Een passende opmerking ontleen we aan Van Mechelen (2001), die stelt dat het arbeidsmarktgedrag mee wordt bepaald door (de perceptie van) de kansen op de arbeidsmarkt. Zij stelt dat ook in de niet-beroepsactieve bevolking – waaronder thuiswerkende moeders – vooral de bevolkingsgroepen met de beste kansen op de arbeidsmarkt het meest op deze arbeidsmarkt gericht zijn.

1.4. Motivatie thuiswerkende moeders

Vooraleer verder in te gaan op de motivatie van herintreedsters volgens de literatuur, staan we even stil bij de motivatie van vrouwen om de zorg voor het huishouden en de kinderen of familieleden op te nemen. Dit biedt een kader om hun motivatie tot herintrede beter te begrijpen. Bij hooggeschoolde thuiswerkende moeders is sprake van een keuze: ze willen thuis blijven om de opvoeding van hun kinderen in eigen handen te hebben en om een stabiele en gezonde leefomgeving voor hun kinderen creëren. Daarnaast stellen ze door meer tijd voor zichzelf hun persoonlijke ontplooiing voorop (Bont & Limberger, 2004; Neyens, 1985). Het CBGS deed in 1985 een grootschalig onderzoek naar thuiswerkende moeders, waarin niet enkel hooggeschoolde vrouwen tot de steekproef behoorden. De motivatie om zelf de kinderen op te voeden was toen de belangrijkste reden, gevolgd door de wens van de man dat zijn vrouw thuisbleef en de norm van huisvrouw die deze vrouwen zichzelf oplegden. Met hun onderzoek komen ze tot de conclusie dat voor jonge en hooggeschoolde vrouwen het zelf opvoeden van kinderen de voornaamste reden was, terwijl oudere en laaggeschoolde vrouwen meer redenen vanuit de traditionele genderrol vernoemden, zoals zichzelf de norm van huisvrouw opleggen of de wens van de echtgenoot (Lammens, 2000; Lamote, 1991). Vrouwen nemen de beslissing thuis te blijven bij hun huwelijk of bij de geboorte van hun eerste kind en nemen financiële gevolgen in overweging, zoals de kosten voor kinderopvang, het loon, de belastingsdruk... (Taniguchi & Rosenfeld, 2002; Vermeiren et al., 2006).

1.5. Motivatie herintreedsters

Voor de motivatie van herintreedsters vormt het onderzoek van Doorewaard et al. (2004) de rode draad in dit literatuuronderzoek naar de motivatie van herintreedsters. Deze onderzoekers betwisten net als Crompton en Harris (1998) de voorkeurtheorie van Hakim die stelt dat de keuze van vrouwen voor een bepaalde combinatie van gezin en arbeid¹¹ stabiel is over een bepaalde tijd en plaats en onafhankelijk is van de context. De onderzoekers tonen met hun studies in tegenstelling tot Hakim aan dat werkoriëntaties – de redenen waarom men al dan niet wil werken – variëren naargelang de leeftijd, opleiding, familiale en economische achtergrond. Voor hun onderzoek bevroegen ze 25 269 vrouwen in 15 Europese landen¹² en vonden ze drie omvattende categorieën van werkoriëntatie. Een eerste categorie is de jobgerelateerde oriëntatie, waarbij vrouwen werk zien als een kans om hun capaciteiten te ontwikkelen en op die manier aan zelfontplooiing te doen. Vrouwen zien herintrede als een nieuwe start met het oog op een andere carrière (Carmen et al., 1995; Doorewaard et al., 2004; FNV, 2000; Russell et al., 2002; Tijdens & Wetzels, 2003). Volgens Doorewaard et al. (2004) hebben hooggeschoolde, rijke en oudere herintreedsters een sterke jobmotivatie, maar botst dit soms met de

¹¹ Hakim spreekt over 'home-centered women', 'adaptive women' of 'non-career oriented women' en 'work-centered women'.

¹² Deze landen zijn Frankrijk, Duitsland, Italië, Spanje, Verenigd Koninkrijk, Oostenrijk, België, Denemarken, Finland, Ierland, Nederland, Portugal, Zweden, Luxemburg en Noorwegen.

realiteit van de deeltijdse jobs op een laag niveau die ze aannemen. De tweede categorie is de mensgerichte oriëntatie waarbij de sociale contacten op het werk een belangrijke motivatie zijn. Vrouwen willen ontsnappen aan de isolatie en verveling thuis – vaak gecreëerd door de groter wordende, meer zelfstandige kinderen – en in contact komen met mensen buiten hun gezin (Doorewaard et al., 2004; FNV, 2000; Heymann, 1992; Russell et al., 2002; Tijdens & Wetzels, 2003). Ten slotte speelt de financiële oriëntatie volgens de recente onderzoeken minder bij herintreedsters, tenzij bij laaggeschoolde vrouwen en vrouwen met financiële problemen door familiale omstandigheden zoals invaliditeit van de partner of door alleen komen te staan als weduwe of door scheiding (Carmen et al., 1995; Doorewaard et al., 2004; Russell et al., 2002). In de context van echtscheiding constateerde Rogers (1999 in: Perry-Jenkins et al., 2000) dat bij een globale stijging van huwelijkstwisten het gemiddeld inkomen van vrouwen mee stijgt. Vrouwen willen zich minder afhankelijk maken van hun man en zich via werk toch enige zekerheid verschaffen voor het geval ze alleen komen te staan.

Volgens Doorewaard et al. (2004) beïnvloedt de aanwezigheid van kinderen bovenvermelde werkoriëntaties van herintreedsters niet significant, maar we kunnen er niet omheen dat opgroeiende kinderen thuiswerkende moeders meer ruimte geven om zich in de richting van de arbeidsmarkt te oriënteren (Carmen et al., 1995; FNV, 2000; Heymann, 1992; Tijdens & Wetzels, 2003).

1.6. Voorwaarden

Herintreedsters stellen volgens de literatuur vooral voorwaarden op vlak van flexibel en deeltijds werk. Sommige vrouwen worden zelfstandige om die flexibiliteit te vermeerderen (Shaw et al., 1999). Tijdens en Wetzels (2002, 2003) stellen vast dat een job in de buurt een voorwaarde is, net als het werken tijdens schooluren, wat volgens het onderzoek van Slipkes et al. (2001) een belangrijke voorwaarde is voor autochtonen. Vrouwen vinden het belangrijk om hun jobs te kunnen uitoefenen op momenten dat hun kinderen naar school gaan (FNV, 2000). Herintreedsters zouden een kosten-baten afweging maken waarbij ze de werktijden prioritair stellen ten opzichte van het vinden van een leuke baan en de tijd- en plaatsgebonden voorwaarden worden geruild tegen het loon (Tijdens & Wetzels, 2002). Uit het Nederlandse onderzoek van Slipkes et al. (2001) zijn voor allochtonen de werktijden een belangrijke prioriteit. Voor hen zijn bijvoorbeeld avond- en nachtdiensten een onoverkomelijke hindernis omdat binnen hun cultuur verwacht wordt dat de vrouw 's avonds thuis bij haar gezin is. Verder hechten zij veel belang aan de bereikbaarheid van de werkplek. Daarnaast is voor allochtone vrouwen het loon een absolute voorwaarde en stellen autochtone vrouwen meer immateriële zaken voorop, zoals leuke collega's, een goede werksfeer, geen mannencultuur, erkenning en waardering, doorgroeimogelijkheden, zelfstandig werken en de aanwezigheid van uitdagingen. Deze voorwaarden zouden meer de bovenhand krijgen naarmate het jongste kind ouder is (FNV, 2000).

1.7. Drempels

Herintreedsters worden geconfronteerd met problemen door een onderbreking van het beroepsleven. Wanneer ze terug aan de slag willen, blijkt hun werkervaring en opleiding verouderd of gebrekkig. Bij het onderzoek van Van Regenmortel et al. (1990) meende 83% van de herintreedsters dat de gewenste herintrede moeilijk tot zeer moeilijk zou zijn. De onderzoeksters geven aan dat de arbeidsmarkt hard is voor oudere, lager geschoolde vrouwen die een inactiviteitsperiode achter de rug hebben. Herintreedsters zijn zich dan ook bewust van hun zwakke positie op de arbeidsmarkt, waarbij ze de meeste redenen bij zichzelf leggen.

1.7.1. Psychologische drempels

Ehrhardt en Johnen (1999) merken in gesprekken met herintreedsters dat deze bang zijn het onbekende werk niet aan te kunnen omdat ze er niet de capaciteiten voor hebben. Deze onzekerheidsgevoelens komen ook in de andere onderzoeken terug. Door een tijd uit het arbeidsproces te stappen en door hun hogere leeftijd, worden vrouwen onzeker over het eigen kunnen (Carmen et al., 1995; Chae, 2002; Feiter, 2001; Heymann, 1992; Janssen & Faber, 2003; Killy & Borgen, 2000; McGraw, 1982; Russell et al., 2002; Shaw et al., 1999; Slipkes et al. 2001; Van Regenmortel et al., 1990). Doorheen de jaren thuis zijn, hebben de moeders minder zicht op zichzelf zoals wat ze willen en kunnen, waardoor ze een laag zelfbeeld krijgen (Carmen et al., 1995). Het gebrek aan zelfvertrouwen leidt tot pessimisme over de kansen op de arbeidsmarkt, waardoor thuiswerkende moeders minder actief naar werk gaan zoeken (Van Regenmortel & Vandeloop, 1991). Daarbij wijst Heymann (1992) op het door Freire benoemde 'onderdrukkersbewustzijn' waarbij vrouwen het normaal gaan vinden afgewezen te worden bij sollicitaties omdat ze zich niet goed presenteren en zich gaan meten aan de vooropgestelde norm. Herintreedsters kunnen emotionele stress en een identiteitscrisis meemaken (Chae, 2002), waardoor sommigen herintrede als traumatisch ervaren (Michaels, 1995 in: Shaw et al., 1999). De stress wordt vaak veroorzaakt door de meervoudige rollen waarmee herintreedsters plots worden geconfronteerd (Killy & Borgen, 2000). Keene en Quadagno (2004) wijzen op mentale en fysieke uitputting en stijgende stress, die bij sommige herintreedsters zichtbaar is door het combineren van meervoudige rollen. Daarnaast vermelden zij wel voordelen van meervoudige rollen zoals de stijgende economische inkomsten. Barnett en Baruch (1985 in: Perry-Jenkins et al., 2000) wijzen met hun expansie-hypothese op andere voordelen van de meervoudige rollen, zoals een hogere zelfachting, kracht om verschillende sociale rollen te delegeren en kansen voor verschillende sociale relaties. De overgang naar de arbeidsmarkt kan huwelijksconflicten meebrengen wanneer de echtgenoot een werkende vrouw moeilijk kan aanvaarden, bijvoorbeeld door een andere verdeling in huishoudelijke taken (Killy & Borgen, 2000; McGraw, 1982; Spitze, 1988; Menaghan & Parcel, 1990; Miller, Moen & Dempster-McClain, 1991 in: Yu, 2006).

Feiter (2001) wijst er nochtans op dat thuiswerkende moeders competenties ontwikkelen zoals stressbestendigheid, organisatievermogen, flexibiliteit en inlevingsvermogen. In Duitsland vonden ze de oplossing voor deze onzekerheid bij herintreedsters: de 'social skills analysis' of de competentieanalyse, die in Vlaanderen vertaald is in de competentiespiegel. Dit project heeft als doel de kwaliteiten van herintreedsters te meten en geeft hen onder andere een sollicitatietraining waardoor ze kunnen werken aan hun zelfbewustzijn en klaargestoomd worden voor de arbeidsmarkt. (Competentiespiegel, 2007). Daarbij wijst Chae (2002) op het belang van de functie van consultants die de streefdoelen van herintreedsters kunnen verhogen door hun positieve zelfwaarde te benadrukken en hen te informeren over initiatieven waar ze energie uit kunnen halen, zoals opleidingen en vrijwilligerswerk.

1.7.2. Structurele drempels

Het tekort aan zelfvertrouwen dat herintreedsters ervaren, kan natuurlijk opgevangen of juist bevestigd worden door de arbeidsmarkt. Volgens de literatuur heeft de arbeidsmarkt in eerste instantie niet bepaald een positieve invloed op het zelfvertrouwen van herintreedsters. Werkgevers stellen hogere eisen dan vroeger en hebben vooroordelen (bijvoorbeeld rond de leeftijd), waardoor herintreedsters zich niet welkom voelen op de arbeidsmarkt (Feiter, 2001; Slipkes et al., 2001; Van Regenmortel et al., 1990). Daarbij worden herintreedsters geconfronteerd met een neerwaartse mobiliteit waarbij ze in jobs terecht komen onder hun niveau met weinig doorgroeimogelijkheden

(Joshi & Hinde, 1993, McRae, 1993 in: Russell et al., 2002; Shaw et al., 1999; Tomlinson, 2004). Zo stelt Seccombe (1993 in: Lane, 1999) vast dat herintredende verpleegsters geconcentreerd zijn in lagere functies, in vergelijking met verpleegsters zonder carrièrestop met dezelfde ervaring. Herintreedsters lopen echter al vroeger vast, namelijk bij bemiddelingsinstanties. Arbeidsbureaus¹³ zien volgens Feiter (2001) niet in waarom ze herintreedsters zouden inschrijven en begeleiden herintreedsters minder omdat ze niet-uitkeringsgerechtigd zijn. Nochtans hebben vrouwen die een tijd uit de arbeidsmarkt gestapt zijn juist meer steun nodig om de stap te zetten naar betaald werk. Het is dan ook raadzaam dat ze zich inschrijven als werkzoekende in opleidingstrajecten (Janssen et al., 2001). Verder worden de bureaucratie, het tekort aan informatie en advies, uitsluiting uit cursussen en de gebrekkige communicatie als drempels ervaren (Janssen et al., 2001; Janssen & Faber, 2003; Russell et al., 2002).

Een andere structurele drempel waarmee Nederlandse en Ierse vrouwen geconfronteerd worden, is het tekort aan betaalbare kinderopvang (Feiter, 2001; Janssen et al., 2001; Russell et al., 2002; Slipkes et al., 2001). Toch is volgens Fouarge (2006) het tekort aan kinderopvangplaatsen geen doorslaggevende factor voor de herintrede van jonge moeders. Uit zijn onderzoek blijkt dat in Nederland moeders niet meer herintreden naarmate er meer aanbod is van kinderopvang. Hij kwam tot deze conclusie door een onderzoek van paneldata uit de jaren '90, een periode getekend door de stijging van herintreedsters en van kinderopvang. Hij vindt geen causale relatie tussen het stijgend aanbod van kinderopvang en het stijgend aantal herintreedsters. Een mogelijke verklaring ziet hij in de opvattingen die thuiswerkende moeders hebben over zorg en opvoeding. Een andere verklaring is dat moeders de prijs-kwaliteitverhouding van kinderopvang afwegen. Wanneer de prijs te hoog is, kunnen de baten van werk de kosten van kinderopvang in Nederland vaak niet overstijgen. Wanneer anderzijds de kwaliteit te laag is, is dit een rem om het kind naar de formele kinderopvang te brengen. Het is ook mogelijk dat moeders andere regelingen treffen voor de opvang van hun kinderen, zoals de grootouders. Fouarge geeft aan dat de positieve effecten van het ruimer aanbod van kinderopvang zijn te situeren in de verminderde uittrede van moeders en het meer uren werken van deze vrouwen (Fouarge, 2006).

Lager opgeleide Nederlandse vrouwen ervaren rond kinderopvang bijkomende problemen zoals het niet aangenomen worden door het ouderbijdragesysteem. Dit houdt in dat werkgevers een deel van de kinderopvang betalen. Ze moeten echter een groter deel bijleggen voor lager geschoolden. Door dit systeem zijn werknemers minder geneigd om laaggeschoolde moeders aan te nemen (Janssen et al., 2001). Met de kosten van kinderopvang en opleiding, het verlies van financiële voordelen zoals belastingsvoordelen en het lage loon, komt het er volgens Nederlandse onderzoekers soms op neer dat herintreedsters moeten betalen om te gaan werken (Feiter, 2001; Janssen et al., 2001; Janssen & Faber, 2003). Deze werkloosheidsval is in Vlaanderen bestudeerd voor de situatie van uitkeringsgerechtigde werklozen en is een gekende problematiek (Vandenbroucke, 2007).

1.8. Terug aan het werk

Het proces van herintrede op de arbeidsmarkt bevat verschillende stappen (Spijkerman & Bom, 1989 in: Heymann, 1992). De eerste fase is de verheldering van het zelfconcept waarbij de herintreedster inzicht krijgt in de eigen mogelijkheden op gebied van scholing en beroep. Hier is een belangrijke taak weggelegd voor werkinkwinkels en uitzendkantoren om herintreedsters bewust te maken van hun capaciteiten (FNV, 2000). In de volgende fase van horizonverheldering kunnen deze instanties herintreedsters oriënteren op de arbeidsmarkt en verschillende opleidingen aanbieden. Op basis van

¹³ De Vlaamse vertaling van het Nederlandse arbeidsbureau is de werkwinkel.

deze informatie komen herintreedsters in de derde fase tot een min of meer overwogen besluit om herin te treden (Spijkerman & Bom, 1989 in: Heymann, 1992). Een aanzienlijk deel van de herintreedsters maakt geen gebruik van instanties als werkwinkels en uitzendkantoren, maar probeert via meer traditionele manieren werk te vinden. Ze reageren bijvoorbeeld op vacatures in advertenties, schrijven open sollicitatiebrieven en doen vooral beroep op hun netwerk (Slipkes et al., 2001). Een minderheid vindt werk via de vorige werkgever (FNV, 2000). McDonald (2005) deed onderzoek naar groepen die via informele netwerken jobs kregen aangeboden, zonder er gericht naar te zoeken. Herintreedsters behoren tot één van deze groepen. McDonald stelt bij deze groep een tegenstelling vast. Ondanks het feit dat volgens Campbell en Ensel (1988, 1979 in: McDonald, 2005) vrouwen vergeleken met mannen eerder 'minderwaardige' netwerkbronnen hebben doordat het netwerk van vrouwen kleiner is en meer familiale contacten, meer vrouwen en minder individuen met een hoge status bevatten, behoren ze toch tot een groep die vaker via netwerken jobs aangeboden krijgt. Dit veronderstelt dus dat ze meer sociale hulpbronnen hebben (Marsden & Gorman, 2001 in: McDonald, 2005).

In de literatuur is onderzoek gedaan naar de meerwaarde van het volgen van cursussen op de herintrede. Cursussen waarin aandacht is voor het versterken van zelfvertrouwen, vaardigheden om werk te zoeken, sollicitatietraining, informatietechnologie, opfrissen van beroepskennis en werkervaring hebben positieve uitkomsten (Carmen et al., 1995; Janssen & Faber, 2003; Shaw et al., 1999). De meerwaarde van deze cursussen bestaat uit een verbetering van het zelfvertrouwen, hernieuwen van professionele kennis en vaardigheden, toegang tot netwerken, ontmoeten van personen in dezelfde situatie en de kans krijgen op werkervaring door bijvoorbeeld stage (Bird, 1999; Janssen & Faber, 2003; Shaw et al., 2003). Er moet wel gewaakt worden voor het Mattheüseffect¹⁴ in deze cursussen, omdat hoger geschoolden er vaak de lager opgeleiden verdringen (Van der Grip 1988, Dronkers 1991, Schippers 1990 in: Heymann, 1992).

1.9. Vlaams beleid rond herintreedsters

Geurts (2002) merkte in een studie op dat Vlaamse niet-werkende moeders in tegenstelling tot vrouwen in de buurlanden niet massaal opnieuw intreden op de arbeidsmarkt wanneer hun kinderen naar school gaan. Ondanks het feit dat de kwetsbare positie van herintreedsters het voorbije decennium in het Vlaams Parlement en de Belgische Senaat vaak aan bod gekomen is, is tot nu toe nauwelijks werk gemaakt van concrete maatregelen om de herintrede van vrouwen aan te moedigen en de drempels te verlagen (Belgische Senaat, 2007; Politiek.net, 2007; Vlaams Parlement, 2007). Ondersteuningsmaatregelen voor herintrede worden gezien als tweedelijnsmaatregelen, na prioritaire maatregelen gericht op het voorkomen van uittrede en dus naar maatregelen die de combinatie van gezin en arbeid vergemakkelijken. Herintreedsters worden pas door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) gelijkgesteld aan uitkeringsgerechtigde werklozen wanneer ze gedurende 27 maanden 468 dagen gewerkt hebben. De VDAB komt herintreedsters tegemoet door alle vrij ingeschreven werkzoekenden – mits selectie – toe te laten tot opleidingen, tewerkstellings- en werkervaringsprogramma's en via deze programma's te werken aan de randvoorwaarden zoals kinderopvang en vervoersonkosten. Daarbij hebben herintreders voordelen zoals Activa, waarbij werkgevers minder aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) moeten betalen en een werkuitkering ontvangen voor langdurig werklozen¹⁵ (RVA, 2008). Waarschijnlijk zijn naast Activa meer maatregelen die herintreedsters ten goede komen, maar omdat het uitpluizen van deze

¹⁴ Het Mattheüseffect betekent volgens Deleeck dat onder invloed van sociaal-culturele en van sociaal-politieke factoren een groot aantal voordelen van het sociaal overheidsbeleid tendentieel en verhoudingsgewijs meer naar hogere dan naar lagere sociale groepen gaan (Bouverne-De Bie, 2001).

¹⁵ Werkzoekenden jonger dan 45 moeten 2 jaar werkzoekend zijn, werkzoekenden ouder dan 45 anderhalf jaar.

maatregelen te ver leidt, beperken we ons hier tot de maatregelen die de respondenten zelf vermelden. Er moet wel opgemerkt worden dat bepaalde initiatieven zoals het Femtrainingproject (cf. supra) en andere sociaal-economische initiatieven niet genderneutraal zijn wanneer het de bedoeling is om vrouwen te overhalen zich te richten op zogenaamde mannelijke beroepen en sectoren. Daarnaast moeten herintreedsters weten dat zij de mogelijkheid hebben zich in te schrijven bij de VDAB om op die manier in aanmerking komen voor opleidingen en andere programma's.

1.10. Besluit

Dit hoofdstuk leert ons dat het kostwinnersgezin geen 'natuurlijk model' is, maar een creatie van de burgerij uit de twintigste eeuw. Door evoluties in de samenleving verdwijnt het kostwinnersmodel en is meer sprake van herintrede. Zal dit scriptieonderzoek de tendens bevestigen dat vrouwen vroeger herintreden? Verder zien we dat de Europese Unie een belangrijke rol speelt in het gezinsbeleid. De Verklaring van Lissabon geeft in Nederland en Ierland een aanzet tot een beleid gericht op herintreedsters. Waarom focust België/Vlaanderen zich enkel op de niet-beroepsactieven op (brug)pensioen in het generatiepact? Zijn herintreedsters misschien een vergeten groep? Aan de hand van de literatuur stellen we een definitie samen, met de bedoeling op basis hiervan respondenten te zoeken. Het lezen over herintreedsters in gedateerd Belgisch onderzoek (1990) en in Nederlandse en Ierse studies wekt nieuwsgierigheid naar de huidige situatie van deze doelgroep in Vlaanderen. Wat is het profiel van deze herintreedsters? Wat was destijds de motivatie om thuis te blijven en waarom willen ze nu terug aan de slag? Stellen zij ook deeltijds werk als belangrijke voorwaarde? En wat is hun beleving van deze overstap? Ervaren zij dezelfde psychologische drempels zoals vermeld in de literatuur? Of ervaren ze eerder structurele drempels? Het vervolg van deze scriptie probeert antwoorden te formuleren op deze vragen om uiteindelijk te bepalen welke rol het Vlaamse beleid en de praktijk kunnen spelen om tegemoet te komen aan de noden van herintreedsters.

Hoofdstuk 2: Onderzoekopzet en methodologie

Uit het theoretisch kader blijkt dat bijkomend onderzoek naar herintreedsters nodig is om zicht te krijgen op de huidige situatie van herintreedsters in Vlaanderen. Dit hoofdstuk geeft een beschrijving en verantwoording van de onderzoeksvragen, de keuze voor kwalitatief onderzoek, de onderzoekspopulatie en de verwerking van de resultaten.

2.1. Doelstellingen en onderzoeksvragen

Dit onderzoek heeft als doelstelling de situatie van herintreedsters beter te kennen, zodat ze een optimale begeleiding zouden krijgen van het werkveld en aandacht krijgen van het beleid. Om een beter zicht te krijgen op de situatie van hedendaagse Vlaamse herintreedsters, komen in ons onderzoek drie grote onderzoeksvragen aan bod. De eerste onderzoeksvraag peilt naar de motivatie van deze doelgroep om terug aan de slag te gaan. Om dit gegeven te kunnen kaderen, vragen we naar de motivatie om destijds thuis te blijven. De tweede onderzoeksvraag is gericht op de voorwaarden die herintreedsters stellen om te gaan werken. De derde onderzoeksvraag belicht de drempels die herintreedsters ervaren wanneer ze terug aan de slag gaan. Hoe ervaren ze de zoektocht, de begeleiding van instanties, reactie van werkgevers, collega's? Voor een duidelijk zicht op de drempels die deze vrouwen ervaren, is het belangrijk te informeren naar de ervaringen die zij gedurende het thuisblijfmoederschap hebben opgedaan en welke competenties zij ontwikkeld hebben.

2.2. Methode van onderzoek

Binnen sociaal-wetenschappelijk onderzoek zijn twee belangrijke onderzoeksparadigma's aanwezig. Enerzijds is er het kwantitatief onderzoek dat vertrekt vanuit een positivistische ideologie waarbij variabelen gemeten worden en vervolgens hypotheses getoetst. Anderzijds vertrekt kwalitatief onderzoek vanuit een interpretatief denkkader waarbij meer aandacht is voor de case en de context (Schuyten, 2005). We kiezen in dit onderzoek voor kwalitatief onderzoek dat aangevuld wordt met kwantitatief onderzoek.

Kwalitatief onderzoek geeft de mogelijkheid om de specifieke situatie van herintreedsters te beschrijven en te interpreteren. Dit onderzoeksparadigma biedt door een losse vraagstructuur ruimte aan onvoorziene en ongeplande verschijnselen. Respondenten kunnen in eigen woorden hun ervaringen meedelen, waarop we als onderzoeker flexibel inspelen en wat leidt tot diepere inzichten. Met het kwalitatief onderzoek willen we een specifieke doelgroep onderzoeken waar in Vlaanderen lange tijd geen onderzoek naar gedaan is en die niet meer gekend is (Maso & Smaling, 2004).

Voor de uitwerking van het kwalitatief onderzoek kiezen we voor semi-gestructureerde interviews. Door het opstellen van een vragenlijst met kernvragen wordt een bepaalde structuur voor ogen gehouden en spelen we in op het verhaal en de antwoorden van de respondent. Met de open vragen geeft de respondent door vrij te antwoorden veel informatie mee, wat belangrijk is om de leefwereld te verkennen (Luyten & Lowyck, 2004). Op die manier krijgen we een beter zicht op de waarden, motivatie en attitudes van de specifieke doelgroep van herintreedsters (Schuyten, 2004).

Miller en Salkind (2002) geven een aantal voor- en nadelen van het semi-gestructureerd interview. Een eerste belangrijk voordeel is de grote respons van de respondenten. De bevroagden geven enerzijds meer informatie dan bij bijvoorbeeld een enquête en anderzijds zorgen interviews meteen voor resultaat. Daarnaast geeft de kwalitatieve methode de mogelijkheid om bijkomende informatie te verzamelen over de respondent door dieper in te gaan op bepaalde vragen. In een persoonlijk

interview kunnen gevoelige thema's meer aan bod komen en heeft de interviewer meer zicht op spontane reacties van de respondent. Nadelen zijn echter dat het interviewen tijdrovend is, hoge kosten kan meebrengen (bijvoorbeeld verplaatsings- of telefoonkosten) en dat de interviewer de antwoorden kan beïnvloeden.

Het kwalitatieve onderzoek wordt aangevuld met kwantitatief onderzoek. Omdat de steekproef groter is dan dertig, kunnen we een aantal hypothesen statistisch toetsen en kan de beschrijving van de resultaten uitgedrukt worden in cijfers.

Ten slotte bekijken we de methodologische kwaliteit van ons onderzoek. Ondanks het feit dat zowel persoonlijke als telefonische interviews werden afgenomen, is sprake van interne betrouwbaarheid omdat deze door dezelfde interviewer gebeurden, de gesprekken gelijkaardig verliepen en bij de telefonische interviews meer verbale communicatie was om de afwezigheid van de non-verbale communicatie te compenseren. De externe betrouwbaarheid van ons onderzoek is voor een deel afhankelijk van de interviewvaardigheden van de onderzoeker, maar met achtergrondkennis van de literatuur kan met behulp van de vragenlijst een gelijkaardig onderzoek opgezet worden door onafhankelijke onderzoekers. Door de grootte en diversiteit van de steekproef, kunnen we spreken van interne validiteit. Voor de externe validiteit is de interne validiteit een voorwaarde. Omdat de populatie van herintreedsters niet statistisch gekend is, kunnen we de externe validiteit van dit onderzoek niet nagaan (Janssens, 1985; Schuyten, 2004).

2.3. Onderzoeksopzet

2.3.1. Onderzoekspopulatie

Omdat de doelgroep 'herintreedsters' als categorie niet bestaat, was het geen sinecure om respondenten te vinden. Het zoekproces naar respondenten nam twee maanden (september en oktober 2007) in beslag. Om de interne validiteit van ons onderzoek te vergroten, was het de bedoeling om een grote en diverse steekproef samen te stellen. Daarom gebeurde de zoektocht via verschillende kanalen.

In de eerste contacten met de studiedienst van de VDAB werd duidelijk dat selectie van de databestanden niet de beste optie was en werd aangeraden een andere doelgroep te kiezen. Naast het feit dat selectie van databestanden een betalende dienst was, moest omwille van de privacy een schriftelijke aanvraag gebeuren die meerdere weken in beslag kon nemen en was het daarbij niet zeker om via een aantal parameters de doelgroep van herintreedsters te selecteren.

We kwamen in contact met het ESF. In de periode 2000-2003 hebben zij projecten rond gelijke kansen gesubsidieerd die gericht waren op herintreedsters en voor de periode 2006-2007 vroegen ze bijzondere aandacht voor projecten rond allochtonen en herintreedsters (ESF, 2007a; ESF, 2007b). Deze laatste oproep kwam er naar aanleiding van het genderzakboekje (Geurts & Van Woensel, 2006), waaruit bleek dat deze groep aandacht en ondersteuning nodig had. Er kwam echter geen reactie van het werkveld op de vraag naar projecten rond herintreedsters. Daarom namen we contact op met de projecten van 2000-2003 die zich specifiek op herintreedsters richtten. Van de zes gecontacteerde organisaties was enkel Markant met het project 'Homemanager'¹⁶ nog gericht op herintreedsters. Via Markant werd onze zoektocht verder gezet in de richting van Vokans, het

¹⁶ In het project 'Homemanagers' worden enerzijds vrouwen opgeleid tot ondernemers met de bedoeling een bedrijf op te richten dat gezinnen ondersteunt in huishoudelijke en verzorgende taken. Anderzijds worden vrouwen opgeleid in huishoudelijke en verzorgende taken (Markant vzw, 2007).

vormingscentrum dat ook de cursus 'Homemanager' aanbiedt. Om de privacy te respecteren, legden de medewerkers herintreedsters ons onderzoek voor en gaven na instemming de persoonlijke gegevens door. Na Vokans deden we beroep op de socialistische tegenhanger Kopa. Vervolgens kwamen we via de oriëntatiecentra van de VDAB in contact met de directie van de Competentiecentra en Arbeidsmarktbeheer (cf. bijlage 1). Met de medewerking van deze directie werd onze wervingsbrief (cf. bijlage 2) meegegeven aan consulenten en opgestuurd naar honderden vrij ingeschreven (vrouwelijke) werkzoekenden.

Niet alle herintreedsters schrijven zich echter in bij de VDAB om aan werk te geraken. Daarom werd ook gebruik gemaakt van de sneeuwbalmethode. Naast het contacteren van kennissen, kwam onze onderzoeksvraag op het forum van Zappybaby.be (cf. bijlage 3).

De laatst gecontacteerde instellingen waren de diensten voor thuiszorg, de VSPW, en het CVW die de terugkeercursus organiseert voor herintredende verpleegsters. Onderstaande tabel geeft een overzicht hoeveel respondenten bovenvermelde kanalen hebben opgeleverd.

Bron	Aantal herintreedsters
Vokans	12
Kopa	2
VDAB Competentiecentra	9
VDAB Arbeidsmarktbeheer	13
Sneeuwbalmethode	16
Forum Zappybaby	4
Thuiszorg	1
Terugkeercursus verpleegkundigen	1
totaal	58

Tabel 1: Bronnen voor respondenten steekproef

Van deze 58 herintreedsters waren vier vrouwen niet te bereiken en hadden twee vrouwen niet het juiste profiel omdat ze een werkloosheidsuitkering ontvingen gedurende het thuisblijfmoederschap. In de steekproef van 52 respondenten, zijn drie vrouwen (deeltijds) meewerkende echtgenote van een zelfstandige en hebben drie respondenten verschillende jaren loopbaanonderbreking genomen waarvoor ze een uitkering ontvingen. Hoewel deze doelgroepen niet beoogd waren, is hun verhaal gedeeltelijk opgenomen in de verwerking wanneer opvallende gelijkenissen waren met herintreedsters. Zo ervaren sommige meewerkende echtgenotes dezelfde drempels als herintreedsters en hebben vrouwen met verschillende jaren loopbaanonderbreking dezelfde motieven om thuis te blijven. Wanneer in hun verhaal duidelijke verschillen aan bod kwamen, zoals vrouwen met loopbaanonderbreking die door hun werkgever worden opgeroepen te komen werken, werd dit niet opgenomen in de verwerking. Verder zijn in de steekproef een aantal zelfstandigen aanwezig die het zelfstandig zijn afwisselden met jaren van zorg. De respondenten zijn verspreid over heel Vlaanderen, maar de meeste respondenten komen uit Oost- en West-Vlaanderen. De diversiteit binnen de steekproef is groot (cf. infra).

2.3.2. Onderzoek

Met de literatuur in het achterhoofd en met behulp een aantal vragenlijsten, kwamen twee semi-gestructureerde vragenlijsten tot stand als hulpmiddel bij de mondelinge interviews (cf. bijlage 4). Beide vragenlijsten komen grotendeels overeen, maar bij de vragenlijst voor 'geslaagde' herintreedsters zijn ook vragen opgenomen over de job die deze vrouwen hebben gevonden. De

vragenlijsten bestaan uit kernvragen met daarbij een checklist van mogelijke antwoorden en zijn bedoeld als leidraad voor het interview. Indien op een vraag geen antwoord kwam, kon de checklist mogelijk gebruikt worden om de respondenten op gang te zetten. De onderwerpen van de vragenlijst zijn: motivatie om thuiswerkende moeder te worden, motivatie tot herintrede en reactie van omgeving, voorwaarden voor herintrede, stappen om terug aan het werk te gaan, drempels rond herintrede en cursussen of vrijwilligerswerk. De volgorde waarop deze onderwerpen aan bod kwamen, was afhankelijk van het verhaal van de respondent.

Omdat de respondenten verspreid wonen over heel Vlaanderen was het praktisch (en financieel) moeilijk om hen allemaal persoonlijk bij hen thuis te gaan interviewen. Daarom werden de eerste respondenten persoonlijk geïnterviewd met de bedoeling om de vaardigheid van het interviewen onder de knie te krijgen. De respondenten werden geïnformeerd over de opzet van ons onderzoek en hun anonimiteit werd verzekerd. In totaal waren elf face-to-face interviews. Van deze elf respondenten was bij de meerderheid sprake van een taalbarrière. Bij één interview werd een medestudente als tolk meegevraagd om de drempel voor een Spaanssprekende respondent te verlagen. Van zodra de interviewtechniek geoefend was, werden de rest van de interviews telefonisch gedaan. Deze telefonische interviews verschilden inhoudelijk niet van de face-to-face gesprekken. Beide interviews duurden tussen een kwartier en een halfuur. Zowel in telefonische als in persoonlijke interviews gaven de respondenten nog vaak relevante informatie na het 'officiële' einde van de vraagstelling. Dit waren kostbare momenten waarbij onderwerpen aan bod kwamen die niet vooropgesteld waren in dit onderzoek, zoals ervaringen rond het thuisblijfmoederschap en het vroegtijdig schoolverlaten.

2.4. Verwerking

De 52 interviews werden opgenomen met minidisk en vervolgens letterlijk uitgetypt. De namen van alle respondenten werden vervangen door een code uit zes cijfers die hun profiel weergaf. Het eerste cijfer van de code gaf aan of ze al dan niet werk hadden gevonden, de tweede of hun leeftijd boven of onder de grens van 45 jaar was, de derde code gaf hun nationaliteit weer, de vierde hun scholingsgraad, de vijfde hun burgerlijke staat en de zesde de leeftijd van het jongste kind (cf. bijlage 5). De volgende stap bestond uit het doornemen van alle interviews en het plaatsen van antwoorden bij de verschillende onderwerpen, zoals 'voorwaarden', 'drempels', 'motivatie'... Vervolgens werd per onderwerp naar de antwoorden gekeken en werden antwoordtendensen geclusterd om op die manier de resultaten te kunnen schrijven. In de verwerking hielden we rekening met de codes wanneer bijvoorbeeld uit de literatuur conclusies kwamen voor een bepaalde groep herintreedsters zoals ouderen of hooggeschoolden en werd gelet op opvallende tendensen. Door tot in de verwerking per geclusterd antwoord de geciteerde antwoorden telkens te herlezen, werd de werkelijkheid slechts in geringe mate geabstraheerd en werd rekening gehouden met de nuances die de respondenten in hun verhaal legden. Door het gebruik van citaten komt de stem van de respondenten rechtstreeks in de beschrijving van de conclusies en proberen we zo dicht mogelijk bij de sociale en persoonlijke werkelijkheid van de respondenten te blijven (Janssens, 1985).

Omwille van de grootte van de steekproef kon niet uitgebreid getoetst worden, maar waren wel een aantal statistische toetsen mogelijk. Met behulp van het statistische programma SPSS 16.0 toetsen we enkele hypothesen door middel van een lineaire regressie analyse en een enkelvoudige variantieanalyse, met het significantieniveau van 0,05.

Hoofdstuk 3: Resultaten van het onderzoek

3.1. Inleiding

In dit hoofdstuk komt een beschrijving van de resultaten van ons onderzoek. De volgorde van de paragrafen is vergelijkbaar met deze van de literatuurstudie. In de eerste paragraaf wordt de steekproef geïllustreerd met figuren en tabellen beschreven. De tweede paragraaf geeft de motivatie van de respondenten om destijds thuiswerkende moeder te worden, gevolgd door de beweegredenen om herin te treden. Vervolgens komen de voorwaarden en drempels aan bod om ten slotte te eindigen met de stappen om werk te vinden.

3.2. Profiel van de herintreedster: steekproef

	Aantal	Percentage (%)
Werk gevonden?		
- geslaagde herintreedster	34	65,4
- potentiële herintreedster	18	34,6
Leeftijdscategorie		
- 25-44 jaar	21	40,4
- 45-65 jaar	31	59,6
Nationaliteit		
- Belg	39	75
- Europeaan	5	9,6
- Niet-Europeaan	8	15,4
Scholingsgraad		
- laaggeschoold	7	13,5
- middengeschoold	17	32,7
- hooggeschoold	28	53,8
Burgerlijke staat		
- gehuwd	34	65,3
- samenwonend	6	11,5
- gescheiden	10	19,2
- weduwe	2	3,8
Leeftijd jongste kind		
- < 3 jaar	6	11,5
- 3-6 jaar	6	11,5
- 7-12 jaar	8	15,4
- 13-15 jaar	8	15,4
- > 15 jaar	24	46,2

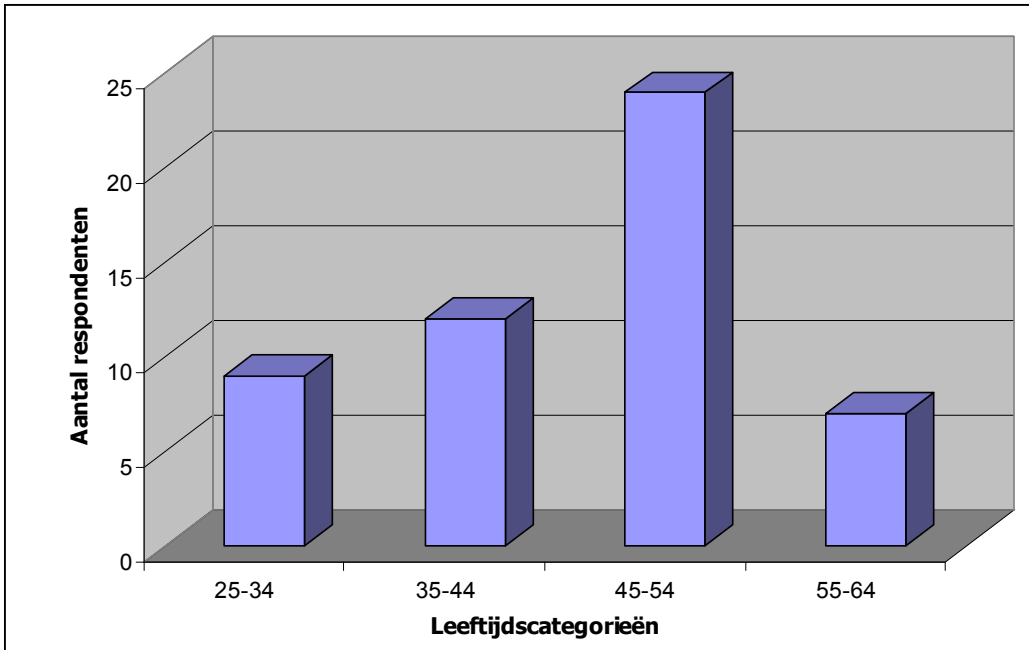
Tabel 2a: Profiel van de steekproef op moment van het interview

	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Geboorteaar	1962,15	8,539
Aantal kinderen	2,73	1,670
Onderbrekingsduur (jaren)	12,37	7,686

Tabel 2b: Profiel van de steekproef op moment van het interview

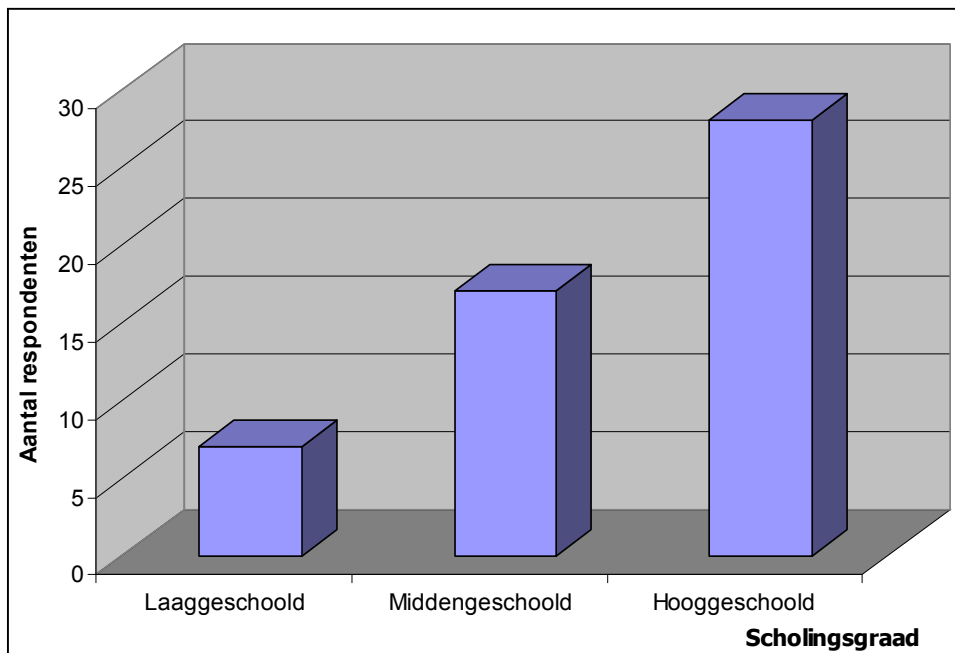
Van de 52 respondenten hebben 34 vrouwen op het moment van het interview werk gevonden en kunnen we ze 'geslaagde' herintreedsters noemen. Vrouwen die op zoek zijn en nog geen werk gevonden hebben, noemen we 'potentiële' herintreedsters.

De respondenten hebben een gemiddelde leeftijd van 45 jaar, waarbij de jongste 29 jaar en de oudste herintreedster 61 jaar is. De steekproef is ingedeeld in 'jongere' en 'oudere' herintreedsters, met de gemiddelde leeftijd als grens: vrouwen jonger dan 45 jaar behoren tot de groep 'jongere' vrouwen en vrouwen vanaf 45 jaar tot de groep 'oudere' vrouwen. Naast het feit dat 45 jaar de gemiddelde leeftijd is van de respondenten, is 45 ook een cruciale leeftijd voor beleidsmaatregelen zoals Activa waarin sprake is van 45-plussers (cf. supra).



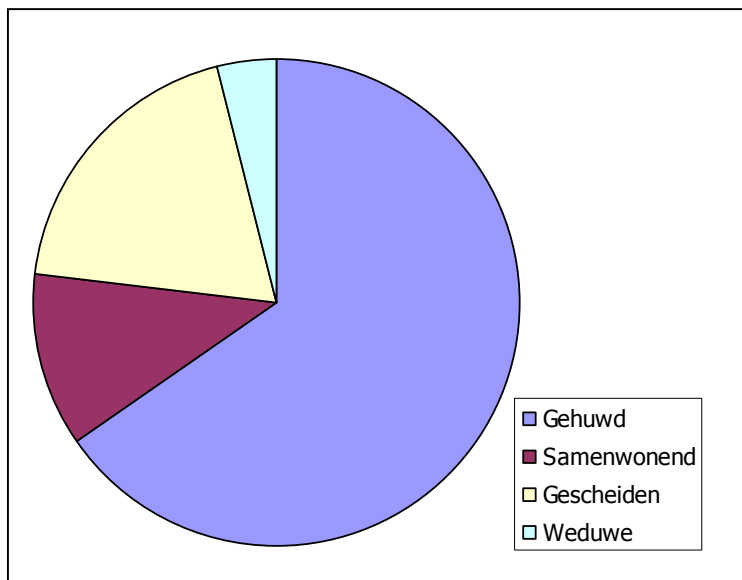
Figuur 3: Indeling respondenten op basis van leeftijd

Als de vrouwen ingedeeld worden volgens nationaliteit, is driekwart van de vrouwen geboren in België, één op de tien afkomstig van een Europees land en een zesde van een niet-Europees land. Bij de indeling volgens scholingsgraad, zijn 28 respondenten hooggeschoold, 17 middengeschoold en 7 laaggeschoold. Acht respondenten geven aan dat ze hun studies vroegtijdig gestopt hebben, waarvan de helft zich bijgeschoold heeft.



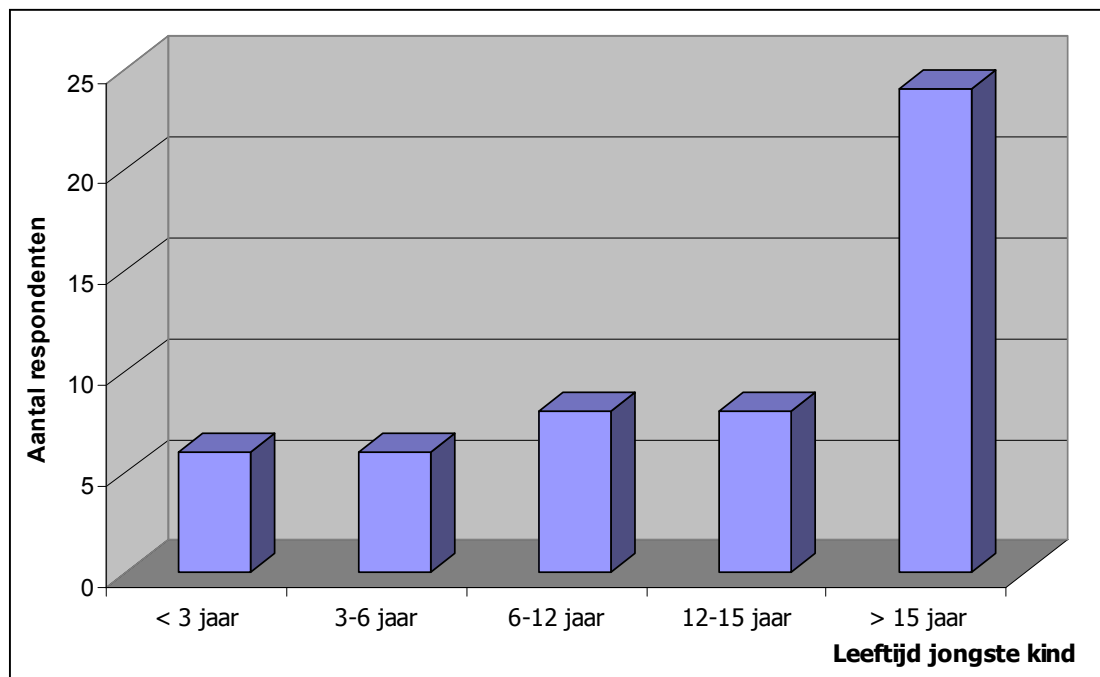
Figuur 4: Indeling respondenten op basis van scholingsgraad

Het merendeel van de bevroagden is gehuwd. Daarnaast is één op de vijf vrouwen gescheiden. Dit is een grote groep van vrouwen die zich vaak in een precare situatie bevinden. Door echtscheiding kunnen ze in de armoede verzeild geraken. Zo schommelen deze respondenten met een gemiddeld maandelijks inkomen van €853 rond de armoedegrens, waarbij ze instaan voor gemiddeld 2,4 kinderen.



Figuur 5: Indeling respondenten op basis van burgerlijke staat

Als we kijken naar de leeftijd van het jongste kind, is dit bij de meerderheid van de respondenten ouder dan 15 jaar. Zes vrouwen hebben nog een kind onder de drie jaar.



Figuur 6: Indeling respondenten op basis van de leeftijd het jongste kind

Het gemiddeld aantal kinderen van de respondenten is 2,73 en is beduidend hoger dan het Vlaamse gemiddelde van 1,74 in 2006 (Van Bavel & Bastiaens, 2007). Er zijn twee vrouwen die geen kinderen hebben, en het huishouden en de zorg voor de echtgenoot op zich hebben genomen. Ten slotte is de gemiddelde onderbrekingsduur 12 jaar, waarbij de langste onderbreking 35 jaar was.

3.3. Motivatie thuiswerkende moeder

Uit onze bevraging komt als belangrijkste motief om thuiswerkende moeder te worden de eigen keuze om de kinderen zelf op te voeden naar voren.

"Dat was een overtuigde keuze om zelf onze kinderen op te voeden en niet uit handen te geven om te laten opvoeden door andere mensen, maar door het zelf te doen... Dus tijd geven aan onze kinderen, tijd verliezen aan onze kinderen. Een beetje uit idealisme om zelf de kinderen op te voeden."

Dit motief speelt vooral bij de oudere generatie: meer dan de helft van deze vrouwen geeft deze beweegreden. Driekwart van deze vrouwen zijn hooggeschoold, wat betekent dat meer dan de helft van de hooggeschoolde respondenten de eigen overtuiging als motief heeft opgegeven. Een tweede belangrijk motief is de moeilijke combinatie van gezin en arbeid. Eén derde van de respondenten geeft aan dat de eigen job of die van de partner een drempel vormde in het zorgen voor het gezin, door bijvoorbeeld onregelmatige uren of lange periodes van afwezigheid.

"Op 1 januari 2003 ben ik gestopt met werken. Omdat mijn man bij de marine zit en hij dus regelmatig van huis weg is vonden wij het belangrijk dat er één stabiele factor zou thuis zijn."

Het opnemen van zorg gebeurde niet noodzakelijk voor kinderen, maar kon ook voor het huishouden, de echtgenoot of andere familieleden opgenomen worden. Zo getuigt een respondent die haar zaak stopzette:

"In 2000 heb ik mijn man leren kennen en ik heb altijd een zelfstandig beroep uitgeoefend. Mijn man had een hoge functie in een grote firma. Met het feit dat hij in het weekend wenste mee te werken

met mij in de horecazaak, was dat te zwaar voor hem en heb ik een keuze moeten maken tussen mijn zaak en mijn man."

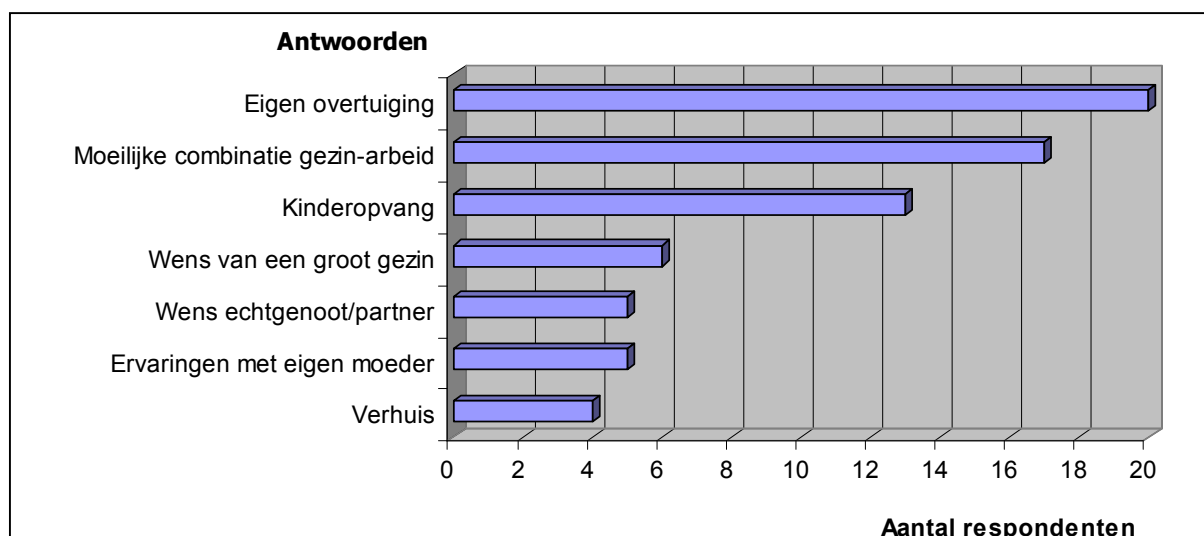
Opvallend is dat vooral oudere respondenten (twee op de vijf) het motief van de combinatie van gezin en arbeid vernoemen tegenover minder jongere vrouwen (één op de vijf). Dit kan verklaard worden door een hedendaags meer gezinsvriendelijk beleid dat met themaverloven zoals ouderschapsverlof ouders meer combinatiemogelijkheden geeft. Bij jongere vrouwen gaf het einde van de vorige job wegens ontslag of het einde van het contract mee aanleiding tot thuisblijfmoederschap.

Voor één op de vier respondenten was het moeilijk vinden van kinderopvang een aanleiding tot het thuisblijven. Het gegeven 'kinderopvang' is voor zowel jongere als oudere vrouwen een probleem, maar wordt anders ingevuld. Jongere vrouwen bedoelen met kinderopvang de organiseerde kinderopvang, zoals onthaalouders en kinderdagverblijven. Oudere vrouwen hebben met kinderopvang de rol van de grootouders voor ogen. Omdat de grootouders door verhuis of ziekte niet de zorgende rol konden opnemen, bleven deze vrouwen thuis.

"Effectief, ik zou niet geweten hebben hoe ik het anders kon doen. Want mijn moeder had al Alzheimer, daar kon ik absoluut niet op rekenen. De andere grootmoeder was overleden. Dus in feite kon ik nergens terecht. Het was niet gelijk nu waar er overal opvang is voor kinderen. In die tijd was dat niet zo evident. Absoluut niet. En ook, het kwam niet in mij op van mijn kinderen eigenlijk ergens af te zetten, nee."

Daarnaast worden door zowel oudere als jongere vrouwen de kosten van kinderopvang en de flexibiliteit vermeld. Voor de helft van de geïnterviewde niet-Europese vrouwen was kinderopvang het motief omdat zij niet op tijd kinderopvang vonden.

Andere beweegredenen zijn de wens van een groot gezin, verhuis (naar het buitenland), ervaringen met de eigen moeder (positief of negatief), de extra zorg voor een 'zorgenkind' of voor familieleden en de wens van de echtgenoot of partner. Opvallend is dat van de vijf vrouwen wiens echtgenoot wenste dat ze thuisbleven, drie vrouwen later door hun partner verlaten zijn. De geboorte van een (eerste, tweede, derde of vierde) kind gaf voor de meeste vrouwen aanleiding tot het stoppen met werken.



Figuur 7: Motivatie om thuiswerkende moeder te worden

Wanneer de respondenten terugblikken op de periode van thuisblijfmoederschap, zou vier op de tien respondenten terug de keuze maken thuis te blijven.

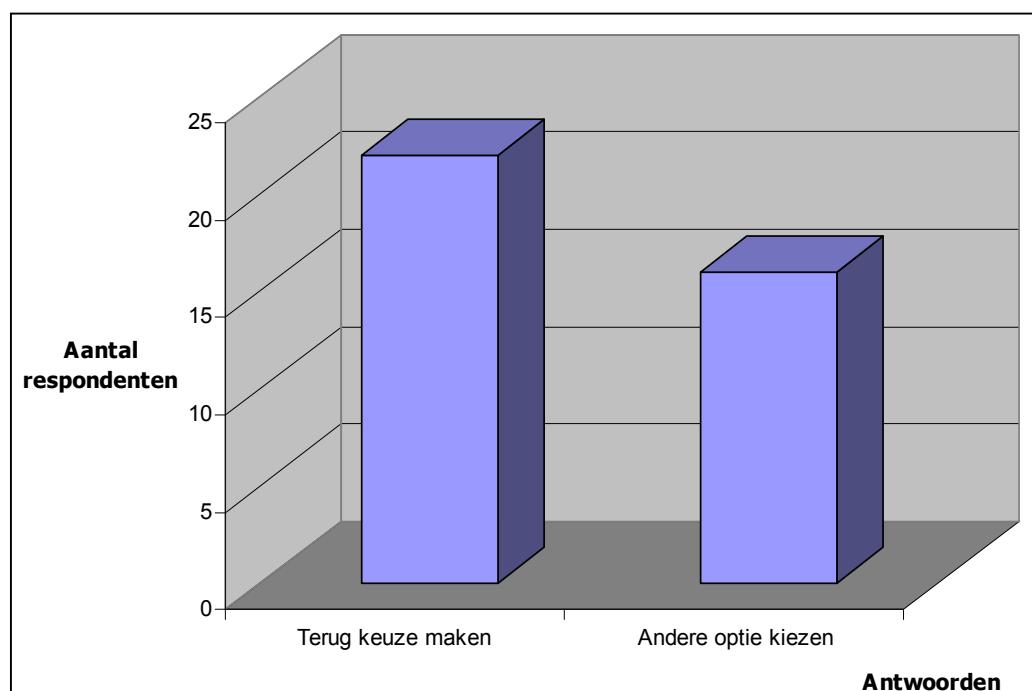
"Ik heb het als een groot voorrecht ervaren dat ik dat heb kunnen doen. Want uiteindelijk is dat soms om allerlei redenen niet haalbaar. Ja, ik heb er geen spijt van."

Zij geven aan dat ze er geen spijt van hebben, op het feit na dat sommigen moeilijk terug aan de slag geraken. Ze zijn blij resultaten te zien van hun inzet in het gezin en geven aan een belangrijke rol te vervullen in de samenleving. Iemand noemt de onbetaalde aanwezigheid voor mensen het "Opvullen van gaatjes in de maatschappij".

Een derde van de respondenten zou er niet terug voor kiezen. Respondenten die alleen zijn komen te staan door echtscheiding hadden financieel onafhankelijk willen zijn van hun echtgenoot.

"Als ik terug voor die situatie sta... Ik denk daar nu heel anders over. Nu heb ik iets van: ik wil niet meer afhankelijk zijn van mijn man, ik wil op mijn eigen benen staan. Ook al zou mijn nieuwe partner er niets mee inzitten om mij financieel te steunen, dan wil ik dat ook niet. Omdat ik teveel heb meegemaakt op dat gebied."

Anderen zouden niet terug kiezen om thuis te blijven omdat zij – in tegenstelling tot andere respondenten – het tekort aan sociale contacten als een nadeel zien of zich door de samenleving niet gewaardeerd voelen in hun zorgende rol. De terugblik op de periode thuis is natuurlijk geen zwart-wit verhaal. Meerdere vrouwen zien zowel voor- als nadelen.



Figuur 8: Terug keuze voor thuisblijfmoederschap maken?

3.4. Motivatie herintreedsters

Het feit dat de kinderen naar school gaan is voor meer dan de helft van de respondenten een belangrijk motief om aan herintrede te denken. Er is een duidelijk verschil tussen jongere en oudere moeders: jongere moeders zullen eerder herintreden wanneer hun kinderen naar de basisschool gaan.

"Nee, voor mij was dat gewoon: ik blijf thuis, ze gaan naar school en dan zoek ik weer werk. Dat wist ik op voorhand al, ik heb dat zo ingepland. Ja, je gaat geen vier jaar studeren om heel uw leven thuis te blijven."

Oudere vrouwen zullen daarentegen de overstap maken wanneer hun kinderen naar het middelbaar of het hoger onderwijs gaan of het huis verlaten, als gevolg van het 'lege nest-syndroom'.

"Van het moment dat de jongste vijftien, zestien was... Plus dat de twee oudsten uit het huis waren en dat je dan een beetje in een leegte komt. Met vier kinderen heb je je handen vol elke dag. Maar als er dan in één keer twee het huis uitgaan, heb je terug meer tijd."

Dit verschil tussen jongere en oudere respondenten is mogelijk te verklaren door de tendens dat vrouwen minder lang thuisblijven dan vroeger. Een lineaire regressie analyse wijst uit dat er een significant verband is tussen de onderbrekingsduur en de leeftijd van de respondenten: oudere vrouwen blijven gemiddeld langer thuis ($F(1,45)=36,014$ met $p=0,000$), waardoor het generatie-effect aanwezig is. Dit verband is enerzijds te verklaren door het moment dat vrouwen kiezen herin te treden: jongere bevraagde vrouwen hebben door hun leeftijd sowieso een minder lange onderbreking. Anderzijds is sprake van een sterke regressiecoëfficiënt (-0,590) en is de determinatiecoëfficiënt 0,424 wat betekent dat 42,4% van de onderbrekingsduur bepaald wordt door de leeftijd, en de tendens mee bevestigd kan worden. Daarnaast geeft een enkelvoudige variantieanalyse aan dat de onderbrekingsduur afhankelijk is van de leeftijd van het jongste kind. Deze toets is significant voor moeders met kinderen onder de twaalf jaar ($F(4,46)=5,837$ met $p=0,001$). Zij blijven gemiddeld minder lang thuis. Verder stijgt de onderbrekingsduur significant met het aantal kinderen met een regressiecoëfficiënt van 0,522 waarbij het aantal kinderen 27% van de onderbrekingsduur bepaalt (cf. bijlage 6).

Meer dan een derde van de respondenten heeft financiële motieven. Hoewel het sowieso niet evident is met één inkomen te leven, weegt het financiële aspect vaak door op het moment dat de kinderen gaan studeren of wanneer de echtgenoot minder of niet meer verdient (bijvoorbeeld brugpensioen).

"Eigenlijk... Ik ben nu deze zomer opnieuw beginnen werken en eigenlijk puur omdat we studenten hebben: twee op kot en volgend jaar nog één op kot. We hebben ook verbouwd, zitten ook met een afbetaling dus het was wel een beetje een zware periode en mijn man zei: als het enigszins mogelijk was... Ik heb dan gezocht en heb opnieuw werk gevonden. Eigenlijk puur financieel."

Voor de tien respondenten die door hun partner verlaten zijn, speelt de financiële druk uiteraard een grote rol. Naast de emotionele verwerking komen deze vrouwen financieel in een moeilijke situatie terecht.

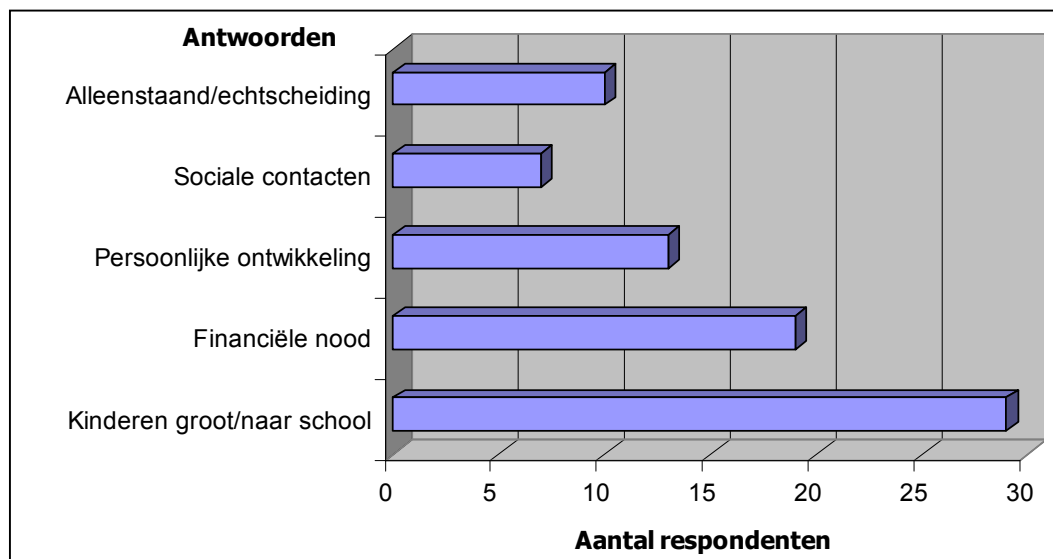
"Ik zit in een heel moeilijke situatie: financieel en emotioneel ook. Want ik heb een groot deel van mijn leven gezorgd en ik word er eigenlijk voor afgestraft. Zeker op maatschappelijk vlak. Ik heb geen pensioen opgebouwd. Het blijft armoede. Het is zo gebeurd hé dat je daarin belandt."

Eén op de vier vrouwen streeft persoonlijke ontwikkeling met herintrede na. De herintrede zien ze als een uitdaging om hun talenten verder te ontdekken en te benutten.

"Ik heb iets tekort in mijn loopbaan. Laat ons zeggen een toetje. Een afsluiting van."

Daarnaast spelen de sociale contacten voor één op de tien respondenten een belangrijke rol. Zij voelen zich eenzaam thuis en verwachten dat hun job een nieuw sociaal netwerk creëert.

"Maar sinds de laatste jaren zei ik nee, ik heb genoeg van thuisblijven, depressie... Ik heb veel vrienden hier, veel mensen, maar mijn man werkt in shifts. Hij is bijna nooit thuis als ik thuis ben. Op zondag is hij met zijn vrienden, met zijn familie, er voor iedereen. In het weekend heeft mijn man plezier en ben ik alleen. Ja, ik wil contact met mensen, ik zoek werk in de social profit."



Figuur 9: Motivatie tot herintrede

3.5. Voorwaarden

Herintreedsters willen zoals alle (vrouwelijke) werknemers hun gezin en werk kunnen combineren. Meer dan de helft van de respondenten ziet deeltijds werken als de enige mogelijkheid om het werk met het gezin te combineren.

"Ik wilde heel graag deeltijds werken, niet voltijds. Omdat ik vind dat dit een te grote belasting is voor het gezin. Ook voor mezelf, maar ook voor het gezin."

Vooraf vrouwen waarvan het jongste kind tussen drie en twaalf jaar oud is, geven deeltijds werk aan als een prioriteit (zes op de tien), terwijl vrouwen met het jongste kind onder de drie jaar dit minder belangrijk vinden (één op de drie). Deze laatsten hopen met een voltijdse job werk te vinden met voldoende diepgang of voldoende inkomsten te hebben. Naast het idee dat deeltijds werk meer combineerbaar is met het huishouden en de zorg voor de kinderen, zien diegenen die kiezen voor deeltijdse arbeid deze werkformule als een ideale overstap richting arbeidsmarkt na een jarenlange onderbreking.

Vier op de tien respondenten stellen voorwaarden rond de uren waarop ze willen werken.

"Liefst geen avondwerk. Weekend vind ik niet zo erg, maar 's avonds wil ik een beetje thuis zijn voor de kinderen. Het zijn niet al te grote studenten en dikwijls moet ik nog wat helpen in het huishouden... Toch een beetje een bewuste keuze om het gezinsleven of mijn huishouden toch nog een beetje te kunnen doen."

Ook deze voorwaarde is voornamelijk belangrijk voor vrouwen waarvan het jongste kind tussen drie en zes is. Vooral werken op de schooluren is gegeerd, terwijl nacht-, avond- en weekendwerk voor de meeste niet op het verlanglijstje staat. Een aantal vrouwen heeft ervoor gekozen om zelfstandig te worden en op die manier flexibel de uren in te vullen.

Eén op de vijf respondenten stelt als voorwaarde voltijds te werken. Ofwel hebben vrouwen tijd genoeg omdat de kinderen groot zijn, ofwel spelen financiële redenen. Opvallend is dat de helft van de vrouwen die voltijds willen werken alleen zijn komen te staan. Zij zijn bijna gedwongen voltijds te werken om hun rechten zo snel mogelijk terug op te bouwen en om voldoende inkomen te hebben.

"Dus eigenlijk was het eerst de bedoeling dat ik dat halftime zou gedaan hebben, dat het een job was van 20 uren. Dan heb ik gezegd: nee, dat doe ik niet. Dat is te weinig en ik ben altijd gewoon geweest om weken te draaien van 60 uren en als ge dan 20 uren... voor mij is dat niets. En de verdienste is er dan ook naar en dat is ook niets. Ik moet in de tijd die mij opgedragen is door de VDAB voor mijn rechten op te bouwen weer zoveel dagen, uren, jaren werken voordat ik weer recht heb op iets van stempeld. Dus als er ooit iets gebeurt, moet ik 400 en zoveel werkdagen bewijzen voor ik weer in regel ben. En als je dat doet aan 20 uren, dan ben je binnen 100 jaar nog bezig aan het sparen. Dus dat wou ik niet en daarom ben ik direct fulltime begonnen."

Een kwart van de bevroegden vindt de inhoud van de job een belangrijke voorwaarde. Vooral hogeschoolden verlangen dat ze hun studies en talenten kunnen gebruiken in hun job.

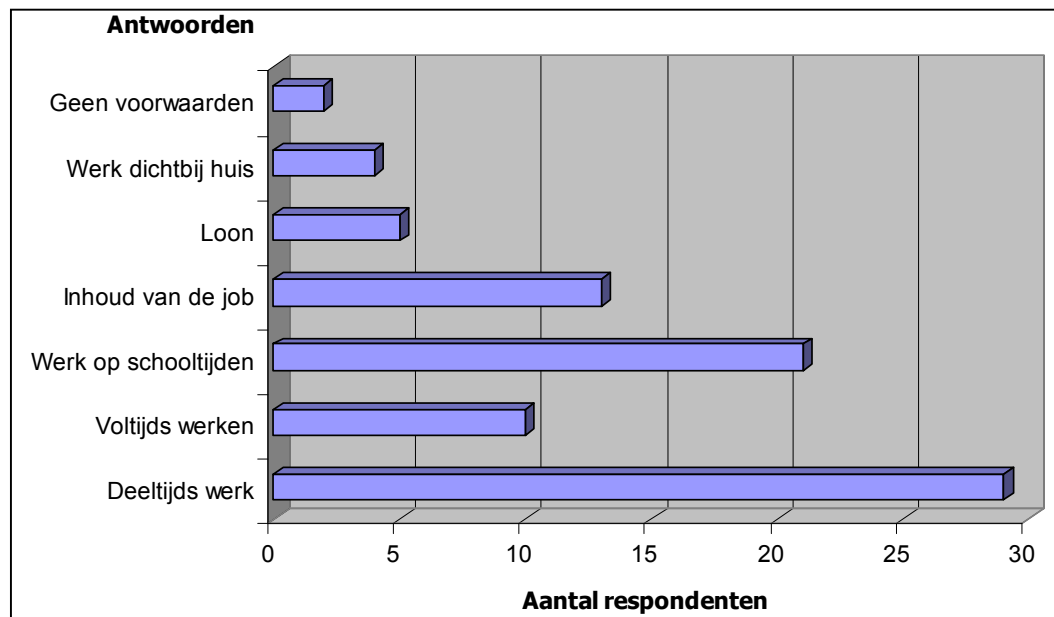
"Het moet een job zijn die interessant is, die de moeite waard is om uw kinderen niet te zien. Allé, ik ga mijn kinderen niet in een opvang steken om iets te doen dat ik tegen mijn zin doe."

Een aantal vrouwen die de 60 naderen geven mee dat ze bepaalde jobs in de horeca of poetssector fysiek niet meer aankunnen. Hoewel het financiële aspect voor veel respondenten een reden is om terug aan de slag te gaan, wordt het loon maar door vijf vrouwen vernoemd als voorwaarde. Acht vrouwen zeggen zelfs duidelijk dat het loon geen voorwaarde is. Hun gezin heeft de levensstandaard gedurende vorige jaren aangepast aan één inkomen en de vrouwen zien hun inkomen als een 'extraatje' dat welkom is. Ze zijn zich daarnaast bewust van het feit dat zij niet kunnen rekenen op anciënniteit en aan een laag loon zullen moeten werken. Toch leidt herintrede op financieel vlak soms tot desillusie wanneer door belastingen het gezamenlijk inkomen slechts enkele honderden euro's méér oplevert.

"Qua loon ben ik nooit zo kieskeurig geweest omdat ook veel jaren vrijwillig gewerkt heb. Dus iedere cent die binnenkwam was al zeer welkom. Nu dat ik een contract heb, hebben we wel onderzocht of ik toch op zijn minst er niet moet aan toeschieten qua belastingen, dat ik er toch iets aan over hou. Het is niet zo dat ik er veel aan over hou, maar ik hoop dat de situatie altijd maar beter gaat worden."

Ten slotte wensen nog vier vrouwen om dichtbij huis te werken, waarvan drie niet-Europese vrouwen. Twee bevrageden geven aan geen voorwaarden te stellen, met de bedoeling zo snel mogelijk werk te vinden om geld te verdienen.

"Wel als ge terug wilt gaan werken – of liever moet gaan werken – boven de 50 jaar, dan ben je al blij dat je terug werk hebt. Wat er ook is, je moet geen rekening meer houden met die diploma's of wat dan ook want als je 20 jaar niet meer gewerkt hebt en als je niet meer opgeleid bent in de technologie zoals vandaag, dan ben je overal afgeschreven. Dus dan moet je wel eerst terug gaan studeren en dan al blij zijn dat je terug een job hebt."



Figuur 10: Voorwaarden tot herintrede

Bij een vierde van de 'geslaagde' herintreedsters zijn hun voorwaarden niet vervuld. Meerdere vrouwen die deeltijds werk vooropstelden zijn voltijds beginnen werken, met de bedoeling om later bij meer werkzekerheid te kunnen afbouwen. Andere vrouwen stelden dan weer voltijds werk voorop en vonden deeltijds werk, hebben moeilijke uren of gebruiken hun huidig werk als opstap naar een betere job. Slechts vijf van de 34 geslaagde respondenten vernoemen expliciet dat hun verwachtingen ongeveer ingevuld zijn.

3.6. Drempels

Voor één op de vier respondenten was het tekort aan zelfvertrouwen een drempel om terug te beginnen werken. Na een aantal jaar uit de arbeidsmarkt te zijn, is de stap groot om herin te treden.

"Ik heb een hele nacht wakker gelegen van het idee: morgen moet ik bloed trekken, help! Een hele nacht in mijn hoofd van: wat moet ik doen? Maar het zat er nog, dat was raar. Maar ook ja, je ziet dat natuurlijk. Je hebt zelf al eens bloed moeten gaan geven en je bekijkt dat dan anders als iemand die niet in de verpleging staat en bloed geeft... Dus ik wist het wel wat ik moest doen, hé. Maar ik heb niet van kunnen slapen."

Het zelfvertrouwen wordt beïnvloed door de ervaringen tijdens de zoektocht naar werk. Bijna de helft van de bevrageden ervaart drempels om werk te vinden. Hoewel de meerderheid van de vrouwen op

het moment van het interview een job heeft gevonden, geven velen aan dat dit een lange weg is geweest, zeker wanneer de taal nog een barrière vormt. Het zoekproces duurt gemiddeld 14,74 maanden¹⁷. Een enkelvoudige variantieanalyse geeft aan dat er een significant verschil is tussen geslaagde herintreedsters en potentiële herintreedsters ($F(1,39)=12,409$ met $p=0,001$). Respondenten die op het moment van het interview nog geen werk hebben gevonden, zoeken gemiddeld al 31,45 maanden, tegenover geslaagde herintreedsters die er gemiddeld 8,62 maand over deden werk te vinden. Dit grote verschil is te verklaren door het gegeven dat de helft van de geslaagde herintreedsters meteen een baan kreeg aangeboden via de opleiding, het sociaal netwerk, de vorige werkgever... of wanneer ze een job vonden in knelpuntberoepen zoals de zorg- of kuissector. Wanneer we geen rekening houden met het gegeven of de respondenten al dan niet werk hebben gevonden, wijst een lineaire regressie analyse uit dat er een significant is tussen de leeftijd van de vrouwen en de duur van het zoekproces ($F(1,39)=6,097$ met $p=0,018$). De regressielijn geeft met een regressiecoëfficiënt van $-0,368$ aan het zoekproces minder lang duurt naarmate het geboortjaar stijgt. Jongere vrouwen uit de steekproef moeten dus minder lang zoeken. Wanneer de lineaire regressie analyse enkel wordt uitgevoerd op de geslaagde herintreedsters, is het verband ook significant ($F(1,28)=5,637$ met $p=0,025$) en is er een sterkere correlatie met een regressiegewicht van $-0,409$. Omdat de leeftijd van de respondenten samenhangt met de onderbrekingsduur, is het niet verwonderlijk dat voor de geslaagde herintreedsters er ook een verband is tussen de onderbrekingsduur en de duur van het zoekproces ($F(1,28)=4,379$ met $p=0,046$) met een regressiegewicht van $0,368$ (cf. bijlage 6).

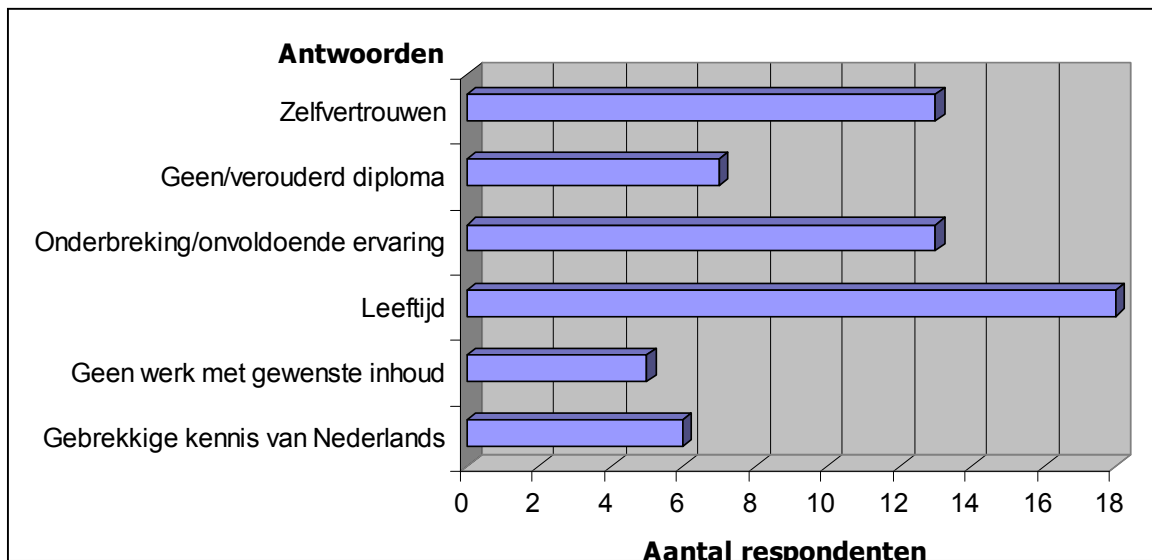
De respondenten geven aan dat de respons op sollicitatiebrieven is verwaarloosbaar klein is. Wanneer toch reactie komt op sollicitaties, is het vaak negatief omwille van hun leeftijd en het tekort aan ervaring door de onderbreking.

"Wat was de reactie van werkgevers op het feit dat u lang was thuisgebleven? Daar werd nooit negatief op geantwoord, maar je werd gewoonweg niet uitgenodigd. En bij diegene dat je wel werd uitgenodigd, – dat waren er maar één of twee – éénmaal dat je je eigen kan voorstellen, dan is dat geen probleem. Maar de eerste stap... Ik heb dat goed gemerkt bij het solliciteren. Dan mocht ik daar nog zoveel werk van die sollicitatiebrief maken, nog het zo goed voorstellen, dat werd gewoon niet eens bekeken... Ze kijken naar de datum van je leeftijd en dat wordt gewoon opzij gelegd. Ze kijken niet meer verder naar de competenties. Ze kijken gewoon: waar woont ze, wat is de leeftijd en heeft ze ervaring? De rest wordt gewoon weggelegd en niet bekeken."

Meer dan de helft van de 45-plussers ervaart haar leeftijd als een drempel. Ze krijgen te horen dat werkgevers liever niet in oudere werknemers investeren en worden daardoor soms ontmoedigd door interim-bureaus. Daarnaast merken de respondenten dat de onderbreking bekeken wordt als een gat in hun curriculum vitae (cv) en ze de gevraagde ervaring missen. Hierdoor geven vijf vrouwen aan geen werk te vinden dat aansluit bij hun voorkeur of capaciteiten.

"Er waren interim-bureaus die me inschreven en dan hoorde ik verder niets meer. Ik heb zelfs interim-bureaus gehad die me niet eens wilden inschrijven. **Waarom?** Vanwege mijn leeftijd, dat klanten geen oudere werknemers willen. Dat is mij gezegd en ik denk ook wel – ik heb bijna twintig jaar thuisgezeten hé – en dan was het ook moeilijk... Achteraf zie ik ook wel wat mijn tekortkomingen waren om werk te vinden. Maar die heb ik ondertussen dus wel ingevuld met mijn opleiding."

¹⁷ Dit gemiddelde is verkregen op basis van de verhalen van 41 respondenten. Bij de andere respondenten was de duur van het zoekproces niet van toepassing omdat zij bijvoorbeeld bezig waren met een opleiding, nog geen kinderopvang hadden gevonden, zelfstandige waren geworden of door loopbaanonderbreking naar hun vorige job konden terugkeren.



Figuur 11: Drempels voor herintrede

3.7. Competenties

Hoewel de 'onderbreking' voor veel werkgevers gelijk staat aan 'geen ervaring', geeft driekwart van de respondenten aan veel competenties te hebben ontwikkeld door al deze jaren een zorgende rol op te nemen. Een derde van de bevroegden getuigt van een beter inlevingsvermogen op het werk. Ze zoeken vaak jobs waar ze hun zorgende functie kunnen verder zetten, zoals verzorgende in een rusthuis of aan huis, leerkracht of docent, logistiek assistent... Deze zorgende beroepen zijn vaak knelpuntberoepen waar een groot personeelstekort is. Eén herintreedster werkt nu zelfs als begeleidster – en ervaringsdeskundige – voor de VDAB.

"Ja, ik werk wel met werkzoekenden, ook wel langdurig werkzoekenden en toevallig ben ik ook bij de 50-plussers – ik ben nog geen 50 – maar dat maakt dat ik veel dingen meegemaakt heb die deze mensen meegemaakt hebben. Er zijn veel huismoeders die herintreden omwille van een scheiding, omwille van een voogdij of zoiets. Ik kan heel veel van die problemen wel herkennen en die zoektocht naar werk is voor mij toch wel heel moeilijk geweest. En dat geeft mij wel zeker een extra werktuig."

Door hun ervaringen geven herintreedsters aan dat ze mensen beter begrijpen en zijn ze meer 'mensgericht' dan 'jobgericht'.

"Ik zie teveel mensen efficiënt werken, maar zonder een hart. En dat doet me pijn. Het is belangrijk dat iemand liefde geeft, dat is heel belangrijk voor mij."

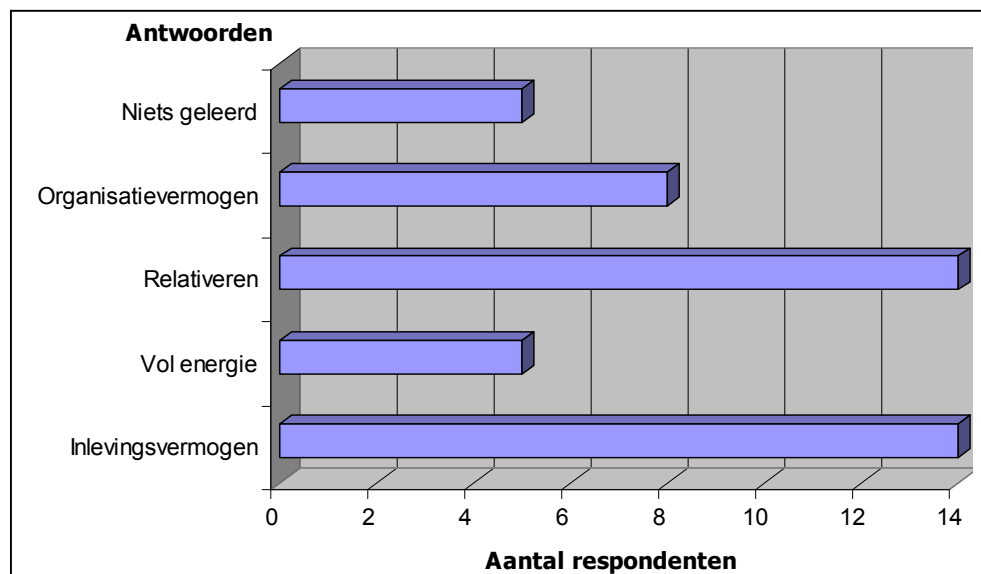
Een aantal vrouwen zien zichzelf als een nieuwe kracht vol energie. Ze zijn in tegenstelling tot sommige collega's nog niet opgebrand, maar beginnen vol moed aan een andere carrière.

"De meerwaarde: je komt terecht, bijvoorbeeld nu met mijn stage, in een werkmilieu en ik heb nog veel energie om te beginnen. Terwijl je veel mensen rond u ziet – dan in de sociale sector vooral – die allemaal 'burned out' zijn of ze zijn het beu. In die zin kom je eigenlijk met een nieuwe kracht en ook tegelijk wel een bagage vanuit je gewone leven. Dat is een voordeel, denk ik. Je kan iets rustiger zijn en beter luisteren omdat je nog niet zo vol zit."

Een derde van de vrouwen heeft doorheen de jaren van zorg leren relativeren en kan meer geduld opbrengen. Hoewel de rijpheid mee bepaald is door de leeftijd, heeft hun zorgende rol hier ook mee te maken.

"Ja, een kind dat ongelukkig is en ambetant doet... Hoe ga je ermee om? Je smijt het niet tegen de muur, hé, omdat het ambetant is. Je probeert een oplossing te vinden. Dus ja, je leert voorbij uw ambetantigheid te gaan en naar een oplossing te zoeken."

Ook vindt een tiende van de bevroegden dat ze competenties hebben ontwikkeld op vlak van organisatievermogen. Ten slotte durven vijf vrouwen niet echt te stellen dat ze door het thuisblijfmoederschap competenties hebben ontwikkeld.



Figuur 12: Verworven competenties als thuiswerkende moeder

3.8. Andere activiteiten

Naast het feit dat deze vrouwen de zorg voor hun gezin opnamen, hebben ze niet stilgezeten. Meer dan een derde van de bevroegden heeft als thuiswerkende moeder een cursus of opleiding gevolgd uit interesse en met de bedoeling zich bij te scholen. Dertien hooggeschoolden hebben een opleiding op bachelor- of masterniveau of de lerarenopleiding gevolgd en een tiental vrouwen hebben taal-, computer-, creativiteits- of alternatieve cursussen gevolgd.

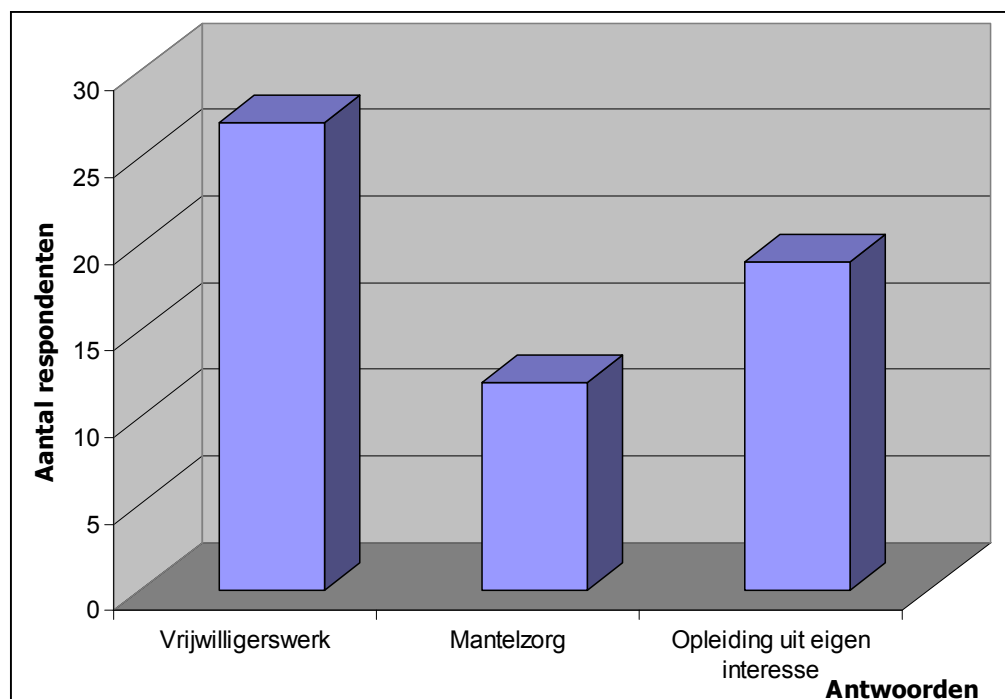
Voor acht bevroegden betekent de herintrede een tweede kans om onafgewerkte studies terug aan te vatten. Vier vrouwen betreuren dat ze hun diploma hoger middelbaar onderwijs niet behaald hebben en vier bevroegden behalen voor de herintrede een diploma hoger onderwijs (bijvoorbeeld Gezinswetenschappen).

"Het was een honger naar kennis. Ik wou vroeger wel eigenlijk studeren maar ik had de kans niet gehad. Dus ik had altijd het gevoel gehad van: ik moet iets doen', maar nooit gedacht dat ik het kon. Ze hadden mij altijd wijs gemaakt: 'ge kunt dat niet'. Dus ik had beroeps gedaan, wie gaat er nu aan denken van na het beroeps nog iets te doen. Maar ik heb wel mijn A1 gehaald, hé. Elk jaar aan een stuk erdoor. Ik voelde dat, maar niemand geloofde erin dus je gelooft het ook niet. Tot op een dag: ik ga studeren. Ik ben vertrokken met een heel klein hartje, bang gelijk en klein meisje. Maar het heeft me enorm goed gedaan."

Naast het volgen van cursussen heeft één op de vier vrouwen gedurende het thuisblijfmoederschap ook mantelzorg voor familieleden opgenomen of regelmatig gezorgd voor kinderen van familie of vrienden.

"Dat is een beetje dat de huismoeders de draagkracht hebben van de kleine dingen die in de maatschappij soms tekort schieten. Dat zij het opvangen."

De helft van de respondenten doet vrijwilligerswerk: op school (bijvoorbeeld in het oudercomité, als leesmoeder of als verkeersmama), op de parochie (bijvoorbeeld vormselcatechese), in de zorgsector (bijvoorbeeld psychiatrie, mensen met een mentale handicap, palliatieve dienst), in het jeugdwerk... Het is opvallend dat de respondenten die vrijwilligerswerk doen of extra zorg op zich namen, bijna allemaal bijkomende cursussen of opleidingen hebben genoten. Samenvattend kunnen we stellen dat driekwart van de bevroagden maatschappelijk geëngageerd was gedurende het thuisblijfmoederschap, wat uiteraard extra competenties met zich meebrengt.



Figuur 13: Activiteiten thuiswerkende moeders buiten zorg voor gezin of huishouden

3.9. Zoeken naar werk

Wanneer de respondenten herintrede overwogen, was de reactie van hun dichte omgeving overwegend positief. De vrouwen voelden zich gesteund door hun echtgenoot die hen stimuleerde om verder hun talenten te ontwikkelen. Een aantal vrouwen vertelden dat hun echtgenoot en kinderen aanvankelijk minder enthousiast waren omdat de routine voor een deel wegviel.

"Maar op den duur hoort mama bij het meubilair en het is zo evident dat mama er altijd is en zo. Ik denk dat ze dat een beetje teveel gewoon zouden zijn en schrik hebben voor verandering."

Hoewel de reacties van het gezin in het begin misschien wat terughoudend waren, voelen deze vrouwen zich nu wel gesteund. De reacties van de ruimere omgeving zijn meestal dubbel. Het valt op dat alleen oudere vrouwen negatieve reacties van de buitenwereld krijgen wanneer ze willen

herintreden. Een aantal vrouwen geeft nog mee dat de reacties op het thuisblijfmoederschap soms moeilijker waren: *"Je wordt ook niet voor vol aanzien."*

Driekwart van de bevroegden is ingeschreven bij de VDAB om werk te vinden. De meeste respondenten zijn dan ook via de VDAB of door een vormingsinstelling verbonden met de VDAB gecontacteerd voor dit onderzoek. Inschrijving bij de VDAB is voor de meerderheid slechts één manier om aan werk te geraken. Een kwart van de respondenten solliciteert spontaan door bedrijven binnen te stappen met de vraag naar werk en kijkt uit naar vacatures in kranten, winkels, op websites...

"Dus ik ben dan toch ingeschreven geweest uiteindelijk als vrijwillige werkzoekende. En dan heb ik gesolliciteerd vanuit Vacature, de site van de VDAB, zelf bedrijven binnengestapt en gevraagd of ze niemand nodig hadden. Op die manier."

Eén op de vijf vrouwen vindt werk via haar sociaal netwerk, waaronder het vrijwilligerswerk. Slechts één respondent keert terug naar haar vorige job.

"Ik ben nooit aan een opleiding moeten beginnen omdat het werk op mijn weg kwam. En dat is in een organisatie waar ik ook vrijwillig in een adviesgroep zat. Dus ik draaide al een jaar of anderhalf jaar maandelijks mee met die adviesgroep en dan vroeg de directrice eens van die organisatie: heb jij geen zin om hier eens te komen werken? En ik had niet veel tijd nodig om daarover na te denken. Ik zei: ja dat interesseert mij. Ik dacht: ik ga dat hier niet aan mijn neus voorbij laten gaan, ik ga dat onmiddellijk vastgrijpen en zo ben ik met kleine beetjes beginnen werken. Ik heb zelfs niet moeten solliciteren."

Daarnaast schrijven meerdere vrouwen zich in bij interim-bureaus, met de hoop meer werkaanbiedingen te krijgen. Meer dan de helft van de respondenten volgde een instapcursus of opleiding. Veel respondenten zien de opleiding als een opstap richting arbeidsmarkt en geven aan veel geleerd te hebben.

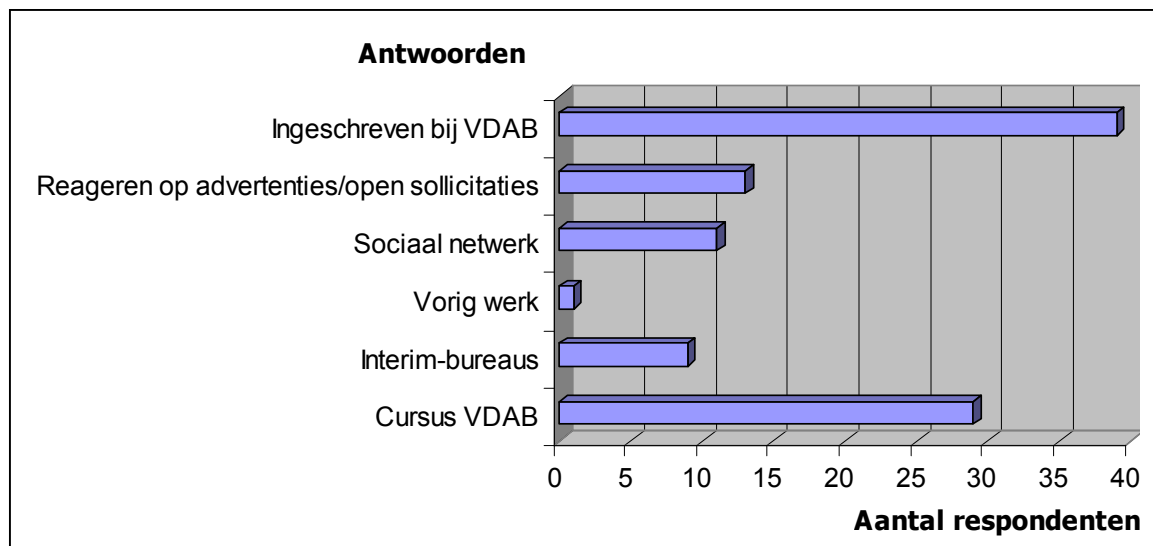
"Ik ben mezelf in de cursus ergens tegengekomen en mijn waarde op de arbeidsmarkt."

Het volgen van cursussen – maar ook het engagement in het vrijwilligerswerk – zorgt ervoor dat de herintreedsters meer zelfvertrouwen krijgen door ervaring en sociale contacten. Deze cursussen en opleidingen worden vaak door de VDAB voorgesteld wanneer de respondenten zich inschrijven of de respondenten gaan zelf op zoek naar cursussen. In totaal vinden twintig bevroegden dat ze goed begeleid zijn door de werkwinkel of het interim-kantoor. Ze zijn positief verrast over het feit dat instapcursussen worden aangeboden, vacatures worden doorgegeven, over de begeleidingsmaatregelen zoals jobclub en ervaringsgroep en voelen zich aanvaard omdat geen probleem wordt gemaakt van de onderbreking.

"Ik heb me ingeschreven bij de VDAB en achter een tijdje zeiden ze: je zou beter naar de jobclub gaan. Dan ben ik gegaan naar de jobclub en van daaruit is dan de computercursus gekomen... omdat ik geen computer kende. Als je werk wilt zoeken, is het ook via de computer via de VDAB, hé. En dan zeiden: ja, je kan hier een cursus volgen, kennismaking met de VDAB en dan heb ik dat gedaan."

Daarbij zijn de cursussen laagdrempelig: de respondenten kunnen vrij snel beginnen met cursussen en krijgen vervoersonkosten terugbetaald. 18 vrouwen hebben minder goede ervaringen. Zij krijgen van de VDAB geen vacatures of cursussen aangeboden of worden zelfs ontmoedigd. Interim-bureaus weigeren vaak hen in te schrijven en meerdere respondenten voelen zich een 'nummer'.

"Eerst mocht ik daar blijven op die stage, uiteindelijk niet en dan ben ik terug op zoek gegaan. Dan heb ik toch gemerkt dat, ook al had ik die opleiding gevolgd, dat ze me niet aan het werk wilden zetten en het grootste probleem was eigenlijk mijn leeftijd en geen ervaring. Dan heb ik op een interim-bureau erg aangedrongen. Ze wilden me eigenlijk geen kans geven, totdat er toevallig toen ik daar zat een telefoontje binnenkwam van mensen die reclameerden: waarom hebben we nog niemand gevonden? Waarom is er nog geen interim? En ik hoorde dat telefoontje en ik zei: ik wil naar daar gaan. Het interim-kantoor wou mij niet inschrijven, maar ze zeiden dan toch: ja, ga maar eens kijken en als ze jou willen dan schrijven we je in. Ik ben er naartoe getrokken, ik heb de job gekregen en dan heeft het interim-bureau mij moeten inschrijven."



Figuur 14: Stappen om werk te zoeken

3.10. Aan het werk

Wanneer de herintreedsters werk vinden, beleeft de helft de overstap als zwaar. Het is voor hen een hele aanpassing aan het nieuwe werkritme en voor sommige is de combinatie met de gezinstaken heel moeilijk.

"Eigenlijk veel te zwaar. De combinatie is gewoon ongelooflijk zwaar. Mijn supervisor zei: iemand die uit huis gaat werken vanaf het begin, die doet na een aantal weken het kindje bij de onthaalmoeder, dan... En ik moet dat nu allemaal vijf keer doen. Dus alles wat je uzelf toe-eigent gedurende zoveel jaar, moet je ineens samen nemen. En dat maakt het vooral praktisch moeilijk."

De meeste respondenten geven aan dat het een kwestie is van gewoonte. Ze hebben ondertussen hun draai gevonden en zijn tevreden met hun job. Eén op de drie herintreedsters beleeft de overstap als positief en driekwart van de werkende herintreedsters heeft goede ervaringen met haar job. Vooral de sociale contacten worden als positief ervaren, naast het feit dat deze vrouwen verder hun talenten kunnen ontwikkelen.

"Ik denk dat je een beetje geboren wordt waar je goed in bent. En als je dat vindt, en je doet daar iets mee, dat je goed op weg bent. Je moet een beetje geluk hebben in het leven hé. Dus voor mij zat dat er altijd en nog in: het 'zorgen voor'. Dat gaat blijven hangen in mijn leven. Daar ben ik zeker van. Dus dat is mijn werk en dit maakt mij gelukkig. Natuurlijk moet je er dingen voor doen hé. Niet alles gaat vanzelf, maar 'doe het dan', zeg ik."

De reacties van werkgevers en collega's zijn voor de helft van de 'geslaagde' herintreedsters positief. Zowel werkgevers als collega's hebben bij deze vrouwen geen probleem met het gegeven dat ze een tijd uit de arbeidsmarkt waren en vangen hen goed op.

"Ja ik doe het graag, ik heb goede collega's, ik ben goed opgevangen. Want ik ga zeggen, ik ben van poetsvrouw 'vijf' in twee weken tijd naar poetsvrouw nummer één gegaan, dus ik heb een heel grote verantwoordelijkheid gekregen in die twee weken dat ik er werkte, in de bureaus van de grote bazen. Ja, het is wel heel positief."

Eén op de vier vrouwen heeft minder positieve ervaringen met de werkgevers en collega's. Zij worden door het werkveld eerder vreemd bekeken en moeten zich meer verantwoorden waarom ze thuis zijn gebleven. Daarbij is het opvallend dat drie herintreedsters moeten wennen aan de roddels op het werk.

"Het enige waar ik het enorm moeilijk mee had was de commentaar van andere mensen. Dat roddelen, dat was iets dat ik niet gewend was. Dat was eigenlijk zeer moeilijk voor mij omdat ik dat nooit meegemaakt heb. Ik zat teveel in mijn coconnetje hé. Gewoon in het algemeen is dat enorm, dat je zegt: hoe is dat mogelijk? Je leert de mensen kennen en je weet wie dat er zijn specialiteit heeft in functie van... Je leert de mensen kennen op een andere manier als je gaat werken."

3.11. Besluit

Uit de resultaten van ons onderzoek kunnen we alvast besluiten dat dé herintreedster niet bestaat. Er zijn duidelijke verschillen tussen de respondenten merkbaar, zowel qua profiel als drempels die ervaren worden. Toch zien we een aantal gelijkenissen, zoals herintrede wanneer de kinderen groter zijn en naar school gaan met als voorwaarde dat gezin en arbeid goed te combineren zijn. We zien dat de respondenten gedurende het thuisblijfmoederschap belangrijke competenties ontwikkeld hebben die een meerwaarde zijn voor de arbeidsmarkt.. In het volgende hoofdstuk vergelijken we deze tendensen van ons onderzoek met de literatuur.

Hoofdstuk 4: Discussie en conclusies

4.1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een vergelijking gemaakt van de resultaten uit ons onderzoek met de gegevens uit de literatuurstudie. Hoewel dit geen grootschalig onderzoek is zoals de onderzoeken uit de literatuurstudie, doen we een poging tot vergelijking. Verder komt een reflectie op het eigen onderzoek: waar liggen de sterktes en zwaktes van dit onderzoek, om ten slotte te eindigen met een oproep naar verder onderzoek, het werkveld en het beleid.

4.2. Vergelijking met literatuurstudie

4.2.1. Profiel van herintreedsters

	Eigen onderzoek: herintreedsters	Statistieken thuiswerkende moeder	Studie herintreedsters Van Regenmortel 1990	Studies herintreedsters Ierland/Nederland
Leeftijd (gemiddeld jaar)	45	-	38	46 (IE); 43(NL)
Scholingsgraad (%)				
- laaggeschoold	13,5	60,6	54,1	38 (IE)
- middengeschoold	32,7	28,2	28,7	28 (IE)
- hooggeschoold	53,8	10,8	17,8	34 (IE)
Nationaliteit (%)				
- Belg	75	93,7	-	-
- Europeaan	10	2,9	-	-
- Niet-Europeaan	15	3,4	-	-
Kinderen hebben (%)	96	-	-	97 (NL)
Burgerlijke staat (%)				
- gehuwd	63	-	75	75 (NL)
- gescheiden	19	-	10	14,8 (IE)
Onderbrekingsduur (gemiddeld jaar)	12	-	12	10 (NL)

Tabel 3: Vergelijking profiel steekproef met gegevens literatuur

In bovenstaande tabel wordt een overzicht gegeven van het profiel van de herintreedster en de thuiswerkende moeder volgens de literatuur en het onderzoek van deze scriptie. De gemiddelde leeftijd van de steekproef ligt tussen het gemiddelde van Nederland en Ierland. Omdat in de studie van Van Regenmortel et al. (1990) huismoeders gevraagd werd naar hun wens om ooit herin te treden, is het normaal dat in hun onderzoek de gemiddelde leeftijd lager is. Meerdere bevraagden uit dit onderzoek wilden op langere termijn herintreden, maar hadden daarom nog geen stappen gezet. Herintreedsters uit ons scriptieonderzoek en uit Nederlandse en Ierse onderzoeken hebben daarentegen wel al stappen richting arbeidsmarkt gezet, waardoor de cijfers meer realistisch zijn. Daarbij wijst de steekproef uit dat figuur 1 (cf. supra) ook voor de generatie vrouwen geboren tussen 1940 en 1959 een vertekend beeld geeft, omdat in onze steekproef een derde van de herintreedsters tot deze generatie behoort en zij na 2002 zijn heringetreden.

In de steekproef zijn de hooggeschoolden oververtegenwoordigd wanneer vergeleken wordt met andere studies. Toch moet het groot percentage laaggeschoolden in de studie van Van Regenmortel et al. (1990) genuanceerd worden. Enerzijds is het van deze vrouwen nog niet zeker of ze wel degelijk de stap zullen zetten tot herintrede en anderzijds was er een grotere invloed van het generatie-effect: meer oudere vrouwen waren laaggeschoold. Sinds in 1983 de leerplicht tot 18 jaar is ingevoerd, moeten bijgevolg alle vrouwen geboren vanaf 1968 tot 18 jaar studeren (indien geen sprake van vroegtijdig schoolverlaten), waardoor ze minstens bij de categorie 'middengeschoold' horen. Het generatie-effect is in deze steekproef nog aanwezig: vijf van de zeven laaggeschoolde vrouwen zijn geboren vóór 1968. De andere respondenten zijn vroegtijdige schoolverlater of hebben hun opleiding in een ander land gevolgd. De ondervertegenwoordiging van laaggeschoolden in de steekproef kan verder verklaard worden door de mogelijkheid dat oudere laaggeschoolde vrouwen hun kansen op de arbeidsmarkt laag inschatten en daardoor minder gericht zijn op de arbeidsmarkt, zoals blijkt uit het onderzoek van de niet-beroepsactieve bevolking van Van Mechelen (2001). Verder geeft de literatuur mee dat oudere en laaggeschoolde vrouwen eerder thuisbleven vanuit een traditionele genderrol, zoals zichzelf de norm opleggen of de wens van de echtgenoot (Lamote, 1991). Mogelijk kan dit ook een verklaring bieden waarom zij niet herintreden, maar kunnen laaggeschoolde herintreedsters ook onvoldoende bereikt zijn (cf. infra).

Andere studies naar herintreedsters hebben geen zicht op hun nationaliteit, maar in deze steekproef is alleszins sprake van diversiteit omdat naast 39 Vlaamse vrouwen ook vijf Europese en acht niet-Europese vrouwen bevestigd werden. Het percentage respondenten uit de steekproef dat kinderen heeft, is vergelijkbaar met de studie uit Nederland. De hypothese dat thuiswerkende ouders meer kinderen hebben dan gemiddeld, wordt in ons scriptieonderzoek bevestigd met een gemiddeld aantal kinderen van 2,73. Het grote percentage gescheiden vrouwen in de steekproef is opmerkelijk. Het ligt hoger dan de percentages uit de studies van Van Regenmortel et al. (1990) en Russell et al. (2002). Dit kan enerzijds verklaard worden door het stijgend aantal scheidingen, waardoor thuiswerkende moeders gedwongen worden aan het werk te gaan. Anderzijds is Ierland nog een (streng) katholiek land, wat mogelijk een invloed heeft op het aantal echtscheidingen. Ten slotte is de onderbrekingsduur van twaalf jaar vergelijkbaar met die van Nederland en de studie van Van Regenmortel et al. (1990). Ook hier moet de opmerking gemaakt worden dat de onderbreking van de respondenten uit het onderzoek van 1990 mogelijk langer was, omdat de meeste vrouwen nog niet op zoek waren naar werk.

4.2.2. Motivatie thuiswerkende moeder worden

Met het groot aantal hooggeschoolde vrouwen in de steekproef, is het niet verwonderlijk dat de eigen overtuiging om bewust thuis te blijven voor de opvoeding van de kinderen de meest vernoemde reden is om thuiswerkende moeder te worden. Deze bevinding komt overeen met het Nederlandse onderzoek van Bont en Limberger (2004) en het onderzoek van het CBGS (1985). Sinds het onderzoek van het CBGS zijn de 'jonge' vrouwen die volgens het onderzoek vooral deze motivatie hadden ondertussen ouder geworden. Het valt op dat in ons scriptieonderzoek vier op de vijf oudere vrouwen aangaven bewust zelf de kinderen te willen opvoeden. De andere, meer traditionele normatieve motivatie is verminderd. Terwijl het motief 'wens van echtgenoot' in het onderzoek van 1985 nog tot de top drie van belangrijkste motieven behoorde, was in het onderzoek van 1990 nog bij 30% van de bevestigden niet de eigen keuze om thuis te blijven en in ons scriptieonderzoek bij een tiende. In ons onderzoek is het opvallend dat van de vijf vrouwen wiens echtgenoot wenste dat ze thuisbleven, drie vrouwen door hun partner verlaten zijn. Dit gegeven kan mogelijk iets zeggen over de relatie van het koppel.

Wanneer het onderzoek van Van Regenmortel et al. in 1990 peilde of de thuiswerkende moeders terug zouden beslissen thuis te blijven, zou de helft de keuze niet meer maken. Volgens Van Regenmortel was het vooral voor jonge en laaggeschoolde vrouwen een onvrijwillige keuze. In ons scriptieonderzoek zou één op de drie vrouwen een andere keuze maken, zoals deeltijds werken. Op vlak van leeftijd is geen verschil merkbaar tussen jongere en oudere vrouwen. In het opleidingsniveau zijn wel verschillen merkbaar: twee op de vijf laag- en middengeschoolden, en één op de vijf hooggeschoolden zouden niet terug thuisblijven. Er is dus duidelijk een verschil tussen de groepen 'laag- en middengeschoolden' versus de hooggeschoolden op dit vlak.

Een motief dat in de literatuur niet aan bod komt, is het effect van de eigen moeder op het thuisblijven. Vier respondenten namen het voorbeeld over van hun moeder die is thuisgebleven, terwijl één respondent zich met het thuisblijfmoederschap voor een deel afzette tegen haar carrièremoeder die amper tijd voor haar had als kind.

4.2.3. Motivatie herintreedsters

Net als de literatuur aangeeft, komt ons onderzoek tot de bevinding dat opgroeiende kinderen thuiswerkende moeders meer ruimte geven om te denken aan herintrede (Carmen et al., 1995; FNV, 2000; Heymann, 1992; Tijdens & Wetzels, 2003). Er is wel een belangrijk verschil tussen jongere en oudere respondenten. Bij jongere moeders is sprake van herintrede wanneer hun kinderen naar de basisschool gaan, terwijl oudere moeders wachten tot hun kinderen naar het secundair of hoger onderwijs gaan of het huis verlaten, ook wel het 'lege nest-syndroom' genoemd. Een lineaire regressie analyse wijst uit dat de onderbrekingsduur significant stijgt met de leeftijd. Dit kan verklaard worden door het gegeven dat jongere vrouwen door hun leeftijd gemiddeld minder lang uit de arbeidsmarkt zijn gestapt, maar bevestigt ook de tendens dat vrouwen meer voor kortere periodes uittreden en jonge vrouwen volledige onderbreking als een tijdelijke strategie hanteren (Oriëns, 2002; Vermeiren et al., 2006). Ons scriptieonderzoek bevestigt de conclusie van Doorewaard et al. (2004) dat de financiële oriëntatie minder bij herintreedsters speelt. Slechts één op de drie respondenten in het scriptieonderzoek heeft financiële motieven, waarbij vooral gezinnen met studerende kinderen of alleenstaande vrouwen nood hebben aan (extra) inkomsten. We kunnen hieraan de hypothese koppelen dat gezinnen met een thuiswerkende ouder zich mogelijk vaker dan gemiddeld één inkomen kunnen permitteren door hun sobere levensstijl of door het hoge inkomen van de echtgenoot. Net als in het onderzoek van Van Regenmortel et al. (1990) staat ongeveer één op de twintig respondenten omwille van deze financiële nood niet positief tegenover de herintrede. Zij hadden liever de rol van thuiswerkende ouder verder gezet. Terwijl in het onderzoek van Van Regenmortel et al. (1990) vooral jonge en laaggeschoolde vrouwen financiële motieven hebben, kan ons scriptieonderzoek dit niet bevestigen.

Volgens het onderzoek van Doorewaard et al. (2004) hebben vooral hooggeschoolde en oudere herintreedsters een sterke jobmotivatie, waarmee het nastreven van de persoonlijke ontwikkeling bedoeld wordt. Het scriptieonderzoek bevestigt dat dit motief vaker voorkomt bij hooggeschoolden, maar komt even vaak voor bij jongere als oudere vrouwen. Verder zijn de sociale contacten als motivatie volgens de literatuur (Doorewaard et al., 2004; FNV, 2000; Heymann, 1992; Russell et al., 2002; Tijdens & Wetzels, 2003) ook terug te vinden in ons onderzoek. Samengevat zijn zowel de jobgerelateerde, mensgerichte en financiële motivatie (Doorewaard et al., 2004) terug te vinden in het scriptieonderzoek.

4.2.4. Voorwaarden

Herintreedsters stellen net als andere (vrouwelijke) werknemers voorwaarden naar de arbeidsmarkt, met de bedoeling om hun gezin met het werk te kunnen combineren. De resultaten uit ons onderzoek komen grotendeels overeen met de resultaten uit de literatuur. Het deeltijds werk en het werken tijdens de schooluren zijn veel vernoemde voorwaarden. Om deze flexibiliteit te verzekeren, kiezen twee respondenten voor een zelfstandig beroep, een gegeven dat ook in de literatuur wordt opgemerkt. Het scriptieonderzoek bevestigt de conclusie van Van Regenmortel et al. (1990) dat vooral laaggeschoolde vrouwen voltijds werk vooropstellen omwille van de inkomsten, maar terwijl in 1990 vooral jonge herintreedsters voltijds wilden werken, is in onze studie geen verschil tussen jongere en oudere vrouwen. Wat wel een belangrijk gegeven is, is het feit dat de helft van de vrouwen die voltijds werk als voorwaarde stellen, gescheiden zijn. Naast het gegeven dat ze dringend een inkomen nodig hebben, werken ze voltijds om zo snel mogelijk hun rechten terug op te bouwen (bijvoorbeeld sociale zekerheid, werkloosheidsuitkering). Daarbij zijn sommige vrouwen tewerkgesteld door het Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW) onder artikel 60. Dit betekent dat zij een leefloon ontvangen van het OCMW en gedurende een periode van drie jaar 468 dagen moeten gewerkt hebben om terug recht te hebben op een werkloosheidsuitkering.

Een gegeven dat niet in de literatuur vermeld wordt, is de voorwaarde naar de inhoud van de job. Een kwart van de respondenten vindt het belangrijk om een job uit te oefenen die aansluit bij haar capaciteiten. Net zoals Tijdens en Wetzels (2002) vaststellen, kan onze studie ook concluderen dat tijdgebonden voorwaarden worden geruild tegen het loon. Acht respondenten geven expliciet aan dat het loon geen voorwaarde is, omdat ze begrijpen dat deeltijds werk minder financiële inkomsten geeft en ze geen recht hebben op anciënniteit en dergelijke. De afstand tussen woonst en werkplek komt in tegenstelling tot de literatuur minder aan bod. Wel is het opvallend dat vooral niet-Europese vrouwen de bereikbaarheid van het werk vermelden. Ten slotte zoeken de meeste respondenten in de richting van een 'vrouwelijk' zorgberoep.

4.2.5. Drempels

De drempels die de respondenten uit ons onderzoek ervaren zijn vergelijkbaar met die uit de literatuur. Verschillende onderzoekers komen tot de conclusie dat vrouwen door een tijd uit het arbeidsproces te stappen en door hun hogere leeftijd, minder zelfvertrouwen hebben. De arbeidsmarkt van haar kant is niet gretig om oudere vrouwen 'zonder ervaring' of met verouderde ervaring aan te nemen. Toch kan moeilijk gesteld worden dat herintreedsters geen ervaring hebben. Enerzijds geven de respondenten zoals in het onderzoek van Feiter (2001) aan als thuiswerkende moeder competenties te hebben ontwikkeld zoals inlevingsvermogen, stressbestendigheid (of kunnen relativeren) en organisatievermogen. Het feit dat een herintreedster dit jaar de titel 'Parel van een Verpleegkundige' – een prijs voor extra verdienstelijke verpleegkundigen – van haar collega's kreeg, getuigt dat de collega's herintreedsters positief ervaren (Vacature.com, 2008). Anderzijds hebben deze vrouwen niet stilgezeten: driekwart van de vrouwen was naast de zorg voor het gezin actief in het vrijwilligerswerk, deed mantelzorg of volgde een cursus uit interesse. We kunnen dus niet spreken van een 'onderbreking', maar van een andere invulling van arbeid. Initiatieven zoals de Competentiespiegel en het erkennen van eerder/elders verworven competenties (EVC) zijn belangrijk om deze competenties aan de arbeidsmarkt duidelijk te maken.

De respondenten geven niet massaal aan in jobs terecht te komen onder hun niveau, hoewel voor sommige hun huidige job wel een opstap is richting arbeidsmarkt. Voor een drietal respondenten resulteert het combineren van verschillende rollen in mentale en fysieke uitputting, met ziekteverlof

en aangevraagd ontslag als gevolg. Van de geslaagde herintreedsters is dit echter nog geen tiende, waarmee de conclusies uit de literatuur (Killy & Borgen, 2000) moeten genuanceerd worden. Terwijl voor Nederlandse en Ierse vrouwen het tekort aan betaalbare kinderopvang een grote drempel is tot herintreden, ervaart in dit scriptieonderzoek slechts één allochtone vrouw de kinderopvang als drempel om herin te treden. Terwijl kinderopvang voor de helft van de allochtone vrouwen de motivatie vormt om thuis te blijven, heeft slechts één vrouw ondertussen nog geen kinderopvang gevonden. De gesubsidieerde kinderopvang is in Vlaanderen dan ook veel beter uitgebouwd dan in Nederland en Ierland (Plantenga & Siegel, 2004).

4.2.6. Zoeken naar werk

De meerderheid van de respondenten uit ons onderzoek voelde zich gesteund door hun dichte omgeving bij de beslissing tot herintrede. Volgens verschillende studies kan de overgang naar de arbeidsmarkt huwelijksconflicten met zich meebrengen (Killy & Borgen, 2000; McGraw, 1982; Spitze, 1988; Menaghan & Parcel, 1990; Miller, Moen & Dempster-McClain, 1991 in: Yu, 2006). Het feit dat één herintreedster wiens man oorspronkelijk wou dat ze thuisbleef, na de herintrede verlaten is door haar echtgenoot kan hiervan een bewijs van zijn, maar hoeft niet noodzakelijk hierop te wijzen.

Hoewel de meeste respondenten voor dit scriptieonderzoek via de VDAB gecontacteerd zijn, heeft een deel van hen aanvankelijk geprobeerd om via sociale netwerken, spontane sollicitaties en advertenties werk te vinden. Deze strategie wordt vooral gehanteerd door respondenten die via de sneeuwbalmethode werden gecontacteerd en komt overeen met de conclusies van de literatuur (McDonald, 2005; Slipkes et al., 2001). Net als in het onderzoek van het FNV (2000), vindt een minderheid – in dit geval één respondent – werk via de vorige werkgever. Het gegeven dat zo weinig respondenten werk vinden via de vorige werkgever kan verklaard worden door vroeger ontslag of een vroegere job die moeilijk te combineren was met het gezin.

Het is belangrijk nog even stil te staan bij de duur van het zoekproces. Het is zeer positief dat de helft van de geslaagde respondenten meteen werk heeft gevonden via haar netwerk, de opleiding, de vorige werkgever of door zelf naar de werkgevers te stappen. Toch duurt de gemiddelde zoektocht lang, waarbij vooral potentiële herintreedsters die op het moment van het interview niet bezig waren met een opleiding gemiddeld al een lange zoektocht hadden afgelegd van 31,45 maanden.

De respondenten zijn verdeeld over de begeleiding en reacties van de VDAB en interim-bureaus. Als onderzoeker valt in het contact met het werkveld op dat de definitie van herintreedsters door consultants, begeleiders en opleidingsverantwoordelijken niet gekend is. Wanneer sprake is van herintreedsters, denken zij aan uitkeringsgerechtigde werkloze vrouwen en stellen zij zich geen herintredende thuiswerkende moeder voor. Deze vaststelling kan een verklaring bieden op de vraag waarom bij de oproep van het ESF naar projecten rond herintreedsters geen reactie kwam van het werkveld. Daarnaast is deze doelgroep een vergeten groep op beleidsvlak, wat zich uit in de praktijk. Dit is belangrijk om mee te nemen in vormingsprojecten voor begeleiders: indien deze doelgroep niet gekend is door begeleiders, kunnen herintreedsters moeilijk de extra aandacht krijgen die zij verdienen. Daarnaast moeten in de databanken van de VDAB of in andere statistieken herintreedsters een aparte categorie vormen, zodat er een duidelijk zicht is op deze risicogroep.

Wanneer respondenten cursussen gevolgd hebben – al dan niet georganiseerd door de VDAB – geeft dit hen zoals vermeld in de literatuur (Bird, 1999; Janssen & Faber, 2003; Shaw et al., 2003) meer zelfvertrouwen, de nodige ervaring en toegang tot netwerken. Daarnaast geven deze cursussen naast andere opleidingen vroegtijdige schoolverlaters een tweede kans. In de begeleiding moeten deze

cursussen zeker aanbevolen worden, omdat ze voor de herintreedster zowel op vlak van zelfvertrouwen als op vlak van aantrekkelijkheid voor de arbeidsmarkt een grote opstap vormen richting arbeidsmarkt.

Hoewel alle ingeschreven werkzoekenden – uitkeringsgerechtigd of niet – recht hebben op begeleiding en opleiding van de VDAB, voelen toch nog veel respondenten zich gediscrimineerd ten opzichte van uitkeringsgerechtigde werklozen, wat overeenkomt met de conclusie van Feiter (2001).

"Ik heb verschillende jaren cursussen computerles gevolgd bij SERVO go. En een uitkeringsgerechtigde werkloze kan de cursussen gratis bijwonen. Een niet-uitkeringsgerechtigde werkloze zoals ik ben, moet de volle pot betalen. Ik moet een attest gaan halen bij de VDAB, die vraagt: 'ben je uitkeringsgerechtigde werkloze?' Ik zeg: 'nee'. Want ik weet goed, de richtlijnen zijn veranderd in augustus dit jaar. Ik heb dat vernomen op school en bij de VDAB. Op school zeiden ze mij: 'ga om papieren, je zal gratis de cursus kunnen volgen'. Ik ga naar de VDAB en ze zeggen: 'nee, je komt niet in aanmerking, een uitkeringsgerechtigde werkloze wel en een niet-uitkeringsgerechtigde werkloze niet'. Dus ik heb die informatie van de eerste week van september of de laatste week van augustus."

Het is niet duidelijk welke cursussen van de VDAB discriminerend zouden zijn tegenover niet-uitkeringsgerechtigde werklozen, maar cursussen uit het volwassenenonderwijs zijn met de hervormingen van Vandenbroucke in 2006 wél discriminerend tegenover herintreedsters als niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden: zij worden niet gedefinieerd als een kwetsbare groep (Onderwijs Vlaanderen, 2008). Wanneer bij de VDAB een herintreedster geen uitleg krijgt bij de reden waarom ze niet toegelaten wordt tot een opleiding van de VDAB, gaat zij de oorzaak bij het 'niet-uitkeringsgerechtigd zijn' of de leeftijd leggen.

"Dat is een opleiding voor verpleegkunde. Het was oorspronkelijk de bedoeling om dit via de VDAB te doen, maar uiteindelijk heb ik het op mezelf moeten doen want ik heb geen subsidie gekregen van de VDAB. Misschien omdat ik te oud ben ofzo, weet ik veel. En ja, ook: ik stempel niet, dus ik ben niet lastig voor de maatschappij, ik vraag in die zin geen kosten. En wat ze nu moeten doen is extra investeren in mij voor misschien nog een tiental jaar. Ja, dan geven ze dat liever aan mensen van 25 jaar."

Daarbij zijn veel herintreedsters niet op de hoogte van de begeleiding die de VDAB geeft en de opleidingen die ze kunnen volgen, waardoor meer gerichte informatie en communicatiecampagnes gewenst zijn.

4.3. Reflectie op eigen onderzoek

Omdat de populatie van herintreedsters in Vlaanderen niet gekend is, kunnen we niet vaststellen welke doelgroepen met dit onderzoek niet of onvoldoende bereikt zijn. Zo valt in de steekproef bijvoorbeeld het lage aandeel laaggeschoolde herintreedsters op. Het is natuurlijk mogelijk dat er minder laaggeschoolde herintreedsters zijn, maar daarnaast bestaat de mogelijkheid dat deze vrouwen minder bereikt zijn. De kans bestaat dat wanneer zij een brief van de VDAB ontvangen, zij minder geneigd zijn hierop te reageren of dat zij zich niet inschrijven bij de VDAB en we via een sneeuwbal methode hen niet bereikt hebben.

Door de hiaten in de statistiek kunnen de resultaten van dit onderzoek niet veralgemeend worden naar de populatie. Daarnaast is de steekproef te klein om uitgebreid statistisch de verschillende

antwoordcategorieën te toetsen. De meeste conclusies zijn beschrijvend en zijn voorwaardelijk omdat ze niet getoetst zijn op hun significantie. De steekproefgrootte bood wel de kans om een aantal eigenschappen van de respondenten zoals leeftijd, 'onderbrekingsduur', leeftijd van het jongste kind, duur van het zoekproces... statistisch te toetsen.

Ons onderzoek liet aan de andere kant herintreedsters zelf aan het woord, waarbij de steekproef een grote diversiteit had op vlak van leeftijd, nationaliteit, scholingsgraad, burgerlijke staat, leeftijd van het jongste kind, aantal kinderen, de onderbrekingsduur en of de herintreedster aan het werk was of nog werkzoekend. Hierdoor kwamen verschillende perspectieven van herintreedsters aan bod. Omdat er voldoende respondenten waren voor het kwalitatieve onderzoek, is ervoor gekozen om geen werkgevers, consultants, opleidingsverantwoordelijken, collega's... te interviewen. Hoewel mogelijk andere perspectieven over herintreedsters aan bod zouden komen, zou het te ver leiden.

De respondenten waren gemotiveerd om deel te nemen aan het scriptieonderzoek. Ze waren blij met de aandacht voor hun situatie en sommigen koesterden de hoop dat ons onderzoek het vinden van werk zou vergemakkelijken.

"Wil best wel meewerken als dit onderzoek kan leiden tot een aangamere samenleving..."

Door de grote bereidheid tot medewerking verliepen de semi-gestructureerde interviews vlot en spontaan en kwamen verrijkende verhalen aan bod. Het nadeel aan kwalitatief onderzoek is dat de betrouwbaarheid voor een groot deel afhangt van de interviewvaardigheden van de onderzoeker, waarbij gelet moet worden op het vermijden van suggestieve vragen.

4.4. Aanbevelingen voor onderzoek, beleid en praktijk

Om herintreedsters optimaal te kunnen begeleiden, is het van belang dat deze doelgroep gekend is in onderzoek, het werkveld en het beleid. We kunnen pas écht zicht krijgen op de noden van herintreedsters, wanneer ze statistisch een categorie vormen in de databanken van bijvoorbeeld de VDAB en wanneer een grootschaliger onderzoek wordt opgezet waarbij de steekproef wel voldoende groot is om meer significante resultaten te verkrijgen. Het onderzoek kan ruimer opgevat worden, waarbij thuiswerkende moeders bijvoorbeeld ook bevraagd worden naar de reden waarom zij niet wensen terug te keren naar de arbeidsmarkt. Daarnaast kan de ruimere omgeving van de herintreedster bevraagd worden, zoals het gezin, de begeleiders, opleidingsverantwoordelijken, consultants....

De begeleiders moeten vertrouwd zijn met de omschrijving van deze doelgroep. Zoals gesteld zijn herintreedsters niet gekend in het werkveld, waardoor we in het begin van dit onderzoek de boodschap meekregen dat deze doelgroep niet meer bestond. Omdat herintreedsters behoren tot een risicogroep op vlak van tewerkstelling, moet in het beleid en de praktijk discriminatie ten opzichte van uitkeringsgerechtigde werklozen vermeden worden.

Ons onderzoek geeft duidelijk aan dat bij herintreedsters geen sprake is van 'onderbreking' van arbeid in strikte zin. Zij wisselen echter het werk op de arbeidsmarkt tijdelijk af met informele arbeid in het gezin, de omgeving (mantelzorg) en het vrijwilligerswerk. Initiatieven zoals de Competentiespiegel, Dochters van Venus¹⁸ en het erkennen van eerder/elders verworven competenties zijn dan ook belangrijk om de arbeidsmarkt de verworven competenties duidelijk te maken en in de kijker te

¹⁸ Dochters van Venus is een project van Markant en Vitaya waarbij de tewerkstellingskansen van herintreedsters één van de elf onderwerpen is (Markant vzw, 2008).

zetten. Daarnaast is het verstrekken van informatie over het aanbod van de VDAB belangrijk, opdat herintreedsters weten dat dit aanbod ook toegankelijk is voor niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden zoals zij.

Ten slotte moet de aandacht nogmaals gevestigd worden op de vrouwen die door echtscheiding alleen zijn komen te staan. Naast het feit dat zij vaak emotioneel veel te verwerken hebben, schommelen zij met een gemiddeld maandelijks inkomen van €853 rond de armoedegrens en hebben daarbij gemiddeld 2,4 kinderen waarvoor ze instaan. Verschillende vrouwen kunnen zich hierdoor niet veroorloven een opleiding te volgen omdat ze een inkomen nodig hebben en aan de rechtbank moeten bewijzen dat ze werk zoeken. Het is onaanvaardbaar dat vrouwen die zich jarenlang hebben ingezet voor hun gezin en omgeving door echtscheiding plots in een armoedesituatie terecht komen.

Bibliografie

Administratie Werkgelegenheid (2001). *Vlaams Actieplan Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren. Een Vlaamse bijdrage aan het Belgisch Nationaal Actieplan 2001*. Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

Belastingdienst (2008). *Combinatiekorting*, geraadpleegd op 25 april 2008, op http://www.belastingdienst.nl/particulier/alsugaatwerken/alsugaatwerken-05.html#P89_4633.

Belgische Senaat (2007). *Senate of Belgium*, geraadpleegd op 15 september 2005 op <http://www.senate.be>.

Bird, E. (1999). Lifelines and lines: re-training for women returning to higher level occupations – policy and practice in UK. *International Journal of Lifelong Education*, 18(3), 203-216.

Bont, M. & Limberger, L. (2004). *Fulltime moederen. De andere carrière*. Utrecht: Komos.

Bouverne-De Bie, M. (2001). *Sociale Agogiek*. Gent: Academia Press.

Carmen, M., Van Roy, A. & De Brant, V. (1995). Maak er werk van. Een begeleidingsproject voor herintreedsters. *Vorming*, 11(22), 115-129.

Chae, M. H. (2002). Counseling reentry women: an overview. *Journal of Employment Counseling*, 39(4), 146-152.

Competentiespiegel (2007). *Competentiespiegel*, geraadpleegd op 13 september 2007, op <http://www.competentiespiegel.be/modules/motionmill/index.php?iid=159>.

Corijn, M. (2004). Werk en gezin: hoe willen Vlamingen dit combineren en hoe kan de overheid hen hierbij helpen? *Over-Werk*, 2004(4), 172-177.

Crompton, R. & Harris, F. (1998). Explaining women's employment patterns: 'orientations to work' revisited. *British Journal of Sociology*, 4(1), 118-137.

De Maesschalk, E. (1996). *Een Bond voor alle gezinnen. Geschiedenis van de gezinsbeweging in Vlaanderen*. Brussel: Bond van Grote en Jonge Gezinnen vzw.

Doorewaard, H., Hendrickx, J. & Verschuren, P. (2004). Work orientations of female returners. *Work, Employment & Society*, 18(1) 7-27.

Ehrhardt, U. & Johnen, W. (1999). *De tweede loopbaan. Voetangels en klemmen op het pad van de herintredende vrouw*. Rijswijk: Uitgeverij Elmar B.V.

Encyclopedie (2008). *Encyclopedie Nederlandstalig*, geraadpleegd op 3 mei 2008 op <http://www.encyclo.nl/begrip/>.

Europees Sociaal Fonds [ESF] (2007a). *Overzicht projecten ESF zwaartepunt 5*, geraadpleegd op 17 september 2007, op

www.esf-agentschap.be/.../resc001/esfvldr/zwpt5/Overzicht%20projecten%20ESF%20zwaartepunt%205(2000-2003).doc.

ESF (2007b). *ESF-Agentschap Ezine 9*, geraadpleegd op 17 september 2007, op http://www.esf-agentschap.be/2000-2006/NIV_1/ezine/ezine9.htm.

Feiter, A. (2001). De hordeloop van de herintreedsters. *Opzij*, 29(11), 70-73.

Federatie Nederlandse Vakbeweging [FNV] (2000). *Terug van weggeweest. Een onderzoek naar de positie van herintreedsters op de arbeidsmarkt*. Amsterdam: FNV.

Fouarge, D. (2006). Helpt kinderopvang de herintreding van moeders stimuleren? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 22(2), 268-279.

Geurts, K. & Van Woensel, A. (2005). *Genderzakboekje. Zij en hij op de arbeidsmarkt*. Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

Geurts, K. (2002). *Minder gezin, meer arbeid? De arbeidsdeelname van de bevolking naar gezinspositie*. Leuven; Brussel: Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming [WAV]; Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwork Arbeidsmarktrapportering [VIONA] Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.

Ghysels, J. & Debacker, M. (2007). *Zorgen voor kinderen in Vlaanderen: een dagelijkse evenwichtsoefening?* Leuven: Acco.

Govaert, K. & Buysse, B. (2004). *Enquête naar het gebruik van buitenschoolse opvang voor kinderen van 3 jaar tot 12 jaar*. Brussel: Kind en Gezin.

Hardarson, O. (2006). People outside the labour force: Declining inactivity rates. *Statistics in focus*, 2006(2), 1-8.

Herremans, W. (2005). Activeren, competenties mobiliseren. In Steunpunt WAV (red.), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek 2005* (pp. 111-116). Leuven: Steunpunt WAV.

Heymann, F. (1992). Arbeidsoriëntatie voor herintreedsters met een lage opleiding: beginnen bij het begin en analyse op maat. *Tijdschrift voor Sociale Interventie*, 1(1), 18-28.

Jacobs, A. (2005). *Waardedifferentiatie vanuit onderwijsniveau*. Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van licentiaat in de Sociale Wetenschappen: Sociologie. Brussel: Vrije Universiteit Brussel [VUB].

Janssen, M. & Faber, J. (2003). Een vergeten groep: werkzoekenden zonder uitkering. *In Reïntegratie*, 2003(6), 1-8.

Janssen, M.M., Stavenuiter, M.M.J. & Bijwaard, G.E. (2001). *"Ik ga niet betalen om te werken"*. Breukelen: Nyfer.

- Janssens, F. (1985). Betrouwbaarheid en validiteit in interpretatief onderzoek. *Pedagogisch Tijdschrift*, 10(3), 149-161.
- Kenniscentrum Erkenning van eerder/elders Verworven Competenties [EVC] (2008). *Kenniscentrum EVC – Erkennen van verworven competenties*, geraadpleegd op 13 januari 2008, <http://www.kenniscentrumevc.nl/>.
- Keene, J.R. & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work-family balance: gender difference or gender similarity? *Sociological Perspectives*, 47(1), 1-23.
- Killy, K.E. & Borgen, W.A. (2000). Self-confidence and the re-entry experience for North American women. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 22(2), 119-130.
- Lammens, A. (2000). *Ambivalentie in de beleving van thuisblijvende vrouwen*. Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van licentiaat in de Familiale en Seksuologische Wetenschappen. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven [KUL].
- Lamote, A. (1991). Thuiswerkende ouders: een situatieschets. *Gezinsbeleid in Vlaanderen*, 20(2), 28-31.
- Lane, N. (1999). Inequality in the careers of HNS nurses. A regional case study of qualified nurses in NHS Wales. *Personnel Review*, 28(4), 319-335.
- Lewis, J. (2004). *Project 9: Tackling inequalities in work and care: policy initiatives and actors at the EU and UK levels*. Londen: GeNet – ESRC Gender Equality Network.
- Lucassen, S. (2004). Herintreedsters op de arbeidsmarkt. *Sociaaleconomische Trends*, 2004(2). 20-26.
- Luyten, P. & Lowyck, B. (2004). *Methoden van Onderzoek in de Psychologie. Het onderzoeksinterview*. Leuven: KUL.
- Markant vzw (2007). *Markant vzw. Project Homemanager*, geraadpleegd op 13 september 2007, op <http://www.markantvzw.be/~cezov/viewobj.jsp?id=96238>.
- Markant vzw (2008). *Dochters van Venus – carrière in een vrouwelijk perspectief*, geraadpleegd op 14 mei 2008, op <http://www.markantvzw.be/dochtersvanvenus/>.
- Maso, I. & Smaling, A. (2004). *Kwalitatief onderzoek: praktijk en theorie*. Amsterdam: Boom.
- McRae, S. (2003). Constraints and choices in mothers' employment careers: a consideration of Hakim's Preference Theory. *British Journal of Sociology*, 54(3), 317-338.
- McDonald, S. (2005). Patterns of informal job matching across the life course: entry-level, reentry-level, and elite non-searching. *Sociological Inquiry*, 75(3), 403-428.
- McGraw, L. (1982). A selective review of programs and counselling interventions for the reentry women. *The Personnel and Guidance Journal*, 1982(61), 469-472.

Miller, C.D. & Salkind, N.J. (2002). *Handbook of research design and social measurement*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (2007). *Vlaamse actieplan Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren 2001*, geraadpleegd op 13 september 2007, op <http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/documenten/vlap2001.pdf>.

Moen, P., Downey, G. & Bolger, N. (1990). Labor-force reentry among U.S. homemakers in midlife: a life-course analysis. *Gender and Society*, 4(2), 230-243.

Neyens, H. (1985). *Motieven van thuisblijvende moeders. Literatuurstudie en interviews bij moeders met een hoger opleidingsniveau*. Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van licentiaat in de Pedagogische Wetenschappen. Leuven: KUL.

Nationaal Instituut voor de Statistiek [NIS] (2008). *Werkgelegenheid en werkloosheid*, geraadpleegd op 27 april 2008, http://statbel.fgov.be/figures/d31_nl.asp#2.

Onderwijs Vlaanderen (2008). *Hervorming volwassenenonderwijs*, geraadpleegd op 5 mei 2008 op <http://www.ond.vlaanderen.be/nieuws/2006p/1201-hervorming-volwassenenonderwijs.htm>.

Oriëns, N. (2002). *Nieuwetijds moeders. De thuisblijfmama*. Amsterdam: Ouders Online.

Pascall, G. & Lewis, J. (2004). Emerging gender regimes and policies for gender equality in a wider Europe. *Journal of Social Policy*, 33(3), 373-391.

Peeters, J. (2005). Kinderen en Europa. In M. Vandenbroeck (red.). *Pedagogisch management in de kinderopvang* (pp 32-34). Amsterdam: Uitgeverij SWP.

Perry-Jenkins, M. & Repetti, R. & Crouter, A.C. (2000). Work and family in the 1990s. *Journal of Marriage and the Family*, 62(4), 981-998.

Plantenga, J. & Siegel, M. (2004). *Childcare in a changing world*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.

Politiek.net (2007). *Meer aandacht voor herintreedsters*, geraadpleegd op 7 december 2007, op <http://www.politiek.net/hermes/22426>.

Russell, H., Smyth, E., Lyons, M., O'Connell, P.J. (2002). *Getting out of the house. Women returning to employment, education and training*. Dublin: Liffey Press.

Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening [RVA] (2008). *Hebt u recht op de voordelen ACTIVA (werkkaart)?* Geraadpleegd op 25 april 2008, op http://www.rva.be/D_opdracht_activa/Regl/Werknemers/SubcontentNL-02.htm.

Schuyten, G. (2004). *Modellen van empirisch onderzoek 1. Kwalitatief interview*. Gent: Universiteit Gent.

Schuyten, G. (2005). *Methoden en technieken van kwantitatief en kwalitatief onderzoek*. Gent: Universiteit Gent.

Shaw, S., Taylor, M. & Harris, I. (1999). Jobs for the girls. A study of the careers of professional women returners following participation in a European funded updating programme. *International Journal of Manpower*, 20(3/4), 170-188.

Shepherd, J. & Saxby-Smith, S. (2001). Overcoming Barriers to Employment for Women. In S. Manning, T. Griffiths & T. Oliveira (Eds.). *VETNET ECER 2002 proceedings: Current research in European vocational education and human resource development*. Berlin: Wissenschaftsforum Bildung und Gesellschaft e.v.

Slijpkens, L., Burgert, J., Kolar C. & van Toorn, H. (2001). *(Potentiële) herintreedsters onder de loep genomen*. Den Haag: Beleidsonderzoek en -Advies groep.

Stevens, E. & Tielens, M. (2006). Halverwege Lissabon: ook de niet-beroepsactieven? *Over-Werk*, 2006(4), 11-14.

Steunpunt WAV (2007). *Cijfers niet-beroepsactieven*, geraadpleegd op 6 september 2007, op <http://www.steunpuntwav.be>.

Sutherland, J. & Stewart, G. (1997). Taxonomy of firms with reference tot human resource strategies. Some observations from an employers' survey on women returners. *Personnel Review*, 26(2), 43-65.

Taniguchi, H. & Rosenfeld, R.A. (2002). Women's employment exit and reentry: differences among whites, blacks, and Hispanics. *Social Science Research*, 2002(31), 432-471.

Tielens, M. (2003). Mobiliteit tussen werk en niet-werk. In Steunpunt WAV (red.), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek 2003* (pp. 139-148). Leuven: Steunpunt WAV.

Tijdens, K.G. & Wetzels, C.M.M.P.(2002). Gevraagd: herintreedsters. *Nemesis*, 18(2), 39-45.

Tijdens, K.G. (2001). *De Vrouwenloonwijzer. Werk, lonen en beroepen van vrouwen*. Amsterdam: AIAS research report 7.

Tijdens, K.G. & Wetzels, C.M.M.P.(2003). Verborgene reserves: onder welke voorwaarden willen vrouwen herintreden? In H. Maassen van den Brink en W. Salverda (red.), *De Nederlandse Arbeidsmarktdag 2002. Congresbijdragen* (pp. 135-145). Amsterdam: Stichting Nederlandse Arbeidsmarktdag.

Tomlinson, J. (2004). *Reconciling Work an Family Life. Central Issues for Women Returners in the 21st Century*. Report for the Women Returners Network.

Vacature.com (2008). *Vacature.com: Terug naar de werkvloer: van huismoeder tot carrièrevrouw*, geraadpleegd op 17 april 2008, op <http://www.vacature.com/scripts/ArtZoeker/display-article.asp?ID=9781&startPos=1>.

- Van Bavel, J. & Bastiaens, V. (2007). De recente evolutie van de vruchtbaarheid in het Vlaamse Gewest: update 2006. *Interface Demography Working Paper 2007 (1)*. Brussel: VUB.
- Van Dale (2008). *Van Dale Woordenboek*, geraadpleegd op <http://www.vandale.nl/vandale/opzoeken/woordenboek/>.
- Van Dongen, W., Beck, M. & Vanhoute, E. (2001). *Beroepsleven en gezinsleven. Het combinatiemodel als motor voor een actieve welvaartsstaat?* Brussel: Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudie [CBGS]-publicaties.
- Van Mechelen, N. (2001). De niet-beroepsactieve bevolking in Vlaanderen. In Steunpunt WAV (red.), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek 2001* (pp. 69-80). Leuven: Steunpunt WAV.
- Van Ourti, S. & Mortelmans, D. (2004). *Indicatoren van de leefsituatie van het kind in Vlaanderen 2002*. Antwerpen: Kind en Gezin.
- Van Peer, C. (2002). *Kinderen krijgen: minder en later... Een greep krijgen uit het CBGS-onderzoek over uitstel van ouderschap in Vlaanderen en enkele Europese landen*. Brussel: CBGS.
- Van Regenmortel, T & Vandeloo, R. (1991). Huisvrouw: geen beroep meer tot aan het pensioen. *Gezinsbeleid in Vlaanderen, 20(2)*, 32-40.
- Van Regenmortel, T., De Cock, C. & Vandeloo, R. (1990). *Herintreedsters: een risicogroep als geen ander. Deel 1: profiel en arbeidsperspectieven van herintreedsters en langdurig werkloze vrouwen*. Leuven: Hoger Instituut voor de Arbeid [HIVA]-KUL.
- Vandemeulebroecke, L.; De Munter, A., Moeyaert, N. & Van den Bosch, L. (1999). *Waardering, verdeling en overdracht van de vrouwelijke zorg in opvoeding*. Leuven: KUL, Faculteit psychologie en pedagogische wetenschappen, Centrum voor Gezinspedagogiek.
- Vandenbroucke, F. (2007). *Vlaams Actieplan Werkloosheidsvallen 2007*. Brussel: Ministerie van Werk, Onderwijs en Vorming.
- Vejar, C.M. & Madison-Colmore, O.D. & Ter Maat, M.B. (2006). Understanding the transition from career to fulltime motherhood: a qualitative study. *The American Journal of Family Therapy, 34(1)*, 17-31.
- Vermeiren, P.P., Mortelmans, D., Heylen, L. & Booghmans, M. (2006). De onderbroken loopbaan ontrafeld. *Over-Werk, 2006(4)*, 57-72.
- Vlaams Parlement (2007). *Vlaams Parlement*, geraadpleegd op 15 september 2007 op <http://www.vlaamsparlement.be>.
- Wetzels, C.M.M.P. & Tijdens, K.G. (2002). Ficties en feiten over herintreedsters. *Economisch Statistische Berichten, 87(4349)*, 176-178.
- Yu, W. (2006). National contexts and dynamics of married women's employment reentry: the cases of Japan and Taiwan. *The Sociological Quarterly, 2006(47)*, 215-243.

Bijlagen

Bijlage 1: Brief directie VDAB

September 2007

Geachte heer/mevrouw,

Ik ben een studente Sociale Agogiek aan de Universiteit Gent en maak dit jaar mijn eindwerk over (motivatie, drempels,... van) herintreedsters. Omdat deze doelgroep behoort tot de ruime groep van 'vrij ingeschreven werkzoekenden' is het moeilijk om specifieke gegevens te verkrijgen over herintreedsters. In Nederland zijn er vanaf 2000 een aantal onderzoeken gevoerd naar herintreedsters, met een aantal beleidsaanpassingen tot gevolg die meer gericht waren op deze doelgroep. In België dateert het laatste onderzoek van 1990.

Deze risicogroep krijgt naast het onderzoeksdomein ook relatief weinig aandacht op beleidsvlak. Ik ben me er van bewust dat er nu meer mogelijkheden zijn om gezin en arbeid te combineren, waardoor het beleid probeert de uittrede te voorkomen. Hoewel maatregelen voor herintreedsters dus 'tweedelijnsmaatregelen' zijn, zoals mevrouw Onckelinx ze in 2001 noemde, verdient deze groep in het beleid toch de aandacht. (Nederlands) Onderzoek geeft aan dat deze vrouwen meer moeilijkheden ondervinden dan bijvoorbeeld uitkeringsgerechtigden om terug in de arbeidsmarkt te stappen.

Ik had voor mijn onderzoek graag met herintreedsters gesproken over hun ervaringen. Ik ben benieuwd naar hun motivatie om terug te gaan werken, welke voorwaarden deze vrouwen stellen aan hun nieuwe baan, welke stappen ze hebben ondernomen om terug aan het werk te gaan en welke drempels ze daarbij ondervinden.

Ik weet dat omwille van privacyredenen gegevens van cursisten niet mogen doorgegeven worden, maar misschien bestaat er de mogelijkheid dat opleidingsverantwoordelijken of consultants vrijblijvend herintreedsters vragen naar medewerking aan mijn onderzoek? Wanneer deze personen wensen mee te werken, kunnen mogelijk hun gegevens (mits hun toestemming) aan mij doorgegeven worden of kunnen mijn gegevens aan hen doorgegeven worden.

Het is de bedoeling dat ik voor mijn scriptie mijn bevragingen gedaan heb vóór eind december. Om mijn onderzoeksmethode meer uit te werken, is het wel belangrijk dat ik een zicht krijg op het aantal respondenten. Aan de hand daarvan kan ik bepalen of ik werk met kwalitatieve interviews of met vragenlijsten.

U kan me steeds contacteren op mijn gsm-nummer of bereiken via e-mail.

Met vriendelijke groeten,

Ellen De Beleyr
Studente Sociale Agogiek
Universiteit Gent

Bijlage 2: Wervingsbrief

Gent, 25 september 2007

Beste mevrouw,

Ik ben een studente Sociale Agogiek aan de Universiteit Gent en ik maak dit jaar mijn eindwerk over huismoeders die terug gaan werken (herintreedsters). Volgens Nederlandse onderzoekers is het voor huismoeders moeilijker om terug aan de slag te gaan dan voor bijvoorbeeld stempelende werklozen. In Vlaanderen dateert het laatste onderzoek van 1990 en heeft men weinig zicht op herintreedsters.

Bent u zelf minimaal drie jaar huismoeder geweest zonder dat u hiervoor een uitkering heeft gekregen? Bent u op zoek naar werk of heeft u onlangs werk gevonden? Dan zou u me kunnen helpen aan het onderzoek door éénmalig een aantal vragen te beantwoorden rond uw ervaringen en eventuele moeilijkheden in het vinden van een job.

Hopelijk kan het onderzoek dan iets bijdragen tot het huidig beleid waarin herintreedsters vaak vergeten worden. Indien u wilt meewerken met mijn onderzoek kunt u mij bereiken op het gsm-nummer of op het e-mailadres Ellen.DeBeleyr@UGent.be. U kan ook uw contactgegevens invullen op de onderstaande strook.

Alvast bedankt voor uw medewerking,

Ellen De Beleyr
Studente Sociale Agogiek
Universiteit Gent

Naam:

U hoeft slechts één van de drie contactgegevens in te vullen

Adres:

E-mailadres:

Telefoonnummer:

Bijlage 3: Reacties op forum Zappybaby

Auteur: Ellen; Onderwerp: herintrede?

Datum van verzending: 24 sep 2007 13:13

Beste thuisblijfmoeders,

Ik ben een studente Sociale Agogiek aan de Universiteit Gent en ik maak dit jaar mijn eindwerk over (motivatie, drempels... van) herintreedsters. Volgens Nederlandse onderzoekers is het voor thuisblijfmoeders moeilijker om terug aan de slag te gaan dan voor uitkeringsgerechtigden. In Vlaanderen dateert het laatste onderzoek van 1990 en heeft men weinig zicht op herintreedsters.

Nu is mijn vraag aan jullie:

- Denken jullie erover om ooit te herintreden? Zo ja, wanneer?
- Hebben jullie misschien al geprobeerd om te herintreden? Wat waren jullie ervaringen hiermee?

Indien u wilt meewerken met mijn onderzoek, kan u hier een berichtje achterlaten, of mij e-mailen op het adres Ellen.DeBeleyr@Ugent.be.

Alvast bedankt,

Ellen De Beleyr
Studente Sociale Agogiek
Universiteit Gent

Kaat **Datum van verzending:** 24 sep 2007 20:49

Ik ben een thuisblijfmoeder die van thuis uit werkt dus dat telt niet echt mee, ik kan je dus niet echt helpen. Ik heb wel al overwogen om volledig te stoppen met werken tot de kinderen wat groter zijn maar in dat geval zou ik m'n beroep (vertalen voor de financiële sector) wel onderhouden door het lezen van vakliteratuur, aangesloten blijven bij beroepsvereniging enz. om mijn eventuele herintrede achteraf te vereenvoudigen. Ik denk dat het hoedanook niet eenvoudig is om terug werk te vinden als je er een aantal jaren volledig bent uit geweest, of dat nu was zonder of met uitkering.

Sonja **Datum van verzending:** 25 sep 2007 10:40

Persoonlijk denk ik dat het als herintreder (met of zonder uitkering) na een aantal jaren niet gemakkelijk is om nog aan werk te geraken. Ben nu ook al een tijd werkzoekend en alhoewel ik voortdurend cursussen van de VDAB volg om mij bij te scholen is het niet gemakkelijk om uit het ruim aanbod aan kandidaten geselecteerd te worden. Kom nochtans in aanmerking voor tewerkstellingspremie, activa, gesco. Toch is er steeds een kandidaat die betere testen heeft afgelegd of beter overkomt in een sollicitatiegesprek. Een werkgever heeft ook liever een persoon die continu heeft gewerkt dan een persoon die een paar jaar thuis was. Indien zij activa of gesco vermelden willen zij liever iemand die een tijdje werkloos was vanwege de uitkering die zij krijgen. Nochtans

indien ik ga solliciteren kom ik steeds kandidaten tegen die een paar jaar thuis zijn gebleven voor de kinderen.

Datum van verzending: 27 sep 2007 07:48

Hallo,

Ik ben nu bijna 4 jaar tbm. Mijn kindjes zijn bijna 6, 3.5 en 12 weken. Of ik eraan denk om ooit nog herin te treden, ik denk het niet, ik vind het nu belangrijk dat ik er ben voor de kinderen (en ook voor mijn man, veel aangenamer voor hem (ik werkte vroeger als verzorgende in een 5-ploegensysteem)). Maar ik denk eens ze tieners zijn en studeren dat het nog belangrijker is dat ik er ben. Dus eigenlijk weet ik niet of ik ooit nog wel ga werken, wie weet als de verveling ooi toeslaat? Maar dus zeker niet de eerste 10 à 20 jaar. Ik moet zeggen dat ik nu ook veel gelukkiger ben dan vroeger als ik nog ging werken.

Sonja **Datum van verzending:** 28 sep 2007 11:50

Dag Ellen,

Ik ben sinds 3 jaar tbm. Mijn dochter is net met de 2de KK begonnen en ik heb nu heel veel zin om terug te beginnen werken. Ik heb al enig contact gehad met interimkantoren (ook voor vaste aanbiedingen) en met mijn opleiding en ervaring blijkt het niet echt moeilijk om meteen terug fulltime aan de slag te kunnen. Mijn probleem is echter dat ik moeilijk fulltime kan werken (echtgenoot zal gedurende de komende +/-3 jaar ongeveer 3 dagen per week in het buitenland werken) en dat part-time jobs moeilijker te vinden zijn (en dat begrijp ik ook, niet elke job leent zich tot een part-time zonder daarmee andere werknemers te belasten). Dus nu probeer ik voor mezelf in de eerste plaats uit te maken wat ik wil en hoe dat in de praktijk zal lukken.

Veel succes met je eindwerk!

Sonja

PS. Ik ben er mij van bewust dat ik het geluk heb dat ik erover kan "nadenken" en dat ik mag "kiezen". Bij vele mama's is het van moeten....

Sofie **Datum van verzending:** 28 sep 2007 12:05

Beste Ellen, ik ben nu ongeveer een jaar thuisblijfmama. Ik heb één zoontje, maar hoogstwaarschijnlijk zal er binnen een jaartje wel een tweede komen. Voor mijn zwangerschap heb ik altijd als administratief bediende gewerkt met tijdelijke contracten. Ik denk er soms over om terug te gaan werken, eens mijn kindjes allemaal naar school zouden gaan. Langs de andere kant lijkt het me praktisch zeer aangenaam als er altijd iemand thuis is (wij hebben geen grootouders in de buurt die de opvang eens kunnen overnemen, dus wat dan met vakanties, kinderen die ziek zijn en niet naar school kunnen gaan enzoverder). Toch ben ik er vrij zeker van dat ik terug zal gaan studeren eens de kinderen wat ouder zijn. Want ik wil niet langer als bediende aan de slag. Eens ik mijn diploma behaald heb, kan ik nog beslissen wat ik op dat moment zal doen.

iets om over te denken .. **Datum van verzending:** 01 okt 2007 08:16

Met alle respect naar Sonja als persoon, maar mensen zoals zij willen niet echt herintreden. Door direct 'eisen' te gaan stellen over werkuren en flexibiliteit is het uiteraard logisch dat het moeilijk is om een job te vinden in ons huidig arbeidsklimaat. Zij ontvangt vermoedelijk een uitkering en deze maakt dat ze toch nog 'verder' kan, moesten deze uitkeringen bepaald worden in tijd .. dan zou het heel wat anders zijn maar dit is de discussie niet.

Ik ben bewust TBM geweest en dit zonder uitkering. Gezien mijn man zelfstandige is en moeilijke arbeidstijden heeft, kwam dit zo het beste uit met de kinderen. Toen ik me terug liet inschrijven bij VDAB was het zeker niet makkelijk om een job te vinden, mijn uren moesten aansluiten bij de kinderen dus starten om 7.30u bv ging niet in combinatie met de schooluren. Toch heb ik een job gevonden waar het wel bij lukt, maar wel als administratief bediende en op zich is dit 'onder' mijn diploma en ervaringen. Mijn loon is niet om over naar huis te schrijven (800 euro, 19u werken) en daarvoor heb je dan een universitair diploma zegt mijn moeder. Maar ik werk er graag, heb leuke collega's en vooral .. ik kan onze kindjes volledig zelf brengen naar school en ze moeten maar twee maal per week in de opvang. Dat speelt ook allemaal mee.

Ben ik als persoon helemaal gelukkig ? Neen, in alle eerlijkheid verlang ik terug naar een job waar ik mezelf kan uitleven. Maar als ik naar mijn gezin kijk, dan weet ik dat het momenteel niet anders kan. Ik blijf me wel interesseren voor mijn vakgebied, volg seminaries en wie weet als ze ouder zijn .. ik droom er stiekem van om mijn carrière terug op te nemen

Bijlage 4: Vragenlijsten

Vragen potentiële herintreedsters

A. Thuiswerkende moeder worden

1. Waarom bent u indertijd huismoeder geworden of thuisgebleven voor de kinderen?

Checklist:

- a. Werksituatie toen
 - b. Rol echtgenoot / eigen opvattingen
 - c. Leeftijd kinderen toen
 - d. Financieel
 - e. Wanneer huismoeder geworden
 - f. Hoe lang huismoeder
2. Zou u er opnieuw voor kiezen om thuis de zorg voor uw kinderen op te nemen of zou u een andere optie kiezen om gezin en arbeid te combineren?

B. Motivatie

1. Waarom wilt u weer een betaalde baan?

Checklist:

- a. Inkomen
 - b. Kinderen groot
 - c. Sociale contacten
2. Hoe staat uw omgeving hier tegenover?
Checklist:
 - a. Echtgenoot? (indien echtgenoot?)
 - b. Kinderen?
 - c. Familie?
 - d. Vrienden → meeste werken?
 3. Indien ze stimuleren: Wat doen zij om u te stimuleren terug te gaan werken?

C. Voorwaarden

1. Wat voor een baan zoekt u?

checklist

- a. Deeltijds/voltijds
 - b. Bepaalde uren...
2. Welke eisen stelt u aan deze baan? (~voorgaande vraag)
checklist
 - a. Flexibiliteit
 - b. Dicht bij huis
 - c. Loon

D. Terug aan het werk

1. Welke stappen heeft u tot nu toe ondernomen om terug een betaalde baan te vinden?
2. Hoe waren de reacties van bv. werkwinkel, interim-bureau, werkgever?

E. Drempels

1. Vond u het moeilijk om na zo'n lange tijd weer een betaalde baan te vinden? (ja/nee)
 - a. Waarom vond u het moeilijk
 - b. Waarom niet moeilijk
3. Heeft u in de periode van onbetaalde zorgarbeid cursussen gevolgd, vrijwilligerswerk gedaan of uw vakgebied blijven volgen (bv. vakliteratuur)?
4. Cursus
checklist
 - a. Wachtlijst

- b. Betaalbaar
 - c. Toegankelijk (geografisch + flexibele uren)
 - d. Informatie (welke soorten cursussen)
 - e. Gebrek aan cursussen
 - f. Uitsluiting van herintreedsters in cursussen voor (langdurig) werklozen of werkenden
5. Vrijwilligerswerk
checklist
- a. Soort vrijwilligerswerk
 - b. Op maat van gezin?
6. Vakgebied volgen
checklist
- a. In welke mate?
7. Heeft u door het huismoeder zijn bepaalde competenties ontwikkeld?
8. In welke mate heeft uw het gevoel dat deze activiteiten u zullen helpen een job te vinden?
checklist
- a. Zelfvertrouwen
 - b. Kennis en vaardigheden bijscholen/onderhouden
 - c. Sociale contacten maken/onderhouden

Vragen geslaagde herintreedsters

A. Thuiswerkende moeder worden

1. Waarom bent u indertijd huismoeder geworden of thuisgebleven voor de kinderen?
Checklist:
 - a. Werksituatie toen
 - b. Rol echtgenoot / eigen opvattingen
 - c. Leeftijd kinderen toen
 - d. Financieel
 - e. Wanneer huismoeder geworden
 - f. Hoe lang huismoeder
2. Zou u er opnieuw voor kiezen om thuis de zorg voor uw kinderen op te nemen of zou u een andere optie kiezen om gezin en arbeid te combineren?

B. Motivatie

1. Waarom wilde u weer een betaalde baan?
Checklist:
 - a. Inkomen
 - b. Kinderen groot
 - c. Sociale contacten
2. Hoe stond uw omgeving hier tegenover?
Checklist:
 - a. Echtgenoot? (indien echtgenoot?)
 - b. Kinderen?
 - c. Familie?
 - d. Vrienden → meeste werken?
3. Indien ze stimuleren: Wat doen zij om u te stimuleren terug te gaan werken?

C. Voorwaarden

1. Welke voorwaarden stelde u aan uw nieuwe baan?
Checklist:
 - a. Loon
 - b. Uren
 - c. Soort werk
2. In welke mate voldoet uw werk nu aan deze voorwaarden?
checklist
 - a. Soort job
 - b. Uren
 - c. Loon
 - d. Vaardigheden ten volle benut
 - e. Werkzekerheid
 - f. Afstand tot werkplaats
→ flexibiliteit versus loon?

D. Terug aan het werk

1. Welke stappen heeft u ondernomen om terug een betaalde baan te vinden?
2. Hoe waren de reacties van bv. werkwinkel, interim-bureau, werkgever?
3. Hoe lang bent u(terug) aan het werk?
4. Hoeveel uur per week werkt u?
 - a. Waarom werkt u minder dan 15u per week (deeltijds)?

E. Drempels

1. Vond u het moeilijk om na zo'n lange tijd weer een betaalde baan te vinden? (ja/nee)

- a. Waarom vond u het moeilijk
 - b. Waarom niet moeilijk
2. Welke drempels ervaart u op uw werk?
checklist
 - a. Gebrek aan flexibiliteit op het werk
 - b. Gebrek aan professionele kennis
 - c. Houdingen van de werkgever/collega's
 - d. Vooroordelen tov gender
 - e. Leeftijdsdiscriminatie
 - f. Moeilijk met stress omgaan
 - g. Carrière mogelijkheden
3. Heeft u in de periode van onbetaalde zorgarbeid cursussen gevolgd, vrijwilligerswerk gedaan of uw vakgebied blijven volgen (bv. vakliteratuur)?
4. Cursus
checklist
 - a. Wachtlijst
 - b. Betaalbaar: komt overheid tussen in betaling?
 - c. Toegankelijk: geografisch + flexibele uren
 - d. Informatie: welke soorten cursussen
 - e. Gebrek aan cursussen
 - f. Uitsluiting van herintreedsters in cursussen voor (langdurig) werklozen of werkenden
5. Vrijwilligerswerk
 - a. Welk soort vrijwilligerswerk?
 - b. Op maat van gezin?
6. Vakgebied opvolgen
 - a. In welke mate?
7. Heeft u door het huismoeder zijn bepaalde competenties ontwikkeld?
8. In welke mate hebben deze activiteiten uw intrede op de arbeidsmarkt geholpen?
checklist
 - a. Zelfvertrouwen
 - b. Kennis en vaardigheden bijscholen/onderhouden
 - c. Sociale contacten maken/onderhouden

Algemene vragen steekproef

1. Wat is uw geboortejaar?
2. In welk land bent u geboren?
 - a. België
 - b. In ander land, namelijk
3. Wat is uw hoogst behaalde diploma?
 - o Geen
 - o Lager onderwijs
 - o Lager middelbaar onderwijs (na 2^{de} graad)
 - o Hoger middelbaar (na 3^{de} graad)
 - o Hoger onderwijs of universiteit
4. Wat is uw burgerlijke staat?
 - o Gehuwd
 - o Samenwonend
 - o (Officieel) Gescheiden
 - o Weduwe
 - o Alleenstaand
5. Indien gehuwd of samenwonend: wat is de job van uw echtgenoot of partner?
6. Wat is uw gemiddeld netto gezinsinkomen per maand (zonder toelagen ed.)?
 - o Minder dan € 777
 - o Tussen € 777 en € 1000
 - o Tussen € 1000 en € 1500
 - o Tussen € 1500 en € 2000
 - o Tussen € 2000 en € 2500
 - o Tussen € 2500 en € 3000
 - o Meer dan € 3000
7. Wat is het geboortejaar van uw kind(eren)?
 - o Kind 1:
 - o Kind 2:
 - o Kind 3:
 - o Kind 4:
 - o Kind 5:
 - o Kind 6:
 - o ...

Bijlage 5: Codes

1^e code: werken/niet

- 0: potentiële herintreedster
- 1: geslaagde herintreedster

2^e code: leeftijd

- Tot en met 1962: 0
- Vanaf 1962: 1

3^e code: nationaliteit

- geboren in België: 0
- geboren in Europees land: 1
- geboren in niet-Europees land: 2

4^e code: hoogst behaalde diploma:

- geen: 0
- lager onderwijs: 1
- lager middelbaar onderwijs: 2
- hoger middelbaar onderwijs: 3
- hoger onderwijs of universiteit: 4

5^e code: burgerlijke staat

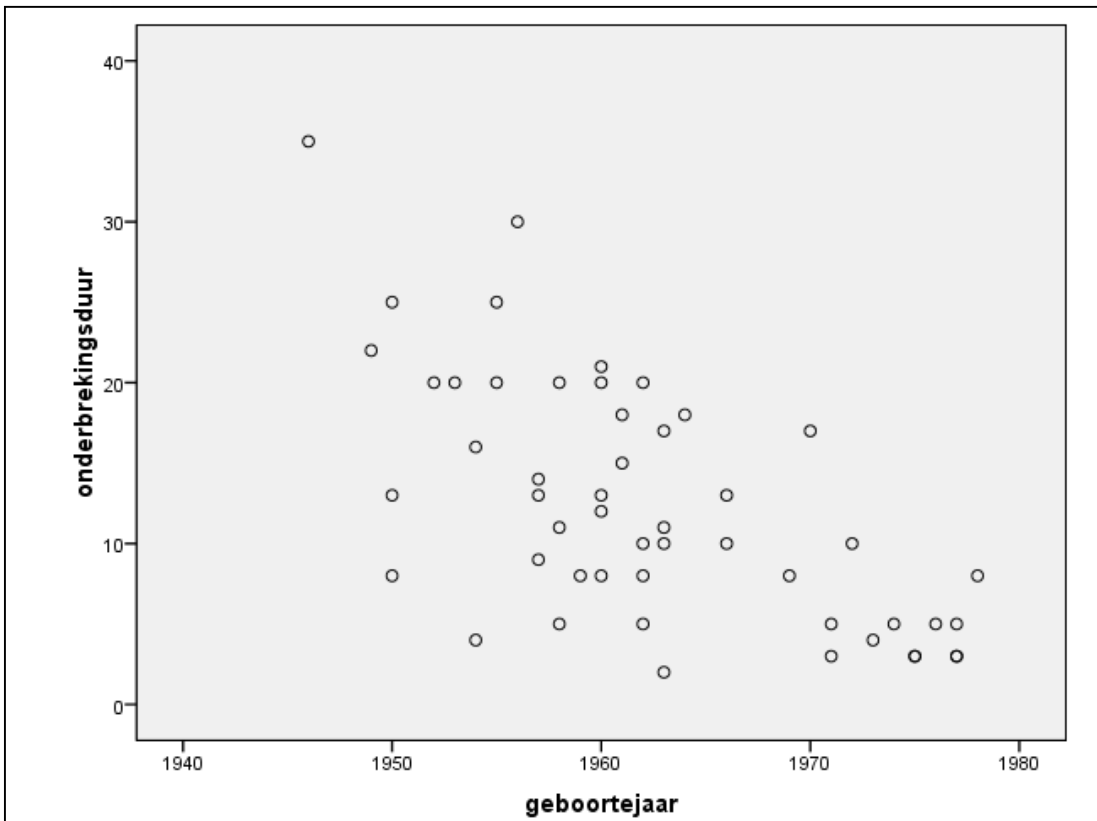
- 0: getrouwd
- 1: samenwonend
- 2: gescheiden
- 3: weduwe
- 4: alleenstaand

6^e code: leeftijd jongste kind

- onder 3 jaar: 0
- onder 6 jaar: 1
- onder 12 jaar: 2
- onder 15 jaar: 3
- boven 15 jaar: 4

Bijlage 6: Statistische toetsen

Is de onderbrekingsduur afhankelijk van het geboortejaar?



Figuur 15: Spreidingsdiagram van de variabelen 'geboortejaar' en 'onderbrekingsduur'

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,651 ^a	,424	,412	5,895

a. Predictors: (Constant), geboortejaar

Tabel 4a: Enkelvoudige lineaire regressieanalyse voor de afhankelijke variabele 'onderbrekingsduur' en de onafhankelijke variabele 'geboortejaar'.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1251,345	1	1251,345	36,014	,000 ^a
	Residual	1702,577	49	34,746		
	Total	2953,922	50			

a. Predictors: (Constant), geboortejaar

b. Dependent Variable: onderbrekingsduur

Tabel 4b: Enkelvoudige lineaire regressieanalyse voor de afhankelijke variabele 'onderbrekingsduur' en de onafhankelijke variabele 'geboortejaar'

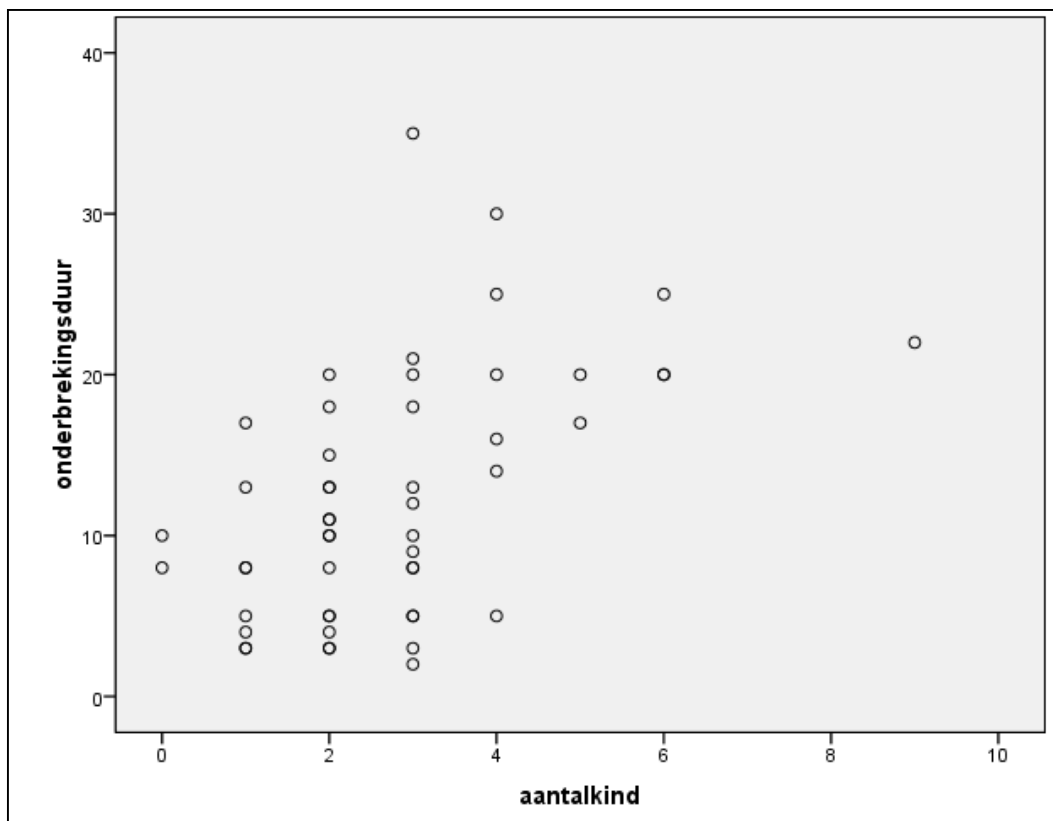
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1170,634	193,009		6,065	,000
	geboortjaar	-,590	,098	-,651	-6,001	,000

a. Dependent Variable: onderbrekingsduur

Tabel 4c: Enkelvoudige rineaire regressieanalyse voor de afhankelijke variabele 'onderbrekingsduur' en de onafhankelijke variabele 'geboortjaar'

Is de onderbrekingsduur afhankelijk van het aantal kinderen?



Figuur 16: Spreidingsdiagram van de variabelen 'onderbrekingsduur' en 'aantal kinderen'

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,522 ^a	,272	,257	6,624

a. Predictors: (Constant), aantal kinderen

Tabel 5a: Enkelvoudige lineaire regressieanalyse van de afhankelijke variabele 'onderbrekingsduur' en de onafhankelijke variabele 'aantal kinderen'

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	803,804	1	803,804	18,318	,000 ^a
	Residual	2150,118	49	43,880		
	Total	2953,922	50			

a. Predictors: (Constant), aantal kinderen

b. Dependent Variable: onderbrekingsduur

Tabel 5b: Enkelvoudige lineaire regressieanalyse van de afhankelijke variabele 'onderbrekingsduur' en de onafhankelijke variabele 'aantal kinderen'

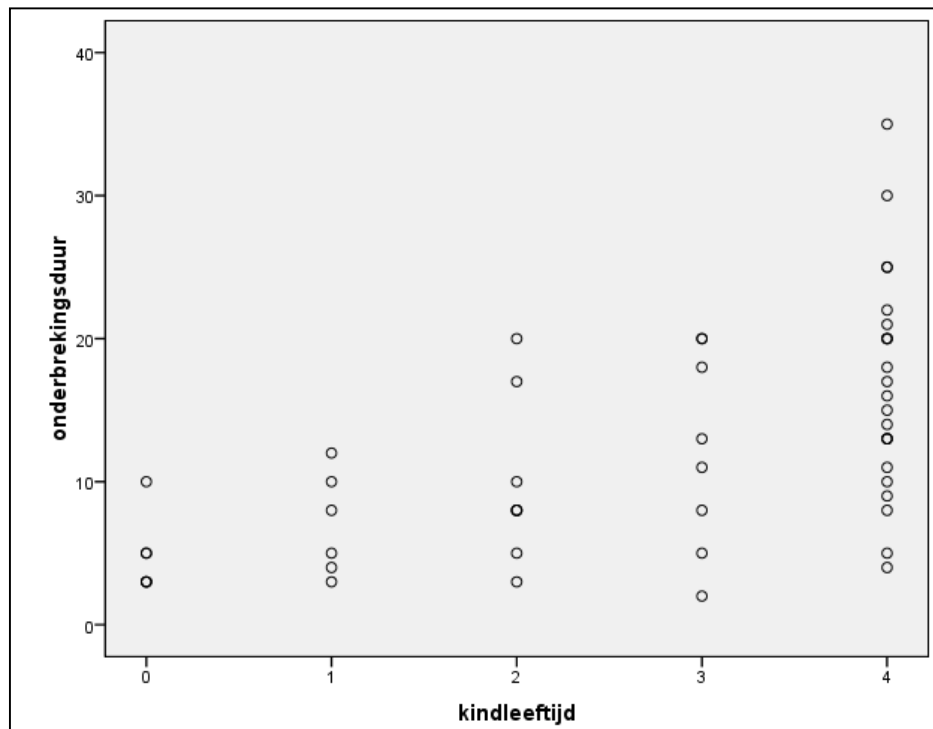
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,728	1,808		3,168	,003
	Aantal kinderen	2,403	,562	,522	4,280	,000

a. Dependent Variable: onderbrekingsduur

Tabel 5c: Enkelvoudige lineaire regressieanalyse van de afhankelijke variabele 'onderbrekingsduur' en de onafhankelijke variabele 'aantal kinderen'

Is de onderbrekingsduur afhankelijk van de leeftijd van het jongste kind?



Figuur 17: Spreidingsdiagram van de variabelen 'onderbrekingsduur' en categorie van 'leeftijd van jongste kind'

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: onderbrekingsduur

F	df1	df2	Sig.
2,034	4	46	,105

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + leeftijd jongste kind

Tabel 6a: Levene test voor de enkelvoudige variantieanalyse van de afhankelijke variabele 'onderbrekingsduur' en de onafhankelijke variabele (categorie) 'leeftijd van het jongste kind'

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: onderbrekingsduur

Source	Type III Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	994,469 ^a	4	248,617	5,837	,001
Intercept	4073,279	1	4073,279	95,624	,000
Leeftijd jongste kind	994,469	4	248,617	5,837	,001
Error	1959,453	46	42,597		
Total	10761,000	51			
Corrected Total	2953,922	50			

a. R Squared = ,337 (Adjusted R Squared = ,279)

Tabel 6b: Enkelvoudige variantieanalyse van de afhankelijke variabele 'onderbrekingsduur' en de onafhankelijke variabele (categorie) 'leeftijd van het jongste kind'

Parameter Estimates

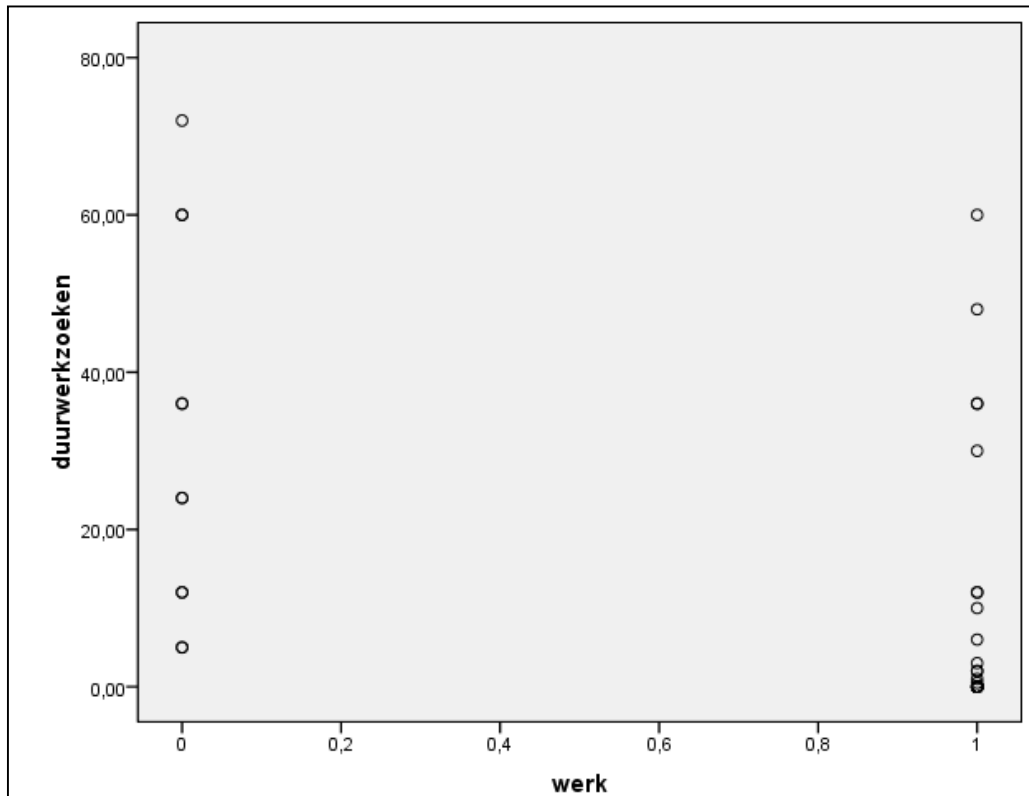
Dependent Variable: onderbrekingsduur

Parameter	B	Std. Error	t	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Intercept	16,696	1,361	12,268	,000	13,956	19,435
[kindleeftijd=0]	-11,862	2,992	-3,965	,000	-17,885	-5,840
[kindleeftijd=1]	-9,696	2,992	-3,241	,002	-15,718	-3,673
[kindleeftijd=2]	-6,821	2,679	-2,546	,014	-12,213	-1,428
[kindleeftijd=3]	-4,571	2,679	-1,706	,095	-9,963	,822
[kindleeftijd=4]	0 ^a

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

Tabel 6c: Enkelvoudige variantieanalyse van de afhankelijke variabele 'onderbrekingsduur' en de onafhankelijke variabele (categorie) 'leeftijd van het jongste kind'

Is de duur van de zoektocht afhankelijk van het gegeven of de herintreedster al dan niet werk heeft gevonden?



Figuur 18: Spreidingsdiagram van de variabelen 'duur van het zoekproces' en 'al dan niet werk gevonden'

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable:duur zoektocht

Source	Type III Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	4197,992 ^a	1	4197,992	12,409	,001
Intercept	12923,943	1	12923,943	38,203	,000
Werk	4197,992	1	4197,992	12,409	,001
Error	13193,569	39	338,297		
Total	26304,250	41			
Corrected Total	17391,561	40			

a. R Squared = ,241 (Adjusted R Squared = ,222)

Tabel 7a: Enkelvoudige variantieanalyse van de afhankelijke variable 'duur van het zoekproces' en de onafhankelijke variabele 'al dan niet werk gevonden'

Parameter Estimates

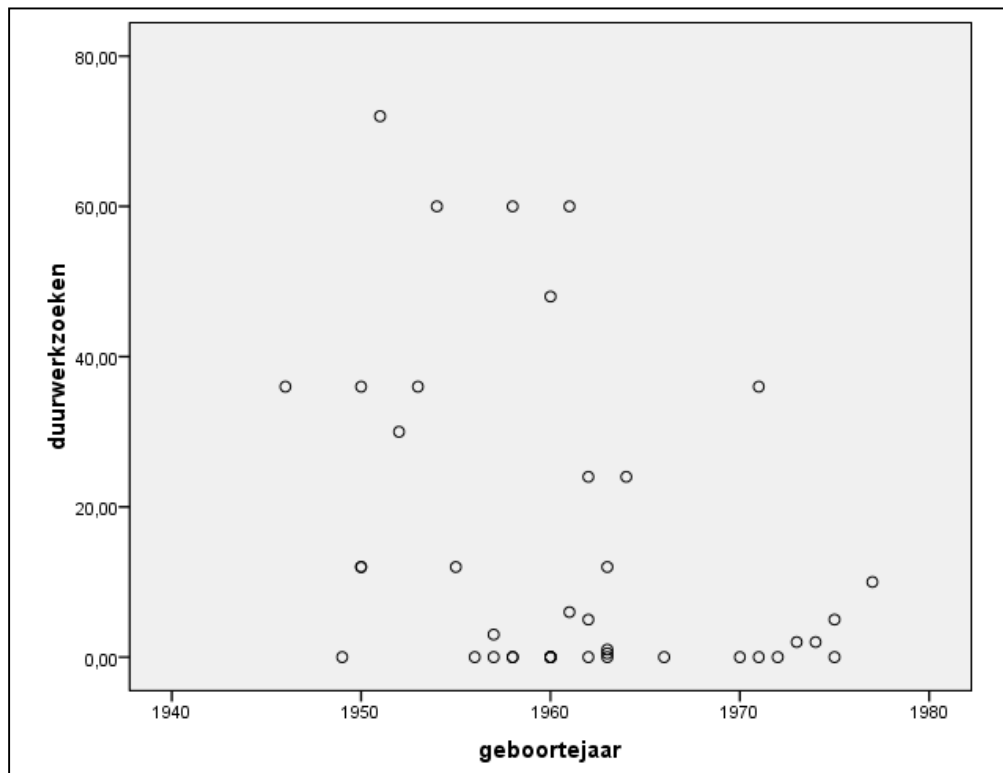
Dependent Variable:duur zoektocht

Parameter	B	Std. Error	T	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Intercept	8,617	3,358	2,566	,014	1,824	15,409
[werk=0]	22,838	6,483	3,523	,001	9,725	35,951
[werk=1]	0 ^a

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

Tabel 7b: Enkelvoudige variantieanalyse van de afhankelijke variable 'duur van het zoekproces' en de onafhankelijke variabele 'al dan niet werk gevonden'

Is de duur van de zoektocht afhankelijk van het geboortjaar (geslaagde en potentiële herintreedsters)?



Figuur 19: Spreidingsdiagram van de variabelen 'duur van het zoekproces' en 'geboortjaar'

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,368 ^a	,135	,113	19,63795

a. Predictors: (Constant), geboortjaar

Tabel 8a: Enkelvoudige lineaire regressieanalyse van de afhankelijke variabele 'duur van het zoekproces' en de onafhankelijke variabele 'geboortjaar'

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2351,246	1	2351,246	6,097	,018 ^a
	Residual	15040,315	39	385,649		
	Total	17391,561	40			

a. Predictors: (Constant), geboortejaar

b. Dependent Variable: duur zoektocht

Tabel 8b: Enkelvoudige lineaire regressieanalyse van de afhankelijke variabele 'duur van het zoekproces' en de onafhankelijke variabele 'geboortejaar'

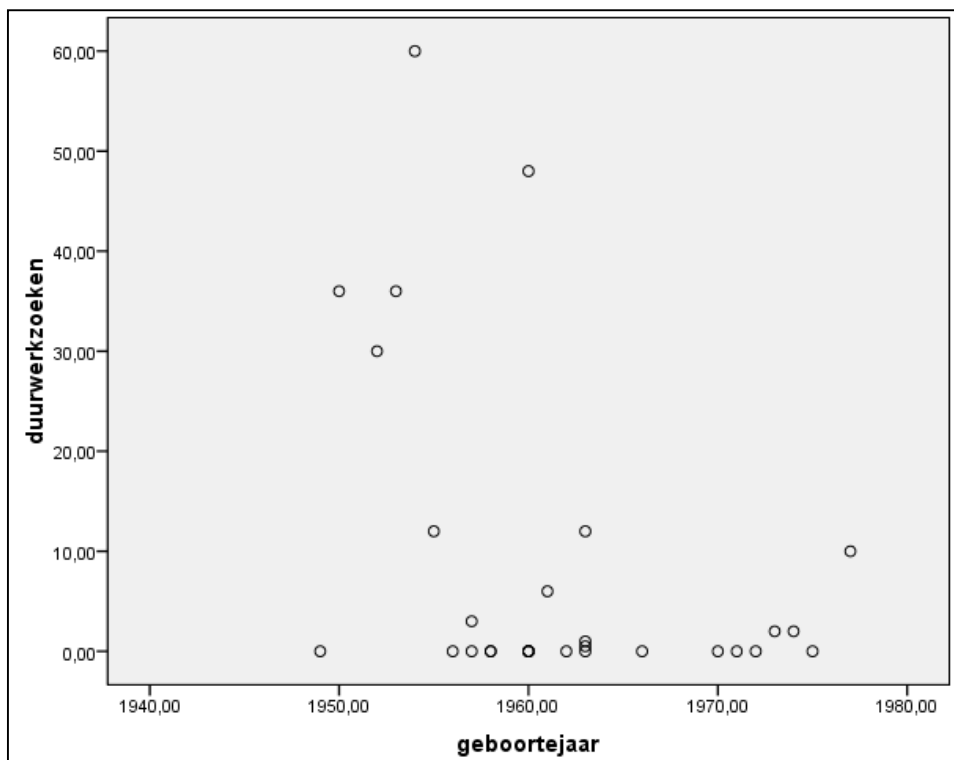
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1891,557	760,102		2,489	,017
	geboortejaar	-,957	,388	-,368	-2,469	,018

a. Dependent Variable: duur zoektocht

Tabel 8c: Enkelvoudige lineaire regressieanalyse van de afhankelijke variabele 'duur van het zoekproces' en de onafhankelijke variabele 'geboortejaar'

Is de duur van de zoektocht afhankelijk van het geboortejaar (geslaagde herintreedsters)?



Figuur 20: Spreidingsdiagram van de variabelen 'duur van het zoekproces' en 'geboortejaar' (enkel geslaagde herintreedsters)

Model Summary

Model	R			
	werk = 1 (Selected)	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,368 ^a	,135	,104	15,33146

a. Predictors: (Constant), onderbrekingsduur

Tabel 9a: Enkelvoudige lineaire regressieanalyse van de afhankelijke variabele 'duur van het zoekproces' en de onafhankelijke variabele 'geboortejaar'

ANOVA^{b,c}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1029,343	1	1029,343	4,379	,046 ^a
	Residual	6581,499	28	235,054		
	Total	7610,842	29			

a. Predictors: (Constant), onderbrekingsduur

b. Dependent Variable: duur zoektocht

c. Selecting only cases for which werk = 1

Tabel 9b: Enkelvoudige lineaire regressieanalyse van de afhankelijke variabele 'duur van het zoekproces' en de onafhankelijke variabele 'geboortejaar'

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,929	6,187		-,473	,640
	onderbrekingsduur	,839	,401	,368	2,093	,046

a. Dependent Variable: duur zoektocht

b. Selecting only cases for which werk = 1

Tabel 9c: Enkelvoudige lineaire regressieanalyse van de afhankelijke variabele 'duur van het zoekproces' en de onafhankelijke variabele 'geboortejaar'