

Het raakvlak van werk en familie bij Chinese vrouwen in Vlaanderen:

Persoonlijke ervaringen en management van de werk-familie-interface

Melissa Mortier

Masterproef aangeboden binnen de opleiding
master in de Sinologie

Promotor: prof. dr. Marijke Verbruggen
Co-promotor: prof. dr. Nicolas Standaert

Academiejaar 2017-2018

125.969 tekens



Ik verklaar me akkoord met de code of conduct van de faculteit Letteren voor geloofwaardig auteurschap.

Dankwoord

Na acht maanden werk, ben ik trots mijn thesis met u te kunnen delen. Natuurlijk was dit moment er nooit gekomen, ware het niet voor de hulp van een aantal personen, die ik bij deze graag nadrukkelijk zou willen bedanken.

Mijn dank gaat in de eerste plaats uit naar mijn promotor en copromotor: professor Marijke Verbruggen en professor Nicolas Standaert. Zij namen acht maanden geleden enthousiast de begeleiding van mijn meesterproef op zich en voorzagen mij van de nodige steun en feedback om mijn werk richting en diepgang te bieden.

Ook bedank ik graag de begeleiders van Sinologie: professor Valeria Zanier om me op het juiste spoor te zetten in mijn zoektocht naar een onderwerp voor mijn meesterproef, en professor Carine Defoort voor de vele tips die ze ons tijdens het academiejaar heeft aangereikt.

Vervolgens gaat een speciale dank u wel uit naar Sky, die mij heeft doorverwezen naar alle vrouwen die aan mijn interviews hebben meegewerkt. Ook hen wil ik nadrukkelijk bedanken voor hun tijd en moeite. Zonder hen was deze thesis immers niet mogelijk geweest.

Ik bedank ook de organisatoren van het CoTheMe project: Jan Rongé en Sara van Eynde. Dankzij dit project kreeg ik de kans om op een vernieuwende en interactieve manier over mijn thesis na te denken, samen met twee collega-masterstudenten Eline Van den Bosch en Marthe Bartier, die ik ook van harte wil bedanken voor de samenwerking.

Ook mijn fantastische klasgenoten had ik graag bedankt voor de vele feedback en hulp. Bij twijfel konden we steeds bij elkaar terecht. Ik bedank in het bijzonder mijn klasgenoot en goede vriendin Tanika Parton voor het nauwgezet nalezen van mijn werk.

Tot slot bedank ik nog mijn ouders, broer en vriend, die steeds achter mij hebben gestaan en in mij geloofden, ook en misschien vooral wanneer ik dit zelf niet deed.

Inhoudstafel

Inleiding	1
1 Review van de literatuur	3
1.1 Westerse literatuur	3
1.2 Chinese literatuur	6
1.2.1 Achtergrond.....	6
1.2.2 Resultaten	7
1.3 Vergelijking van werk-familie in Chinese en westerse context	9
1.3.1 Het belang van familie in de Chinese geschiedenis	10
1.3.2 Socio-economische context.....	10
1.3.3 Cultuur.....	12
1.3.4 Familiestructuur en sociale voorzieningen.....	12
1.4 Werk-familie bij expats en migranten	13
1.5 Verkennen van de doelgroep	15
1.5.1 Emigratie uit China	15
1.5.2 Emigratie uit China en gender.....	17
1.5.3 Immigratie in België.....	18
1.6 Samenvatting	19
2 Verslag van het onderzoek	20
2.1 Methodologie.....	20
2.1 Steekproef.....	21
2.2 Dataverwerking en -analyse	21
2.3 Resultaat	22
2.3.1 Centraliteit van het gezin in levensbelissingen	22
2.3.2 Sociale netwerken en maatschappelijke steun.....	30

2.3.3	Relatie tussen het werk- en familiedomein	34
2.3.4	Dromen en ambities	37
2.3.5	Positieve houding	40
3	Discussie.....	41
4	Beperkingen	47
5	Conclusie.....	49
6	Bibliografie.....	50
	Nederlandse samenvatting.....	53
	Engelse samenvatting	55
	Chinese samenvatting.....	57
	Tabel 1	59
	Tabel 2.....	60
	Vragenlijst	68

Inleiding

De werk-familie-interface heeft de voorbije decennia heel wat onderzoekers in domeinen zoals management, familiestudies, sociologie en psychologie weten te boeien. Het bestaande onderzoek focust vooral op werk-familieconflict en vertrekt daarbij vanuit de hypothese van schaarste. Volgens deze hypothese hebben mensen een gelimiteerde hoeveelheid tijd, energie en aandacht. Werk-familieconflict ontstaat dan wanneer deze schaarse elementen niet goed over de werk- en familierollen verdeeld kunnen worden¹. Hoewel het onderzoek in het Westen ontstaan is, vooral naar aanleiding van de massale vrouwelijke instroom op de arbeidsmarkt sinds de jaren 1970², is werk-familieonderzoek snel uitgebreid naar andere delen van de wereld. Dit is onder meer gebeurd in de vorm van cross-nationaal onderzoek waarbij verschillende landen met elkaar vergeleken worden op vlak van een aantal werk-familievraagstukken. Aan de basis daarvan ligt voornamelijk het debat over de veralgemeenbaarheid van resultaten van werk-familieonderzoek³. Ook China laat zich niet van dit debat uitsluiten. Hoewel de werk-familieliteratuur er nog relatief beperkt is gebleven, toont het bestaande onderzoek reeds dat concepten zoals werk-familieconflict niet in dezelfde mate of vorm aanwezig zijn in de Chinese als in de westerse context. Eén van de argumenten daarvoor is het verschil in culturele achtergrond⁴.

De werk-familie-interface is een complex gegeven, dat niet alleen door individuele beslissingen beïnvloed wordt, maar in zekere mate ook door cultuur, nationale realiteit enz. Voorlopig beperkte de literatuur zich vooral tot werknemers die wonen en werken in eigen land. In deze paper echter, sterken we de vraag verder aan naar werk-familie onderzoek bij mensen die in een andere nationale context dan hun geboorteland leven. Volgens ons is hier immers nood aan in deze hedendaagse realiteit van globalisatie, multinationale organisaties, uitwisselingsstudenten, expats enz. De centrale doelgroep in deze paper bestaat uit Chinese vrouwen die voor langere tijd in Vlaanderen verblijven. Aangezien Chinese vrouwen, of Chinezen in het algemeen, zeker niet dominant aanwezig zijn in Vlaanderen, stelt men zich al snel de vraag waarom net deze groep gekozen is. Eerst en vooral wordt de Chinese cultuur, die in werk-familieliteratuur beschreven wordt als collectivistisch, vaak als voorbeeld bij uitstek gebruikt om tegenover de westerse individualistische

¹ Allen (2003), p. 699.

² Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley (2005), p. 125.

³ Allen (2003), pp. 708-710.

⁴ Wang Yongli 王永丽 & He Shuzhen 何熟珍 (2008), pp. 21-27.

cultuur te plaatsen⁵. Dit en andere socio-economische-culturele verschillen zorgen ervoor dat het interessant is om te kijken hoe Chinese migranten die naar Vlaanderen trekken werk-familie ervaren en daarbij invloeden ontvangen van zowel hun Chinese achtergrond als hun huidige Vlaamse realiteit. Onze doelgroep beperkt zich echter tot uitsluitend Chinese vrouwen. Dit doen we omdat Chinese vrouwen veelal om gezinsredenen naar een westers land verhuizen en in dit land vaak moeilijk werk vinden, als dit al wenselijk is voor het gezin⁶. Door ook vrouwen zonder werk in de steekproef op te nemen, trachten we een nieuw licht te werpen op de werk-familie-interface en de daaraan gerelateerde concepten. Werk-familie impliceert immers de aanwezigheid van zowel werk- als familierollen, wat voor deze doelgroep vaak niet de realiteit is. Voor deze paper zijn wij vooral geïnteresseerd in de rol die deze vrouwen al dan niet aannemen op de niveaus van familie en werk en hoe zij die rollen en eventueel de combinatie ervan ervaren en managen. Dit alles leidt ons uiteindelijk tot de volgende onderzoeksvraag: Hoe ervaren en managen Chinese vrouwen in Vlaanderen de werk-familie-interface?

In een eerste grote deel van de paper schetsen we een algemeen beeld van de situatie op basis van bestaande literatuur. We beginnen met de westerse werk-familieliteratuur, die niet alleen eerder is ontstaan dan de Chinese, maar ook de begrenzing aantoont van het speelveld waarin ons onderzoek zich afspeelt. Er worden namelijk een aantal concepten voorgesteld i.v.m. de werk-familie-interface. Aangezien werk-familieconflict het meest uitgewerkt is in de literatuur, is dit ook de focus wanneer we in tweede instantie naar Chinees werk-familieonderzoek kijken. We bekijken haar voornaamste resultaten om dan uiteindelijk de stap te zetten naar een vergelijking van de werk-familiesituatie tussen China en het Westen. Ook hier komen een aantal concepten aan bod, maar dan cultuurspecifiek. In het laatste deel van de literatuurstudie trachten we de doelgroep, namelijk Chinese vrouwen in Vlaanderen, alvast in haar totaliteit te omschrijven.

Het tweede grote deel van de paper gaat uit van concrete ervaringen van Chinese⁷ vrouwen in Vlaanderen. We deden een kwalitatief onderzoek met behulp van semigestructureerde interviews die volledig werden getranscribeerd en geanalyseerd op basis van een kwalitatieve inhoudsanalyse. Deze methodologie wordt vaak gebruikt in exploratief onderzoek. De steekproef bestaat uit negen

⁵ Yang, Chen, Choi & Zou (2000), pp. 114-115.

⁶ Ho (2006), pp. 497-514.

⁷ De geïnterviewde vrouwen zijn allemaal afkomstig uit de Volksrepubliek China. Met uitzondering van één verwijzing, doet deze paper geen uitspraken over de Republiek China (Taiwan).

Chinese vrouwen die met hun gezin in Vlaanderen wonen. We vertrekken vanuit het standpunt van de vrouw zelf en trachten zo haar ervaringen in het werk- en familiedomein te begrijpen in haar internationale context. Eerst worden de resultaten van het onderzoek onverwerkt gerapporteerd. In de discussie van deze paper worden de resultaten verder geïnterpreteerd met behulp van een theoretisch kader voor familie-gerelateerde werkbeslissingen, opgesteld door Greenhaus en Powell. Dit kader geeft ons ook de kans om de resultaten van het onderzoek opnieuw vast te koppelen aan de literatuurstudie.

1 Review van de literatuur

1.1 Westerse literatuur

Aangezien onderzoek naar de werk-familie-interface in het Westen is ontstaan, beginnen we ook hiermee onze review. De nood aan dit soort onderzoek deed zich niet toevallig voor op het moment dat vrouwen zich in het Westen sinds het begin van de jaren 1970 massaal op de arbeidsmarkt begonnen te begeven⁸. Het typische mannelijke kostwinnersmodel werd doorbroken en de nieuwe diversificatie op de arbeidsmarkt lag aan de basis van veranderende eisen op vlak van arbeidssituatie. Waar de mannelijke kostwinner op zoek was naar fulltime werk, ontstond toen onder meer de noodzaak aan tijdelijke en deeltijdse werkgelegenheid⁹. De vrouw, die voorheen reproductieve arbeid op zich nam binnen het gezin, moest dit nu minstens gedeeltelijk opgeven in ruil voor productieve arbeid buitenshuis¹⁰. Er was dus een evolutie van de manier waarop gezin en arbeid zich tegenover elkaar verhouden. De verhouding vandaag vraagt naar werk-familieonderzoek.

Er zijn verschillende manieren waarop men de relatie tussen werk en familie kan benaderen. We bekijken hier, zonder exhaustief te zijn, een aantal concepten binnen de werk-familieliteratuur, gebaseerd op een hoofdstuk uit het handboek *Industrial and Organizational Psychology*, geschreven door Tammy D. Allen. De auteur deelde de bestaande werk-familieliteratuur op in vijf

⁸ Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley (2005), p. 125.

⁹ Vanroelen & Henderickx & Pulignano (2017), pp. 119-120.

¹⁰ Wanneer we doorheen deze paper spreken over werk en familie, verwijzen we respectievelijk naar productieve arbeid en naar familiale rollen die ook reproductieve arbeid omvatten; Vanroelen & Henderickx & Pulignano (2017), pp. 42-43.

verschillende onderdelen: onderlinge afhankelijkheid van werk en familie, werk-familiebalans, individuele verschillen, steun vanuit de omgeving en cross-nationaal werk-familieonderzoek.

De eerste soort werk-familieliteratuur, namelijk onderlinge afhankelijkheid van werk en familie, kan zowel vanuit een positief als vanuit een negatief standpunt bekeken worden. De meest gangbare manier om naar die afhankelijkheid te kijken is vanuit een conflictverband tussen de rollen die een individu opneemt in het werk- en familiedomein. Dit houdt in dat de druk vanuit een bepaalde rol niet verenigbaar is met de druk vanuit een andere rol¹¹. Meer en meer echter, wordt ook de positieve band tussen werk en familie onderzocht. Termen zoals positieve wisselwerking (*positive spillover*), facilitatie en verrijking steken dan de kop op. Dit betekent dat een rol als familielid en een rol als werknemer elkaar in verschillende gradaties positief kunnen beïnvloeden. Positieve wisselwerking houdt in dat een gemoedstoestand, vaardigheden en waarden van het ene naar het andere domein overgedragen kunnen worden. Een stap verder vinden we facilitatie, wat betekent dat deelname in het ene domein bijdraagt aan verbeterde functies in het andere levensdomein. Op het hoogste niveau wordt er gesproken over verrijking. Dit betekent dat de ervaringen in de ene rol de levenskwaliteit in de andere rol verhogen door skills, perspectieven en andere hulpmiddelen van de ene naar de andere rol over te dragen¹².

Een tweede soort literatuur, zoals beschreven in het handboek, is werk-familiebalans. Balans is een term die de geïnterviewde vrouwen in deze studie gemakkelijk in de mond namen en soms zelfs spontaan vermeldden tijdens het interview. Van deze term doen in de literatuur echter heel veel verschillende definities de ronde, hoewel veel auteurs ook beslissen om de term balans niet te definiëren, ervan uitgaande dat die vanzelfsprekend is¹³. Werk-familiebalans werd in het verleden vaak gedefinieerd als een laag niveau van conflict tussen werk- en familierollen of als de combinatie van een laag niveau van conflict en een hoog niveau van facilitatie of verrijking. Nu wordt het concept steeds vaker op een andere manier gedefinieerd waardoor het ook een afzonderlijke categorie geworden is¹⁴. De nieuwe definities zijn immers eerder gericht op attitudes of gedrag. Definities die focussen op attitudes gaan vooral over de mate waarin individuen de perceptie hebben dat hun werk- en familierollen bij elkaar passen en dat ze aan de eisen van beide

¹¹ Allen (2003), pp. 699-701.

¹² Allen (2003), pp. 701-702.

¹³ Major & Burke (2013), p. 229.

¹⁴ Allen (2003), pp. 702-703.

soorten rollen kunnen voldoen. Definities die focussen op gedrag daarentegen, gaan over betrokkenheid en succes in werk- en familierollen. Bijvoorbeeld, slaagt het individu erin om aan de verwachtingen van anderen met betrekking tot zijn of haar rollen te beantwoorden¹⁵?

Een derde categorie van werk-familieonderzoek focust zich op individuele verschillen in de werk-familie-interface. Zo onderzoekt men onder meer de rol van dispositionele variabelen aan de hand van de *Big Five* persoonlijkheidsvariabelen¹⁶. Negatieve variabelen, zoals emotionele instabiliteit, zorgen ervoor dat individuen vatbaarder zijn voor werk-familieconflict. Aan de andere kant beschermen positieve variabelen individuen net van dergelijk conflict. Naast dispositionele variabelen kijken sommige onderzoekers naar de verschillen in waarden van individuen, namelijk, de facetten die individuen een centrale rol toeschrijven in hun leven. Deze waarden zijn immers belangrijk wanneer een individu keuzes maakt binnen familie-, werk- en andere domeinen. Ten slotte verschillen individuen ook in hun voorkeur voor integratie of segmentatie van werk- en familierollen. Integratie verwijst naar een voorkeur voor vervagende grenzen tussen werk- en familierollen, terwijl segmentatie dan weer verwijst naar een voorkeur om die twee soorten rollen gescheiden te houden. Een voorkeur voor integratie of segmentatie zou weinig verband houden met werk-familie conflict, maar toch zou het effectief gescheiden houden van werk en familie conflict helpen voorkomen. De keerzijde van de medaille is dan wel dat deze segmentatie ook de positieve wisselwerking tussen werk- en familierollen verhindert¹⁷.

Een vierde categorie stelt de steun vanuit de omgeving van het individu om werk en familie te managen centraal. Die steun kan uit verschillende hoeken komen: De meest voor de hand liggende is waarschijnlijk beleid en praktijken van de organisatie zelf, bijvoorbeeld: een kinderdagverblijf op het werk, flexibele werktijden of werklocatie en positieve attitudes van de leidinggevende ten opzichte van zij die gebruikmaken van het aanwezige beleid. Daarnaast kan ook de wetgeving ondersteuning bieden om werk en familie in balans te houden. Zo zijn ondernemingen verplicht hun werknemers moeder- of vaderschapsverlof te laten nemen¹⁸.

¹⁵ Major & Burke (2013), pp. 43-44.

¹⁶ Extraversie, vriendelijkheid, emotionele stabiliteit, consciëntieusheid en openheid zijn de *Big Five*. Lievens, Filip (2017), p. 175.

¹⁷ Allen (2003), pp. 703-705.

¹⁸ Allen (2003), pp. 705-708.

De laatste categorie omvat cross-nationaal werk-familieonderzoek. De werk-familie-interface ziet er niet noodzakelijk overal hetzelfde uit. Vandaar de nood aan onderzoek dat nationale verschillen in rekening brengt. De focus ligt op enerzijds de mate waarin er werk-familie conflict aanwezig is, en anderzijds, de mate waarin bevindingen over werk-familierelaties te veralgemenen zijn over verschillende landen heen¹⁹. Verder, in punt 1.3 van deze paper, wordt onder meer van cross-nationaal onderzoek gebruik gemaakt om werk en familie in een Chinese en westerse context te vergelijken. Eerst bekijken we echter Chinese werk-familieliteratuur. Het is voor dit onderzoek niet onbelangrijk om het thema ook vanuit Chinees standpunt te zien. Bovendien wordt daar vaak al een vergelijking gemaakt met het Westen.

1.2 Chinese literatuur

1.2.1 Achtergrond

In de jaren '90 van de 20^{ste} eeuw maakte werk-familieonderzoek zijn opkomst in China. Het zwaartepunt van deze studies ligt niet toevallig bij het conflictverband tussen werk en familie. Meer en meer houden mensen zich immers bezig met de kwaliteit van het leven in een transformerende maatschappij waar het levensritme zeer hoog ligt²⁰. Zo maakte Lu Jiafang 陆佳芳, professor aan het Psychologisch Instituut van Beijing, in haar studie melding van de moeilijkheden waar Chinese werkers mee te maken krijgen. Sinds 1960 heeft China reeds een leiderspositie aangenomen op vlak van aantal vrouwen op de arbeidsmarkt. China's culturele achtergrond en ook de snel toenemende vergrijzing spelen hierbij een grote rol. Het tweeverdienersmodel is in China al lang geen uitzondering meer, maar dat heeft ook een belangrijk nadeel: De concurrentie op de arbeidsmarkt is namelijk heel sterk, de lat komt steeds hoger te liggen. Een baan vinden wordt moeilijker en een baan behouden of promotie maken vereisen heel wat inspanning. Tegelijkertijd verhogen ook de eisen van werknemers tegenover hun werkplaats. Veel ouders verkiezen immers een baan die steun biedt bij het in stand houden van een goede relatie tussen werk en familie. Toch blijkt het moeilijk om het hoger management van het belang van familie-ondersteunend beleid te overtuigen, waardoor dit voorlopig nog in kinderschoenen staat²¹.

¹⁹ Allen (2003), pp. 708-710.

²⁰ Li Ye 李晔 (2003), p. 14.

²¹ Lu Jiafang 陆佳芳 & John. J. Lawler (red.) (2002), pp. 45-46.

Werk-familieonderzoek blijkt dus ook in Chinese context relevant te zijn. Aangezien meeste werk-familieliteratuur conflict centraal stelt, ligt de focus van deze review ook op werk-familieconflict. Het hoofdargument voor dit onderzoek situeert zich in een debat over de veralgemeenbaarheid van westerse theorieën. Het Chinese onderzoek geeft aan dat de culturele achtergrond bepalend is voor zowel de antecedenten als de resultaten van werk-familieconflict²², wat dan de aanzet is voor soortgelijk onderzoek in een Chinese context. Toch is het westers theoretisch kader voor werk-familieconflict volgens Chinese onderzoekers in zekere mate bruikbaar²³. Het onderzoek vertrekt dan ook steeds vanuit westerse definities van werk-familieconflict zoals die van Greenhaus²⁴, Netemeyer²⁵ en Anderson²⁶. In sommige gevallen maakt men ook gebruik van een Chinese vertaling van een westerse enquête voor het verzamelen van de kwantitatieve data. Het onderzoek van Liu Yongqiang 刘永强 & Zhao Shuming 赵曙明 maakte bijvoorbeeld gebruik van een vragenlijst opgesteld door Anderson, Coffey & Byerly²⁷. Een ander voorbeeld is de kwantitatieve studie van Lu Jiafang, waarvan de enquête deels gebaseerd is op de schaal van Kopelman et al²⁸.

Hieruit kunnen we afleiden dat Chinees werk-familieonderzoek westerse definities en methodologie vaak niet in vraag stelt en consequent gebruikt als basis voor onderzoek in een Chinese context. We kunnen de bedenking maken dat dit gebruik van een westers kader in China meer reflectie vereist. Met een enquête die in een westerse context is opgesteld, zouden we bijvoorbeeld typisch Chinese zaken over het hoofd kunnen zien. Hoewel dit aanzet tot nadenken, staan we er in deze review niet bij stil. Bij de bespreking van de eigen methodologie, duikt deze bedenking opnieuw op. Hier concentreren we ons op de resultaten van de bestaande studies.

1.2.2 Resultaten

Allereerst achterhalen we wat men in Chinese literatuur bedoelt met werk-familieconflict. Auteurs maken een onderscheid tussen werk-familieconflict (工作—家庭冲突) en familie-werkconflict (家庭—工作冲突). Beide vormen worden door verschillende auteurs telkens op een gelijkaardige en eenvoudige manier uitgelegd. We kunnen ze samenvatten als conflict omwille van werk-

²² Wang Yongli 王永丽 & He Shuzhen 何熟珍 (2008), p. 21.

²³ Wang Yongli 王永丽 & He Shuzhen 何熟珍 (2008), p. 22.

²⁴ Lu Jiafang 陆佳芳 & John. J. Lawler (red.) (2002), pp. 45.

²⁵ Li Ye 李晔 (2003), p. 14.

²⁶ Liu Yongqiang 刘永强 & Zhao Shuming 赵曙明 (2006), p. 1.

²⁷ Liu Yongqiang 刘永强 & Zhao Shuming 赵曙明 (2006), p. 4.

²⁸ Lu Jiafang 陆佳芳 & John J. Lawler (red.) (2002), p.47.

gerelateerde eisen die familiale aangelegenheden verstoren, en andersom, conflict omwille van familie-gerelateerde eisen die werkaangelegenheden verstoren²⁹.

De bevinding die telkens terugkomt, is dat Chinezen meer werk-familieconflict ervaren dan familie-werk conflict³⁰. Volgens hoofddocent Li Ye 李晔 aan het Departement van Sociologie in Wuhan zijn daar drie duidelijke redenen voor. De eerste is dat werk centraal staat in het leven van Chinezen aangezien dit de manier is om de familie te onderhouden. In geval van conflict geeft men dus al gauw voorrang aan werk. Een tweede reden is de afname van familiale verantwoordelijkheden. Enerzijds heeft geboortepanning ervoor gezorgd dat veel Chinezen in de steden slechts één kind hebben, anderzijds ontvangen velen steun van hun ouders bij huishoudelijke taken en de opvoeding van de kinderen. Ten slotte is er in China ook een sterk ontwikkeld systeem voor kinderopvang³¹. Omwille van die redenen is de kans dat familie een negatieve invloed heeft op werk redelijk klein. Een laatste reden die Li Ye aanhaalt, heeft dan weer te maken met de Chinese cultuur. Werk voorziet het hele gezin van een inkomen en degene die de arbeid levert, offert zichzelf daar als het ware voor op. Aangezien men werkt ten voordele van het gezin, botst men dus zelden op protest van gezinsleden wanneer er weinig tijd overblijft om actief bij het gezin aanwezig te zijn. In tegendeel, gezinsleden zijn eerder geneigd om de druk te verlichten door huishoudelijke taken over te nemen³².

Ondanks de bevinding dat Chinezen meer werk-familieconflict ervaren dan familie-werkconflict, zijn beide wel degelijk in China aanwezig³³. Toch hoeft werk-familieconflict niet door iedereen op dezelfde manier ervaren te worden. Liu Yongqiang en Zhao Shuming stellen de vraag of de dominantie van werk-familieconflict of familie-werkconflict afhankelijk kan zijn van het geslacht van de bevrageerde. Volgens de traditionele Chinese cultuur is de man voornamelijk verantwoordelijk voor het onderhoud van zijn familie, terwijl de vrouw voornamelijk huishoudelijke taken op zich neemt. In die zin lijkt het logisch dat mannen meer familie-werkconflict zouden ervaren dan vrouwen, en andersom, dat vrouwen meer werk-familieconflict

²⁹ Lu Jiafang 陆佳芳 & John J. Lawler (red.) (2002), p. 45 & Li Ye 李晔 (2003), p. 14.

³⁰ Li Ye 李晔 (2003), p. 15; Lu Jiafang 陆佳芳 & John J. Lawler (red.) (2002), p. 49 ; Liu Yongqiang 刘永强 & Zhao Shuming 赵曙明, p. 6.

³¹ We merken op dat de auteur hier waarschijnlijk verwijst naar kinderopvang binnen de werkeenheden. Uit de interviews (zie verder in de paper) bleek immers dat kinderopvang schaars is in China, vooral voor kinderen onder de drie jaar.

³² Li Ye 李晔 (2003), pp. 15-16.

³³ Liu Yongqiang 刘永强 & Zhao Shuming 赵曙明 (2006), p. 7.

zouden ervaren dan mannen. De resultaten van hun onderzoek tonen echter geen significant verschil tussen beide vormen van conflict bij mannen en vrouwen³⁴.

Het recentere artikel van Li Guiqing 离贵卿 en Margaret Reid daarentegen, toont wel een verschil tussen mannen en vrouwen op vlak van werk en familie. Volgens de auteurs heeft dit wel degelijk te maken met de traditionele cultuur van mannen die vooral buitenshuis en vrouwen die vooral binnenshuis hun verantwoordelijkheden hebben (男主外、女主内). De meeste mannelijke bevroegden gaven immers aan binnen hun familie vooral met werk bezig te zijn, terwijl de meeste vrouwelijke bevroegden net eerder hun werk zouden opofferen ten voordele van de familie³⁵. Toch is het belangrijk dat we dit in perspectief plaatsen. Wanneer we immers kijken naar de arbeidsparticipatie³⁶ van vrouwen voor het jaar 2017 dan zien we dat die in China 61% bedraagt, in de Verenigde Staten 56% en in België 48%³⁷. Zoals uit de interviews in deze studie ook bleek, is het voor veel koppels in China financieel niet haalbaar als één van de partners niet zou werken. Als men jonge kinderen heeft, zijn het vaak de grootouders die voor hen zorgen. Verhuizen naar Vlaanderen maakt het voor veel Chinese vrouwen niet alleen moeilijk om werk te vinden, maar biedt ook de mogelijkheid om (tijdelijk) niet te werken.

1.3 Vergelijking van werk-familie in Chinese en westerse context

Wanneer we Chinese werk-familie literatuur doornemen, merken we dat conclusies over de relatie tussen werk en familie in het Westen niet per se dezelfde zijn in een niet-westerse context. Vanuit diezelfde gedachtegang maakte ook cross-cultureel onderzoek zijn opkomst. Met behulp van cross-cultureel onderzoek, maar ook andere bronnen over werk-familie, gaan we in op een aantal eigenschappen van werk en familie in China, die vaak verschillen vertonen met de situatie in het Westen. Aan de hand van een stukje geschiedenis wordt duidelijk dat familie steeds een unieke rol heeft gespeeld in China. Vervolgens staan we stil bij de rol van werk in een transformerende Chinese socio-economische context, wat ook gevolgen voor het familieleven met zich meebrengt. Daarmee nauw verbonden zijn de verschillen tussen een Chinese collectivistische en een westerse

³⁴ Liu Yongqiang 刘永强 & Zhao Shuming 赵曙明 (2006), p. 3, 7.

³⁵ Li Guiqing 离贵卿 & Margaret Reid (2014), pp. 69-70.

³⁶ Arbeidsparticipatie verwijst naar het deel van de beroepsgeschikte bevolking (tussen 15 en 65 jaar oud) dat deelneemt aan het arbeidsproces.

³⁷ "Labor Force Participation Rate, Female (% of female population ages 15+) (modeled ILO estimate)", *The World Bank*.

individualistische cultuur die op hun beurt repercussies hebben op werk en familie. Tot slot bekijken we de Chinese familiestructuur en sociale voorzieningen die ook weer anders zijn dan in het Westen.

1.3.1 Het belang van familie in de Chinese geschiedenis

Om te begrijpen hoe familie en werk in China gewaardeerd worden, moeten we even terug in de tijd. Familie en de Chinese staat zijn steeds op een speciale manier met elkaar verbonden geweest. Een familie wordt immers gezien als eenzelfde soort structuur als een staat, maar dan op kleinere schaal. Uiteindelijk gelden dezelfde sociale regels: een onderdaan gehoorzaamt aan zijn heerser zoals een zoon aan zijn vader gehoorzaamt. Deze regels kregen vorm in confucianistische voorschriften zoals trouw (忠) van onderdaan aan heerser en kinderlijke piëteit (孝), dat wijst op het gedrag dat de zoon tegenover zijn vader of ouders moet aannemen. Daarnaast was het volgens patriarchale principes ook zo dat de man zijn echtgenote domineerde³⁸.

Echter, na de stichting van de Volksrepubliek China in 1949, zien we dat de Chinese staat een nog belangrijkere rol binnen het familieleven opnam. Families werden opgedragen om hun doelstellingen af te stellen op die van de staat en de staat veroverde een centrale positie in het gezinsleven door middel van welvaartsprogramma's³⁹. Het maoïstische tijdperk luidde niet alleen veranderingen op familiaal vlak in, maar wordt ook gekenmerkt door een transformatie van arbeid.

1.3.2 Socio-economische context

In de maoïstische periode van 1949 tot 1978 werden vrouwen in China reeds aangespoord om, naast huishoudelijk werk, net zoals de man ook buitenshuis arbeid te verrichten ten voordele van de natie. Jiping Zuo illustreert in haar boek met behulp van interviews hoe Chinese vrouwen in stedelijk China deze periode ervoeren. De geïnterviewde vrouwen spraken voornamelijk positief over hun identificatie met de commune waarvoor ze werkten. Ze waren trots op het geleverde werk, los van beloning⁴⁰. Anderzijds heerste er in de Chinese schaamtecultuur ook angst voor gezichtsverlies bij onvoldoende of slechte prestaties die dan in het nadeel zouden zijn van de collectieve gemeenschap⁴¹.

³⁸ Zuo (2016), pp. 23-24.

³⁹ Zuo (2016), p. 23.

⁴⁰ Zuo (2016), pp. 52-53.

⁴¹ Zuo (2016), p. 56, 108, 112.

Na de economische hervormingen in China, die hun startpunt kenden in 1978 onder Deng Xiaoping, bleven industriële ondernemingen, die gekenmerkt werden door een sterke groepsidentiteit, de belangrijkste bron van welvaart voor de werknemers. Tijdens de hervormingen werd hard werk gestimuleerd met de idee dat het niet alleen voordelig zou zijn voor de familie, maar ook voor de gemeenschap en zelfs het hele land. Dit verklaart volgens Zuo voor een stuk de prioritaire rol die werk krijgt toegeschreven in het leven van een Chinese arbeider⁴².

Toch is er volgens Zuo nog een ander opmerkelijk fenomeen dat zich in deze periode bij vrouwen voordeed. Velen begonnen namelijk als gevolg van een hoog competitieve werkomgeving hun familiale omgeving als toevluchtsoord te zien. Waar tijdens de maoïstische periode tussen 1949 en 1978 werk en vooral herverdeling van de opbrengst als rechtvaardig werden gezien, zorgde privatisering vanaf 1978 voor een verandering in de machtsstructuur. Dit lag aan de basis van een groeiende ongelijkheid tussen degenen met en zonder macht⁴³. De perceptie van vrouwen over arbeid was sterk afhankelijk van hun werkplaats en in hoeverre die hervormd was tijdens het geheel van economische hervormingen. Werkplaatsen die in grote mate bleven werken zoals tijdens het maoïstische tijdperk werden nog steeds als redelijk rechtvaardig ervaren⁴⁴. Andere vormden vaak een strijdtoneel waar werknemers geconfronteerd werden met hevige concurrentie. Voor veel van de door de auteur geïnterviewde vrouwen was familie in die situatie een veilige haven. Een groot deel besloot zelfs niet meer naar hun werk terug te keren vanaf het moment dat hun echtgenoot het gezin voldoende financieel kon ondersteunen⁴⁵.

Zuo schrijft dit toe aan de transformatie die de rol van vrouwen als arbeidskrachten doormaakte vanaf 1978. Vrouwen waren heldinnen die hun bijdrage leverden aan de opbouw van het collectief, maar zij veranderden geleidelijk in werknemers wiens arbeidskracht gedegradeerd werd tot een loutere *commodity*⁴⁶. We merken echter opnieuw op dat het tegenwoordig voor veel Chinese gezinnen noodzakelijk is dat beide partners werken.

⁴² Zuo (2016), pp. 77-97.

⁴³ Zuo (2016), p. 108.

⁴⁴ Zuo (2016), p. 110.

⁴⁵ Zuo (2016), p. 114.

⁴⁶ Zuo (2016), p. 116.

1.3.3 Cultuur

Ondanks deze recente ontwikkeling, blijven ideeën van collectiviteit inherent aan de Chinese cultuur. Dit argument komt vaak aan bod in onderzoek over cultuurverschillen relevant voor de werk-familie-interface. Men maakt immers vaak het onderscheid tussen individualistische en collectivistische culturen. De Verenigde Staten en West-Europese landen neigen dan eerder naar individualisme en China naar collectivisme. Nini Yang, professor en hoofd van het International Business Departement van de San Francisco State University, heeft een aantal papers geschreven over de werk-familie-interface in verhouding tot cultuur en internationaliteit. We bekijken haar paper die een vergelijking tussen China en de Verenigde Staten voorstelt op vlak van werk- en familie-eisen, al moeten we er wel rekening mee houden dat er verschillen zijn tussen de VS en Europa.

Het concept van werk-familie-eisen verwijst naar tijdsdruk die het individu ondervindt in zijn/haar rol binnen het familie- of werkdomein⁴⁷. Het artikel stelt dat Amerikanen carrière percipiëren als de reflectie van persoonlijke ambitie, een manier van zelfrealisatie. Wanneer men ervoor kiest om familie op te offeren voor werk, doet men dit dus in eerste plaats voor zichzelf en schiet men de andere familieleden tekort. In China daarentegen wordt werk eerder gezien als iets dat men doet voor het welzijn van de familie. Wanneer men hier dus dezelfde opoffering maakt, dan is dit in het voordeel van de familie, die de opoffering dan ook aanvaardt⁴⁸. Omwille van die redenen, besluit Yang in haar onderzoek het volgende: Familie-eisen zijn sterker in de VS dan in China en hebben in de VS ook een grotere invloed op werk-familieconflict dan werkeisen. Tot slot concludeert ze dat het effect van werkeisen op werk-familieconflict sterker is in China dan in de VS⁴⁹.

1.3.4 Familiestructuur en sociale voorzieningen

Tot slot erkent Yang dat ook verschillen in familiestructuur en sociale voorzieningen een verschil in familie-eisen kunnen verklaren tussen China en de VS. De Chinese geboortepanning, die er decennialang voor zorgde dat er doorgaans slechts één kind per gezin geboren mocht worden, heeft een stempel gedrukt op gezinsgrootte en de hoeveelheid huishoudelijk werk. Bovendien is het in China de gewoonte dat de grootouders een deel huishoudelijke en opvoedkundige taken van hun

⁴⁷ Voorbeelden hiervan zijn, vanuit de werksituatie: druk die ontstaat vanuit deadlines, werkdruk a.g.v. een grote hoeveelheid taken enz. En vanuit de familiesituatie: tijdsdruk verbonden aan huishoudelijke taken, kinderopvang enz.

⁴⁸ Yang, Chen, Choi & Zou (2000), pp. 114-115.

⁴⁹ Yang, Chen, Choi & Zou (2000), pp. 119-120.

kinderen overnemen. Daarnaast is kinderopvang op de werkplaats of in de lokale gemeenschap zelfs vaker voorkomend in China dan in de VS. Ten slotte hebben Chinese gezinnen meer ervaring met het tweeverdienersmodel. Sinds de stichting van de Volksrepubliek China in 1949 zijn vrouwen reeds in groten getale actief op de arbeidsmarkt. Deze punten dragen er stuk voor stuk toe bij dat in China familie-eisen minder sterk zijn dan in de VS⁵⁰.

We mogen er echter niet zomaar van uitgaan dat resultaten voor de VS ook gelden voor België of Vlaanderen. Bijvoorbeeld, uit verschillende interviews in deze paper blijkt dat kinderopvang in Vlaanderen wel alom aanwezig is en door veel van de geïnterviewde vrouwen ook gebruikt wordt. Wel kunnen we uit deze studies afleiden dat werk in China vaak gezien wordt als opoffering om het gezin te kunnen onderhouden en dat men werkende familieleden daarbij eerder steunt dan meer tijd van hen op te eisen. Deze bevinding hangt nauw samen met de socio-economische-culturele context in China en is daarom niet noodzakelijk representatief voor de werk-familie-interface van Chinese vrouwen wanneer zij in een nieuwe context terechtkomen.

1.4 Werk-familie bij expats en migranten

Beslissingen rond werk en familie krijgen vorm in een specifieke context. Auteur Ollier-Malaterre maakt daarom in haar artikel over cross-nationaal werk-levenonderzoek⁵¹ komaf met de misconceptie dat deze beslissingen privé zijn. Vooral in westerse individualistische landen lijkt men weleens te vergeten dat al deze keuzes nauw verbonden zijn met de nationale context van het land waarin men leeft⁵².

Rekening houdend met het belang van nationale context stellen we ons de vraag hoe werk-familie er dan uitziet voor expats, of in het algemeen voor mensen met een andere culturele achtergrond dan die van het land waarin zij verblijven. In dit deel houden we ons aan de bestaande literatuur over werk-familie bij expats. Vervolgens gaan we met behulp van recent cijfermateriaal dieper in op de doelgroep die in dit onderzoek wordt benaderd, namelijk Chinese vrouwen die van China naar Vlaanderen zijn verhuisd en voor lange tijd in Vlaanderen verblijven.

⁵⁰ Yang, Chen, Choi & Zou (2000), p. 115.

⁵¹ Werk-leven wordt dikwijls als synoniem gebruikt voor werk-familie, maar eigenlijk is werk-familie slechts een onderdeel van werk-leven. Werk-leven verwijst naar de initiatieven die genomen worden om individuen meer controle te geven over hun leven d.m.v. flexibele werkpraktijken enz.

⁵² Ollier-Malaterre (2017), p. 93.

Ondanks het fenomeen van globalisatie, het ontstaan van multinationale organisaties en als gevolg daarvan, de nood van managers om in dergelijke ondernemingen om te kunnen gaan met culturele verschillen op vlak van de werk-familie-interface, is er toch nog heel weinig over het onderwerp geschreven. Volgens Shaffer en Harrison is het echter belangrijk om inzicht te verwerven in de redenen van expats om zich terug te trekken uit internationale opdrachten. Wanneer een expat er immers niet in slaagt zich aan de nieuwe context aan te passen, zal die ook minder goed presteren en dit vergroot de kans dat de opdracht vroegtijdig wordt beëindigd. Dit gaat uiteraard gepaard met directe en indirecte kosten voor de werkgever en kan dus maar beter vermeden worden⁵³. In deze review beperken we ons in het kader van ons eigen onderzoek tot familiegerelateerde factoren⁵⁴.

Een eerste factor is verantwoordelijkheden ten opzichte van de familie. In dit onderzoek werd enkel rekening gehouden met de partner en kinderen van de expat in kwestie. De resultaten tonen aan dat expats met grotere familiale verantwoordelijkheden meer rekening houden met niet-werkgerelateerde factoren wanneer ze de beslissing nemen om zich uit een opdracht terug te trekken, het is dus een modererende variabele⁵⁵. Er zijn verschillende scenario's mogelijk: Expats met meer familiale verantwoordelijkheden spenderen bijvoorbeeld meer tijd aan familie en hebben zo minder tijd om naar een nieuwe job op zoek te gaan, daarnaast kan het stopzetten van de opdracht ook een financieel risico inhouden voor het hele gezin. Een ander scenario is dat de expat bijvoorbeeld een opdracht in ontevredenheid zou verderzetten zodat de partner zijn of haar job op de nieuwe locatie kan behouden. Ook tevredenheid en aanpassingsvermogen van de expat zijn nauw verbonden met familiale verantwoordelijkheden. Bijvoorbeeld, expats met veel kinderen ervaren vaak meer werk-familieconflict, maar aan de andere kant kunnen kinderen ook de integratie van de ouders in de lokale gemeenschap vergemakkelijken⁵⁶.

Een tweede factor is het aanpassingsvermogen van de partner aan de nieuwe internationale context, wat volgens dit onderzoek een grote invloed blijkt te hebben op zowel job-tevredenheid als

⁵³ Shaffer & Harrison (1998), pp. 87-88.

⁵⁴ In het eerste deel van dit artikel wordt verwezen naar constructen die ook toepasbaar zijn wanneer het gaat over het al dan niet stopzetten van een job in eigen land. Een tweede deel gaat specifiek over de expat zelf. Zo zou die minder geneigd zijn een opdracht stop te zetten wanneer het einde in zicht is. Andere elementen die invloed hebben zijn: tevredenheid (in de nieuwe omgeving) los van werk en ook aanpassingsvermogen aan de nieuwe cultuur. Aangezien deze elementen voornamelijk individueel zijn en weinig gerelateerd zijn aan *werk-familie* hebben we besloten ze in voetnoot op te nemen. Geïnteresseerden kunnen natuurlijk terecht bij het oorspronkelijke artikel van Shaffer en Harrison.

⁵⁵ Shaffer & Harrison (1998), p. 106, 110.

⁵⁶ Shaffer & Harrison (1998), p. 96.

tevredenheid los van werk. Op die manier is het aanpassingsvermogen van de partner negatief gecorreleerd met terugtrekkingscognities van de expat. Met andere woorden, als je partner erin slaagt zich goed aan te passen aan de nieuwe situatie, dan zal de expat minder snel beginnen nadenken over het vroegtijdig stopzetten van de opdracht⁵⁷.

In dit onderzoek werden expats als één homogene groep bestudeerd zonder rekening te houden met cultuurspecifieke factoren. 65% van de bevroegde expats was afkomstig uit de VS, de overige 35% kwam uit 29 andere landen, maar er werd niet gespecificeerd welke landen dat precies zijn⁵⁸. In deze paper proberen we echter aandacht te hebben voor de elementen die voor de mensen uit de nauw afgebakende doelgroep van belang zijn, zonder op voorhand zaken uit te sluiten. Shaffer en Harrison kozen ervoor om in hun studie enkel het begeleidende kerngezin in rekening te brengen wanneer het gaat over familiale verantwoordelijkheden. Wij vermoeden echter dat in sommige culturen meer dan in andere, ook de achterblijvende bredere familie een grote invloed kan hebben op de beslissingen van de expat. Wu Chih-Ying, een Taiwanese doctoraatsstudent aan de University of Nottingham, toonde in zijn doctoraat reeds dat het belangrijk is om, naast het nucleaire gezin, ook rekening te houden met de ouders wanneer men onderzoek doet naar werk-familie in Taiwan⁵⁹. Dit doet vermoeden dat onze doelgroep, namelijk Chinese vrouwen in Vlaanderen, in zekere mate door de in China achterblijvende familie beïnvloed kan worden in hun keuzes.

1.5 Verkennen van de doelgroep

Om de doelgroep van dit onderzoek beter te leren kennen, maken we gebruik van bestaande rapporten en studies over migratie. We beginnen heel breed met de totale emigratie uit China, vervolgens zoomen we in op de migratie van Chinese vrouwen naar westerse landen, om te eindigen bij Chinese immigratie in België.

1.5.1 Emigratie uit China

Hoewel de totale emigratie vanuit China toeneemt in absolute termen, waardoor het land ook de vierde grootste bron van migranten is geworden, gaat het toch nog steeds over een proportioneel kleine groep: In 2013 waren er 9,3 miljoen emigranten, tegenover slechts 5,5 miljoen in het jaar

⁵⁷ Shaffer & Harrison (1998), p. 108.

⁵⁸ Shaffer & Harrison (1998), p. 98.

⁵⁹ Wu (2015), p. 180.

2000. Wanneer we kijken naar de samenstelling van die Chinese migrantenpopulatie, dan zien we dat die doorheen de jaren sterk is veranderd. Waar voor het jaar 1949 de meerderheid uit laag- of ongeschoolde arbeiders bestond, merken we dat die groep aan snel tempo vervangen wordt door hogeschoolden⁶⁰. Uit de immigratiestatistieken van Chinezen naar België, blijkt al dat het grootste aantal Chinese migranten naar België verhuist voor studies. Toch is er ook een groep die onder meer naar Europa migreert omwille van professionele redenen, dit vaak met het vooruitzicht van een hoog loon. Het gaat hier meestal over hogeschoolden zoals technische experts, dokters en ingenieurs. Laaggeschoolde Chinese arbeiders nemen tegenwoordig minder vaak de stap naar het buitenland als gevolg van culturele drempels, tussenschotten op de arbeidsmarkt, migratiebeleid van het Europees land enz.⁶¹

Het totaal aantal van Chinese emigranten ter wereld kunnen we onderverdelen in vier grote groepen: individuen met een hoog inkomen, hogeschoolden en studenten, mensen die emigreren omwille van familiereünie en laaggeschoolde emigranten. Migratie van individuen met een hoog inkomen is een relatief recente trend. Het gaat over mensen die niet alleen naar het buitenland verhuizen, maar ook de intentie hebben om te investeren in het land van verblijf. Daarom worden ze ook wel immigranteninvesteerders genoemd⁶². De tweede groep omvat voornamelijk studenten. China is immers de grootste bron van uitwisselingsstudenten ter wereld. In het academiejaar 2014-15 was maar liefst 31% van de buitenlandse studenten afkomstig uit China, al blijft hun favoriete bestemming nog steeds de Verenigde Staten⁶³. Opmerkelijk is ook dat in de voorbije jaren, onder meer als gevolg van overheidsbeleid, het Chinese probleem van *brain drain* sterk is afgenomen. In het jaar 2013 gingen bijvoorbeeld 30% meer studenten terug dan het jaar ervoor. De economische groei in China, maar ook de verenging van de westerse arbeidsmarkt, zijn hiervoor belangrijke motoren⁶⁴. Bovendien zijn dit ook elementen die de keuzes van onze doelgroep, Chinese vrouwen in Vlaanderen, kunnen beïnvloeden.

Een derde groep van Chinese emigranten zet de stap naar het buitenland via kanalen voor familiereünie. Sinds de jaren 1990 is deze trend sterk verbonden met hogeschoolde emigratie⁶⁵.

⁶⁰ Xiang (2016), p. 2.

⁶¹ Zhang (2003) p. 75.

⁶² Xiang (2016), p. 3.

⁶³ Xiang (2016), p. 6.

⁶⁴ Xiang (2016), pp. 6-7.

⁶⁵ Xiang (2016), p. 7.

Ten slotte is er nog de stagnerende groep van laag- of ongeschoolde Chinese arbeiders. Zij kunnen ofwel door een Chinese onderneming die gevestigd is in het buitenland, aangenomen worden voor een specifiek project, ofwel gaat het over arbeidscoöperatie en worden ze aangenomen door een buitenlandse onderneming. Slechts 5% van deze groep migreert naar Europa⁶⁶.

1.5.2 Emigratie uit China en gender

Voorgaande informatie laat vermoeden dat de grootste groep Chinese migranten in België hoogstwaarschijnlijk ofwel student ofwel hooggeschoolde professional is. Er is ook een grote kans dat men omwille van familiale redenen naar België is verhuisd. We vinden reeds aanwijzingen over de identiteit van onze doelgroep in de literatuur over migratie van hooggeschoolde Chinese vrouwen naar andere westerse landen, zoals Australië. De Chinese vrouwen die naar Australië verhuizen, zijn doorgaans hooggeschoold. Ze verhuizen echter veelal niet omwille van hun eigen carrière, maar wel omwille van die van hun partner. Op het moment dat deze vrouwen migreren, wordt vaak vastgesteld dat zij niet deelnemen in betaalde arbeid. De rol die zij dan wel op zich nemen, is de ondersteuning van de andere gezinsleden, zoals partner en kinderen, bij het settelen in de nieuwe omgeving⁶⁷. Dit werd ook vastgesteld bij hooggeschoolde vrouwen in het algemeen in een rapport over de OECD⁶⁸. Hiervoor kunnen we verschillende redenen onderscheiden zoals: men is de taal in het nieuwe land niet machtig en kwalificaties worden er niet erkend. Men verliest na migratie veelal ook de steun van familie en andere sociale netwerken, wat volgens het onderzoek van Christina Ho zorgt voor “feminisering”. Hiermee bedoelt ze dat deze vrouwen zich na migratie vaak gaan focussen op huishoudelijke taken⁶⁹.

Natuurlijk is het volgens Ho niet zo dat geen enkele Chinese vrouw na migratie naar het Westen louter in het huishouden actief is. Echter, zij die bovenop huishoudelijke taken nog een baan hebben, worden beperkt in hun carrièremogelijkheden, willen zij nog een balans tussen werk en familie in stand kunnen houden. Dit heeft deels ook te maken met de Australische context, waar volgens de vrouwen in Ho's onderzoek de man nog steeds een dominante rol speelt. In China zouden de genderrelaties op het werk gelijkjer zijn dan in Australië⁷⁰.

⁶⁶ Xiang (2016), pp.8-9.

⁶⁷ Ho (2006), p. 503.

⁶⁸ International Organization for Migration & OECD Development Center (2014), p. 3.

⁶⁹ Ho (2006), pp. 497-514.

⁷⁰ Ho (2006), pp. 506-510.

Hoewel Australië en Vlaanderen niet gelijk zijn, is deze studie toch een interessant vertrekpunt voor ons onderzoek. De vrouwen die deelnamen aan ons interview vertonen immers veel gelijkaardige kenmerken. Zo zijn ze allemaal hooggeschoold en is geen van hen was omwille van de eigen carrière naar Vlaanderen verhuisd. Ook ondervinden Chinese vrouwen in Vlaanderen moeilijkheden om de arbeidsmarkt te betreden. Toch is er ook een groot verschil: Ho's onderzoek doet uitschijnen dat Chinese vrouwen na migratie naar Australië permanent minder aandacht kunnen besteden aan hun carrière dan voorheen in China of Hongkong. Dit stemt niet helemaal overeen met de ambities die de geïnterviewde vrouwen in Vlaanderen hebben op vlak van carrière.

1.5.3 Immigratie in België

Wanneer we in deze paper spreken over Chinese vrouwen in Vlaanderen, dan spreken we over Chinese vrouwen als deel van de geïmmigreerde bevolking. We gebruiken de definitie van migranten zoals voorgesteld door Myria, het federaal migratiecentrum⁷¹:

Dit zijn alle personen die in het buitenland geboren zijn en officieel in België verblijven. Ze hebben dus een ander land verlaten om zich in België te komen vestigen. Het criterium is het geboorteland. Zo omvatten de immigranten zowel personen van vreemde nationaliteit als personen die Belg geworden zijn.

Met behulp van het verslag van Myria uit het jaar 2016, dat gebruik maakt van gegevens uit het jaar 2015, bekijken we een aantal statistieken in verband met immigratie in België. Uit het onderzoek blijkt dat het grootste deel van zowel de bevolking met een vreemde nationaliteit die officieel in België verblijft (68%), als van de Belg geworden vreemde populatie (31%) afkomstig is van een andere lidstaat van de Europese Unie. De daaropvolgende grootste groepen immigranten zijn mensen uit Europese landen buiten de EU en Noord-Afrikaanse landen. Slechts 2% van de bevolking met vreemde nationaliteit en 3% van de Belg geworden vreemde bevolking is afkomstig uit Oost-Azië⁷². Met Oost-Azië wordt zowel de Verenigde Naties Oost-Azië (China, Japan, Korea enz.) als Zuidoost-Azië (Cambodja, de Filipijnen, Indonesië, Maleisië enz.) bedoeld⁷³. De migraties uit Oost-Azië worden wel gedomineerd door Chinezen en Japanners. In 2014 werden 1662 migraties van China naar België geregistreerd⁷⁴.

Naast aantal migranten is het ook interessant om te kijken naar de beweegredenen voor migratie. Wanneer we kijken naar kort verblijf in België, namelijk een verblijf van maximum 90 dagen waarvoor visum C toelating geeft, dan zijn Chinezen wel sterk vertegenwoordigd. In 2015 bezetten zij 22% van het totale aantal

⁷¹ Myria (2016), p. 56.

⁷² Myria (2016), p. 59.

⁷³ Myria (2016), p. 61.

⁷⁴ Myria (2016), pp. 72-73.

visum C-verstrekkingsen. Daarmee waren zij ook de voornaamste groep. Wanneer het echter gaat over lang verblijf in België, namelijk meer dan 90 dagen waarvoor visum D vereist is, dan bedraagt het aantal visumverstrekkingsen aan Chinezen slechts 6%. Toch zijn zij daarmee na India en Marokko de derde grootste groep⁷⁵. Visum D wordt voornamelijk verstrekt voor gezinsverenigingsen (45%), voor studies (29%) en beroepsredenen (13%), maar land van herkomst speelt sterk mee in de motieven om een visum aan te vragen. Voor burgers van Oost-Aziatische landen is studie dikwijls de reden (39%) om een visum D voor België aan te vragen⁷⁶. Specifiek voor Chinezen is dit in 41% van de gevallen de reden om een visum D aan te vragen. De tweede grootste reden (32%) is familievereniging⁷⁷. Voor ons onderzoek houden wij alleen rekening met vrouwen die lang in België (of in dit geval Vlaanderen) verblijven. Dat wil zeggen dat we korte verblijven van minder dan 90 dagen buiten beschouwing laten.

1.6 Samenvatting

De werk-familie-interface krijgt niet alleen vorm door individuele beslissingen, maar ook door de socio-economische-culturele achtergrond waarin die beslissingen genomen worden. Resultaten van werk-familieonderzoek zijn dan ook niet te veralgemenen over verschillende landen. Hoe de situatie er dan uitziet voor expats of migranten is moeilijk te voorspellen. Zij kunnen namelijk beïnvloed worden door de socio-economische-culturele context waarin zij zijn opgegroeid en door de nieuwe context waarin ze terechtkomen. Bovendien spelen individuele kenmerken en voorkeuren ook een rol.

Waar Chinese onderzoekers gebruik maakten van westerse concepten over de werk-familie-interface, stelden we reeds de vraag of de overname van die concepten en hun definities niet meer reflectie vereist. Wanneer we nu de concrete situatie bekijken van Chinese vrouwen in Vlaanderen, stellen we opnieuw de vraag of de bestaande concepten volstaan om de complexiteit van hun situatie weer te geven.

⁷⁵ Myria (2016), p. 81.

⁷⁶ Myria (2016), pp. 81-82.

⁷⁷ Myria (2016), p. 85.

2 Verslag van het onderzoek

2.1 Methodologie

Om de complexe werk-familie-interface bij Chinese vrouwen in Vlaanderen op een zo veel mogelijk onvooringenomen en genuanceerde manier te bekijken, achtten wij het noodzakelijk om te werken met uitsluitend kwalitatieve data. Wij waren vooral benieuwd naar wie de Chinese vrouwen in Vlaanderen precies zijn en hoe zij vanuit hun perspectief de werk-familie-interface ervaren en managen. Daarom maakten we gebruik van semigestructureerde interviews die de interviewer de ruimte boden om vragen weg te laten, te veranderen, gaandeweg nieuwe onderwerpen te introduceren of door te vragen naar door de respondent voorgestelde nieuwe elementen.⁷⁸ Dit is nodig, willen we ons niet laten leiden door onze eigen ideeën en willen we cultuur-gerelateerde elementen niet aan ons voorbij laten gaan.

Nog voor aanvang van het interview probeerden we elke respondent beter te leren kennen. Dit gebeurde aan de hand van een online vragenlijst die vroeg naar de algemene situatie van de respondent. Het gaat om vragen als naam, leeftijd, woonplaats, geboorteplaats, maar ook vragen naar gezin- en werksituatie. Op die manier was het mogelijk nog voor het interview een beeld te schetsen van de respondenten.

Via een contactpersoon⁷⁹ bereikten we negen respondenten, die bereid waren om deel te nemen aan een interview. Zoals voorgesteld in het onderzoek van Christina Ho, die in Australië een soortgelijke doelgroep bestudeerde, werkten we met een intiem netwerk, namelijk dat van onze contactpersoon. Dit deden we omdat, net zoals in Ho's onderzoek, ook onze interviews vroegen naar persoonlijke en soms delicate informatie⁸⁰.

De interviews duurden ongeveer 1 tot maximum 1,5 uur, op een paar uitzonderingen na, en werden volledig in het Mandarijn afgenomen met als bedoeling dat de respondent vrijuit kon spreken zonder op talige beperkingen te botsen. Tijdstip en locatie werden door de vrouwen zelf gekozen. Het was vooral de bedoeling dat de respondent zich tijdens het interview op haar gemak voelde, geen tijdsdruk ondervond en het liefst het gevoel had vrijuit te kunnen en mogen spreken, met

⁷⁸ Davies (2008), p. 47.

⁷⁹ Hiervoor bedanken we Sky (邵开愚), een Chinese doctoraatsstudente aan de Faculteit van Economie en Bedrijfswetenschappen in de KU Leuven.

⁸⁰ Ho (2006), p. 500.

daarbij de garantie dat de verschafte informatie vertrouwelijk blijft. Omgevingsfactoren werden bij de data-analyse in rekening gebracht omdat die invloed kunnen hebben op de verzamelde data. Alle respondenten kozen ervoor om het interview individueel af te leggen in afwezigheid van familieleden. Slechts twee vrouwen legden het interview bij hen thuis af, opnieuw wanneer niemand anders aanwezig was. De andere vrouwen verkozen een café en in één geval vond het interview zelfs plaats in een auto.

2.1 Steekproef⁸¹

De interviews werden afgenomen van negen vrouwen tussen de 28 en 49 jaar oud met Chinese nationaliteit uit de Volksrepubliek China. Zij verbleven minstens één en hoogstens tien jaar in Vlaanderen. Alle respondenten zijn getrouwd met ofwel een Chinese man (vijf vrouwen), ofwel een Belgische man (drie vrouwen), ofwel een Engelse man (één vrouw) en op één respondent na hebben alle vrouwen één of twee jonge kinderen van maximum 4 jaar. Zes respondenten hebben in China nog minstens één broer of zus en van alle vrouwen is in China nog minstens één van de ouders aanwezig.

Wanneer we kijken naar educatie zien we dat alle vrouwen na het middelbaar nog verdere studies hebben gedaan, wat resulteerde in een bachelor-, master- of doctoraatdiploma. Vier van deze vrouwen hebben nu een vaste job, één van hen verdient bij door de verhuur van een huis. De vijf overige vrouwen hebben momenteel geen vaste job. Eén van hen studeert zorgkunde met zicht op een job in de toekomst. Nog iemand anders verdient bij via een eigen exporthandel tussen België en China. Wel hebben alle respondenten werkervaring in de vorm van hun huidige baan en/of een baan of stage in het verleden. De partners van de respondenten hebben allemaal een job, in één geval is de partner bezig met een doctoraatsstudie. Ook de vrouwen die momenteel niet werken, hebben zonder uitzondering de intentie om dit in de toekomst wel te doen.

2.2 Dataverwerking en -analyse

De interviews werden telkens volledig opgenomen, wat ons de mogelijkheid bood om het interview te transcriberen. Deze transcripties vormden de analyse-eenheid⁸² die vervolgens met de methode van kwalitatieve inhoudsanalyse werden geanalyseerd. Deze methode is geschikt voor analyse van

⁸¹ Tabel 1 in de bijlage.

⁸² Elo & Kyngäs (2008), p. 106.

zowel geschreven, verbale of visuele communicatie en werd oorspronkelijk veel gebruikt in de verpleegkunde⁸³. Op basis van deze methode probeerden we in de verhalen van de respondenten een aantal dominante thema's of patronen te herkennen.

2.3 Resultaat

In de interviews kwamen een aantal dominante thema's terug die we konden herleiden tot volgende categorieën: centraliteit van het gezin in levensbeslissingen, sociale netwerken en maatschappelijke steun, relatie tussen het werk- en familiedomein, dromen en ambities, en positieve houding. In de volgende paragrafen diepen we zonder verdere interpretatie deze vijf thema's verder uit en illustreren we ze aan de hand van citaten uit de interviews, die naar het Nederlands werden vertaald. Achteraan in tabel 2 staan de oorspronkelijke citaten in volgorde van voorkomen. Ook de basisvragenlijst werd achteraan opgenomen.

2.3.1 Centraliteit van het gezin in levensbeslissingen

Een eerste belangrijke observatie is dat voor de bevroegde vrouwen het gezin steeds een centrale rol speelt wanneer ze levensbeslissingen maken. Levensbeslissingen kunnen verwijzen naar het land waar ze zich tijdelijk of permanent zullen vestigen, maar ook naar keuzes op vlak van werk en carrière. Het gezin betekent in de eerste plaats het kerngezin, met name, partner en eventueel kinderen met wie ze in Vlaanderen verblijven. In tweede instantie omvat het gezin ook de ouders die in China zijn achtergebleven. In het hierop volgende deel proberen we te begrijpen hoe het gezin de verhuis naar Vlaanderen, de huidige werksituatie, en het al dan niet teruggaan naar China stuurt.

2.3.1.1 Verhuis naar Vlaanderen

Voor alle vrouwen die deelnamen aan het interview was de verhuis naar Vlaanderen een beslissing vanuit overwegingen die te maken hadden met het kerngezin. Voor zes van hen werd de keuze grotendeels bepaald door de carrière van de partner. Ofwel had hij reeds een job in Vlaanderen op het moment dat ze voor de keuze stonden, ofwel zijn ze omwille van een jobaanbieding van hun partner naar Vlaanderen verhuisd. Het volgende citaat is van een vrouw wiens partner omwille van een doctoraatsstudie naar Vlaanderen was verhuisd. Zijzelf is hem pas na 1,5 jaar gevolgd.

⁸³ Elo & Helvi (2008), pp. 107-115.

Ja, omdat de druk voor hem heel hoog was. Eerst was ik de hele tijd niet bereid te komen. Het jaar ervoor ben ik niet gekomen, hé? Toen eiste hij eigenlijk dat ik meteen met hem mee zou komen, maar ik was toen nog aan het werken. Daarna ontdekte ik dat de druk voor hem te hoog was. Hij was niet gelukkig. De druk was echt te hoog, (...) Dus nu ben ik al een jaar naar hier gekomen, naar hier verhuisd. Ik heb beslist om hem te vergezellen, toch? (Citaat 1, V2)

De vrouwen werden telkens gevraagd waarom ze de beslissing hadden genomen om naar Vlaanderen te verhuizen. Het is daarom ook belangrijk om stil te staan bij wat we verstaan onder beslissing. Eén van de vrouwen gaf aan het woord beslissing niet geschikt te vinden. Volgens haar ging het immers om een keuze die vanzelf tot stand kwam vanuit een overweging van wat het beste was voor het gezin. Het was voor de respondenten geen actieve beslissing om in Vlaanderen te gaan leven.

Als je je eigen gezin hebt, dan moet je niet enkel rekening houden met jezelf, maar je moet rekening houden met het hele gezin. Daarom, misschien als we kijken naar ons twee, hij [partner] werkte hier al. We moesten zien wat voor ons beiden de beste keuze was (...), wat voor ons redelijk ideaal zou zijn. Dus was er een natuurlijke keuze. Dus het was niet zo dat ik toen dacht: "Ik wil in een ander land gaan wonen", en daarna ben beginnen kiezen. Ik had geen zo'n gedachten. Misschien is je vraag naar de keuze van migratie. Dus, toen ik in China leefde, had ik geen gedachten over migratie. (Citaat 2, V1)

Hoewel naar Vlaanderen verhuizen een relatief natuurlijke keuze is voor het welzijn van het kerngezin, is het toch interessant om te kijken naar wat die beslissing teweeg brengt in het werkdomein. Om die verhuis waar te maken, hebben de vrouwen immers telkens hun toenmalige job stopgezet of een jobaanbieding afgewezen.

Ja, ontslag genomen, inderdaad. In principe, toen, omdat mijn man en ik geen kinderen hadden en ook geen carrière die we niet konden opgeven, [we hadden] niet echt diepe wortels. (...) Dus hebben we beiden beslist om ontslag te nemen en zijn we [hierheen] gekomen. Maar eigenlijk, dit is toch net wat een keuze is? Als je beslist je leven volledig te veranderen, dan moet je zeker veel zaken opgeven. Eigenlijk heb ik nog veel zaken die ik in China heb verzameld laten vallen. (Citaat 3, V8)

Zoals dit citaat reeds doet uitschijnen, is de job die wordt stopgezet, vaak een job die misbaar is. Het is met andere woorden niet de meeste ideale job waar de vrouw naar op zoek is.

Ik heb er [verhuis naar Vlaanderen] geen spijt van. Omdat mijn werk vroeger, hoe zeg je dat? Hoewel ik heel graag lesgeef, maar omdat het een hiërarchie is, boven je heb je nog een baas. Soms kan dat ook veel druk geven, hé? Ik was niet elke dag zo gelukkig. Ik had er vroeger eigenlijk al aan gedacht om te stoppen, niet?

Het was er sowieso wel van gekomen. Dus, die job was niet zo goed dat ik niet zou kunnen stoppen, het niet zou kunnen opgeven. (Citaat 4, V2)

Zelfs wanneer de job of een jobaanbieding in China wel de ideale job was, hoeft de verhuis naar het buitenland daar niet per se het einde van te zijn. Twee respondenten vonden immers vlot een equivalent in Vlaanderen. Toch houden we best in het achterhoofd dat dit wel eens de uitzonderingen zouden kunnen zijn, zoals het volgende fragment ook aanhaalt. Deze vrouw heeft een diploma in internationale handel en in China werkte ze in een exportbedrijf. Ze is blij dat ze in Vlaanderen werk heeft gevonden in dezelfde sector. Het enige verschil is dat ze nu import organiseert in plaats van export.

Toevallig, dus, toen ik naar hier kwam heb ik onmiddellijk werk gevonden en ik ben geen moment gestopt [met werken]. Dus ik had geluk. Dus op dit vlak had ik geluk omdat ik heel veel Chinese meisjes ken die hier met hun gezin heen komen en dan geen werk vinden. Ze kunnen ook de taal niet, dus ik had eigenlijk het geluk om toevallig werk te vinden. Ze [collega's] spreken allemaal Frans, dus ik moet Frans leren, maar voor mijn job-inhoud is het voldoende om Chinees en Engels te spreken. (Citaat 5, V5)

Veel Chinese vrouwen die naar Vlaanderen verhuizen, vinden echter niet zo gemakkelijk de geschikte job. Zo had één van de respondenten altijd graag in het onderwijs gewerkt. Toen ze met haar Belgische partner in China woonde, kreeg ze de kans om dat werk te doen. Haar partner had echter aanpassingsproblemen, waarop het koppel besliste om naar Vlaanderen te verhuizen. Hier werkt ze nu in een importbedrijf. Toch heeft ze haar oorspronkelijke droom om les te geven nog niet opgegeven.

Het [werk] bevat gelijkenissen van richting met mijn major, maar ik ben niet helemaal tevreden. Het werk waar ik het meest tevreden mee zou zijn is doceren aan een universiteit. De job waar ik het meest tevreden mee zou zijn, is wanneer ik fulltime zou kunnen Chinese les geven. (Citaat 6, V4)

Nu ben ik een vrijwilliger, elke zaterdagvoormiddag (...) geef ik les aan een aantal Chinese kinderen en kinderen van Chinees-Belgische gezinnen. Ik leer hen Chinees. Dit is, laat ons zeggen een hobby. Het is geen inkomen. Het is vrijwilligerswerk. Het is nog mogelijk om tussen mijn eigen hobby en mijn werkleven, relatief gezien, het is een halve dag dus het is mogelijk om een balans bereiken. Dus doe ik dat ook nog. (Citaat 7, V4)

Zoals het verhaal van deze vrouw aangeeft, zijn er naast carrière van de partner, wat in deze steekproef de meest voorkomende reden was, nog andere redenen om naar Vlaanderen te verhuizen.

De volgende vrouw is pas samen met haar Belgische partner naar Vlaanderen verhuisd toen ze beseftte dat ze zwanger was.

Toen, het was al het derde jaar dat we in Beijing woonden nadat ik met mijn man getrouwd was. We woonden toen al drie jaar in Beijing. Toen hadden we geen plannen om samen terug te keren [naar België]. Daarna, ontdekten [we] plots (...) dat ik zwanger was. Dan, het feit dat ik zwanger was heeft ons ertoe aangezet om de beslissing te maken terug naar België te gaan. Omdat we in Beijing geen eigen huis hadden. We huurden er een appartement. (...) Dus we vonden dat dat echt te klein was om een kind op te voeden. (Citaat 8, V6)

Een te klein appartement in combinatie met een gebrek aan sociale steun bij het opvoeden van een kindje na het overlijden van haar moeder, heeft het koppel ertoe aangezet om China te verlaten. Ook in dit geval speelde familie dus een centrale rol in het beslissingsproces.

2.3.1.2 Huidige werksituatie

Voor alle vrouwen uit de steekproef stond de verhuis naar Vlaanderen vooral in het teken van familie, ze zijn bijvoorbeeld niet omwille van een jobaanbieding naar Vlaanderen verhuisd. In onze steekproef waren er slechts twee vrouwen die in Vlaanderen onmiddellijk een geschikte vervanging vonden voor hun voormalige job of jobaanbieding. De twee andere vrouwen die momenteel in Vlaanderen werken, zijn niet helemaal tevreden met hun job. Daarnaast zijn er ook vijf vrouwen die na de verhuis niet zijn beginnen werken. Zoals de volgende verhalen zullen demonstreren, is het na aankomst in Vlaanderen voor Chinese vrouwen dikwijls niet gemakkelijk om werk te vinden, ook al hebben zij wel een universitair diploma. Tijdens de interviews werden hier verschillende argumenten voor aangehaald, die te maken hebben met werkvergunning, taal, en ook familie. Het volgende voorbeeld is er een van de enige vrouw uit de steekproef die geen kinderen heeft. Hoewel ze heel graag zou werken, lukt het haar niet om twee redenen: ze heeft geen werkvergunning en spreekt geen van de landstalen.

Inderdaad, natuurlijk, als ik naar een Engelssprekend land zou gaan, dan vind ik dat de situatie veel beter zou kunnen zijn. Niet? Engels hebben we immers al vier jaar gestudeerd in China, hé? Je hebt nog een basis, als je naar een Engelssprekend land zou gaan. Ik vind dat het dan sneller zou kunnen gaan, maar omdat het hier allemaal Frans is, Nederlands, vind ik dat het heel moeilijk is als je werk moet zoeken. Daarbij heb ik ook geen werkvergunning. (Citaat 9, V2)

Als enige vrouw in de steekproef zonder kinderen is zij ook wel een uitzondering in haar verlangen naar werk. Hoewel ze wekelijks een paar lessen Engels volgt en thuis zelf ook studeert, beschrijft

ze haar leven vooral als thuis zijn en niets doen. Een job zou voor haar zeer welkom zijn, maar ze vermeldt ook een kinderwens, want als ze een kind zou hebben, dan zou ze iets te doen hebben.

De andere vier vrouwen die momenteel geen werk hebben, hebben wel kinderen en zijn voorlopig niet zo gehaast om werk te vinden. Voor hen is familie, en dan vooral jonge kinderen, eventueel in combinatie met andere factoren, een reden om een paar jaar thuis te blijven. Het is niet meteen een actieve keuze, maar lijkt eerder een beslissing die vanuit noodzaak tot stand is gekomen.

Ik denk dat voor een vrouw, het gezin misschien nog steeds een beetje belangrijker is. Als je energie daarbuiten ligt, dan zal je minder tijd spenderen aan je gezinsleden thuis. Op die manier is je gezin niet stabiel. Ik vind dat, als je gezin niet stabiel is, het onmogelijk is om goed te kunnen werken. (...) ⁸⁴ Mijn zoon gaat nu één maand naar school. In vergelijking met de crèche zijn er redelijk veel verschillen. Ik ben nu ook aan het wennen aan zo'n nieuw ritme. Dus elke dag is heel vermoeiend en hij is ook de hele tijd ziek omdat er in de crèche een aantal virussen kunnen zijn. Op die manier heb ik fysiek misschien niet veel energie over om werk te gaan zoeken, maar ik denk dat wanneer mijn kindje wat groter wordt, en wanneer de tijd wat routineuzer wordt, dan moet ik erover nadenken om een aantal zaken te doen. (Citaat 10, V7)

Ook zwangerschap kan de plannen van de vrouwen doen veranderen. Twee van de drie vrouwen die in Vlaanderen een nieuwe studie aanvatten, hebben die onderbroken omwille van zwangerschap. Ze kozen ervoor om bij te studeren omdat hun diploma, dat ze hadden behaald voordat ze naar Vlaanderen verhuisden, niet meteen inzetbaar was op de nieuwe locatie.

Ik ben toen met een studentervisum gekomen (...), maar toen ik hier kwam, ben ik zwanger geworden. Daarna heb ik mijn programma niet afgemaakt. Nadat ik hier ben gekomen heb ik eigenlijk de hele tijd, gedurende die drie jaar, heb ik twee kinderen gekregen. Nu kan ik mijn eigen toekomst beginnen plannen, want de baby's worden langzaam groot. Zelf plannen we geen derde kindje meer. Dus nu ben ik aan het plannen wat ik in de toekomst wil doen. (Citaat 11, V8)

Een andere vrouw studeert momenteel zorgkunde, ze heeft twee kinderen, maar haar studies zou ze zeker niet kunnen opgeven. Initieel had ze gedacht om in Vlaanderen Chinese spreekles te geven, maar de mogelijkheden waren schaars als gevolg van hoge vereisten voor leerkrachten en het feit dat ze kort na aankomst nog geen enkele van de landstalen sprak. Omdat ze enkel een

⁸⁴ Hiertussen vermeldt deze vrouw nog een gesprek met een priester, die raad gaf aan het koppel over familiale beslissingen. Zowel de vrouw als haar man zijn immers protestants van geloof en dit speelt een belangrijke rol in hun leven. In dit geval echter, lijkt het minder relevant om dit in het citaat op te nemen aangezien het advies en haar eigen mening overeenstemmen. De priester heeft haar ook niet aangezet om thuis te blijven, maar wel om na te denken over hoe ze voor haar kind gaat zorgen zonder de hulp van andere familieleden zoals ouders. In tabel 2 is dit deel van haar antwoord wel zichtbaar.

bachelorsdiploma had, vond ze het een eenvoudigere keuze om te gaan studeren. Twee andere factoren die haar stuurden in deze keuze, zijn het kerngezin en haar ouderlijk gezin. Haar man is immers zelfstandige en werkt vaak overuren. Volgens hem is het beter dat niet beide partners zo een druk schema hebben, dat zou thuis immers wanorde veroorzaken. Hij concludeerde dat het beter zou zijn als zij de zorg voor het gezin voorlopig als kerntaak opneemt. In samenspraak met de VDAB heeft ze uiteindelijk haar keuze voor zorgkunde gemaakt. Er is immers veel vraag naar zorgkundigen en zo kan ze snel werk vinden dicht bij huis. Verder is er nog een belangrijke reden om verzorgkunde te studeren die niet direct met het kerngezin te maken heeft, maar wel met het ouderlijk gezin:

Toen mijn moeder overleden was (...), de laatste tien maanden van haar leven was ik degene die voortdurend bij haar was, maar wanneer ik daar nu op terugkijk, vind ik dat ik gedurende die tien maanden niet genoeg heb gedaan. Maar dat komt omdat ik zelf nog zo jong was, het ook niet echt begreep, ik kon ook niet voor mensen zorgen. Daarom vind ik dat ik op dat vlak echt tekortschiet, dus wil ik dat goedmaken. Daarna ben ik gaan studeren en heb ik ervoor gekozen om zorgkunde te doen als job. Daarna, na gewerkt te hebben, wil ik misschien nog verpleegkunde verder studeren om een diploma verpleegkunde of vroedkunde te behalen. Die twee domeinen vind ik interessant. (Citaat 12, V6)

Ook vrouwen die wel werken, houden daarbij vaak rekening met hun gezinssituatie. Zo gaf één van de respondenten bijvoorbeeld aan later liever een job met een andere inhoud te zoeken, maar voorlopig is ze best tevreden omdat haar huidige werkplaats zich dicht bij de scholen van haar kinderen bevindt. De volgende vrouw wil later niet van job veranderen, maar hoopt zich in de toekomst meer in haar huidige job te kunnen engageren:

Vroeger, wanneer je alleen bent, ik heb [toen] ook een aantal researchprogramma's gedaan, studiereizen, je moet naar een andere plaats op congres en zo. Toen kon dat, was ik bereid, vond ik het ook leuk. Nu misschien, als je me vaak op studiereis zou laten gaan, dan zou ik dat niet noodzakelijk leuk vinden. Het is ook, als we spreken over de toekomst, in deze fase dat mijn kindje nog klein is, ik hoop nog steeds om dit [onderzoek] nog te kunnen doen [later]. (Citaat 13, V1)

2.3.1.3 Nieuwe verhuis

Voor een paar respondenten is het verblijf in Vlaanderen slechts tijdelijk. Sommigen zijn er vrij zeker van dat ze terug naar China zullen gaan. Anderen blijven in Vlaanderen of denken na over een andere Europese bestemming. Hoe het ook zij, in de meeste gevallen is deze keuze geïnspireerd door familie, in dit geval door kinderen en ouders. Voor de vrouwen uit de steekproef zijn onderwijs en de grote druk die kinderen in China ondervinden factoren die meespelen in het

beslissingsproces. Ook de situatie van de ouders die in China zijn achtergebleven en later eventueel hulpbehoevend kunnen worden, is iets waar elk van de vrouwen minstens al heeft over nagedacht.

Tijdens de interviews werd al snel duidelijk dat de kinderen een hoofdzorg zijn voor de vrouwen. Niet alleen draait een groot deel van hun dag rond het zorgen voor, spelen met en onderwijzen van de kinderen, ook wanneer het gaat over toekomstplannen, spelen de kinderen een belangrijke rol. Toen ik de volgende vrouw vroeg of ze naar China wou teruggaan of in Europa wou blijven, kreeg ik het volgende antwoord:

Dit lijkt voor Chinezen een nogal moeilijke vraag [teruggaan naar China of niet] omdat, in de eerste plaats als je een kind hebt, wil je liever hier blijven omdat er nu een nogal reëel probleem is. China ontwikkelt nu namelijk heel snel. Misschien zijn de lonen er dan wel heel hoog, misschien zijn ze wel veel hoger dan de lonen hier, maar het levensritme is er heel snel. Je hebt bijna geen tijd om met familieleden te spenderen. De relatie tussen man en vrouw is dan misschien ook niet erg goed en op het moment dat je kinderen hebt, de kosten van kinderen liggen ook heel hoog. Dus, beide partners zouden het best werken om het gezin te onderhouden, hé, moeten beide partners werken. Meestal is het dan nodig dat de ouderen, de ouders, voor hen zorgen. De ouders worden natuurlijk ook ouder, hun gezondheid gaat achteruit dus is het nog steeds beter om zelf voor de kinderen te zorgen. (Citaat 14, V7)

Een andere vrouw zou toch graag naar China terug willen gaan. Zij en haar partner houden allebei van een grote familie dus hoewel ze hun verblijf in Vlaanderen zeer aangenaam vinden, zouden ze er liever niet permanent wonen. Het koppel heeft twee kinderen en is zich bewust van de hoge druk op schoolgaande kinderen in China. Zo is er bijvoorbeeld het eindexamen in het laatste jaar van het middelbaar. Dit examen zal bepalen of en naar welke universiteit men kan gaan. Hoewel dit geen reden is voor het koppel om permanent in Vlaanderen of Europa te blijven, is het toch zeker een motivatie om hier tijdelijk te verblijven.

We weten van de situatie in China dat de studiedruk heel erg hoog ligt, de druk op de ouders is ook heel hoog. (...) Mijn man en ik zijn op het platteland opgegroeid. We vinden allebei dat we een heel fijne kindertijd hebben gehad omdat studiedruk heel laag was in de lagere school. Over het algemeen was er geen druk. (...) Dus vinden we dat die ervaring heel belangrijk was in ons leven. Als we nu terugdenken aan vroeger, dan vonden we dat een heel fijne periode. Dus stel dat we op een dag misschien ooit teruggaan, later wanneer onze kinderen ouder zijn, we kunnen niet garanderen, het is te zeggen, dan kunnen ze toch minstens een leuke kindertijd hebben. (...) Dus we zijn hier graag, om hen een leuke kindertijd te geven. Wanneer ze hier naar de lagere school gaan, naar de kleuterschool, ik vind dat ze in die periode echt heel gelukkig zijn. (...) Als we hier enkel met ons gezin zijn, dan vinden we dat dat een eenzaam gevoel geeft. We willen toch teruggaan. Ik vind zo'n soort, vooral tijdens het lentefestival als we teruggaan, zo'n familie reünie [vind ik] heel leuk, ik

houd van die dingen. We zijn al twee jaar niet meer teruggegaan om nieuwjaar te vieren. Dus, [we] missen onze thuis. (Citaat 15, V9)

Niet alleen de druk die het onderwijs in China met zich meebrengt, speelt een rol in het beslissingsproces, ook de kwaliteit van het onderwijs is iets om bij stil te staan. Het enige koppel in de steekproef dat nog geen kinderen heeft, zou bijvoorbeeld graag kinderen krijgen in Europa om dan later eventueel terug te gaan naar China. Naast de hoge druk in het onderwijs, vermeldde de vrouw ook de kwaliteit van het onderwijs, die afhankelijk is van waar in China je woont. Zij woonden in China immers niet in bijvoorbeeld Shanghai of Beijing, nog steeds topsteden op vlak van onder meer onderwijs. Bovendien is deze respondent ook nog eens zelf leerkracht, dat betekent dat ze op de hoogte is van bepaalde problemen. Daarom zouden ze graag vermijden dat hun kinderen daar onderwezen worden.

In voorgaande paragrafen werd reeds duidelijk dat zowel partner als kinderen een belangrijke rol spelen wanneer de geïnterviewde dames voor een levensbeslissing staan, maar toch mogen we ook zeker de rol van de ouders niet vergeten. Hoewel de meeste ouders de beslissing van hun dochter om naar het buitenland te trekken wel steunen, toch is er nog steeds het probleem van ouderenzorg in China. Traditioneel is het zo dat kinderen de zorg voor hun ouders opnemen. Rusthuizen, en dan zeker betrouwbare kwaliteitsvolle rusthuizen, zijn eerder zeldzaam in China. Het hoeft dan ook niet te verwonderen dat Chinezen die naar het buitenland trekken al wel eens over de zorg voor hun ouders hebben nagedacht.

Dit is een nogal delicate zaak, want ouderenzorg is in China een maatschappelijk, het is eigenlijk al een maatschappelijk probleem geworden, maar de gewoonte of traditie van de meeste Chinezen is eigenlijk nog steeds dat de eigen familieleden thuis aan ouderenzorg doen. Natuurlijk, ik heb ook nog een jongere broer in China, dus zijn gezin kan natuurlijk ook voor onze ouders zorgen, dus dat valt best mee. (...) Maar ik heb ook verantwoordelijkheid, niet? Dus ik kan niet zeggen dat ik alles [verantwoordelijkheden] aan mijn broer geef, want hij heeft het ook druk met werken. Dus ik hoop dat mijn ouders de komende jaren, als ze nog gezond zijn, naar België op vakantie kunnen komen, naar mijn huis, tijdens de zomer, maar wanneer ze ouder worden hoop ik dat ik ook terug naar China kan om voor hen te zorgen. Door mijn werk kan ik niet lang teruggaan, maar als de situatie zich voordoet dat ze ziek zijn en mij echt nodig hebben om voor hen te zorgen, misschien, natuurlijk bestaat die mogelijkheid, misschien moet ik mijn werk dan even stopzetten. Ik ben bereid om zo een keuze te maken. (Citaat 16, V1)

Deze respondent vermeldde een broer, wat na de geboortepanning in China misschien verwonderlijk lijkt. In tabel 1 zien we echter dat zes van de negen respondenten uit de steekproef minstens één

broer of zus hebben. Zoals de vrouw van bovenstaand citaat al zei, kan het een geruststelling zijn om te weten dat er in China iemand aanwezig is die, indien nodig, de zorg voor de ouders op zich kan nemen. Toch neemt dit niet weg dat men zelf nog steeds verantwoordelijkheid draagt. Er zijn verschillende manieren om met die verantwoordelijkheid om te gaan zoals terugkeren naar China om voor de ouders te zorgen of de ouders naar hier laten komen.

Hoewel alle geïnterviewde vrouwen reeds over ouderenzorg hebben nagedacht, was er één vrouw die ook op vlak van carrière actief stappen ondernam om die verantwoordelijkheid te kunnen opnemen. De periode die ze samen met haar Belgische partner in China doorbracht, vond ze ideaal. Aangezien ze docente was aan een universiteit, had ze elk jaar drie maanden vrijaf om voor haar ouders te zorgen. Ook na de verhuis naar Vlaanderen bleef ze rekening houden met haar ouders.

Als er iets zou zijn met hun gezondheid, dan zou ik onmiddellijk teruggaan. Dat is ook de reden waarom ik ervoor heb gekozen om in dit handelsbedrijf te werken. Het is redelijk kleinschalig, de tijdsindeling is ook redelijk vrij. Ik kan wanneer ik wil vrijaf vragen aan mijn baas. Dit is een deel van de reden waarom ik voor deze industrie heb gekozen. (Citaat 17, V4)

Bovendien heeft ze er ook voor gezorgd dat haar ouders in het beste bejaardentehuis van de streek kunnen verblijven. Niet iedereen beschikt echter over die mogelijkheid, zo speelt één vrouw met nog een andere idee: Ze wil graag haar moeder naar Europa laten overkomen, maar dit is niet zo eenvoudig als het lijkt. Familiereünie in België houdt immers geen rekening met zorgbehoevende ouders. Daarom denkt deze vrouw eraan om naar Nederland te verhuizen, ook al hebben zij en haar (Chinese) partner beiden werk in Vlaanderen. Zij is zeker bereid om haar huidige job op te geven en in Nederland opnieuw werk te zoeken, maar ze is nog niet helemaal zeker over de bereidheid van haar partner.

Ik heb namelijk gehoord van een vriend van een vriend die naar Nederland is verhuisd en mijn vroegere advocaat zei dat deze methode mogelijk is. Dus ben ik in die richting gaan denken. (Citaat 18, V3)

2.3.2 Sociale netwerken en maatschappelijke steun

We zagen reeds dat familie een centrale rol speelt in het nemen van levensbeslissingen. De partner, de kinderen en de ouders zijn drie partijen waarmee de vrouw eventueel rekening houdt. Natuurlijk is er ook nog de andere kant van het verhaal: Familie kan de vrouw ook net ondersteunen. Het gaat dan vooral over sociale steun van de partner, ouders en schoonouders. Uiteraard zijn ouders en schoonouders veelal niet fysiek aanwezig en kunnen zij slechts sporadisch helpen met

huishoudelijke taken. In die zin vinden de vrouwen het heel handig dat er in Vlaanderen ook maatschappelijke steun is in de vorm van kinderdagverblijven en andere voordelen.

2.3.2.1 Sociale netwerken

Uit de interviews bleek dat huishoudelijke taken en zorgen voor de kinderen veelal door de vrouw worden uitgevoerd, ongeacht zij een job heeft of niet. Over het algemeen ontvangen de vrouwen daar weinig hulp mee. Wanneer de partner geen Belg is, is er immers geen familie aanwezig die een handje kan toesteken. Wanneer de partner wel een Belg is en zijn ouders er nog zijn, kunnen de ouders af en toe wel op de kinderen passen, maar hier wordt binnen deze steekproef niet intensief gebruik van gemaakt. Ook vrienden, hoewel die voor de respondenten belangrijk zijn, worden niet ingeschakeld om te helpen bij huishoudelijke taken of zorg voor de kinderen. De enige hulp die deze vrouwen ontvangen, kan dus uit twee richtingen komen, namelijk de partner en ouders of schoonouders.

Hoewel de partner een eerder passieve rol speelt wanneer het over huishoudelijke taken gaat, was er geen enkele vrouw in de steekproef die geen hulp kreeg van haar partner. Ook de vrouw zonder kinderen en werk is van mening dat zij niet alleen al het huishouden zou moeten doen ook al werkt haar partner en zij niet. Natuurlijk heeft ze er wel begrip voor dat hij het druk heeft en dan neemt ze graag de huishoudelijke taken op zich.

Inderdaad, omdat hij het heel druk heeft met zijn werk, daarbij is de druk dan nog eens heel hoog, daarom kook ik over het algemeen. Daarna wassen we samen af. De meeste huishoudelijke taken doe ik, maar als je hem vraagt om iets te doen, dan doet hij het wel, maar hij gaat geen initiatief nemen. (Citaat 19, V2)

Een tweede bron van hulp, met name de ouders of schoonouders, lijkt minder evident. Die mensen verblijven immers niet permanent in Vlaanderen, dat kan in principe ook niet, maar toch kan het dat zij af en toe naar Vlaanderen komen om gedurende een paar maanden⁸⁵ een handje toe te steken. De vrouw die graag haar moeder naar Europa wil brengen, ziet dit dan ook niet alleen als een manier om voor haar moeder te kunnen zorgen, maar ook als een mogelijkheid om zelf wat ontspannener te kunnen leven.

⁸⁵ Het visum laat drie maanden aaneensluitend toe.

Elke dag wanneer ik van mijn werk kom, voel ik me nogal moe, maar dan wil ik ook nog mijn kinderen coachen bij het studeren, en ook nog het huishouden doen. Dus op dat vlak voel ik wel wat druk. Wanneer mijn mama mij komt helpen, dan zal het veel ontspanner zijn. (Citaat 20, V3)

Wanneer het in het interview ging over hulp van ouders, ging het meestal over de ouders van de vrouw. Traditioneel was het in China echter de gewoonte dat de schoonmoeder van de vrouw zou helpen met de kinderen enz. Tegenwoordig verliest deze ongeschreven regel in China meer en meer zijn effect. In deze steekproef hadden de meeste vrouwen een betere band met hun eigen ouders dan met de ouders van hun partner. Slechts één vrouw vermeldde dat haar schoonmoeder een tijdje zou langskomen om te helpen.

Het is niet gemakkelijk [alle verantwoordelijkheden binnen het gezin]. Als er iemand zou kunnen helpen, dan zou het al veel beter zijn. Vooral deze maand, deze maand is extreem druk. Hun papa [haar partner] is volgende week ook nog eens op zakenreis dus heb ik het deze maand heel zwaar. We zullen in het komend half jaar de moeder van mijn echtgenoot vragen om een tijdje te komen helpen, maar het visum waarmee ze komt is hoogstens voor drie maanden. Toch kunnen we dan een tijdje ontspannen. Toen ik bevallen was, is mijn mama ook komen helpen. (Citaat 21, V9)

2.3.2.2 Maatschappelijke steun

Voor Chinese vrouwen die in Vlaanderen wonen, is het niet evident om alle huishoudelijke taken en zorg voor de kinderen op zich te nemen. Bovendien gaan sommige vrouwen ook nog eens werken. Hulp van de partner of andere familieleden is welkom, maar niet altijd beschikbaar. Meeste vrouwen maken daarom ook gebruik van kinderdagverblijven.

Nu ik hier kinderen heb, vind ik het grootste verschil dat in China de ouders zouden helpen met zorgen voor de kinderen, maar in België hebben de ouders geen tijd, ze hebben hun eigen planning. Daarbij zijn veel ouders ook nog aan het werk omdat ze hier vanaf 60 jaar pas op pensioen zijn. Soms vind ik het op dat vlak wel een beetje lastig omdat niemand mij helpt met zorgen voor mijn kindje, maar gelukkig is er nog de crèche, want de crèche is open van 7 tot 18uur in de namiddag, hé. Dus, voorlopig is deze situatie, is de crèche een heel grote hulp voor mij. Anders zou mijn werk in het gedrang komen. (Citaat 22, V5)

Of een kinderdagverblijf de meest ideale oplossing is, blijft nog een vraagteken. Jonge kinderen pikken er immers gemakkelijk ziektes op, wat niet alleen voor ongerustheid zorgt bij de ouders, maar ook een impact kan hebben op hun eigen gezondheid. Hoewel dagverblijven een handige oplossing zijn, sturen sommige vrouwen hun jonge kinderen er toch niet met een volledig gerust hart heen.

De ideale situatie is natuurlijk dat zo'n jong kindje nog niet naar de crèche moet, dat hij pas als hij wat ouder is kan gaan, maar... Omdat je moet gaan werken, kan het niet anders, dus gaat hij naar de crèche. Het kindje moet dus leren wennen aan het levensritme van papa en mama. (Citaat 23, V1)

Bovendien biedt een kinderdagverblijf niet per se een allesomvattende oplossing voor deze vrouwen. Natuurlijk zijn er ook nog huishoudelijke taken en als de kinderen ziek zijn, moet men alsnog vrijaf vragen indien men werkt⁸⁶. Een gebrek aan steun en hulp kan ervoor zorgen dat men bepaalde dromen niet kan waarmaken. Toen ik vroeg naar dromen en verlangens op familiaal vlak, kreeg ik van één vrouw het volgende antwoord:

Veel Chinezen zouden zeggen: Krijg in het buitenland maar zo veel kinderen als je wilt, maar momenteel vind ik één kindje genoeg omdat wij twee niemand hebben die ons helpt. Dus als ik dat verlangen zou hebben, stel dat er toch iemand zou kunnen helpen met zorgen voor de kinderen, dan kan ik een tweede kindje krijgen, maar nu is er niemand, dus heb ik die droom niet. (Citaat 24, V5)

Diezelfde vrouw maakt zich reeds zorgen om het moment dat haar kindje naar de kleuterschool zal beginnen gaan. Aangezien de kleuterschool met andere tijden werkt dan de crèche, vreest ze dat ze met haar werk in de problemen zal komen. Ze hoopt daarom thuiswerk te kunnen doen of een vrijere tijdsregeling te kunnen krijgen op het werk. Haar huidige job leent zich echter slechts gedeeltelijk tot thuiswerk. Op langere termijn vermoedt ze dat ze aan een nieuwe job zal moeten denken, eentje die misschien minder betaalt, maar wel meer vrije tijd voorziet.

Naast de aanwezigheid van kinderdagverblijven, spraken een aantal vrouwen ook over andere voordelen voor gezinnen in België. Eén van de vrouwen die momenteel niet werkt, vertelde dat ze met één verdiener in het gezin voldoende inkomen hebben om geen financiële druk te voelen. Als zij en haar partner beiden zouden werken, dan zouden ze ook minder van deze voordelen kunnen genieten.

Ik heb ondervonden dat in Europa, wanneer je een gezin hebt, je inkomen een beetje meer is omdat er subsidies zijn. De belastingen zijn [hiermee] overeenkomstig dan ook een beetje minder. (...) Als je met twee werkt, dan zijn de belastingen hoger en de familiesubsidies een beetje lager. Dus voorlopig, het salaris is misschien niet erg veel, maar het is ook niet te weinig. Ja. Stel dat we een huis zouden willen kopen, dan zou het wel even duren, het zou niet zo snel gaan, inderdaad, maar een basisleven is nog steeds mogelijk. (Citaat 25, V7)

⁸⁶ V3

2.3.3 Relatie tussen het werk- en familiedomein

Er lijkt een interessante dynamiek te bestaan tussen het werk- en familiedomein bij Chinese vrouwen in Vlaanderen. Niet alleen houdt men rekening met familie wanneer men beslissingen maakt op vlak van carrière, familie kan de vrouw ook net helpen bij het combineren van al haar taken. Om die dynamiek beter te begrijpen vanuit het perspectief van de vrouwen zelf, werden de vrouwen gevraagd om vanuit hun eigen ervaring de relatie tussen werk en familie te beschrijven. Hoewel vijf van de negen vrouwen niet werken, hadden ze hier allemaal een antwoord op. Een aantal vrouwen vermeldden spontaan balans. De vrouwen die niet spontaan termen uit de werk-familieliteratuur gebruikten, werden bijkomend gevraagd of het mogelijk was hun situatie te omschrijven met termen zoals balans of conflict. Vier vrouwen beschreven hun leven als in balans zijnde. Natuurlijk betekent dat niet dat het gemakkelijk is om taken binnen het gezin en eventueel ook werk te combineren, maar toch gaat het meestal niet zo ver dat ze de term conflict zouden gebruiken om hun situatie te beschrijven. Twee vrouwen vinden hun leven momenteel best zwaar en druk. Ze zouden het niet beschrijven als balans, maar ze kunnen wel nog steeds omgaan met de druk. Eén vrouw vindt dan weer dat er net een positieve wisselwerking bestaat tussen werk en gezin. Ten slotte zijn er twee vrouwen die hun leven niet als in balans beschouwen omdat ze momenteel geen werk hebben.

2.3.3.1 Balans

Van de vier vrouwen die hun leven als in balans beschouwen, zijn er twee vrouwen met en twee vrouwen zonder job. De twee vrouwen met job laten beiden weten dat ze het niet erg druk hebben. Eén van hen heeft een Belgische man, die zich met de voornaamste geldzaken en aankopen bezighoudt. Zij hoeft zich enkel met haar eigen zaken bezig te houden. Daardoor vindt ze haar leven best rustig. De andere vrouw vindt dat haar werk genoeg ruimte biedt om voor haar gezin te zorgen en dat er op die manier een balans wordt bereikt. Toch vermeldde ze op een ander moment in het interview dat ze later graag zou uitkijken voor een andere job omdat haar huidige te eenvoudig is. Het voordeel is echter dat haar job nu dicht bij huis is en dicht bij de scholen van haar kinderen. Van job veranderen zou ze niet zomaar doen.

Als ik zou wisselen voor een job die verder weg is [van huis] dan zal dat misschien de balans vernielen. (...) dus voordat ik nieuw werk zoek, zal ik zeker afwegen of die nieuwe job uiteindelijk wel echt van belang is voor mij, om dan verder weg te gaan werken. (...) Als de job inhoud maar gewoontjes is, niet helemaal wat ik wil, dan verander ik niet van werk. (Citaat 26, V3)

De twee vrouwen zonder werk ervaren hun leven momenteel ook als in balans. Dat betekent echter niet dat ze niet nadenken over een carrière in de toekomst. Eén van hen is namelijk de vrouw die zorgkunde studeert in de hoop hier later werk mee te vinden. Haar studies en later haar job, zijn voor deze vrouw een vorm van zelfverwezenlijking. In haar leven is het belangrijk om een balans te vinden tussen drie domeinen, namelijk zichzelf, haar gezin en haar studies.

Ikzelf kom zeker op de eerste plaats omdat ik pas als ik goed voor mezelf zorg, de capaciteit heb om voor mijn gezin te zorgen en de energie heb om te studeren. Vervolgens komt mijn gezin op de tweede plek: mijn kinderen en mijn partner. Ten slotte zijn er nog mijn studies. Dit is moeilijk uit te leggen, want ik heb mijn studies nodig om mezelf te kunnen verwezenlijken, mijn dromen te vervullen of te werken. Maar dit is nu een speciale periode, laat ons zeggen, omdat onze kinderen nog klein zijn. Ze vragen heel veel tijd en energie om voor hen te zorgen, om hen op te voeden, dus als ik nu zou moeten kiezen dan ben ik geneigd om eerst mijn kinderen te kiezen. Ikzelf kan nog wat wachten. (Citaat 27, V6)

Dit is een gedachte die wel vaker terugkomt, ook bij vrouwen die hun leven niet helemaal als in balans beschouwen. Jonge kinderen kunnen ervoor zorgen dat je tijdelijk een andere levensstijl nodig hebt. Voor sommige vrouwen betekent dit tijdelijk niet werken, voor andere vrouwen betekent dit tijdelijk genoeg nemen met een job die misschien niet hun droomjob is.

2.3.3.2 Aanvaardbare druk

Van de twee vrouwen die hun leven niet volledig als in balans beschouwen, is er één vrouw die momenteel geen vaste job heeft. Ook zij ziet deze periode met jonge kinderen als een soort van andere fase in haar leven. Voordat ze kinderen kreeg, heeft ze eigenlijk al veel gerealiseerd van wat ze wou doen in haar leven. Deze periode in haar leven draait volledig rond haar kinderen en dat aanvaardt ze ook, maar wanneer haar kinderen opgroeien, heeft ze wel nog steeds haar eigen leven nodig. Bovendien zijn haar kinderen ook deel van de reden waarom ze later een vaste job zou willen. Momenteel houdt ze zich van thuis uit bezig met een eigen exporthandel, wat ze zelf niet echt als beroep beschouwt hoewel ze er soms meer mee verdient dan haar partner. Dit is echter niet het voorbeeld dat ze haar kinderen wil geven.

Ik wil graag dat mijn kinderen zien dat hun ouders dingen te doen hebben. Je wil namelijk dat je kinderen later een bepaald soort persoon worden dus wil ik hen laten zien dat hun mama zelfstandig is, en niet iemand die de hele tijd thuis is en van de maatschappij is afgeschermd. Dus naar de toekomst toe, zolang ik de kwaliteit van hun leven nog kan garanderen, kan het dat ik een deel tijd en energie zal moeten opofferen om te spenderen aan de dingen die ik zelf moet doen. (Citaat 28, V8)

De tweede vrouw (V4) die in deze categorie thuishoort en wel aan het werk is, is ijverig op zoek naar een balans in de drukte. Zowel op vlak van werk als gezin zou ze graag vooruitgang boeken. Ze wil dat haar gezin gelukkig is en dat haar baas tevreden is. Dat ze voorlopig haar leven nog niet als in balans beschouwt, heeft vooral te maken met haar (Belgische) partner. Die voelt zich de laatste tijd immers niet goed in zijn vel en zolang het niet helemaal duidelijk is waarom en hoe het kan opgelost worden, is het moeilijk om een balans te bereiken.

2.3.3.3 Positieve wisselwerking

Hoewel voor de meeste bevraagde vrouwen balans het einddoel leek te zijn, was er één vrouw die nog een stapje verder ging, namelijk naar een positieve wisselwerking tussen werk en familie. Hoewel ze nog niet zo lang geleden van haar kindje is bevallen, wou ze toch haar werk niet stopzetten, ook niet tijdelijk.

Het belangrijkste volgens mij, is doen waar je van houdt en daarna kiezen om samen te zijn met de mensen van wie je houdt. Als je die twee zaken hebt, dan kan je de relatie tussen werk en gezin balanceren, want je gezin kan jou op vlak van werk voorzien van veel steun. (...) Bovendien is je werk natuurlijk eerst en vooral een bron van inkomen voor je familie, is het niet? Dit is heel belangrijk, maar behalve een bron van inkomen, geeft het ook een gevoel van succes en tevredenheid. Dit zorgt ervoor dat wanneer je thuiskomt, jij als persoon in balans bent. (...) Maar als ik enkel zou werken, en daar een tevredenheidsgevoel uit zou halen, als ik het heel goed gedaan heb, heel uitzonderlijk, hypothetisch gezien hé, maar als je dan thuis niemand hebt om die zaken mee te delen, dan vind ik dit niet voldoende. Dus het ziet ernaar uit dat ik heel veel wil, ik vind beide aspecten heel belangrijk. (Citaat 29, V1)

2.3.3.4 Geen balans

Er zijn ook twee vrouwen die omwille van het feit dat ze geen werk hebben, vinden dat hun leven niet in balans is. Volgens één van hen is de oorzaak dat ze geen inkomen heeft, maar op een ander moment in het interview geeft ze ook aan dat ze graag kinderen zou hebben om iets te doen te hebben. De afwezigheid van zowel een job als kinderen zorgt ervoor dat deze vrouw het gevoel heeft dat ze tijd aan het verspillen is en dat ze momenteel te weinig waarde heeft. Haar waarde zit nu immers in eten maken elke dag, boeken lezen en haar partner gezelschap houden.

Momenteel heb ik nog geen volledige balans bereikt. Ik heb tenslotte helemaal geen inkomen. Dit is voor mij het moeilijkst te aanvaarden. Ik vind dat, of je job nu goed is of slecht, je hebt tenminste een job, je kan zelfstandig zijn. Dit is volgens mij het beste. Daarom ben ik nog ijverig, toch? IJverig totdat ik op een dag een job kan vinden, toch? (Citaat 30, V2)

Een andere vrouw vertelde dat ze haar carrière volledig heeft opgeofferd voor haar gezin. Als ze dan echt een term moet kiezen, leunt haar situatie eerder aan bij een conflict. Toch gaat ze niet helemaal akkoord met het idee om werk en familie zo radicaal tegenover elkaar te plaatsen. Deze periode waarin ze thuis is, ziet zij immers ook als de ideale kans om na te denken over wat ze graag wil bereiken in het leven, welke dromen ze wil nastreven. Er is dus een soort van wisselwerking tussen gezin en carrière die anders is dan de positieve wisselwerking tussen werk en familie.

Maar deze paar jaar gezinsleven, volgens mij, hoewel het niets met een carrière te maken heeft, vind ik dat dit gezinsleven mij ook aan het vervolledigen is en mij ook voortdurend laat nadenken over de dingen die ik wil doen, de carrière die ik in dit leven wil hebben. (Citaat 31, V9)

2.3.4 Dromen en ambities

In een zoektocht naar balans is het veelal nodig om opofferingen te maken. Veel vrouwen maakten de keuze om hun carrière tijdelijk te onderbreken om voor jonge kinderen te kunnen zorgen of hebben voorlopig een job die nog niet helemaal aan hun droomjob voldoet. Of ze hun leven nu wel of niet als in balans ervaren, één ding hebben ze gemeenschappelijk: dromen en ambities. Geen enkele respondent was immers volledig tevreden met haar huidige job. Er is steeds in meer of mindere mate verbetering mogelijk.

Dromen, die geven me een onuitputtelijke energie en levenskracht. Ze zorgen ervoor dat de volgende dag, door hard werk, nog beter kan zijn. (...) Dankzij die energie kan ik pas doorzetten, want toen ik in China was, was er een immens verschil. In China had ik een heel comfortabele omgeving. Ik had familie, vrienden. Ik heb alles opgegeven om hier opnieuw te beginnen. Ik hoop dat mijn huwelijk gelukkig zal zijn, dat mijn kind goed onderwijs kan ontvangen en dat ik mijn eigen leven goed onder controle kan houden. Ik weet dat dit alles aan een bepaalde prijs komt. Dus ben ik nu op zoek naar een manier om op een wetenschappelijke en efficiënte wijze mijn leven optimaal te managen en mijn dromen waar te maken. (Citaat 32, V4)

Wanneer de vrouwen tijdens het interview gevraagd werden naar dromen en verlangens, vielen twee zaken op. Ten eerste waren de vrouwen steeds heel realistisch in hun antwoord. Een droom werd gezien als iets dat afhankelijk is van tijd en plaats. In geen geval werd er tijdens de interviews gesproken over een droom die absoluut geen kans had om werkelijkheid te worden. Ten tweede vinden alle respondenten ook dat ze gesteund worden door hun partner bij het navolgen van die dromen, alhoewel die steun zich soms beperkt tot een compromis tussen werk en gezin.

2.3.4.1 Realistische dromen

China's aanhoudende economische ontwikkeling heeft voor heel wat kansen gezorgd en dan vooral voor ondernemers. Eén van de respondenten legde uit dat het in China tegenwoordig gemakkelijk is om geld te verdienen, zeker in vergelijking met België waar er heel veel reguleringen zijn zoals torenhoge belastingen. Als ze nog China zou zijn, zou ze graag haar eigen baas worden, maar in Vlaanderen lijkt dit geen optie te zijn.

In het begin had ik deze droom, ik dacht dat ik eerst de taal goed kon leren en de mensen leren kennen, en misschien later kon ik dan mijn eigen bedrijf starten, maar de voorbije jaren vind ik dat het niet zo gemakkelijk is. Dus als je me vraagt welke droom ik heb, dan vind ik: elke dag gaan werken, mijn werk goed doen, terug naar huis gaan en voor de kinderen zorgen. Misschien vinden heel veel mensen: Oei, dat is nogal saai, maar in België is de sociale zekerheid goed. Als het weer goed is, is iedereen ook vrolijk dus vind ik, wanneer je het hier gewoon geworden bent, dan zijn je gedachten niet meer hetzelfde als in China. (Citaat 33, V5)

Toch is ze niet van mening dat ze haar oorspronkelijke droom heeft moeten opgeven. Hoewel haar vrienden in China misschien meer geld verdienen, hebben zij nooit tijd om op vakantie te gaan of om de kinderen ergens mee naartoe te nemen. Dit kan zij allemaal wel, dus is ze best tevreden met haar situatie. Een andere respondent categoriseerde haar droom ook als enkel mogelijk in China:

Mijn doelstellingen of dromen... Dat hangt af van waar ik ben. Als ik terugga, dan word ik zeker opnieuw leerkracht. Ik houd ervan om met kinderen te werken. (...) Ik ben een leerkracht voor naschoolse training. (...) Omdat veel van mijn goede vrienden dit ook allemaal doen, was onze aspiratie om een eigen organisatie te openen. (...) Als ik toen niet was gekomen [naar Vlaanderen], dan waren we dit beginnen plannen, maar omdat ik toen naar hier ben gekomen hebben zij, er waren nog twee meisjes, dit niet gedaan. (...) Als ik terugga dan willen we nog steeds onze organisatie oprichten. Dit is als ik terug zou gaan. Als ik niet terugga, dan denk ik nu dat ik eerst Engels goed ga leren zodat ik tenminste kan communiceren, toch? Mijn Engels is nu immers niet zo vlot. Frans vind ik heel moeilijk. (...) Wanneer ik de taal [Engels] onder de knie heb, dan vind ik het nog steeds moeilijk om hier werk te zoeken. (...) Als ik ooit de kans krijg om hier werk te vinden, dan is dat natuurlijk het beste, maar ik denk dat ik hier geen heel goede job kan vinden. Ik ben tenslotte niet van hier, ik kan ook geen Nederlands of Frans, toch? (Citaat 34, V2)

2.3.4.2 Steun van partner

Meeste vrouwen gaven aan dat ze zich gesteund voelen door hun partner bij het najagen van hun dromen. Dit lijkt misschien verwonderlijk aangezien veel vrouwen in de eerste plaats hun carrière hebben stopgezet omwille van hun gezin terwijl hun partner wel aan het werk is. Eén van de

respondenten verwacht net om die reden de steun van haar partner⁸⁷. Zij heeft hem ook al die jaren gesteund.

Ik vind dat onze relatie zich steeds heeft aangepast aan zijn werk. Toen we vroeger van de universiteit waren afgestudeerd, werkte ik in Shenzhen. Daar heb ik twee jaar gewerkt. (...) Hij heeft daarna beslist om naar Dalian te gaan. Nadat hij naar Dalian gegaan is, ben ik ook gegaan. In Dalian heb ik toen werk gevonden als leerkracht engels, maar daarna, omdat zijn studieperiode te lang was, heb ik ook nog een master gaan studeren. (...) Toen ik afgestudeerd was, had ik nog geen stabiel werk. Hij vond toevallig een job waarvoor hij naar België moest, dus dan hebben we beslist om naar hier te komen. (Citaat 35, V9)

De vraag rest natuurlijk hoe ver de steun van de partner gaat. Uit de meeste interviews blijkt dat de partner zijn vrouw niet actief zou tegenhouden om bepaalde dromen na te jagen. Geen enkele vrouw zei tijdens het interview dat ze bijvoorbeeld niet werkte omdat haar partner dat van haar verwachtte. Toch deden een paar passages uit de interviews uitschijnen dat de vrouw gesteund wordt door haar partner in het nastreven van haar dromen op carrièrevlak, zolang dit de orde in het gezin niet verstoort.

Ik heb met mijn man dit probleem al besproken, als ik iets wil gaan doen of gaan studeren. Vroeger is er ook eens een job geweest. Toen het bijna tijd was om het contract te ondertekenen, zei ik tegen hem dat hij een werkvergunning voor mij moest regelen. Hij weigerde dit, wou dat niet voor me regelen. Daarna heb ik gekozen om die job niet aan te nemen, het was in Brussel. Toen vond ik dit eigenlijk ook correct omdat voor die job zou ik om 7uur al moeten vertrekken en dan 's avonds om 19uur zou ik pas thuiskomen. Op die manier kan ik helemaal niet voor ons kind zorgen. Toen was ons kindje nog geen één jaar oud. Maar mijn man steunt mij, wat je ook maar wilt doen, hij vindt steeds, hij zegt dat ik het mag doen. We proberen het te coördineren. (...) ⁸⁸ Als ik meer nodig heb, dan neemt hij wat minder, maar als ik niet veel tijd heb, dan doet hij wat meer. Dus hij steunt mij ook wel echt. Hij hoopt ook dat we gelukkig kunnen zijn, toch? (Citaat 36, V7)

De vrouw die verzorgkunde studeert, voelt zich daarin gesteund door haar partner. Toch was het ook van belang dat deze keuze zou passen bij de vereisten van het gezin. Haar partner vindt het immers belangrijk dat haar centrale rol zich voorlopig binnen het gezin afspeelt en dat ze dus niet net zoals hij ook een heel druk werkschema zou hebben. Nadat onder deze voorwaarden de keuze om zorgkunde te studeren was gemaakt, heeft de partner ook actief stappen ondernomen om zijn vrouw hierin te helpen.

⁸⁷ V9

⁸⁸ Tussenin verbindt ze hun manier van omgaan met compromissen aan hun protestants geloof.

Inderdaad, mijn man steunt mij redelijk. Hij is een, hoe zal ik het zeggen, flexibel persoon. Hij aanvaardt mijn effectieve keuze. Bijvoorbeeld als ik fulltime thuis zou willen blijven om voor de kinderen te zorgen, een huisvrouw zou zijn, dan kan hij dat ook aanvaarden. Hij vindt dat geen probleem. Als er iets is dat ik wil gaan doen, wil gaan studeren, dingen nastreven die ik graag wil, dan steun hij me heel erg. Toen ik begon met lessen zorgkunde, was ons dochtertje nog maar vier maanden oud. Ik was heel bezorgd omdat ik vond dat ze dan misschien meteen vijf dagen naar de crèche zou moeten. Vijf dagen per week vind ik te veel dus heeft mijn man - aangezien hij zelfstandige is, is zijn tijd nogal flexibel - en is hij dus twee maanden lang, elke week twee dagen thuisgebleven om voor ons dochtertje te zorgen. Ik kon gaan studeren. (Citaat 37, V6)

2.3.5 Positieve houding

Naar Vlaanderen verhuizen was voor de meeste geïnterviewde vrouwen geen actieve keuze, maar eerder een resultaat van samenlopende omstandigheden. Niet iedereen was even goed voorbereid op deze stap. Een paar vrouwen waren immers nog niet heel lang getrouwd, één van hen woonde in China zelfs nog niet samen met haar partner. Een andere vrouw, die omwille van de carrière van haar man naar Vlaanderen is verhuisd, was dan weer niet goed op de hoogte van de situatie in Vlaanderen:

Om eerlijk te zijn, eigenlijk, omdat mijn man niet zo goed is in gedetailleerde, nauwkeurige plannen maken, en omdat ik vroeger eigenlijk nog nooit naar Europa was gekomen, had ik er vroeger zelfs niet aan gedacht dat men hier geen Engels zou spreken, of, op die manier Engels spreken, het is te zeggen, als je hier leeft is het beter dat je Nederlands of Frans spreekt. Het grootste probleem voor mij momenteel is taal. (Citaat 38, V8)

Uiteindelijk is deze vrouw best tevreden met haar leven in Vlaanderen, maar niet iedereen is hier natuurlijk even graag. Eén vrouw koestert een hevig verlangen om naar China terug te gaan, maar dat wil haar partner voorlopig nog niet. Ze denkt dat hij hoopt na zijn doctoraat een positie in Europa te bemachtigen, al heeft hij dat nog niet met haar besproken.

Het zit zo. Ikzelf wil heel graag teruggaan omdat ik wil werken, hij vindt zelf dat hijzelf nog niet voldoende heeft geleerd. Niet genoeg om terug te gaan en de situatie [daar] goed te kunnen ontwikkelen dus wil hij pas teruggaan als hij nog twee jaar langer heeft kunnen studeren of als zijn thesis nog een beetje beter is. (...) Ik kan hem enkel steunen, maar diep vanbinnen wil ik graag teruggaan. Ik heb dat ook tegen hem gezegd, hij weet dat. Dan is er nog iets om mee rekening te houden, namelijk het probleem van kinderen. Hij wil hier kinderen krijgen en de eerste paar jaar laten opgroeien. (Citaat 39, V2)

Hoewel sommige vrouwen niet goed op de verhuis voorbereid waren en na aankomst in Vlaanderen met de nodige problemen kampten, zoals taal- en cultuurverschillen, heeft toch geen enkele

respondent spijt van de verhuis. Dat geldt ook voor de vrouw die verlangt om naar China terug te gaan. Er valt altijd wel iets uit een bepaalde situatie te leren. Opgeven lijkt dan ook niet in het woordenboek van deze vrouwen te staan.

Er is niet veel om spijt van te hebben, toch? Je kunt toch eens van levensstijl wisselen? Ik heb er ook aan gedacht dat ik de hele tijd in Wuhan bleef. Vier jaar voor de universiteit en vijf jaar werken, dat is al negen jaar. Daarbij was ik ook de hele tijd hetzelfde aan het doen. Ik vind dat van levensstijl veranderen, zo een tijdje doorgaan, nuttig kan zijn voor jezelf en voor je harde werk. (Citaat 40, V2)

Wanneer je een gezin hebt, eventueel met kinderen, is opgeven soms ook niet meteen een mogelijkheid. De vrouw van wie de Belgische partner maar niet kon wennen aan China en die om die reden uiteindelijk naar Vlaanderen is verhuisd, legde haar situatie uit met een metafoor die tot de verbeelding spreekt:

Mijn gedachtegang als vrouw vertelt mij dat opnieuw teruggaan niet erg realistisch is. Ik kan nog steeds terug naar de universiteit [waar ik vroeger les gaf], natuurlijk, maar in dit gezin is er ook een klein kindje. Als ik dit alles in acht neem, dan vind ik dat deze toekomst niet erg realistisch is. (...) In een mensenleven zijn er veel zaken die je kunt controleren en er zijn veel zaken die je niet kunt controleren. Het is net zoals een spel poker, of mahjong. Je krijgt willekeurig een hand mahjongstenen. Of die stenen nu goed zijn of slecht, ik moet steeds zo goed als ik kan, door mijn wijsheid te gebruiken, [de situatie] zo goed mogelijk proberen te draaien, met de hoogste efficiëntie. Om het anders te zeggen, als je een hand rotstenen hebt, slechte stenen of je hebt ongeluk, dan ga je zo goed mogelijk je best doen om het beste resultaat te bekomen. (Citaat 41, V4)

3 Discussie

Het doel van deze paper is om een antwoord te formuleren op de onderzoeksvraag: Hoe ervaren en managen Chinese vrouwen in Vlaanderen de werk-familie-interface? Aangezien over deze doelgroep weinig informatie te vinden is, maakten we gebruik van kwalitatief onderzoek gebaseerd op negen semigestructureerde interviews met Chinese vrouwen die tijdelijk of permanent in Vlaanderen wonen.

Deze studie geeft in de eerste plaats inzicht in hoe Chinese vrouwen in Vlaanderen de werk-familie-interface ervaren. Vier van de negen vrouwen, waaronder twee met en twee zonder job, ervaren hun leven als redelijk in balans. Vervolgens zijn er twee vrouwen, waarvan er één een vaste job en de andere haar eigen exporthandel heeft, die hun leven niet in balans noemden, maar wel vinden

dat ze met de druk kunnen omgaan. Eén vrouw benadrukte het belang van een positieve wisselwerking tussen werk en familie. Ten slotte zijn er ook twee vrouwen die hun werk-familie-interface niet gebalanceerd vinden aangezien ze momenteel geen job hebben. Uit deze resultaten kunnen we afleiden dat werk-familiebalans ook kan bestaan in of zelfs dankzij de afwezigheid van werkrollen. Omgekeerd kan de afwezigheid van werkrollen er net voor zorgen dat men de werk-familie-interface niet als in balans ervaart.

Deze gedachte draagt bij aan ons begrip van veelgebruikte werk-familieconcepten. Hoewel de literatuur voornamelijk focuste op een conflictrelatie tussen het werk- en familiedomein, kwam in dit onderzoek vooral balans op de voorgrond. Deze term werd tijdens de interviews soms zelfs spontaan vermeld en de betekenis ervan werd daardoor ook volledig overgelaten aan de interpretatie van de respondenten. In de literatuur echter, doen heel veel verschillende definities de ronde, hoewel veel auteurs ook beslissen om de term balans niet te definiëren, ervan uitgaande dat die vanzelfsprekend is⁸⁹. Sommige auteurs stellen werk-familiebalans gelijk aan de afwezigheid van werk-familieconflict. Andere auteurs voegen daar nog facilitatie⁹⁰ of werk-familieverrijking aan toe. Nieuwe visies trachten echter balans los te koppelen van de concepten conflict, facilitatie en verrijking. Deze nieuwe definities zijn eerder gericht op attitudes of gedrag. Definities die focussen op attitudes gaan vooral over de mate waarin individuen vinden dat hun werk- en familierollen bij elkaar passen. Definities die focussen op gedrag daarentegen, gaan over betrokkenheid en succes in werk- en familierollen⁹¹. Hoewel deze paper niet ontkent dat het definiëren van werk-familie balans zinvol is, tonen de resultaten ook aan dat de bestaande definities misschien niet volledig toereikend zijn. Werk-familiebalans impliceert immers de aanwezigheid van zowel werk- als familierollen. Vijf van de negen bevroegden in dit onderzoek hebben echter geen job. Toch kon elke respondent ervaringen delen omtrent haar werk-familiesituatie.

We mogen niet uit het oog verliezen dat de werk-familie-interface van deze vrouwen geen passief gegeven is, maar iets dat actief vormgegeven of dus gemanaged wordt. Alle vrouwen in de steekproef hebben reeds belangrijke beslissingen gemaakt op vlak van werk, vaak ook in hun zoektocht naar balans. We merkten op dat familie in veel levensbeslissingen van deze vrouwen centraal stond. Greenhaus en Powell werkten deze gedachte uit onder de naam “familie-

⁸⁹ Major (red.) & Burke (red.) (2013), p. 229.

⁹⁰ Allen (2003), p. 702.

⁹¹ Major (red.) & Burke (red.) (2013), pp. 43-44.

gerelateerde werkbeslissingen". Volgens hen ligt de focus van onderzoek naar werkbeslissingen voorlopig meestal op factoren binnen het werkdomein⁹². Wat in deze paper echter reeds duidelijk werd, is dat familie hier ook een grote rol in kan spelen. Greenhaus en Powell gaan ervan uit dat men familiale factoren meeneemt wanneer men beslissingen maakt in het werkdomein zodat de uiteindelijke beslissing in het voordeel speelt van het familiedomein. Dit kan bijvoorbeeld door ervoor te zorgen dat werk het familiedomein niet, of zo weinig mogelijk, verstoort. Een andere mogelijkheid is dat men net wel veel werkt om zo de familie financieel beter te kunnen ondersteunen. We kunnen dit theoretisch kader⁹³ gebruiken om de resultaten van dit onderzoek te interpreteren.

Greenhaus en Powell stellen drie types van werkbeslissingen voor, namelijk roltoetreding (*role entry decisions*), roldeelname (*role participation decisions*) en rolverlating (*role exit decisions*). Deze drie types kwamen tijdens onze interviews in zekere mate aan bod. Roltoetreding gaat over de beslissing om al dan niet een bepaalde job te aanvaarden of een bepaald beroep uit te voeren. Bijvoorbeeld, er waren een aantal geïnterviewde vrouwen die ervoor kozen voorlopig niet tot eender welke werkrol toe te treden met als hoofdreden dat zij nog jonge kinderen hebben, die op dit moment al hun tijd en energie opeisen. Een ander voorbeeld is de keuze voor een beroep dat toelaat om nog veel tijd met familie te spenderen. Zo vertelde een vrouw dat ze in China les gaf aan een universiteit en zo jaarlijks drie maanden verlof had om voor haar ouders te zorgen. Een andere vrouw studeert verzorgkunde, deels geïnspireerd door haar overleden moeder, en deels geïnspireerd door de gedachte dat ze als verzorgkundige een job dicht bij huis kan vinden.

Roldeelname gaat dan weer over hoe men zich in een werkrol engageert. Men kan er bijvoorbeeld al dan niet voor kiezen om 's avonds of tijdens de weekends te werken. De vrouw die verzorgkunde studeert, gaf bijvoorbeeld reeds aan dat ze bereid zou zijn om een parttime job te aanvaarden indien die de garantie biedt dat ze meer tijd met haar familie kan spenderen. Een andere vrouw doceert aan een universiteit en hoewel ze in de toekomst graag meer onderzoek zou willen doen, kiest ze ervoor om dit voorlopig uit te stellen omdat deze beslissing zou impliceren dat ze af en toe naar conferenties moet in het buitenland. Aangezien ze nog een jong kindje heeft, zou ze dit nu niet ideaal vinden.

⁹² Greenhaus & Powell (2011), pp. 246-247.

⁹³ Greenhaus & Powell (2011), pp. 246-255.

Ten slotte is er nog de beslissing van rolverlating, die kan verwijzen naar ontslagname, maar ook naar het verlaten van een bepaalde carrière. Rolverlating was in de steekproef van dit onderzoek de meest voorkomende familie-gerelateerde beslissing. Alle respondenten hebben immers om de verhuis naar Vlaanderen te kunnen waarmaken een job of jobaanbieding opgegeven. De beslissing om te verhuizen was in alle negen gevallen grotendeels gerelateerd aan familie. Daarnaast is het in Vlaanderen voor een aantal vrouwen niet mogelijk hun oorspronkelijke carrière uit te bouwen. Dit heeft vooral te maken met een taalbarrière. Daarom kozen die vrouwen ervoor om nog een extra opleiding aan te vangen, die vaak niet werd afgemaakt wegens zwangerschap. Voor de vrouwen die in Vlaanderen wel een job hebben, bestaat de kans dat zij in de toekomst opnieuw hun werkrol al dan niet tijdelijk zullen verlaten. Een vaak voorkomende reden daarvoor is de ouders in China, die door ziekte of ouderdom nood hebben aan de zorg van hun kinderen. Ouderenzorg wordt in China immers traditioneel door de kinderen uitgevoerd. Veel rusthuizen zijn er dan ook niet en de rusthuizen die er wel zijn, zijn vaak van bedenkelijke kwaliteit.

Greenhaus en Powell suggereren in hun artikel ook dat de mate waarin de familiesituatie meespeelt in werkbeslissingen gemodereerd wordt door verschillende factoren, namelijk: de context van het individu, de organisatie en de maatschappij. De context van het individu verwijst voornamelijk naar de mate waarin het individu zich identificeert met een bepaalde rol. De meeste vrouwen in de steekproef van dit onderzoek identificeren zich sterk met de familierol. Soms werd tijdens een interview zelfs aangehaald dat vrouwen nu eenmaal beter zijn in het organiseren van een gezin dan mannen. Ook verlangens naar werk-familiebalans, dicht bij huis kunnen werken, meer tijd met familie kunnen spenderen enz., zijn indicaties dat men zich sterk met de familierol identificeert en dit kan volgens Greenhaus en Powell op zijn beurt werkbeslissingen voorspellen.

De context van de organisatie heeft ook een invloed op familie-gerelateerde werkbeslissingen door de mate waarin de organisatie steun biedt aan werknemers om deel te nemen in hun familierol. Volgens Greenhaus en Powell bieden organisaties in culturen waarin sociale steun sterk gewaardeerd wordt vaak ook ruimte en steun voor het familiedomein van werknemers. Men zou dus verwachten dat dit in China ook het geval is, maar uit de interviews bleek dat er in China amper steun voorzien is vanuit de organisatie en werknemers dus minder de kans krijgen om zich in de familierol te engageren. Eén vrouw vergeleek zich met haar vrienden in China. Die mogen dan wel meer verdienen, maar zij heeft de kans om tijd met haar familie te spenderen, uitstapjes te maken,

op vakantie te gaan enz. De vrouwen die in Vlaanderen werken, worden vanuit hun organisatie dus in zekere mate gesteund bij hun familiale verantwoordelijkheden. Zo kunnen zij bijvoorbeeld vrijaf vragen wanneer hun kinderen ziek zijn of hoeven ze geen overuren te werken. Dit toont dat we voorzichtig moeten zijn met ongenueanceerde beweringen over een individualistisch Westen en een collectivistisch China.

Deze bedenking kunnen we ten slotte ook doortrekken naar de invloed van de maatschappelijke context op familie-gerelateerde werkbeslissingen. Volgens Greenhaus en Powell zijn mensen uit onder meer collectivistische culturen eerder geneigd om familiefactoren mee te nemen in werkbeslissingen dan mensen uit individualistische culturen. In collectivistische culturen worden familierelaties immers sterk gewaardeerd en is het dus belangrijk om rekening te houden met de noden van familieleden. Daarom ook verwachten Greenhaus en Powell dat mensen uit collectivistische culturen meer sociale steun zullen ontvangen. In China blijkt dit wel het geval te zijn. Het is er immers de gewoonte dat ouders en schoonouders een handje toesteken bij huishoudelijke taken en het opvoeden van de kinderen, maar zoals eerder vermeld is dit ook nodig aangezien koppels vaak niet anders kunnen dan beiden gaan werken omwille van financiële redenen. Wanneer deze vrouwen naar Vlaanderen verhuizen, valt de sociale steun van ouders en schoonouders natuurlijk voor een groot stuk weg. In Vlaanderen is er dan wel meer maatschappelijke steun aanwezig in de vorm van onder meer crèches voor jonge kinderen, subsidies voor gezinnen, lagere belastingen voor éénverdienersgezinnen enz. Deze nieuwe context brengt dus niet alleen uitdagingen met zich mee, maar biedt ook mogelijkheden om familie op een andere manier in werkbeslissingen te betrekken. Nu kan men er bijvoorbeeld voor kiezen (tijdelijk) niet te werken ten voordele van het gezin, zonder daarbij in geldnood te geraken. Hoewel dit systeem wel geapprecieerd wordt door de geïnterviewde vrouwen, missen een aantal van hen toch de sociale steun van ouders of schoonouders. Daarom is het voor sommigen zelfs de gewoonte dat die ouders of schoonouders af en toe een paar maanden naar Vlaanderen komen om een handje toe te steken.

Chinese vrouwen in Vlaanderen nemen bij het managen van de werk-familie-interface veelal familiale factoren mee in hun werkbeslissingen, maar de mate waarin die familiale factoren een rol spelen, is niet noodzakelijk gelijk doorheen hun hele leven. Greenhaus en Powell suggereren in hun artikel een onderzoeksvraag voor verder onderzoek die deze dynamiek probeert na te gaan,

namelijk: *How does the influence of family situations on work decisions vary for individuals across life stages?*⁹⁴. De resultaten van dit onderzoek tonen aan dat deze vraag voor de onderzochte doelgroep relevant is. De meeste vrouwen uit de steekproef hebben immers jonge kinderen. Dit in combinatie met andere factoren, zoals gebrek aan een werkvergunning en een taalbarrière zorgde ervoor dat veel vrouwen de beslissing maakten om tijdelijk niet te gaan werken (roltoetreding) of zich tijdelijk niet maximaal te engageren in hun job (roldeelname). Deze beslissing is echter niet finaal. Alle vrouwen in de steekproef hebben na het secundair onderwijs nog verder gestudeerd en allemaal hebben ze ambities of dromen op werkvlak voor de toekomst. Geen enkele van de respondenten is van plan om huisvrouw te blijven. Ook voor het familiedomein zou dit volgens hen niet wenselijk zijn. Wanneer de kinderen opgroeien en een eigen sociaal leven ontwikkelen, zouden ze het immers niet appreciëren dat hun moeder elk facet van hun leven controleert. Daarbij kan het volgens de moeder een goed voorbeeld zijn voor de kinderen wanneer beide ouders een vaste job hebben.

De werk-familie-interface kan er in verschillende levensfasen niet alleen anders uitzien, we kunnen de werk-familie-interface van Chinese vrouwen in Vlaanderen ook moeilijk begrijpen door die slechts op één punt in de tijd te bestuderen. Dit kan verklaren waarom ook vrouwen zonder werk konden delen hoe zij de werk-familie-interface ervaarden. De balans waar velen van hen naar op zoek zijn, wordt immers uitgestrekt over het verleden, het heden en de toekomst. Waar eerst de focus voornamelijk op studies of carrière lag, speelt familie voor veel vrouwen nu een centrale rol in hun leven. Daarnaast hebben deze vrouwen allemaal ook dromen en ambities voor hun carrière in de toekomst. Ook vrouwen die momenteel niet werken, betrokken hun werkrol in hun gedachten over hun werk-familiesituatie. Dit draagt ook bij aan hun positieve kijk op het leven. Het kan dat hun huidige werk-familiesituatie nog niet de meest ideale situatie is, bijvoorbeeld doordat men voorlopig geen werk heeft. Toch heeft geen enkele van de bevroegde vrouwen spijt van de verhuis. Uit elke situatie valt volgens hen wel iets te leren voor de toekomst, een toekomst waarin ze zich dan wel meer op hun carrière kunnen focussen.

⁹⁴ Greenhaus & Powell (2011), p. 253.

4 Beperkingen

Dit onderzoek botste op een aantal beperkingen die hier kort worden weergegeven⁹⁵. Ten eerste is veel westers werk-familieonderzoek gesitueerd in de Verenigde Staten. Vergelijkende studies, zoals die tussen China en het Westen, waarbij men een onderscheid maakt tussen collectivisme en individualisme, gebruiken vaak de Verenigde Staten als focus. Hoewel deze bronnen ons nog steeds kunnen helpen begrijpen dat de werk-familie-interface nauw samenhangt met de socio-economische-culturele context, kunnen we conclusies over de Verenigde Staten niet zomaar doortrekken naar Europa.

Ten tweede zijn de verzamelde data zijn geen statistische gegevens, vandaar de algemene kritiek uit het domein van de kwantitatieve onderzoekers op de gebruikte *content analysis* methode⁹⁶. De informatie die we verzamelden binnen de steekproef, mogen we niet zomaar veralgemenen voor de hele doelgroep. Ook tonen de data een aantal zaken die gecorreleerd zouden kunnen zijn, maar aangezien het doel van dit onderzoek niet is om hypothesen te testen, vallen deze niet te bewijzen. Bijvoorbeeld, mogelijks is er een verband tussen al dan niet werken na de geboorte van de kinderen en op voorhand al dan niet werk hebben in Vlaanderen. In deze steekproef waren het immers de vrouwen die al zeven jaar of langer in Vlaanderen verbleven en een stabiele job hebben, die ook na de geboorte van hun kinderen blijven doorwerken. De andere vrouwen zijn nog niet zo heel lang in Vlaanderen en hadden hier voor de geboorte van hun kinderen ook nog geen stabiele job. Hier kan ook een verband zijn met het al dan niet hebben van een werkvergunning, al zou dit voor de meeste vrouwen niet de enige reden zijn om niet te werken.

Een derde probleem heeft te maken met een taalbarrière tussen de onderzoeker en de participanten. Het interview wordt immers afgenomen in het Mandarijn, wat niet de moedertaal is van de onderzoeker. Dit kan op meerdere manieren een invloed hebben op het resultaat. Een eerste mogelijke invloed is dat de geïnterviewde haar taalgebruik aanpast aan het niveau van de interviewer waardoor het gesprek een zekere diepgang kan missen die er anders wel geweest zou

⁹⁵ Deze bedenkingen zijn grotendeels tot stand gekomen in het kader van het CoTheMe pilootproject van de KU Leuven waarbij voornamelijk masterstudenten van verschillende disciplines worden aangemoedigd informatie uit te wisselen omtrent hun meesterproef. Mijn dank gaat uit naar Jan Rongé en Sarah van Eynde, de organisatoren van het project, alsook naar Eline Van den Bosch en Marthe Bartier, de masterstudentes met wie ik het plezier had samen te werken en die een frisse kijk boden op mijn onderzoek.

⁹⁶ Elo & Kyngäs (2008), p. 108.

zijn. Nog een mogelijkheid is dat bij de analyse, hoewel dit zoveel mogelijk werd vermeden, bepaalde betekenis-elementen die voor de onderzoeker onbekend waren, verloren gingen. Sommige onderzoekers leggen hun interpretatie van de data opnieuw voor aan de respondenten om de juistheid ervan te verifiëren. Echter, in dit geval werd de interpretatie in het Nederlands gerapporteerd, wat het moeilijk maakte om de respondenten in deze fase van het onderzoek opnieuw te betrekken. Vertalen naar het Nederlands betekent ook dat bepaalde zaken onvermijdelijk in de vertaling verloren gaan. Bijvoorbeeld, spreekwoorden of zegswijzen kennen vaak geen letterlijke vertaling in een andere taal, ook taalhumor past in het rijtje⁹⁷.

Ten derde bestaat de mogelijkheid dat de respondenten vragen die specifiek met Vlaanderen of België te maken hebben, hebben aangepast aan de interviewer, die zelf Belg is. Een aantal respondenten vroegen zelfs eerst de nationaliteit van de interviewer na, voordat ze een bepaalde vraag beantwoordden. Zij verontschuldigde zich eerst voor het antwoord dat zou volgen, of vroegen om niet kwaad te zijn. We kunnen dus wel veronderstellen dat hun antwoord waarheidsgetrouw was, maar dit geldt niet noodzakelijk voor alle respondenten.

Ten slotte merken we op dat we de situatie en dus ook de rol van andere familieleden enkel vanuit het standpunt van de vrouwen hebben bekeken. Hoewel dit een interessant perspectief bood voor dit onderzoek, kan toekomstig onderzoek meer diepgang bereiken door ook de partner, ouders en schoonouders zelf te betrekken. Zo kunnen we ook licht werpen op de verwachtingen van deze personen over hun rol in de werk-familie-interface.

⁹⁷ Davies (2008), pp. 54-55.

5 Conclusie

De werk-familie-interface krijgt vorm in een socio-economische-culturele context. Bij Chinese vrouwen die naar Vlaanderen zijn verhuisd, wordt deze context niet alleen beïnvloed door hun Chinese achtergrond, maar ook door hun nieuwe Vlaamse omgeving. Daarbij komen dan ook nog eens de moeilijkheden die migratie met zich meebrengt, zoals: werk zoeken, een nieuwe taal leren enz. Dit alles, in combinatie met individuele voorkeuren, helpt bepalen hoe Chinese vrouwen in Vlaanderen de werk-familie-interface ervaren en managen. Voor veel vrouwen in deze studie is werk-familiebalans een doelstelling. Die balans kunnen we echter pas begrijpen wanneer we ze niet zien als een statisch gegeven op één punt in de tijd, maar wel als een dynamisch gegeven dat pas vorm krijgt wanneer we het verleden en de toekomst ook in ons denkproces incorporeren.

6 Bibliografie

Allen, Tammy D., “The Work-Family Role Interface: A Synthesis of the Research from Industrial and Organization”, in Borman, Walter & Irving B. Weiner (eds.), *Handbook of Psychology 12: Industrial and Organizational Psychology*, Hoboken: Wiley & Sons, Inc., 2003, pp. 698-718.

“Arbeidsparticipatie”, *Lycaeus Economisch Woordenboek* [Laatst geraadpleegd op 03.06.2018, <https://www.economischwoordenboek.nl/?zoek=arbeidsparticipatie>]

Davies, Charlotte, *Reflexive Ethnography: A Guide to Researching Selves and Others*, Abingdon: Routledge, 2008.

Eby, Lillian T., Wendy J. Casper, Angie Lockwood, Chris Bordeaux & Andi Brinley, “Work and Family Research in IO/OB: Content Analysis and Review of the Literature”, *Journal of Vocational Behavior* (2005:66), pp. 124-197.

Elo, Satu & Helvi Kyngäs, “The Qualitative Content Analysis Process”, *Journal of Advanced Nursing*, 62:1 (2008), pp. 107-115.

Greenhaus, Jeffrey H. & Gary N. Powell, “The Family-relatedness of Work Decisions: A Framework and Agenda for Theory and Research”, *Journal of Vocational Behavior*, (2011: 80), pp. 246-255.

Ho, Christina, “Migration as Feminisation? Chinese Women’s Experiences of Work and Family in Australia”, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 32:3 (2006), pp. 497-514.

International Organization for Migration & OECD Development Center, *Harnessing Knowledge on the Migration of Highly Skilled Women*, Geneva: International Organization for Migration, 2014.

“Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+) (modeled ILO estimate)”, *The World Bank*, 06.2018 [Laatst geraadpleegd op 03.06.2018, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?locations=BE-CN-US>]

Lievens, Filip, *Human Resource Management: Back to Basics*, Tielt: Lannoocampus, 2017.

Li Guiqing 离贵卿 & Margaret Reid, “Zhongguo wenhua beijingxia gongzuo – jiating fenwei dui gongzuo – jiating chongtu he manyigan de yingxiang yanjiu” 中国文化背景下工作 - 家庭氛围

对工作 - 家庭冲突满意感的影响研究 [Onderzoek naar de invloed van de werk-familiesfeer op werk-familieconflict tegen een Chinese culturele achtergrond], *Contemporary Finance & Economics* 当代财经 9: 358 (2014), pp. 64-74.

Liu Yongqiang 刘永强 & Zhao Shuming 赵曙明, “Gongzuo – jiating chongtu de yingxiang yinsu ji qi zhuzhi xingwei houguo shizheng yanjiu” 工作 – 家庭冲突的影响因素及其组织行为后果的实证研究 [Empirisch onderzoek naar factoren die een invloed hebben op werk-familieconflict en de resultaten daarvan op gedrag binnen de organisatie], *Social Sciences in Nanjing* 南京社会科学 (2006:5), pp. 1-9.

Li Ye 李晔, “Gongzuo-jiating chongtu de yingxiang yinsu yanjiu” 工作—家庭冲突的影响因素研究 (Empirical Research of Werk-familie Conflict in China), *Chinese Ergonomics* 人类工效学 9:4 (2003), pp. 14-17.

Lu Jiafang 陆佳芳 & John J. Lawler (red.), “Gongzuo jiating chongtu de chubu yanjiu” 工作家庭冲突的初步研究 (A Study on Werk-familie Conflict), *Chinese Journal of Applied Psychology* 应用心理学 8:2 (2002), pp. 45-50.

Major, Debra A. (red.) & Ronald Burke (red.), *Handbook of Work-Life Integration Among Professionals: Challenges and Opportunities*, (*Personnel Psychology* 68), Northampton: Edward Elgar, 2013.

Myria, *Migratie in Cijfers en in Rechten 2016*, Brussel: Myria, 2016.

Ollier-Malaterre, Ariane, “Cross-National Work-Life Research: Common Misconceptions and Pervasive Challenges”, *Community, Work & Family* 20:1 (2017), pp. 92-98.

Shaffer, Margaret E. & David A. Harrison, “Expatriates’ Psychological Withdrawal from International Assignments: Work, Nonwork and Family Influences”, *Personnel Psychology* 51:1 (1998), pp. 87-118.

Vanroelen, Christophe & Erik Henderickx & Valeria Pulignano, *De Arena’s van het Arbeidsbestel: Inleiding tot de Sociologie van Arbeid en Arbeidsverhoudingen*, Leuven: Acco, 2017.

Wang Yongli 王永丽 & He Shuzhen 何熟珍, “Gongzuo jiating chongtu yanjiu zongshu: Kua wenhua shijiao” 工作家庭冲突研究综述：跨文化视角 (A Review of Werk-familie Conflict from the Cross-Cultural Perspective), *Management Review* 管理评论 20:5 (2008), pp. 21-27.

“Work-Life, Definition(s) of”, *Work and Family Researchers Network* [Laatst geraadpleegd op 03.06.2018, <https://workfamily.sas.upenn.edu/glossary/w/work-life-definitions>]

Wu, Chih-Ying, *The Influence of Employees' Parents on Werk-familie Balance in Taiwan: Implications for organisational Behaviour and Wellbeing. PhD Thesis*, Nottingham: University of Nottingham, 2015.

Xiang, Biao, *Emigration Trends and Policies in China: Movement of the Wealthy and Highly Skilled*, Washington D.C.: Migration Policy Institute, 2016.

Yang, Nini, Chao C. Chen, Jaepil Choi & Yimin Zou, “Sources of Werk-familie Conflict: A Sino-U.S. Comparison of the Effects of Work and Family Demands”, *The Academy of Management Journal* 43:1 (2000), pp. 113-123.

Zhang, Guochu, “Migration of Highly Skilled Chinese to Europe: Trends and Perspective”, *International Migration* 41:3 (2003), pp. 73-97.

Zuo, Jiping, *Work and Family in Urban China: Women's Changing Experience since Mao*, Londen: Palgrave Macmillan, 2016.

Nederlandse samenvatting

Het Raakvlak van Werk en Familie bij Chinese Vrouwen in Vlaanderen: Persoonlijke Ervaringen en Management van de Werk-Familie-Interface

De werk-familie-interface heeft de voorbije decennia heel wat onderzoekers weten te boeien. Het bestaande onderzoek focust vooral op werk-familieconflict en vertrekt daarbij vanuit de hypothese dat mensen een gelimiteerde hoeveelheid tijd, energie en aandacht hebben. Werk-familieconflict ontstaat dan wanneer deze schaarse elementen niet goed over de werk- en familierollen verdeeld kunnen worden. Hoewel het onderzoek in het Westen ontstaan is, is werk-familie onderzoek snel uitgebreid naar andere delen van de wereld zoals China. Hoewel de werk-familie literatuur er nog relatief beperkt is gebleven, toont het bestaande onderzoek reeds dat concepten zoals werk-familieconflict niet in dezelfde mate of vorm aanwezig zijn in de Chinese als in de westerse context.

De werk-familie-interface krijgt dus niet alleen vorm door individuele beslissingen, maar wordt ook beïnvloed door de socio-economische-culturele context. Voorlopig beperkte de literatuur zich vooral tot werknemers die wonen en werken in eigen land. De weinige literatuur over de werk-familie-interface bij expats bestudeert expats doorgaans als een homogene groep, wat geen ruimte biedt om bijvoorbeeld culturele aspecten in ons denkproces te betrekken. Daarom besloten wij te focussen op een nauw afgebakende doelgroep, namelijk Chinese vrouwen die voor lange tijd in Vlaanderen verblijven. De onderzoeksvraag die wij daarbij stelden is: Hoe ervaren en managen Chinese vrouwen in Vlaanderen de werk-familie-interface?

We benaderden deze vraag aan de hand kwalitatief onderzoek op basis van negen semigestructureerde interviews. Deze werden volledig getranscribeerd en geanalyseerd met de methode van kwalitatieve inhoudsanalyse. Tijdens het onderzoek werd duidelijk dat, hoewel werk-familieconflict het vaakst in de literatuur aan bod komt, de Chinese vrouwen liever de term balans gebruikten om hun huidige of gewenste situatie te omschrijven. Sommige auteurs stellen werk-familie balans gelijk aan de afwezigheid van werk-familie conflict. Andere auteurs voegen daar nog facilitatie of werk-familieverrijking aan toe. Nieuwe visies trachten echter balans los te koppelen van de concepten conflict, facilitatie en verrijking. Welke definitie men ook gebruikt, er wordt steeds geïmpliceerd dat werk- en familierollen gelijktijdig aanwezig zijn. Vijf van de negen

bevroagen in dit onderzoek hebben echter geen job. Toch kon elke respondent ervaringen delen omtrent haar werk-familiesituatie, wat ons begrip van de bestaande concepten kan verrijken.

We bekeken het concept werk-familiebalans vanuit het perspectief van Chinese vrouwen die naar Vlaanderen zijn verhuisd en daarbij invloed ondervinden van zowel hun voormalige als huidige socio-economische-culturele context. Daarbij komen de moeilijkheden en mogelijkheden die migratie met zich meebrengt. Dit alles, in combinatie met individuele voorkeuren, helpt bepalen hoe Chinese vrouwen in Vlaanderen de werk-familie-interface ervaren en managen. De werk-familiebalans waar de vrouwen naar verwezen, is niet alleen iets dat ervaren, maar ook actief gemanaged wordt. Bovendien kunnen we deze balans pas begrijpen wanneer we ze niet zien als een statisch gegeven op één punt in de tijd, maar wel als een dynamisch gegeven dat pas vorm krijgt wanneer we het verleden en de toekomst ook in ons denkproces incorporeren.

Engelse samenvatting

The Work-Family Interface of Chinese Women in Flanders: Personal Experience and Management of the Work-Family Interface

Work-family research originated in the West in the 1970s when women were entering the labor market in large numbers. Since then most research has focused on work-family conflict, which arises when one experiences difficulties dividing the scarce elements of time, energy and attention over their work roles and family roles. Even though the research originated in the West, it rapidly spread throughout the rest of the world including China. There too, a lot of this research is devoted to work-family conflict. In Chinese research the same definition is used for this concept as in the West, though the results are different. These differences are contributed to cultural differences amongst other factors.

Indeed, the work-family interface is a complex domain that can be influenced not only by individual choices, but also by the socio-economic-cultural context. Most work-family research is limited to employees who live and work in their native countries. The scarce research about the work-family interface of expats tends to interpret expats as one homogenous group of people, without paying attention to cultural background and national context. Since the existing work-family research already demonstrates different results across different countries, we argue that it might not provide a complete image of the situation. That is why we chose to focus on a specific population, using the following research question: How do Chinese women in Flanders experience and manage the work-family interface?

We explored the situation of Chinese women living in Flanders through qualitative research based on nine semi-structured interviews, thus starting from their personal experiences in the work-family domain. The interviews were completely transcribed and analyzed, using the method of qualitative content analysis. The main outcome of this research is that even though work-family conflict is the most frequently researched concept within this field, most women in our sample preferred the word balance to describe their actual situation or the ideal they were pursuing. Work-family balance is a concept that has been defined by many authors in many different ways. For example, it has been referred to as the absence of work-family conflict, while other authors add to that facilitation and work-family enrichment. Regardless of the definition we use, they all imply the presence of both

work and family roles. Yet, our sample contains five women who do not work at the moment. Still, each woman was able to share her experiences regarding the work-family interface, which can enrich our understanding of the existing concepts.

We approached the concept of work-family balance from the perspective of Chinese women who moved to Flanders and in doing so are influenced by both their former and present socio-economic-cultural context. In addition, there are the difficulties and opportunities related to migration. This, in combination with individual preferences, determines the way Chinese women in Flanders experience and manage the work-family interface. Work-family balance, as mentioned by the women, cannot only be experienced, but can also be actively managed. Furthermore, we can only understand this balance if we incorporate the past and the future in our interpretation, rather than isolating it to one point in time.

Chinese samenvatting

论在法兰德斯居住的中国女性工作与家庭的关系: 基于个人经验的定性研究

在 20 世纪 70 年代, 女性在欧美地区开始进入劳动力市场的时候, 研究者开始关注工作与家庭的关系。从那时起, 大多数的研究都集中在工作家庭冲突上。工作家庭冲突主要体现在, 要么因为工作上的要求妨碍履行家庭义务, 要么因为家庭责任而妨碍工作任务的完成。虽然研究起源于欧美地区, 它快速传播到世界不同国家包括中国。在中国的研究中, 工作家庭冲突的定义相同, 但研究结果因比如文化差异而不同。

除了文化差异, 工作与家庭的关系也会受到个人选择和目前生活国家形势的影响。至今, 大多数工作家庭研究局限于在自己国家生活并工作的工作人员。关于外籍人士的工作家庭研究较少。况且, 研究者经常把外籍人士视为同一人群, 不关注每个人的文化背景等。因此本研究旨在, 在全球化的背景下, 探索具体一些外籍人士的工作家庭情况。

本论文的研究对象是在中国出生长大, 但长时间在法兰德斯居住的中国女性。因为目前对于在法兰德斯居住的中国女性的研究很少, 所以研究者使用半结构访谈的方法来采访九个中国女性。访谈全部都是用中文进行的。如此, 受访者可以自由地表达个人的想法与感情。访谈之前, 受访者已经在网上填了简短的个人信息问卷。然后, 采访者根据收集上来的个人信息对每位受访者的访谈问题进行了相应的调整。研究者录音记录了整个采访过程。访谈之后, 研究者把录音内容整理并录入了电脑。最后, 研究者以这些文字记录的数据为基础通过定性分析。

在调查过程中我们发现, 虽然最常被研究的概念是工作家庭冲突, 但是样本中大部分的女性更喜欢用“平衡”这个词来描述她们目前的生活或者她们正在寻找的理想情况。提到工作家庭平衡时, 很多研究者没下定义, 觉得这是不言自明的概念。最近, 作者开始下许多不同的定义, 例如工作家庭平衡是指工作家庭冲突程度比较低的情况。这些定义, 不管研究者运用哪一个, 都意味着工作于家庭两种角色的存在。本研究运用的样本中则包括五个目前失业的女性。她们证明完全没有工作角色也会有助于工作家庭平衡, 不过有的女性也会觉得缺乏工作角色也不算平衡。

调查结果也显示，在法兰德斯居住的中国女性在做出人生决定的时候很关注家庭不断发展的需求，因此她们努力寻找的平衡不是静态的而是动态的概念。比如，很多搬到法兰德斯之后生了孩子的中国女性会决定暂时呆在家里，不工作。不过，样本中每一个女性在工作方面都表示有梦想或者目标，希望孩子大一点可以实现。这表明当家庭主妇不一定是最后的决定。调查也显出融入法兰德斯社会的时候，中国女性在一定程度上不得不放弃中国家人的支持，而开始利用法兰德斯社会的支持。这导致这些女性采取不同的措施来取得平衡。比如，有的女性有时候让自己或者配偶的父母过来帮她们承担家庭责任。最后我们也发现，在追求平衡的过程中，这些女性保持着积极的态度，一直努力改善工作和家庭角色。可见，本研究受访中国女性提到的工作家庭平衡不但指目前的生活阶段，而且也包括过去与未来的阶段。这挑战我们本来对工作家庭平衡的理解。

Tabel 1

Vrouw	Leeftijd	Tijd in België	Partner	Kinderen	Broers/Zussen
V1	40	10 jaar	Engels	1	1
V2	28	1 jaar	Chinees	0	1
V3	36	7 jaar	Chinees	2	0
V4	49	7 jaar	Belg	1	3
V5	32	7 jaar	Belg	1	1
V6	30	4 jaar	Belg	2	1
V7	28	3 jaar	Chinees	1	0
V8	37	3 jaar	Chinees	2	0
V9	29	1,5 jaar	Chinees	2	1
Diploma	Vroegere job	Vaste job	Bijverdienste	Talen	
Doctoraat	Nee	Ja	Nee	Chinees, Engels, Frans, Nederlands	
Bachelor	Ja	Nee	Nee	Chinees, Engels	
Master	Ja	Ja	Ja	Chinees, Engels	
Master	Ja	Ja	Nee	Chinees, Engels, Nederlands	
Master	Ja	Ja	Nee	Chinees, Engels, Frans	
Bachelor	Ja	Nee	Nee	Chinees, Nederlands, Engels	
Master	Ja	Nee	Nee	Chinees, Engels, Frans	
Master	Ja	Nee	Ja	Chinees, Engels	
Master	Ja	Nee	Nee	Chinees, Engels, Japans, Nederlands	

Tabel 2

Citaat 1	V2	对，因为他压力很大。然后， euh 之前我之前我一直不愿意来。前面一年我觉(??)都没有来吗？他其实当时就直接要求我要一起过来，但是我还在上班。那后呢，后来我就发现他压力太大了。他就不开心。压力实在是太大了(...) 所以我就来过了一年，我就搬迁(??) 我就决定陪一下他，是吧？
Citaat 2	V1	如果你有了自己的家庭，所以你不只是要为自己考虑。你要为整个家庭考虑，所以可能要看我们两个说(??) 他已经在这里工作。要看一下对我们两个来说最好的选择是什么。(...) 对我们来说比较理想。就，就，自然的有的这样一个决定。所以不是当时我想啊我要搬去另外一个国家生活，然后开始选择… 所以… 没有那样的想法，所以你可能问题是移民的这样的选择。所以当我在中国生活的时候呢，我没有移民这样的想法。
Citaat 3	V8	对，辞掉的，对的。基本上，当时因为我跟我老公我们两个没有孩子。然后也没有……就是……就是，无法放弃的事业的那种。不是说特别的……那么深地扎根。(…) 所以我们两个当时就都辞职，就就，来了。但其实 euhm，因为这个就是选择吗？因为你如果决定要完全改变一种人生的话，你肯定是要放弃之前很多东西的。我，就，其实还是……还是撤掉了……之前的在国内的积累的东西吗。
Citaat 4	V2	没有后悔。因为我以前在工作怎么说呢？虽然我很喜欢教书，可是因为是一个分的机构，上面也有老板，然后有的时候也会有很压抑吗。我不是每天都那么开心啊。我其实在来之前我也想过我要辞职的，对不对？都会到这种情况。所以，那个工作没有好到让我，不能够辞职，不能够放弃它。
Citaat 5	V5	对，然后，刚好，所以我过来就马上工作了，就一刻不停。所以就比较运气，所以这点比较运气因为我知道很多中国姑娘，他们家过来就找不到工作，就，语言也不会，所以的话，像我的话就比较运气，刚好找到工作。然后他们都是说法语，所以我必须得去学法语。但是我的工作内容都是说中文和英语就够了。
Citaat 6	V4	Euh，它和我的专业那个， euh，方向 hmm，有相似的地方，但不是最满意。我最满意的工作是在大学任教。最满意工作是能够找一个全职教中文那个工作。
Citaat 7	V4	我现在在那个，在做一个志愿者，每周六一上午 (...) 交一些那个，中国的和中国比利时家庭的……euh，这样的小朋友，那个，教中文。嗯。Euh，这就是，算是我的一个 euh 爱好吧。它不是 euh，他没有什么 euh，那个收入，它是一个志愿者的工作。那么……它可以… 能够，怎么说 euh，就是在我自己的爱好和我…… 工作生活里边， euh，相对来说半天还是可以达到一个平衡。所以我…… 那个…… 还在做这个。

Citaat 8	V6	当时是……Euh, 我……是我跟老公结婚之后在北京住的第三年。我们当时已经在北京住了三年, 但当时一起没有打算回来。然后, 突然发现, 就是说, 怀孕了。然后, 就是……只要是怀孕了这件事情促使我们做了一个回比利时的决定。Euh, 因为在北京我们自己没有房子。租, 是租了一套公寓。(…)所以我们觉得养孩子可能实在有点太小(lachend)
Citaat 9	V2	对呀, 当然能够去到一个说英语的国家, 我觉得情况会好很多。对不对? 毕竟英语, 我们已经在中国学了四年是有的吧, 对吧? 还是有基础, 你如果你是去个英语的国家。那么我觉得还可能会快一点。但是因为这边都是法语, 荷兰语, 我觉得, 应该找工作是非常难的, 而且也没有工作许可。
Citaat 10	V7	Hmm, 我想就是对于女生来说把, 可能还是家庭是更重要的一点。然后, 因为如果在外面, 你的精力是, 在这个外面的话其实在家里边你就给家人的时间就少了很多, 然后这样家庭就会不稳定。然后, 所以我就觉得如果家庭不稳的话, 你也没有办法在外面好好地工作。那后之前也是个牧师跟我讲, 你可以找工作, 现在就是我们可以去做我们想做的事情追求我们理想, 这些都没有问题, 但是你还是要想好你的孩子如何照顾。毕竟没有其他的外面的家人啊, 父母啊, 这样可以长期照顾。所以, 因为我儿子现在是上学一个月的时间, 然后 euh 跟对来上托儿所有挺多不同的。我, 我们也是在适应这样的新的一个节奏。所以, 每天, 也, 很疲劳。而且 hm 总是会生病吗, 因为他从托儿所会有一些病毒啊。这样我们就身体上可能不会有更多的余力去再去找工作。但是我想如果孩子慢慢大一点, 然后如果我时间更加重复一些, 就是应该会是考虑做一些事情。嗯。
Citaat 11	V8	我当时也是申请的学生签证来的。(…)但是来了以后我, 我就 got pregnant。然后我就没有, 就是没有完成我的那个 program。就基, 基本上来了以后就一直这, 这三年就是生了两个宝宝。然后到现在……基本上……可以计划自己未来的事情。因为宝宝慢慢也大了。然后……euh 自己也, 我们也不打算再要第三个孩子了, 所以就, 现在我们也在计划未来我们想做的一些事情。
Citaat 12	V6	当时, 我母亲去世是(…)这生命最后的十个月是我一直陪着她, 但是我现在如果回头看我, 那是个月我做的事情我觉得非常的不够。但是是因为我自己也很年轻吗, 也不太懂, 也不会照顾人。所以我就是觉得这一块儿非常的缺憾所以我想弥补一下。然后就是去学学学, 选了一个那个做护理的那个工作。然后觉得工作以后的话我可能想继续学护士。是拿一个护士的学位或者拿到一个助产士的学位, 我觉得这两块儿比较有意思。
Citaat 14	V7	其实我好像, 这个好像对于中国人来说是一个比较都会存在的一个问题, 因为有, 首先有孩子的话有比较想在这边, 然后因为现在 euhm……比较实际一点的问题, 像中国现在发展得很快, 然后可能那边的工资也非常高, 可能比这边的工资要高很多限制。但是呢, 生活节奏很……非常快, 就是

		你几乎没有跟家人相处的时间。然后 hmm, 夫妻可能关系也不是特别的 h h h euh, 有的时候不太好, 然后当你有孩子的时候, 孩子就的开销也很大, 而且……euh 夫妻双方, 最好还是都要工作, 就是供养一个家庭吗, 夫妻双方都要工作, 那基本上孩子呢就需要老人来, 就父母来, 来带。那这样父母本来, 年龄也大了身体不好, 所以 hmm, 就是还是自己来带孩子比较好。
Citaat 15	V9	我们知道中国的情况, 就是学习压力是非常大, 家长的压力也很大。(…) 像我跟我老公的是在农村长大的。所以我们, 我们觉得, 我们两个人都觉得自己有一个非常快乐的童年因为我们学习压力很小, 在小学的时候。基本没有什么学习压力。(…) 就是今年现在回忆以前也会觉得非常地快乐。所以我们……我们觉得就是万一有一天可能回去的, (??)是说后面, 小孩大了。保证不了就是说, 他们能够开心快乐的至少在童年这个阶段。(…) 然后, 所以我们就选择很喜欢在这边, 给他们一个快乐的童年。然后在这边有确实, 他上小学, 上幼儿园, 在幼儿园这个阶段我觉得他是很开心的。(…) 然后我们在这边, 就一个家庭的话, 我们觉得有一点孤单的那种感觉所以? 还是想回去。觉得那种, 特别是春节期间, 回去的那种 family reunion 很开心, 很喜欢这些。我们已经两年没有回去过年, 因为孩子很小。然后, 所以 euh 还是很想念家乡的。
Citaat 16	V1	对, 这个比较, hm, 比较, 比较棘手一点儿。因为在中国, 养老还不不是一个社会的, 他其实已经成为一个社会的问题, 可是大部分中国人的习惯或传统… 其实还是自己的家人照顾 euh 是这种家庭式的养老。呢, euh, 当然我还有一个弟弟在中国。Euh, 所以呢, euh, 弟弟… 家… 当然, 也可以照顾爸爸妈妈, 所以这个…… 还好 (…) 但是我也有我的责任, 对不对? 所以, 我不能说 euh 所有一切都给我弟弟因为他工作也非常忙。所以我希望是… 在未来的几年里, 就是, 我的爸爸妈妈在他们身体还好的情况下可以来比利时度假, 可以来我家里, 夏天的时候, 但是在他们年纪大一点的时候呢, 我希望我可以… 也回去中国 euh…… 照顾他们。因为工作的原因, 不能长时间回去。但是如果出现这个情况, 他们生病, 真的需要我照顾, 我可能会…… euh 当然我们也有这种可能, 我的工作可能要停一点时间。我 hapering 也愿意做出这样的选择。
Citaat 17	V4	Euh, 他们的健康出问题我会第一时间回去的。这就是为什么我选择我现在的这个贸易公司的原因。它的规模比较小, 时间比较灵活。我可以跟我的老板 euh 随时请假。Euh 这是, 部分原因吧, 我选择这个职业。
Citaat 18	V3	就是因为我听说有朋友的朋友搬到荷兰去, 而且我也之前的律师, 他说这个方法可行的。所以我去这样想的。

Citaat 19	V2	对, 因为他上班很忙, 然后压力很大。基本上是我做饭。然后, 他会一起洗碗。然后家务基本上是在我做。但是如果你要他做什么了, 他也会做。但是他不可主动去做。
Citaat 20	V3	我每天下班回来, 觉得还比较累的, 但是, 我又想辅导孩子学习, 又想做家务。所以这方面会感觉有压力。所以我妈妈来帮我以后, 我就会觉得轻松很多。
Citaat 21	V9	不容易(al lachend)。如果, 如果有人能帮忙的话, 就会好很多。特别是这个月, 这个月特别特别忙。然后, 他爸爸下个星期还去出差所以我, 我这个月非常地辛苦(lachend)。Euhm, 我们可能会下半年的时候请……会, 会让……老公的妈妈过来帮忙一段时间。但是她, 她过来的签证是, 最晚有三个月吧。但是能缓解一段时间, 就缓解一段时间。我生孩子的时候也是我妈妈过来帮忙
Citaat 22	V5	我觉得在这边的话, 最, 现在有了孩子, 最大的区别就是在国内, 爸爸妈妈都会帮我们带孩子, 可是在比利时的话就, 爸爸妈妈就没有这个时间因为他们有自己的安排。然后, 很多爸爸妈妈还在上班吗因为这边是六十岁他才退休, 所以我觉得有时候在这一点的话就比较, (??) 因为没有人帮我带孩子, 但是还好有托儿所, 因为托儿所放七点到下午十八点吗, 所以, 目前这个情况还是, 托儿所帮了我很大的忙。不然的话我觉得工作方面会比较有影响。
Citaat 23	V1	如果理想的情况是当然这么小他不用去托儿所, 他可以再大一点儿再去。但是……因为你要工作没有办法, 所以他得去……托儿所, 所以孩子要学学, euhm, 适应爸爸妈妈这种生活的节奏。
Citaat 24	V5	很多人在国内都会说: 啊呀你, 在国外想多生几个孩子就多生几个孩子。但是我目前我觉得我一个孩子就够了。因为咱们两个, 没有人帮我看孩子, 所以如果我有这个愿望的话就是, 如果万一可以谁帮我带一个孩子, 我还是 euh 可以生个第二个孩子, 但是现在没有人帮所以我就没有这个梦想。
Citaat 25	V7	在欧洲我就是发现当有一个家庭的时候你的收入还会多一点因为有补助, 然后税也会相应地要少一些。(…) 如果两个人都工作的话, 你们的税会很多。然后家庭的补助也会减少。所以暂时的话, 工资 hmm 不会说很多, 但是也不缺。对。如果说是想买房的话, 也是会要一段时间, 不会这么快。对对, 但是基本生活还是可以的。
Citaat 26	V3	如果我换了一个比较远的工作, 那也许会打破一点平衡。(…) 找新工作之前我肯定会衡量 euh, 这个新工作是否有, 对我最后的意义, 所以我去换到远的地方去工作。Euh, 如果它…… euh (??) 而工作内容又一般般, 不是我特别特别想要的话, 那我就不会去换工作。

Citaat 27	V6	我自己肯定是首先第一位的。因为我(?)照顾好我自己我才有能力去照顾我的家庭。才有精力去学习。然后 euh, 第二是我的家庭。我的孩子, 我的爱人, 然后最后是我的……学习, 我……对, 我, 学习我, 这个, 很难说, 因为我去学习才能实现我自己。想要的梦想或者……工作。但是, 因为现在这个……特殊时期吧, 这样说吧, 因为小朋友, 我们家孩子还小了。他需要, 他们需要非常多的时间和精力, 去照顾他们, 去养他们, 所以是……在有时候会做选择的时候, 还是会偏向于……先选孩子。我自己可以再等一等。
Citaat 28	V8	就是我想让我的孩子看到, 她的父母……是……是有事情做的。就是……因为, 你想让孩子今后想让她成什么样的人, 你自己就要成怎么样的人。所以我想让她看到她们的妈妈是个独立的, 而不是天天在家……跟社会隔绝的人。所以说未来……就是在她们……她们的生活质量有所保证的情况下, 可能还是会牺牲掉一些……时间跟精力当多花在自己要做的事情上面。
Citaat 29	V1	我觉得, 最重要的是, 做你爱做的事儿……然后呢, 选择跟你爱的人在一起。如果有这两个方面, 所有的工作和家庭关系都能平衡。因为, 家庭, 会给你工作提供很多……支持和??。(…)而且呢, 工作呢, 也能给你的家庭, 当然首先重要的跟你经济的来源, 是吗, 这个很重要, 那, 除了经济来源之后, 之外呢, 也跟一种成就感和满足感。这个让你回到家里之后呢, 你会是一个很平衡的人。(…)但是如果我只有工作, euh, 我工作是很有满足感, 我做的很棒, 我很出色, 假如说(lachje), 可是回到家里没有人跟你分享那些东西 huh……我觉得也不够。所以好像我要的很多, 好像两个方面我觉得……都很重要。
Citaat 30	V2	现在还没有达到一种完全的平衡。因为毕竟我完全没有收入。这个是, 我, 最难接受的一点。因为我, 我觉得, 无论你的工作很好, 很差也好, 你至少有一样工作, 你可以独立。我觉得这样对我来说是最好的。所以, 我还在努力啊。(lachje) 是吧? 努力到我某一天, 我可以找到一个工作呢, 对吧?
Citaat 31	V9	但是我, 这几年的家庭生活, 我觉得就是是, 它一直, 虽然说看是没有跟事业相关, 但是我觉得这个家庭生活是, 也在朴实的我, 然后一直让我, 不, 不停的思考就是想清楚这些想做的。这一生想去做的一个事业。
Citaat 32	V4	梦想吧。它给我带来那个源源不断的精力和活力, 让我觉得, 明天通过努力, 明天可以更好。(…)因为有这种活力才可以, 支持下去。因为这个跟我, 在中国的时候我可以收拾千差万别, 差别非常大。我在中国有的非常舒适的那个环境, 有着家人, 朋友, euh, 放弃了一切来到这里重新开始。那么, hmm, 我希望我的那个婚姻幸福, 小孩子收到良好的教育, 然后那个自己的生活有很好的平治, 那我知道这一切都需要付出代价, 那么我现

		在，就，正在??，也在想办法。Hmm, 怎么样科学有效地达到最优化的管理，管理自己的人生， euh, 达成自己的梦想。
Citaat 33	V5	一开始我很… 蛮有这个梦想的，想 hmm, 自己语言也好了，接触这边的人，可能以后也开个公司，但是，这么几年打下来我觉得…… 没那么容易。所以你叫我什么梦想我觉得，就是每天去上班，然后工作做好，回家带孩子。(lachend) 可能很多人就觉得，啊呀，也比较无聊么就这样子。在比利时的话，它整体福利比较好。天气好了，大家都很开心，所以我觉得，能到习惯之后，在国内的想法就不一样了。
Citaat 34	V2	我的目标或者梦想呀，看要是我在哪里了。所以，如果我回去的话我肯定还是会选择当老师。我还蛮喜欢跟小朋友一起的。(…) 那是呢，因为我是培训机构的老师。(…) 因为我的很多好朋友都是做这个的吗，所以我们的愿望是我们分期开一家机构。(…) 如果当时不来的话，我们都开，开始计划了。但是因为过来了，然后她们，还有两个女生，就，就没做了。这是我们都有这个愿望。如果我回去的话我们还是想自己开个机构的。这是回去的话。如果没有回去在这边的话呢。我现在想的就是，先把英语学好，至少能够沟通，对吧? 因为我现在英语不是很流利。法语对我来说好难啊。(…) 然后把语言学好之后，那我觉得好难在这边找工作。但是，先，万一可以找到呢以后。(…) 如果时候有机会能够找到工作当然最好了。但是我觉得我应该找不到非常好的工作在这里。Hmm, 毕竟我也不是本地的人，我也不会荷兰语和法语。是吧?
Citaat 35	V9	我们的关系一直适宜他的工作我觉得。我们以前大学毕业之后，我是在深圳工作的。然后在那边工作了两年。(…) Euh, 那后本他，后来确定到大连，后来他是去了大连，去了大连之后，然后我就也去大连了。然后来我就在大连……找了份工作，做那个英语教师。Kuch, 但是，后来，hmm 因为他的读书的时间太长了(al lachend)然后我也去考了一个研究生(…) 然后毕业之后，那个时候我工作也没有稳定下来了。然后他，刚好他……找，找了一份工作是到比利时来，然后就定期来这边。
Citaat 36	V7	因为我跟我先生讨论过这些问题，就是我想去……做什么或者是学什么。然后之前经也有一个工作他有找我。然后， euh, 已经差不多要签合同的时候后来我跟他讲我说，我需要你给我办那个 work permit。然后他就推脱，不想给我办。后来，我就没有选择拿一份工作，是在布鲁塞尔。当时也是，我觉得这么也是对的吧，因为 hmm, 那个工作它出不多要七点钟就出门，然后晚上七点钟才回家。这样我根本没有办法照顾孩子。那个时候孩子，才不到一岁的时候，hmm, 然后……但是我先生他很支持我，就是你想做什么，他都会……euh 他说我可以，我们来进行配合吗。因为其实我们在hmm 在这个信仰里边讲的也是一个配合的问题。Euh 在这个教会的里边，就是你，有的人，比方这方面长，有长处，另一个人就是另一方面有长

		处。那大家这样配合起来就可以做得很好。然后，那我跟我先生也是有的，如果说这个事情 euh 我们需要，他，我需要多，多一点，然后他就会少一点，然后但是如果我的时间便少了，他就会做多一点。所以他也是很支持我。他 hmm 也是希望我们能够很开心吗？
Citaat 37	V6	对，我老公挺支持我的。他是，他是，他是非常，怎么说呢，非常……euh 怎么说灵活的一个人。他觉，他接受，他接受我的任何选择。就是，比如说我想全职呆在家里带孩子，做一个全职……妈妈，他也可以接受，觉得没有问题。如果我想去什么事情这样去做我自己想做的事情，去学习，去 euh 追我自己想要的东西，他也非常支持。当时我去开始上护理课的时候，我们家妹妹只有四个月，然后我非常的担心觉得她可能去托儿所的话，因为去托儿所，一去就是五天。一个星期五天我觉得太多了。所以当时我老公，因为现在是他是自顾， zelfstandig, 他的时间比较灵活所以他当时有两个月的时间，他是每周有两天呆在家里，带妹妹。然后我可以去学习。
Citaat 38	V8	Hmmm……说实话当时……其实……就是因为老公他……他有点……不太擅长做很详细的，周密的计划，所以我其实之前因为我没有来过欧洲，所以在之前我甚至没有想到说这边不说英语或者是说……euh……这么不说英语……就是说……如果在这边生活的话你最好当，还是要荷兰语或者是法语。这一点，就是说现在对我来说最大的问题就是语言问题。
Citaat 39	V2	是这样的，啊，我自己是很想回去的。因为我想工作。但是呢，我觉得，hmm, 他是觉得自己还没有学到很多东西。就是，不足以回去之后就是情况发展得很好，所以就想，能够再多学两年，或者是论文再好一点再回去。(…)我就只能支持他吧，而是我内心是很想回去的。然后我也跟他说，他知道。Mhm, 就还有一个考虑，就是考虑到小孩的问题。他是想小孩在这边出生，然后长到个几岁(?)。Mhm。
Citaat 40	V2	也不要什么好后悔的，对吧？你换一种生活方式吗？我也想到，我一直在武汉呆了。大学呆了四年，上班上了五年。这就九年，然后一直就做是同一个事情。我觉得，你就换一种生活方式，过一段时间也，也会，对自己，就是你的辛勤啊都会有帮助。
Citaat 41	V4	但是女性的那个思维会告诉我 euh 那个 euh 会告诉我，如果再回去是……不是非常现实。我还可以回到我的大学，当然，但是这个家庭呀，还有这个小朋友啊， euh, 综合的未这个未来的考量觉得这是不现实的。(…)人生很多东西由你可以支配的，有很多东西你不可以支配的，那么，就好像你打扑克牌一样，或者打麻将一样，就是你随机地会打到一手牌。那么这，不管这手牌是好是坏，我都要劲我自己的能力，拥有我自己的智慧，把它 hmm, 翻回到最好，用到最大的效力 gielchel. 就是说，换句话说，就是拿到

	一手烂牌，就是比较差的牌， euh, 或者运气比较差。那位精良地会想办法把它打到，打出去最好。
--	---

Vragenlijst

- 1 您能不能介绍一下您的家庭？有谁，做什么……？
- 2 在中国的家庭呢？
- 3 您能不能描述您生活当中平时的一天？
- 4 您为什么决定搬到比利时来？
- 5 您在中国的家人支持这个选择吗？
- 6 您有没有想过养老这件事情？
- 7 您能不能描述您的工作情况？您有哪些责任？
- 8 您对您的工作是不是满意？
- 9 您在工作方面有哪些愿望或者梦想？
- 10 您觉得追求梦想的时候，得到了家人的支持和帮助吗？
- 11 您在家庭方面有哪些责任？
- 12 您觉得您能够承担您所有的责任吗？
- 13 您在家庭方面有哪些愿望或者梦想？
- 14 如果您要描述您现在工作和家庭之间的关系，您会怎么说？
- 15 您在生活当中哪一个方面感受到压力？
- 16 您怎么对待这种压力？
- 17 您觉得这种压力对您生活别的方面有影响吗？
- 18 您生活当中，什么是给您精力或者活力的？
- 19 您获得的那种精力或者活力，对您生活别的方面有帮助吗？
- 20 您有没有想过回国？您有没有后悔过搬到这里来？
- 21 什么事情能让您决定长时间或者永远回国？
- 22 如果您要对比工作和家庭的重要性，您会怎么说？
- 23 您会不会为了工作牺牲家庭？
- 24 您会不会为了家庭牺牲工作？
- 25 您在比利时的朋友主要是中国朋友还是比利时朋友还是……？

