

Steunpunt Gelijkekansenbeleid – consortium UA en UHasselt – 2010

ISBN 978-90-77271-51-3

Wettelijk Depot: D/2010/3680/01

NUR 756

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, geluidsband of op welke andere wijze ook, zonder vooraf-gaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Druk- en bindwerk: Drukkerij Wilda



Solo Slim !?

Loopbaanstrategieën van alleenstaande ouders

Marie Kruyfhoofd

Promotor prof. dr. Dimitri Mortelmans

Co-promotor prof. dr. Nan Torfs



Steunpunt Gelijkekansenbeleid - Consortium Universiteit Antwerpen en Universiteit Hasselt

Inhoudsopgave

Inleiding	9
1. Probleemstelling en onderzoeksvragen.....	13
1.1. Levensloop.....	16
1.2. Gender	17
1.3. Gezin en arbeid in conflict?.....	18
1.3.1. Roloverlading en rolconflict	20
1.3.2. Determinanten van de combinatieproblematiek	21
1.3.2.1. Persoonskenmerken	22
1.3.2.2. Persoonlijkheidskenmerken.....	23
1.3.2.3. Gezinsgerelateerde factoren.....	26
1.3.2.4. Werkgerelateerde factoren	28
1.3.2.5. Macrogerelateerde factoren	29
1.3.3. Gevolgen van een rollenconflict tussen werk en gezin	30
1.4. Strategieën	32
1.4.1. Overzicht literatuur	33
2. Onderzoekopzet.....	35
2.1. Doelgroep	35
2.2. Waarom kwalitatief onderzoek?.....	36
2.3. Voorbereidende gesprekken met deskundigen	37
2.4. Dataverzameling.....	38
2.4.1. Profiel van de respondenten	38
2.4.2. Onderzoeksinstrument en analyse.....	40
2.5. Theoretisch raamwerk	41
3. Werk loont	45
3.1. Regelmaat	45
3.2. Sociale betekenis	46
3.3. Financiële functie	48
3.4. Periode van werkloosheid	48

3.5. Conclusie	49
4. De arbeidsrol.....	51
4.1. Subjectieve strategieën.....	51
4.1.1. Een job, geen carrière	51
4.1.2. Een job, een carrière.....	53
4.2. Objectieve strategieën	54
4.2.1. Werktijdverandering.....	56
4.2.1.1. Ploegensysteem	56
4.2.1.2. Flexibele uren	57
4.2.1.3. Werkuren aanpassen aan kinderopvangmogelijkheden.....	58
4.2.2. Werktijdverkorting	59
4.2.2.1. Tijdskrediet	59
4.2.2.2. Het verlaten van de arbeidsmarkt	62
4.2.2.3. Opleiding	64
4.2.2.4. Artikel 60.....	65
4.2.2.5. Overlevingspensioen.....	66
4.2.3. Uitbreiding van de werktijd	67
4.3. De rol van de werkgever	68
4.4. Budgetbeheer	71
4.5. Conclusie	74
5. De zorgrol	77
5.1. De kost van het alleen opvoeden	77
5.2. Objectieve strategieën	80
5.2.1. De opvoedingsrol.....	80
5.2.1.1. Kinderopvang	80
5.2.1.2. Vroege zelfstandigheid van kinderen	85
5.2.1.3. Ontsnapping aan de opvoedingsrol	86
5.2.2. Huishoudelijke taken.....	88
5.2.2.1. Verandering van het takenpakket	88

5.2.2.2. Huishoudelijke hulp	89
5.2.3. Thuiszorg en dienstencheques	89
5.3. Subjectieve strategieën.....	91
5.3.1. De opvoedingsrol.....	92
5.3.1.1. De opvoedingsrol in conflict	92
5.3.1.2. De afhankelijkheidspositie van de alleenstaande ouder	93
5.3.1.3. Het geven en nemen dilemma.....	95
5.3.1.4. Schuldgevoel	96
5.3.2. Huishoudelijke taken.....	99
5.3.2.1. Wat vandaag niet kan, doe ik morgen	99
5.4. Het ik-kan-alles-alleen principe, of toch niet?	100
5.5. Het vermijden van extra zorgen	102
5.6. Conclusie	104
6. Het sociaal netwerk.....	107
6.1. Een verbreding of versmalling van het sociale netwerk?.....	107
6.2. De functies van het sociale netwerk	109
6.2.1. Ontspanning en plezier	109
6.2.2. Emotionele steun.....	109
6.2.3. Praktische hulp.....	111
6.3. Conclusie	113
7. De realiteit van werk & gezin	115
7.1. Objectieve en subjectieve strategieën	115
7.2. De combinatiestrategieën	118
7.2.1. Inkringingstrategie.....	118
7.2.1.1. Werk-gezininkringingstrategie	118
7.2.1.2. Gezin-werkinkringingstrategie	119
7.2.2. Superouderstrategie.....	120
7.2.2.1. De positieve superouderstrategie.....	120
7.2.2.2. De negatieve superouderstrategie.....	120

7.2.3. Acceptatiestrategie	121
7.2.3.1. Acceptatie van de nieuwe gezinssituatie	121
7.2.3.2. Acceptatie van de nieuwe arbeidssituatie	122
7.2.3.3. Acceptatie van tegenstrijdige gevoelens in de zorgrol	123
7.3. Good practices.....	124
7.4. De beroepsactieve alleenstaande ouder	126
7.4.1. De ontevredenouder	127
7.4.2. De conflictouder	129
7.4.3. De combinatieouder	131
7.4.4. De carrièreouder	133
7.5. De niet-beroepsactieve alleenstaande ouder.....	133
7.5.1. De niet-beroepsactieve conflictouder	136
7.5.2. De niet-beroepsactieve evenwichtouder	136
7.6. Conclusie	137
8. Conclusies	139
8.1. Naar een succesvolle combinatie tussen werk en gezin	139
8.2. Welke strategie bij welke alleenstaande ouder?	141
8.3. Hoe gezond is de alleenstaande ouder?	143
8.4. Rolconflict	144
8.5. Rolconflict voor wie?	146
9. Beleidsaanbevelingen.....	149
10. Bibliografie.....	157
11. Bijlage	167

Inleiding

Deze publicatie van het Steunpunt Gelijkekansenbeleid is een tweede in rij over alleenstaande ouders¹. De eerste publicatie (Valgaeren, 2008) bevat naast een overzicht van de beschikbare cijfers, een literatuurstudie over de loopbaankansen van alleenstaande ouders. In deze tweede publicatie wordt een empirisch onderzoek gepresenteerd over de loopbaanstrategieën van alleenstaande ouders op basis van diepte-interviews. Het eerste hoofdstuk is voor een groot stuk gebaseerd op de literatuurstudie uit de eerste publicatie, aangevuld in functie van het empirisch onderzoek.

De laatste decennia is de structuur van onze gezinnen sterk veranderd ten opzichte van de naoorlogse periode. Demografen vatten deze veranderingen samen als de 'tweede demografische transitie' (Surkyn, Lesthaeghe, 2004). In de jaren 1970 brengt deze tweede demografische transitie een ommekeer teweeg in alle West-Europese landen, waarbij het gedrag van gezinnen verandert (Bulckens e.a., 2007). De gekende 'babyboom' na de Tweede Wereldoorlog werd enkele jaren later gevolgd door de babybust, wat een enorme kentering van het geboortecijfer inhield. Dit, in combinatie met een toegenomen levensverwachting, zorgt in de 21^{ste} eeuw voor de gekende vergrijzing van de bevolking. Ook in het huwelijksgedrag zijn wijzigingen op te merken. Vroeger was het huwelijk de institutie om een gezin te stichten, deze fundamentele worden echter steeds onvaster. Het aantal huwelijken is sterk gedaald, terwijl we tegelijk een hoog echtscheidingscijfer kennen (Lesthaeghe, 1995).

Deze demografische veranderingen vinden hun oorsprong in een breed ingezet en ingrijpend individualiseringsproces. In de jaren zestig van de vorige eeuw vervaagden de traditionele basisopvattingen over huwelijk, gezin, arbeid, opvoeding en seksualiteit (Dillen, 2006). Individuele autonomie, zelfontplooiing en morele ontvoogding waren de nieuwe waarden (Halman, 1991). Deze kwamen mede tot stand door een sterke verhoging van het onderwijspeil, in het bijzonder bij vrouwen. Dit resulteerde in een stijging van de vrouwelijke arbeidsmarktparticipatie. Participatie op de arbeidsmarkt vormde voor de steeds beter opgeleide vrouwen een weg naar zelfontplooiing en grotere zelfstandigheid, en zorgde voor een verhoging van hun welvaartsniveau.

¹ In het kader van dit onderzoeksthema publiceerde het Steunpunt Gelijkekansenbeleid in 2008 een boek over de gevolgen van de nieuwe echtscheidingswetgeving voor kwetsbare groepen "Echtscheiding, werkelijk win for life?" (Cuypers e.a., 2008) en een rapport over de echtscheiding bij personen van Turkse en Marokkaanse origine (Koelet, 2008).

We kunnen spreken van een feminisering van de arbeidsmarkt als we de samenstelling van de arbeidsmarkt van nu vergelijken met de jaren tussen 1950 en 1960. Gedurende deze periode was het traditionele kostwinnersmodel dominant. Tijdens de naoorlogse jaren bereikte de vrouwelijke arbeidsgraad een historisch dieptepunt. De levensloop en de daarmee gepaarde tijdsverdeling was duidelijk afgebakend. De man ging buitenhuis werken en de vrouw nam de opvoeding van de kinderen op zich en deed het huishouden. Velen gaan er onterecht vanuit dat het kostwinnersmodel gedurende de voorbije eeuwen het dominante gezinstype is geweest. Het zou betekenen dat vrouwen nooit beroepsactief zijn geweest. Niets is minder waar. Historici gaan er van uit dat de activiteitsgraad van vrouwen in de periode tussen 1750 en 1850 hoger was dan vandaag het geval is. Dit wijst erop dat de feminisering van de arbeidsmarkt geen fenomeen is van deze tijd (Van Dongen, 2008b).

Ook demografisch vonden verschillende verschuivingen plaats die een diversificatie van gezinsvormen met zich meebrengen. Het huwelijk bleef nog dominant, maar werd meer en meer overschaduwed door een toename in echtscheidingen en het ontstaan van nieuwe samenlevingsbanden. Vanaf de jaren 1970 nam het aandeel beroepsactieve vrouwen sterk toe waardoor een nieuwe balans moest gezocht worden tussen werk en gezin. Samen met de her-feminisering van de arbeidsmarkt ontstond er een groter streven naar een meer gelijke taakverdeling tussen mannen en vrouwen binnen het gezin. Dit gaat samen met de wens een hoger welvaartsniveau in het gezin te bereiken (Van Dongen, 2008a). Met deze ingrijpende maatschappelijke verandering kwam er plaats voor een nieuw gezinsmodel; het combinatiemodel² (Ester e.a., 2006).

De transitie naar het combinatiemodel gaat gepaard met een toename van andere gezinsvormen. Het gehuwde gezin met kinderen blijft de meest voorkomende gezinsvorm. Naast dit gezinstype zijn er echter veel nieuwe gezinsvormen ontstaan. Zo kiezen meer mensen ervoor later te huwen of niet te huwen, wat zorgt voor een stijging van het aantal samenwonenden. Ook het aantal alleenstaanden of eenoudergezinnen is sterk toegenomen. Ongehuwd samenwonenden, alleenstaanden en eenoudergezinnen krijgen een plaats naast het traditionele gezin en worden almaar meer gezien als afzonderlijke gezinsvormen binnen de maatschappij.

² Het combinatiemodel is de opvolger van het kostwinnersmodel. Vanaf de jaren zeventig nam het aandeel beroepsactieve vrouwen sterk toe waardoor een nieuwe balans moest gezocht worden tussen werk en gezin. In het combinatiemodel staat het tweeverdieners- of anderhalfverdienersgezin centraal.

Veranderingen in gezinssamenstelling kunnen drastische gevolgen hebben voor de verdere levensloop van de betrokkenen. We leven vandaag in een tijdperk waarin het tweeverdienerschap een voorwaarde lijkt voor de welvaart van gezinnen. De steeds groter wordende groep alleenstaande ouders kan echter per definitie maar op één inkomen rekenen wat het risico op armoede verhoogt. Eenoudergezinnen zijn het snelst groeiende gezinstype in onze maatschappij. Bij de meeste betrokkenen gebeurt die transitie na een (echt)scheiding, overlijden of in enkele gevallen vanuit een andere leefsituatie (NIS, 2008). Deze gebeurtenissen gaan veelal gepaard met een spanningsvolle periode (Valgaeren, 2008). De transitie naar een eenoudergezin leidt tot financiële gevolgen die een armoederisico inhouden (Cantillon, Verbist, 2003; Mortelmans, Dewilde, 2008). De financiële achteruitgang kan de toegang tot onderwijs en cultuur beperken en sociaal isolement in de hand werken. Deze maatschappelijk zwakkere positie komt duidelijk tot uiting op de arbeidsmarkt. Slechts vier op tien alleenstaande moeders in Vlaanderen met een kind jonger dan 1 jaar heeft een betaalde baan (Geurts, 2007). Eenoudergezinnen zijn minder vertegenwoordigd op de arbeidsmarkt en stromen sneller in de werkloosheid dan tweeoudergezinnen. Als oorzaak wordt hier stevast verwezen naar het doorgaans lagere opleidingsniveau van de eenouder en de moeilijke opdracht waarvoor eenoudergezinnen staan om werk en gezin te combineren (Cantillon e.a., 2003).

1. Probleemstelling en onderzoeksvragen

De combinatie werk-gezin is zowel in de wetenschappelijke literatuur als bij beleidmakers een hot topic (Symoens, Bracke, 2007). In de wetenschappelijke literatuur wordt de problematiek van de combinatie arbeid en gezin vooral behandeld vanuit het standpunt van (ouder)paren. Slechts enkele onderzoeken richten zich specifiek op de combinatieproblematiek bij alleenstaande ouders. De afgelopen decennia ging veel maatschappelijke aandacht uit naar alleenstaande ouders en de combinatie werk en gezin in het algemeen. Toch is er weinig wetenschappelijke informatie over de dagelijkse werk- en leefsituatie van alleenstaande ouders beschikbaar. Veel aandacht gaat uit naar de socio-economische positie van alleenstaande ouders, de combinatieproblematiek in koppelhuishoudens en de pedagogische gevolgen voor kinderen. De combinatie werk en gezin bij alleenstaande ouders werd in de laatste decennia slechts sporadisch behandeld. Het gros van het onderzoek heeft aandacht voor alleenstaande moeders die niet beroepsactief zijn. Slechts weinig onderzoek gaat na op welke manier alleenstaande vaders werk en gezin combineren (Gillier, 2009).

Dit onderzoek tracht een hiaat binnen het wetenschappelijk onderzoek op te vullen door de focus te leggen op de leef- en werkwereid van alleenstaande ouders en de combinatie van beide levenssferen. Uit voorgaand onderzoek (Cantillon, 1996; Cantillon, Verbist, 2003; Geurts, 2006) blijkt de economische zwakke arbeidsmarktpositie van alleenstaande ouders. De verlaagde arbeidsmarktkansen komen tot uiting in een lage werkzaamheidsgraad en een hoge werkloosheidsgraad. Zo kunnen vele factoren een invloed uitoefenen op de verdere loopbaan en loopbaankansen van de alleenstaande ouder³. Uit de literatuurstudie *'de loopbanen en loopbaankansen van alleenstaande ouders'* van Valgaeren (2008) is gebleken dat volgende elementen een rol spelen: de aanwezigheid van kinderen, hun leeftijd, de keuzes die beide partners in de vroegere gezinscontext maakten met betrekking tot de combinatie werk-gezin, het arbeidsstatuut van de alleenstaande ouder voor de scheiding (werkuren, huisvrouw/huisman, meewerkende echtgeno(o)te, ...), het onderwijsniveau, het inkomen na de scheiding, de reden van de scheiding, de verblijfsregeling, het al dan niet betalen van alimentatie, gender en tot slot de mate waarin na de scheiding gebruik gemaakt wordt van allerlei voorzieningen van de overheid om

³ In het rapport zal vaak van de alleenstaande ouder gesproken worden in de hij-vorm. We bedoelen hier zowel alleenstaande vaders als alleenstaande moeders mee. In de realiteit gaat het vaker om alleenstaande moeders, maar omwille van taalkundige redenen gebruiken we de hij-vorm.

de combinatie werk en gezin te ondersteunen (ouderschapsverlof, tijdskrediet, etc).

In voorgaand onderzoek wordt gewezen op de moeilijke opdracht waar alleenstaande ouders voor staan om arbeid en gezin te combineren. De loopbaankansen van een alleenstaande ouder worden mede bepaald door de mogelijkheid om een balans te vinden tussen beide levenssferen. In een eenoudergezin staat de ouder alleen in voor de invulling van de arbeidsrol en de gezinsrol. Conflict tussen werk en gezin heeft negatieve gevolgen voor het psychologische welzijn van de ouder, dat zich uit in een daling van jobtevredenheid en gezinsgeluk (Symoens, Bracke, 2007). Een verstoring tussen beide levenssferen kan invloed hebben op de verdere loopbaankansen van een alleenstaande ouder.

Het is niet onze bedoeling om eenoudergezinnen te problematiseren. Lang niet alle eenoudergezinnen hebben problemen. Ook al is het risico op werkloosheid groot, toch slagen velen er goed in als alleenstaand gezinshoofd de zorg en opvoeding van de kinderen te combineren met een arbeidsplaats. Met dit onderzoek gaan we na hoe alleenstaande ouders die opdracht vervullen. Terwijl kwantitatief onderzoek eerder aandacht had voor de socio-economische positie van alleenstaande ouders, onderzoeken we in deze kwalitatieve studie hoe alleenstaande ouders – zowel vaders als moeders – werk met gezin combineren. Zoals eerder vermeld leggen we de focus op de leef- en werkwereeld van de alleenstaande ouder en de combinatie van beide levenssferen.

Om de combinatie werk-gezin tot een goed einde te brengen, maken de ouders gebruik van bepaalde strategieën en trachten zij struikelblokken te overwinnen. Strategieën worden in dit onderzoek gedefinieerd als een gedragspatroon van een actor om met problemen om te gaan en problemen te vermijden. Met deze studie willen we strategieën opsporen zodat beleidmakers hier actief op kunnen inspelen. De hoofdonderzoeksvraag van deze studie gaat als volgt: *welke strategieën gebruiken alleenstaande ouders om arbeid en gezin te combineren?*

Na het beantwoorden van deze vraag komen we tot een besluit dat ons een antwoord geeft op de vraag waarom sommige ouders wel een evenwicht vinden en anderen niet. Belangrijk voor deze laatste groep is dat we kijken waar de struikelblokken zich bevinden en welke strategieën zij al dan niet toepassen. Toch willen we ook de nadruk leggen op de manier waarop sommige ouders er wel in slagen. Zo sluiten we ons aan bij de 'family strenghts approach'. Deze benadering van Webber en Boromeo (2005) wijst erop dat er steeds meer onderzoek gebeurt naar de factoren die bepalen of een alleenstaande ouder al dan niet succesvol is op een bepaald terrein. Ze benadrukken het belang om ook

te kijken naar de succesfactoren: *“While it is important to identify problems, it is equally important to identify features of healthy sole parent families”*.

Voor dit onderzoek maken we gebruik van biografische interviews met alleenstaande moeders en vaders. In deze diepte-interviews wordt dieper ingegaan op de manier waarop de alleenstaande ouder arbeid met gezin combineert, alsook op de brede waaier van de factoren die hun loopbanen en loopbaankansen beïnvloeden. Specifieke aandacht zal in het interview uitgaan naar de mate waarin de ouders gebruik maken van overheidsvoorzieningen om gezinnen te ondersteunen in de combinatie arbeid en gezin (gesubsidieerde kinderopvang, stelsel van tijdskrediet, ouderschapsverlof en dergelijke). Hierbij zullen tevens de redenen in kaart worden gebracht waarom in specifieke gevallen wel of niet van deze steunmaatregelen gebruik gemaakt wordt.

In dit onderzoek gebruiken we geen controlegroep. We leggen het accent bij de verschillen tussen alleenstaande ouders – specifiek alleenstaande vaders en moeders – onderling en niet tussen eenoudergezinnen en tweeoudergezinnen. We maken dus geen vergelijking tussen de combinatieproblematiek bij alleenstaande ouders en tweeoudergezinnen. Bijgevolg zoeken we geen verschil tussen de strategieën die alleenstaande ouders gebruiken en ouders in tweeoudergezinnen. Het kan zijn dat sommige strategieën ook in tweeoudergezinnen worden toegepast.

Vooreerst wordt de probleemstelling gekaderd in een levenslopperspectief. Hiermee willen we nagaan in hoeverre het voortraject op de arbeidsmarkt een rol speelt bij de loopbaankansen na de transitie. Ten tweede plaatsen we de probleemstelling in een genderperspectief. Tot op heden richt het meeste onderzoek naar eenoudergezinnen zich op alleenstaande moeders. Het aandeel alleenstaande vaders blijft in de data een weergave van de reële situatie, waarin ze slechts 15% van de populatie van alleenstaande ouders uitmaken. In dit onderzoek willen we zowel de leef- en werkwereid van alleenstaande vaders als alleenstaande moeders weergeven. We kiezen ervoor geen reflectie te maken van de reële situatie. We nemen meer alleenstaande vaders op in het onderzoek zodat we, in tegenstelling tot voorgaand onderzoek, eventueel relevante genderverschillen kunnen rapporteren. We zoeken een antwoord op volgende vragen: Ervaren alleenstaande vaders en moeders hun loopbaankansen na de transitie op een andere manier? Gebruiken alleenstaande vaders en moeders dezelfde strategieën om beide levenssferen te combineren? Hoe ervaren ze het conflict tussen beide levenssferen? Worden ze met dezelfde struikelblokken geconfronteerd? En tot slot zijn de gevolgen van dergelijk conflict geslachtsgebonden?

In de laatste paragraaf wordt de theorie omtrent de combinatieproblematiek uiteengezet. Hierbij belichten we wat de determinanten zijn van de combinatieproblematiek. Tot slot gaan we na op welke manier de alleenstaande ouder conflict tracht te vermijden tussen beide levenssferen.

1.1. Levensloop

Ieder mens doorloopt een bepaalde levensloop. In navolging van Elder (1985) omschrijven Liefbroer en Dykstra (2000) de levensloop als '*een opeenvolging van posities die een persoon in de loop van de tijd bekleedt*'. De transitie van de ene positie naar de andere wordt gemarkeerd als een gebeurtenis of event. Gebeurtenissen en posities zijn ingebed in het levenspad van elk individu. Wat levenslopen van elkaar doet verschillen is het al dan niet plaatsvinden van bepaalde gebeurtenissen. Posities verwijzen naar de status van iemand tussen twee gebeurtenissen, terwijl een gebeurtenis de transitie tussen twee posities inhoudt. Een voorbeeld van dergelijke positie is de positie gehuwd, de gebeurtenis echtscheiding zorgt voor een overgang van gehuwd naar alleenstaand. Sommige transities zijn duidelijke gemarkeerd in tijd, andere worden meer uitgerekt in de tijd. Iemand bekleedt op een bepaald moment in de tijd verschillende posities met name op verschillende levensdomeinen. Een gebeurtenis kan effect hebben op meerdere levensdomeinen.

Een belangrijke gedachte is dat gebeurtenissen die zich eerder in het leven afspelen een invloed kunnen hebben op wat er zich later in het leven afspeelt (Dannefer, 2003). Mayer en Müller (1986) noemen dit mechanisme cumulatieve contingentie. Een andere gedachte is dat iemands biografie verschillende levensdomeinen bevat en bijgevolg niet unidimensioneel is. Een gebeurtenis binnen het gezin heeft niet enkel gevolgen voor de gezinssituatie maar reikt verder naar domeinen als werk, gezondheid, opleiding, vrije tijd, enzovoort. Dit onderzoek gaat na wat de gevolgen zijn van een event in een gezin zoals het alleen komen te staan als ouder voor een ander levensdomein met name het domein arbeidsdeelname. Om het gevolg van dit event in dit levensdomein te bestuderen moeten we de loopbaan van de alleenstaande ouder kaderen in een levensloopperspectief. De loopbaankansen van alleenstaande ouders zijn mede afhankelijk van veranderingen in posities en gebeurtenissen die eerder in de levensloop plaatsvonden.

Elder e.a. (2003) benadrukken het belang van *human agency*. Met dit principe van de levensloop stellen ze dat mensen hun eigen levensloop vorm kunnen geven. Ze doen dit binnen een gegeven context waarin maatschappelijke instituties en sociale categorieën een structurerende kracht trachten uit te

oefenen (Heinz, Krüger, 2001; Lenaers, 2004). Transitie in de levensloop zijn dan het resultaat van eigen initiatieven en ervaringen, omgevingsfactoren en de invloed van anderen (Lenaers, 2004). Die context kan individuele keuzes mogelijk maken of belemmeren. In dit onderzoek stellen we ons de vraag wat het effect is van die transitie naar het eenoudergezin op de loopbaan en loopbaankansen van de alleenstaande ouder.

Verder stellen Elder e.a. (2003) dat de gevolgen van een gebeurtenis deels afhankelijk zijn van het tijdstip waarop de gebeurtenis plaatsvindt. Zo kan een scheiding of het overlijden van een partner op latere leeftijd andere gevolgen hebben dan op jonge leeftijd (Elder, 2003; Lenaers, 2004). Tot slot blijkt dat niet iedereen dezelfde mogelijkheden heeft om zijn biografie naar believen in te vullen. Enkele karakteristieken van het individu zoals geslacht, sociale klasse en etniciteit kunnen een eigen invulling belemmeren en gelijke kansen ondermijnen. De vraag is of alleenstaand ouderschap ook zulke karakteristiek is en dergelijke gevolgen inhoudt. Door de opkomst van de zogenaamde keuzebiografie leven we in wat Beck noemt een risicomaatschappij. De toename in keuzemogelijkheden zorgt voor nieuwe risico's waartegen het bestaande maatschappelijk systeem niet gewaagd is (Beck, 1992). Alleenstaand ouderschap is hier een voorbeeld van.

1.2. Gender

Auteurs spreken van een genderstandaardisering van de levensloop. Als oorzaak verwijzen ze naar de geleidelijk meer gelijke deelname in onderwijs en arbeid tussen mannen en vrouwen. In het 'traditionele' gezin werkt de vader buitenhuis en bekommert de moeder zich om de zorg voor de kinderen en het huishouden. Dit gezinstype wordt aangeduid met de term kostwinnersgezin en heeft slechts een korte periode gedomineerd in de industriële samenleving. In die periode vervulde de huisvrouw alle huishoudelijke taken en ging de man in de fabriek werken. De rolverdeling in de industriële samenleving was erg omlijnd en strikt. Vanaf de jaren 1960 komt daar verandering in. Het kostwinnersmodel verliest sterk aan belang. Opnieuw betreden vrouwen in groten getale de werkvloer. Deze overgang gaat gepaard met de behoefte aan een meer flexibele tijdsindeling en een taakverdeling binnen het gezin. De transitie van de huisvrouw naar de arbeidsmarkt gaat hand in hand met de genderstandaardisering van de levensloop (Dykstra, 2003; Knijn, 2002).

In het empirisch onderzoek wordt weinig ondersteuning gevonden voor deze these (Elchardus, Smits, 2005). Uit cijfers blijkt de traditionele rolverdeling nog erg accuraat en genderspecifiek te zijn (Carton, 2002; Corijn, 2004b). Veel

maatschappelijke risico's blijven geslachtsgebonden. Mannen en vrouwen moeten nog steeds voldoen aan een bepaald maatschappelijk verwachtingspatroon. De rol waarin de maatschappij hen duwt, legt beperkingen op. Zo blijkt dat vrouwen en mannen niet dezelfde keuzes kunnen maken wat betreft werk en gezin (Bulckens, 2007). Er zijn nog grote genderverschillen op de levensdomeinen arbeid en gezin. De combinatie van deze twee levenssferen blijkt voor vrouwen minder evident te zijn dan voor mannen. Dit komt vooral tot uiting in het huwelijk waarin het voornamelijk de vrouw is die een stap terugzet in haar arbeidspositie om de zorg van de kinderen en de organisatie van het huishouden op zich te nemen. Tijdens het huwelijk hebben veel moeders niet of deeltijds gewerkt terwijl vaders hun carrière verder zetten. Dit alles kan grote gevolgen hebben voor de loopbaankansen van alleenstaande ouders na een scheiding.

1.3. Gezin en arbeid in conflict?

Arbeid is een complex begrip. We maken een onderscheid tussen formele en informele arbeid. Met formele arbeid verwijzen we naar betaalde arbeid binnen de arbeidssfeer. Informele arbeid is onbetaald en vindt plaats binnen de gezinssfeer. Informele arbeid bevat het huishoudelijk werk, de kinderopvang en de zorg voor anderen (Stegmans e.a., 2008).

In dit onderzoek spreken we van de combinatie werk (de formele arbeid) en gezin (de informele arbeid). De combinatie werk en gezin verwijst dan naar de beroepsactieve ouder die op regelmatige basis activiteiten in beide levenssferen verricht. Een evenwichtige combinatie tussen beide levenssferen wordt bereikt wanneer de aanwezigheid binnen de ene sfeer, een optimaal functioneren binnen de andere niet belemmert (Van den Bergh, Van Dongen, 1998). De twee levenssferen moeten goed op elkaar worden afgestemd en de invulling van beide rollen moet voldoende kwalitatief zijn. Carton (2002) spreekt van een onevenwicht wanneer er een conflict tussen beide levenssferen optreedt.

Aan iedere sociale positie is een 'rol' verbonden: een stelsel van normen en verwachtingen die de betreffende positie toebehoren. Uit onderzoek blijkt dat het uitvoeren van verschillende rollen een positieve invloed heeft op het psychologische welzijn van de betrokkenen (Thoits, 1983). Het vervullen van meerdere rollen kan energie vrijmaken en bijdragen tot persoonlijke groei (Barnett, 1998). Tevens bevestigen onderzoekers dat tewerkstelling het psychologische welbevinden van een individu kan verhogen omdat het individu een hoger zelfbeeld zou hebben en meer zelfvertrouwen heeft (Barnett, Baruch, 1985). Hoe meer rollen en hoe complexer de rollenconfiguratie, hoe minder

depressiegevoelens vrouwen ervaren. Kandel e.a. (1985) verklaren dit door een verminderde gevoeligheid voor rolspecifieke stress. Wat kan verklaren waarom niet-werkende vrouwen vaker depressiesymptomen vertonen. Het hebben van slechts één significante rol gaat gepaard met een verminderd psychologisch welbevinden.

Aandacht voor de positieve kant van de interactie tussen werk en gezin sluit aan bij de 'family strengths approach'. Met deze benadering leggen we de nadruk op de successtrategieën die alleenstaande ouders gebruiken om een evenwicht te vinden tussen beide levenssferen (Webber, Boromeo, 2005). Dit alles sluit aan bij de algemene trend naar een meer positieve psychologie waarbij de nadruk wordt gelegd op human strengths in plaats van op human weaknesses (Geurts, Taris, 2002). Er kan een positieve interactie tussen werk en gezin tot stand komen. Zo kunnen energie, ervaringen en vaardigheden opgedaan in het ene domein, gunstige effecten hebben op het functioneren binnen het andere domein. Dit laatste ondersteunt de gedachte dat het vervullen van meerdere rollen een positief effect heeft op het psychofysieke welbevinden van een ouder omdat het bijdraagt tot persoonlijke groei en ontwikkeling (Barnett, 1998).

De combinatie van verschillende rollen kan echter leiden tot conflicten. Onderzoek heeft aangetoond dat roloverbelasting kan leiden tot stress en het welbevinden kan ondermijnen (Bellavia, Frone, 2005; Burden, 1986; Cooper, Williams, 1994). Volgens Coverman (1989) kan de relatie tussen stress en meervoudige rollen geduid worden aan de hand van concepten als roloverbelasting en rolconflict. Roloverbelasting wordt gedefinieerd als *'having too many role demands and too little time to fulfill them'* (Coverman, 1989). Een rollenconflict verwijst naar *'the extent to which a person experiences pressures within one role that are incompatible with the pressures that arise within another role'* (Kopelman e.a., 1983). Roloverlading leidt enkel tot een rollenconflict wanneer de vereisten van één van de rollen het optimaal functioneren binnen een andere rol verhindert. Onderzoek toont aan dat een overbelasting iemands tijd en energie uitput. Dit zou leiden tot spanningen met betrekking tot de rol en een verminderd psychologisch welzijn (Coverman, 1989).

Er worden in de literatuur verschillende termen gebruikt om te verwijzen naar de combinatie tussen arbeid en gezin. Valgaeren en Van Aerschot (2007) gebruiken bijvoorbeeld de termen werk en privé. In dit onderzoek verwijzen we met privésfeer naar de gezinssfeer en daarmee naar de interne taken zoals Van Gelder (1987) ze uitwerkten (zie verder 2.5). Ook vanuit de rolstressbenadering wordt privé beperkt tot de gezins- of thuissituatie. Bijgevolg spreken we in dit

rapport consequent van conflict tussen werk en gezin. De werksfeer verwijst naar de arbeidsrol en houdt bijgevolg alle activiteiten in die betaalde arbeid tot gevolg hebben. Het gezin-werkconflict vindt zijn oorsprong in de gezinsrol en daarmee in het interne takenpakket van de ouder.

In volgende alinea gaan we dieper in op het potentiële rollenconflict (1.3.1) waarmee de alleenstaande ouder geconfronteerd kan worden. In het tweede (1.3.2) en derde deel bespreken we de determinanten van de combinatieproblematiek en de gevolgen van een rollenconflict (1.3.3).

1.3.1. Roloverlading en rolconflict

Een rollenconflict treedt op wanneer de eisen en de verwachtingen aan de ene rol niet cumuleerbaar zijn met die van een andere. Een conflict tussen werk en gezin heeft dan betrekking op de onmogelijkheid om de eisen uit de gezinssfeer met de eisen uit de werksfeer te verzoenen, vice versa. Hierdoor ontstaat er een conflict waarin de rolvulling in de ene sfeer belemmerd wordt door de rolvulling in de andere sfeer. Een rollenconflict kan voorkomen in de twee vormen: een werk-gezinconflict of een gezin-werkconflict (Greenhaus, Beutell, 1985). Het werk-gezinconflict treedt op wanneer er problemen in de gezinssfeer optreden ten gevolge van het werk. Een gezin-werkconflict vindt zijn oorsprong in de gezinssfeer en beperkt de ouder bij het uitoefenen van de arbeidsrol. We verwachten dat alleenstaande ouders zowel meer werk-gezinconflict als gezin-werkconflict ervaren. Onderzoek in tweeouderhuishoudens toont aan dat werk-gezinconflict veel frequenter optreedt dan het gezin-werk conflict (Frone e.a., 1992; Symoens, Bracke, 2007; Valgaeren, Van Aerschot, 2007; Vercruyssen, 2008). Volgens Amerikaans onderzoek wordt het werk-gezinconflict zowel bij mannen als vrouwen tot driemaal meer gerapporteerd dan het gezin-werkconflict (Frone e.a., 1992).

Deze resultaten impliceren dat de oorzaken van een verstoorde balans tussen werk en gezin vooral gezocht moeten worden in de werksfeer en de gevolgen in de gezinssfeer. We verwachten dat alleenstaande ouders zowel werk-gezin als gezin-werkconflict ondervinden en daarom strategieën moeten uitwerken om hiermee om te gaan. Die strategieën worden uitgewerkt in de zorgrol omdat de ouder omwille van financiële redenen niet kan ontsnappen aan de arbeidsrol.

De rolstressbenadering van Greenhaus en Beutell (1985) maakt een onderscheid tussen drie verschillende vormen van conflict. Ten eerste is er het tijdsgelateerd conflict. Bij dit conflict heeft de ouder te weinig tijd om aan de eisen die in beide domeinen gesteld worden tegemoet te komen. Ten tweede is er het stressgelateerd conflict waarbij de participatie in de ene rol voor veel

spanning zorgt. Hierdoor wordt de participatie in de andere rol bemoeilijkt. Tot slot is er het gedragsgerelateerd conflict waarbij het gedrag in één rol onverenigbaar is met de verwachtingen aangaande het gedrag in de andere rol.

In volgende paragraaf zullen we zien hoe de kenmerken van een rol kunnen bijdragen in een verhoogde kans op conflict. Het onderzoek dat we aanhalen heeft betrekking op tweeoudergezinnen. Daar waar mogelijk vulden we aan met onderzoek specifiek gericht op alleenstaande ouders. De combinatieproblematiek bij alleenstaande ouders werd weinig belicht in de onderzoekswereld. We nemen aan dat alleenstaande werkende ouders moeilijker een balans vinden tussen de werksfeer en de gezinsfeer. In eenoudergezinnen is er geen partner die een buffer vormt door een deel van de taken op zich te nemen.

1.3.2. Determinanten van de combinatieproblematiek

De loopbaankansen van de alleenstaande ouder worden mede bepaald door de mogelijkheid van de ouder om een balans te vinden tussen werk en gezin. Enkele factoren kunnen de balans in evenwicht brengen, andere belemmeren. Onderzoek toont aan dat ouders die meer zelfcontrole hebben over hun gezinssituatie minder negatieve, stressgerelateerde gevoelens ondervinden. We voorspellen dat alleenstaande ouders die niet bewust kozen voor een relatiebreuk of die hun partner plots verloren een verhoogde kans hebben op conflict. Voor hen is het moeilijker om zich aan te passen aan de nieuwe gezinssituatie waardoor ze meer stress en negatieve gevolgen ervaren (Dohrenwend, 2000).

Verder wordt de kans op een rollenconflict binnen de twee levenssferen bepaald door persoonskenmerken, werkkenmerken, gezinskenmerken en overheidsmaatregelen. Vooreerst wordt de mate van een potentieel conflict bepaald door persoonskenmerken. Iedereen is uniek en reageert anders op een zelfde situatie. Sommige mensen slagen er niet in een evenwicht te vinden tussen arbeid en gezin, anderen wel. In de literatuur vinden we enige consensus terug over de invloed van enkele persoonskenmerken op de loopbaankansen van een alleenstaande ouder. Persoonskenmerken wijzen in deze context op kenmerken als geslacht, leeftijd en opleiding. Een tweede element zijn de werkkenmerken verwijzend naar factoren als arbeidsmarktpositie, werkuren, flexibiliteit, werkdruk etc. Gezinskenmerken hebben betrekking op de gezinssamenstelling; het aantal kinderen, de leeftijd van de kinderen en de alleenstaande ouder etc. Tot slot speelt ook de overheid een belangrijke rol. Van overheidswege worden al dan niet maatregelen voor zowel mannen als vrouwen genomen om de combinatie tussen werk en gezin te vereenvoudigen.

Diverse auteurs stellen dat de determinanten van het werk-gezinconflict en het gezin-werkconflict verschillen; werkgerelateerde factoren beïnvloeden het werk-gezinconflict, terwijl gezinsgerelateerde factoren een gezin-werkconflict kunnen veroorzaken (Boyar e.a., 2003; Fu, Shaffer, 2001). Persoonlijkheidskenmerken spelen een rol bij beide dimensies van het conflict.

1.3.2.1. Persoonskenmerken

Het eerste persoonlijkheidskenmerk waar we dieper op in willen gaan is **geslacht**. Het merendeel van het onderzoek bij tweeoudergezinnen bevestigt de hypothese dat zowel mannen als vrouwen geconfronteerd worden met een rollenconflict tussen werk en gezin. Toch toont onderzoek aan dat vrouwen meer conflict ondervinden dan mannen (Hill, 2005). Dit is toe te schrijven aan het feit dat ondanks de toename van vrouwen op de arbeidsmarkt, de huishoudelijke taken alsnog in hoofdzaak op de schouders van vrouwen terecht komen (Coverman, 1989). Dit laatste werd bevestigd in het tijdsbudgetonderzoek waaruit blijkt dat de zogenaamde nieuwe man ver zoek is. Vrouwen besteden per week gemiddeld 9u30' meer tijd aan huishoudelijk werk dan mannen, terwijl mannen dan weer 8u10' meer betaalde arbeid verrichten (Glorieux e.a., 2005).

Door dit onevenwichtig tijdbestedingspatroon komen vrouwen onder tijdsdruk te staan. Zij ervaren sneller een werk-gezinconflict, terwijl mannen meer last hebben van een gezin-werkconflict (MacEwen, Barling, 1994). Dit laatste kan verklaard worden door het onvoldoende emancipatieproces, waardoor de rolverdeling tussen man en vrouw slechts langzaam verandert (Cantillon, 1996). Deze verklaring wordt in de literatuur aangevuld door de stelling dat vrouwen hun rol als ouder meer toegewijd invullen. Vrouwen zijn vaker meer gezinsgericht terwijl mannen hun eerste focus op werk richten (Hill, 2005).

Naast het feit dat de private rol nog steeds hoofdzakelijk genderspecifiek wordt ingevuld, zijn er nog andere factoren die aan de basis liggen van de stijging van werklast voor vrouwen. Zo werken vrouwen steeds meer en langer en zijn er meer alleenstaande moeders die aan het hoofd staan van een eenoudergezin (Cantillon, Verbist, 2003; Coverman, 1989). Symoens en Bracke (2007) stellen dat een meer egalitaire gendercultuur het genderverschil inzake het rollenconflict tussen werk en gezin verkleint. In Vlaanderen blijkt dat mannen en vrouwen in vergelijkbare mate een conflict ondervinden tussen werk en gezin (Bourdeaud'hui e.a., 2004). Dit laatste moet genuanceerd worden omdat vrouwen omwille van de combinatieproblematiek vaker parttime werken. Valgaeren & Van Aerschot (2007) vinden een verband tussen de beroepsstatus en geslacht. Enkel bij werknemers vinden zij een verschil naar geslacht dat

aantoont dat vrouwen meer werk-gezinconflict rapporteren dan mannen. Bij zelfstandigen vinden ze geen verschil.

Bovenstaand onderzoek heeft betrekking op tweeoudergezinnen. Volgens Burden (1986) kan het genderverschil inzake het rollenconflict worden doorgetrokken naar alleenstaande ouders. In zijn onderzoek komt hij tot de conclusie dat alleenstaande moeders een hogere kans hebben op het ervaren van een conflict tussen beide levenssferen dan alleenstaande vaders.

Verder zou op persoonlijk vlak de kans op het ervaren van een conflict afnemen wanneer de **leeftijd** van de ouder toeneemt (Symoens, Bracke, 2007). Deze resultaten hangen nauw samen met de levensfase waarin een ouder zich bevindt. Elchardus (1996) spreekt over 'de drukke leeftijd', Knulst en van Beek (1990) over het 'spitsuur van het leven'. De auteurs verwijzen naar de levensfase tussen 20 en 50 waarin alle ambities, verplichtingen en verantwoordelijkheden samenkomen. Uit onderzoek blijkt dat in deze leeftijdsfase het subjectieve gevoel van tijdsdruk het hoogst ligt (Breedveld, 2001).

De kans op conflict neemt toe naarmate de ouder lager geschoold is (**opleidingsniveau**). Een onderzoek toont aan dat alleenstaande vaders hoger geschoold zijn dan alleenstaande moeders, wat een verklaring kan zijn voor dit genderverschil wat betreft rolconflict (Norton, Glick, 1986).

1.3.2.2. Persoonlijkheidskenmerken

De combinatieproblematiek wordt niet enkel bepaald door externe factoren maar ook door – of in combinatie met – interne factoren zoals **persoonlijke attitudes** met betrekking tot de maatschappelijke positie van mannen en vrouwen. Op basis van een longitudinaal onderzoek brengt Hakim (2000) de persoonlijke preferenties in verband met het conflict tussen gezin en arbeid. In haar preferentietheorie stelt ze dat de individuele voorkeur van de ouder aangaande de combinatie werk-gezin bepalend is voor de arbeidsmarktpositie. Een persoon die niet kan handelen in lijn met zijn preferenties aangaande een rol zal sneller een conflict ondervinden. We willen hiermee niet zeggen dat preferenties inherent zijn aan vrouwen en mannen. Preferenties kunnen voor een deel ingegeven worden door geïnternaliseerde normen en waarden. Zo wordt er nog steeds vaker verwacht van vrouwen dat zij de zorgrol op zich nemen ten koste van hun arbeidsrol, waardoor vrouwen na een scheiding een groter armoederisico lopen.

Hakim maakt een onderscheid tussen drie preferenties waarmee ze de heterogeniteit aangaande de voorkeuren bij vrouwen erkent. De eerste groep vrouwen zijn gezinsgericht. Familie en gezin komen bij hen op de eerste plaats. Zij besteden al hun energie aan de gezinsrol en verkiezen niet buitenshuis te werken. Voor deze groep vrouwen kan een scheiding financieel erg nadelig zijn. Hun loopbaankansen zijn beperkt omdat ze geen eigen loopbaan hebben uitgebouwd. Uit financiële noodzaak zullen deze vrouwen na een scheiding de arbeidsmarkt moeten betreden of overleven van een uitkering van de overheid. De tweede groep zijn werkgerichte vrouwen. Werkgerichte vrouwen stellen hun arbeidsrol voorop. Veel vrouwen binnen deze groep hebben geen kinderen. De werkgerichte vrouwen met kinderen beschouwen de zorgrol niet als hun centrale activiteit. Hiermee wordt niet gezegd dat zij geen belang hechten aan hun gezin. Zij schikken hun privéleven zoveel mogelijk naar hun werk in plaats van andersom. De grootste en laatste groep vrouwen zijn combinatiegericht. Deze vrouwen willen werken, maar maken er geen prioriteit van. Zij willen hun arbeidsrol combineren met de zorgrol. Het gaat hier om een erg diverse groep (Hakim, 2000). Van Wel en Knijn (2000) stellen in hun onderzoek vast dat lager opgeleide ouders, allochtone ouders en ouders met meer of jonge kinderen een hoger zorgethos hebben.

Mannen kunnen volgens de preferentietheorie in dezelfde categorieën worden onderverdeeld. Al verschillen de categorieën proportioneel met die van vrouwen. Zestig procent mannen is werkgericht georiënteerd, terwijl dertig procent combinatiegericht is en minder dan tien procent gezinsgericht (Hakim, 2000). De preferentietheorie is een statische opvatting van de levensloop. De zoektocht naar een balans tussen werk en gezin is een dynamische opgave (Greenhaus, Powel, 2006). We voorspellen dat alleenstaande ouders na de transitie naar het eenoudergezin andere preferenties voorop kunnen stellen.

Brehm e.a. (2000) stellen dat wie handelt in lijn met zijn persoonlijk attitudes minder rollenconflict ervaart en meer tevreden is. Op die manier kunnen attitudes het rollenconflict bevorderen of belemmeren. Greenhaus & Beutell (1985) bevestigen dit en stellen dat de druk vanwege een rol toeneemt naarmate de rol belangrijker of essentiëler is voor het zelfconcept van de persoon. Het al dan niet ervaren van een conflict gaat dus samen met het belang dat de ouder hecht aan de invulling van de rol. Een gelijkaardige stelling vinden we terug bij Marks en MacDermid (1996). Zij schrijven dat de mate van conflictkans bepaald wordt door het psychologische engagement van iemand ten opzichte van een rol en niet zozeer door de objectieve rolverwachtingen. Belangrijk is dus na te gaan welke prioriteiten de ouder stelt in zijn takenpakket en de daarmee verbonden rollen. Symoens en Bracke (2007) concludeerden dat

individuen die handelen in de lijn met hun persoonlijke genderrolattitudes minder conflict ervaren.

Corijn (2004a) onderzocht de combinatiepreferenties in Vlaanderen. Bij tweeoudergezinnen gaat de voorkeur naar een voltijds werkende man en een deeltijds werkende vrouw. Zowel mannen als vrouwen gaan er in Vlaanderen van uit dat een gezinsleven lijdt onder een voltijds buitenhuis werkende vrouw. Zowel bij mannen als bij vrouwen leeft sterk de opvatting dat vrouwen best een stap terugzetten op de arbeidsmarkt na de geboorte van een kind. Slechts 15% wenst een gezin waarin beide ouders voltijds werken. Daarnaast gaat de voorkeur naar een vader en een moeder die in gelijke mate de interne taken op zich nemen of naar een moeder die iets meer dan een vader de interne taken uitvoert (Carton, 2002; Corijn, 2004b). Deze opvattingen krijgen naar gelang leeftijd en de genoten opleiding een gedifferentieerd beeld. Ook andere kenmerken als de werksituatie van de eventuele partner, de leeftijd van de kinderen, oefenen nu eens wel en dan weer niet een effect uit op de opvattingen omtrent de arbeids- en zorgrol van de ouder (Carton, 2002).

Van Dongen (2008a) waarschuwt dat het traditionele kostwinnersmodel nog steeds een grote invloed uitoefent op de dagelijkse arbeidsverdeling. Alleenstaande beroepsactieve moeders bevinden zich in een maatschappelijke context waarin vrouwen nog vaak primair gezien worden als gezinsverzorgers. In die lijn blijven mannen het verwerven van een inkomen zien als hun voornaamste verantwoordelijkheid. De attitudes die hiermee gepaard gaan kunnen een bron zijn van conflict waarbij beroepsactieve moeders sneller een conflict zullen ondervinden dan beroepsactieve vaders (Lück, Hofäcker, 2008).

Op basis van deze literatuur voorspellen we een verhoogde kans op conflict wanneer de ouder niet kan handelen naargelang zijn preferenties en bijgevolg zijn takenpakket niet naar eigen prioriteit kan invullen. Vanuit het levensloopperspectief stellen we ons de vraag of die preferenties wijzigen na de transitie. De vraag blijft of de genderverschillen in preferenties verklaard kunnen worden door een verschil in rangorde naar die preferenties, een verschil in werkdruk of een verschil in opleidingsniveau. Eerder zagen we dat de werkdruk in tweeoudergezinnen hoger ligt bij vrouwen dan bij mannen omdat zij hoofdzakelijk instaan voor de vervulling van de huishoudelijke taken in combinatie met een arbeidsmarktpositie. In een eenoudergezin staat de ouder alleen in voor de invulling van de arbeidsrol en de gezinsrol. Dergelijke 'dubbele belasting' doet zich bij elke alleenstaande ouder voor ongeacht geslacht.

Het genderverschil in preferenties kan echter ook verklaard worden vanuit het levensloopperspectief, waaruit blijkt dat de vrouwelijke arbeidsmarktparticipatie

veelal partieel blijft. De vraag blijft of dit een noodgedwongen keuze is omdat de combinatie tussen twee werkende ouders en de gezinsrol niet combineerbaar is of omdat de preferenties naar aanleiding van de geboorte van kinderen veranderen. Het blijkt dat de keuzes die ouders maakten voor de transitie hun arbeidskansen bepalen na de transitie. We zien daarom een hoger armoederisico bij alleenstaande moeders.

1.3.2.3. Gezinsgerelateerde factoren

Het **gezinstype** is veruit de belangrijkste beïnvloedende factor inzake de zoektocht naar een balans tussen werk en gezin. Er is een verschil tussen het tweeverdienersgezin en gezinnen waar slechts één kostwinner is. In het traditionele kostwinnersmodel neemt één ouder - vooral de moeder - de huishoudelijke taken op zich terwijl de andere ouder - vooral de vader - buitenhuis gaat werken (Glorieux e.a., 2003; Glorieux e.a., 2005). Op die manier wordt er een balans gevonden tussen werk en gezin. In deze gezinnen wordt minder conflict ervaren tussen werk en gezin dan bij tweeverdienersgezinnen. In het tweeverdienersgezin gaan beide ouders uit werken, wat de balans tussen werk en gezin bemoeilijkt. In dit gezin kan de combinatie tussen een gezinsgerichte ouder en een arbeidsgeoriënteerde ouder voor beide ouders een balans brengen tussen beide levenssferen. In de zoektocht naar een evenwicht tussen werk en gezin kunnen zij een beroep doen op de hulp van de partner. De aanwezigheid van een partner kan bijdragen tot positieve ervaringen in de gezinssfeer die een gunstig effect kunnen hebben op het functioneren binnen het werkdomein (Valgaeren, 2008).

Alleenstaande ouders kunnen niet terugvallen op de steun van hun partner. Zij staan alleen in voor de vervulling van zowel het interne als het externe takenpakket. De kans op een conflict neemt hierdoor toe. Hierbij komt dat alleenstaande ouders slechts over één inkomen of uitkering beschikken en dat ze een kleiner sociaal netwerk hebben waardoor de kans op een conflict blijft toenemen (Geurts, Taris, 2002).

Het **aantal** kinderen en **de leeftijd van de kinderen** zijn variabelen die een invloed kunnen hebben op het uitbreken van een conflict tussen de twee levenssferen. Uit onderzoek blijkt dat meer kinderen zorgen voor meer conflict (Geurts, Taris, 2002; Valgaeren, Van Aerschot, 2007), maar daarentegen wel instaan voor een hogere levenstevredenheid (Greenhaus, Beutell, 1985; Keene, Quadagno, 2004). Vercruyssen (2008) stelt vast dat de aanwezigheid van kleuters in huis voor minder distress – angst en depressie - zorgt. Een mogelijke verklaring hiervoor kan gevonden worden bij Kandel e.a. (1985). Zij stellen dat

de nieuwe rol als ouder in de rolconfiguratie een positief effect heeft op het welbevinden. Campell en Moen (1992) tonen aan dat - net zoals bij paargezinnen - het aantal kinderen en de leeftijd van de kinderen correleren met het conflictgehalte bij alleenstaande ouders. Dit resultaat wordt bevestigd in het onderzoek van Valgaeren en Van Aerschot (2007). Alleenstaande ouders die de zorg dragen voor jonge kinderen ervaren meer stress en hebben een lager psychologisch welbevinden dan alleenstaande ouders met grotere kinderen. Dit wordt veroorzaakt door de praktische besommingen die kinderopvang met zich mee brengt (Williams, Dunne-Bryant, 2006). De aanwezigheid van meer kinderen doet de verantwoordelijkheid stijgen. Hierdoor komen de eisen aan de zorgrol sneller in conflict met de arbeidsrol (Van Aerschot, 2004). Cijfers tonen aan dat hoe jonger de kinderen zijn, hoe moeilijker het is om beroepsactief te zijn. De werkzaamheidsgraad bij alleenstaande moeders stijgt wanneer de kinderen ouder worden, tot de leeftijd van 11 jaar. Bij vaders gaat een gelijkaardige trend op, hun werkzaamheidsgraad maakt een sprong wanneer de kinderen 6 jaar worden (Geurts, 2006).

Volgens Coleman (1992) brengen alleenstaande ouders minder tijd door met hun kinderen. Ze zijn minder in staat hun kinderen te begeleiden bij het schoolwerk. Een ander onderzoek bevestigt dit resultaat, maar stelt vast dat kinderen in eenoudergezinnen niet vaker tv kijken, minder lezen of minder presteren op schooltaken. Alleenstaande ouders spenderen minder tijd met hun kinderen, maar slagen er wel in het gedrag van de kinderen in dezelfde richting te sturen als tweeoudergezinnen (Bianchi, Robinson, 1997).

De zorgbehoefte van kinderen kan verschillen. Kinderen met weinig tot geen emotionele problemen of schoolproblemen veroorzaken weinig extra zorgen voor de ouder (Orthner, 1996). Wanneer de kinderen speciale zorg vragen, stijgt de draaglast en daarmee ook de kans op een conflict. Eenoudergezinnen hebben een hogere draaglast dan tweeoudergezinnen. Dit laatste wordt bevestigd in onderzoek waaruit blijkt dat eenoudergezinnen gemiddeld vaker een gehandicapt kind hebben dan tweeoudergezinnen (Van Landeghem e.a., 2007).

Tevens is **het aantal uren** dat een ouder spendeert aan zijn **huishoudelijke taken** van belang. De tijd die hij moet doorbrengen aan het vervullen van de huishoudelijke taken gaat ten koste van andere tijd (Keene, Quadagno, 2004; Voydanoff, Donnelly, 1998). Ook het eigen aandeel in het huishoudelijke werk kan de combinatieproblematiek wederzijds beïnvloeden. Alleenstaande ouders hebben niet 'de luxe' de huishoudelijke taken te verdelen met de andere ouder. Zij staan alleen in voor de invulling van het huishoudelijke takenpakket. Dergelijke 'dubbele belasting' kan een conflictbron zijn. Het **inschakelen van**

externe hulp kan een remmende factor zijn voor een mogelijk conflict (Voydanoff, 2002).

Verder kan een goed uitgebouwd **sociaal netwerk** de ouder ondersteunen en daarmee het welbevinden van de ouder bevorderen. Hierdoor neemt de kans op conflict af (McLanahan, Sandefur, 1994; Simons e.a., 1993). Onderzoek toont echter aan dat alleenstaande moeders een onstabiel sociaal netwerk hebben en meer sociaal geïsoleerd zijn dan moeders in een tweeoudergezin. Zij werken niet alleen langer maar krijgen ook minder emotionele steun (Weinraub, Wolf, 1983). Alleenstaande ouders zouden ook minder belang hechten aan sociale relaties en vrije tijd dan ouders met partner (Valgaeren, 2008). Verder verschillen mannen en vrouwen wat betreft de aard van sociale contacten. Alleenstaande vaders zochten meer steun bij collega's terwijl alleenstaande moeders meer steun terugvinden bij familieleden. Alleenstaande vaders bleken de grootste ondersteunende netwerken te hebben (Burden, 1986).

Gebruik maken van huishoudhulp en kinderopvangdiensten kan dus bijdragen in een betere balans tussen werk en gezin (Van Wel, Knijn, 2000). Verder oefent de mate van steun van de andere ouder een invloed uit. Zo beschouwen co-ouders **de verblijfsregeling** als een voorwaarde om de combinatie werk en gezin succesvol uit te voeren (Van Wel, Knijn, 2000).

1.3.2.4. Werkgerelateerde factoren

Het **aantal werkuren** bepaalt rechtstreeks hoeveel tijd de ouder over heeft voor de andere levensdomeinen. Diverse onderzoekers stellen dat er een directe en positieve relatie is tussen het aantal werkuren en de kans op een werk en gezinsconflict, zowel bij paargezinnen (Bellavia, Frone, 2005; White e.a., 2003) als in eenoudergezinnen (Campbell, Moen, 1992). Overuren zorgen voor extra tijdsdruk en verhogen bijgevolg de kans op een conflict (Voydanoff, 1988). Geurts e.a. (2002) stellen deze bevindingen in vraag en concluderen dat meer uren werk, niet per se gepaard gaan met een verhoging van de kans op conflict. Zij onderscheiden het aantal uren en het aantal gewenste uren. Waarbij het aantal gewenste uren werk volgens hen een betere voorspeller is van een mogelijk rollenconflict dan het aantal effectief gewerkte uren. Werknemers die het aantal uren werken zoals ze vooropstellen, zijn tevreden werknemers, ongeacht het aantal uren dat ze werken. Het werk-gezinconflict zou het kleinst zijn bij die koppels die op regelmatige basis voltijds werken. Dit laatste kan verklaren waarom overuren leiden tot een verhoogde kans op conflict. Overuren zijn wellicht vaker te categoriseren onder de noemer niet-gewenste werkuren.

Verder heeft **de structuur van de werktijd** een impact op het al dan niet ervaren van een conflict. Onregelmatige uren onder de vorm van ploegenarbeid, nachtarbeid en weekendwerk kunnen een belasting zijn voor de organisatie van het gezinsleven en verhogen de kans op conflict (Valgaeren, Van Aerschot, 2007).

Supervisie blijkt een remmende werking te hebben op het conflict tussen werk en gezin. Wie superviseert geniet meer flexibiliteit en heeft vaak de mogelijkheid taken te delegeren waardoor minder conflict ervaren wordt. Personen die hoger gepositioneerd zijn in een organisatie geven aan meer tevreden te zijn met hun job. Ze zijn meer betrokken bij hun job en bijgevolg meer toegewijd (Oshagbemi, 2003). Leidinggevend gaat echter ook vaak samen met lange werkdagen. Valgaeren en Van Aerschot (2007) komen tot de conclusie dat bij leidinggevenden de kans op een werk-gezinconflict vergroot wanneer de werkuren stijgen.

In ander onderzoek wordt aangetoond dat alleenstaande ouders die autonoom zijn in het bepalen van hun werktijden minder vaak een conflict ondervinden dan andere werkende alleenstaande ouders (Van Wel, Knijn, 2000). Rolautonomie betekent dat men zelf de vrijheid heeft om het werk zowel inhoudelijk als praktisch in te vullen (Valgaeren, Van Aerschot, 2007). Op dit vlak zien we een verschil tussen arbeiders en bedienden. Arbeiders hebben een strakker werkschema en ervaren minder flexibiliteit. In tegenstelling tot bedienden kunnen zij wel beter het einde van de dag voorspellen (Glorieux e.a., 2003).

Ook **de sector van tewerkstelling** blijkt een indirecte invloed te hebben op de ervaring van een mogelijk conflict. Bedienden zouden sneller een conflict ervaren dan arbeiders. Terwijl diverse onderzoekers de hypothese bevestigen dat zelfstandigen meer betrokken alsook meer tevreden zijn met hun job dan mensen die werken in loonverband. Bovendien vertonen zij een hogere levenstevredenheid (Higgins e.a., 2000; Symoens, Bracke, 2007; Valgaeren, Van Aerschot, 2007). Onderzoekers vinden bij zelfstandigen geen verschil tussen mannen en vrouwen. Dit in tegenstelling tot werknemers waar vrouwen meer conflict ervaren dan mannen (Valgaeren, Van Aerschot, 2007). Uit de Vlaamse werkbaarheidsmonitor leren we dat de werk-gezinsbalans gunstiger is bij arbeiders en bedienden dan bij kaders en directieleden (Bourdeaud'hui e.a., 2004).

1.3.2.5. Macrogerelateerde factoren

Het kiezen van een oplossing om werk met gezin te combineren vindt plaats binnen een **maatschappelijke context** die oplossingen kan aanreiken of kan

beperken. Met de maatschappelijke context bedoelen we het welvaartspeil van de samenleving, het beleid van de overheid en de waarden en normen die er leven (Valgaeren, Van Aerschot, 2007). Van overheidswege worden zowel mannen als vrouwen in Vlaanderen gestimuleerd om arbeid met gezin te combineren. De overheid schuift diverse maatregelen als thematische verlopen naar voor. Weinig onderzoek is verricht omtrent de verschillen in overheidsbeleid en het individuele conflictgehalte (Symoens, Bracke, 2007). Volgens Van der Lippe, Jager en Kops (2006) leidt een ondersteunende sociale context met een familievriendelijk beleid niet per se tot minder rollenconflict.

1.3.3. Gevolgen van een rollenconflict tussen werk en gezin

Het meeste onderzoek verricht naar het conflict tussen werk en gezin benadrukt de negatieve emotionele en fysieke impact van het conflict op het individu. Daarenboven beklemtonen ze de negatieve gevolgen voor werkgevers in de vorm van ziekteverzuim en een daling in productiviteit (Cooper, Williams, 1994). Deze gezondheidsproblemen, veroorzaakt door een conflict tussen beide levenssferen, worden vaak versterkt door depressieve gevoelens te wijten aan de oorzaak van de transitie: het overlijden van de partner of de relatiebreuk.

Coverman (1989) onderzocht het effect van rolconflict en roloverbelasting op psychofysieke stress en welzijn. Aan de start van haar onderzoek gaat ze ervan uit dat rollen van ouder, partner en werknemer genderspecifiek zijn. Ze maakt daarom een onderscheid tussen mannen en vrouwen. Coverman concludeert dat een rolconflict bij vrouwen de symptomen van stress verhoogt, terwijl dit bij mannen niet het geval is. Tevens zijn de effecten van het rolconflict op jobtevredenheid groter bij vrouwen dan bij mannen. Een verstoorde balans tussen werk en gezin zorgt voor een lager niveau van werktevredenheid (Bellavia, Frone, 2005; Coverman, 1989). Als verklaring wijst Coverman (1989) naar de grotere totale werklast van vrouwen, zoals eerder werd vermeld (zie 1.3.2.1).

Verder empirisch onderzoek toont aan dat werknemers die veel gezin-werkconflict ondervinden een daling van productiviteit op het werk ondervinden. In dat geval beperkt de gezinssituatie een optimaal functioneren van de ouder in de arbeidssfeer. De resultaten bevestigen een daling aan jobtevredenheid en rapporteren een hogere niveau van stress en meer ziekteverzuim. Hierdoor overwegen de betrokkenen vaker van job te willen veranderen (Netemeyer e.a., 2003). Symoens en Bracke (2007) komen in een Vlaams onderzoek tot dezelfde resultaten en meten een afname van werktevredenheid en gezinstevredenheid. In tegenstelling tot Coverman (1989) ervaren zij dit bij beide seksen. Tot slot

komen Symoens en Bracke (2007) tot de conclusie dat Vlaamse buitenhuiswerkende moeders en vaders er niet goed voor staan in vergelijking met hun geslachtsgenoten uit 15 andere welvaartsstaten. Ze ondervinden beduidend meer struikelblokken in de combinatie werk en gezin en ervaren deze als problematisch. Een mogelijke verklaring vinden Symoens en Bracke bij de invloed van de houding die mannen en vrouwen aannemen tegenover werk en gezin en de combinatie van beide.

Burden (1986) vergelijkt alleenstaande ouders met getrouwde ouders en stelt vast dat alleenstaande ouders, en dan vooral alleenstaande moeders, een hoger risico lopen op werk-gezinconflict en op een verminderd fysiek en emotioneel welzijn. Ondanks de toegenomen stress, rapporteren zij niet meer problemen met kinderen of meer ziekteverzuim. Bovendien wordt die stress draaglijk gemaakt door het feit dat alleenstaande ouders meer tevredenheid tegenover hun job rapporteren. Ander onderzoek toont daarentegen aan dat er een positief verband is tussen werk-gezinconflict en jobtevredenheid (Arora e.a., 1990; Aryee, 1992). Werkende moeders hebben vaker depressieverschijnselen en minder levenstevredenheid. Het ervaren van een dergelijk conflict is erg stresserend en leidt zowel tot werkstress (Frone e.a., 1992) als tot gezinsstress (Keene, Quadagno, 2004). Vrouwen ervaren meer gezinsstress dan mannen aangezien zij nog steeds het merendeel van de huishoudelijke taken op zich nemen (Glorieux e.a., 2005; Lundberg, Frankenhaeuser, 1999). Nederlands onderzoek toont aan dat alleenstaande ouders het combineren van werk en gezin als een te grote belasting ervaren. Ze beschrijven een gevoel van uitputting in meer emotionele termen. Verder klagen ze over oververmoeidheid en hebben ze het gevoel te druk bezig te zijn. Desondanks blijven ze gemotiveerd om te werken en zijn ze niet bereid de arbeidsmarkt te verlaten (Van Wel, Knijn, 2000).

Niet enkel het mentale welbevinden kan worden aangetast, maar ook het lichamelijke welbevinden kan ondermijnd worden. Tijdsdruk leidt tot meer vermoeidheid en stress. Verder voelen ouders – moeders vaker dan vaders - die een rollenconflict ervaren zich vaker moe en uitgeput. Vrouwen die een 'dubbele shift'⁴ draaien, zijn het vaakst vermoeid (Härenstam, Bejerot, 2001; Voydanoff, 2004). Alleenstaande ouders moeten steeds een dubbele shift draaien. Ze kunnen niet rekenen op steun van een partner, waardoor ze vaker fysiek en emotioneel uitgeput zijn. Uit De Nulmeting van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004 blijkt dat werknemers die aangeven moeilijkheden

⁴ Met 'dubbele shift' verwijzen we naar de uitvoering van zowel formele als informele arbeid (zie 1.3).

te ondervinden in hun combinatie tussen werk en privé, regelmatig ziekteverzuim vertonen (Bourdeaud'hui e.a., 2004).

Uit onderzoek blijkt dat alleenstaande moeders in vergelijking met getrouwde moeders vaker kampen met chronologische gezondheidsklachten (Baker, Campbell, 2002). Alleenstaande moeders zouden ook meer frequent geconfronteerd worden met allergieën en nier- en leverziekten. Verder bevestigt een Zweeds onderzoek dat alleenstaande moeders vaker fysiek alsook mentaal uitgeput zijn dan vrouwen in tweeoudergezinnen (Helfferich e.a., 2004). Een Brits longitudinaal onderzoek toont aan dat een verlaagd inkomensniveau een risico op depressie en psychische stoornissen inhoudt (Baker, North, 1999).

1.4. Strategieën

De transitie naar het eenoudergezin heeft gevolgen voor verschillende levensdomeinen. Zowel fysiek als mentaal moeten de alleenstaande ouders zich aanpassen aan de nieuwe gezinssituatie. Verschillend onderzoek steunt de stelling dat, een echtscheiding stress genereert en op die manier het welzijn bedreigt. Hierdoor wordt het aanpassingsproces aan de nieuwe gezinssituatie bemoeilijkt (Sweeney, Horwitz, 2001). Om het evenwicht tussen werk en gezin zo weinig mogelijk te verstoren gebruiken mensen strategieën. Strategieën worden in deze studie gedefinieerd als een gedragspatroon van een actor om met problemen om te gaan en problemen te vermijden. We gaan na hoe de ouder een balans tracht te vinden tussen werk en gezin. De ouder vermijdt problemen door een bepaald gedrag te stellen of een bepaalde houding aan te nemen. Dit gedrag vertaalt zich in enkele praktische wijzigingen in de arbeids- of de zorgrol. Op die manier tracht de ouder conflict te vermijden tussen beide levenssferen. We gaan daarbij na hoe de ouder reageert op de transitie, hoe hij met de nieuwe gezinssituatie omgaat, welke gevoelens er optreden, hoe de alleenstaande ouder met die gevoelens omgaat en tot slot hoe hij handelt in de nieuwe gezinssituatie. Dit alles zal gekaderd worden binnen een levensloop- en genderperspectief. In volgende alinea wordt een kort overzicht gegeven van wat er in de literatuur terug te vinden is over strategieën die conflict tussen beide levenssferen kunnen reduceren. Verder wordt aandacht besteed aan de vraag wie welke strategie gebruikt. Opvallend is dat weinig wetenschappelijke studies aandacht hebben voor de combinatiestrategieën toegepast door alleenstaande ouders – specifiek alleenstaande vaders. In een verdere alinea (zie **2.5**) wordt uitgelegd hoe we in dit onderzoek een onderscheid maken tussen subjectieve en objectieve strategieën.

1.4.1. Overzicht literatuur

Heel algemeen zijn er twee manieren om conflict te reduceren: men kan ervoor kiezen in te grijpen in de arbeidsrol of/en in het gezinsleven. We zullen zien dat alleenstaande ouders verschillende strategieën tezamen gebruiken om conflict te reduceren en te vermijden. Ingrijpen in de arbeidsrol houdt in dat men de tijd of de energie die men besteedt aan arbeid stopt, vermindert en/of wijzigt. In dat geval past de ouder werk-gezinsstrategieën toe. Wat de zorgrol betreft, kan de ouder beslissen externe hulp in te schakelen of zelf initiatieven ondernemen om de zorgrol beter af te stemmen op de arbeidsrol (Moen, Wethington, 1992). De ouder kan in de zorgrol omwille van het alleenstaande ouderschap geconfronteerd worden met verschillende tegenstrijdige gevoelens. Bijgevolg kan de ouder verschillende strategieën ontwikkelen om met deze gevoelens om te gaan. Strategieën die hun oorsprong vinden in de zorgrol worden aangeduid met de term gezin-werkstrategieën. Van Wel en Knijn (2000) concluderen dat de meeste veranderingswensen bij alleenstaande ouders betrekking hebben op de arbeidsrol. We kunnen daarmee verwachten meer werk-gezinstrategieën vast te stellen dan gezin-werkstrategieën.

Het merendeel van het onderzoek bevestigt dat het veelal vrouwen zijn in het tweeoudergezin die de werksituatie aanpassen in functie van het gezinsleven. Hertz (1999) besluit dat vrouwen eerder dan mannen gebruik zullen maken van familievriendelijke regelingen om werk en privé te combineren. Dit vinden we ook terug in de realiteit waar het vooral de vrouw is die een stap terugzet in haar carrière om het merendeel van de zorgrol om zich te nemen. Vrouwen werken vaker deeltijds. Mannen zouden weinig gebruik maken van flexibiliteit op het werk omdat vrouwen nog steeds het grootste deel van het interne takenpakket op zich nemen.

Hertz (1999) vergeleek de strategieën toegepast door tweeoudergezinnen met de gebruikte strategieën van alleenstaande moeders. Hij merkt op dat de strategieën toegepast door alleenstaande moeders verschillen naargelang de arbeidsmarktpositie van de ouder. Alleenstaande moeders met professionele en technische vaardigheden maken gebruik van een flexibel werkrooster of proberen minder uren af te dwingen van hun baas. Zij gingen hun werktijd beter structureren, minder uren werken en niet meer reizen om zo meer tijd te kunnen doorbrengen in de privésfeer. Een andere groep laaggeschoolde moeders werkt lange uren en doet verschillende deeltijdse jobs tegelijk. Zij krijgen hulp van familie onder de vorm van kinderopvang of financiële hulp. Volgens Hertz hebben zij financieel geen andere optie dan veel te werken. Tot slot trachten de alleenstaande moeders een uitgebreid extern sociaal netwerk

van vrienden en familie te ontwikkelen. Op die manier trachten ze opnieuw een zekere flexibiliteit te creëren zoals die bij tweeverdienergezinnen aanwezig is. Uit ander onderzoek blijkt dat alleenstaande moeders minder tijd spenderen aan huishoudelijke taken. Meer alleenstaande moeders kiezen ervoor de arbeidsmarkt te verlaten dan moeders met partner. Moeders met partner blijken daarentegen vaker deeltijds te werken. Omwille van financiële redenen blijven alleenstaande ouders voltijds werken (Craig, 2005).

Sommige werkende moeders willen beide rollen blijven uitoefenen zonder te snoeien in werkuren. Om dit te realiseren besteden zij minder tijd aan ontspanning. Amerikaanse onderzoekers stelden de 'supervrouwstrategie' vast bij werkende moeders die snoeien in hun slaap-of rusttijd. Deze strategie kwam het meest voor bij carrièregerichte vrouwen met jonge kinderen (Emmons e.a., 1990).

Een ander onderzoek naar de werk-gezinsstrategieën bij alleenstaande vaders toont aan dat vaders met jonge kinderen meer werkaanpassingen doen dan vaders met tieners. Van deze laatste groep kinderen wordt verwacht dat zij voor zichzelf kunnen zorgen. Tot slot stijgt de kans dat alleenstaande vaders veranderingen aanbrengen in hun arbeidsrol naarmate zij meer steun krijgen van hun werkgever en collega's (Greif e.a., 1993).

2. Onderzoeksopzet

In dit hoofdstuk bespreken we de methodologie van het onderzoek. We beginnen het hoofdstuk met een definiëring van de doelgroep (2.1). Verder motiveren we de keuze voor de kwalitatieve onderzoeksmethode (2.2). We overlopen de deskundigen die voor dit onderzoek werden geraadpleegd (2.3). In de laatste paragraaf wordt duidelijk hoe we te werk zijn gegaan bij de verzameling van de gegevens en schetsen we het profiel van onze respondenten (2.4). Verder geven we weer hoe we het onderzoek en de analyses uitvoerden. Tot slot (2.5) komen we tot een theoretisch raamwerk voor het verdere rapport.

2.1. Doelgroep

Het eenoudergezin is het snelst groeiende gezinstype in Vlaanderen. Om de problematiek van alleenstaande ouders zo duidelijk mogelijk te formuleren, is het belangrijk de doelgroep af te lijnen. De eenoudergezinnen kenmerken zich door een grote diversiteit. Hét eenoudergezin bestaat niet. Alleenstaande ouders komen uit alle lagen van de bevolking, verschillen in leeftijd en hebben verschillende opleidingsniveaus genoten etc.

Eenoudergezinnen vormen geen homogene groep, maar bestaan uit tal van subgroepen met elk hun eigen kenmerken. Als we kijken naar de gebeurtenis die aan de oorsprong ligt van de transitie naar het eenoudergezin kunnen we drie subcategorieën onderscheiden. Vroeger vond de transitie naar het eenoudergezin in hoofdzaak plaats na het overlijden van een van beide partners. Door de toename van het aantal relatiebreuken heeft een ander type van alleenstaande ouders aan terrein gewonnen. Het grootste aandeel eenouders maken de transitie na een (echt)scheiding (NIS, 2008). Een klein aantal vrouwen kiest bewust voor het alleenouderschap. In deze laatste groep plaatsen we ook ouders waarvan de andere ouder weigert het kind te erkennen. Zij zijn daardoor genoodzaakt om het kind alleen op te voeden. In dit onderzoek worden al deze categorieën opgenomen.

We definiëren een alleenstaande ouder als een man of vrouw die aan het hoofd staat van een huishouden en niet samenwoont met een partner, maar wel samenwoont met één of meer afhankelijke kinderen (kinderen die nog niet beschikken over een eigen inkomen). De respondenten uit dit onderzoek beantwoorden allen aan deze definitie.

Omdat we een beeld willen schetsen van de loopbaan en loopbaankansen van alleenstaande ouders is het belangrijk dat we enkel alleenstaande ouders met

afhankelijke kinderen opnemen (kinderen die niet beschikken over een eigen inkomen). Deze ouders nemen de hele verantwoordelijkheid van de opvoeding op zich. Ze staan alleen in voor het gezinsinkomen, dat al dan niet gecumuleerd wordt met alimentatiebijdragen. Dit laatste kunnen ze verwerven door een plaats in te nemen op de arbeidsmarkt. Toch willen we in dit onderzoek ook alleenstaande ouders aan het woord laten die er bewust voor kiezen om deze stap op de arbeidsmarkt niet te zetten. Ze slagen er niet in de twee levenssferen met elkaar in balans te brengen. Belangrijk hierbij is na te gaan hoe het komt dat zij geen evenwicht vinden tussen werk en gezin. De loopbaankansen van alleenstaande ouders wordt mede bepaald door beslissingen die genomen werden voor de scheiding. Veel moeders zetten na de geboorte van het eerste kind een stap terug in hun arbeidsloopbaan. Deze beslissing kan echter nadelig zijn voor de verdere loopbaan. In het onderzoek nemen we zowel alleenstaande moeders en vaders op met en zonder werkervaring voor de scheiding of ouders die er bewust voor kozen om na de geboorte van het eerste kind de arbeidsmarkt te verlaten.

2.2. Waarom kwalitatief onderzoek?

Kwalitatief onderzoek heeft betrekking op het verkennen, inzichtelijk maken en uitdiepen van een thema. Het is in de eerste plaats verkennend van aard waarin de beschrijving van de loopbaan en de loopbaankansen van de alleenstaande ouder centraal staat. Hieraan gekoppeld willen we bestuderen welke loopbaanstrategieën alleenstaande ouders hanteren om de combinatie werk en gezin te harmoniseren.

Er zijn meerdere redenen waarom we een kwalitatieve onderzoeksmethode verkiezen. Zo staat bij het kwalitatieve interview de dagelijkse werkelijkheid van de alleenstaande ouder centraal. Verder is het onderzoeksdesign gericht op een holistisch begrijpen van de context. Bovendien geeft kwalitatief onderzoek ons de mogelijkheid om in een natuurlijke omgeving de alleenstaande ouder zijn/haar verhaal te doen. De oorzaak die aan de basis ligt van de vorming van het eenoudergezin kan emotioneel geladen zijn. Een vertrouwde omgeving kan ervoor zorgen dat de ouder zich beter voelt en daarmee vlugger geneigd zal zijn te antwoorden op persoonlijke vragen.

De methode van kwalitatief onderzoek is aangewezen omdat we op zoek gaan naar strategieën die alleenstaande ouders gebruiken om een evenwicht te vinden tussen werk en gezin. Kwalitatief onderzoek biedt ons beter de mogelijkheid hier dieper op in te gaan en dit alles binnen een levensloop- en genderperspectief te plaatsen. De combinatie tussen werk en gezin is een

dynamische evenwichtsoefening. Een biografisch interview geeft de respondent de mogelijkheid die dynamiek in kaart te brengen. Het voordeel van het face-to-face interview is dat de interviewer op het moment zelf over thema's kan doorvragen of onduidelijkheden kan laten opklaren.

Verder geeft kwalitatief onderzoek ons de mogelijkheid te werken via een cyclisch proces waarin de fasen van het interview en de fasen van het analyseren elkaar afwisselen. Na elke analysefase wordt de vragenlijst kritisch geanalyseerd en indien nodig bijgesteld (Mortelmans, 2007).

2.3. Voorbereidende gesprekken met deskundigen

In de eerste fase van het onderzoek werden een vijftal experts geïnterviewd. Het doel van deze interviews is een zo breed mogelijk inzicht te verwerven in de factoren die mee opgenomen dienen te worden in de ondervraging van de respondenten. Op basis van de literatuurstudie en de informatie bekomen van deze experts is een topiclijst opgesteld. In de eerste plaats dienen de voorbereidende gesprekken met de deskundige een inzicht te geven in de overheidsmaatregelen voor gezinnen en specifiek voor alleenstaande ouders. Daarom was het belangrijk om te praten met een belangenorganisatie die verbonden is met zowel de gezinnen als met de overheid zoals de Gezinsbond. Om een beter inzicht te krijgen in nauw verwante onderzoeken gingen we ons oor te luisteren leggen bij twee collega onderzoekers: Walter Van Dongen en Karen Geurts. Beiden hebben onderzoek verricht naar de sociaal-economische positie van het eenoudergezin en naar de manier waarop gezinnen het beroepsleven combineren met het gezinsleven. Tot slot interviewden we de stichter van de VZW Alleenstaande ouders België.

De resultaten van deze interviews worden niet in een apart hoofdstuk gerapporteerd. De gesprekken dienden eerst en vooral als hulp voor de oriëntatie van de gebruikte topiclijst. De inzichten van de experts werden verwerkt doorheen het hele onderzoeksrapport. In bepaalde hoofdstukken worden citaten uit de experteninterviews aangehaald. We geven hier een korte profielschets van de geïnterviewde deskundigen.

Walter Van Dongen is als econoom en filosoof verbonden aan Studiedienst van de Vlaamse Regering. Als auteur van verschillende boeken omtrent de dagelijkse puzzel "gezin en arbeid" is hij de aangewezen persoon geweest om ons meer te vertellen over de combinatieproblematiek. Met het combinatiemodel licht hij de nieuwe kringlijnen voor gezin, markt en maatschappij toe.

Karen Geurts is onderzoekster aan het Hoger Instituut voor Arbeid (HIVA). Zij is de auteur van het kwantitatieve rapport 'de arbeidsmarktpositie van alleenstaande ouders'. In dit rapport en tijdens het experteninterview belicht zij de zwakke economische positie van de eenoudergezinnen. Aan de hand van kwantitatieve onderzoeken kan zij cijfermatig een beeld schetsen van de combinatie arbeid en gezin en antwoorden op de vraag hoe het komt dat alleenstaande ouders zich in een minder gunstige arbeidsmarktpositie bevinden.

Anne-Mie Drieskens - nationaal secretaris van de Gezinsbond - en Lutgard Vrints - attachée op de studiedienst – zijn nauw betrokken bij het onderwerp arbeid en gezin en vertegenwoordigen de visie van de Gezinsbond. Beiden zijn goed op de hoogte van de huidige overheidsmaatregelen en hebben een duidelijke visie over de richting waarin het beleid moet evolueren.

Olivier Van Laer staat als stichter van de VZW Alleenstaande Ouders België, dicht bij de leefwereld van onze doelgroep. Hij tracht alleenstaande ouders bij elkaar te brengen zodat ze ervaringen kunnen uitdelen en samen de transitie kunnen verwerken.

Na het afnemen van de voorbereidende gesprekken werd een topiclijst opgesteld die een leidraad moest vormen tijdens de interviews. Na het opstellen van die topiclijst ging de tweede fase van het onderzoek in: de dataverzameling.

2.4. Dataverzameling

2.4.1. Profiel van de respondenten

In totaal interviewden we 28 alleenstaande ouders over heel Vlaanderen⁵. Alleenstaande ouders werden gezocht via organisaties als Houvast, Superpapa, Alleenstaande ouders België, Vereniging voor Weduwen en Weduwnaars, etc. Anonimiteit werd gegarandeerd. In alle gevallen werd een annonce geplaatst via een website of persoonlijk contact opgenomen met de verantwoordelijken van de organisaties. Verder gaven de geïnterviewde ouders adressen van andere alleenstaande ouders. Op die manier konden we een betere selectie maken naar gelang het profiel van de alleenstaande ouders. De meeste interviews vonden plaats in de zomer van 2009. Gemiddeld duurden de interviews 1.5 uur. De meeste respondenten vertelden op een heel open manier over hun ervaringen met hun eenouderschap, anderen – enkele lager opgeleiden en mannen - waren meer terughoudend.

⁵ In bijlage wordt een gedetailleerd beeld van het profiel van de respondenten gegeven.

We kozen voor een doelgerichte steekproef waarin we gebruik maakten van vier selectiecriteria: de gebeurtenis voorafgaand aan de transitie (scheiding, relatiebreuk, overlijden of bewust alleenstaande ouder), geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. Alle vier de criteria werden gekozen omdat we – na het lezen van de literatuur – verwachten dat zij een sterke verklarende factor zijn voor zowel het werk-gezinconflict als de verdere loopbaankansen van de alleenstaande ouder.

De probleemstelling wordt gekaderd binnen een gender- en levensloopperspectief. Onderstaande matrix moet een beeld schetsen van het profiel van de respondenten en brengt deze twee perspectieven in beeld.

Figuur 1: Profiel respondenten

	Man	Vrouw
<i>Relatiebreuk (echtscheiding/samenwonenden)</i>	6	11
<i>Overlijden van de partner</i>	5	4
<i>Bewust alleenstaand ouder of andere ouder erkent het kind niet</i>	1	1

Uit bovenstaande tabel blijkt dat er iets meer vrouwen dan mannen geïnterviewd werden in het kader van dit onderzoek, 16 versus 12. Wat betreft opleidingsniveau is er een proportionele verdeling tussen lager geschoolden en hogeschoolden, met iets meer laaggeschoolden. Qua leeftijd hebben we veel alleenstaande ouders geïnterviewd tussen de leeftijd 35-50. Jonge alleenstaande ouders met jonge kinderen waren in de eerste instantie moeilijk te bereiken. Toch blijkt deze groep vaak erg kwetsbaar. Om die reden was het belangrijk om ook hen aan het woord te laten. We vonden uiteindelijk 8 respondenten die aan dit laatste profiel beantwoorden, 3 alleenstaande vaders en 5 alleenstaande moeders.

Een andere factor is de tijd tussen het interview en de transitieperiode. Deze periode varieert van één tot tien jaar. Respondenten waarbij de transitie ver teruggaat in de tijd hebben weinig problemen om de gevolgen van de transitie te herinneren. In de meeste gevallen ging het om een emotioneel geladen

periode waardoor de respondent weinig moeilijkheden ondervond tijdens het heroproepen van herinneringen aan deze periode.

Zeven vrouwelijke respondenten waren werkloos op het moment van het interview, tegenover geen enkele mannelijke respondent. Twee van de zes zijn ongewild werkloos, twee respondenten volgen een VDAB-cursus om zich opnieuw te heroriënteren op de arbeidsmarkt en bij de drie anderen kan een werkloosheidsval worden vastgesteld. Eén mannelijke respondent maakt geheel gebruik van een overlevingspensioen en verliet bewust de arbeidsmarkt na het overlijden van zijn partner. Twee andere respondenten (man en vrouw) cumuleren het beroepsinkomen met een overlevingspensioen. Verder namen zes respondenten – drie vaders en drie moeders - omwille van het alleenstaand ouderschap tijdskrediet. Tot slot zitten 7 alleenstaande ouders in een co-ouderschap regeling. De rest staat bijna volledig alleen in voor de opvoeding van de kinderen.

2.4.2. Onderzoeksinstrument en analyse

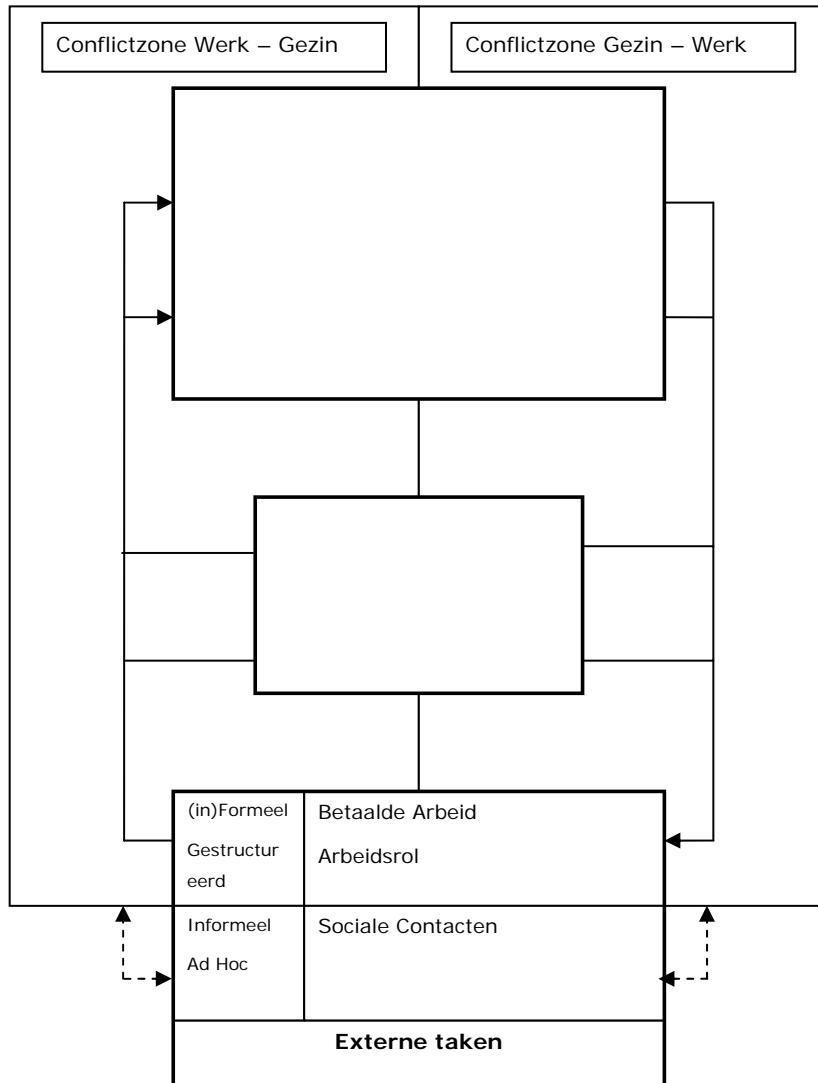
Voor dit onderzoek maken we gebruik van het biografische interview. Het is belangrijk om de loopbaan te schetsen binnen een levensloopperspectief. Het biografische interview verwerft een breed inzicht in de historiek en de evolutie van de loopbaan voor en na de scheiding. Zo kunnen de gevolgen van het alleenstaand ouderschap op de loopbaankansen van de ouder in kaart worden gebracht. Dit laat ons toe een reconstructie te maken van de loopbaan van de alleenstaande ouder. Het geeft inzicht in de factoren die inspelen op de loopbaankansen bijvoorbeeld de keuzes die vroeger in de gezinscontext gemaakt werden in het kader van de combinatie werk en gezin.

Er werd geopteerd voor het halfgestructureerde interview, waarbij we gebruik maakten van een topiclijst. Die lijst werd opgesteld aan de hand van de literatuurstudie en de experteninterviews. De topiclijst bestaat uit verschillende thema's die samengevoegd werden in tien open vragen. Op die manier werd de respondent uitgenodigd zijn verhaal te doen en zijn ervaringen te delen. Alle interviews werden op digitale recorder opgenomen en nadien integraal en letterlijk uitgetypt.

Voor de analyse werd gebruik gemaakt van het kwalitatieve coderingsprogramma NVivo. Alle interviews werden in dit programma gecodeerd en geanalyseerd. Het coderen gebeurde aan de hand van een codeboek dat werd opgesteld na het lezen van de literatuur. Tijdens de analysefase werden de ervaringen van de respondenten telkens opnieuw met elkaar vergeleken en gingen we op zoek naar relevante gelijkenissen en verschillen.

2.5. Theoretisch raamwerk

Figuur 2: theoretisch raamwerk



Naar analogie met het model van Van Gelder (1987) maken we in het takenpakket van de ouder een onderscheid tussen interne en externe taken. Interne taken spelen zich af binnen de gezinssfeer, externe taken zijn gericht op de buitenwereld. Deze taken zijn volgens Van Gelder noodzakelijk voor het functioneren van een eenoudergezin. Deze indeling is niet exhaustief, maar biedt ons de mogelijkheid een duidelijke structuur te brengen in dit rapport.

De interne taken omvatten de gezinsrol en hebben vooreerst betrekking op ideeën, normen en waarden die zich vertalen in het opvoedkundige takenpakket. Daarnaast houdt het interne takenpakket het huishoudelijke werk in dat gericht is op het fysieke en materiële welzijn. De externe taken worden opgedeeld in betaalde arbeid en het onderhouden van sociale contacten. De opdeling is gebaseerd op de mate waarin de activiteit al dan niet gestructureerd en geformaliseerd is. Betaalde arbeid is (in)formeel gestructureerd en verwijst naar de arbeidsrol. Deze betaalde arbeid omvat ook zwart werk. Het sociale netwerk speelt een belangrijke rol als externe activiteit en kan verschillende functies invullen die een mogelijk conflict tussen werk en gezin kunnen vermijden of in de hand werken.

De eenoudergezinnen verschillen op twee manieren van elkaar. Enerzijds verschillen ze in de mate waarop ze de externe taken verrichten. De economische positie van alleenstaande ouders toont aan dat circa één derde van de alleenstaande ouders niet werkt (Cantillon, Verbist, 2003). Anderzijds verschillen ze van elkaar naargelang de manier waarop ze de interne taken invullen en hulp ontvangen bij het uitoefenen ervan.

In de voorgaande alinea (zie 1.3) werd toegelicht hoe de zorgrol en de arbeidsrol met elkaar in conflict kunnen komen. Een conflict treedt op wanneer de eisen uit beide levenssferen niet met elkaar te verzoenen zijn.

Het werd duidelijk dat alleenstaande ouders een verhoogde kans hebben om een conflict tussen werk en gezin te ervaren. Om tot een evenwicht te komen past de alleenstaande ouder strategieën toe. Eerder definieerden we een strategie als een gedragspatroon van een actor om met problemen om te gaan en problemen te vermijden. We maken hierbij een onderscheid tussen objectieve en subjectieve strategieën. Naar analogie met de literatuur van Moen en Wethington (1992) maken we een verdere opsplitsing tussen werk-gezinsstrategieën en gezin-werkstrategieën (zie 1.4). Werk-gezinsstrategieën houden aanpassingen in de arbeidsrol in, terwijl gezin-werkstrategieën wijzigingen in de zorgrol betekenen.

Objectieve strategieën houden praktische wijzigingen aan de zorgrol en/of de arbeidsrol in. Ook hier maken we een onderscheid tussen objectieve werk-gezinsstrategieën en gezin-werkstrategieën, waarbij de ouder respectievelijk praktische wijzigingen uitvoert aan de arbeidsrol of de zorgrol.

Voorgaande strategieën hebben gemeenschappelijk dat de ouders die ze gebruiken fysieke handelingen stellen. Een andere categorie van strategieën – de subjectieve strategieën – is meer psychologisch van aard. Bij deze

strategieën gaat het om een bepaalde psychologische houding die de ouder hanteert om een rollenconflict tussen beide levenssferen tegen te gaan. Ook hier maken we een onderscheid tussen subjectieve werk-gezinsstrategieën die een werk-gezinconflict trachten te vermijden en subjectieve gezin-werkstrategieën die een gezin-werkconflict tegengaan.

Figuur 2: Onderscheid tussen conflict domein en strategiesoort

	<i>Objectieve Strategieën</i>	<i>Subjectieve Strategieën</i>
<i>Werk-gezin</i>	Objectieve werk-gezin	Subjectieve werk-gezin
<i>Gezin-werk</i>	Objectieve gezin-werk	Subjectieve gezin-werk

In wat volgt worden zowel de interne als de externe taken van de alleenstaande ouders besproken, alsook de strategieën die ze gebruiken om het takenpakket uit te voeren. Hierbij wordt nagegaan welke functie elke taak heeft in het dagelijkse leven van de alleenstaande ouder. Een invulling van de taakfunctie kan immers een mogelijk conflict vermijden of in de hand werken. Het eerste hoofdstuk begint met een uiteenzetting over de functies van werk (3). Daarna wordt gekeken welke strategieën de alleenstaande ouder gebruikt om de arbeidsrol uit te voeren in combinatie met de andere taken. We zullen zien dat een subjectieve werk-gezinstrategie (4.1), enkele objectieve werk-gezinstrategieën tot gevolg heeft (4.2).

Het zesde hoofdstuk heeft betrekking op het interne takenpakket en belicht de zorgrol van de alleenstaande ouder. In het eerste deel hebben we aandacht voor de opvoedingstaken van de ouder. Hierin wordt nagegaan hoe de alleenstaande ouder erin slaagt de opvoeding van de kinderen alleen op zich te nemen en welke prijs de ouder hiervoor betaalt (5.1). Het tweede (5.2) en derde deel (5.3) belichten respectievelijk de objectieve gezin-werkstrategieën en de subjectieve werk-gezinstrategieën. In beide delen zal een onderscheid gemaakt worden tussen de twee interne taken: de opvoedingsrol en de uitvoering van de huishoudelijke taken.

De andere externe activiteit binnen het takenpakket verwijst naar het onderhouden van sociale contacten. We maken hierbij een onderscheid tussen het formele en het informele netwerk. Met het informele netwerk verwijzen we naar familie. Het formele netwerk zijn niet familiaal gerelateerde personen zoals vrienden, kennissen, burens, etc. In het zevende hoofdstuk trachten we na te gaan wat het effect is van de overgang naar het eenoudergezin op het sociale netwerk van de alleenstaande ouder (zie 6.1). Verder worden de functies van de sociale contacten voor de alleenstaande ouder toegelicht (zie 6.2). Het sociale netwerk kan niet de oorzaak zijn van een werk-gezin of gezin-werkconflict. In dit hoofdstuk zullen we echter zien hoe sociale contacten een belangrijke invloed kunnen hebben op het al dan niet ervaren van een rollenconflict.

3. Werk loont

Verschillende onderzoekers verwezen in het verleden naar de betekenis van werk. Zo stelt Jahoda (1982) dat arbeid in het leven van individuen een aantal essentiële functies vervult die niet door andere instituties ingevuld kunnen worden. In navolging van Jahoda maken we in dit onderzoek een onderscheid tussen manifeste en latente functies van werk. De manifeste functie verwijst naar de financiële functie van werk, terwijl de latente functies meer onbewust zijn en niet als een essentieel onderdeel van het arbeidsproces worden gepercipieerd. Jahoda onderscheidt vier latente functies: regelmaat, sociale betekenis, status en identiteit en persoonlijke ontwikkeling.

Uit de interviews blijkt dat voor de meeste respondenten formele arbeid een centrale zingevende en structurerende institutie is. Bijna allen hechten ze veel belang aan werk. Ook al is het niet altijd gemakkelijk om werk te combineren met het gezin, toch kiezen 21 van de ondervraagde respondenten (28) ervoor een actieve rol te spelen op de arbeidsmarkt. Ze hebben het werk nodig. De manifeste functie van werk blijft de voornaamste motivatie om te werken, maar ook de latente functies van werk komen naar boven. Werk geeft hen energie en voldoening, werk zorgt voor sociaal contact en vooral werk brengt regelmaat in een leven dat vaak drastische veranderingen heeft ondergaan. De betekenis van werk is een dynamisch gegeven. De overgang naar het eenoudergezin kan de betekenis van werk veranderen. Zo zorgt betaalde arbeid voor enkele alleenstaande ouders voor afleiding, een afleiding die ze daarvoor niet nodig hadden.

Hieronder sommen we enkele betekenissen van werk op die regelmatig terugkeerden in de interviews. We leggen hierbij de nadruk op de positieve functies van werk die vooral belangrijk waren na de transitie en die een buffer vormen voor een mogelijk conflict tussen werk en gezin. Een voorwaarde voor de invulling van die latente functies van werk is dat deze gedeeltelijk aanwezig waren voor de transitie. De functies worden na de transitie versterkt omdat de behoefte eraan vergroot. In het rouwproces kan werk het leven opnieuw structureren, collega's kunnen steun geven en werk zorgt voor afleiding waardoor de ouders even niet geconfronteerd worden met hun verdriet.

3.1. Regelmaat

De eerste latente functie van werk is de regelmaat. De transitie van een tweoudergezin naar een eenoudergezin gaat gepaard met onzekerheden.

Mensen trachten die onzekerheden niet te laten doordringen in andere levensdomeinen, zoals arbeid. Voor vele respondenten blijkt werk in een turbulente periode van scheiding of overlijden een punt van stabiliteit. Het is iets waar ze mee vertrouwd zijn, iets wat hen regelmaat biedt. Die regelmaat zorgt voor zekerheid en is een houvast voor de alleenstaande ouder in een periode waarin de gezinssituatie grote veranderingen ondergaat.

De scheiding was al zo'n grote verandering. Als ik dan ook nog mijn werk had moeten veranderen ... dat had ik wel moeilijk gevonden. Dat is toch een houvast. (Annelies, 45)

Het is belangrijk dat de alleenstaande ouder na de transitie regelmaat terugvindt in het werk. Er treedt onrust op wanneer ten gevolge van een veranderlijke gezinssituatie de werkrol geheel moet worden aangepast. De alleenstaande ouder moet zich niet alleen heroriënteren in de gezinssfeer, maar ook in de beroepssfeer. Dit kan bijvoorbeeld plaatsvinden wanneer de alleenstaande ouder een zelfstandige zaak begon met zijn of haar partner. Na de echtscheiding zijn zij genoodzaakt hun werkrol een nieuwe invulling te geven. Van regelmaat in de twee levenssferen is geen sprake meer. In sommige gevallen is de breuk met de voorgaande werkrol zo groot dat de alleenstaande ouder het gevoel heeft 'opnieuw te moeten beginnen'.

Ik moet van nul af aan opnieuw beginnen, helemaal, alles wat ik had heb ik nu niet meer. Van den ene op den andere dag had ik geen huis en geen job meer. Op alle vlakken ben ik van nul moeten herbeginnen. Het was nog erger dan toen ik 21 was. (Ann, 30)

Alleenstaande ouders die de drastische veranderingen van de privésfeer moeten doortrekken in hun arbeidsrol, dreigen tijdelijk in de werkloosheid te belanden. Zij vinden niet onmiddellijk de kracht om verder te gaan en een nieuwe invulling aan de arbeidsrol te geven.

3.2. Sociale betekenis

Ten tweede heeft betaalde arbeid een belangrijke sociale betekenis. Werk is een van de eerste plaatsen waar mensen sociale contacten aangaan buiten het gezin. In de interviews komt deze functie veel ter sprake. Werk zorgt ervoor dat de alleenstaande ouder verplicht wordt terug onder de mensen te komen en gaat een mogelijke afglijden naar een sociaal isolement tegen. De band met collega's is voor vele respondenten belangrijk en kan een enorme steun bieden in de moeilijke periode na de transitie.

Ik heb altijd het gevoel gehad dat iedereen tijd kon vrijmaken voor mij, en dat dat ook kon. Ik ben daar ook nooit op terecht geweest. Omdat ik denk dat iedereen binnen een bedrijf wel eens wat steun nodig heeft, en dat moet uiteindelijk kunnen. (Katrijn, 46, weduwe)

Iedereen heeft tijd nodig om het ingrijpende life event te plaatsen. Hoe die tijd ingevuld moet worden is voor iedereen anders. Toch vertellen vele respondenten dat werk een belangrijke rol heeft gespeeld in het verwerkingsproces. Het zorgt ervoor dat ze bezig blijven en hun gedachten kunnen verzetten. Sommige respondenten geven aan dat werk voor hen een sociale controle was om zichzelf niet te verliezen in het verdriet waarmee ze geconfronteerd werden. Het verplicht hen de levensdraad terug op te nemen.

Een respondent vergelijkt de functie van werk met een kapstok.

Na het overlijden van mijn man ben ik één week niet gaan werken. Toen vroegen ze mij op het werk wat ik wou doen, wat voor mij het beste is. Ik heb dan gezegd dat dat eigenlijk heel simpel was. Mijn man was op dinsdag begraven en ik ben op woensdag gaan werken. Ik kon ook tussen mijn vier muren blijven zitten, maar dat had mij niet verder geholpen. Het houdt je recht. Je moet opstaan, je moet u aankleden want je moet gaan werken. (Katrijn, 46, weduwe)

Eerder zagen we dat het belangrijk is voor de ouder om vertrouwd te zijn met de arbeidsrol. De alleenstaande ouder heeft behoefte aan regelmaat en stabiliteit. Een vertrouwde werksfeer is een aangrijpingspunt met het leven zoals het voordien was. De ouder zoekt bewust vertrouwde rollen op. In de werkrol kan hij troost en steun vinden bij collega's en kunnen ze afleiding vinden. De bron van afleiding is vaak nodig om even te ontsnappen aan de zorgrol (zie verder 5.2.1.3).

(...) mijn gedachten waren constant bij mijn echtgenote en op dat moment was ik er even niet mee bezig omdat ik dan met het werk bezig was. (Willem, 44, weduwnaar)

Bij deze functies zien we geen opmerkelijke verschillen tussen vaders en moeders optreden. Alleenstaande ouders die steun zoeken bij hun collega's, zoeken ook steun bij andere actoren in het sociale netwerk. Enkele mannelijke respondenten hebben de neiging zich erg afhankelijk te stellen aan die hulp, zowel bij collega's als daarbuiten. Later in dit rapport zullen we zien dat alleenstaande vaders meer praktische hulp vragen bij collega's dan alleenstaande moeders (zie 6.2.3).

3.3. Financiële functie

De rode draad doorheen de interviews blijft echter dat betaald werk geen keuze is maar een noodzaak. De financiële noodzaak is de belangrijkste drijfveer voor alleenstaande ouders om betaald werk uit te oefenen. Werk zorgt ervoor dat ze financieel onafhankelijk zijn. Bij de meeste respondenten gaat de motivatie voor werk verder dan het louter financiële. In dit onderzoek zien we een verband tussen de nood aan werk en de houding tegenover werk. De financiële noodzaak op betaald werk kan zo groot zijn, dat de kieskeurigheid aangaande de inhoud van het werk daalt. In dat geval kiezen alleenstaande ouders voor jobs die voor hen een louter instrumentele functie hebben. Vooral jonge, laaggeschoolde alleenstaande moeders vertonen een instrumentele houding tegenover werk. Na een periode van werkloosheid zien zij zichzelf financieel genoodzaakt de eerste, de beste job aan te nemen. Zij associëren werk louter met een inkomen waardoor de andere functies weinig tot niet aan bod komen. Deze louter instrumentele functie van werk draagt een groot risico van werkloosheid in zich mee. Deze moeders zijn weinig gemotiveerd om de dagelijkse puzzel tussen gezin en de – in hun ogen inhoudloze – job te leggen.

Mensen die buiten het financiële geen betekenis kunnen terugvinden in hun arbeid, dreigen de arbeidsmarkt te verlaten wanneer er andere financiële inkomsten zijn. In sommige gevallen werden de latente functies van werk voor de transitie op een onvoldoende en onbevredigende manier ingevuld. Weduwen en weduwnaars die voor de transitie geen voldoening en stabiliteit vonden in hun werk, dreigen de arbeidsmarkt te verlaten wanneer hun partner sterft. Zij kunnen een beroep doen op een overlevingspensioen. Zij vinden de belangrijkste motivatie om te werken, namelijk geld, nu op een andere manier. De weduwen of weduwnaar die dit pensioen kan cumuleren met andere inkomsten zoals uit onroerende goederen, kiest sneller te genieten van een overlevingspensioen. Bovendien blijkt werk niet de enige sociale integrator te zijn. Alleenstaande ouders die de arbeidsmarkt bewust verlaten hebben, vinden hun sociale contacten elders.

3.4. Periode van werkloosheid

Jahoda (1982) stelt dat werkloosheid leidt tot deprivatie. De meerderheid van de werkloosstudies bevestigen de these van Jahoda. Andere onderzoeken nuanceren deze gevolgen (Glorieux, 1995). Zo is er veel methodologische kritiek geleverd op deze studies. Er is weinig eensgezindheid in zake de operationalisering van de latente functies van werk. In sommige onderzoeken

zijn er ook geen controlegroepen van tewerkgestelden gebruikt. De grootste kritiek heeft betrekking op het ontbreken van een longitudinale studie.

Een belangrijke kritiek op het *Latent Deprivation Model* werd gevormd in het *Personal Agency Model* van Fryer en Payne (1986). Beiden zijn ze het erover eens dat arbeid een essentiële activiteit is die het leven zin en betekenis geeft. Toch stellen Fryer & Payne dat de gevolgen van werkloosheid niet bij alle werklozen op een negatieve manier worden ervaren. Volgens het Latent Deprivation Model is arbeid de enige instelling die een invulling kan geven aan de manifeste en latente functies van werk. Het Personal Agency Model trekt dit in twijfel en houdt rekening met de mogelijkheid dat de latente functies op een andere manier kunnen worden ingevuld.

We zien dat de respondenten die de arbeidsmarkt verlaten hebben niet alle negatieve gevolgen - zoals Jahoda ze omschrijft - hiervan ondervinden. Onze resultaten leunen hierdoor meer aan bij de stelling van Fryer & Payne die vaststellen dat de gevolgen van werkloosheid niet steeds negatief worden ervaren. Hun model is gebaseerd op de idee dat crisissituaties in bepaalde gevallen verrijkend kunnen zijn en kansen kunnen inhouden voor persoonlijke groei en ontwikkeling. Bij enkele werkloze moeders zien we dat periodes van werkloosheid worden ingevuld met opleidingen en in één enkel geval met vrijwilligerswerk. Fryer & Payne stellen dat werklozen de invulling van die latente functie gaan zoeken in andere levensdomeinen. Zo zien we in onze interviews dat de respondenten die niet beroepsactief zijn bijvoorbeeld de sociale functies van werk in een ander levensdomein opzoeken.

3.5. Conclusie

Dat 'werk loont' kan bijdragen tot een positieve interactie tussen werk en gezin. Op die manier wordt een conflict vermeden. We bevestigen hier de these dat arbeid en gezin sneller in evenwicht komen wanneer de ouder tevreden is over zijn job en latente functies van werk aanhaalt. Laaggeschoolde moeders geven vaak minder blijk van dergelijke tevredenheid en hebben een louter instrumentele houding tegenover werk waardoor zij sneller een conflict ervaren tussen beide levenssferen. Die jobontevredenheid neemt energie weg die zij nodig hebben voor de vervulling van hun zorgrol. Voor hen is werk vaker een bron van stress en vermoeidheid, zeker in combinatie met de zorgrol.

De betekenis en functies van werk zijn dynamisch. Deze kunnen veranderen na de transitie. Zo worden er nu omwille van de transitie betekenissen aan werk gegeven die voordien niet aanwezig waren omdat er geen behoefte naar was. Zo biedt werk regelmaat en stabiliteit en brengt het de ouder in contact met

collega's waar ze steun van kunnen krijgen. Een louter instrumentele houding tegenover werk wordt veelal teruggevonden bij laaggeschoolde moeders. Zij veranderen vaak van job waardoor de latente functies zich onvoldoende kunnen ontwikkelen. Een voorwaarde voor de aanwezigheid van die latente functies is dat deze deels voor de transitie ingevuld werden. Zo moet er al enige band bestaan tussen de collega's en de ouder om steun te ontvangen. Er is pas regelmaat nadat de ouder vertrouwd is met zijn arbeidsrol en dus gedurende enige tijd bij dezelfde werkgever werkt. Ouders met een onstabiel loopbaanpatroon of ouders die opnieuw de arbeidsmarkt betreden na de transitie geven vaker een louter instrumentele betekenis aan werk.

De functies van werk die hier werden aangehaald zijn belangrijk voor vele werkende mensen, niet specifiek voor alleenstaande ouders. Toch blijken deze functies tijdens het verwerkingsproces van grote betekenis te zijn. Ze worden mede bepaald door de gebeurtenis die aan de oorzaak ligt van de transitie. Gescheiden ouders die niet gekozen hebben voor een relatiebreuk blijven met meer vragen zitten en hebben dus meer nood aan die latente functies van werk. Tijdens de interviews geven zij expliciet aan dat deze functies een belangrijke rol speelden tijdens het verwerkingsproces. Dit laatste geldt ook bij weduwen en weduwnaars en in mindere mate bij die ouders die zelf het initiatief namen voor de scheiding. Deze laatste hebben minder nood aan een invulling van de latente functies, omdat ze de gevolgen van de transitie zelf onder controle hadden.

4. De arbeidsrol

In de voorgaande alinea zagen we dat werk een belangrijke rol kan spelen en verschillende functies uitoefent. In deze alinea tonen we aan welke gevolgen de transitie naar het eenoudergezin heeft op de arbeidsrol. Om conflict te vermijden kan de ouder ingrijpen in de arbeidsrol. De nadruk wordt hierbij gelegd op werk-gezinsstrategieën die de respondenten aanwenden om een conflict tussen beide levenssferen te vermijden. In de eerstvolgende paragraaf (4.1) worden de subjectieve werk-gezinsstrategieën toegelicht. Daaropvolgend komen de objectieve werk-gezinsstrategieën (4.2) aan bod.

4.1. Subjectieve strategieën

Subjectieve strategieën verwijzen naar veranderingen aan de verwachtingen en de eisen van een rol en de gevoelens die daarmee gepaard gaan. Ze worden toegepast om een conflict te vermijden tussen de werk- en de gezins sfeer. In deze alinea gaan we na hoe een alleenstaande ouder zijn arbeidsrol na de transitie aanpast in functie van een betere balans tussen werk en gezin. Om een conflict tussen beide levenssferen te vermijden gaat de ouder zijn houding aangaande de arbeidsrol en bijgevolg ook de eisen en de verwachtingen die ermee gepaard gaan, wijzigen.

4.1.1. Een job, geen carrière

Sommige alleenstaande ouders passen de verwachtingen aangaande hun arbeidsrol aan. De alleenstaande ouder kiest ervoor om een job uit te oefenen in plaats van een carrière uit te bouwen. Uit de literatuur (Becker, Moen, 1999) blijkt dat deze strategie wordt toegepast in veel tweeoudergezinnen. Een van de ouders kiest voor de job, de andere voor een carrière. Meestal kiest de man ervoor carrière te maken, terwijl de vrouw kiest voor een job die te combineren valt met haar zorgrol.

Hierin vinden we een mogelijke verklaring voor het gegeven dat deze strategie veelal wordt toegepast door alleenstaande vaders. Zij passen na de transitie hun verwachtingen aangaande de arbeidsrol aan, omdat ze voor de transitie andere aspiraties vooropstelden. Hoe hoger de eisen binnen de gezinsrol, hoe sneller de alleenstaande vader deze strategie zal toepassen. Hierdoor zijn het vooral vaders met jonge kinderen die de arbeidsrol aanpassen.

Ook sommige jonge alleenstaande moeders met kleine kinderen passen de verwachtingen en de eisen aan de arbeidsrol aan. Het gaat hier vooral om die

alleenstaande moeders die nog geen vast loopbaanpatroon hebben. Ze veranderen geregeld van job. Ze willen wel een bepaalde richting uit maar worden beperkt door hun gezinssituatie. Om een conflict te vermijden passen ze hun verwachtingen aan de arbeidsrol aan. Alleenstaande moeders die gedurende enige tijd bij dezelfde werkgever werken, wijzigen de verwachtingen aangaande de arbeidsrol niet. Dit laatste in tegenstelling tot alleenstaande vaders. Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat zij in het tweeoudergezin de arbeidsrol al aanpasten in functie van de zorgrol, waardoor zij niet langer dergelijke inkrimping aan de arbeidsrol kunnen aanbrengen.

Dit alles komt duidelijk naar voor wanneer de vraag gesteld wordt of de loopbaan van de respondent er anders had uitgezien indien hij niet alleenstaand was geworden. De meeste alleenstaande vaders en jonge alleenstaande moeders antwoorden hier overtuigend ja op. Ze hadden ambitieuzere doelen vooropgesteld. Ze nemen ook veel minder risico's en blijven bij dezelfde werkgever. Ze kiezen voor werkzekerheid. Een promotie of een verandering van job gaat gepaard met een nieuwe invulling aan de arbeidsrol. De eisen die daaraan gesteld worden en de verwachtingen zijn anders en liggen hoger. Een aanpassing aan die arbeidsrol vraagt veel tijd en energie die een alleenstaande ouder niet op overschot heeft.

Die stap naar een ander bedrijf betekent een inspanning leveren, dat is een soort kloof overstijgen waarvan je niet weet hoe diep die is, onzekerheden. En je hebt niet veel onzekerheden nodig, je kunt dat niet hebben want je hebt geen reserve. (Dries, 45, weduwnaar)

Daarom kiezen ze voor zekerheid, voor het vertrouwde, om geen extra fysieke en psychische inspanningen te moeten leveren. Het arbeidsethos van alleenstaande moeders die reeds enige tijd bij dezelfde werkgever werken is noch hoog, noch laag. Zij passen hun arbeidsrol niet aan en zetten hun loopbaan rustig verder zoals het voordien uitgestippeld werd. Het enige verschil is dat zij tijdens het tweeoudergezin hoopten na enige tijd de arbeidstijd te reduceren. Door de transitie kunnen zij omwille van financiële redenen niet langer snoeien in hun arbeidsuren.

Eerder zagen we dat de betekenis van werk een dynamisch gegeven is. Door een andere betekenis te geven aan werk past de ouder de arbeidsrol aan. Enkele alleenstaande ouders geven aan dat ze de arbeidsrol minder belangrijk vinden na de transitie in vergelijking met voor de transitie. Ze hechten minder belang aan het werk – lees potentiële carrière - en gaan hun eisen en verwachtingen van hun arbeidsrol hieraan aanpassen.

Dat is serieus door elkaar geschud, werk komt nu echt wel op de tweede plaats. Het boeit me niet meer zo, het passioneert mij niet meer zo. Ik ben dus minder ambitieus geworden ook. Er zijn zoveel nieuwe dingen die plotseling zoveel plaats innemen in je leven. En zo gaat die gedrevenheid voor dat werk wel een beetje weg. Niet alleen omdat het niet meer kan, maar omdat het in de rangorde ook minder boeit. Ik heb deze job gekozen omdat hij wel interessant is, maar eigenlijk vooral of uitsluitend omdat het combineerbaar is. Maar er zit niets van rock 'n roll in, je zit alleen maar op die bureau. (Bram, 36)

Vooraf hoger opgeleide vaders met jonge kinderen gaan hun houding tegenover de arbeidsrol wijzigen. De zorgrol krijgt na de transitie een meer significante betekenis ten koste van de arbeidsrol. Op het moment dat de ouder zijn verwachtingen aanpast reduceert hij de kans op conflict tussen beide levenssferen. Hij past zijn houding tegenover de zorgrol aan, handelt daardoor in lijn met zijn nieuwe rolinvulling en ervaart hierdoor minder snel een werk-gezinconflict. Het gaat hier om vaders en co-vaders die voor de transitie een carrière ambieerden en waarbij de partner een carrièrestap terugzette om de zorgrol op zich te nemen. Deze inkrimpingstrategie van carrière naar job is voor de hoger opgeleide alleenstaande vader een tijdelijke oplossing. Hij blijft veelal zijn oude verwachtingen koesteren en hoopt in de toekomst – wanneer de kinderen ouder zijn - opnieuw een carrière uit te bouwen. Die subjectieve aanpassing vertaalt zich in enkele praktische wijzigingen aan de arbeidsrol. Zo gaan enkele alleenstaande vaders sinds de transitie niet meer naar het buitenland voor het werk. Het belangrijkste en meest gewenste gevolg van deze inkrimpingstrategie is het tegengaan van een verhoging van de werkdruk. Een werkdruk die gepaard gaat met een carrière is voor hen niet te combineren met de zorgrol, de werkdruk met de job van de alleenstaande ouder mogelijks wel.

De alleenstaande ouder past de verwachtingen en de eisen aan de arbeidsrol aan om tot een betere balans te komen tussen werk en gezin. Een alleenstaande ouder die wel carrière wil uitbouwen maar beperkt wordt door de gezinsrol ervaart sneller conflict. Dit in tegenstelling tot de hierboven geciteerde alleenstaande ouder die een meer beperkte arbeidsrol aanvaardt in functie van de zorgrol. Deze laatste heeft immers het gevoel te kunnen handelen naargelang zijn of haar eigen verwachtingen.

4.1.2. Een job, een carrière

Hoewel de meeste carrièregerichte ouders de verwachtingen aangaande hun arbeidsrol na de transitie inkrimpen in functie van de zorgrol, kiezen sommigen

ervoor geen veranderingen aan te brengen. Ze passen hun eisen niet aan en blijven hoge verwachtingen koesteren tegenover de arbeidsrol, waardoor ze een grote werkdruk ervaren. Bijgevolg handelen en combineren ze onder hoge tijdsdruk.

Het gaat hier om carrièregerichte vaders, alsook hogeropgeleide vaders die wensen hun arbeidsrol aan te passen maar hierin beperkt worden door hun werkgever. De tijd die gespendeerd wordt aan de arbeidsrol gaat ten koste van de gezinsrol. Onder tijdsdruk voert de carrièregerichte ouder na de werkuren de interne taken uit. Hij komt hiervoor tijd te kort en begint te knippen in zijn slaapuren. Hierdoor geraakt de ouder oververmoeid, vaak zelfs uitgeput. Bijgevolg kan hij de volgende dag niet optimaal functioneren op het werk, waardoor een gezin-werkconflict ontstaat. Toch komt het niet tot een 'clash' tussen beide levenssferen omdat de ouder een hoge jobtevredenheid heeft en voldoende financieel gecompenseerd wordt. Het handelen onder tijdsdruk blijft mogelijk omdat de fysieke problemen niet samen gaan met psychologische klachten. Deze ouder tracht zijn energie tijdens de weekends terug op te laden.

In een volgende paragraaf (zie 5.2) zullen we zien dat deze ouder arbeid met gezin tracht te combineren door veel interne taken uit te besteden. Hij doet een beroep op professionele dienstverlening als Familiehulp, dienstencheques en rekent op de steun en hulp van het sociale netwerk - in het bijzonder het informele netwerk - om bij te staan in kinderopvang.

4.2. Objectieve strategieën

We zagen hierboven dat de praktische wijzigingen aan de arbeidsrol bij alleenstaande vaders – met jonge kinderen – het resultaat is van een inkringingstrategie van de arbeidsrol. Hierbij kiest de vader ervoor de verwachtingen en de eisen van de arbeidsrol tijdelijk in te krimpen. Hij doet dit om tot een betere combinatie tussen werk en gezin te komen. Hij kiest er tijdelijk voor geen promotie te maken, hij verhoogt de werkdruk niet en kiest er bewust voor bij dezelfde werkgever te blijven. Met andere woorden: na de transitie plaatst hij de gezinsrol boven de arbeidsrol.

Sommige alleenstaande ouders behouden de verwachtingen aangaande hun arbeidsrol. Zij weigeren de arbeidsrol aan te passen. Ook de werkgever kan een aanpassing aan de arbeidsrol belemmeren. Bij deze groep alleenstaande ouders verloopt de combinatie werk en gezin moeizaam. Deze ouder schakelt extra hulp in bij de uitvoering van het interne takenpakket.

De inkrimpingstrategie is minder problematisch voor een alleenstaande vader die voor de transitie de kans kreeg deels een carrière uit te bouwen. Hij heeft al een loopbaan uitgewerkt voor de transitie. Voor de alleenstaande vader is het financieel haalbaar zijn werktijd te reduceren in functie van de zorgrol. Sommige jonge, laaggeschoolde alleenstaande moeders zien zich na de transitie genoodzaakt de invulling van de arbeidsrol aan te passen. Bij hen heeft deze strategie vooral betrekking op een inkrimping van de toekomstige verwachtingen en eisen aan de arbeidsrol. Zij staan aan de voet van hun loopbaan en worden nu, omwille van het alleenstaand ouderschap, beperkt in verdere loopbaankansen. Een jonge, alleenstaande moeder blijft beperkt in kansen en heeft weinig ervaring waar ze op kan terugvallen. Het alleenstaand ouderschap beperkt haar verdere loopbaankansen omdat de ouder zich op een cruciaal punt in haar loopbaan niet verder kan ontwikkelen.

De beroepsactieve alleenstaande moeder blijft de zorgrol boven de arbeidsrol plaatsen, net zoals voor de transitie. Deze ouder gaat zonder de invulling van de arbeidsrol te wijzigen op zoek naar praktische aanpassingen aan de arbeidsrol. Zo tracht deze ouder een betere balans tussen beide levenssferen mogelijk te maken.

Met andere woorden: het doel is hetzelfde, de weg er naartoe verschilt. Zowel alleenstaande vaders als alleenstaande moeders willen een betere balans vinden tussen beide levenssferen. Bij vaders is de toepassing van objectieve werk-gezinsstrategieën veelal het resultaat van een inkrimpingstrategie, terwijl alleenstaande moeders vaak direct praktische wijzigingen aanbrengen aan de arbeidsrol zonder de eisen en de verwachtingen aan de arbeidsrol aan te passen.

Zoals eerder vermeld (zie 2.5) kan de ouder objectieve werk-gezinsstrategieën toepassen. De objectieve strategieën die we hieronder uiteenzetten houden praktische wijzigingen aan de arbeidsrol in. Ze zijn al dan niet het resultaat van een subjectieve strategie, waarin de ouder beslist zijn arbeidsrol aan te passen. In een latere fase gaat hij op zoek naar objectieve werk-gezinsstrategieën die dergelijke aanpassing praktisch mogelijk maken.

De objectieve werk-gezinsstrategie verwijst naar een aanpassing in het werktijdregime. Die aanpassing kan er komen door de werktijden te veranderen, in te korten of uit te breiden. Het gebruik van objectieve werk-gezinsstrategieën is afhankelijk van de goodwill van de werkgever. We besteden een aparte alinea om de rol van de werkgever toe te lichten. In het laatste hoofdstuk gaan we na op de welke manier de ouder financieel tracht rond te komen.

4.2.1. Werktijdverandering

4.2.1.1. Ploegensysteem

De puzzel van arbeid en gezin is voor elke ouder een heuse opdracht. Toch kunnen er factoren zijn die de combinatie bemoeilijken. Alleenstaande ouders die werken in een ploegensysteem worden geconfronteerd met extra moeilijkheden. Zij kunnen niet rekenen op een stabiel werkschema en moeten kinderopvang voorzien tijdens atypische uren. Elke week verandert het patroon van die kinderopvang naar gelang het werkschema van de ouder. Respondenten die in een ploegensysteem werken, geven aan dat zulk werkschema voordelig is wanneer je in een tweeoudergezin zit. De werkuren kunnen dan aan het werkschema van de andere ouder worden aangepast.

Mijn ex-vrouw werkte ook in een ploegensysteem maar we hadden er dan voor gezorgd dat dat elkaar overlapte. Als ik morgenpost had, had zij middagpost. Dus dan moesten we maar een babysit voor één of twee uur regelen. (Philip, 51)

Na de transitie valt deze flexibiliteit weg. Sommige alleenstaande ouders in een ploegensysteem krijgen van hun werkgever de kans om van ploeg te veranderen. De ouder is hiervoor afhankelijk van de goodwill van zijn werkgever. In dit onderzoek hebben alle respondenten in een ploegensysteem de behoefte om hun werktijdregime aan te passen. Ze krijgen hiervoor de steun van hun werkgever. Belangrijk hierbij is de omvang van het bedrijf en de tijdsperiode van het werknemerschap. Wanneer de respondent gedurende enige tijd werkt in een bedrijf en de omvang van de ploeg beperkt is, dan stijgt de kans dat hij begrip krijgt van de werkgever.

Volgens verschillende auteurs (Breedveld, 1999; Demerouti e.a., 2004; Glorieux, 1990) stijgt de tijdsdruk als gevolg van de deregulering van de werkuren. Atypische werkuren leiden tot meer tijdsdruk, stress en coördinatieproblemen. In dit onderzoek zien we dat de leeftijd van de kinderen een belangrijke bron van een mogelijk gezin-werkconflict is. Alleenstaande ouders met jonge kinderen in een ploegensysteem ervaren sneller een conflict dan ouders met oudere kinderen. Die laatste groep kan de kinderen reeds enkele uren alleen thuis laten, terwijl ouders met jonge kinderen op zoek moeten gaan naar opvang tijdens atypische uren. Deze opvang maakt hen erg afhankelijk van de persoon die instaat voor die opvang. Zonder die persoon slaagt de alleenstaande ouder er niet in, werk en gezin te combineren. Een

conflict dat gepaard gaat met dergelijke afhankelijkheidspositie wordt later (zie 5.3.1.2) verder toegelicht.

Demerouti, Geurts e.a. (2004) onderzochten de impact van ploegenwerk op het conflictgehalte van de werknemer. Zij stellen dat werknemers in een wisselend ploegensysteem meer conflict ervaren dan werknemers die werken in een vaste ploeg. Zij hebben vaker een negatieve houding tegenover werk. In dit onderzoek verkiezen de respondenten na de transitie niet langer in een wisselend ploegensysteem te werken. Ze opteren voor een vaste ploeg. Dit laatste bevestigt de resultaten van voorgaand onderzoek. De respondenten in dit onderzoek zijn tevreden over de manier waarop ze hun werktijdschema kunnen invullen en hebben een positieve houding tegenover werk. In onderstaand citaat wordt verwezen naar zowel de positieve als de negatieve gevolgen van een ploegensysteem.

Soms denk ik nu dat als ik een regelmatige job had gehad, dan had ik niet die schrik gehad van die afhankelijkheid. Dan had ik ook een officiële voor- en na-opvang van de school. Dan had ik die zorg niet gehad. Maar ik ben ook wel veel thuis kunnen zijn daardoor, en dat compenseert misschien. Want er waren dan ook wel gezellige dagen, dat ik 's morgens lang kon ontbijten met hun en ze kon uitwuiwen. Dat gaf ook rust. (Annelies, 45)

4.2.1.2. Flexibele uren

Flexibiliteit geeft de alleenstaande ouder de kans om zijn werkuren beter af te stemmen aan de zorgrol en dan vooral de kinderopvang. Alleenstaande ouders die van hun werkgever op deze manier te werk kunnen gaan, hebben meer het gevoel controle te hebben over hun werktijd. Bij het gebruik van flexibele uren is het niet het minderen van het werk, maar het zelf kunnen beslissen wanneer men werkt een manier om conflict te vermijden.

Ik mag beginnen tussen half acht en half tien. En ik mag stoppen tussen vier en zes, wanneer ik wil. Dus als ik is vroeger wil beginnen, of kan beginnen, of later aankom op het werk, dat gaat allemaal ... en dat is eigenlijk heel ideaal voor mijn situatie. (Bart, 44, weduwnaar)

Flexibiliteit wordt mogelijk gemaakt door de werkgever. De rol van de werkgever is daarmee een belangrijke sleutel in het draaglijk maken van de combinatie werk en gezin (zie verder 4.3). Vele alleenstaande ouders zijn tevreden over de wijze waarop ze hun werktijden kunnen organiseren en over de werkgever die rekening houdt met de behoefte hieraan. Toch geven enkele mannen aan dat de

werkgever na enige tijd opnieuw de werkdruk verhoogt en de flexibiliteit verlaagt. Hierdoor neemt de stress toe en daarmee ook de kans op een conflict. Alleenstaande moeders rapporteren dit laatste niet. Hiervoor kunnen drie verklaringen zijn. Ten eerste omdat alleenstaande moeders minder stresserende jobs uitoefenen. Die keuze kan zijn oorsprong vinden in het huwelijk waar het vaak de moeder is die een stap opzij zet in haar loopbaan om meer tijd te kunnen spenderen aan de zorgrol. Ten tweede omdat de werkgever meer begrip toont voor de moeilijke gezinssituatie van alleenstaande moeders dan vaders. Werkgevers verwachten in die zin meer van alleenstaande vaders. Tot slot zoeken alleenstaande moeders vaker naar een permante oplossing die de combinatie werk en gezin vereenvoudigt. Terwijl mannen meer voor tijdelijke oplossingen kiezen en daardoor meer afhankelijk zijn van de goodwill van hun werkgever. Alleenstaande vaders passen een tijdelijke inkrimpingstrategie toe, waarbij zij de eisen en de verwachtingen aangaande hun arbeidsrol tijdelijk willen inkrimpen ten voordelen van hun zorgrol. Ze koesteren de hoop om de arbeidsrol opnieuw uit te breiden wanneer de kinderen ouder zijn. Verder kan het verschil tussen vaders en moeders verklaard worden door de ervaring van schuldgevoelens. Dit laatste komt frequenter voor bij moeders waardoor zij eerder een permanente oplossing zoeken en hun verdere verwachtingen aangaande de arbeidsrol opbergen (zie verder 5.3.1.4).

4.2.1.3. Werkuren aanpassen aan kinderopvangmogelijkheden

Om de combinatie werk en gezin te optimaliseren, trachten alleenstaande ouders hun werkuren aan te passen aan de uren van kinderopvang. Dit laatste wordt frequent toegepast door alleenstaande vaders, co-ouders en weduwnaars die één of twee dagen per week een beroep kunnen doen op grootouders om de kinderen op te vangen. Op zulke dagen kiest de alleenstaande ouder ervoor om langer te werken. Zo spaart de ouder de werkuren op, die de ouder op andere dagen in de week – wanneer er geen kinderopvang is – kan opgebruiken. Dergelijke strategie van “sparen van tijd” moet worden mogelijk gemaakt door de werkgever.

Ik ben nogal vrij in het bepalen van mijn agenda. De regeling die ik nu heb maakt het voor mij mogelijk om in het begin van de week lang en laat te werken, zodat ik op donderdag en vrijdag tijdig kan stoppen zodanig dat als de kinderen thuis komen dat ze aan tafel kunnen en dat ze kunnen eten en zo. (Willem, 44, weduwnaar)

Sommige ouders passen hun werkuren per dag aan. Ze gaan bijvoorbeeld in het begin van de week langer werken, zodat ze aan het einde van de week vroeger

kunnen stoppen. De ouder kan er echter ook voor kiezen enkel tijdens de schooluren te werken of 's nachts te werken, wanneer de kinderen slapen. Alleenstaande ouders die 4/5^{de} werken kiezen ervoor om woensdag niet te werken, zodat ze op woensdagnamiddag tijd hebben voor de kinderen. Ook in tweeoudergezinnen kiest één van de ouders er vaak voor op woensdagnamiddag niet te werken.

Een alleenstaande ouder kan er ook voor kiezen de arbeidsmarkt geheel te verlaten om zo de volledige aandacht te richten op de zorgrol. In dat geval kiest de alleenstaande ouder ervoor huisvrouw of huisman te worden. Omwille van financiële redenen maakt geen enkele ouder hier gebruik van. Enkel – veelal alleenstaande moeders met jonge kinderen of met probleemkinderen - kiezen ervoor om werkloos te blijven om zich volledig te kunnen concentreren op de zorgrol (zie verder 4.2.2: het verlaten van de arbeidsmarkt).

4.2.2. Werktijdverkorting

4.2.2.1. Tijdskrediet

Voor vele alleenstaande ouders is het uitoefenen van een voltijdse job in combinatie met de gezinstaken moeilijk haalbaar. De werkrol eist te veel van de ouder waardoor er weinig tijd overblijft voor de andere levensdomeinen. Door tijdskrediet op te nemen, komen ouders in de mogelijkheid om meer tijd te besteden aan andere taken. Tijdskrediet kan in dat geval een succesvolle oplossing bieden. In samenspraak met hun werkgever kiezen enkele alleenstaande ouders ervoor tijdskrediet op te nemen. Tijdskrediet en ouderschapsverlof bieden de mogelijkheid om geheel of gedeeltelijk de beroepsloopbaan tijdelijk te onderbreken. De onderbreking kan gebeuren op drie manieren: volledige onderbreking, vermindering van prestaties tot een halftijdse betrekking en verminderen van prestaties met 1/5^{de}.

De maatregelen aangaande het bedrag van de uitkering en de duur van de onderbreking verschillen naargelang het gezinstype. Uit onderzoek is gebleken dat de kans op het nemen van een tijdskrediet verhoogt wanneer het gezinsinkomen toeneemt (Devisscher, Vandeweghe, 2008). De premie die wordt uitgetrokken voor de loopbaanonderbreking is laag. Omwille van die reden is het voor veel alleenstaande ouders niet mogelijk om tijdskrediet op te nemen. Het zijn veelal tweeoudergezinnen die gebruik maken van deze maatregel. De nieuwe regeling van tijdskrediet - die in 2002 van start ging - tracht de drempel voor alleenstaande ouders te verlagen. In het nieuwe systeem hebben alleenstaanden

die hun loopbaan met een vijfde verminderen recht op een uitkering die een kwart hoger ligt dan personen in andere gezinssituaties.

Een vermindering in werkuren is enkel mogelijk wanneer er voldoende financiële ruimte is. Zo geven jonge alleenstaande ouders wel eens aan dat een 4/5^{de} werktijdregime ideaal zou zijn voor de combinatie werk en gezin, financieel is dat niet haalbaar. We zien dan ook dat geen enkele jonge alleenstaande moeder tijdskrediet opneemt, integendeel, zij nemen er vaak zwart werk bij om maandelijks rond te kunnen komen (zie 4.2.3). Verder zagen we dat enkele respondenten wensen tijdskrediet op te nemen, maar dit niet doen omdat ze dezelfde levensstandaard willen behouden. Anderen opteren wel voor tijdskrediet. Zij ondervinden hiervan een kleine financiële terugval die ze kunnen opvangen door het budget nauwkeurig te beheren (zie verder 4.4).

De belangrijkste voorwaarde voor de werknemer om tijdskrediet te kunnen opnemen is een stabiel loopbaanpatroon waarbij de werknemer gedurende een bepaalde tijd bij een en dezelfde werkgever werkt. Alleenstaande ouders met jonge kinderen die gedurende enige tijd bij dezelfde werkgever werkten vragen sneller een 4/5^{de} tijdskrediet aan. Zij staan er financieel beter voor dan de jonge, laaggeschoolde moeder met een onstabiel loopbaanpatroon. Dit is de reden waarom ook alleenstaande vaders met jonge kinderen 4/5^{de} tijdskrediet opnemen. De meeste alleenstaande ouders in tijdskrediet krijgen weinig steun van hun informeel netwerk en kunnen daardoor de gezinsrol niet combineren met een fulltime betrekking. Zij die voordien een erg carrièregerichte arbeidsrol invulden, krijgen van hun werkgever minder snel de toestemming om tijdskrediet op te nemen.

Na het overlijden van zijn partner blijft Willem alleen achter met twee kleine kinderen. Om de combinatie werk en gezin te vergemakkelijken beslist hij zijn werktijd aan te passen. Het eerste halve jaar na de transitie werkt hij halftijds.

Ik liep doelloos rond, op het werk voelde ik mij een toerist en thuis liep ik rond als een zombie.

Wat bedoelt u met: ik voelde mij als een toerist?

Als je in een bepaald project zit, mis je veel dingen. Je kunt niet alle vergaderingen meenemen. Je verliest hierdoor snel de draad met je eigen project en je ziet je collega's ook erg weinig, je voelt dat die verbinding weggaat. Thuis deed ik ook niets. Ik wilde meer doen. Ik wilde terug het gevoel hebben dat ik bezig was, op deze manier had ik het gevoel dat ik in geen van beide functioneerde. Na een half jaar heb ik dan beslist om 4/5^{de} te gaan werken. (Willem, 44, weduwnaar)

Uit het voorgaande blijkt dat een gedeeltelijke uittreding niet steeds een gewenste oplossing biedt en kan leiden tot een gezin-werkconflict. Dit conflict kan twee oorzaken hebben. Ten eerste kan het conflict ontstaan doordat de werkgever zijn eisen en verwachtingen aan de nieuwe werkrol van de ouder niet aanpast. Werkgevers blijven vaak de eisen van een voltijdse baan koesteren. Dit conflict ontstaat niet bij respondenten die al voor de transitie een deeltijdse betrekking bekleden. Een tweede verklaring kan gezocht worden in een verkeerde aanpassing van het werktijdregime. Een verandering in het werktijdregime vereist een zoektocht die moet resulteren in een gewenste tijdsverdeling tussen beide levenssferen. Een verstoorde balans heeft immers negatieve gevolgen die tot uiting komen in beide levenssferen en een invloed hebben op het psychologische welbevinden van de ouder. De werktijd en de gezinstijd moeten zodanig verdeeld worden dat er een optimalisering komt van de functionering binnen beide domeinen. Een vermindering aan tijd besteedt aan de arbeidsrol betekent daarom niet onmiddellijk dat er meer tijd overschiet om optimaal te functioneren in de gezinsfeer. Alleenstaande ouders waarbij werk veel latente functies invult, zijn voor hun psychologische welbevinden erg afhankelijk van hun arbeidsrol en de tijd die ze hieraan besteden. Omwille van deze redenen kiezen sommige respondenten ervoor hun werktijdregime niet aan te passen.

Ik zie op tegen de dag dat ik thuis kan zitten. Ik merk dat nu, als ik eens een brugdag heb, ik kom toch aan weinig praktische dingen toe. En als ik niet wegga, is dat maar wat rondhangen en weinig kwaliteitstijd eigenlijk. Voor de moment ben ik liever op het werk omdat dat voor afleiding zorgt. (Arne, 37)

Dit is een voorbeeld van de positieve wisselwerking tussen werk en gezin en geeft aan dat de invulling van meerdere rollen niet per se conflict oplevert. Het functioneren binnen de ene sfeer kan energie opleveren en de werking van de andere rol bevorderen. De kans op positieve interactie tussen gezin en werk neemt toe naarmate de ouder meer belang hecht aan de arbeidsrol. Die betekenis stijgt wanneer er meer latente functies aan de arbeidsrol worden toegeschreven.

Binnen het tijdskredietsysteem kiest geen enkele respondent ervoor de arbeidsmarkt geheel te verlaten. De meeste respondenten opteren voor een 4/5^{de} werktijdregime. Hierin vinden ze een goede balans tussen werk en gezin. Ze kiezen ervoor om op woensdag vrij te nemen zodat ze tijd kunnen spenderen met hun kinderen. Sommigen geven aan dat ze misschien voor zichzelf een andere dag willen kiezen, zodat ze zelf meer vrije tijd hebben. Ze geven hier

geen invulling aan en laten de zorgrol primeren boven hun eigen behoeften. Tijdskrediet geeft deze alleenstaande ouders de mogelijkheid om gedurende vijf jaar te werken in dit werktijdregime. Het zorgt voor een betere balans tussen werk en gezin, maar blijkt geen structurele oplossing te bieden. We merken op dat respondenten die tijdskrediet nemen, na het verloop van het krediet, het moeilijk hebben om zich terug aan te passen aan het eerdere werktijdregime. Ze blijven het werktijdregime verkiezen dat ze hanteerden tijdens het tijdskrediet.

Twee andere mannelijke respondenten stellen een toekomstplan op wat betreft hun toekomstig werktijdregime. Beiden hebben ze tijdskrediet opgenomen om de combinatie werk en gezin te vergemakkelijken. Een van de respondenten zit nu in de helft van het tijdskrediet. Hij hoopt dat tijdskrediet in de toekomst te kunnen verlengen.

Op mijn 47 zal ik mijn tijdskrediet volledig hebben opgenomen. Ik denk er dan aan om twee jaar 4/5^{de} te gaan werken zonder tijdskrediet. En dan zou ik – wanneer ik 49 ben – een jaar voltijds werken zodat ik vanaf mijn 50 jaar weer 4/5^{de} kan werken. Want als je 4/5^{de} wilt werken vanaf je 50^{ste}, dan moet je het jaar ervoor een heel jaar bij dezelfde firma fulltime hebben gewerkt. (Willem, 44, weduwnaar)

De regel stelt dat mensen vanaf 50 jaar opnieuw tijdskrediet kunnen nemen op voorwaarden dat ze 5 jaar bij dezelfde werkgever werken en dat ze het laatste jaar fulltime gewerkt hebben. Op die manier beperkt tijdskrediet de verdere loopbaan van de betrokkenen. Sommige alleenstaande ouders in tijdskrediet geven aan dat ze misschien wel eens van job zouden willen veranderen. Ze doen dat niet omdat ze voor zekerheid kiezen bij hun huidige werkgever waar ze wel recht hebben op tijdskrediet, ook in de toekomst.

Enkele alleenstaande vaders krijgen van hun werkgever niet de toestemming om 4/5^{de} te werken. Hun jobinhoud vereist een fulltime betrekking en de werkgever weigert de jobinhoud aan te passen.

4.2.2.2. Het verlaten van de arbeidsmarkt

Sommige alleenstaande ouders nemen na een relatiebreuk of het overlijden van een partner de tijd om het life event thuis te verwerken. Ze onderbreken tijdelijk hun loopbaan. Enkele respondenten wijzen duidelijk op het gevaar van thuis blijven. Ze stellen vast dat het uittreden van de arbeidsmarkt veelal niet gepaard gaat met een herintreding.

Ik ken een aantal mensen die na het overlijden van hun partner zijn thuisgebleven en de meesten zitten nog steeds thuis. Ze gaan niet meer

werken. Ze zitten in een ander stramien. Ik ben eigenlijk één van de weinigen die terug gaan werken is. En ik denk dat dat komt omdat ik niet gestopt ben met werken. Omdat de stap zo minder groot was. Hoe hard het ook is, maar ik denk dat je het altijd moeilijker krijgt naargelang je langer wacht. Die drempel wordt alsmaar hoger. Ik zeg altijd dat hoe moeilijk het ook is om 's morgens uit je bed te komen, blijf naar uw werk gaan. Al is het dat je daar niks doet. Je mag geen half jaar thuis blijven, want je blijft thuis en je pikt niet meer in. (Katrijn, 46, weduwe)

De meeste respondenten combineren arbeid met gezin, enkelen doen dat niet. Zij kiezen er al dan niet bewust voor om de arbeidsmarkt te verlaten. In dit onderzoek zijn zeven respondenten niet beroepsactief. Enkelen daarvan slagen er niet in werk en gezin te combineren. De financiële meerwaarde van betaalde arbeid is te laag waardoor zij weinig gestimuleerd worden om arbeid met gezin te combineren. De werkloosheidsval treedt vooral op bij laaggeschoolde, jonge moeders en wordt bepaald door enkele factoren. Ten eerste is de opvoeding van jonge kinderen moeilijk combineerbaar met betaalde arbeid. De kost van de kinderopvang kan de financiële meerwaarde van betaalde arbeid te niet doen. De werkloosheidsval kan beïnvloed worden door financiële voordelen die gepaard gaan met de situatie van werkloosheid. Zo stijgt de huurprijs van de sociale woning nadat de ouder opnieuw gaat werken. Dit is voor enkele respondenten een doorslaggevende factor om thuis te blijven. Een andere verklaring voor de werkloosheidsval is dat de mensen die langdurig werkloos zijn zich weinig tot geen kansen toedichten op de arbeidsmarkt. In de periode van werkloosheid missen zij vorming en bouwen zij geen ervaring op. De kloof tussen hen en de arbeidsmarkt wordt steeds groter. Ze hebben daardoor de neiging om de zorgrol te prefereren. Het centraal stellen van de zorgrol is dan ingegeven door negatieve gevoelens van kansloosheid op de arbeidsmarkt. De zorgcultuur is op die manier sterker verankerd bij laaggeschoolden omdat zij zich minder kansrijk voelen. Tot slot maken ouders met een louter instrumentele houding tegenover werk meer kans op een werkloosheidsval. Zij stellen geen andere motivaties voorop.

Omwille van het alleenstaand ouderschap is de slaagkans van een sollicitatie volgens werkzoekende alleenstaande ouders laag. Twee factoren kunnen de slaagkans verder beïnvloeden. Als eerste is er het opleidingsniveau. Laaggeschoolde moeders vinden omwille van hun laaggeschooldheid moeilijk een baan. Ten tweede kan leeftijd de slaagkans van het sollicitatiegesprek bepalen. Zo speelt bij oudere, laaggeschoolde moeders de leeftijd parten. Jonge,

alleenstaande moeders worden veelal niet weerhouden na een gesprek omwille van hun gezinssituatie.

Bij de meeste zeg ik zelfs niet dat ik alleenstaande moeder ben. Omdat je dan direct wordt afgehaakt. Dat is echt zo. (Ann, 30)

Ze vragen me hoe vaak ik ziek ga zijn, hoe vaak ik thuis ga moeten blijven om bij de kinderen te zijn. Je vindt niet gemakkelijk werk, omdat je niet zo snel aanvaard wordt. Zeker mensen met kleine kinderen die worden nog schever bekeken. (Lien, 29)

4.2.2.3. Opleiding

Met het volgen van een opleiding kan de ouder zijn arbeidsrol herdefiniëren. Een heroriëntatie van de arbeidsmarkt na een periode van werkloosheid wordt gestimuleerd in de werkwinkels. Voor enkele alleenstaande ouders, en dan vooral alleenstaande moeders rond de 40 jaar of ouder, is de periode van werkloosheid een aanzet tot heroriëntatie op de arbeidsmarkt. Ze beslissen een opleiding te volgen. Vooral laaggeschoolden maken gebruik van de VDAB-opleidingen die aangeboden worden. Dankzij de werkwinkel is de toegankelijkheid van zulke cursussen vergroot. Twee oudere laaggeschoolde moeders volgen een opleiding. Beiden stellen dat er veel veranderd is. Vroeger was het voor hen niet denkbaar om een opleiding te volgen omdat de mogelijkheid zich niet zo stelt als vandaag de dag.

Op zich is er wel veel ten goede veranderd, als zelfs oude knarren als ik nog zo'n opleiding kunnen volgen. (Dominique, 46)

Voor de twee oudere alleenstaande moeders is de combinatie tussen opleiding en gezin in balans. Dit schrijven ze vooral toe aan de oudere leeftijd van de kinderen. De kinderen kunnen al eens alleen thuis blijven. Enkele alleenstaande moeders met jonge kinderen ondervinden meer moeilijkheden om opleiding en gezin te combineren. Zij worden vaak geconfronteerd met een opleidings-gezin conflict, waarbij de eisen en de verwachtingen die gepaard gaan met de opleiding in de gezinsfeer binnendringen en een optimaal functioneren van de zorgrol verhinderen. Vooral in periodes van examens ondervinden de alleenstaande moeders dergelijk conflict. In die periode combineren ze onder een grote tijdsdruk omdat ze thuis moeten studeren maar ook aandacht moeten hebben voor de zorgrol. Om dit conflict te vermijden trachten ze zoveel mogelijk 's nachts te studeren.

Een opleiding kan gelijkaardige werkfuncties vervullen. Zo zorgt de opleiding opnieuw voor regelmaat en stabiliteit in het leven van de ouder. Het geeft

voldoening en zelfvertrouwen. Tot slot zijn ook de sociale contacten die samengaan met de opleiding van belang.

Je valt zwaar in de put. Voor mij was die cursus van de VDAB terug een houvast. Ik kon mijn zinnen verzetten en probeerde mijn leven terug te laten verder lopen zoals het bezig was. Da's een stuk een houvast om de pedalen niet kwijt te raken. (Tinne, 54)

Het feit dat je de inspanning doet, maar ook als persoon gewaardeerd wordt, dat betekent zoveel ... Weet ge, ik heb u daarstraks al gezegd dat ik de school heb opgegeven in de overtuiging dat ik niks waard was en niets kon. Na mijn eerste evaluatie vroegen ze zich bij de VDAB af hoe dat mogelijk was. En toen heb ik voor de eerste keer het gevoel gehad van 'Ja, ze zouden wel eens gelijk kunnen hebben'. Ze gaven mij het zelfvertrouwen dat ik nooit gehad en gekregen had. Die cursus heeft mij veel zelfvertrouwen gegeven en mijn zelfbeeld op een positieve manier beïnvloed. (Tinne, 54)

Eén enkele respondent volgt een opleiding om vrijgesteld te worden van de sollicitatieplicht aangaande een werkloosheidsuitkering. Zij staat alleen in voor de opvoeding van twee tienerjongens met zware gedragsproblemen. Voor haar is het onmogelijk om werk met gezin te combineren daarom opteert ze voor een opleiding.

4.2.2.4. Artikel 60

Eén enkele oudere alleenstaande moeder wordt opnieuw tewerkgesteld via Artikel 60. Bij artikel 60 treedt het OCMW op als werkgever. Het OCMW biedt mensen een arbeidsovereenkomst aan zodat zij recht krijgen op een werkloosheidsuitkering om werkervaring op te doen. In plaats van een leefloon krijgen ze nu een minimumloon waarop ze sociale bijdragen betalen. Met deze maatregel komen ze in regel met de sociale zekerheid en verhogen ze hun kansen op de reguliere arbeidsmarkt. In werkelijkheid is de verhoging van de arbeidskansen miniem omdat het om erg laaggeschoolde jobs gaat. Even belangrijk is dat de betrokkene hierdoor uit de werkloosheid kruipt, terug regelmaat krijgt in zijn leven en nieuwe sociale contacten aangaat. Het kan de werkloze stimuleren om terug een plaats in te nemen op de arbeidsmarkt. De alleenstaande moeder die gebruik maakte van dit artikel besloot later om een VDAB-opleiding te volgen om haar kansen verder te verhogen.

Dat was afstompemd werk, maar ja, verstand op nul hé. Twee jaar aan een stuk moest ik daar al die broel die binnenkomt sorteren. Maar op het

einde van de maand was dat loon er wel. Dat was hoger dan een werkloosheidsuitkering en na twee jaar heb je je rechten in de sociale zekerheid terug he. (Dominique, 46)

Zulke maatregel kan van groot belang zijn voor die alleenstaande ouders die tijdens de relatie de zorgrol geheel op zich namen. Zij bevinden zich na de scheiding of het overlijden van de partner in een erg penibele situatie omdat ze jaren lang afwezig waren op de arbeidsmarkt. Op die manier krijgen ze opnieuw binding met de arbeidsmarkt. Weduwen en weduwnaars zullen wellicht minder snel gebruik maken van deze maatregel omdat ze kunnen terugvallen op een overlevingspensioen.

4.2.2.5. Overlevingspensioen

Weduwen en weduwnaars zijn na het overlijden van hun partner gerechtigd op een overlevingspensioen wanneer zij voldoen aan twee voorwaarden. Die voorwaarden stellen dat de gerechtigde minstens 45 jaar oud moet zijn en minstens één jaar gehuwd dient te zijn, ofwel een kind ten laste heeft ofwel minstens 66% arbeidsongeschikt is. Onder die voorwaarden kan een weduwe of weduwnaar een overlevingspensioen aanvragen, al dan niet gecumuleerd met een beroepsinkomen (Taelemans e.a., 2007).

Het financiële vangnet voor deze groep neemt een financiële onzekerheid weg, die je vaak terugvindt bij respondenten die de transitie maken na een relatiebreuk. Toch blijkt deze maatregel niet arbeidsstimulerend te zijn, vooral bij zij die geen latente functies van werk aanhalen. In dat geval valt de financiële motivatie van werk weg, waardoor zij zullen opteren voor een overlevingspensioen. Zij die het pensioen cumuleren met een beroepsinkomen blijken minder kansen te hebben op de arbeidsmarkt.

Nu durf ik dat niet te riskeren, ik durf die stap niet te zetten want stel dat het niet lukt dan ben ik alles kwijt. Je zou kunnen zeggen, een job die meer uitdaging geeft, wordt ook financieel beloond ... 't Zou mij ook niet storen om op een gegeven moment te zeggen van 'ja, ik verdien nu genoeg, om zonder dat overlevingspensioen verder te gaan'. Maar stel, je verliest dat, dan ben je de twee kwijt en in die zin ben ik toch wel iets voorzichtiger geworden ... (Karl, 46, weduwnaar)

Zij die een overlevingspensioen cumuleren met een arbeidsinkomen zijn ertoe gebonden slechts een bepaald inkomen te genereren. Ze hebben het gevoel te weinig tijd te kunnen doorbrengen in de arbeidsrol en te veel in de gezinsrol. Omwille van de inkomstengrens moeten ze vaak hun werkuren verminderen of

dienen zij van dienst te veranderen. Deze veranderingen zorgen voor stress in een periode waarin de ouder op zoek is naar regelmaat. Ze hebben het gevoel niet meer mee te zijn met het reilen en zeilen binnen de arbeidsomgeving. Door dit onevenwicht vertonen zij veel stress en zijn zij weinig tevreden over de invulling van hun arbeidsrol.

4.2.3. Uitbreiding van de werktijd

Met het verhogen van de arbeidsmarktprestatie tracht de ouder de financiële terugval na een scheiding te boven te komen. Uit onderzoek is gebleken dat meer werken na een scheiding enkel loont voor vrouwen met een hogere opleiding als ze een voltijdse baan aannemen en niet te veel kosten hebben voor kinderopvang (Mortelmans, Jansen, 2007). In dit onderzoek zijn het enkel laaggeschoolde alleenstaande moeders met jonge kinderen die de werktijd uitbreiden. Zij combineren enkele jobs tezamen en/of gaan naast hun fulltime betrekking in het zwart bijwerken. Opvang vinden zij in het informele netwerk, waardoor de kosten van de kinderopvang niet toenemen. Deze moeders spenderen zoveel tijd in de werksfeer dat er amper tijd overblijft voor de zorgrol. De uitbreiding van de werktijd gaat vaak hand in hand met het ik-kan-alles-alleen principe. De ouder heeft het gevoel tekort te schieten in de zorgrol en ontwikkelt hierdoor schuldgevoelens. De combinatie werk en gezin gaat hierdoor gepaard met een hoge tijdsdruk en tegenstrijdige gevoelens die zorgen voor stress, vermoeidheid en uitputting. De alleenstaande moeder houdt dit gedurende enige tijd vol. Voor haar is het een manier om met de nieuwe gezinssituatie om te gaan. Zij vlucht in het werk en weigert een confrontatie met haar gevoelens aan te gaan. De tijdsdruk die samen gaat met de arbeidsrol zorgt op een bepaald moment voor zoveel gezondheidsproblemen dat de ouder in enkele gevallen niet meer in staat is de arbeidsrol uit te voeren. Ze moeten noodgedwongen de arbeidsmarkt tijdelijk verlaten en worden verplicht het verwerkingsproces te starten. Hierbij gaan zij op zoek naar professionele hulp.

Ik heb in het ziekenhuis gelegen omdat ik gewoon oververmoeid was. Je kan je niet voorstellen wat stress met je lichaam kan doen. Ik heb een opzwellingsgehad van de stress en oververmoeidheid waardoor er een huidallergie was opgekomen. Toen waren ze er eigenlijk juist op tijd bij Dat was van te veel bijeen, werken werken werken. (Lien, 29)

Vooraf jonge, laaggeschoolden moeders kiezen voor deze negatieve strategie. Voor hen is het extra moeilijk om financieel het hoofd te bieden aan de kosten die hen als alleenstaande ouder tegemoet komen. Zij zien zichzelf genoodzaakt meer arbeidsuren te werken. Dat enkel moeders de werkuren uitbreiden, kan

verklaard worden door het feit dat zij de grootste financiële terugval kennen na een scheiding (Mortelmans, Casman, 2004). Het gaat hier enkel om moeders die uit de echt zijn gescheiden. Weduwen en weduwnaar hebben een groter financieel vangnet omdat zij beschikken over dubbel kindergeld en een beroep kunnen doen op een overlevingspensioen. Gescheiden vaders hebben misschien minder de mogelijkheid om deze strategie toe te passen omdat ze hun werkuren niet meer kunnen verhogen. Vanuit de literatuur weten we dat de financiële terugval van gescheiden vaders geringer is dan die bij moeders (Mortelmans, Casman, 2004; Speltinc, Jacobs, 2000; Teachman, Paasch, 1994). Hierdoor hebben zij wellicht minder financieel de behoefte om hun fulltime job te combineren met een andere betrekking. Ook oudere alleenstaande moeders breiden de werktijd niet verder uit. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat zij minder baat hebben bij het uitbreiden van de arbeidsuren. Jansen (2007) wijt dit aan de door de werkgevers gepercipieerde productiviteitsdaling van oudere werknemers.

4.3. De rol van de werkgever

In de voorgaande alinea's zagen we dat de werkgever een belangrijke rol speelt tijdens het verwerkingsproces. De werkgever maakt een werktijdverkorting of verandering mogelijk. Hij kan de werknemer ondersteunen en een productiviteitsdip opvangen of tijdelijk toestaan.

Galinsky & Stein (1990) stellen in hun rapport dat de werkgever een belangrijke rol vervult in de assistentie van de werknemer naar het zoeken van een balans tussen werk en gezin. Zo kan hij voorzien in kinderopvangmogelijkheden of faciliteiten financieel ondersteunen. Verder kan een werkgever het tijdsregime flexibiliseren en deeltijds werk toelaten. De praktische wijzigingen aan de arbeidsrol die in voorgaande hoofdstukken aan bod kwamen, werden alle mogelijk gemaakt door de goodwill van de werkgever.

Een werkgever kan op verschillende manieren reageren en begrip tonen voor de situatie van zijn werknemer. Uit het voorgaande is gebleken dat de functies van werk voor heel wat alleenstaande ouders van grote betekenis zijn tijdens het verwerkingsproces. Volgens sommigen is blijven werken de beste raad die ze mensen kunnen geven. Toch blijkt dat ze na de transitie vaak niet optimaal functioneren op het werk.

Als je een probleem hebt gehad met je pc en die crasht, dan start die terug op in safe mode, waarmee je enkel een paar basisbewerkingen kan doen. Dat is de manier waarop je zowat werkt. Ik heb mijn ding gedaan, zeker en vast. Ik heb alle lopende zaken zeker ook wel

afgehandeld, maar het extraatje dat je normaal gezien geeft dat staat op hold. En dat heeft toch wel zeker een half jaartje tot een jaar geduurd. (Frederik, 40)

Veel respondenten worden na de transitie geconfronteerd met dergelijke productiviteitsdip. Er ontstaat een gezin-werkconflict waarbij de beroepsbezigheden van de respondent hinder ondervinden van het gezinsleven. Deze hinder vertaalt zich in een daling aan productiviteit veroorzaakt door concentratieproblemen en emotionele ontladingen. Zowel de werknemer als de werkgever spelen een belangrijke rol in dit gezin-werkconflict. Zo kan de werkgever de werknemer oplossingen aanreiken. Hij kan ervoor kiezen de werknemer een ander takenpakket toe te delen. De werkgever kan de werknemer tijd geven en concentratieproblemen toestaan alsook de fouten die ermee gepaard gaan. Zo past de werkgever de rolverwachtingen van zijn werknemer aan en wordt een potentieel conflict tussen werkgever en werknemer vermeden.

Mijn bazin heeft mij wel een beetje naar een ander soort werk proberen te leiden. In die zin dat ik het vooral nodig had om face to face bezig te zijn. Geen grote en lange vergaderingen. Vroeger deed ik dat wel en ik was degene die de vergadering altijd leuk probeerde te maken, maar dat was er niet meer bij. Ik ga nogal voor mijn mening, maar toen zat daar plots iemand stil. En eigenlijk ook een onverschillig iemand op bepaalde momenten. Ik kon daar echt zitten met het gedacht van: 'mannekes, beslis wat je wilt, het interesseert mij niet, ik zal wel zien'. Terwijl ik vroeger veel inbreng had. En nu ben ik iets meer geëvolueerd naar dingen waarbij ze mij gerust laten. Ik doe mijn ding en ik concentreer mij daarop, en dat gaat ook heel goed. Dus het draait wel weer ... (Arne, 37)

Een alleenstaande ouder kan vaak omwille van privéproblemen niet teruggaan naar de vorige invulling van zijn werkrol. Een conflict kan dan ontstaan bij de persoon zelf omdat de ouder wil teruggaan naar die andere rol, maar niet kan. Tevens kan zulk conflict optreden doordat iemand in de werkomgeving andere verwachtingen stelt aan de arbeidsrol van de alleenstaande ouder.

Verder kan de werknemer een actieve rol spelen in het verminderen van dit conflict. Vooreerst dient de ouder voor zichzelf toe te geven dat er wel degelijk een gezin-werkconflict is. Hij kan zelf oplossingen aanreiken door bijvoorbeeld naar een andere jobinhoud te vragen. De werkgever kan begrip tonen en het takenpakket aanpassen.

Ik denk dat zij vooral gezien heeft wat mij eigenlijk het meeste lag op dat moment. Je probeert dat altijd te doen, om de mensen te sturen in de richting waarvan je weet dat ze goed zijn. en dat was nu even dus anders, ze heeft dat eigenlijk op een heel natuurlijke wijze gedaan. (Arne, 37)

Verder kan de ouder het conflict verminderen door in eigen behoeften te voorzien. Zo zien we dat sommige respondenten meer behoefte hebben aan sociaal contact.

Ik had veel praatjes nodig. Dus ik heb heel veel tijd verspild, ook tijd van mijn collega's. Ik heb daar veel aan gehad. Ik denk dat ik anders misschien totaal niet had gefunctioneerd. (Bart, 44)

Het gezin-werkconflict aangaande het verminderen van werkprestaties omwille van een wijziging in de gezinssituatie komt zowel bij mannen en vrouwen voor. Dergelijke productiviteitsdip kan twee oorzaken hebben. Ten eerste kan de oorsprong ervan liggen in het gezin-werkconflict ten gevolge van de nieuwe gezinssituatie. De gezinssituatie van de ouder zorgt er in dat geval voor dat de ouder minder functioneert binnen zijn arbeidsrol. Ten tweede kan de productiviteitsdip het resultaat zijn van een verstoorde balans tussen werk en gezin, waardoor de jobtevredenheid daalt en daarmee de motivatie om te werken. In dit onderzoek vindt de productiviteitsdip zijn oorsprong in het werk-gezinconflict.

Of zulk conflict optreedt en hoelang dit effect heeft op de werkprestaties van de respondent, verschilt. Een gezin-werkconflict zal sneller optreden wanneer de werkdruk groot is. In dat geval kan de alleenstaande ouder de werkdruk niet aan en gaat hij op een andere manier functioneren. Verder bepaalt de gebeurtenis dat aan de oorzaak ligt van de transitie of er al dan niet conflict optreedt. Weduwen en weduwnaars hebben een grotere kans om dit conflict te ervaren, alsook respondenten waarbij de relatiebreuk een onverwachte, ongewilde beslissing is. Zij ervaren na de transitie het meeste stress. In dat geval is het moeilijk om in de nieuwe gezinssituatie te berusten. Deze alleenstaande ouders lopen het risico sneller een rollenconflict te ondervinden net omdat zij de gevolgen ervan niet onder controle hebben. Vooral bij respondenten die weigeren de nieuwe gezinssituatie te aanvaarden wordt gedurende enige tijd een productiviteitsdaling op het werk vastgesteld. De tijdsduur van de productiviteitsdip varieert van enkele maanden tot twee jaar.

Een werkgever kan buiten oplossing aanreiken ook begrip tonen en steun bieden. Vooral begrip tonen is voor de respondenten erg belangrijk. Hoe een

werkgever reageert is verschillend. Wel blijkt dat er enige persoonlijke band moet bestaan tussen de werknemer en de werkgever/collega's. Hiervoor is het van belang dat de werknemer gedurende enige tijd bij dezelfde werkgever werkt. Naarmate de werknemer met meer mensen samenwerkt, neemt de anonimiteit tussen werkgever en werknemer toe. Verder stijgt de anonimiteit, wanneer er een grote hiërarchie in het bedrijf aanwezig is.

Een soepele houding van de werkgever vereenvoudigt de combinatie van werk met gezin. Een werkgever kan zijn werknemer autonomie geven door flexibele uren toe te staan. Ze kunnen het verzuim vanwege ziekte van de kinderen door de vingers zien en roosteren het werkschema van de ouder zo in dat deze thuis kan zijn op die momenten dat het nodig is voor de kinderen. Hij kan samen met de werknemer op zoek gaan naar een oplossing. Een werkgever kan ook luisteren naar de wensen van zijn werknemer en zo goed als mogelijk trachten diens wensen in te vullen.

In de mate van het mogelijke krijg ik altijd vroegjes van mijn hoofdverpleger. Hij houdt al tien jaar rekening met mijn gezinssituatie. (Annelies, 45)

Eén respondent heeft een negatieve ervaring met haar werkgever. Ze heeft het gevoel dat haar werkgever profiteert van haar gezinssituatie. Ze werkt nog niet lang bij deze werkgever.

Rond kerstmis waren het klantendagen. Ik ben toen twee weken achtereenvolgend op zaterdag gaan werken – zes van de zeven. Mijn baas heeft toen doodleuk gezegd: jij als jonge alleenstaande moeder, jij zal het wel kunnen gebruiken zo een extra dag werken, jij zal dat geld wel nodig hebben. (Ann, 30)

Twee andere mannelijke respondenten kregen een negatief antwoord op de vraag om tijdskrediet op te nemen. De huidige jobinhoud maakt dit onmogelijk en de werkgever weigert de jobinhoud aan te passen zodat een 4/5^{de} job mogelijk gemaakt wordt.

4.4. Budgetbeheer

In een maatschappij waar het tweeverdieners of het anderhalfverdienersmodel de norm is, dreigen eenoudergezinnen die beschikken over één inkomen of een uitkering, niet rond te komen. De transitie naar het eenoudergezin leidt tot financiële gevolgen die een armoederisico inhouden (Cantillon, Verbist et al.

2003). Vooral wanneer dat inkomen gegenereerd wordt uit een uitkering, een laagbetaalde job of een deeltijdse functie.

De financiële noodzaak is de belangrijkste drijfveer voor alleenstaande ouders om betaald werk uit te voeren. Zo goed als alle alleenstaande ouders geven aan dat ze na de transitie een financiële terugval kenden. De alleenstaande ouders moeten plots rondkomen met één inkomen en dit terwijl de kosten niet daalden, integendeel.

Uit de literatuur is gebleken dat alleenstaande moeders een zwaardere financiële terugval kennen dan alleenstaande vaders (Mortelmans, Jansen, 2007). Enkele bronnen stellen dat alleenstaande vaders er na een scheiding financieel op vooruitgaan (Bianchi, Kekha, 1999). Dit laatste wordt niet bevestigd in dit onderzoek. De meeste vaders maakten deel uit van een tweeverdienersgezin, waardoor zij er financieel ook op achteruit gingen. Toch ondervinden zij hiervan minder hinder dan enkele alleenstaande moeders. Vooral laaggeschoolde moeders vullen een economisch zwakke positie in. Hun loopbaan kenmerkt zich door periodes van werkloosheid, onstabiele jobs en een erg instrumentele houding tegenover werk. Ze bevinden zich in een erg penibele situatie en moeten rondkomen met een uitkering of een laag inkomen.

Vooral alleenstaande moeders trachten hun budget nauwlettend te beheren. Alleenstaande vaders blijken er minder bewust mee bezig te zijn, enkelen geven zelfs aan dat ze - sinds ze opnieuw vrijgezel zijn - meer geld spenderen.

Om alsnog rond te komen kan de ouder zijn spaargeld aanwenden. Dit kunnen ze doen op twee manieren; of ze sparen niet meer, of ze doen een beroep op hun spaargeld na de transitie. Verder kan de ouder de courante uitgaven inkrimpen. Zo besparen veel respondenten op belangrijke uitgavenposten zoals kleren en eten. Kleren kopen ze al eens tweedehands en eten halen ze in de 'goedkopere supermarkten'. Hun budgetbeheer is een opdracht van wikken en wegen. Ze staan dagelijks stil bij hun koopgedrag en denken na over de kost van elke aankoop. Om het budgetbeheer onder de knie te krijgen, schrijven sommige alleenstaande ouders elke uitgave nauwlettend op om een beeld te krijgen van het uitgavenpatroon. Zo leren ze bewuster om te gaan met hun budget. Ze weten immers precies welke uitgaven aan welke post werd besteed.

Sommige respondenten gunnen zichzelf in het budgetbeheer weinig extraatjes, voor anderen is net dat extraatje een stimulans om door te gaan.

Wat ook belangrijk is, is jezelf wat zakgeld geven iedere maand, om daar iets voor jezelf mee te doen. Als ik dan eens zin had om naar de cinema te gaan dan deed ik dat. (Dominique, 46)

Om uitgaven te besparen tracht de alleenstaande ouder zoveel mogelijk dingen zelf te doen.

Als mijn kinderen klein waren, heb ik hun kleren zelf genaaid en truitjes gemaakt. Dat was ook het voordeel van het deeltijds werken, dat ik dat soort zaken kon doen. In die zin werkte ik eigenlijk een stuk voor mezelf. (Tinne, 54)

Enkele respondenten slagen er niet in hun beperkte inkomen te budgetteren. Ze schakelen de hulp in van anderen. In de eerste plaats vinden ze die hulp terug in het informele netwerk. Zo is er een respondent die de hulp van haar vader aanvaardt om te budgetteren. Twee andere respondenten krijgen hulp van het OCMW. Zonder deze hulp zouden de ouders er wellicht niet in slagen maandelijks rond te komen. Eén respondent heeft duidelijk nood aan hulp bij haar budgetbeheer. Ze slaagt er niet in de rekeningen te betalen en bouwt langzaamaan schulden op.

Sommige respondenten passen hun levensstijl aan de nieuwe gezinssituatie aan. Ze schroeven bijvoorbeeld hun eigen vrijetijdsactiviteiten terug omwille van financiële redenen. Ook reizen worden afgelast of tijdelijk uitgesteld.

Ik ben nooit met mijn kinderen naar zee kunnen gaan, dat zat er niet in, daar had ik geen geld voor. (Tinne, 54)

Enkele behoeften worden aan de kant geschoven. Voor sommige respondenten is die aanvaarding moeilijker. Ze zoeken allerlei manieren om toch maar niet in 'luxe' te moeten inboeten. Alleenstaande ouders die na de scheiding een grote inkomensdaling kenden, hebben het moeilijk om zich met hun nieuwe levensstijl te verzoenen in vergelijking met ouders die voordien ook 'soberder' leefden.

Tot slot kan de alleenstaande ouder het inkomen op peil houden met zwartwerk. Olivier Vanlaer – die voor dit onderzoek als expert werd geïnterviewd - schat dat zeker de helft van de alleenstaande ouders zwart werkt of in het zwart gewerkt heeft, gaande van strijken, poetsen, klusjes tot horeca. Enkele jonge, laaggeschoolde alleenstaande moeders geven in de interviews aan dat ze zwart werken of gewerkt hebben. Sommigen doen dit in combinatie met een gereguleerde baan, anderen doen dit tijdens een periode van werkloosheid. Er zijn twee redenen waarom alleenstaande moeders in het zwart bijverdienen. Enkeligen doen dit omdat ze anders niet rondkomen met het inkomen dat ze genereren. Vooral jonge moeders die in laagbetaalde jobs zoals poetswerk tewerkgesteld zijn, werken omwille van die reden enkele uren in het zwart. Ten tweede werken de moeders in het zwart om zichzelf en hun kind een extraatje te

kunnen permitteren. Dit laatste vindt vooral plaats wanneer de ouder zich niet kan verzoenen met de 'verlaagde' levensstijl.

4.5. Conclusie

De financiële noodzaak blijkt de belangrijkste drijfveer voor alleenstaande ouders om betaald werk uit te oefenen. De betekenis van werk is dynamisch. Door de ingrijpende veranderingen in het privéleven van de alleenstaande ouder krijgt werk voor sommigen een andere betekenis. Velen wijzen buiten de instrumentele functie van werk op enkele andere latente functies. Werk geeft hen energie en voldoening, werk zorgt voor sociaal contact en vooral werk brengt regelmaat in een leven dat vaak drastische veranderingen heeft ondergaan. Tijdens het verwerkingsproces kunnen deze latente functies een grote steun betekenen voor de alleenstaande ouder en daarmee een uittreding vermijden. Toch kiezen enkele ouders er niet voor arbeid met gezin te combineren. Vooral die ouders die geen latente functies van werk ervaren, dreigen de arbeidsmarkt te verlaten. Zij hechten weinig belang aan hun arbeidsrol en zijn bijgevolg weinig gemotiveerd om de dagelijkse puzzel tussen arbeid en gezin te leggen.

Als subjectieve strategie gaat de alleenstaande ouder de eisen en de verwachtingen aangaande de arbeidsrol wijzigen. Vaders passen die arbeidsrol aan maar houden alsnog in het achterhoofd de idee om – wanneer de kinderen ouder zijn – opnieuw de arbeidsrol uit te breiden. Om de combinatie arbeid en gezin te realiseren verkiezen zij voorlopig een job boven een carrière. Deze inkrimpingstrategie vinden we in mindere mate terug bij alleenstaande moeders. Voor de transitie dachten enkelen eraan na verloop van tijd hun arbeidsuren te reduceren. Omwille van financiële redenen wijzigen zij de wens naar een deeltijdse betrekking in de toekomst. Ze passen geen inkrimpingstrategie toe omdat ze voor de transitie de zorgrol boven de arbeidsrol plaatsten, waardoor er geen veranderingen moeten worden aangebracht. Dit laatste in tegenstelling tot alleenstaande vaders die de arbeidsrol vaker boven de zorgrol plaatsten voor de transitie. Bijgevolg wijzigen deze vaders na de transitie het prioriteitschema van het takenpakket. De inkrimpingstrategie wordt vooral toegepast door alleenstaande vaders met jonge kinderen. Ouders die voor de transitie de zorgrol boven de arbeidsrol plaatsten, passen de arbeidsrol niet aan. Ze brengen direct praktische wijzigingen aan de arbeidsrol aan om de combinatie werk en gezin meer draaglijk te maken.

De alleenstaande ouder ontwikkelt enkele objectieve werk-gezinstrategieën om de combinatie arbeid en gezin mogelijk te maken. Dit houdt in dat men de tijd of

de energie die men besteedt aan arbeid vermindert, opdrijft of stopt. Zo passen enkele alleenstaande ouders hun ploegensysteem aan. Sommige jonge, laaggeschoolde alleenstaande moeders gaan omwille van financiële redenen hun arbeidsuren opdrijven. We zagen dat dit op langere termijn nefaste gevolgen heeft voor het psychische en fysieke welzijn van de ouder. Verder maken enkele ouders gebruik van een flexibel werkschema of passen ze de werkuren aan de kinderopvangmogelijkheden aan. Bij elke praktische wijziging aan de arbeidsrol is de alleenstaande ouder afhankelijk van de goodwill van de werkgever. Zo moet de werkgever toestemming geven voor de uitvoering van de objectieve strategie.

De zorgen die de ouder heeft in de gezinssfeer kunnen niet losgekoppeld worden binnen de arbeidssfeer, hierdoor bestaat de kans dat er een gezin-werkconflict ontstaat. Veel alleenstaande ouders worden na de transitie geconfronteerd met een productiviteitsdip die een optimaal functioneren binnen de arbeidssfeer belemmert. Zowel de werkgever als de werknemer moeten een manier vinden om met dit productiviteitsverlies te kunnen omgaan.

Ook vanuit overheidswege worden oplossingen aangereikt om de combinatie tussen werk en gezin te vereenvoudigen. Zo kan de alleenstaande ouder tijdskrediet opnemen. Voor enkele alleenstaande ouders betekent dit een goede oplossing om hun zorgrol met de arbeidsrol te combineren. De uitwerking van tijdskrediet is bepalend voor het functioneren binnen beide levenssferen. De alleenstaande ouder moet voor zichzelf op zoek gaan naar de gewenste tijdsverdeling tussen beide levenssferen. Tijdskrediet wordt door de alleenstaande ouder eerder als een permanente dan tijdelijke strategie toegepast. Bovendien bereikt de maatregel de economisch meest kwetsbare groep alleenstaande ouders – laaggeschoolde moeders met jonge kinderen - niet.

Sommige ouders slagen er als alleenstaande ouder niet in arbeid met gezin te combineren. Vooral laaggeschoolde moeders met jonge kinderen of probleemkinderen dreigen de arbeidsmarkt te verlaten. Ze lopen het risico gedurende enige tijd in de werkloosheid te belanden omdat de financiële voordelen van de arbeidsrol, de nefaste gevolgen van de combinatieproblematiek niet overstijgen. Voor sommigen – veelal laaggeschoolde moeders met jonge kinderen of oudere moeders – betekent de periode van werkloosheid een definitieve breuk met de vorige loopbaan. Ze kiezen ervoor een opleiding te volgen om zich te heroriënteren op de arbeidsmarkt. Op die manier trachten zij na het beëindigen van hun opleiding een nieuwe positie te betreden op de arbeidsmarkt. Eén enkele oudere

alleenstaande moeder die voordien huisvrouw was, wordt opnieuw tewerkgesteld via Artikel 60. Zo komt ze in regel met de sociale zekerheid en vergroot ze haar kansen op de reguliere arbeidsmarkt.

Tot slot kunnen weduwen en weduwnaars een beroep doen op een overlevingspensioen, al dan niet in combinatie met een arbeidsrol.

5. De zorgrol

Buiten werk-gezinsstrategieën kan de ouder ook opteren gezin-werkstrategieën toe te passen. In dat geval kiest de ouder ervoor in te grijpen in de zorgrol. De zorgrol verwijst naar de twee interne taken van het takenpakket van een ouder: de huishoudelijke taken en de opvoedingsrol.

In dit hoofdstuk komen de gezin-werkstrategieën aanbod. Het hoofdstuk bestaat uit drie delen. In het eerste deel wordt uiteengezet hoe de alleenstaande ouder de opvoeding binnen het eenoudergezin ervaart. In het tweede deel worden de objectieve gezin-werkstrategieën toegelicht en kijken we welke praktische oplossingen de ouder toepast om de twee levenssferen te combineren. In het laatste deel worden de subjectieve gezin-werkstrategieën uitgelegd waarbij we nagaan hoe de ouder reageert op de toepassing van de objectieve gezin-werkstrategieën.

5.1. De kost van het alleen opvoeden

In tweeoudergezinnen kan het interne takenpakket verdeeld worden onder twee personen. In een eenoudergezin staat de alleenstaande ouder alleen voor de opdracht de opvoedingstaken uit te voeren. Dergelijke dubbele belasting kan een conflictbron zijn. De mate waarin de ouder hierin ondersteund wordt, hangt mede af van de oorzaak die ten grondslag ligt aan de transitie. Zo staan weduwen en weduwnaars ten volle in voor de opvoeding van de kinderen. Bij gescheiden ouders kan die opvoedingstaak verdeeld zijn. Daarenboven beschikt niet elke alleenstaande ouder over een goed informeel netwerk of familieleden die bereid zijn in de zorgrol voor de kinderen te delen. Een tekort aan ondersteuning in de zorgrol kan verstrekkende gevolgen hebben voor de combinatie werk en gezin.

Sommige alleenstaande ouders voelen zich in hun zorgrol overbelast. De kost van het alleen opvoeden van de kinderen is te groot. Ze kunnen de zorgrol niet meer delen met een partner en kunnen er bijgevolg niet aan ontsnappen. Het alleen instaan voor de opvoeding kan zorgen voor zowel een fysieke als een emotionele belasting. Zo geven enkele alleenstaande ouders aan dat de kost van het alleen opvoeden lichamenlijk doorweegt. De tijdsdruk die hiermee gepaard gaat zorgt voor stress, vermoeidheid en uitputting.

Het vermoeiendste vind ik het feit dat het niet ophoudt. Ik ben bezig van half zeven 's morgens tot tussen tien en elf uur 's avonds en dan heb ik gedaan. Dan heb ik geen seconde voor mezelf rust genomen. (Bram, 36)

Ten tweede is er het emotionele aspect. Ouders missen vaak een onvoorwaardelijk klankbord; iemand om ideeën, gevoelens, ervaringen en verantwoordelijkheden in verband met de opvoeding mee te delen. Ze hebben nood aan een goed gesprek waarin ze de moeilijke, maar ook de mooie kant van het opvoeden kunnen bespreken.

Als je alleenstaande ouder bent, heb je geen baken om dingen te bespreken. Elke beslissing die je neemt, moet je goed overwegen. Als je een foute beslissing neemt, moet je ze ook helemaal alleen recht trekken. Dat alles vraagt heel wat denkwerk en nachten wakker liggen. Je moet je dat eens voorstellen dat je elk uur van de dag verantwoordelijkheid over twee personen hebt. (Katrijn, 46, weduwe)

De leeftijd van het kind is een belangrijke factor in de zoektocht naar een balans tussen werk en gezin. Dit omwille van enkele redenen. Ten eerste is een jong kind volledig afhankelijk van de zorg van de ouder. Oudere kinderen zijn daarentegen meer zelfstandig en kunnen een deel van de zorg overnemen. Een alleenstaande ouder kan met oudere kinderen praten en door hen begrepen worden. De fase van de kinderpraat is voorbij. Oudere kinderen zijn dus zelfstandiger, minder afhankelijk en praatvaardiger. De keerzijde is dat ouders met oudere kinderen geconfronteerd worden met andere problemen. Zo heeft een ouder kind vaak meer begeleiding nodig met de schooltaken en kunnen tienerkinderen een zware puberteit doorgaan. Dit kan wegen op de zorgrol van de alleenstaande ouder en een gezin-werkconflict met zich mee brengen. Enkelen voelen zich zo belast in hun zorgrol dat ze niet meer optimaal kunnen functioneren in de arbeidsrol, in extreme gevallen kunnen ze de arbeidsrol niet meer uitvoeren.

Verder is ook het aantal kinderen van belang. De ouder moet niet enkel de zorgrol combineren met de arbeidsrol maar moet ook – indien het eenoudergezin meerdere kinderen heeft - de zorgrol verdelen over de verschillende kinderen. Uit onderstaande citaat blijkt dat dit kan bijdrage in een extra fysieke en emotionele belasting.

Als je met twee bent dan kan één iemand beneden blijven bij de andere kinderen, terwijl de andere ouder een kind in bad steekt. Nu als ik in mijn eentje boven in de badkamer ben, dan weet ik dat de andere kinderen alleen beneden zitten. En dat irriteert mij wel. Een stuk dat ze nog klein zijn en je denkt wat zijn ze aan het doen? Plus ook een stuk schuldgevoel, want op dat moment ben je bezig en zitten die anderen alleen. Dat is wel stressy soms. (Dries, 45, weduwnaar)

Deze gevoelens van overbelasting – zowel fysiek als emotioneel - kunnen versterkt worden wanneer de alleenstaande ouder niet bewust kiest voor de leefvorm. Ze hebben tengevolge van het alleenstaand ouderschap beslissingen moeten nemen die ze soms moeilijk kunnen verdragen. In zulke situatie valt het alleen opvoeden van de kinderen hen zwaarder. De consequenties van een niet zelfgekozen leefvorm of leefritme worden ervaren als een dubbele straf, zeker door alleenstaande ouders die niet kunnen berusten in hun nieuwe gezinssituatie.

Ouders die omwille van hun alleenstaand ouderschap op arbeidsgebied niet de gewenste keuzes kunnen maken, ervaren het alleen opvoeden van hun kind sneller als een 'last'. Zij voelen zich te sterk beperkt in hun arbeidsrol door de gezinsrol en ontwikkelen hierdoor vaak negatieve gevoelens tegenover de zorgrol. Er ontstaat hier sneller een gezins-werkconflict omdat de ouder niet kan handelen naargelang de eigen verwachtingen. De ouder tracht conflict te vermijden door de verwachtingen die hij heeft te wijzigen. Zij die zelf de relatie verbraken dragen gemakkelijker zelf de gevolgen van hun keuze en passen de verwachtingen aangaande de arbeidsrol sneller aan. Zij die niet kunnen berusten in hun nieuwe gezinssituatie, weigeren wijzigingen aan te brengen aan de arbeidsrol en hebben daardoor een grotere kans op conflict.

In het eerste deel worden de objectieve gezin-werkstrategieën waar alleenstaande ouders in hun opvoedingsrol gebruik van maken, toegelicht. De kost van het alleen opvoeden kan verlaagd worden door de hulp van anderen. Daarenboven kan de ouder een grotere zelfstandigheid van de kinderen eisen of een tijdelijke ontsnapping aan de zorgrol mogelijk maken.

In het tweede deel worden de subjectieve gezin-werkstrategieën besproken. Door de hulp van anderen in te schakelen in het opvoedingproces wordt de ouder geconfronteerd met een opvoedingsconflict en gevoelens van afhankelijkheid. Tevens hebben enkele alleenstaande ouders het gevoel dat ze zowel de vader- als de moederrol op zich moeten nemen. Deze gevoelens kunnen een bron van conflict vormen wanneer de alleenstaande ouder geen strategie ontwikkelt om met deze gevoelens om te gaan. Sommige ouders aanvaarden of negeren deze – vaak tegenstrijdige – gevoelens. Vooral alleenstaande moeders trachten deze gevoelens uit de weg te gaan door hulp te weigeren omdat ze geconfronteerd worden met een probleem van reciprociteit. Enkeligen passen het ik-kan-alles-alleen principe toe waarbij ze weigeren hulp te aanvaarden van anderen. We zullen zien dat dit nefaste gevolgen heeft voor de gezondheidstoestand van de eenouder. In het laatste hoofdstuk wordt toegelicht hoe alleenstaande ouders extra zorgen trachten te vermijden.

5.2. Objectieve strategieën

Om werk met gezin te combineren moet de ouder vaak een deel van de opvoedingsrol uitbesteden. Dit zorgt echter voor tegenstrijdige gevoelens binnen de zorgrol. Om conflict te vermijden ontwikkelt de ouder subjectieve gezin-werkstrategieën. We kiezen ervoor om in die volgorde de strategieën te presenteren.

In onderstaande alinea worden de objectieve gezin-werkstrategieën van alleenstaande ouders besproken. Vooreerst (5.2.1.) hebben we aandacht voor de hulp die alleenstaande ouders gebruiken bij de opvoedingstaken met bijzondere aandacht voor kinderopvang. Verder kan de ouder de last van de huishoudelijke taken verlichten door hulp in te schakelen. In het tweede deel (5.2.2.) zullen we hier dieper op in gaan. Tot slot wijden we een apart deel (5.2.3) aan het gebruik van professionele dienstverlening door alleenstaande ouders.

5.2.1. De opvoedingsrol

De opvoedingsrol heeft betrekking op de eerste interne taak van de zorgrol. De ouder tracht de opvoedingsrol zo goed mogelijk uit te voeren. In combinatie met de arbeidsrol moet hij vaak een deel van de zorgrol uitbesteden. Zo geeft hij de opvoedingsrol uit handen door kinderopvang in te schakelen. In het eerste deel van deze alinea bespreken we de bronnen waar een alleenstaande ouder een beroep op kan doen voor kinderopvang. De ouder kan de opvoedingsrol verlichten door een vroege zelfstandigheid van de kinderen te eisen of tijdelijk te ontsnappen aan de opvoedingsrol. Verder vindt de opvoeding ook plaats binnen een maatschappelijke context waarbij de school de belangrijkste actor is.

De ouder kan voor kinderopvang een beroep doen op het sociaal netwerk. We maken hierbij een onderscheid tussen het formele en het informele netwerk. Met het informele netwerk verwijzen we naar familie. Het formele netwerk zijn niet familiaal gerelateerde personen zoals vrienden, kennissen, burens, etc.

5.2.1.1. Kinderopvang

De kost van het alleen opvoeden kan verlaagd worden door de hulp van anderen. Een belangrijke schakel tussen werk en gezin is de mogelijkheid tot kinderopvang. We klasseren het gebruik van kinderopvang onder objectieve gezin-werkstrategieën, aangezien het betrekking heeft op het interne takenpakket van de ouder. Alleenstaande ouders met jonge kinderen die werken, moeten vaak een beroep kunnen doen op anderen voor de opvang van

hun kinderen. Die opvang kan betaald of onbetaald zijn. Ze kan aangeboden worden door het informele en/of het formele netwerk, alsook kinderopvangfaciliteiten in de vorm van crèches en onthaalouders inhouden. Het ontbreken van adequate kinderopvang kan een participatie op de arbeidsmarkt verstoren. Ook een negatieve houding tegenover de betaalde of onbetaalde kinderopvang of een negatief imago van de kinderopvangfaciliteiten kan een belemmering zijn voor het combineren van zorg- en arbeidstaken.

Het informele netwerk

De rol van het informele netwerk vertaalt zich in hoofdzaak door hun hulp bij de kinderopvang. De kinderopvang door grootouders is een belangrijke schakel om arbeid en gezin te combineren. Elke alleenstaande ouder met ouders in hun nabije omgeving doet – indien mogelijk – een beroep op hun hulp. De nabije aanwezigheid van de grootouders is voor de ouder een grote geruststelling. Ze kunnen op hen rekenen indien het kind ziek is of wanneer de ouder onverwacht langer op het werk moet blijven. Het zorgt voor een grote flexibiliteit en neemt de stress aangaande kinderopvangproblemen grotendeels weg. Wanneer de ouders te ver wonen of zelf hulpbehoevend zijn, kan de alleenstaande ouder hun hulp niet inschakelen in het opvoedingsproces. De ouder is dan aangewezen op andere hulpbronnen.

De mate waarin de grootouders hulp aanbieden, verschilt. Bij sommige grootouders gaan de kinderen geregeld overnachten omdat de alleenstaande ouder opvang nodig heeft tijdens atypische uren. Bij anderen springen de grootouders in op woensdagnamiddag en/of enkele uren na de schooluren. Zowel mannen als vrouwen doen een beroep op de hulp van grootouders.

Ook ouders in tweeoudergezinnen maken gebruik van de hulp van grootouders om de combinatie te vereenvoudigen. Toch merken we twee zaken die kunnen verschillen van het tweeoudergezin op. Zo kunnen alleenstaande ouders vaak geen beroep doen op de hulp van de schoonfamilie. Ouders die uit de echt zijn gescheiden kunnen minder vaak tot weinig rekenen op de hulp van de grootouders langs de zijde van de ex-partner. Terwijl weduwen en weduwnaars hier vaker een beroep op blijven doen. De voornaamste verklaring is wellicht dat de meerderheid van de gescheiden ouders het contact met de vroegere schoonfamilie verbroken heeft.

Bij enkele laaggeschoolde, jonge alleenstaande moeders gaat de hulp van de grootouders nog verder. Na de relatiebreuk gaan ze – veelal vanuit een financiële overweging – terug thuis wonen. Op die manier trachten ze de combinatie werk en gezin mogelijk te maken en ontvangen ze rechtstreekse

hulp bij de opvoeding van de kinderen. Enkel laaggeschoolde, jonge alleenstaande moeders gaan voor enige tijd terug thuis wonen. Dit is wellicht te verklaren door hun zwakke economische positie en de financiële achteruitgang na de scheiding. Onderzoek wijst uit dat jonge moeders met verschillende jonge kinderen financieel de meest kwetsbare groep zijn (Mortelmans, Jansen, 2007). Zij beschikken nog niet over een eigen woning en kunnen de huur niet langer betalen.

Toen wij uiteen gingen kreeg mijn dochter verlatingsangst. Ze werd dan 's nachts wakker en wou niet slapen. Ze werd bijna hysterisch. Wat ik ook deed, niets kon haar kalmeren. En dan moest ik midden in de nacht naar mijn ouders rijden, want ik kreeg haar niet stil. (Lien, 29)

In de interviews wordt weinig gesproken over de rol van broers en zussen in de interviews. Wanneer het ter sprake komt blijkt dat ze vooral emotionele steun bieden en weinig tot geen bijdrage leveren in het opvoedingsproces. De twee gezinnen wonen vaak ver uit elkaar en leiden elk een ander, apart leven.

Ik heb een broer waar ik geen steun van heb gehad, die nooit heeft gezegd om de kinderen eens bij te houden. Die heeft gewoon gedaan alsof ik de sterke vrouw was die alles aankon. En dat heeft mij heel pijn gedaan. (Annelies, 45)

Het formele netwerk

Het formele netwerk speelt een kleine rol. Slechts twee alleenstaande moeders – geen enkele alleenstaande vader – schakelen de hulp van het formele netwerk in. Een mogelijke verklaring hiervoor kan teruggevonden worden in het probleem van reciprociteit. In dat geval neemt de ouder geen hulp aan van vrienden en kennissen omdat hij het gevoel heeft dat die hulp voorwaardelijk is. Hierdoor wordt hulp vanuit het informele netwerk niet aanschouwd als een structurele oplossing. Alleenstaande moeders vermijden het probleem van reciprociteit door zo weinig mogelijk de hulp van het formele netwerk in te schakelen. Ze hebben immers geen tijd en energie om hulp terug te bieden. Bij het informele netwerk treedt dit dilemma minder snel op de voorgrond. Verder zullen we zien dat een oplossing voor dergelijk dilemma tot een structurele oplossing kan leiden (zie verder 5.3.1.3).

Hulp kan er ook komen door advies in te winnen bij anderen. We zagen dat alleenstaande vaders vaker raad vragen bij vrienden en collega's omtrent praktische hulp. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat vaders nog steeds minder vertrouwd zijn met de zorgrol. Hierdoor voelen ze zich na de transitie

onzeker omtrent de uitvoering ervan. Ze gaan op zoek naar bevestiging zowel in het formele als in het informele netwerk.

Kinderopvang tijdens atypische uren

Ouders met onregelmatige werkuren doen een beroep op hun ouders of schakelen een privépersoon in. Met atypische uren verwijzen we naar opvang voor 7.00 's morgens en na 18.00 uur. Het blijkt erg moeilijk om iemand geschikt te vinden. Dit soort opvang wordt slechts beperkt aangeboden. Kinderopvang tijdens atypische uren door externen gaat gepaard met veel stress.

De enige oplossing voor mij was om een minderjarige in huis te zetten en die op dat kind te laten passen. En ergens, het is een oplossing, maar het is ook geen oplossing ... ik was geen seconde gerust. (Lien, 29)

Alleenstaande ouders verkiezen opvang door grootouders. De opvang door externen is minder flexibel. Bij dit soort opvang wordt de ouder vaker met een opvoedingsconflict geconfronteerd omdat de externe andere vaak andere eisen stelt aan de zorgrol (zie verder 5.3.1.1). De alleenstaande ouder voelt zich ook meer afhankelijk van die persoon. Die afhankelijkheidsrelatie wordt sneller als problematisch ervaren omdat de ouder geen vertrouwensrelatie heeft met de privépersoon. In een verder hoofdstuk (zie verder 5.3.1.2) wordt uiteengezet hoe zulke relatie een conflictbron kan zijn. Alleenstaande ouders geven aan dat ze liever van een ander soort opvang gebruik willen maken, maar vinden niet de gewenste opvang. De negatieve gevoelens tegenover dit soort opvang worden versterkt, naarmate de ouder zorgen meer vooropstelt. In dat geval staat men sneller negatiever tegenover de kinderopvang.

Het gebruik van kinderopvangfaciliteiten

Alleenstaande ouders bevinden zich vaak in een acute situatie. Ze komen plots alleen te staan en moeten snel een nieuwe oplossing vinden voor de kinderopvang. Ze gaan op zoek naar een onthaalmoeder of een crèche waar het kind overdag terecht kan, maar stoten hierbij op twee drempels. Ten eerste vinden ze vaak geen onthaalmoeder omdat er geen aanwezig is in hun buurt of al volzet is. Ten tweede moeten ze ook in de gesubsidieerde crèche andere wachtende ouders laten voorgaan. Enkele alleenstaande moeders geven aan dat ze een onthaalmoeder boven een crèche verkiezen. Ze ervaren echter moeilijkheden bij het zoeken naar de geschikte opvang. Hierdoor brengen ze het kind naar een privé crèche, waar de kost van de opvang niet berekend wordt op basis van het inkomen. Ze gaan niet langer op zoek naar een onthaalmoeder.

In vergelijking met de informele opvang maakt de alleenstaande ouder minder gebruik van deze twee betaalde vormen van kinderopvang. Bij de onbetaalde vorm van opvang – veelal uitgevoerd door grootouders – heeft de alleenstaande ouder meer flexibiliteit en vertrouwen. De ouder hoeft minder rekening te houden met het tijdstip waarop hij de kinderen bij de grootouders afhaalt. Hierbij komt dat de hulp van grootouders geen of weinig financiële lasten met zich mee brengt. Wanneer de kinderen ouder worden kunnen de grootouders een rol blijven spelen. Terwijl de twee voorafgaande kinderopvangmogelijkheden enkel van toepassing zijn bij jonge kinderen. Sommige alleenstaande ouders combineren enkele bronnen van hulp. Dit samengesteld karakter van hulpbronnen vinden we enkel terug bij ouders met jonge kinderen.

Alleenstaande ouders die gebruik maken van formele kinderopvangfaciliteiten doen dit in hoofdzaak om te kunnen blijven werken. Geen enkele ouder geeft aan dat ze gebruik maken van opvang om zelf vrije tijd te hebben. Eén enkele alleenstaande weduwnaar stelt dat hij het eerste jaar na het overlijden van zijn partner gebruik maakte van kinderopvang ook als hij thuis was. Op dat moment kon hij de opvoeding van zijn kinderen niet op zich nemen.

School

De school kan na de transitie op twee manieren van belang zijn. Ze kan een belangrijke rol spelen tijdens het verwerkingsproces van de scheiding of het overlijden van een ouder. In die zin kan de school het welbevinden van het kind en bijgevolg het welzijn van de ouder beïnvloeden. Verder is de school een belangrijke instantie voor de opvoeding van elk kind en biedt ze vaak de mogelijkheid tot opvang, voor en na de schooluren. De voor- en naschoolse opvang is voor vele alleenstaande ouders – zowel alleenstaande vaders als moeders - een noodzakelijke en erg belangrijke schakel om werk met gezin te combineren. Enerzijds hebben ouders veel vertrouwen in de schoolse opvang en anderzijds kunnen ze op die manier het probleem van reciprociteit vermijden. Ze hoeven immers geen beroep te doen op het sociale netwerk omdat deze mogelijkheid zich aandient. Vooral van de naschoolse opvang wordt gebruik gemaakt. Twee kinderen van twee respondenten zitten op internaat. Volgens de ouders hebben ze er zelf voor gekozen omdat ze daar meer regelmaat en structuur vinden dan thuis. Ook voor de ouders biedt dit een oplossing omdat zij niet meer hoeven te zorgen voor kinderopvang tijdens de schoolweek.

Enkele alleenstaande ouders komen in de problemen bij de overgang van het lager naar het secundair onderwijs. In vele gevallen valt de mogelijkheid tot voor- en naschoolse opvang weg. Er is wel naschoolse opvang in de vorm van studie, maar die is meer beperkt in tijd. De alleenstaande vader lost dit op door

dichter bij de school te gaan wonen of door een vroege zelfstandigheid van het kind te verwachten. Dit laatste komt in volgend paragraaf aan bod.

Sommige scholen bieden tijdens de schoolvakantie gedurende een periode kinderopvangmogelijkheden aan. De werkende alleenstaande ouder met jonge kinderen maakt hier gebruik van, alsook van initiatieven als speelpleinwerken, Grabbelpas, jeugdbeweging, etc.

5.2.1.2. Vroege zelfstandigheid van kinderen

Alleenstaande ouders verwachten vroeg een grote zelfstandigheid van hun kinderen. Bij de mannelijke respondenten merken we dat zij – al vroeg – een grote zelfstandigheid van hun kinderen verwachten. Zo kunnen de kinderen bijdragen tot een betere combinatie tussen arbeid en gezin.

Ik zou willen dat de kinderen al ouder waren. Ik wil ze nu stilaan leren koken, zodat we bijvoorbeeld op woensdagnamiddag eens samen kunnen koken. (Willem, 44, weduwnaar)

Vanaf volgend jaar gaat hij naar het middelbaar dus gaat hij sowieso alleen naar huis moeten komen. Als ik dan om 6 uur thuis ben of om 7 uur, dan moet hij zich daar naar schikken. Terwijl drie jaar geleden kon ik moeilijk een kleine van acht jaar alleen naar huis laten komen en dan zeggen dat hij zijn plan moest trekken. (Bart, 44, weduwnaar)

Deze eis tot zelfstandigheid wordt minder expliciet teruggevonden bij alleenstaande moeders. Dit laatste gaat samen met het feit dat de alleenstaande moeder sneller een schuldgevoel ontwikkelt tegenover de kinderen wanneer ze te veel tijd besteedt in de arbeidssfeer. Ze 'durft' die zelfstandigheid niet op dezelfde manier te eisen als alleenstaande vaders.

Wanneer de kinderen ouder zijn, wordt die combinatie werk en gezin makkelijker. Dit kan een effect hebben op de loopbaankansen van een alleenstaande ouder. Een jonge ouder die nog aan de voet staat van zijn carrière en alleen komt te staan met jonge kinderen ondervindt meer beperkingen in loopbaankansen dan een oudere alleenstaande ouder. Deze laatste heeft zijn loopbaan al georiënteerd en heeft oudere kinderen die zelfstandig kunnen zijn. Door die zelfstandigheid kan de ouder het zich permitteren om eens langer op kantoor te blijven of geen strikte nine to five job aan te nemen. Alleenstaande vaders met jonge kinderen geven in de interviews aan dat zij in de toekomst verwachten dat die combinatie werk en gezin zal vereenvoudigen. Zo hopen ze na enige tijd – wanneer de kinderen ouder zijn - de arbeidsrol terug te kunnen uitbreiden en nieuwe doelen voorop te kunnen stellen. Naarmate men oudere

kinderen heeft, acht men zich kansrijker. Ook bij alleenstaande moeders gaat de combinatie werk en gezin beter wanneer de kinderen ouder worden. Zij passen hun verwachtingen omtrent de arbeidsrol echter niet aan.

5.2.1.3. Ontsnapping aan de opvoedingsrol

Veel alleenstaande ouders geven aan dat de constante beschikbaarheid voor de kinderen zwaar doorweegt. Een ontsnapping aan de zorgrol kan deze last tijdelijk wegnemen en zorgen voor een rustmoment.

De verblijfsregeling bij mensen die na een relatiebreuk uiteen gingen kan bepalend zijn voor het beschikbaarheidsprobleem waar alleenstaande ouders mee kampen. De steun van de ex-partner is een belangrijke factor in de zorg voor de gezamenlijke kinderen. Ex-partners die meer dan een weekendouder zijn, kunnen de alleenstaande ouder ontlasten in hun zorgrol. Zij kunnen de opvoeding van de kinderen ook tijdens de week deels op hen nemen. Vooral co-ouders kunnen elkaar hier wederzijds in ondersteunen. Zij geven aan meer vrije tijd te hebben en voelen zich wekelijks ontlast in de zorgrol. Eén co-ouder stelt dat ze liever niet wil ontsnappen aan de zorgrol. Ze voelt zich erg eenzaam in de periode dat ze alleen is zonder de kinderen. Co-ouderschap kan als negatief worden ervaren wanneer het sociale netwerk van de co-ouder beperkt is.

Ouders waarvan de partner overleden is of geen rol speelt in het opvoedingsproces ervaren sneller een beschikbaarheidsconflict. Ook ouders in de oude verblijfsregeling – om de veertien dagen één weekend bij de ex-partner – ondervinden dergelijk conflict.

Ik benijd altijd ouders die een co-ouderschap hebben, daar zou ik geld voor geven. Om de verantwoordelijkheid even te kunnen los laten. Je moet je dat eens voorstellen dat je elk uur van de dag de verantwoordelijkheid over twee kinderen hebt. Als je met twee bent, dan kan de papa met de zoon gaan voetballen, dan is op dat moment die verantwoordelijkheid even weg en kan je dat even los laten. Dat is iets wat ik nu niet meer kan doen. (Katrijn, 46, weduwe)

Alleenstaande ouders gaan hierdoor andere keuzes maken. In het voorgaande hoofdstuk (zie 4.1) zagen we, dat ze omwille van die verantwoordelijkheid die ze nu alleen dragen, hun arbeidsrol aanpassen. Ook in de gezinsfeer worden wijzigingen aangebracht. Zo gaan ze bijvoorbeeld niet meer alleen op reis met de kinderen. Dat houdt volgens enkele ouders te veel risico's in. Zij zijn permanent bezig met het alleenstaand ouderschap, ook als zij een moment van ontspanning hebben kunnen ze de zorgrol moeilijk loslaten.

Als je naar een feestje gaat, drink je één glas wijn. Maar je drinkt er geen tweede, want het is niet alleen een kwestie van: geraak ik nog wel thuis. Maar als er 's nachts iets gebeurt, moet je wel alert kunnen reageren. Je moet altijd 100% beschikbaar zijn, en ook altijd heel snel kunnen nadenken en dergelijke. En dat vraagt veel energie. (Katrijn, 46, weduwe)

Het sociale netwerk kan bij enkele alleenstaande ouders zorgen voor een tijdelijke ontlasting van de zorgrol. In een verdere paragraaf (zie 6.2) zullen we zien dat het sociale netwerk drie functies vervult waaronder ontspanning. Het sociale netwerk kan zorgen voor ontspanning door tijdelijk de zorgrol van de alleenstaande ouder over te nemen. De alleenstaande ouder kan dan even ontspannen. Dergelijke hulp wordt weinig aangeboden. Het zijn vooral de ouders van de alleenstaande die de kinderen even tijdelijk opvangen. Dit laatste op een moment dat die opvang niet noodzakelijk is en dus niet rechtstreeks bijdraagt in een betere combinatie tussen werk en gezin. De ouder voelt zich schuldig omdat hij al vaak een beroep moet doen op het informele netwerk. Hierdoor weigert de ouder deze hulp – die niet noodzakelijk is – te aanvaarden.

Mijn ouders zeggen dikwijls van: breng ze in het weekend naar hier en ga nog eens weg, leer iemand kennen. Ik krijg dat niet over mijn hart, mijn dochter wegdoen voor mijn eigen plezier. Daar houd ik een schuldgevoel aan over (...). Je voelt je dikwijls alleen, dat is zo. Je bent ook constant in die kinderpraat. Het is gewoon niet gemakkelijk. (Lien, 29)

Sommige alleenstaande ouders doen dit wel omdat de noodzaak groot is. Verder treedt het probleem van reciprociteit minder snel op binnen het informele netwerk. In extreme gevallen kan de alleenstaande ouder niet langer instaan voor de opvoeding van de kinderen. In dat geval is het verdriet dat gepaard gaat met de transitie te groot. De alleenstaande ouder vindt geen energie om voor de kinderen te zorgen.

Naar de kinderen toe heb ik er nog altijd spijt van dat ik er het eerste jaar niet voor hen ben geweest. Ik ben beschaamd om dat te zeggen, ik heb soms gehad dat ik een voormiddag gewoon in de zetel lag terwijl de kinderen aan het spelen waren, ik voelde me vermoeid en rusteloos. Ik zag wel dat de kinderen eten en drinken hadden, maar dat was het, voor de rest kon ik ze geen aandacht geven (...). Na een jaar is dat overgegaan, dan ben ik terug beginnen op te staan. (Willem, 44, weduwnaar)

Belangrijk is dat de ouder op dat moment ondersteuning krijgt van zijn sociaal netwerk en/of een beroep kan doen op thuiszorgdiensten die hem kunnen bijstaan in de opvoedingsrol.

Ook werk kan een tijdelijke ontsnapping aan de zorgrol inhouden.

Ik ondervind nu, met de examenperiode, dat het voltijds opvoeden van kinderen zwaarder is dan gaan werken en ze 's avonds opvangen. Die aandacht die kinderen vragen, vreet echt energie. Voltijds daarmee bezig zijn is echt te veel. (Lotte, 38)

5.2.2. Huishoudelijke taken

Als alleenstaande ouder heb je geen partner die een buffer vormt door een deel van de huishoudelijke taken op zich te nemen. De alleenstaande ouder kan niet langer taken delegeren. De huishoudelijke taken moeten nu allemaal uitgevoerd worden door één ouder. De ouder tracht een overbelasting in dit deel van de interne taken tegen te gaan. Zo kan de alleenstaande ouder huishoudelijke hulp inschakelen, een vroege zelfstandigheid eisen van de kinderen, de houding tegenover het huishouden wijzigen etc. Hierdoor komt er meer tijd vrij voor de andere taken.

We beginnen deze alinea met een toelichting van dit takenpakket bij alleenstaande ouders. We zullen zien dat de invulling van het takenpakket wijzigt omwille van het alleenstaand ouderschap. Verder gaan we na hoe de ouder de huishoudelijke taken uitvoert en welke hulp hij hierbij ontvangt.

5.2.2.1. Verandering van het takenpakket

De alleenstaande ouder neemt nu de taken over die de ex-partner daarvoor deed. De ouder ondervindt bij de uitvoering hiervan een aantal problemen die geslachtsgebonden zijn. Enkele alleenstaande moeders geven aan dat ze het bijvoorbeeld moeilijk hebben met de typische mannelijke huishoudelijke taken.

Wat er voor mij veranderd is, is dat ik vanaf toen de administratie moest doen. Daarvoor deed ik dat niet. Dat was wel even wennen, want ik had bijvoorbeeld nog nooit een belastingsbrief ingevuld. (Katrijn, 46, weduwe)

Alleenstaande vaders hebben een gelijkaardig probleem. Ook zij moeten enkele typische vrouwelijke taken aanleren zoals poetsen, strijken, wassen. De mate waarin ze dit moeten aanleren is afhankelijk van hun huishoudelijke aandeel tijdens het tweoudergezin. Veel alleenstaande ouders geven aan dat ze geen

moeite hadden om het huishouden plots alleen te moeten doen. Voor hen is het een verderzetting van hun takenpakket tijdens het tweeoudergezin.

Voor de geslachtspecifieke taken zoekt de alleenstaande ouder vaak hulp. Enkele alleenstaande vaders vinden die hulp bij familieleden. Voor andere taken die vaak niet alleen kunnen worden uitgevoerd zoals tuinieren, schilderwerken etc. gaan ouders op zoek naar vrienden. Alleenstaande ouders doen een beroep op andere alleenstaande ouders die zij ook geholpen hebben en andersom. Dit doen ze om een probleem van reciprociteit te vermijden.

Ik ga nu verhuizen en genoeg mensen willen mij komen helpen (de respondent verwijst naar mensen van de Houvast-vereniging⁶). Maar ik ben ook al bij veel mensen gaan schilderen enzo. Anders blijven zo'n dingen niet duren. Het komt altijd langs twee kanten he. (Dominique, 46)

5.2.2.2. Huishoudelijke hulp

De alleenstaande ouder kan ervoor kiezen om huishoudelijke hulp in te schakelen. Enkel doen hiervoor een beroep op hun informele netwerk. De hulp die ze krijgen van het informele netwerk verwijst naar de geslachtspecifieke huishoudelijke taken. Zo zal een alleenstaande vader hulp krijgen van zijn moeder bij het strijken. Een alleenstaande moeder krijgt hulp van haar vader voor het onderhoud van de tuin.

De meeste alleenstaande ouders krijgen noch hulp uit het informele netwerk noch vanuit het externe professionele netwerk. Zij voeren de taken zelf uit en doen dit veelal 's avonds, 's nachts, in het weekend of op momenten dat er elders kinderopvang is voorzien. Co-ouders voeren de huishoudelijke taken uit als de kinderen bij de andere ouder zijn. Sommige ouders verhuizen naar een kleinere woning of een appartement. Zo tracht de ouder de tijd die hij spendeert aan de huishoudelijke taken te reduceren.

5.2.3. Thuiszorg en dienstencheques

Alleenstaande ouders kunnen een beroep doen op privé hulpverlening en/of professionele thuiszorgdiensten. In dit onderzoek onderscheiden we twee vormen: gezinszorg en dienstencheques. In Vlaanderen is het aanbod voor gezinszorg verbonden aan een mutualiteit of ziekenfonds. De eerste Vlaamse speler is Familiehulp, een autonome V.Z.W. binnen het geheel van de christelijke

⁶ Houvast is een VZW die alleenstaande ouders samenbrengt op een internetforum. Hier ontstaan vaak nieuwe vriendschappen.

werknemersorganisaties. Deze thuiszorgdienst biedt een waaier aan diensten aan in alle gemeenten in Vlaanderen en het Brussels Gewest. Andere spelers zijn het autonome Familiezorg, de dienst Solidariteit voor het Gezin (liberaal) en het Centrum voor Thuiszorg (socialistisch).

Enkele alleenstaande ouders kunnen geen beroep doen op de ouders. Ze zijn daarom afhankelijke van de aangeboden hulp van professionele dienstverlening. Drie mannelijke respondenten en één vrouwelijke krijgen na het overlijden van hun partner ondersteuning van Familiehulp. Familiehulp treedt op in die gezinnen waar de behoefte aan hulp het grootst is. Vooral weduwen en weduwnaars met jonge kinderen waarbij de transitie naar het eenoudergezin onaangekondigd plaatsvond, bevinden zich in een acute situatie. Elke respondent is tevreden over de hulp die aangeboden wordt door Familiehulp, alsook de toegankelijkheid van de organisatie.

Die toenmalige verantwoordelijke van Familiehulp is dan langsgekomen en die had ook wel gezien dat er een acuut probleem was. Dus die heeft direct 20 uur per week hulp aangeboden. Nu is dat gereduceerd naar 15 uur. Van die 15 uur doen ze 6 uur kinderopvang. Ze komen dan drie keer per week 's morgens van 7 tot 9 de kinderen helpen met hun ochtendritueel. Vier uur helpen ze met strijken en nog vijf uur wordt besteed aan kuis en kleine boodschappen. (Willem, 46, weduwnaar)

Familiehulp biedt tijdelijke hulp aan die geleidelijk wordt afgebouwd. Bij sommige alleenstaande ouders verdwijnt de behoefte. Ouders met kleine kinderen die niet kunnen rekenen op hulp binnen het sociale netwerk blijven afhankelijk aan externe hulp.

Een tweede vorm van diensten voor huishoudelijke verzorging is het wettelijk systeem van de dienstencheque. Enkele alleenstaande ouders doen een beroep op betaalde huishoudelijke hulp. Ze maken gebruik van dienstencheques. Ze gaven in de interviews aan dat zij ook voor de transitie gebruik maakten van betaalde hulp. De huishoudelijke hulp gebruiken zij om de grove tijdsroevende huishoudelijke taken uit te voeren: zoals poetsen en strijken. Sommige alleenstaande ouders geven aan dat ze graag huishoudelijke hulp willen inschakelen. Slechts twee alleenstaande vaders werken met dienstencheques. Voor veel ouders is dit te prijzig.

Kinderopvang kan je ook opnemen in het systeem van dienstencheques. Een uur kinderopvang kost je 7 euro, maar dat is niet betaalbaar met een brutoloon van rond de 2000 euro. Zulke maatregel is veel beter voor tweoudergezinnen, maar niet voor alleenstaanden. (Ann, 30)

Velen geven aan dat ze geen vertrouwen hebben om 'externen' in het huis binnen te laten. Dit verklaart waarom bij vele alleenstaande ouders het inschakelen van betaalde huishoudelijke hulp een verderzetting is van voor de transitie. Zij hebben al een vertrouwensrelatie opgebouwd met de persoon die de betaalde hulp aanbiedt.

Opvallend is dat vooral vaders gebruik maken van thuiszorgdiensten en dienstencheques. Hiervoor kunnen enkele verklaringen teruggevonden worden. Ten eerste aanvaarden alleenstaande vaders sneller hulp dan alleenstaande moeders. Ze laten zich na de transitie omringen door hun sociale netwerk en doen een beroep op de aangeboden dienstverlening zoals Familiehulp. In een verder hoofdstuk (zie 5.4) wordt uitgelegd hoe alleenstaande moeders vaker het ik-kan-alles-alleen-principe toepassen dan alleenstaande vaders. Verder kan het zijn dat alleenstaande vaders zich sneller in een acute probleemsituatie aangaande hun zorgrol vertoeven. Het gaat hier om die alleenstaande vaders die zich bevonden in een traditioneel tweeoudergezin waarbij de vrouw de zorgtaken hoofdzakelijk op zich nam, terwijl de man fulltime buitenhuis ging werken. Zij zijn weinig vertrouwd met de zorgrol waardoor zij meer hulpbehoevend zijn. Alleenstaande vaders passen omwille van het alleenstaand ouderschap de arbeidsrol gedeeltelijk aan. Zij krijgen hiervoor steun van hun werkgever. Toch zagen we dat die werkdruk na enige tijd opnieuw verhoogd werd naar het niveau van voor de transitie. Dit alles bemoeilijkt de combinatie werk en gezin waardoor zij moeten ingrijpen in de zorgrol. Zo zullen zij sneller de zorgrol uitbesteden omdat ze er vaak niet mee vertrouwd zijn en omdat de eisen die uitgaan van de arbeidsrol hen geen andere keuze laten. Dit alles terwijl een alleenstaande moeder sneller de arbeidsrol zal aanpassen.

5.3. Subjectieve strategieën

In tegenstelling tot de subjectieve werk-gezinsstrategieën gaat het hier niet om een aanpassing van de rol, maar om strategieën die een conflict trachten te vermijden veroorzaakt door het gebruik van objectieve gezin-werkstrategieën. In wat volgt zullen we zien dat de ouder in zijn zorgrol geconfronteerd kan worden met tegenstrijdige gevoelens; een problematische afhankelijkheidsrelatie, een probleem van reciprociteit en schuldgevoelens. Hoe de ouder met deze gevoelens omgaat wordt in volgende alinea's uiteengezet. Hij ontwikkelt strategieën om deze conflictbronnen te vermijden.

5.3.1. De opvoedingsrol

We zagen dat alleenstaande ouders objectieve gezin-werkstrategieën gebruiken om tot een betere balans te komen tussen beide levenssferen. Hierdoor geeft de ouder een deel van de opvoedingsrol uit handen. Dit zorgt voor tegenstrijdige gevoelens in de ouderrol. In wat volgt gaan we dieper in op de confrontatie van die gevoelens in de zorgrol en de manier waarop de alleenstaande ouder hiermee tracht om te gaan om conflict te vermijden.

5.3.1.1. De opvoedingsrol in conflict

Sommige alleenstaande vaders geven duidelijk aan dat ze het moeilijk hebben om de opvoeding deels uit handen te geven. Ze zien echter geen andere keuze en proberen het opvoedingsconflict dat hiermee gepaard gaat te relativiseren. Door externe hulp in te schakelen wordt de zorgrol door verschillende mensen ingevuld. Die invulling kan in conflict komen met de zorgrol van de ouder. De alleenstaande ouder tracht dergelijk conflict te negeren en te relativiseren. Dit conflict zien we enkel bij alleenstaande vaders optreden. Mogelijks omdat in dit onderzoek enkel alleenstaande vaders gebruik maken van externe dienstverlening zoals Familiehulp en dienstencheques om de kinderen op te vangen.

In hoofdzaak treedt dit conflict op wanneer de alleenstaande ouder hulp krijgt van professionele dienstverlening zoals Familiehulp en een deel van de opvoeding uitbestedt aan 'externen'. In mindere mate bij grootouders. Sommigen ondervinden conflict wanneer de schoonfamilie een belangrijke rol blijft spelen in het opvoedingsproces. De alleenstaande ouder vermijdt een opvoedingsconflict door de verwachtingen en de eisen aan de zorgrol aan te passen.

Ik houd er eigenlijk niet van dat ze snoepen, maar één iemand van dienstencheques geeft ze veel snoep. En dan kan je zeggen van: liever niet, maar ja, wat kan ik doen? Je moet dikwijls afbouwen van je principes.

(....)

Het moeilijkst vond ik persoonlijk het feit dat je de opvoeding niet helemaal meer in de hand hebt. Dat vind ik een van de zwaarste dingen, je moet constant alert zijn of de kinderen in het stramien of de visie zitten die ik voor ogen heb. (Willem, 44, weduwnaar)

Alleenstaande vaders ervaren een opvoedingsconflict met externen aan wie zij een deel van de zorgrol uitbesteden. Soms is de bron van dit conflict de alleenstaande ouder zelf. Sommige ouders trachten na de transitie wel eens beide ouderrollen op zich te nemen. Dit doen ze omdat ze zich schuldig voelen tegenover de kinderen, die niet kunnen opgroeien in een tweeoudergezin. We zien dit conflict vooral optreden bij alleenstaande moeders en in mindere mate bij alleenstaande vaders. Ze willen zowel de vader als de moederrol opnemen. Hierdoor treedt een tweeouderconflict op in eenoudergezinnen. Tweeoudergezinnen kunnen hierin sneller een evenwicht vinden. De ene keer is de ene ouder streng, de andere keer de andere. Volgende respondent omschrijft hoe moeilijk het is om de verschillende ouderrollen zelf te vervullen, zoals 'het straffen en het zalven'.

Het is moeilijk om tegelijkertijd speel papa en strenge papa te zijn. En dan tegelijkertijd nog een beetje de moederrol over te pakken ... en dus mijn zoon wordt verwend. Ik zou eigenlijk iets strenger moeten kunnen zijn. Maar, je kunt moeilijk streng zijn en daarna weer vriendelijk moeten zijn en hem in bed steken. (Bart, 44, weduwnaar)

In onderstaand citaat wordt duidelijk hoe de alleenstaande ouder dit conflict tracht te relativeren.

In het begin wou ik vader en moeder spelen, maar dat heb ik op den duur opgegeven. Daar verlies je jezelf in. Ik heb mij daarbij neergelegd. Een denkpiste die ik ook ben beginnen volgen is dat het in andere gezinnen ook niet allemaal vlotjes loopt, waar nog wel een vader en een moeder is. Ook die hebben problemen. (Katrijn, 46, weduwe)

5.3.1.2. De afhankelijkheidspositie van de alleenstaande ouder

De beroepsactieve alleenstaande ouder kan twee keuzes maken. Hij kan ervoor kiezen om zich geheel onafhankelijk te stellen van hulp. Dit gaat gepaard met een geringe arbeidsmarktparticipatie. Verder kan hij een voltijdse arbeidsbetrekking uitoefenen. Naarmate de alleenstaande ouder meer tijd doorbrengt in de werksfeer, heeft hij meer hulp nodig in de privésfeer. Door de deelname op de arbeidsmarkt verliest de eenouder tijd om de taken binnen de gezinssfeer af te handelen. Sommigen zien zich genoodzaakt kinderopvang te regelen en/of huishoudelijke hulp in te schakelen. Hierdoor neemt de afhankelijkheidspositie van de eenouder toe.

De eenouder is afhankelijk van de hulp die hij krijgt in de gezinssfeer. Die hulp is een belangrijke schakel en maakt de combinatie tussen gezin en arbeid

mogelijk. Hoe die combinatie arbeid en gezin mogelijk gemaakt wordt, verschilt. Toch zijn de gebruikte strategieën noodzakelijk om die combinatie mogelijk te maken. Wanneer een schakel wegvalt, wordt de balans verstoord.

Naarmate alleenstaande ouders meer op zoek gaan naar oplossingen en strategieën om hun arbeidsrol te combineren met de gezinsrol, stijgen de combinatieproblemen die zij ervaren. Een verklaring hiervan kan liggen in het inzicht van hun afhankelijkheidspositie. Ouders die meer oplossingen moeten zoeken, zoals huishoudelijke hulp en kinderopvang, zien beter in hoe groot hun probleem is. Ze maken zich zorgen over de mogelijkheid van het wegvallen van die hulpmiddelen. Ze kunnen zelf geen controle uitoefenen op de afhankelijkheidsrelatie. Ondanks de oplossingen en de gebruikte strategieën om arbeid met gezin te combineren blijven zij dus duidelijk problemen ervaren. Zij voelen zich machteloos in die afhankelijkheidsrelatie. Dit fenomeen vinden we terug bij zowel alleenstaande vaders als moeders.

Die afhankelijkheid van andere mensen omdat je alleen bent, dat weegt toch wel. Als ik in de vroege ploeg moest staan dan deed ik een beroep op een mevrouw om de kinderen 's morgens op te vangen. Nu de kinderen ouder zijn moet dat gelukkig niet. Nu kunnen ze alleen slapen, dat pakt toch een deel van de stress weg. Soms denk ik nu dat als ik een regelmatige job had gehad, dat ik die schrik niet gehad had. (Annelies, 45)

De afhankelijkheidspositie bevestigt de fragiele, kwetsbare situatie van alleenstaande ouders. Ze zijn zo afhankelijk van een paar mensen om die combinatie tussen werk en gezin mogelijk te maken. Deze positie wordt als problematisch ervaren bij die alleenstaande ouders die weinig tot geen beroep kunnen doen op familieleden. Ze heeft in de eerste plaats betrekking op de vraag naar kinderopvang. De positie wordt nog penibeler wanneer de ouder een beroep moet doen op kinderopvang tijdens atypische uren en wanneer er jonge kinderen in het gezin aanwezig zijn. Het evenwicht wordt verstoord wanneer de hulp wegvalt. Een evenwicht dat voor sommige alleenstaande ouders niet eenvoudig valt te herstellen.

Ik heb een babysit die hier op 200 meter woont. Ze komt hier 's nachts logeren als ik uitwerken ben. Binnenkort gaat ze beginnen werken en dan stopt ze ermee. Ik heb nog niet gezocht naar een eventuele oplossing. Ik zou niet direct weten hoe ik nog aan een babysit moet geraken. Eén die hier 's nachts wil en kan blijven slapen, van 's avonds 9 uur tot 's morgens 8 uur. (Willem, 44)

De kwetsbare situatie komt vooral tot uiting bij ouders die afhankelijk zijn van hun sociaal netwerk exclusief familiebanden. De hulp van familie is meer onvoorwaardelijk. Het risico op het plots wegvallen van die hulp is daardoor minder groot, wat leidt tot meer zekerheid en bijgevolg minder stress. Bij formele kinderopvang zoals naschoolse opvang, kinderclubs, crèches etc. treden er geen afhankelijkheidsproblemen op. Het inschakelen van formele kinderopvang geeft de alleenstaande ouder voldoende zekerheid over de toekomst. Bij informele kinderopvang op atypische uren wordt de situatie meer problematisch.

Toch zien we dat alleenstaande ouders niet enkel afhankelijk zijn van (in)formele kinderopvang. Veel wordt bepaald door de goodwill van hun werkgever of hun werktijdregime. Ze ondervinden problemen wanneer er plots een nieuwe overste wordt aangesteld die weigert rekening te houden met de gezinssituatie van de werknemer. Ook een wijziging in het werktijdregime kan de balans tussen werk en gezin verstoren. In dat geval kan de balans moeilijk hersteld worden.

Er zijn al wat herschikkingen geweest op het werk. Ze dwingen u dan bijvoorbeeld om naar een tweeploegensysteem te gaan. Dan kan ik het niet redden om mijn kinderen de ganse week te houden. Omdat ik dan geen babysit heb die 's morgens de kinderen naar school kan brengen. 's Avonds voor de afhaling, als ik dan middagposten heb, dan zie ik gewoonweg mijn kinderen niet. Alleen 's morgens zo heel even om ze naar school te brengen. Want om 1 uur vertrek ik naar het werk, als ik middagpost zou hebben. En om 11 uur 's avonds ben ik dan thuis, maar dan zie ik mijn kinderen niet hé. (Willem, 44)

Zowel mannen als vrouwen krijgen te maken met dergelijke problematische afhankelijkheidsrelatie. De alleenstaande ouder tracht die afhankelijkheidsrelatie te aanvaarden en sust de tegenstrijdige gevoelens die ermee gepaard gaan door te stellen dat hij geen andere keuze heeft. Uiteindelijk geeft de alleenstaande ouder toe aan die afhankelijkheidsrelatie om een conflict te vermijden.

In volgend hoofdstuk zien we hoe alleenstaande moeders en vaders die afhankelijkheidsrelatie op een andere manier ervaren.

5.3.1.3. Het geven en nemen dilemma

In de afhankelijkheidsrelatie worden alleenstaande moeders geconfronteerd met een probleem van reciprociteit. Ze voelen zich schuldig omdat ze afhankelijk zijn van de hulp van anderen. De meeste respondenten kunnen terugvallen op de

hulp van familie of vrienden zowel in de combinatie arbeid en gezin als voor huishoudelijke hulp. Toch willen ze niet steeds een beroep doen op hun sociale netwerk. De meesten willen het liefst zelf alles in handen nemen. Ze willen niet afhankelijk zijn van anderen. Ze staan voor een geven en nemen dilemma. Langs de ene kant zoeken ze wel eens hulp voor de organisatie van hun huishouden, maar langs de andere kant vragen ze niet graag hulp omdat hulp vragen samengaat met hulp teruggeven. Hulp van vrienden of kennissen wordt als voorwaardelijk aanschouwd. Iets moeten terug doen kost energie.

Je kan wel beroep doen op veel mensen, maar je wilt ook zoveel mogelijk zelf doen. Want als je zoveel vraagt aan andere mensen, heb je het gevoel dat je wel iets moet terugdoen. Maar je hebt eigenlijk die energie niet om iets terug te doen, dus je probeert zelf zoveel mogelijk te doen. (Kaat, 40, weduwe)

Dit probleem treedt op wanneer de ouder informele hulp inschakelt voor de kinderopvang. Ze voelen zich schuldig omdat ze nauwelijks in staat zijn om hulp terug te bieden. Omwille van die reden trachten zij zo weinig mogelijk een beroep te doen op de hulp van anderen. Dit dilemma treedt alleen op binnen het formele netwerk en weegt het zwaarst door bij hulp van vrienden. Bij familie vinden we dit dilemma ook terug, maar in mindere mate. Alleenstaande vaders geven geen blijk van dergelijk dilemma.

Het probleem van reciprociteit kan op twee manieren worden vermeden. Ten eerste kan de alleenstaande ouder ervoor kiezen om enkel in uiterste nood een beroep te doen op de hulp van vrienden en kennissen. Zo verhindert hij de confrontatie met het dilemma. Ten tweede kan de ouder een balans zoeken tussen het geven en het nemen.

Ik heb enkele jaren geleden wel een hernia gehad, dus als ik bakken water heb, vraag ik dat aan mijn buurman. In ruil daarvoor vervoer ik hem soms met de auto. (Katrijn, 46)

Een vriendin van mij is ook alleenstaand. We hebben eigenlijk een soort co-moederschap uitgewerkt. Ik moet 's morgens maar om half negen vertrekken, dus ik kon de kinderen naar school doen. En 's avonds ging de mijne naar daar, want zij stond in het onderwijs en was vroeger klaar als ik. (...) Financieel was dat ook interessant. (Dominique, 46)

5.3.1.4. Schuldgevoel

Het niet kunnen voldoen aan een rol heeft sancties tot gevolg. Sancties kunnen worden opgelegd door andere roldragers maar ook door de persoon zelf. Het

vermijden, negeren of het niet hebben van schuldgevoelens is een strategie om conflict tegen te gaan.

Schuldgevoelens kunnen optreden tegenover de kinderen omwille van twee redenen. Ten eerste voelt de ouder zich schuldig omdat hij de kinderen niet kan opvoeden in een tweeoudergezin. Ten tweede kan de ouder zich schuldig voelen omdat hij te veel tijd spendeert binnen de arbeidssfeer. Verder kunnen schuldgevoelens ontstaan tegenover de ex-partner omdat de ouder zelf gekozen heeft voor een scheiding en tegenover zijn werkgever omdat hij niet optimaal functioneert binnen de werksfeer. Alleenstaande ouders geven weinig tot geen blijk van schuldgevoelens jegens deze laatste twee groepen.

De schuldgevoelens zijn het resultaat van een niet gebalanceerde tijdsverdeling tussen de werksfeer en de gezinssfeer. De alleenstaande ouders in dit onderzoek ontwikkelen schuldgevoelens omdat ze te veel tijd moeten spenderen in de arbeidsrol. Hierdoor kunnen zij bepaalde taken binnen de gezinssfeer niet zelf uitoefenen. Ze hebben het gevoel niet te kunnen beantwoorden aan de eigen verwachtingen en eisen gesteld aan de zorgrol. De schuldgevoelens komen het duidelijkst naar boven tegenover de kinderen. Ouders die een groot deel van de zorgrol uitbesteden, lopen de meeste kans schuldgevoelens te ervaren. Ze ontwikkelen immers een sterke afhankelijkheidspositie tegenover de aangeboden en gebruikte hulpbronnen zoals informele of formele kinderopvang. Ze kunnen de opvang niet ten volle op zich nemen waardoor zij een schuldgevoel ontwikkelen tegenover hun kinderen. In dat geval ontstaat er een conflict tussen zowel de werkrol als de gezinsrol. Dit schuldgevoel kan gecompenseerd worden door in te grijpen in de werkrol.

Het moeilijkste vind ik de teleurstelling naar mezelf toe. Je wilt zoveel gaan werken, om zoveel te kunnen geven, maar je moet hem dan ook zo dikwijls missen. En dat vind ik er zo erg aan. Dus ik probeer dan zoveel mogelijk 's nachts te werken, als ik dan 's morgen aankom dan kan ik hem opvangen en dan ga ik terug werken. Maar ja, dat is wel dikwijls moeilijk om vol te houden. (Eva, 30)

Voor sommige alleenstaande ouders is het niet mogelijk om veranderingen aan te brengen in de werkrol. Dit is financieel geen haalbare kaart. Hierdoor moet de ouder toegevingen doen in de andere levensdomeinen. Zo wordt de eigen vrije tijd vaak opgeofferd, waardoor de alleenstaande ouder zijn sociale contacten niet langer onderhoudt.

Ik kan dat niet over mijn hart krijgen, mijn dochter wegdoen voor mijn plezier. Ik weet dat eigenlijk niet, maar ik kan dat niet. Daar hou ik een

schuldgevoel aan over, sommigen hebben dat niet maar ik heb dat enorm hard. Ik denk dat dat uw karakter is gewoon. (Lien, 29)

We zien dit schuldgevoel vooral optreden bij jonge, laaggeschoolde alleenstaande moeders. Zij bevinden zich vaker in een conflictueuze situatie omdat ze weinig jobtevredenheid hebben en veel tijd moeten spenderen in de arbeidssfeer. De oorsprong van de transitie naar het eenoudergezin moet gezocht worden in een relatiebreuk. Weduwen en weduwnaars ervaren dit gevoel beduidend minder. Een verklaring hiervoor kan zijn dat zij zich niet schuldig kunnen voelen omtrent de oorzaak van de transitie. Een alleenstaande ouder die zelf kiest voor de relatiebreuk, voelt zich schuldig omdat hij er niet in slaagde het kind op te voeden in een tweeoudergezin.

Ouders die de zorgrol meer voorop stellen zullen sneller geconfronteerd worden met een schuldgevoel. Zij staan ook negatiever tegenover kinderopvang omdat ze de zorgrol niet uit handen willen geven. Hierbij komt dat sommige alleenstaande moeders de eisen aan de zorgrol verhogen na de scheiding. Zij voelen zich schuldig omdat ze de kinderen in dergelijke gezinssituatie hebben gebracht. Om dit schuldgevoel te compenseren gaan ze de eisen aan hun zorgrol verhogen. In onderstaand citaat lezen we hoe dit een nieuw conflict in de hand kan werken.

Ik was mezelf steeds aan het forceren om alles zo happy mogelijk te houden. Ik organiseerde constant activiteiten, heel het weekend zat vol omdat ik er niet tegen kon dat ze zich hier thuis ongelukkig zouden voelen. Ik had ze zelf veel aangedaan door mijn relatie te laten stuk lopen en ik wou het goed maken. Het eten moet lekker zijn, ze moeten zich amuseren En dat lukte niet, ik was overwerkt, veel te moe. (Sofie, 41)

Alleenstaande vaders geven geen blijk van dergelijke schuldgevoelens. In de literatuur (Simon, 1995) wordt dit geslachtverschil bevestigd. Toch bestaat er weinig consensus omtrent de factoren die bepalend zijn bij het ontwikkelen van schuldgevoelens. Een mogelijke verklaring vinden we in een studie van Zahn-Waxler & Kachaska (1988). Zij stellen vast dat vrouwen gevoeliger zijn voor het emotionele welbevinden van anderen, waardoor zij meer kwetsbaar zijn en sneller kampen met schuldgevoelens. Greenhaus en Beutell (Greenhaus, Beutell, 1985) vonden in hun studie dat schuldgevoelens sneller optreden wanneer de ouder niet voldoet aan de gendernormen vooropgesteld door de samenleving. Volgens Carton (Carton, 2002) is de overtuiging dat 'een gezinsleven lijdt onder een (voltijds) buitenshuis werkende vrouw' zowel bij mannen als vrouwen in Vlaanderen nog sterk aanwezig. Hier kan een mogelijke verklaring

teruggevonden worden waarom werkende vrouwen, meer dan werkende mannen kampen met schuldgevoelens. Alleenstaande moeders kunnen het gevoel krijgen dat er meer van de zorgrol wordt verwacht dan alleenstaande vaders. Die druk kan een schuldgevoel veroorzaken. In dat geval heeft de alleenstaande moeder het gevoel niet te kunnen voldoen aan de eisen van de omgeving en daardoor tekort te schieten tegenover haar kinderen.

5.3.2. Huishoudelijke taken

Om tot een betere combinatie tussen werk en gezin te komen neemt de ouder een bepaalde houding aan tegenover de huishoudelijke taken. In wat volgt zullen we zien dat de invulling van de huishoudelijke taken niet prioritair is. De ouder neemt een andere houding aan tegenover de huishoudelijke taken omwille van het alleenstaand ouderschap.

5.3.2.1. Wat vandaag niet kan, doe ik morgen

Om het leven te vereenvoudigen stellen veel alleenstaande ouders geen al te grote eisen aan het huishouden. Of er al dan niet een conflict ontstaat - naar aanleiding van het niet kunnen vervullen van de huishoudelijke taken omwille van tijdsgebrek - is afhankelijk van de prioriteit die gegeven wordt aan die taakinfilling. Samen met de arbeidsrol krijgt de zorgrol prioriteit, daarna volgen de andere taken: het onderhouden van sociaal contact en de huishoudelijke taken.

Ik denk ook vaak als het vandaag niet gebeurt, dan gebeurt het morgen wel ... of overmorgen. (Philip, 51)

Door minder eisen te stellen aan het huishouden komt er tijd vrij voor andere taken. De ouders relativeren de invulling van de huishoudelijke taken omdat ze andere prioriteiten vooropstellen. Ze gaan de ene rol boven de andere favoriseren, waardoor de kans op een conflict verminderd wordt.

De houding tegenover het huishoudelijke werk kan ook wijzigen omwille van de negatieve gevoelens die met de transitie gepaard gaan. Zo geven enkele alleenstaande ouders aan dat ze weinig tot niet gemotiveerd zijn om de huishoudelijke taken uit te voeren.

Ik heb er veel minder zin in eigenlijk. Ik kon daar zo fier op zijn dat de hof proper was. Voor een groot stuk deed ik dat niet voor mezelf. Ik deed dat voor ons, terwijl ik het nu voor mezelf moet doen, dat is veel minder dankbaar. (Arne, 37)

Ze kunnen het niet langer opbrengen om de huishoudelijke taken uit te voeren. Ze vinden geen energie, hebben er 'geen goesting' in. Deze houding vinden we vooral terug bij alleenstaande vaders die niet kunnen berusten in hun nieuwe gezinssituatie. Ze kunnen de gebeurtenis die de oorzaak is van de transitie niet loslaten. In dat geval is het belangrijk dat de huishoudelijke hulp uitgevoerd wordt door externen. Bij de meest acute situatie biedt een thuiszorgdienst zoals Familiehulp een goede oplossing.

5.4. Het ik-kan-alles-alleen principe, of toch niet?

Het ik-kan-alles-alleen principe verwijst bij mannen naar het al dan niet aanvaarden van hulp bij het verwerkingsproces. Bij vrouwen heeft dit principe betrekking op het aanvaarden van hulp in het algemeen. Mannen hebben na de transitie geen probleem met het aanvaarden van de hulp die hen wordt aangeboden. Ze worden minder geconfronteerd met een probleem van reciprociteit. Ze aanvaarden alle hulp die ze krijgen en trachten samen een balans te vinden tussen werk en gezin. Vooral de steun die ze ontvangen tijdens het verwerkingsproces is voor enkele mannen erg belangrijk. Sommige mannen hebben na de transitie heel hard de behoefte om te gaan 'leunen' op de schouders van anderen.

Ik heb ontzettend geleund op andere mensen. Familie, vrienden, kennissen en collega's ... ze hebben allemaal geholpen om die periode door te komen. Ik mocht altijd naar hen komen en zij kwamen ook erg veel naar mij. (Willem, 44, weduwnaar)

Vooral mannen die zich niet met hun nieuwe gezinssituatie kunnen verzoenen hebben, kunnen zich erg afhankelijk opstellen. Een alleenstaande vader die plots zijn vrouw verliest na een wanhoopsdaad, een vader die zich niet kan neerleggen bij de beslissing van zijn vrouw om uit de echt te scheiden etc. Ze blijven met vragen zitten en hebben sterk de behoefte om te praten. Tegenover deze groep mannen staan alleenstaande vaders die hun partner na een langdurige strijd tegen ziekte verloren of zij die bewust kozen een punt te zetten achter hun relatie. Ze hebben zich al verzoend met de nieuwe gezinssituatie en hebben minder behoefte om te praten.

Mannen aanvaarden sneller aangeboden hulp. Ze worden daarin niet geconfronteerd met een probleem van reciprociteit. Soms geven ze blijk van een schaamtegevoel omdat ze gebruik maken van de aangeboden hulp.

Ik heb geen moeite om hulp te vragen. Ik vind het wel moeilijk om dat te moeten toegeven, dat ik hulp had, veel hulp. Dat was voor mij een

teken van zwakheid, dat als je die hulp niet hebt, dat ik het dan niet alleen zou aankunnen. (Arne, 37)

Bij mannen gaat het hier vooral om de mate waarin ze hulp aanvaarden in het verwerkingsproces. Vooral alleenstaande moeders willen alles alleen overwinnen. Ze willen anderen bewijzen dat ze het alleen kunnen.

Ik heb mezelf eigenlijk heel lang sterk gehouden. Ik heb zelfs geen traan gelaten. De knop omdraaien en we moeten vooruit, we moeten sterk zijn. Drie jaar lang heb ik dat volgehouden en dan is alles eruit gekomen. (Evelien, 35)

Deze strategie kan vergeleken worden met de 'supervrouwstrategie' vastgesteld door enkele Amerikaanse onderzoekers (Emmons e.a., 1990). Bij deze strategie snoeien werkende vrouwen in hun slaap- of rusttijd om zo arbeid en gezin te combineren. Ze stelden deze strategie vast bij carrièrerichte vrouwen met jonge kinderen. In dit onderzoek wordt het ik-kan-alles-alleen principe vooral toegepast door lager geschoolde alleenstaande moeders. Samen met dit principe gaan deze alleenstaande moeders de arbeidsuren opdrijven. Ze aanvaarden wel de hulp van hun informele netwerk. Daar ontstaat immers geen probleem van reciprociteit. De moeders die dit principe toepassen bevinden zich vaak in een sociaal isolement. Ze presteren onder zulke hoge tijdsdruk dat ze geen tijd hebben om sociale contacten aan te gaan en te onderhouden. Hun werk heeft een louter instrumentele functie. Ze zijn over het algemeen weinig tevreden over hun job en hebben weinig sociale contacten op het werk.

We moeten hierbij vermelden dat in ons onderzoek weinig hoger opgeleide jonge moeders werden geïnterviewd. We vermoeden dat zij tot een betere combinatie komen omdat zij meer interne taken professioneel kunnen uitbesteden. Dit laatste conform hoger geschoolde alleenstaande vaders. Verder kunnen we ervan uit gaan dat hoger geschoolde moeders meer jobtevredenheid kennen en daardoor minder conflict ervaren. Lager geschoolde moeders zijn over het algemeen minder tevreden met de job die ze uitoefenen en ervaren meer conflict. Verder moeten zij omwille van de transitie hun arbeidsuren verhogen, terwijl de werkuren bij jonge carrièrerichte vrouwen veelal een voortzetting is van het vorige werktijdregime.

Op het einde van de interviews bekennen enkele vrouwen dat ze zich het leven eenvoudiger hadden kunnen maken door hulp te aanvaarden. Volgens hen is het beter om af te stappen van het 'ik-kan-alles-alleen'-principe. Voor enkele jaren weigerden ze hulp te ervaren of stil te staan bij de gebeurtenis die aan de basis lag van de transitie. De prijs die ze ervoor betaalden was te groot. Na de

transitie namen ze zo snel mogelijk het dagelijkse leven terug op. Ze trachtten een balans te vinden tussen werk en gezin door zo weinig mogelijk een beroep te doen op de hulp van anderen. Na enkele maanden tot jaren krijgen ze hiervan een grote weerslag dat zich uit in zowel een psychologische als fysieke uitputting.

Vooraf jonge, laaggeschoolde alleenstaande moeders zijn een hoge risicogroep en dit omwille van twee redenen die samengaan met wat hierboven werd toegelicht. Ten eerste valt de combinatie werk en gezin erg zwaar met jonge kinderen. Ten tweede hebben zij vaak een onstabiele arbeidsloopbaan. Ze hebben – in hun ogen – inhoudloze jobs en halen geen voldoening uit hun werk. Dit laatste zorgt voor negatieve gevoelens tegenover de arbeidsrol die na enige tijd versterkt worden door onverwerkte gevoelens in de gezinssfeer. Deze gevoelens uit beide levenssferen blijven elkaar versterken waardoor de alleenstaande ouder met stressgevoelens kampt. Hij is oververmoeid en belandt in sommige gevallen in een depressie. Die gezondheidsproblemen brengen een verder gezin-werkconflict teweeg. Door de problemen in de gezinssfeer kan de alleenstaande ouder niet meer optimaal functioneren in de arbeidssfeer. De meesten moeten na enige tijd de arbeidsmarkt voor enige tijd verlaten. Dit alles houdt het risico op een langdurige werkloosheid in zich. De jonge, laaggeschoolde alleenstaande moeders gaan op zoek naar professionele hulp en nemen nu eindelijk de tijd om stil te staan bij de gebeurtenis die de oorzaak is van de transitie. Op eigen kracht en met professionele hulp tracht de alleenstaande ouder uit deze moeilijke periode te kruipen. Deze periode van werkloosheid betekent voor enkele laaggeschoolde moeders een breuk met hun voorgaande loopbaan. Sommige laaggeschoolde moeders kiezen ervoor een opleiding te volgen om zich te heroriënteren op de arbeidsmarkt.

5.5. Het vermijden van extra zorgen

De alleenstaande ouder is in zijn leven op zoek naar stabiliteit. Regelmaat zorgt ervoor dat de ouder zijn toekomst beter kan voorspellen en meer controle heeft. Hij tracht zoveel mogelijk extra zorgen te vermijden die het evenwicht kunnen verstoren. Daardoor gaat hij enkele activiteiten niet verrichten en enkele beslissingen niet nemen. Zo zien we dat alleenstaande ouders niet alleen op reis willen gaan met hun kinderen. Ze gaan bijvoorbeeld ook niet op zondag de auto nemen om ergens ver naartoe te rijden. Deze activiteiten houden volgens de ouder te veel risico's in. Risico's die de ouder tracht te vermijden door de activiteiten niet of enkel in gezelschap uit te voeren.

Bij het nemen van beslissingen maakt de ouder een bewuste overweging van de gevolgen van de beslissing. We zagen dat alleenstaande ouders minder risico's nemen door bij dezelfde werkgever te blijven werken (zie 4.1.1). Een verandering van job betekent veel onzekerheid en vraagt teveel tijd en energie van de alleenstaande ouder. Daarom kiezen ze voor de werkzekerheid en de arbeidsrol waar ze mee vertrouwd zijn.

Ook werk kan extra zorgen vermijden. Een beroepspositie zorgt ervoor dat de ouder financiële middelen ter beschikking heeft en daardoor minder financiële zorgen heeft. We zien dat alleenstaande ouders met kinderen die bijzondere aandacht nodig hebben meer conflict ervaren. De extra zorgen die ze moeten besteden aan de zorgrol leidt tot een moeizame combinatie tussen beide levenssferen. Een alleenstaande moeder met twee probleemkinderen kan de combinatie werk en gezin niet aan en stapt de arbeidsmarkt uit om zich volledig op de zorgrol te richten. Ze kan de extra zorgen van de opvoedingsrol niet combineren met een arbeidsrol.

Daarenboven kan de ouder extra zorgen vermijden door van dag tot dag te leven. In dat geval weigert de ouder toekomstgericht te denken.

Mijn levensmotto is echt: 's morgens opnieuw starten en zien waar we aankomen. En 's avonds je pyjama terugtrekken en oef, weer een dag overleeft. Zo probeer je dat vol te houden. (Dries, 45, weduwnaar)

Vooraf mannen hebben de neiging van dag tot dag te leven. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat zij vaker tijdelijke strategieën toepassen. Zij denken minder toekomstgericht dan alleenstaande moeders die meer geneigd zijn permanente oplossingen te zoeken. Dit alles hangt samen met de tijdelijke aanpassing van de eisen en de verwachtingen aan de arbeidsrol door alleenstaande vaders. Zij koesteren de hoop in de toekomst hun arbeidsrol opnieuw uit te breiden. Voor hen is deze inkrimpingstrategie tijdelijk terwijl vrouwen hun arbeidsrol niet uitbreiden. Integendeel, zij hopen in de toekomst de tijd die ze moeten spenderen aan de arbeidsrol te reduceren. Deze wens werd al uitgesproken binnen het tweeoudergezin maar wordt financieel vaak onmogelijk gemaakt na de transitie.

Tot slot kan de ouder zorgen vermijden door de nieuwe gezinssituatie en de gebeurtenis ten grondslag proberen te verwerken. In de vorige alinea (zie 5.4) werd toegelicht hoe enkele alleenstaande jonge moeders het ik-kan-alles-alleen principe toepassen. Ze pikken de draad van het leven onmiddellijk terug op, storten zich in het werk, weigeren hulp te aanvaarden en leiden daardoor een

leven dat gekenmerkt wordt door een grote tijdsdruk. Ze weigeren even stil te staan en krijgen hier na enige tijd een enorme weerslag van.

Alleenstaande ouders die de oorzaak van de transitie niet kunnen verwerken, blijven met te veel negatieve gevoelens zitten. Hierdoor kunnen ze moeilijk functioneren in de verschillende levensdomeinen. Een andere strategie die hierop volgt is het aanvaarden van de nieuwe gezinssituatie. Een mannelijke respondent stelt in een interview dat vrouwen het moeilijker hebben om te berusten in hun nieuwe gezinssituatie. In dit onderzoek zien we echter geen verschil tussen mannen en vrouwen. Er zijn zowel mannen als vrouwen die het moeilijk hebben om de nieuwe gezinssituatie te aanvaarden. De gebeurtenis die aan de oorzaak ligt van de transitie is in dit verband een betere voorspeller. Vooral mensen uit een relatiebreuk hebben het moeilijk om te berusten in hun nieuwe gezinssituatie. Ze blijven met vragen zitten en kunnen de breuk niet verwerken. Twee respondenten verloren hun partner na zelfdoding, ook zij blijven met veel vragen achter. Voor hen is het extra moeilijk om de gebeurtenis te verwerken. Alleenstaande ouders die zelf kiezen voor de relatieontbinding ondervinden minder negatieve gevoelens tegenover hun nieuwe gezinssituatie. Ze ervaren minder stress na de transitie omdat ze de situatie zelf onder controle hadden. Veel alleenstaande ouders geven op het einde van het interview aan dat het belangrijk is om te 'leren loslaten'. Hoe sneller de alleenstaande ouder weet te berusten in zijn nieuwe gezinssituatie, hoe beter hij opnieuw kan functioneren in de andere levensdomeinen. Dit weerspiegelt zich ook in de gezondheidstoestand van de ouder. Hij kampt met minder depressieve gevoelens en heeft meer energie om de verschillende levensrollen met elkaar te combineren.

5.6. Conclusie

De kost van het alleen opvoeden kan zich vertalen in een emotionele of fysieke overbelasting. Dergelijke overbelasting kan verlaagd worden door het uitbesteden van het interne takenpakket. Zo kan de ouder de opvoedingsrol verlichten door ze deels uit handen geven. Kinderopvang is een belangrijke schakel tussen werk en gezin. De hulp van familie bij de kinderopvang blijkt voor vele alleenstaande ouders van grote betekenis te zijn. Verder kan een ontsnapping aan de opvoedingsrol de ouder tijdelijk ontlasten in zijn ouderrol. We zagen dat veel ouders dergelijke time-out weigeren omdat ze zich schuldig voelen tegenover de kinderen. Tot slot kan de ouder een vroege zelfstandigheid van de kinderen eisen zodat zij een deel van de opvoedingsrol zelf kunnen uitvoeren.

Door het uitbesteden van de opvoedingsrol wordt de ouder geconfronteerd met tegenstrijdige gevoelens in zijn zorgrol. We zagen dat de ouder door de opvoedingsrol deels uit handen te geven geconfronteerd wordt met een opvoedingsconflict. Dit conflict kan ook zijn oorsprong vinden bij de ouder zelf. In dat geval zorgt tijdsdruk ervoor dat de alleenstaande ouder de eisen en de verwachtingen aangaande de opvoedingsrol inkrimpt om conflict te vermijden. De ouder verkiest kinderopvang door het informele netwerk om opvoedingsconflict te beperken en een problematische afhankelijkheidsrelatie tegen te gaan. Opvang door het formele netwerk gaat veelal gepaard met een probleem van reciprociteit waardoor de ouder het gebruik van dergelijke hulp tracht te vermijden. Kinderopvang tijdens atypische uren blijkt een groot struikelblok. Het aanbod blijft miniem en er ontstaat een 'ongezonde' afhankelijkheidsrelatie. Naarmate de ouder vaker een beroep doet op externen voor kinderopvang of kinderopvang nodig heeft tijdens atypische uren, stijgt de kans op een problematische afhankelijkheidsrelatie. De ouder doet zo weinig mogelijk een beroep op externen, zowel binnen het eigen formele netwerk als daarbuiten. Hij tracht zich zo weinig mogelijk afhankelijk op te stellen. Hij probeert zelf de combinatie werk en gezin te organiseren. Dit doet de ouder om een probleem van reciprociteit te vermijden. Tot slot zagen we dat alleenstaande ouders met schuldgevoelens kampen tegenover hun kinderen. Zij hebben het gevoel tekort te schieten in de zorgrol omdat zij te veel tijd spenderen in de arbeidsrol. Vooral alleenstaande moeders worden geconfronteerd met deze tegenstrijdige gevoelens in de zorgrol.

Sommige alleenstaande moeders passen het ik-kan-alles-alleen principe toe en weigeren hulp te aanvaarden. Onder een grote tijdsdruk trachten zij de arbeidsrol en de gezinsrol alleen te combineren. Dit principe wordt vooral toegepast door jonge, alleenstaande moeders. Zij drijven hun arbeidsuren op waardoor ze weinig tijd spenderen in de gezinssfeer. Bovendien is deze groep erg gevoelig voor het ontwikkelen van schuldgevoelens. De combinatie van al deze factoren maakt dat deze strategie na enige tijd leidt tot een 'clash' tussen beide levenssferen. In dat geval zijn sommige ouders omwille van gezondheidsredenen genoodzaakt de arbeidsmarkt te verlaten. Langzaamaan komen de fysieke en psychologische gevolgen van dit conflict naar voor. Ze worden versterkt door onverwerkte gevoelens jegens de oorzaak van de transitie naar het eenoudergezin.

Tot slot zagen we dat alleenstaande ouders een inkrimpingstrategie toepassen voor de huishoudelijke taken. Velen plaatsen de uitvoering van huishoudelijke taken onderaan de agenda. De alleenstaande ouder ondervindt bij de uitvoering van de huishoudelijke taken problemen met de geslachtspecifieke huishoudelijke

taken. De invulling van het takenpakket wijzigt en de ouder moet nu alle huishoudelijke taken op zich nemen. Hij kan hiervoor hulp inschakelen via het informele netwerk of een beroep doen op gezinshulp.

6. Het sociaal netwerk

Zowel het informele als het formele netwerk kunnen het psychologische welzijn van de ouder beïnvloeden. Ook hier maken we een onderscheid tussen het formele netwerk en het informele netwerk. Het informele netwerk zijn familie gerelateerde personen, terwijl het formele netwerk niet familiaal gerelateerde personen zijn. Het eerste deel van dit hoofdstuk gaat over de gevolgen van de transitie op het sociale netwerk van de alleenstaande ouder. In het tweede deel komt de nadruk op het belang van sociaal contact te liggen.

6.1. Een verbreding of versmalling van het sociale netwerk?

De transitie naar het eenoudergezin heeft gevolgen voor alle levensdomeinen, alsook het sociale netwerk. Enkele respondenten geven aan dat hun sociale netwerk tijdens de relatie verkleind was. Toch stellen meer respondenten dat hun sociale netwerk na de transitie deels is weggefallen. Zij verwijzen hierbij vooral naar het formele netwerk, maar ook het informele netwerk deelt mee in de klappen. We vinden hiervoor enkele verklaringen. Het informele netwerk kan een belangrijke bijdrage leveren in de zoektocht naar een balans tussen werk en gezin. Zo spelen familie en schoonfamilie een belangrijke rol bij de opvang van de kinderen. De steun van beide families blijft ook na de transitie belangrijk. Weduwen en weduwnaars kunnen na het overlijden van hun partner rekenen op de steun van hun schoonfamilie. Zo blijven schoonfamilies een belangrijke rol spelen en helpen bij de opvang van de kinderen. Bij mensen die uit de echt scheiden vergroot de kans op een breuk met de schoonfamilie, waardoor het informele sociale netwerk verkleint.

Het wegebben van de sociale contacten in het formele netwerk komt vooral voor bij mensen die de transitie maken na een relatiebreuk. De gemeenschappelijke vrienden die je als koppel had en de sociale contacten afkomstig van je ex-partner nemen af na de scheiding. Bij veel alleenstaande ouders zien we een volledige breuk met het informele netwerk opgebouwd tijdens het tweeoudergezin, vooral bij de ouders die een (v)echtscheiding achter de rug hebben. Een andere verklaring voor de afname van sociale contacten is tijdsgebrek. Alleenstaande ouders hebben gewoon geen tijd en energie om nog sociale contacten aan te gaan. Ze blijven vaker thuis om bij de kinderen te zijn. De zorgrol naar de kinderen toe primeert. De ouder plaatst daarmee de zorgrol boven zijn eigen vrijetijdsbesteding.

Mijn sociaal leven werd beknot, met twee kinderen van zes en acht die 's avonds in bed gingen. En dan zit je daar alleen he. Ik had gelukkig een telefoon liggen en goede vriendinnen, die uren met mij belden, maar ja. Die eenzaamheid, ik ben een sociaal type, en als alleenstaand ouder word je toch een beetje in een sociaal isolement gebracht. (Annelies, 45)

Na enige tijd hebben sommige alleenstaande ouders het gevoel dat ze niet meer terecht kunnen bij hun overgebleven netwerk.

Het heeft een half jaar geduurd eer ik er aan dacht om nog eens weg te gaan. Ik moest wel een nieuwe vriendenkring op bouwen, en ja wie leer je dan kennen? Eigenlijk mensen die in dezelfde situatie zitten als jij. Namelijk singles, gescheiden mensen, gescheiden mensen met kinderen ... En door met die mensen te praten ga je ook alles veel beter kunnen kaderen en ga je kunnen zien wat normaal is en wat niet. (Hanne, 42)

Sommigen pikken de draad terug op door een nieuw sociaal netwerk uit te bouwen, anderen verglijden langzaam in een sociaal isolement. Vooral jonge alleenstaande moeders lopen dit laatste risico en dit omwille van enkele redenen. Ten eerste vergroten zij vaak hun arbeidsmarktparticipatie waardoor zij onder grotere tijdsdruk de andere rollen moeten vervullen. Hierdoor hebben zij vaak geen tijd om vriendschappen te onderhouden en/of aan te gaan. Zij geven er ook weinig prioriteit aan. Binnen hun arbeidsrol ontvangen zij het minst steun van collega's omdat zij vaak een onstabiel loopbaanpatroon hebben. Hierdoor kunnen de latente functies van werk waaronder de sociale functie zich onvoldoende ontwikkelen. De lage jobtevredenheid zorgt ervoor dat zij een instrumentele houding hebben tegenover werk. Ten tweede bevinden ze zich vaker in een financieel ongunstige situatie waardoor ze geen financiële middelen hebben om sociale contacten aan te gaan: eens naar de film gaan, iets gaan drinken, verplaatsingskosten etc. Deze factoren kunnen versterkt worden wanneer de duur van het alleenstaand ouderschap beperkt is. Ouders die net de transitie maakten naar het eenoudergezin verwaarlozen hun sociale contacten het meest. Ze zitten in een emotioneel zware periode en willen zich liever afzonderen. Tot slot moet een ouder met jonge kinderen meer tijd besteden aan die zorgrol omdat de kinderen nog niet zelfstandig zijn. Dit verhoogt de tijdsdruk waardoor de ouder weinig tot geen tijd heeft om sociale contacten aan te gaan.

Tijdens de interviews komt de behoefte om met 'lotgenoten' te praten duidelijk naar voor. Ook bij diegene die nog niet gezocht hebben naar lotgenoten. De rol die verenigingen als Houvast of Weduwen&Weduwnaars in hun leven speelt is groot. Veel alleenstaande ouders bouwen dankzij die verenigingen een nieuw sociaal netwerk op. Enkele respondenten gaan vrijwilligerswerk doen om zo

meer sociaal contact te hebben. Opvallend is dat mensen hun nieuw sociaal netwerk opbouwen rond gelijkgezinden.

Ik ben nu in zo'n kliek gevallen met mensen die gelijk gestemd zijn, dezelfde visie hebben en wij begrijpen elkaar als we het over iets hebben. We steunen elkaar dan ook als het even moeilijk gaat, om wat dan ook, een lastige puber of iets anders. En dat heb je nodig. Je hebt niet het gevoel dat je er alleen voor staat. Je voelt dat mensen die hetzelfde hebben meegemaakt sneller aan elkaar gaan plakken, dan gehuwde mensen. Ik voel mij beter bij alleenstaanden. (Hanne, 42)

6.2. De functies van het sociale netwerk

Het sociale netwerk kan op drie manieren bijdragen in een mogelijk rollenconflict. Het sociale netwerk van de alleenstaande ouder kan de roldruk aangaande de interne en externe taken reduceren door emotionele steun te bieden, een ontspannend moment in te lassen en met praktische hulp bij te staan.

6.2.1. Ontspanning en plezier

De eerste functie van het sociale netwerk is ontspanning en plezier. Het sociale netwerk kan op twee manieren zorgen voor ontspanning. Het informele netwerk zorgt voor ontspanning door bijvoorbeeld gedurende een tijd de zorgrol van de alleenstaande ouder over te nemen. Hierdoor heeft de ouder tijd voor zichzelf en kan hij ontspannen. Ten tweede kan het formele netwerk zorgen voor ontspanning door de alleenstaande ouder te stimuleren een moment van ontspanning - bijvoorbeeld een avondje film - in te lassen. Sommige alleenstaande ouders hebben de neiging zich van dit laatste te onttrekken. Vooral moeders met jonge kinderen geven een prioriteit aan hun zorgrol. Zij ervaren meer tijdsdruk omdat de zorgrol meer tijd in beslag neemt. De tijd die ze besteden aan de zorgrol gaat ten koste van hun eigen vrije tijd. Zij ontwikkelen schuldgevoelens wanneer zij hun eigen behoeften boven de zorgrol plaatsen. Bij anderen komt het belang van ontspanning duidelijk naar voor. Zij halen hieruit kracht en energie om verder te gaan. Alleenstaande ouders zoeken die ontspanning vooral binnen het formele netwerk bij vrienden.

6.2.2. Emotionele steun

Een tweede functie heeft betrekking op de emotionele steun die de ouder vindt in het sociale netwerk. Emotionele steun betreft bevestiging en aanmoediging,

uitwisseling van ervaring, het hart kunnen luchten en hierbij het gevoel hebben begrepen en geaccepteerd te worden als ouder. Alleenstaande ouders gaan na de transitie op zoek naar emotionele steun in het formele en informele netwerk. In de eerste fase willen ze hun hart luchten. Ze hebben behoefte om te praten en nood aan een luisterend oor. Sommige alleenstaande ouders zoeken geen emotionele steun binnen het informele netwerk, specifiek de ouders van de alleenstaande ouder. Zo wil de ouder zijn eigen ouders niet belasten met zijn verdriet omdat ook zij moeite hebben met de nieuwe gezinssituatie.

Veel alleenstaande ouders voelen zich na enige tijd niet meer begrepen door hun directe omgeving. De hulpverlening van het sociale netwerk dreigt te stagneren en stilaan weg te ebben. De emotionele steun van het sociale netwerk valt sneller weg dan de behoefte eraan. De ouders voelen zich niet langer begrepen door hun directe omgeving en gaan op zoek naar lotgenoten. Mensen die dezelfde achtergrond hebben, waarbij ze hun ervaringen kunnen uitwisselen. Bij hen hebben ze meer het gevoel begrepen te worden, en daarmee ook geaccepteerd. Ze aanvaarden ook sneller het advies dat lotgenoten geven.

Op het forum ben ik alle verhalen beginnen lezen. In het begin denk je dat je de enige op de wereld bent met dat probleem. En dan lees je dat en daar heb je heel veel aan. Ieder verhaal is herkenkend, maar niet hetzelfde. Het is toch een herkenning dat je niet alleen op de wereld bent met dat probleem, dat er nog heel veel mensen zijn die daar mee sukkelen. Het voordeel van HouVast is dat we af en toe samen weggaan. Gezamenlijke vrienden die willen geen kant kiezen he, dus die zie ik niet veel meer. (Jonas, 44)

Bij andere mensen heb je het gevoel dat ze mij aankijken alsof ik er nog steeds niet over ben. Ze zeggen vlakaf in uw gezicht: zijt ge er nu nog niet over? Bij lotgenoten kan je steeds terecht, maar mensen die niet in die situatie zitten, die kunnen dat niet echt vatten. (Willem, 44, weduwnaar)

Een belangrijk medium hiervoor is het internet. Van thuis uit – zonder in te grijpen in de ouderrol – kan de alleenstaande ouder 's avonds op het net steun vinden bij lotgenoten op sites zoals houvast.be. Hier komen ze in contact met mensen die een overlijden of een relatiebreuk te verwerken hebben. Veel alleenstaande ouders bouwen hier een nieuw sociaal netwerk op dat zich langzaam in het 'echte' leven verder ontplooit.

6.2.3. Praktische hulp

Tot slot vervult het sociale netwerk een derde functie: het verlenen van praktische hulp. Het inschakelen van huishoudelijke hulp en kinderopvang zijn voorbeelden van deze praktische hulp. Het informele netwerk blijkt een voorname bron van ondersteuning te vormen in de zorg voor de kinderen. Deze functie wordt vooral ingevuld door het informele netwerk en maar weinig door het formele. Een verklaring hiervoor vinden we terug in het eerder vernoemde probleem van reciprociteit (zie 5.3.1.3). Bij familie treedt dit probleem minder snel op. Hierdoor doet de ouder sneller een beroep op familie om praktische hulp in te schakelen. Een tekort aan ondersteuning in de zorgrol kan de werkende alleenstaande ouder zodanig parten spelen dat een combinatie werk en gezin gepaard gaat met een te hoge tijdsdruk.

In deze laatste functie zien we een verschil tussen vaders en moeders optreden. Alleenstaande vaders vragen sneller raad omtrent praktische hulp bij vrienden en collega's. Zij stellen vragen over de uitvoering van huishoudelijke taken en opvoedkundige kwesties. Enkele alleenstaande vaders bespreken zulke vragen met hun vrouwelijke collega's. Alleenstaande moeders doen dit opvallend minder. We bevestigen hiermee eerder onderzoek van Burden (zie 1.3.2.3). Een verklaring hiervoor kan gevonden worden in het traditionele rollenpatroon binnen het tweoudergezin. Vrouwen besteden nog steeds meer tijd aan huishoudelijke taken dan mannen. Ze weten hoe ze de huishoudkundige taken moeten uitvoeren omdat het een voortzetting is van het vroegere takenpakket. Hierdoor kan het zijn dat mannen na de transitie met meer vragen omtrent praktische zaken achterblijven. Alleenstaande ouders hebben het vooral moeilijk met taken die hun ex-partner of overleden partner voor de transitie uitvoerde. Mannen die een grote rol speelden in de opvoeding van de kinderen en alle huishoudelijke taken mee uitvoerden zullen minder snel advies vragen. Toch zullen ook deze alleenstaande vaders zich sneller richten tot anderen om advies in te winnen dan alleenstaande moeders. Een andere verklaring hiervoor kan zijn dat mannen zich onzekerder voelen in hun zorgrol waardoor ze op zoek gaan naar bevestiging bij anderen. Alleenstaande moeders vragen minder snel hulp en aanvaarden minder hulp dan alleenstaande vaders.

Al deze functies hebben een invloed op het psychologische welbevinden van de alleenstaande ouder. De aanwezigheid van een sociaal netwerk kan van grote betekenis zijn.

Want diep van binnen, hoe hard die afwijzing is bij een scheiding, wist ik wel dat ik de moeite waard ben omdat al die mensen rondom mij toch wel de moeite waard vonden. (Dominique, 46)

Ik vergelijk mezelf met een plantje dat meststof nodig heeft, maar af en toe heb ik wat te weinig en zoek ik mensen die mij op dat moment meststof kunnen geven. (Dominique, 46)

In de interviews komt vooral het belang van de emotionele steun naar voor. Het sociale netwerk is belangrijk in het verwerkingsproces van iedere alleenstaande ouder. Ook praktische hulp is van belang maar kan ook buiten het sociaal netwerk gevonden worden. Ontspanning is voor alleenstaande ouders geen prioriteit en blijft veelal omwille van tijdsdruk achterwegen. De invulling van de andere rollen gaat voor.

Een kleiner netwerk staat niet gelijk met het ontvangen van minder steun. Sommige respondenten en dan vooral vrouwen geven aan dat ze in de periode na de transitie op enkele personen konden rekenen. Die kwaliteit moet niet afdoen aan kwantiteit.

Alleenstaande ouders vinden vaak niet de tijd om sociale contacten te onderhouden. Ze geven prioriteit aan hun zorgrol, waardoor de kans op een sociaal isolement stijgt. Werk kan dit tegengaan. Collega's kunnen een bijdrage leveren in de invulling van de functies van het sociale netwerk. Eerder zagen we (zie 3.2) dat werk een belangrijke sociale functie uitoefent. De alleenstaande ouder vindt er emotionele steun en kan er terecht voor praktische vragen omtrent het huishouden of de opvoeding. Ook hier is het belangrijk dat de alleenstaande ouder gedurende enige tijd bij dezelfde werkgever werkt, zodat hij een band kan opbouwen met zijn collega's. De alleenstaande ouder vindt het belangrijk dat hij rustig zijn verhaal kan doen en dat er naar hem geluisterd wordt wanneer hij het nodig heeft. De meeste respondenten geven aan dat de steun die ze kregen van collega's van groot belang is geweest.

Op een bepaald moment zat ik te schreeuwen, en dan vroeg een collega: allee gaat het niet? En dan lieten zij mij doen, dat heeft ongelofelijk geholpen om alles te verwerken. Ik had nooit het gevoel dat ik mij moest inhouden. Als collega's je toelaten te kunnen huilen dan is dat een enorme steun. Dat ze dat gewoon toelieten, dat was veel waard voor mij. De heel rustige manier waarmee ze daarmee omgingen heeft ontzettend veel bijgebracht. (Katrijn, 46, weduwe)

Jonge, laaggeschoolde alleenstaande moeders lopen het grootste risico om sociaal geïsoleerd te raken en dit omwille van twee redenen. Ten eerste zagen

we dat zij vaak een louter instrumentele houding hebben tegenover werk (zie 3.3). Hun loopbaan kenmerkt zich door een opeenvolging van – in hun ogen inhoudloze – jobs. Hierdoor bouwen zij geen persoonlijke band op met collega's en werkgever, waardoor zij weinig sociale ondersteuning in de arbeidsrol ontvangen. Ten tweede ervaren zij veel werk-gezinconflict. Zij moeten omwille van financiële redenen de arbeidsrol uitbreiden en kunnen hierdoor weinig tijd spenderen aan de zorgrol. Hierdoor ontwikkelen ze schuldgevoelens. Om deze tegenstrijdige gevoelens te reduceren verwaarlozen zij hun sociale contacten.

6.3. Conclusie

Deze resultaten bevestigen de stelling dat het sociale netwerk een invloed heeft op het al dan niet ervaren van een conflict tussen beide levenssferen. Het kan de kans op conflict verminderen, maar is niet de oorzaak van een werk-gezinconflict of gezin-werkconflict. De oorzaak hiervan moet gezocht worden binnen de werksfeer of de gezinssfeer. De aanwezigheid van een sociaal netwerk is een belangrijk vangnet na de transitie. Uit de interviews kwam duidelijk naar voor dat een goed uitgebouwd sociaal netwerk het psychologische welbevinden van de ouder bevordert waardoor de kans op conflict afneemt. Toch zagen we dat de transitie naar het eenoudergezin veelal een inkrimping van het sociale netwerk inhoudt, zowel het informele netwerk als het formele netwerk. Na enige tijd trachten veel alleenstaande ouders een nieuw sociaal netwerk op te bouwen rond gelijkgezinden. Zij hebben het gevoel niet langer begrepen te worden door hun directe omgeving. De rol van lotgenoten en verenigingen die ze samenbrengen is groot. Bij hen heeft de ouder het gevoel onvoorwaardelijke steun te kunnen ontvangen.

Beide netwerken kunnen de ouder bijstaan in praktische hulp, emotionele steun of een ontspanningsmoment inlassen. Zowel alleenstaande vaders als moeders hebben nood aan een invulling van deze functies. Toch blijkt dat alleenstaande vaders meer behoefte hebben aan praktische hulp dan alleenstaande moeders. Zij zijn vaak onzekerder over de uitvoering van de zorgrol omdat ze er minder vertrouwd mee zijn. Daarom gaan zij op zoek naar bevestiging in het sociale netwerk. Verder zagen we dat jonge, alleenstaande moeders na de transitie het risico lopen te verglijden in een sociaal isolement. Zij spenderen zoveel tijd in de arbeidssfeer waardoor de resterende tijd integraal besteed wordt aan de zorgrol.

7. De realiteit van werk & gezin

Alleenstaande ouders zijn een erg diverse groep waarbij de individuen verschillende strategieën tegelijkertijd gebruiken om tot een balans te komen tussen beide levenssferen. De zoektocht naar een evenwicht tussen de werk- en de gezinssfeer is dynamisch. Ook het gebruik van strategieën verandert onder invloed van een aantal elementen: de beroepsfase, het opleidingsniveau, de eigen leeftijd en die van de kinderen. Zo verandert het gebruik van strategieën naarmate de kinderen ouder worden. In het begin doet de ouder een beroep op de grootouders om de kinderen op te vangen, later eist hij een grotere zelfstandigheid van de kinderen.

In de voorgaande hoofdstukken gaven we een overzicht van de manier waarop alleenstaande ouders werk met gezin trachten te combineren. Zo zagen we dat ouders praktische wijzigingen aan de arbeids- of zorgrol aanbrengen. Verder passen sommige ouders de verwachtingen en de eisen aan de ouderrol of de arbeidsrol aan. Op die manier tracht de alleenstaande ouder conflict te vermijden. In dit hoofdstuk categoriseren we de verschillende strategieën van alleenstaande ouders. We beginnen het hoofdstuk met een korte samenvatting van de strategieën die we tot hiertoe bespraken. Daarna maken we een typologie van de gebruikte strategieën. Vervolgens koppelen we die strategieën aan de typologie van alleenstaande ouders. Tot slot geven een antwoord op de vraag wie welke strategieën gebruikt.

7.1. Objectieve en subjectieve strategieën

Eerder (zie 2.5) maakten we een onderscheid tussen objectieve en subjectieve strategieën. Objectieve strategieën brengen praktische wijzigingen met zich mee in de zorgrol of in de arbeidsrol. De wijzigingen die alleenstaande ouders aanbrengen aan de arbeidsrol noemden we objectieve werk-gezinsstrategieën. Aanpassingen aan de gezinsrol klasseerden we onder objectieve gezin-werkstrategieën. Het gebruik van objectieve strategieën moet de combinatie tussen werk en gezin draaglijk maken voor de alleenstaande ouder. Subjectieve strategieën trachten een rolconflict tussen de arbeidsrol en de zorgrol tegen te gaan. Ook hier maakten we een onderscheid tussen subjectieve werk-gezinsstrategieën die een wijziging aan de arbeidsrol inhouden en subjectieve gezin-werkstrategieën die een aanpassing van de zorgrol met zich mee brengen.

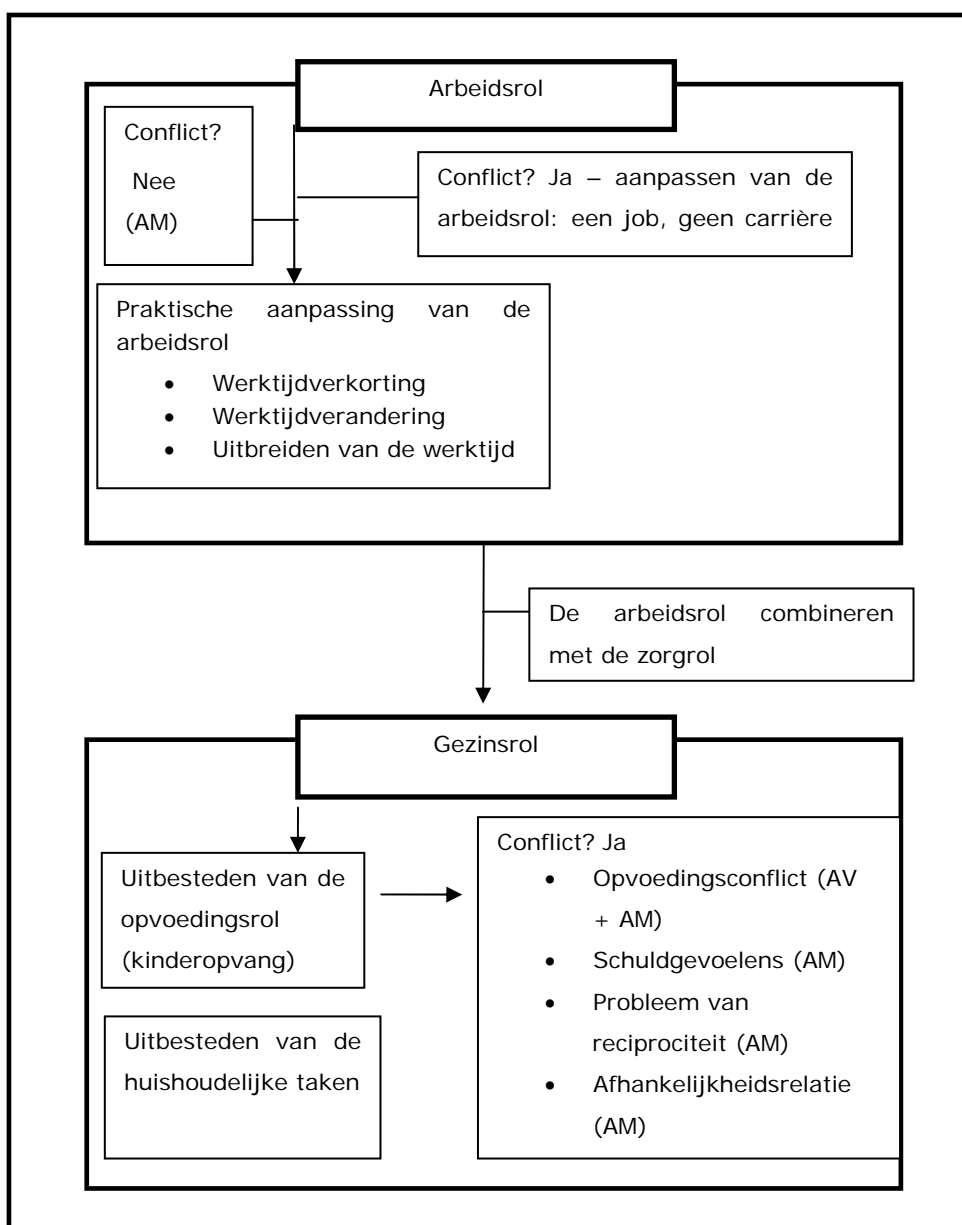
We zagen dat een beroepsactieve ouder na de transitie omwille van het alleenstaand ouderschap conflict kan ondervinden tussen beide levenssferen.

Sommige alleenstaande ouders ervaren conflict en kiezen ervoor de arbeidsrol aan te passen. De meeste alleenstaande vaders kiezen er daarom voor een job uit te oefenen in plaats van de carrière verder uit te bouwen. Op die manier past de alleenstaande vader een subjectieve werk-gezinstrategie toe. Alleenstaande moeders en carrièregerichte ouders passen de arbeidsrol niet aan. Bij de eerste groep primeerde de zorgrol al tijdens het tweeoudergezin. Zij behouden dezelfde arbeidsrol en gaan rechtstreeks op zoek naar objectieve strategieën die de combinatie tussen werk en gezin meer draaglijk maken. Met andere woorden: om conflict te vermijden gaan zij rechtstreeks – zonder de arbeidsrol te wijzigen – praktische wijzigingen aan de arbeidsrol aanbrengen. Beiden veranderen het werktijdregime om zo de arbeidsrol beter af te stemmen op de nieuwe gezinssituatie. Ze kunnen ook de werkuren verkorten door tijdskrediet op te nemen of de arbeidsmarkt te verlaten. De carrièregerichte ouder past zijn arbeidsrol niet aan en brengt geen praktische wijzigingen aan de arbeidsrol aan. Hij handelt en combineert onder grote tijdsdruk. Hij maakt gebruik van kinderopvang en besteedt de huishoudelijke taken uit. Verder zagen we dat jonge, alleenstaande moeders omwille van financiële redenen de arbeidsuren opdrijven.

Een beroepsactieve ouder met jonge kinderen moet in regel gebruik kunnen maken van kinderopvang om de combinatie werk en gezin mogelijk te maken. Hierdoor geeft de ouder een deel van de opvoedingsrol uit handen. Dit laatste zorgt, samen met de uitvoering van enkele objectieve werk-gezinstrategieën, voor een rollenconflict tussen de arbeids- en de gezinsrol. De ouder wordt geconfronteerd met een opvoedingsconflict, een problematische afhankelijkheidsrelatie, schuldgevoelens en een probleem van reciprociteit. Hij tracht deze conflictbronnen te vermijden of zoekt een manier om met de problemen veroorzaakt door het conflict om te gaan. We zagen dat de confrontatie van deze tegenstrijdige gevoelens geslachtsgebonden zijn (zie 5.3.1). Alleenstaande vaders ondervinden enkel een opvoedingsconflict, terwijl alleenstaande moeders met alle vier de conflicten geconfronteerd worden. Deze laatste ervaren dus meer werk-gezinconflict. Hiermee bevestigen we voorgaand onderzoek (zie 1.3.1). In de eerste plaats zijn de tegenstrijdige gevoelens het gevolg van het uitbesteden van de opvoedingsrol. Ze worden echter versterkt door de praktische wijzigingen aan de arbeidsrol. Alleenstaande moeders die de arbeidsuren opdrijven, ontwikkelen meer schuldgevoelens. Ouders die werken in een ploegensysteem veranderen de werkuren. Ze zijn afhankelijk van kinderopvangmogelijkheden tijdens atypische uren. Daardoor worden ze geconfronteerd met een problematische afhankelijkheidsrelatie (zie 5.3.1.2).

Onderstaand schema geeft een overzicht van de conflicten waar de beroepsactieve alleenstaande ouders in de arbeidsrol en de gezinsrol mee geconfronteerd worden. We maken duidelijk wie met welk conflict te maken krijgt (AV = alleenstaande vader, AM = alleenstaande moeder).

Figuur 3: De alleenstaande ouder: combinatie arbeidsrol en gezinsrol



7.2. De combinatiestrategieën

In deze paragraaf komen we tot een nieuwe indeling die het takenpakket overschrijdt. We stappen af van de opsplitsing tussen objectieve en subjectieve strategieën en gaan op zoek naar een categorisering van strategieën die de conflictdomeinen overschrijden en daarmee in beide rollen kunnen worden aangewend. Omwille van die reden benoemen we ze als combinatiestrategieën. Later in dit deel brengen we het eerder besproken niveau van de conflictdomeinen terug, om tot één schema te komen waarin alle strategieën geïntegreerd zijn.

7.2.1. Inkrimpingsstrategie

Om tot een evenwicht te komen tussen beide levenssferen bepaalt de ouder prioriteiten in zijn takenpakket. Het opstellen van een hiërarchie tussen en binnen de interne en externe taken gaat gepaard met een aanpassing aan de eisen en verwachtingen gesteld aan die taken. Door een hiërarchie aan te brengen versterkt de alleenstaande ouder de druk vanwege een rol wanneer de uitvoering van de rol belangrijk is. Een rollenconflict ontstaat dan wanneer deze prioritaire zaken niet kunnen worden uitgevoerd zoals men wil. Prioriteiten kunnen die druk echter ook afzwakken. Een conflict wordt dan vermeden doordat er geen prioriteit wordt gegeven aan de invulling van die taken. Alleenstaande ouders plaatsen opvoedingstaken en betaalde arbeid bovenaan. Huishoudelijke taken en sociale contacten staan onderaan en worden uitgesteld als de alleenstaande ouder onder tijdsdruk staat.

Het stellen van prioriteiten binnen het takenpakket wordt vaak vooraf gegaan door een inkrimpingsstrategie die ertoe leidt dat de ouder andere verwachtingen en eisen creëert voor een bepaalde rol.

Deze strategie past de ouder toe door de verwachtingen aangaande een bepaalde rol te reduceren. De 'inkrimping' moet dan leiden tot een betere combinatie van de levenssferen. Met dergelijke strategie tracht de ouder het handelen onder tijdsdruk te beperken.

7.2.1.1. Werk-gezininkrimpingstrategie

Met de werk-gezininkrimpingstrategie wordt een hiërarchie aangebracht binnen het takenpakket, waarbij een alleenstaande vader na de transitie de zorgrol boven de arbeidsrol gaat plaatsen. De strategie vertaalt zich in oplossingen als het kiezen van **een job boven een carrière** (zie 4.1.1). We zagen dat meestal

hoger opgeleide vaders hun verwachtingen aangaande de arbeidsrol wijzigen om een betere combinatie tussen gezin en werk mogelijk te maken. Deze aanpassing is echter tijdelijk. De vader blijft de wens koesteren om na enige tijd – wanneer de kinderen ouder zijn – de arbeidsrol opnieuw uit te breiden. Het gebruik van objectieve strategieën kan het gevolg zijn van een inkrimpingstrategie. In dat geval kiezen ouders ervoor de **werktijd te verkorten** of te **veranderen**.

Bij alleenstaande moeders blijft de zorgrol primeren. De hiërarchie in het takenpakket is voornamelijk een verderzetting van het prioriteitenpatroon van voor de transitie. Zij maken ook gebruik van objectieve werk-gezinstrategieën. Het gebruik ervan is niet het resultaat van een inkrimpingstrategie. De alleenstaande moeder past objectieve werk-gezinsstrategieën toe omdat ze de combinatie werk en gezin wil vereenvoudigen.

7.2.1.2. Gezin-werkinkrimpingstrategie

De gezin-werkinkrimpingstrategie kan ook binnen de zorgrol worden toegepast waar de ouder andere eisen stelt aan de invulling van de huishoudelijke taken; **wat vandaag niet kan, doe ik morgen** (zie 5.3.2.1). Deze houding is het gevolg van het hiërarchische takenpakket waarin de ouder aan andere taken voorrang geeft.

Je moet jezelf voortdurend evalueren, maar dat moet. Dus ik ga proberen om toch weer wat meer slaap te hebben, met het gevolg dat er weer zaken afvallen. Dus ik moet dan teleurstellen, bijvoorbeeld door 's avonds geen warm eten te maken. Er zal dan al eens iets afgehaald worden of er zullen boterhammen zijn. (Dries, 45, weduwnaar)

Verder zagen we alleenstaande ouders de gezin-werkinkrimpingstrategie aanwenden om **een opvoedingsconflict** te **vermijden** (zie 5.3.1.1). Dit conflict kan ontstaan wanneer de ouder de opvoedingsrol uitbesteedt aan anderen. We zagen dat dit enkel optreedt bij alleenstaande vaders, vooral omdat zij de zorgrol sneller en vaker uitbesteden aan externen. In dat geval kan de invulling van de opvoedingsrol door anderen in conflict komen met de eigen opvoedingsprincipes. Ook de ouder zelf kan de bron zijn van het opvoedingsconflict. Sommige ouders – vooral alleenstaande moeders - hebben het gevoel zowel de vaderrol als de moederrol op zich te moeten nemen. In dat geval treedt er een tweeouderconflict op in eenoudergezinnen. Onder grote tijdsdruk kan de ouder beslissen enkele opvoedingsprincipes te verwaarlozen. Hij houdt niet langer energie over om ze af te dwingen. De ouder tracht conflict

te vermijden door de eisen en de verwachtingen aangaande de opvoedingsrol in te krimpen.

7.2.2. Superouderstrategie

De superouderstrategie kan zowel op een positieve als een negatieve manier worden toegepast. In beide gevallen combineert de ouder onder grote tijdsdruk. De ouder weigert de verwachtingen en de eisen aan de arbeidsrol in te krimpen.

7.2.2.1. De positieve superouderstrategie

In tegenstelling tot de eerder besproken werk-gezininkrimpingstrategie staat de superouderstrategie, waarbij alleenstaande ouders handelen en combineren onder grote tijdsdruk. De ouder past de eisen en de verwachtingen aangaande zijn zorgrol en arbeidsrol niet aan (**een job, een carrière**: zie 4.1.2). Het gaat hier om de carrièreregerichte hoger opgeleide ouder die weigert zijn arbeidsrol aan te passen na de transitie. De combinatie werk en gezin is mogelijk na het opstellen van een nauwgezette planning waarin de hulp van externen een grote rol speelt. Deze ouder besteedt veel interne taken uit en maakt daardoor gebruik van objectieve strategieën als **kinderopvang, gezinszorg** en **huishoudelijke hulp**. Hij moet elke dag presteren onder een hoge tijdsdruk en maakt zich afhankelijk van externen om een succesvolle combinatie mogelijk te maken. Hij snoeit in zijn slaap- en rusttijd om zo arbeid met gezin te combineren. Die combinatie onder dergelijke tijdsdruk gaat gepaard met klachten van vermoeidheid en kan leiden tot fysieke uitputting. De ouder blijft de gekozen superouderstrategie toepassen omdat hij veel voldoening haalt uit zijn werk en voldoende financieel gecompenseerd wordt.

7.2.2.2. De negatieve superouderstrategie

Dit laatste verklaart waarom de superouderstrategie bij lager geschoolden geen oplossing biedt. We zagen dat zij omwille van financiële redenen hun arbeidsmarktpositie uitbreiden door meer werkuren te presteren (zie 4.2.3). Zij passen het **ik-kan-alles-alleen principe** (zie 5.4) toe om aan zichzelf en de buitenwereld te bewijzen dat ze het alleenstaand ouderschap aankunnen. Daarenboven **drijven zij de arbeidsuren op**, om de financiële terugval na de transitie te compenseren. Zij trachten zo weinig mogelijk een beroep te doen op anderen, maar kunnen voor **de kinderopvang** vaak op **grootouders** rekenen. Onder grote tijds- en werkdruk tracht deze ouder arbeid met gezin te combineren. Omwille van financiële redenen leggen ze prioriteiten bij de arbeidsrol waardoor zij **schuldgevoelens** ontwikkelen binnen hun zorgrol. Het

presteren onder grote tijds- en werkdruk, het ik-kan-alles-alleen principe en het ontwikkelen van schuldgevoelens (zie 5.3.1.4) zorgt na enige tijd voor een 'clash' tussen beide levenssferen. De ouder is zowel fysiek als emotioneel uitgeput. Sommigen moeten de arbeidsmarkt verlaten.

7.2.3. Acceptatiestrategie

De acceptatiestrategie verwijst naar het leren en kunnen aanvaarden van de nieuwe gezinssituatie en de gevolgen die ermee gepaard gaan. In de eerste plaats moet de ouder de nieuwe gezinssituatie aanvaarden en de oorzaak van de transitie verwerken. In de tweede plaats moet hij de gevolgen van die transitie accepteren. De ouder moet omwille van het alleenstaand ouderschap vaak keuzes maken die hij voordien niet vooropstelde. Zo passen sommige alleenstaande vaders omwille van het alleenstaand ouderschap de arbeidsrol aan. Hierdoor lopen zij loopbaankansen mis. Verder bemoeilijkt het alleenstaand ouderschap de uitvoering van de zorgrol. Ook hier kan de ouder wrange gevoelens ontwikkelen tegenover de nieuwe gezinssituatie. In deze alinea zullen we zien dat het belangrijk is dat de ouder berust in zijn nieuwe gezinssituatie. Hierdoor vindt hij de energie om de problemen die ermee gepaard gaan aan te pakken.

Ik heb goed mijn plan getrokken. Ik ben mij ervan bewust dat dat voor een deel te maken heeft met mijn ingesteldheid. Ik kom dagelijks mensen tegen die het niet goed stellen. Die niet klaar zijn met zichzelf en in het slechtste geval daar nooit klaar mee zullen zijn – precies door alleen te vallen. (Katrijn, 46, weduwe)

7.2.3.1. Acceptatie van de nieuwe gezinssituatie

Belangrijk is dat de alleenstaande ouder zich bezint over zijn nieuwe gezinssituatie en de gebeurtenis die ten grondslag ligt aan de transitie verwerkt. Het aanvaarden van de nieuwe gezinssituatie is het makkelijkst voor die ouders die de overgang naar het eenoudergezin zelf onder controle hadden. Zij ondervinden het minst stress en blijven daardoor het best functioneren in de verschillende levenssferen. Ouders die geen controle hadden over de transitie blijven met veel vragen achter en hebben het moeilijk de nieuwe gezinssituatie – waar zij niet zelf voor kozen - te aanvaarden. Hiervan ondervinden zij hinder in zowel de arbeidssfeer als de gezinssfeer. Ze worden geconfronteerd met een productiviteitsdip en kunnen het niet opbrengen de huishoudelijke taken uit te voeren.

Het is nodig dat de alleenstaande ouder even stil staat bij zijn nieuwe gezinssituatie en het verwerkingsproces start. Alleenstaande ouders die dat niet doen, dreigen na enige tijd in een depressie te belanden. We zagen dat meestal jonge alleenstaande moeders weigeren stil te staan bij hun gezinssituatie. Zij drijven hun arbeidsuren op, weigeren hulp en hebben geen tijd om sociale contacten te onderhouden. Na enige tijd krijgen zij fysieke en psychologische klachten die verband houden met het gebruik van destructieve oplossingen en onverwerkte gevoelens.

We vinden het mechanisme van de acceptatie terug bij de meeste alleenstaande ouders. De acceptatiestrategie is de start van een verwerkingsproces waarin de ouder de nieuwe gezinsrol als eenouder aanvaardt en het functioneren van het eenoudergezin tracht te optimaliseren. Wanneer de strategie wordt toegepast, verschilt: sommigen passen ze direct na de transitie toe, anderen doen er langer over. Het aanvaarden van de nieuwe gezinssituatie zorgt ervoor dat de ouder in beide levenssferen kan functioneren en conflict vermeden wordt. Deze ouders kampen met minder depressieve gevoelens en hebben meer energie om de verschillende levensrollen met elkaar te combineren.

Professionele hulp is een belangrijke factor in het verwerkingsproces. We zagen dat enkele alleenstaande ouders hulp zochten bij het CAW of professionele hulp bij een psycholoog. In al die gevallen – met één uitzondering – hielp de psychologische hulp hen de nieuwe gezinssituatie te aanvaarden en de oorspronkelijke gebeurtenis een plaats te geven. Geleidelijk aan start de ouder de acceptatie van de nieuwe gezinssituatie die mede tot stand kwam door de inbreng van professionele hulp. In dit onderzoek zagen we dat het **praten met lotgenoten** voor de alleenstaande ouder van grote betekenis kan zijn. Ze beseffen dat ze niet alleen staan in dergelijke situatie en voelen zich begrepen. Door de professionele steun en **de steun van het sociale netwerk** kunnen ouders ook sneller berusten in hun nieuwe gezinssituatie. Tot slot zagen we dat **werk** een belangrijke functie heeft en een belangrijke rol kan spelen tijdens het verwerkingsproces (zie 3).

7.2.3.2. Acceptatie van de nieuwe arbeidssituatie

Voor zij die kiezen voor '**een job, geen carrière**', is het belangrijk dat de ouder de nieuwe arbeidssituatie accepteert. We zagen sommige alleenstaande vaders ervoor kiezen de arbeidsrol aan te passen en voor een job met minder werkdruk opteren. Hij ondervindt hiervan geen conflict omdat hij de nieuwe arbeidssituatie aanvaardt en niet rouwt om de carrièrekansen die hij heeft laten liggen. Hij maakt bewust de keuze een job uit te oefenen en zijn carrière *on hold* te zetten,

waardoor hij de misgelopen loopbaankansen niet als dusdanig ervaart. De ouder gebruikt deze inkrimpingstrategie tijdelijk, waardoor hij op het moment van de inkrimping, de nieuwe arbeidssituatie makkelijker kan aanvaarden.

Ouders die omwille van hun alleenstaand ouderschap kansen mislopen op de arbeidsmarkt en dit niet kunnen aanvaarden, ervaren conflict. Zij voelen zich benadeeld op de arbeidsmarkt omwille van hun gezinssituatie. We zagen dat vooral jonge, laaggeschoolde alleenstaande moeders die veelal carrièregericht zijn met dergelijk conflict worden geconfronteerd. Zij voelen zich beperkt in hun arbeidsrol omwille van de verantwoordelijkheden die ze dragen in de zorgrol. Die beperking wordt versterkt wanneer de ouder niet kan berusten in de nieuwe gezinssituatie.

7.2.3.3. Acceptatie van tegenstrijdige gevoelens in de zorgrol

Alleenstaande ouders die beroepsactief zijn, werken objectieve strategieën uit die een beter evenwicht tussen werk en gezin mogelijk maken. Eerder zagen we dat het uitoefenen van een arbeidsrol, en de gebruikte strategieën om die arbeidsrol te combineren met de gezinsrol, leiden tot tegenstrijdige gevoelens binnen de zorgrol. Die tegenstrijdige gevoelens komen tot uiting in de opvoedingsrol waar de ouder **een opvoedingsconflict** ondervindt omdat hij een deel van de opvoeding uitbesteedt.

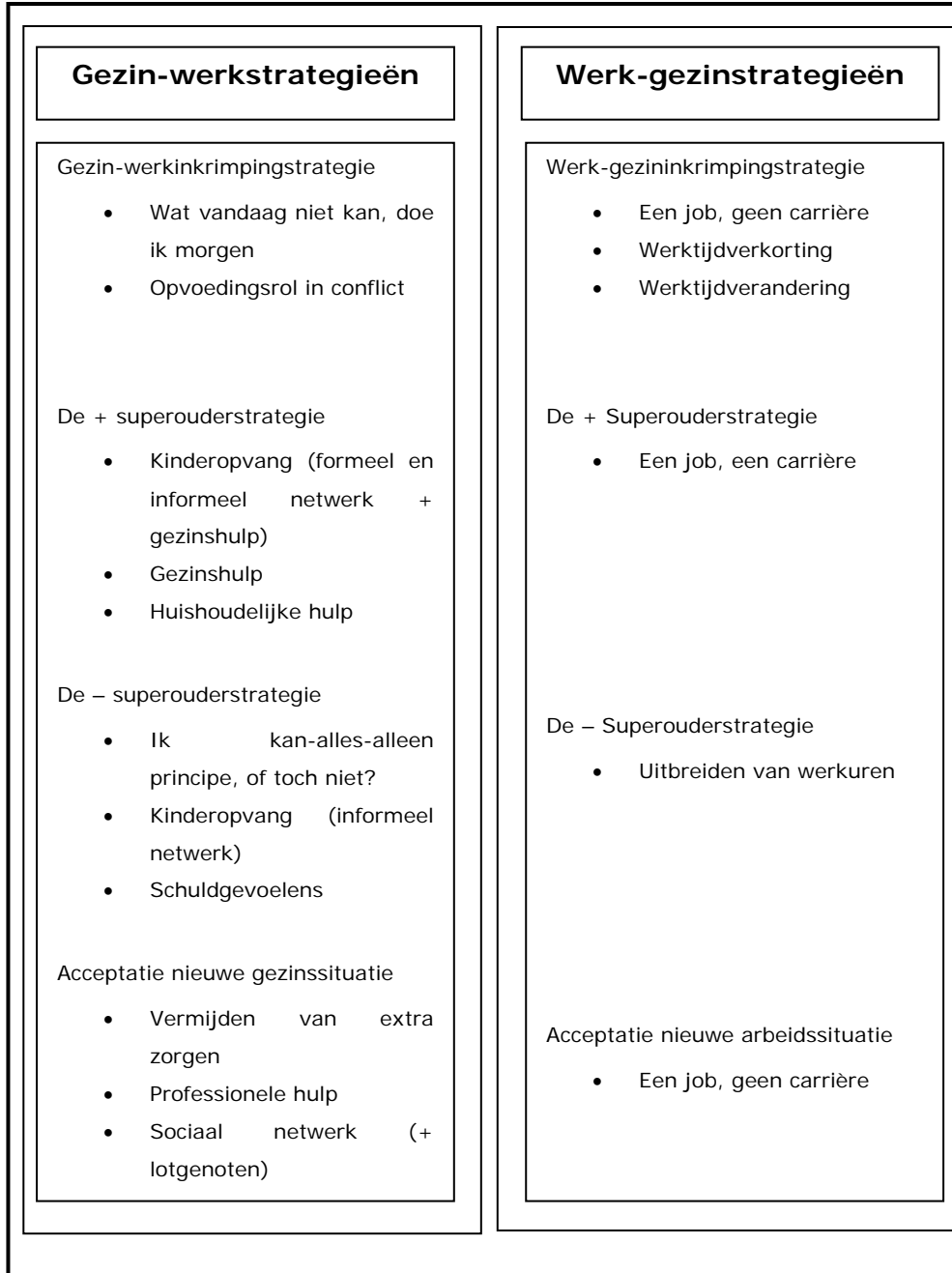
Ik ondervind dat ook met dienstencheques, dat zijn altijd andere mensen en die hebben andere methoden. De ene zegt dan: ah, kom maar met je schoenen binnen, en van de andere mag dat dan helemaal niet. Voor een kind komt dat raar over. En na verloop van tijd zakt dat niveau, en ik hou daar niet echt van, maar je wordt daar wel mee geconfronteerd. En na verloop van tijd geef je dat wat op en moet je je eisen verlagen. (Dries, 45, weduwnaar)

Hij is afhankelijk van externen voor het welslagen van de combinatie werk en gezin en kampt met **schuldgevoelens**. Tot slot wordt hij geconfronteerd met **het probleem van reciprociteit**. Ze gaan die schuldgevoelens trachten te vermijden, alsook het probleem van reciprociteit door zoveel mogelijk zelf de zorgrol op zich te nemen en zo weinig mogelijk interne taken uit te besteden. Dit doen ze bijvoorbeeld door tijdskrediet op te nemen. In bepaalde gevallen slaagt de ouder er niet in het conflict te vermijden. In dat geval tracht hij die gevoelens een plaats te geven en te aanvaarden.

7.3. Good practices

In onderstaande figuur geven we een overzicht van de combinatiestrategieën die we terugvinden in zowel de gezinssfeer als de arbeidsfeer: de inkrimpingstrategie, de superouderstrategie, de acceptatiestrategie en de overlevingstrategie. Onder de combinatiestrategieën zetten we zowel de subjectieve strategieën als de objectieve strategieën die ertoe behoren.

Figuur 4: Combinatiestrategieën



Dit schema bevestigt wat eerder in de literatuur werd vermeld (zie 1.4). Zo concludeerde Van Wel en Knijn dat de meeste veranderingswensen bij

alleenstaande ouders betrekking hebben op de arbeidsrol. We stellen meer werk-gezinstrategieën vast dan gezin-werkstrategieën.

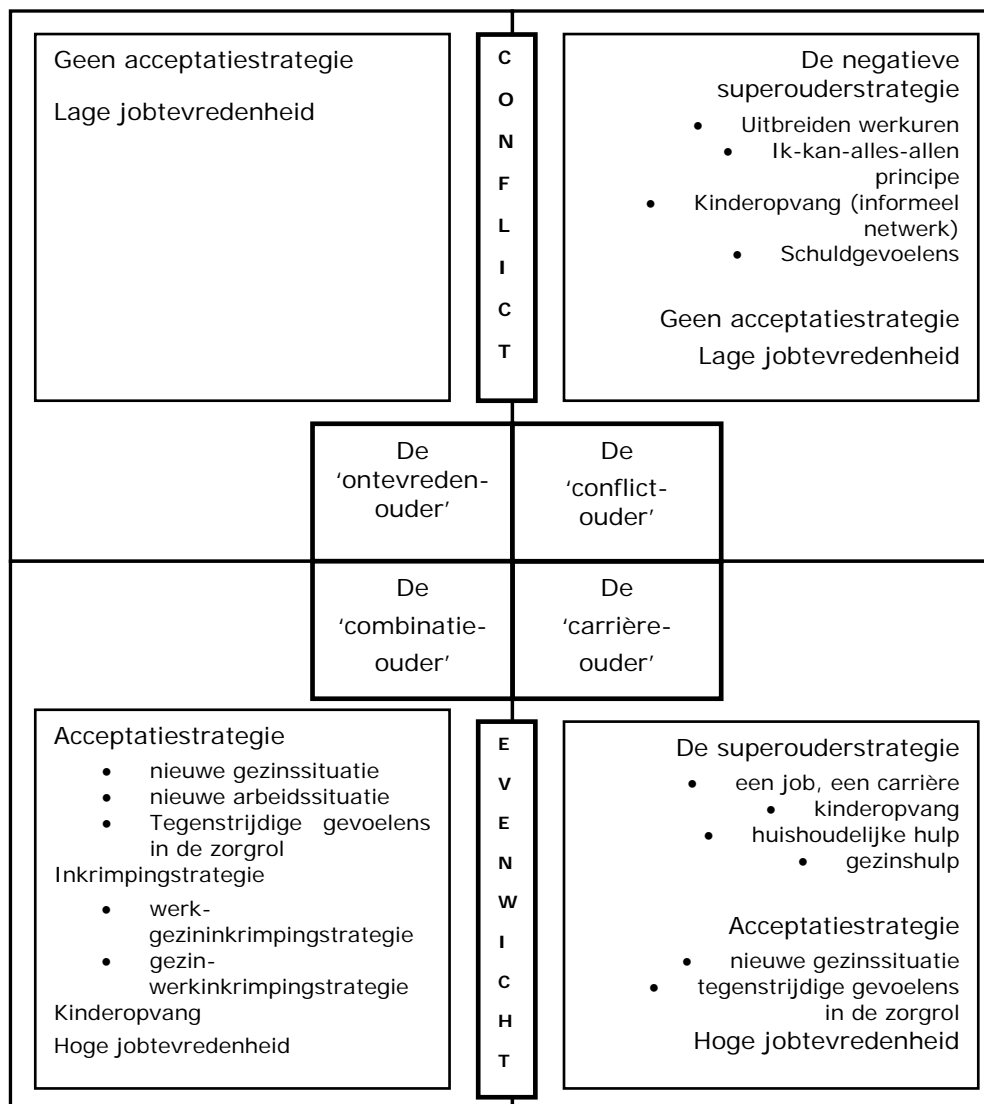
Uit deze studie blijkt volgende 'best case scenario': vooreerst is het belangrijk dat de alleenstaande ouder zijn nieuwe gezinssituatie accepteert, waardoor hij berust in zijn nieuwe gezinssituatie en de energie vindt om de verschillende levenssferen te combineren. Na die acceptatie heeft de ouder twee keuzes: de inkrimpingstrategie of de superouderstrategie. Als hij kiest voor de eerste strategie, wijzigt hij zijn verwachtingen aangaande een bepaalde rol om zo tot een beter evenwicht te komen. De ouder kan er ook voor kiezen om een superouderstrategie toe te passen. Hij tracht dan onder grote tijds- en werkdruk de combinatie tussen beide levenssferen te realiseren. We zagen dat deze strategie enkel succesvol is bij hoger opgeleide alleenstaande ouders. Na het toepassen van deze subjectieve strategieën gaat de ouder op zoek naar objectieve strategieën. Die brengen dan praktische wijzigingen met zich mee die de combinatie werk en gezin draaglijk maken. De meest gebruikte strategieën zijn de wijzigingen aan het werktijdregime en het gebruik van kinderopvang.

7.4. De beroepsactieve alleenstaande ouder

In deze alinea maken we een onderscheid tussen de alleenstaande ouders gekoppeld aan de strategieën die we in de vorige alinea (zie 7.2) uiteenzetten. De figuur geeft een momentopname weer. In de tekst zal duidelijk worden dat de alleenstaande ouder verschillende posities kan innemen tijdens het eenouderschap. Dit laatste gaat samen met het dynamische gebruik van strategieën. De indeling verwijst in de eerste plaats naar de arbeidspositie van de alleenstaande ouder. Ze heeft betrekking op beroepsactieve alleenstaande ouders die werk met gezin combineren.

We onderscheiden vier soorten alleenstaande ouders. Twee slagen erin tot een succesvolle combinatie tussen werk en gezin te komen, de andere twee niet.

Figuur 5: Typologie beroepsactieve alleenstaande ouders



7.4.1. De ontevredenouder

De onbevredigende combinatie

Ik wil verder groeien en doorgroeien, maar als alleenstaande ouder gaat dat niet. Je kan dat niet combineren want hoe je het ook draait of keert, je staat alleen met je kind. In een administratieve job voel ik mij opgesloten omdat ik weet dat mijn kunnen meer is. Ik zou mij ook beter voelen in een commerciële functie. Maar dat gaat gewoon niet, ik moet

op dit moment heel veel kansen laten liggen voor mijn kind, om mama te moeten zijn. (Ann, 30)

De ontevredenouder haalt geen voldoening uit zijn arbeidsrol. Hij wil wel werken en weet hoe hij de arbeidsrol wil invullen. Toch is deze ouder weinig gemotiveerd in zijn huidige arbeidsrol. Hij kiest een job die het best te combineren is met de gezinsrol. De ontevredenouder heeft het gevoel niet de gewenste keuzes te kunnen maken. Het alleenstaand ouderschap beperkt de verdere loopbaankansen van deze ouder. Bijgevolg gaat hij enkel werken uit financiële noodzaak. Hij is niet tevreden met de invulling van zijn werk. Hij kan de nieuwe arbeidssituatie niet accepteren waardoor hij conflict ervaart en ontevreden is. Dit laatste gaat vaak samen met het niet kunnen accepteren van de nieuwe gezinssituatie.

De financiële stimulans om te werken is bij deze groep klein. Hierdoor neemt de werkloosheidsval toe. De ontevredenouder werkt vaak in het zwart bij. Hij beheert nauwlettend zijn budget en krijgt hiervoor steun van het OCMW of het informele netwerk (zie 4.4).

De ontevredenouder is vaak laaggeschoold en heeft vóór de transitie geen stabiele loopbaan uitgewerkt. In deze groep zitten zowel alleenstaande vaders als moeders. Toch blijkt het vooral om alleenstaande moeders te gaan. Deze ouder heeft weinig werkervaring. Hij is vaak afwezig geweest op de arbeidsmarkt. De afwezigheid en het gebrek aan ervaring bemoeilijkt de herintreding. Het prototype van de ontevreden ouder is een jonge, laaggeschoolde moeder. Zij is beperkt in haar loopbaan omwille van haar opleidingsniveau. Dit laatste wordt na de transitie versterkt door het eenouderschap. Deze ouder krijgt wel steun van het informele netwerk, maar doet weinig beroep op het formele netwerk. De ouder is vaak sociaal geïsoleerd. Hij heeft een beperkt formeel netwerk en neemt weinig tijd voor zichzelf. De ontevredenouder laat de zorgrol primeren en verwaarloost zijn sociale contacten. Dit laatste doet hij omdat hij zich schuldig voelt. Hij heeft het gevoel tekort te schieten in de zorgrol en dit omwille van twee redenen. Ten eerste voelt hij zich schuldig tegenover de kinderen omdat hij te veel tijd doorbrengt in de arbeidssfeer. Ten tweede kampt hij met schuldgevoelens omdat hij de kinderen niet in een tweeoudergezin kan opvoeden.

De ontevredenouder hoopt in de toekomst een meer gewenste invulling te kunnen geven aan de arbeidsrol. De ouder weet immers waar hij naartoe wil. Op dit moment kan hij de gewenste job niet combineren met de zorgrol. Dit laatste omdat de jonge kinderen in de zorgrol te veel aandacht vragen. Vaak heeft deze ouder de nieuwe gezinssituatie nog niet helemaal aanvaardt. Geleidelijk aan

berust hij hierin, maar het vraagt tijd. Het verwerkingsproces is bij deze ouder nog niet volledig afgerond.

Een opleiding kan voor deze ouder een nieuwe loopbaankans betekenen en bijgevolg een breuk zijn met deze onbevredigende combinatie. Het kan een overstap naar de combinatieouder inhouden.

De ontevredenouder is meestal uit de echt gescheiden. Ook één weduwe en één weduwnaar vinden we in deze groep terug.

Moest ik nog met mijn partner zijn, ik zou geen 50% werken. Ik zou meer werken, misschien wel 80%, maar zeker niet half time. Nu word ik verplicht een keuze te maken. En je staat er dan toch alleen voor, en dus ben ik maar minder gaan werken. Maar ondertussen is mijn loopbaan eigenlijk naar de knoppen. (Sarah, 46, weduwe)

Ze cumuleren het overlevingspensioen met een beroepsinkomen. De ouder is gebonden aan inkomensgrenzen waardoor er geen balans is tussen werk en gezin. Hij spendeert te weinig tijd in de arbeidssfeer. Ze willen meer werken maar worden beperkt omdat ze een overlevingspensioen genieten. Het gaat hier om weduwen en weduwnaars die middengeschoold zijn. Ze hebben het overlevingspensioen nodig om rond te komen, maar verdienen eigenlijk net te veel om het overlevingspensioen te cumuleren met het beroepsinkomen. Hierdoor moeten ze constant rekening houden met de loongrenzen gekoppeld aan het overlevingspensioen. Dit zorgt voor stress. Ze voelen zich erg beperkt in hun loopbaankansen. Ze maken geen promotie omdat dat gepaard gaat met een loonsverhoging. Verder moet de ouder zijn werkuren verkorten om de opgelegde loongrens niet te overschrijden. De ouder is erg ontevreden over de invulling van de arbeidsrol. Hij heeft het gevoel dubbel gestraft te worden. Dit laatste zorgt ervoor dat de ouder het moeilijk heeft te berusten in de nieuwe gezinssituatie. De veranderingen in de privésfeer worden doorgetrokken in de arbeidssfeer. Dit terwijl de ouder nood heeft aan regelmaat.

7.4.2. De conflictouder

De 'clash' combinatie

Deze ouder past de niet succesvolle superouderstrategie toe. Hij gaat de werkuren opdrijven, weigert zo weinig mogelijk hulp te aanvaarden en verdringt de gevoelens die gepaard gaan met de transitie en de gebeurtenis ten grondslag. De combinatie werk en gezin gebeurt onder grote tijdsdruk. De ouder wordt in de zorgrol geconfronteerd met schuldgevoelens, een probleem van reciprociteit en een problematische afhankelijkheidsrelatie. Het opdrijven van de

werkuren leidt ertoe dat de ouder oververmoeid raakt, vaak zelfs uitgeput. De fysieke uitputting samen met de tegenstrijdige gevoelens in de zorgrol, de lage jobtevredenheid en de verdrongen gevoelens aangaande de relatiebreuk zorgen voor een sterke daling van het psychologische welbevinden van de ouder. Het komt tussen een 'clash' tussen beide levenssferen.

Ik heb mezelf eigenlijk heel lang sterk gehouden. Ik heb daar zelfs geen traan voor gelaten. De knop omdraaien en we moeten vooruit, we moeten sterk zijn. Ik zeg het, ik heb hem drie jaar niet in mijn hoofd gehad.

(...)

Op het werk was het enorm stressy. Ik heb dat gedaan, dat was vrij goed gelukt, maar op den duur moest ik het werk doen van drie mensen, dat waren uren, ik kreeg dat niet bolgewerkt. Dat was gewoon te veel. Tijdens een weekend heb ik dan een migraine-aanval gekregen in de tweede graad, ik kon niet meer praten. Dat was heel raar. Mijn lichaam protesteerde. (Evelien, 35)

Die 'clash' is de start van het verwerkingsproces. De ouder schakelt professionele hulp in om het acceptatieproces te starten. Vaak betekent dit een breuk met de loopbaan van de ouder. De ouder verlaat voor enige tijd de arbeidsmarkt. Deze ouder heeft de keuze een ontevredenouder te worden of een combinatieouder (zie verder 7.4.3). Bij de eerste keuze keert hij terug naar een job die opnieuw een louter instrumentele functie heeft. Als hij voor de tweede optie kiest, wordt hij combinatieouder wanneer hij een job vindt die hem meer jobtevredenheid geeft. Verder kan een opleiding een verschuiving van conflict-naar combinatieouder teweeg brengen. Een opleiding kan deze ouder opnieuw motiveren de arbeidsmarkt te betreden en tot meer jobtevredenheid leiden. Belangrijk is dat de ouder het verwerkingsproces succesvol afwerkt zodat het psychologische welbevinden opnieuw stijgt.

Deze groep bestaat uit alleenstaande moeders die een relatiebreuk achter de rug hebben. De conflictouder is laaggeschoold en heeft jong(e) kind(eren). Zij heeft niet zelf voor de breuk gekozen. Deze ouder heeft het gevoel zich te moeten bewijzen, tegenover zichzelf en de buitenwereld. Ze gaan de arbeidsuren opdrijven om de financiële terugval na de transitie op te vangen. Ze storten zich op het werk en weigeren stil te staan bij de nieuwe gezinssituatie. Vaak werkt deze ouder in het zwart bij. De conflictouder tracht zo weinig mogelijk een beroep te doen op anderen. Ze krijgt wel hulp van het informele

netwerk, maar verwaarloost het formele netwerk. De conflictouder is vaak sociaal geïsoleerd en heeft geen tijd om de sociale contacten te onderhouden.

Verschillende factoren verklaren de afwezigheid van alleenstaande vaders in deze categorie. In tegenstelling tot de conflictouder, vraagt de alleenstaande vader hulp in het formele netwerk. Hij wordt niet geconfronteerd met een probleem van reciprociteit. Verder kampen ze niet met schuldgevoelens. Alleenstaande vaders worden veel minder geconfronteerd met tegenstrijdige gevoelens in de zorgrol, waardoor zij meer hulp inschakelen en daarmee minder conflict ervaren. Tot slot is de financiële terugval bij alleenstaande vaders geringer, waardoor zij minder de financiële nood hebben om de arbeidsuren op te drijven.

7.4.3. De combinatieouder

De succesvolle combinatie

Dit zijn de ouders die met succes werk en gezin combineren door de eisen en de verwachtingen aan de zorgrol of de arbeidsrol aan te passen. De aanpassing komt er na het aanbrengen van prioriteiten in het takenpakket. De combinatieouder wil werken, maar maakt er geen prioriteit van. Hij wil de arbeidsrol combineren met de gezinsrol. Om de combinatie draaglijk te maken wijzigt hij de eisen en de verwachtingen aangaande de arbeidsrol. Hij kiest ervoor een job uit te oefenen in plaats van een carrière uit te bouwen. Hierdoor reduceert hij de werkdruk die samengaat met de arbeidsrol. In sommige gevallen neemt deze ouder tijdskrediet, in andere gevallen gaat hij de werktijd veranderen en zo de werktijd aanpassen aan de kinderopvangmogelijkheden. De succesvolle combinatie kan ook het resultaat zijn van een aanpassing aan de gezinsrol. In dat geval reduceert de ouder de eisen en de verwachtingen aan de opvoedingsrol en de huishoudelijke taken. Om beide levenssferen te combineren moet de ouder zijn opvoedingsrol deels uit handen geven. We zagen dat dit kan leiden tot conflict. Ook de combinatieouder wordt met dergelijk conflict geconfronteerd. Zowel alleenstaande vaders als moeders ervaren een opvoedingsconflict. Alleenstaande moeders kampen met schuldgevoelens. Ze staan voor een geven en nemen dilemma wanneer ze hulp vragen uit het formele netwerk. De combinatieouder die op onregelmatige uren werkt, heeft opvang nodig tijdens atypische uren. Ze vinden moeilijk adequate opvang en worden in die opvang geconfronteerd met een problematische afhankelijkheidsrelatie. De combinatieouder ontwikkelt strategieën om met deze tegenstrijdige gevoelens in de zorgrol om te gaan. Hij tracht een confrontatie met dergelijke gevoelens te vermijden door de opvoedingsrol zo weinig mogelijk

uit handen te geven. Verder probeert hij de gevoelens te relativieren. In enkele gevallen besteedt hij een deel van de huishoudelijke taken uit.

Het gaat hier om een erg diverse groep. In deze groep zitten zowel laag-, midden- en hooggeschoolde ouders. Het grote verschil met de conflictouder en de ontevredenouder is dat deze ouder wel tevreden is met zijn job en een meer stabiele loopbaan heeft. Deze ouder is gedurende enige tijd alleenstaande ouder. Hij heeft het verwerkingsproces afgerond. De combinatieouder aanvaardt zijn gezinssituatie. Vaak heeft hij de beslissing tot relatiebreuk zelf genomen. Daardoor draagt hij zelf de gevolgen van de transitie en gaat hij de eisen en de verwachtingen aan de arbeidsrol aan passen. Het gaat hier om een carrièregerichte vader die de keuze tot relatiebreuk zelf nam. Hij beslist de gevolgen van zijn beslissing zelf te dragen en gaat zijn arbeidsrol aanpassen. Hij neemt de verantwoordelijkheid van zijn ouderschap op en legt nu prioriteit bij de zorgrol. Dit in tegenstelling tot de situatie in het tweeoudergezin, waarin deze alleenstaande vader weinig tot geen bijdrage leverde in de zorgrol. Verder onderscheiden we een tweede groep alleenstaande vaders in deze groep. Het gaat hier om de alleenstaande vader die niet carrièregericht was en veel interne taken uitvoerde. Ook tijdens het tweeoudergezin legde hij geen prioriteit bij de arbeidsrol. Na de transitie ondervindt deze vader weinig moeilijkheden bij het uitvoeren van al de interne taken. Dit in tegenstelling tot de 'carrièregerichte' alleenstaande vader.

De combinatiemoeder brengt direct praktische wijzigingen aan binnen de arbeidsrol. Zij verandert de werktijd of kiest ervoor minder te werken. Hierdoor komt ze tot een draaglijke combinatie van werk met gezin. Het gaat hier om die alleenstaande moeders die reeds lange tijd bij dezelfde werkgever werken. Ook voor de transitie waren zij beroepsactief.

In deze groep classeren we ouders die de werktijd aanpasten en het werktijdregime veranderden. We zagen dat veel alleenstaande moeders direct overgaan naar het aanbrengen van praktische wijzigingen aan hun arbeidsrol. Hiervoor zijn de ouders afhankelijk van de goodwill van de werkgever. Zij kunnen rekenen op de nodige flexibiliteit, wat de combinatie vereenvoudigt. Zij krijgen veel steun vanuit het sociale netwerk. De grootouders spelen een belangrijke rol in de opvang van de kinderen. Verder zoekt deze ouder vaak steun bij lotgenoten. Deze ouders accepteren de nieuwe gezinssituatie en de gevolgen die het alleenstaand ouderschap met zich mee brengt.

7.4.4. De carrièreouder

De succesvolle carrièreouder-combinatie

De carrièreouder weigert de eisen aan de arbeidsrol aan te passen. Deze ouder presteert onder grote werkdruk en combineert onder stress. We zagen eerder (zie 7.2.2) dat deze ouder vaak fysiek vermoeid is, maar een goed psychologisch welbevinden behoudt. Hij knipt in zijn nacht- en rust om de combinatie mogelijk te maken, waardoor hij vaak fysiek uitgeput is. Hij haalt echter veel voldoening uit zijn werk en wordt voldoende financieel gecompenseerd. Deze ouder zoekt hulp bij het uitvoeren van de interne taken. De ouder doet een beroep op kinderopvang, dienstencheques, gezinshulp etc. Hij is erg afhankelijk van de aangeboden externe hulp in de zorgrol.

Ik werk fulltime en ben op werkdagen gewoonlijk zo'n 10u30 weg van huis. Als éénouder lukt het me nu bijna 4 jaar, maar het weegt zwaar door. Hulp van buitenaf is zeker geen luxe integendeel het is een noodzaak. Zelfs een Duracell batterij moet je af en toe eens heropladen.

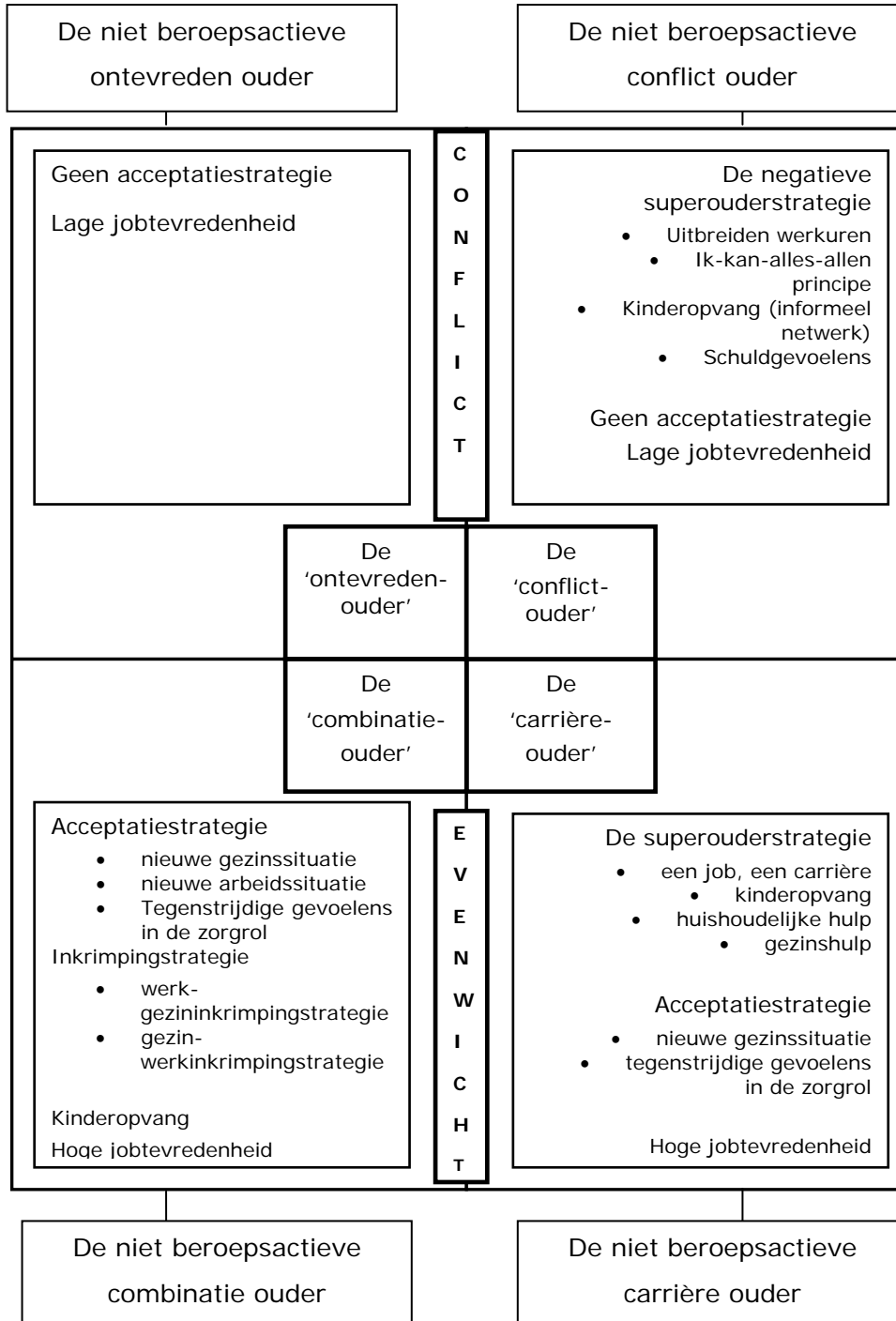
De carrièreouder past zijn arbeidsrol niet aan omdat hij geen loopbaankansen wil mislopen. Sommige carrièreouders geven aan de arbeidsrol te willen aanpassen. In dat geval weigert de werkgever de arbeidsrol van de werknemer te wijzigen en de werkdruk te verlichten. Deze ouder is hooggeschoold en alleenstaande vader. Een hoog opleidingsniveau is de voorwaarde om carrièreouder te kunnen zijn. Hij wordt voldoende financieel gecompenseerd waardoor hij veel interne taken kan uitbesteden. In dit onderzoek kunnen we enkel alleenstaande vaders in deze categorie plaatsen. Dat enkel alleenstaande vaders in deze categorie kunnen worden geplaatst heeft enkele oorzaken. Carrièregerichte vaders zijn weinig vertrouwd met de zorgrol waardoor zij de interne taken liever uitbesteden aan externen. In vergelijking met alleenstaande moeders worden alleenstaande vaders minder geconfronteerd met schuldgevoelens in de zorgrol. Hierdoor hebben zij het makkelijker om de zorgrol uit te besteden. Verder blijkt dat de werkgever vaak meer verwacht van alleenstaande vaders en daardoor weigert de arbeidsrol te herdefiniëren.

7.5. De niet-beroepsactieve alleenstaande ouder

In dit onderzoek hebben we ook aandacht voor zij die niet beroepsactief zijn. Zo zijn zeven vrouwelijke respondenten werkloos op het moment van het interview, tegenover geen enkele mannelijke respondent. Eén mannelijke respondent verlaat de arbeidsmarkt na het overlijden van zijn partner en geniet van een

overlevingspensioen. Twee van de zes niet-beroepsactieve respondenten zijn ongewild werkloos, twee respondenten volgen een VDAB opleiding en bij de drie anderen kan een werkloosheidsval worden vastgesteld. In dit onderdeel plaatsen we deze respondenten buiten het voorgaande schema. Ook hier maken we een onderscheid tussen niet-beroepsactieve alleenstaande ouders in evenwicht en in conflict.

Figuur 6: Typologie niet-beroepsactieve alleenstaande ouders



7.5.1. De niet-beroepsactieve conflictouder

Vijf alleenstaande ouders kunnen we plaatsen in deze groep. Deze ouders zijn niet beroepsactief omdat ze geen evenwicht vinden tussen werk en gezin. Bij twee ouders stellen we een werkloosheidsval vast. Ze zijn laaggeschoold en hebben de arbeidsmarkt verlaten. Ze zijn weinig gemotiveerd om de arbeidsmarkt opnieuw te betreden. Beide ouders wonen in een sociale woning. De huurprijs stijgt wanneer zij de arbeidsmarkt betreden, waardoor ze in de werkloosheid blijven. De financiële meerwaarde van een arbeidsbetrekking wegen niet zwaar genoeg door. Sommige ouders kwamen in deze categorie terecht na de 'clash' tussen beide levenssferen. Voordien waren zij conflictouder. Door de opdrijving van de arbeidsuren en de tegenstrijdige conflictgevoelens in de zorgrol raakten zij zowel fysiek als psychisch uitgeput. Voor enige tijd verlaten zij de arbeidsmarkt. Deze ouder staat nu stil bij de gebeurtenis die aan de oorzaak lag van de transitie naar het eenoudergezin. Hij start het verwerkingsproces en krijgt hiervoor professionele hulp. Vaak beslist de conflictouder in deze periode zich te heroriënteren op de arbeidsmarkt. Hij gaat een opleiding volgen en maakt hierdoor de transitie van niet-beroepsactieve conflictouder naar niet-beroepsactieve evenwichtouder.

De drie andere respondenten geven aan te willen werken. Het alleenstaand ouderschap samen met een laag opleidingsniveau beperkt deze ouders in de zoektocht naar een job. Omwille van financiële redenen nemen zij vaak de eerste, de beste job aan. Hierdoor zijn zij weinig tevreden met de jobinhoud. Na enige tijd kan die ontevredenheid ervoor zorgen dat zij tijdelijk de arbeidsmarkt verlaten. Zij gaan wel op zoek naar een nieuwe job, maar hun loopbaan blijft onstabiel en kenmerkt zich door een opeenvolging van tijdelijke - in hun ogen inhoudloze - jobs vaak afgewisseld met periodes van werkloosheid.

7.5.2. De niet-beroepsactieve evenwichtouder

Deze ouder is ongewild werkloos, geniet van een overlevingspensioen of volgt een opleiding. De ongewilde werkloze ouder was combinatieouder maar verloor zijn job. De werkloosheid is vaak het gevolg van de economische crisis, maar niet zozeer het gevolg van een moeilijke combinatie tussen werk en gezin. Deze ouder gaat direct op zoek naar een nieuwe job. Verder plaatsen we hier ook de lager geschoolde niet-beroepsactieve ouders. Zij komen tot een evenwicht omdat ze een opleiding succesvol combineren met de gezinsrol. Na het volgen van de opleiding komt deze ouder meestal terecht in de categorie combinatieouder. Dit laatste wanneer hij een job vindt aansluitend met de nieuwe opleiding, waardoor de jobtevredenheid toeneemt.

In dit onderzoek maakt geen enkele ouder de stap van beroepsactieve carrière ouder naar niet-beroepsactieve carrière ouder. De carrièreouder kan echter omwille van dezelfde reden als de combinatieouder beroepsinactief worden. Dit laatste ten gevolge van economische crisis en herstructureringen. De werkloosheid is echter niet het gevolg van een onevenwicht tussen werk en gezin.

7.6. Conclusie

Voor dit onderzoek gingen we op zoek naar strategieën die alleenstaande ouders gebruiken om een balans te vinden tussen de arbeidsrol en de gezinsrol. Aan het begin van dit rapport maakten we een onderscheid tussen objectieve en subjectieve strategieën enerzijds en werk-gezin en gezin-werkstrategieën anderzijds.

Met dit hoofdstuk komen we tot een nieuwe typologie van strategieën die in beide conflict domeinen kan worden toegepast en de opdeling tussen objectieve en subjectieve strategieën overstijgt. Als eerste onderscheiden we drie combinatiestrategieën: de inkrimpingstrategie, de superouderstrategie en de acceptatiestrategie. We onderscheiden twee soorten inkrimpingstrategieën. De werk-gezininkrimpingstrategie wordt veelal toegepast door hoger opgeleide vaders die de verwachtingen aan de arbeidsrol tijdelijk aanpassen om tot een betere combinatie tussen beide levenssferen te komen. Zij doen dit door de werktijd te verkorten of te veranderen. Deze inkrimpingstrategie vinden we niet terug bij alleenstaande moeders die vaker direct praktische wijzigingen aan de arbeidsrol aanbrengen. Ook de gezin-werkinkrimpingstrategie wordt vooral toegepast door alleenstaande vaders en in mindere mate door alleenstaande moeders. In dat geval past de ouder de verwachtingen aan de zorgrol aan. Dit doet hij om de tijdsdruk die gepaard gaat met de combinatie werk en gezin te reduceren. De prioriteit van de huishoudelijke taken wordt in dat geval achteruitgesteld. Wat vandaag niet kan, doet de ouder morgen wel. Verder past zowel de alleenstaande vader als de alleenstaande moeder de verwachtingen aan de zorgrol aan om een opvoedingsconflict te vermijden. Alleenstaande vaders ervaren een opvoedingsconflict met externen aan wie ze een deel van de zorgrol uitbesteden. Terwijl alleenstaande moeders een opvoedingsconflict bij zichzelf ervaren omdat ze te hoge eisen stellen aan hun opvoedingsrol. Zij zien zichzelf genoodzaakt die eisen naar een meer realistisch peil terug te schroeven. Bij de superouderstrategie zagen we een duidelijk verschil wat betreft geslacht. Alleenstaande vaders passen de positieve superouderstrategie toe en kiezen voor een carrière gecombineerd met een zorgrol die ze veelal uitbesteden aan externen. Deze ouders presteren onder grote tijdsdruk maar halen veel

voldoening uit hun werk en worden hiervoor voldoende financieel gecompenseerd. Dit in grote tegenstelling tot de jonge, laaggeschoolde alleenstaande moeder die omwille van financiële redenen de negatieve superouderstrategie toepast. Zij gaat de arbeidsuren opdrijven en tracht zo weinig mogelijk een beroep te doen op anderen om bij te staan in de zorgrol. Tot slot is er de acceptatiestrategie waarin we drie soorten onderscheiden. De eerste verwijst naar de acceptatie van de nieuwe gezinssituatie. Belangrijk is dat de ouder de nieuwe gezinssituatie aanvaardt. Ten tweede is er de acceptatie van de nieuwe arbeidssituatie. Deze strategie moet veelal worden toegepast door hoger opgeleide vaders omdat zij in de eerste plaats de verwachtingen aan de arbeidsrol aanpassen in functie van de zorgrol. Zij kiezen er tijdelijk voor een job uit te oefenen in plaats van een carrière uit te bouwen. Om een gezin-werkconflict te vermijden is het belangrijk dat de ouder berust in die nieuwe arbeidssituatie. Tot slot worden veel alleenstaande moeders geconfronteerd met een werk-gezinconflict wat leidt tot tegenstrijdige gevoelens in de zorgrol. Zij ontwikkelen schuldgevoelens omdat ze het gevoel hebben tekort te schieten in de zorgrol. De alleenstaande moeders trachten deze gevoelens te vermijden, een plaats te geven of te aanvaarden.

In het tweede deel van dit hoofdstuk kwamen we tot een nieuwe typologie van alleenstaande ouders waarin we vier soorten alleenstaande ouders onderscheiden. Twee ouders – de conflictouder en de ontevredenouder – vinden geen evenwicht, terwijl de twee anderen – de combinatieouder en de carrièreouder – wel een balans vinden tussen werk en gezin. We zagen dat de conflict- en de carrièreouder respectievelijk de negatieve en de positieve superouderstrategie toepassen. Hiermee komt de economische zwakke positie van de jonge, laaggeschoolde alleenstaande moeder duidelijk naar voor in tegenstelling tot de carrièregerichte hoger opgeleide vader die er wel in slaagt arbeid met gezin te combineren. Verder is er de laaggeschoolde ontevredenouder die weinig tevreden is over zijn jobinhoud. Ook in deze categorie overheerst het aandeel laaggeschoolde moeders. Tot slot is er de combinatieouder die gebruik maakt van verschillende strategieën om een evenwicht te vinden. In deze categorie klasseerden we zowel laaggeschoolde, midden- en hooggeschoolde alleenstaande ouders van beide sekse.

In het laatste deel onderscheidden we twee types niet-beroepsactieve ouders: de niet-beroepsactieve conflictouder en de niet-beroepsactieve evenwichtouder. Ook hier werd de economisch kwetsbare positie van laaggeschoolde alleenstaande moeders duidelijk. Zij kwamen niet tot een bevredigende combinatie tussen werk en gezin en dreigen voor lange tijd de arbeidsmarkt verlaten te hebben.

8. Conclusies

In dit deel zetten we de belangrijkste conclusies van dit onderzoek op een rij. In de eerste paragraaf (8.1) gaan we na op welke manier de alleenstaande ouder tot een succesvolle combinatie komt tussen werk en gezin. In de daaropvolgende paragraaf (8.2) belichten we de typologie van de alleenstaande ouders. De derde (8.3) en vierde alinea (8.4) handelen over het rollenconflict bij alleenstaande ouders en trachten een antwoord te geven op de vraag wie welk rollenconflict ervaart.

8.1. Naar een succesvolle combinatie tussen werk en gezin

In dit onderzoek zagen we dat alleenstaande ouders allerlei strategieën toepassen om tot een evenwicht te komen tussen werk en gezin. De belangrijkste resultaten tonen aan dat betaalde arbeid bij de meeste alleenstaande ouders een positieve functie vervult tijdens en na de transitieperiode. Hierdoor wordt een conflict tussen beide levenssferen niet als problematisch ervaren en een mogelijke uittreding vermeden. De jobtevredenheid bepaalt in hoeverre de ouder strategieën wil uitwerken om arbeid met gezin te combineren, alsook de prijs die hij hiervoor wil betalen. Naarmate de jobtevredenheid toeneemt, stijgt de wil om strategieën uit te denken en daalt de kans op een conflict tussen beide levenssferen. Een alleenstaande ouder met een louter instrumentele houding tegenover werk is minder tevreden met zijn jobinhoud en daardoor minder bereid arbeid met gezin te combineren. Hij loopt meer risico op conflict en dreigt de arbeidsmarkt te verlaten wanneer de combinatie tussen werk en gezin te zwaar wordt. Deze combinatie wordt sneller als dusdanig ervaren omdat de jobtevredenheid laag is.

In zijn takenpakket gaat de alleenstaande ouder een hiërarchie aanbrengen. De zorgrol en de arbeidsrol worden beschouwd als primaire taken, terwijl het huishoudelijke werk en het onderhouden van sociale contacten als secundair worden ingedeeld. Ze gaan de ene rol boven de andere plaatsen en trachten op die manier conflict te vermijden. Onder tijdsdruk gaan sommige ouders echter de laatste twee taken en dan meestal het onderhouden van sociale contacten verwaarlozen. Dit laatste kan nefaste gevolgen hebben. Het sociaal netwerk heeft immers een grote invloed op het psychologische welbevinden van de ouder.

Alleenstaande ouders passen werk-gezinsstrategieën toe om de combinatie tussen werk en gezin te vereenvoudigen. Hiervoor gebruiken ze enkele objectieve strategieën die praktische wijzigingen inhouden. Deze oplossingen

worden ontworpen door de ouder zelf of zijn het ontwerp van de overheid. De oplossingen waar ze gebruik van maken, hebben in de eerste plaats betrekking op veranderingen aangaande het werktijdregime. Ze komen tot een succesvolle combinatie wanneer ze gebruik maken van flexibele werkuren, een ploegensysteem naar keuze kunnen uitwerken en werkuren kunnen aanpassen aan de kinderopvangmogelijkheden. Voor de uitvoering van deze praktische wijzigingen aan de arbeidsrol zijn de ouders geheel afhankelijk van de goodwill van hun werkgever. Het begrip en de steun die hij toont kunnen doorslaggevend zijn voor de verdere loopbaan en loopbaankansen van de ouder. Hij kan de combinatie tussen werk en gezin meer draaglijk maken door samen met de ouder strategieën te bedenken of de uitgewerkte strategieën toe te laten en te ondersteunen. Op die manier wordt een conflict vermeden en wordt de jobtevredenheid niet aangetast. De alleenstaande ouder kan de arbeidsrol blijven uitoefenen. Dit is belangrijk net omdat werk na de transitie een belangrijke rol kan spelen in het verwerkingsproces van de ouder. Een uittrede kan sociaal isolement in de hand werken en daarmee een negatieve invloed hebben op de gezondheidstoestand van de ouder.

Van overheidswege worden er oplossingen aangereikt om de combinatie tussen werk en gezin te vereenvoudigen zoals kinderopvang en thematische verloven. In dit onderzoek zagen we dat alleenstaande ouders kinderopvang via het informele netwerk prefereren. Bij deze vorm ervaren zij meer flexibiliteit en minder stress, ook financieel biedt het voordelen. Sommige jonge alleenstaande ouders geven aan dat het moeilijk is om gepaste opvang te vinden. Ze verwijzen daarbij vooral naar onthaalouders en opvang tijdens atypische uren. Hoewel tijdskrediet vooral wordt toegepast in tweeoudergezinnen maken ook enkele alleenstaande ouders er gebruik van. Zij geven aan dat tijdskrediet zorgt voor een gewenste combinatie tussen werk en gezin. Op die manier komt er een positieve interactie tussen beide levenssferen, met minder stress en conflict tot gevolg. Tijdskrediet maakt de combinatie tussen werk en gezin draaglijker. Vooral bij jonge alleenstaande moeders kan tijdskrediet een oplossing bieden in hun moeizame combinatie. Omwille van financiële redenen maken geen jonge, alleenstaande moeders er gebruik van. Om hun loopbaankansen te vergroten en zich te heroriënteren op de arbeidsmarkt, kiezen veel laaggeschoolde ouders ervoor een VDAB-opleiding te volgen. Deze opleiding biedt nieuwe kansen voor de alleenstaande ouder en kan bijdragen tot een hogere jobtevredenheid.

Verder kan de ouder trachten rolconflict te vermijden. In dat geval wijzigt de ouder zijn houding. Zo kan de ouder de verwachtingen en de eisen aangaande de arbeidsrol aanpassen. Deze inkringingstrategie wordt toegepast door hoger

opgeleide alleenstaande vaders met jonge kinderen die hun carrière tijdelijk *on hold* zetten om de combinatie tussen beide levenssferen draaglijk te maken.

Ook binnen de gezinssfeer kan de ouder een beroep doen op anderen om tot een betere balans te komen. Zo kan hij de hulp inschakelen van zijn informele en/of formele netwerk. Bij het inschakelen van het formele netwerk wordt een alleenstaande moeder vooral geconfronteerd met een probleem van reciprociteit waardoor zij weinig beroep doet op dit netwerk. Dit in tegenstelling tot het informele netwerk dat een belangrijke schakel is in de combinatie werk en gezin. Vooral grootouders maken de combinatie mogelijk door de kinderopvang deels op zich te nemen. De ouder tracht het probleem van de kinderopvang te reduceren door al zijn verlofdagen op te nemen tijdens de schoolvakanties. Dit laatste kan hij ook doen door zijn werkuren aan te passen aan de kinderopvangmogelijkheden. Ook tijdskrediet kan dit probleem deels opvangen. Tot slot kan de ouder een vroegere zelfstandigheid van zijn kinderen verwachten of een tijdelijke ontsnapping aan de zorgrol mogelijk maken. Op die manier wordt de druk aangaande de zorgrol verlaagd.

Tot slot vervult het sociale netwerk functies die onrechtstreeks een positieve invloed kunnen hebben op de combinatie werk en gezin. Sociale contacten kunnen emotionele steun bieden, ontspanningsmomenten inlassen en met praktische hulp bijstaan. De aanwezigheid van een netwerk kan op die manier een conflict tegengaan omdat de ouder zich minder emotioneel en fysiek belast voelt in zijn zorgrol.

8.2. Welke strategie bij welke alleenstaande ouder?

We onderscheiden de beroepsactieve en de niet-beroepsactieve alleenstaande ouder. Er zijn vier soorten alleenstaande beroepsactieve ouders: de combinatieouder, de carrièreouder, de conflictouder en de ontevredenouder. De eerste twee slagen erin tot een succesvolle combinatie tussen werk en gezin te komen, de andere twee niet. Zowel de ontevredenouder als de conflictouder vinden geen evenwicht tussen beide levenssferen. Ze zijn weinig tevreden over hun arbeidsrol en starten geen acceptatieproces. Hierdoor zijn de twee levenssferen in conflict. Deze ouders gebruiken negatieve strategieën. De ontevredenouder wordt een conflictouder wanneer hij zijn arbeidsuren opdrijft en het ik-kan-alles-alleen principe toepast. Het komt tot een botsing tussen beide levenssferen wanneer de ouder fysiek en emotioneel uitgeput is. Zowel de ontevredenouder als de conflictouder kunnen een evenwicht vinden wanneer zij objectieve strategieën, zoals het volgen van een opleiding en Artikel 60, gebruiken om zich te heroriënteren op de arbeidsmarkt.

We zagen dat de conflictouder in dit onderzoek enkel jonge, laaggeschoolde moeders zijn. Vooral zij dreigen na het opdrijven van de arbeidsuren een risico te lopen om een 'clash' tussen beide levenssferen te ervaren. Ook bij de ontevredenouders overheerst het aandeel laaggeschoolde moeders. Zij hebben een louter instrumentele houding tegenover werk. Hun loopbaanpatroon is onstabiel waardoor zij niet lang voor dezelfde werkgever werken. Deze ouders moeten opnieuw gemotiveerd worden om de arbeidsmarktpositie succesvol te kunnen combineren met de gezinsrol.

De combinatieouder is laaggeschoold, midden of hooggeschoold en komt tot een succesvolle combinatie. Het gaat hier zowel om alleenstaande vaders als alleenstaande moeders die verschillende strategieën tegelijkertijd gebruiken om tot een evenwicht tussen beide levenssferen te komen. Zowel de combinatieouder als de carrièreouder heeft een stabiel loopbaanpatroon. Ze werken gedurende enige tijd bij dezelfde werkgever. De combinatieouder krijgt steun en begrip van zijn werkgever. Terwijl de werkgever van een carrièreouder verwacht dat hij dezelfde arbeidsrol uitoefent na de transitie. De combinatieouder maakt gebruik van verschillende strategieën om de combinatie draaglijk te maken. Dit in tegenstelling tot de ontevredenouder die weinig tot geen strategieën uitwerkt. De combinatieouder kiest ervoor een job uit te voeren in plaats van een carrière uit te bouwen. Hierdoor gaat hij praktische wijzigingen aan zijn arbeidsrol aanbrengen. Verder start hij het acceptatieproces en tracht hij conflict te vermijden door extra zorgen te vermijden en gebruik te maken van kinderopvangmogelijkheden. De combinatieouder haalt veel voldoening uit zijn werk. De arbeidsrol speelt een belangrijke rol in het verwerkingsproces. Zowel de combinatieouder als de carrièreouder laten zich omringen door anderen en gaan op zoek naar lotgenoten om ervaringen mee te delen.

In tegenstelling tot de conflictouder past de carrièreouder de positieve superouderstrategie toe. Hij weigert zijn arbeidsrol aan te passen, omdat hij veel voldoening haalt uit zijn werk en voldoende financieel gecompenseerd wordt. Hij handelt en combineert onder grote tijdsdruk. De carrièreouder besteedt veel interne taken uit om de combinatie tussen beide levenssferen mogelijk te maken. Hij maakt gebruik van kinderopvang, doet een beroep op gezinshulp en besteedt het grootste deel van de huishoudelijke taken uit. In dit onderzoek klasseerden we enkel alleenstaande vaders in deze categorie.

Tot slot zijn er de niet-beroepsactieve ouders. Zij zijn in evenwicht wanneer de transitie van beroepsactief naar niet-beroepsactief niet het gevolg was van een conflict tussen werk en gezin. De niet-beroepsactieve conflictouder kan de

combinatie werk en gezin niet aan. Hiervoor vinden we enkele verklaringen. Zo kunnen de kinderen te jong zijn waardoor de combinatie te zwaar valt. Ook probleempubers kunnen de combinatie onmogelijk maken. Verder wegen de kosten van de arbeidsbetrekking vaak niet op tegen de voordelen van een uitkering of vindt een 'clash' plaats tussen beide levenssferen waarna de ouder de arbeidsmarkt verlaat. Ook hier werd de economisch zwakke positie van de laaggeschoolde alleenstaande moeder duidelijk. De niet-beroepsactieve conflict ouder is een laaggeschoolde – vaak jonge – moeder die voor lange tijd de arbeidsmarkt verlaat omdat ze geen evenwicht vindt tussen werk en gezin.

8.3. Hoe gezond is de alleenstaande ouder?

De loopbaan en loopbaankansen van alleenstaande ouders worden mee bepaald door het psychologische en fysieke welbevinden van de ouder. In dit onderzoek vinden we geen verschil tussen vaders en moeders in psychologisch en fysiek welbevinden bij alleenstaande ouders. Wel wijzen andere factoren op een discrepantie tussen alleenstaande ouders wat betreft het welzijn. Ten eerste is de oorzaak ten grondslag aan de transitie een bepalende factor. Zij die zelf controle hebben over de gezinssituatie ondervinden minder negatieve, stressgerelateerde gevoelens. Zij die zelf de beslissing tot relatiebreuk namen, berusten sneller in hun nieuwe gezinssituatie. Vaak gaat die beslissing samen met gevoelens van opluchting en bevrijding. Andere alleenstaande ouders kunnen hun nieuwe gezinssituatie moeilijk aanvaarden, omdat ze de beslissing niet zelf namen en met te veel vragen achterblijven. Vooral weduwen en weduwnaars alsook personen die niet bewust kozen voor een relatiebreuk, ervaren negatieve gevoelens sinds de transitie. Ze hebben het moeilijk om de gebeurtenis die de transitie met zich meebracht los te laten en kampen met meer depressieve gevoelens. Deze zijn sterker wanneer het opleidingsniveau daalt. Lager geschoolde alleenstaande ouders ondervinden meer stress na de transitie dan hoger of middengeschoolde ouders. Dit omdat zij de grootste financiële terugval ervaren en negatieve strategieën gebruiken om de terugval te beperken. Vervolgens speelt ook de duur van het alleenstaand ouderschap een rol. Ouders die net de transitie maakten, ervaren meer depressieve gevoelens. Zij moeten de gebeurtenis nog loslaten en bevinden zich in een emotioneel zware periode. Verder wordt het welbevinden van de ouder bepaald door de mate van conflictgehalte tussen beide levenssferen. Zij die negatieve strategieën zoals het ik-kan-alles-alleen-principe en/of hun arbeidsuren opdrijven, ondervinden vaker conflict. In dat geval tracht de ouder te combineren onder tijdsdruk en zonder hulp te aanvaarden. Die combinatie gaat gepaard met een grote vermoeidheid, veel schuldgevoelens en resulteert in een

'clash' tussen beide levenssferen. De ouder ondervindt hier na enige tijd grote psychologische en fysieke problemen van. In enkele gevallen escaleert de situatie dusdanig dat de ouder de arbeidsmarkt moet verlaten.

Verder wordt het conflictgehalte tussen beide levenssferen bepaald door de mate waarin de ouder beslist zijn verwachtingen aangaande de arbeidsrol aan te passen. Zij die deze verwachtingen niet wijzigen, ervaren veel werkdruk en handelen bovendien onder grote tijdsdruk. Hierdoor ervaren zij meer fysieke klachten die kunnen leiden tot emotionele en fysieke uitputting. Dit laatste heeft meestal betrekking op hoger geschoolde alleenstaande vaders. De lichamelijke vermoeidheid heeft voor deze groep weinig invloed op het psychologische welbevinden. De hoger opgeleide vader is carrièregericht en haalt veel voldoening uit zijn werk, waardoor het psychologische welbevinden niet wordt aangetast. We zagen dat zij die meer latente functies van werk aanhaalden meer blij gaven van jobtevredenheid en een hoger welbevinden rapporteerden. Tot slot blijkt sociaal isolement het psychologische welbevinden van de ouder te ondermijnen. Deze laatste twee factoren bevestigen wederom de zwakke positie van laaggeschoolde alleenstaande moeders. Hun economisch zwakke positie leidt ertoe dat zij weinig tevreden zijn met hun baan en een louter instrumentele houding tegenover werk aannemen. Financieel zien zij zich genoodzaakt de arbeidsuren op te drijven, waardoor zij onder grote tijdsdruk handelen en weinig tijd overhouden voor sociale contacten. Het onderhouden van die contacten achten zij niet prioritair, nochtans kan het sociale netwerk een emotionele of fysieke belasting tegengaan.

8.4. Rolconflict

Greenhaus en Beutell (1985) maken in hun rolstressbenadering een onderscheid tussen drie vormen van conflict. Het tijdsgerelateerde conflict verwijst naar een tekort in tijd om aan de eisen die in beide domeinen gesteld worden tegemoet te komen. Deze vorm van conflict komt het meest voor bij alleenstaande ouders, die vooral in de zorgrol geconfronteerd worden met een tijdsgerelateerd conflict. Zij hebben het gevoel te veel tijd te moeten spenderen aan de arbeidrol, waardoor ze niet kunnen voldoen aan de eisen van de zorgrol. Dit conflict kan de ouder tegengaan door zijn prioriteiten in het takenpakket te herschikken en daardoor minder eisen te stellen aan de taak die minder prioriteit geniet. Met deze inkrimpingstrategie tracht de ouder tijd te winnen voor de voornaamste taken. De ouder legt zijn prioriteit bij de arbeidsrol en de gezinsrol. De huishoudelijke taken en de sociale contacten genieten het minst prioriteit. De ouder gaat de verwachtingen aangaande de invulling van de taken aanpassen, zodat hij de verschillende taken kan combineren. Alleenstaande ouders – vooral

alleenstaande vaders met jonge kinderen – verkiezen een job boven een carrière en passen daarmee de verwachtingen en de eisen aangaande de arbeidsrol aan. De ouder kan er ook voor kiezen de eisen en de verwachtingen aangaande de opvoedingsrol te reduceren.

De ouder kan ook de superouderstrategie toe te passen. In dat geval combineert de ouder de verschillende taken onder grote tijdsdruk waardoor hij stress ervaart. We klasseren deze strategie onder de tweede vorm van de rolstressbenadering (Greenhaus, Beutell, 1985): het stressgerelateerde conflict. Ze verwijst naar twee types alleenstaande ouders: de carrièreouder en de conflictouder. Deze strategie is succesvol voor een hoger opgeleide alleenstaande vader – de carrièreouder - die veel voldoening haalt uit zijn werk en voldoende financieel gecompenseerd wordt. Deze ouder besteedt veel interne taken uit. De superouderstrategie is echter negatief voor jonge, alleenstaande lager geschoolde moeders: de conflictouder. Zij drijven hun arbeidsuren op om de financiële terugval na de transitie te kunnen compenseren. Ze halen weinig voldoening uit hun werk en trachten zo weinig mogelijk hulp te aanvaarden. Bovendien staan ze te weinig stil bij hun nieuwe gezinssituatie en de oorzaak van de transitie, waardoor zij met veel onverwerkte gevoelens de verschillende levenssferen trachten te combineren. Beide groepen die deze strategie toepassen, voelen zich fysiek oververmoeid, vaak uitgeput. Het verschil is dat deze vermoeidheid bij hoger opgeleiden niet leidt tot een vermindering in het psychologische welzijn omdat hun jobtevredenheid hoog is. Bij de andere groep – de jonge, laaggeschoolde alleenstaande moeders – leidt deze strategie wel tot een vermindering van psychologisch welzijn. De jobtevredenheid is laag, alsook de hulp van externen. Bij deze groep komt het tot een 'clash' tussen beide levenssferen, waardoor zij zichzelf vaak genoodzaakt zien de arbeidsmarkt gedurende enige tijd te verlaten. Die 'clash' is een breekpunt met de superouderstrategie. Laaggeschoolde alleenstaande moeders schakelen professionele hulp in om het verwerkingsproces te starten. Sommigen kiezen ervoor een nieuwe opleiding te volgen om zo hun kansen op de arbeidsmarkt – en daarmee hun jobtevredenheid - te vergroten.

Tot slot is er het gedragsgerelateerde conflict waarbij het gedrag van één rol onverenigbaar is met de verwachtingen aangaande het gedrag in de andere rol. Dit conflict treedt niet frequent op. We zagen wel dat ouders dit conflict trachten te vermijden door te werken. Op die manier proberen ze een voorbeeldfunctie voor hun kinderen te vervullen.

8.5. Rolconflict voor wie?

Uit voorgaand onderzoek bleek dat vrouwen meer conflict ondervinden dan mannen in hun combinatie werk en gezin (Hill, 2005). Een verklaring hiervoor werd gevonden in een onvoltooid emancipatieproces dat ertoe leidt dat vrouwen meer conflict ondervinden omdat zij zowel de arbeidsrol als de zorgrol op zich moeten nemen. In die zorgrol voeren zij hoofdzakelijk de opvoedingstaken en de huishoudelijke taken uit. In tweeoudergezinnen ondervinden moeders dus meer conflict omwille van een uiteenlopend tijdsbestedingspatroon. In een eenoudergezin staan zowel vaders als moeders onder dezelfde tijdsdruk. Zij hebben geen partner die een buffer vormt door een deel van de interne taken op zich te nemen. Hierdoor ervaren zij beiden een 'dubbele belasting', waardoor zij evenveel conflict kunnen ondervinden.

Toch ervaren vrouwen in eenoudergezinnen meer conflict dan mannen. We zagen dat alleenstaande vaders een gezin-werkconflict trachten te vermijden door de eisen en de verwachtingen aan de arbeidsrol aan te passen. Zij verkiezen een job boven een carrière. Alleenstaande moeders passen deze inkrimpingstrategie weinig toe. Zij blijven de zorgrol – net zoals voor de transitie – de hoogste prioriteit geven. We zagen dat alleenstaande moeders meer werk-gezinsconflict ervaren dan vaders. Zij hebben het gevoel te veel tijd te spenderen aan de arbeidsrol waardoor zij niet meer kunnen voldoen aan de eisen en de verwachtingen die ze stellen aan de zorgrol. Door dit tijdsgerelateerd conflict ontwikkelen ze schuldgevoelens. Die schuldgevoelens worden deels ingegeven door gendernormen aan welke de ouder het gevoel heeft niet te kunnen voldoen. In Vlaanderen heerst de overtuiging dat een gezinsleven eronder lijdt als een vrouw voltijds werkt. Hierdoor kan het voorkomen dat de alleenstaande moeder conflict ervaart omdat zij niet het gevoel heeft naar de heersende gendercultuur te kunnen handelen (Symoens, Bracke, 2007). Dit laatste versterkt de druk bij alleenstaande moeders om te handelen in lijn met die gendercultuur. We mogen hierbij niet uit het oog verliezen dat die ingebedde gendercultuur een grote invloed heeft op het gedrag van de ouder. Zo ervaren alleenstaande moeders meer conflict in de gezinsrol omdat zij vaak het gevoel hebben aan hoge eisen te moeten voldoen. Zij hebben het gevoel te moeten beantwoorden aan de verwachtingen die binnen een maatschappij onderhuids aanwezig zijn en die stellen dat moeders als eerste moeten instaan voor de zorgrol. In deze lijn is het ook voor vaders vaak moeilijk om de arbeidsrol aan te passen en begrip te krijgen van de werkgever. Van hen wordt verwacht dat zij de lat binnen de arbeidsrol hoog leggen en arbeidsgeoriënteerd handelen. Het blijft nog altijd minder maatschappelijk

aanvaard voor vaders om in functie van het gezinsleven de arbeidrol aan te passen.

Een conflict tussen beide levenssferen kan vermeden worden door hulp in te schakelen in de zorgrol. Alleenstaande moeders trachten echter zo weinig mogelijk een beroep te doen op anderen. Bij het inschakelen van hulp uit het informele netwerk worden zij geconfronteerd met schuldgevoelens. Ze willen hun ouders niet 'tot last' zijn en hebben het gevoel zich te moeten bewijzen. Hulp in het formele netwerk vragen ze niet, omdat ze geconfronteerd worden met een probleem van reciprociteit. Alleenstaande vaders worden bij het vragen van hulp – zowel in het informele als het formele netwerk – niet geconfronteerd met dergelijke tegenstrijdige gevoelens, waardoor zij meer hulp inschakelen en daardoor minder conflict zullen ervaren.

Dat alleenstaande moeders meer conflict ervaren dan alleenstaande vaders kan tevens verklaard worden door een verschil in preferenties. Alleenstaande vaders passen hun arbeidsrol aan. In het tweeoudergezin is het meer waarschijnlijk dat de arbeidsgerichte vader een carrière ambieerde. In het eenoudergezin gaat deze ouder vaak de prioriteiten binnen zijn takenpakket veranderen in functie van de zorgrol primieren. Dat dit voornamelijk een tijdelijke strategie is, toont aan dat alleenstaande vaders dezelfde preferenties aanhouden. Ze hopen in de toekomst opnieuw de verwachtingen aangaande de arbeidsrol te verhogen. Alleenstaande moeders passen de arbeidsrol niet aan. Zij kunnen dit – in functie van het gezin - al gedaan hebben tijdens het tweeoudergezin.

Alleenstaande moeders ervaren meer werk-gezinconflict. Hiervoor vinden we enkele verklaringen die verband houden met persoonlijke attitudes. In de literatuurstudie (zie 1.3.1) zagen we dat Brehm (2000) stelt dat wie handelt in lijn met zijn persoonlijke attitudes minder rollenconflict ervaart en meer tevreden is. Alleenstaande moeders koesterden voor de transitie de wens om na enige tijd hun arbeidsmarkturen te reduceren. Omwille van financiële redenen kunnen zij hun arbeidsuren binnen het eenoudergezin niet verlagen. Marks en Macdermid (1996) schrijven dat de conflictkans bepaald wordt door het psychologische engagement van iemand ten opzichte van een rol en niet zozeer de objectieve rolverwachting. Moeders blijken meer vertrouwd te zijn met de zorgrol en stellen er ook hogere eisen aan. Omwille van een tijdsgerelateerd conflict hebben zij het gevoel niet te kunnen voldoen aan die eisen waardoor nog meer conflict ontstaat. Zij hebben het moeilijk de eisen in hun zorgrol in te krimpen.

Dat alleenstaande vaders en moeders het rollenconflict op een andere manier ervaren, komt tot uiting wanneer we kijken naar de strategieën die beide

groepen aanwenden om conflict te vermijden. Terwijl de subjectieve werk-gezinstrategieën vooral worden toegepast door alleenstaande vaders, worden subjectieve gezins-werkstrategieën meestal aangewend door alleenstaande moeders. Dit verschil kan verklaard worden aan de hand van literatuur waarin duidelijk werd dat alleenstaande moeders meer gezinsgericht zijn. Daardoor worden zij na de transitie met meer tegenstrijdige gevoelens geconfronteerd in de zorgrol. Alleenstaande vaders kampen met beduidend minder conflictgevoelens in de gezinssfeer. Het verschil tussen vaders en moeders nam toe tijdens het huwelijk, waarbij het voornamelijk de vrouw is die een stap terug zet in haar arbeidspositie om de zorg en de organisatie van het huishouden op zich te nemen. De vraag blijft of vrouwen en mannen dezelfde keuzes kunnen of willen maken wat betreft werk en gezin. Tijdens het tweoudergezin koesterden veel moeders de hoop die arbeidspositie na enige tijd te reduceren. Deze keuze houdt grote beperkingen in wanneer de ouder de transitie maakt naar het eenoudergezin. In het eenoudergezin is een deeltijds arbeidspatroon vaak financieel onhaalbaar. Toch blijft bij vele moeders deze wens bestaan.

Terwijl de preferenties bij alleenstaande vaders dynamischer zijn, blijven alleenstaande moeders de zorgrol prefereren. Hierdoor ervaren zij meer conflict. Ze voelen zich vaak tekort schieten in hun zorgrol omdat ze veel tijd spenderen op de arbeidsmarkt. Vrijwel alle alleenstaande moeders ontwikkelen schuldgevoelens tegenover de kinderen. Ze hebben het gevoel niet conform de geldende maatschappelijke verwachtingen te handelen. Door een positie te bekleden op de arbeidsmarkt wordt de alleenstaande ouder afhankelijk van de strategieën die een goed functioneren tussen beide levenssferen in de hand werken. De alleenstaande ouder tracht zo weinig mogelijk problematische afhankelijkheidsrelaties aan te gaan. Sommige ouders kunnen aan dergelijke relatie niet ontsnappen, omdat ze tijdens atypische uren opvang nodig hebben.

9. Beleidsaanbevelingen

Ter afronding van dit rapport willen we nog enkele beleidssuggesties neerzetten. We bouwen deze aanbevelingen op aan de hand van de typologie van alleenstaande ouders: de ontevredenouder, de conflictouder, de combinatieouder en de carrièreouder. We kijken hoe de ouder al dan niet een evenwicht vindt tussen werk en gezin en gaan daarbij na hoe het beleid kan bijdragen tot een evenwichtige balans tussen beide levenssferen.

Type 1: ontevreden ouder

De eerste ouder is de ontevredenouder. Deze ouder komt tot een onbevredigende combinatie en heeft daardoor weinig energie om beide levenssferen te combineren. Hij is ontevreden omdat hij het gevoel heeft kansen mis te lopen. Zijn beperkte loopbaankansen schrijven we toe aan het alleenstaand ouderschap, een laag opleidingsniveau en de aanwezigheid van jonge kinderen. De ontevredenouder heeft een onstabiel loopbaanpatroon, wat de combinatie werk en gezin bemoeilijkt. Deze ouder verandert vaak van job en moet telkens op zoek gaan naar een nieuw evenwicht tussen werk en gezin. De ontevredenouder vindt moeilijk regelmaat in zijn leven als eenouder.

Aanbevelingen:

Deze ouder heeft nood aan stabiliteit. Dit kan ervoor zorgen dat de combinatie tussen werk en gezin meer in evenwicht komt. De werkwinkel en interimbureaus kunnen de transitie van de ontevredenouder naar de combinatieouder in de hand werken. Samen met de ouder moeten zij op zoek gaan naar nieuwe loopbaankansen. Zo kunnen de interimbureau's een aangepast beleid voeren ten opzichte van alleenstaande ouders. Bij de activering moet het interimbureau rekening houden met de gezinssituatie van de werkzoekende en de haalbaarheid van de nieuwe job inschatten. Een gezinsvriendelijke activering bestrijdt de werkloosheidsval en leidt tot een meer duurzame activering van de alleenstaande ouder.

Verder kan de werkwinkel informatie bezorgen over de mogelijkheid tot het volgen van een opleiding. In de eerste plaats moet de alleenstaande ouder op de hoogte worden gebracht van het bestaan van de werkwinkel. Met een opleiding kan de ouder zijn opleidingsniveau verhogen en daarmee zijn loopbaankansen. Zo kan de ouder zich heroriënteren op de arbeidsmarkt en de transitie maken naar de combinatieouder. In dat geval staat de ouder voor de opdracht opleiding en gezin te combineren. De meeste alleenstaande ouders slagen erin beide levenssferen te combineren, maar geven aan dat de combinatie opleiding-gezin

zwaar valt. Het is belangrijk dat de kinderopvangfaciliteiten beschikbaar en betaalbaar zijn. Verder moet de mogelijkheid tot opleiding aangeboden worden in de buurt van de alleenstaande ouder. Sommige ouders geven aan opnieuw te willen studeren maar kunnen de financiële terugval die hiermee gepaard gaat moeilijk opvangen. Anderen maken niet de transitie naar de combinatieouder. Hiervoor zijn enkele verklaringen. De ontevredenouder laat de zorgrol primeren en reduceert daardoor de eisen en de verwachtingen aan de arbeidsrol. Daarenboven zijn de kinderen vaak nog te jong waardoor de combinatie tussen de gewenste job en het gezin onmogelijk is. De ontevredenouder weet waar hij met zijn loopbaan naartoe wil. Belangrijk is dat deze ouder de wensen die hij koestert, aanhoudt en niet berust in dit type alleenstaand ouderschap. Toch laat hij vaak voorlopig de zorgrol primeren en kiest hij voor een job die het best te combineren is met de gezinsrol. De ontevredenouder blijft ontevreden omdat hij beperkt wordt in loopbaankansen omwille van het alleenstaand ouderschap en het lage opleidingsniveau. Hij gaat wel op zoek naar een nieuwe job waar hij meer voldoening kan uithalen, maar wordt vaak niet weerhouden na het sollicitatiegesprek. Ook enkele weduwen en weduwnaars komen tot een onbevredigende combinatie. Zij willen meer werken, maar kunnen niet omdat ze gebonden zijn aan inkomensgrenzen. Bij deze groep beperkt het overlevingspensioen de verdere loopbaankansen van de alleenstaande ouder. Dit niet-arbeidsstimulerend effect van het overlevingspensioen moet beleidsmatig herbekeken worden door bijvoorbeeld de loonbarema's te verhogen.

Goedkopere kinderopvangfaciliteiten en de verhoging van de beschikbaarheid ervan kunnen de loopbaankansen van deze ouder ten goede komen. De alleenstaande ouders in deze studie gaven aan de opvang door een onthaalouder te verkiezen boven een crèche. Het tekort aan plaatsen bij onthaalouders of/en het tekort aan onthaalouders zorgt ervoor dat de alleenstaande ouders – die zich vaak in een acute situatie bevinden – geen plaats vonden bij een plaatselijke onthaalouder.

Type 2: de conflictouder

Het tweede type alleenstaande ouder is de conflictouder. We zagen dat enkel laaggeschoolde alleenstaande moeders in deze categorie kunnen worden opgenomen. Deze moeder drijft na de transitie zijn arbeidsuren op. Na enige tijd raakt ze fysiek en psychisch uitgeput. In enkele gevallen moet ze de arbeidsmarkt verlaten omdat ze in een depressie belandt. Belangrijk is dat deze ouder stilstaat bij de nieuwe gezinssituatie en het verwerkingsproces start.

Aanbevelingen:

Deze ouder heeft professionele hulp nodig. Toch is het voor deze ouder vaak financieel niet haalbaar om professionele hulp in te schakelen. Het CAW kan bij deze groep een grote rol spelen. Belangrijk is daarom dat de ouders geïnformeerd worden over de mogelijkheid tot professionele hulp, aangeboden door het CAW. Het CAW biedt professionele hulp aan. De kostprijs is verbonden aan het inkomensniveau. Toch blijkt dat veel conflictouders de stap naar het CAW niet zetten. Vaak weten zij niet dat zij hier professionele hulp kunnen ontvangen. Belangrijk is dat alleenstaande ouders geïnformeerd worden over de mogelijkheid tot professionele hulp aangeboden door het CAW.

Na het verwerkingsproces kan de conflictouder de transitie maken naar de ontevredenouder of de combinatieouder. Sommigen maken de transitie naar de ontevredenouder doordat ze de werktijd opnieuw inkrimpen maar de jobinhoud niet wijzigen. Hierdoor blijven ze ontevreden. Verder kiezen sommige conflictouders ervoor een opleiding te volgen. Zo hopen zij de jobtevredenheid te verhogen. Wanneer zij na de opleiding een job vinden die hierbij aansluit, maken zij de transitie naar de combinatieouder. In dat geval stijgt de jobtevredenheid.

Zowel bij de ontevreden- als bij de conflictouder is de kans op werkloosheid groot. Deze ouders zijn immers weinig gemotiveerd om te werken. Bij sommige ouders werd een werkloosheidsval vastgesteld. Om de werkloosheidsval tegen te gaan is het belangrijk dat de financiële compensaties die samen gaan met de werkloosheid in bepaalde gevallen niet wegvallen. Enkele ouders betreden niet opnieuw de arbeidsmarkt omdat de kosten die gepaard gaan met de arbeidsbetrekking, niet opwegen tegen de financiële compensatie van de arbeidsbetrekking. Zij verwijzen daarbij in de eerste plaats naar de kosten van kinderopvang, het lage beroepsinkomen en een stijging van de huurprijs van de sociale woning. De werkloosheidsval bij alleenstaande ouders wordt deels bestreden door de inkomsten van een part-time te cumuleren met een bijkomende financiële compensatie van de RVA. Hierdoor wordt de ouder gestimuleerd actief te blijven op de arbeidsmarkt.

Het armoederisico bij beide ouders is groot. Betaalbare en kwaliteitsvolle huisvesting vormt een centraal gegeven in de strijd tegen armoede en sociale uitsluiting. Enkele respondenten woonden in een sociale woning. Een uitbreiding van het aantal sociale woningen blijft noodzakelijk. Zo blijven de wachtlijsten te lang waardoor sommige ouders na de transitie lange tijd in armoede leven. Alleenstaande ouders waarbij het risico op armoede groot is, zouden voorrang moeten krijgen op de wachtlijst. We merken op dat de huurprijs van de sociale

woning een van de redenen is waarom werkloze respondenten de arbeidsmarkt niet opnieuw betreden. De huur van de sociale woning stijgt wanneer de ouder een beroepsinkomen genereert. Een verhoging van de huurprijs samen met de kost van kinderopvang vergroot de afstand tussen de alleenstaande ouder en de arbeidsmarkt. De maatregelen omtrent de huurprijs van een sociale woning werken niet arbeidsstimulerend. Dit laatste kan een extra financiële last zijn voor zij die tijdens de werkloze periode schulden opbouwden. In dat geval kan een bufferperiode waarin de huurprijs de eerste maanden gelijk blijft, een oplossing bieden. Dit geeft de ouder de tijd om zijn schulden af te lossen, maar weerhoudt de ouder er niet van een nieuwe arbeidsbetrekking aan te gaan.

Verder zagen we dat de kans op sociaal isolement bij zowel de ontevredenouder als de conflictouder groot is. De combinatieouder vindt veel steun bij lotgenoten. Belangrijk is dat ook deze twee types – de ontevreden- en de conflictouder - in contact komen met organisaties die alleenstaande ouders samenbrengen. Daarom is het aan te bevelen dat organisaties als Houvast, Weduwen&Weduwnaars etc. meer bekendheid verwerven. Zo kan bijvoorbeeld informatie over het bestaan van dergelijke organisaties verspreid worden via begrafenisondernemers, gemeentelijke diensten, huisarts, rechtbanken, advocaten etc. Steun van lotgenoten of binnen het eigen sociale netwerk is belangrijk voor het psychologische welbevinden van de ouder en daarmee onrechtstreeks voor de loopbaan en loopbaankansen van alleenstaande ouders.

Type 3: de combinatieouder

De combinatieouder komt tot een succesvolle combinatie door verschillende strategieën tegelijkertijd te gebruiken. We zagen dat de ouder na het aanpassen van de verwachtingen en de eisen aan de arbeidsrol, praktische wijzigingen aanbrengt aan de arbeidsrol. Hij gaat de werktijd verkorten of veranderen. Ook in de zorgrol gaat hij veranderingen aanbrengen ten gevolge van het alleenstaand ouderschap. De ouder moet vaker een beroep doen op anderen om hem bij te staan in de opvoedingsrol. Hierdoor kan hij tegenstrijdige gevoelens ontwikkelen in de zorgrol.

Aanbevelingen:

Belangrijk voor deze ouder is dat hij na de transitie op begrip kan rekenen van zijn werkgever. Ook voor de andere ouders is het belangrijk dat de werkgever zich flexibel opstelt. Toch speelt die werkgever bij de conflict- en ontevredenouder geen doorslaggevende rol. Dit laatste omdat beide type ouders vaak van werkgever veranderen en de werktijd omwille van financiële redenen niet kunnen aanpassen. Begrip komt er wanneer de werkgever een mogelijke

productiviteitsdip tolereert en praktische wijzigingen aan de arbeidsrol toelaat. De ouder komt tot een succesvolle combinatie mede dankzij het begrip van de werkgever. Zo moet de werkgever de veranderingen aan of de verkorting van de werktijd willen aanvaarden. Sommige combinatieouders gaan de werktijd verkorten door bijvoorbeeld tijdskrediet op te nemen. In dat geval moet de werkgever de arbeidsrol van de werknemer herdefiniëren. We zagen dat tijdskrediet een goede maatregel is voor de alleenstaande ouder. Toch blijft deze maatregel slechts toegankelijk voor enkele ouders, veelal zij die gedurende enige tijd bij dezelfde werkgever werken en de financiële terugval kunnen opvangen. Sommige ouders geven aan tijdskrediet te willen en kunnen opnemen. Toch zetten zij de stap niet omdat ze niet willen inboeten aan financiële middelen. Ze weigeren hun levensstandaard aan te passen en kiezen er daardoor voor geen tijdskrediet op te nemen. Zij die het wel doen, wijzigen hun levensstandaard en gaan meer budgetteren. Deze maatregel is niet aan de orde voor de meest kwetsbare groep alleenstaande ouders: de laaggeschoolde moeders met jonge kinderen. Voor hen is het financieel niet haalbaar om de werktijd in te krimpen. Integendeel, deze ouders kiezen er vaak voor de arbeidsuren op te drijven. Zij die tijdskrediet opnemen, zien deze oplossing als een permanente oplossing. Ze blijven het werktijdregime van tijdens het tijdskrediet verkiezen. Tijdskrediet is echter geen permanente oplossing.

Ook voor deze ouder is de beschikbaarheid en de betaalbaarheid van kinderopvang belangrijk. Sommige combinatieouders werken in een ploegensysteem. Ze wijzen op de beperkte aanwezigheid van adequate kinderopvang tijdens atypische uren. Wanneer ze een oplossing vinden, zijn ze erg afhankelijk van zij die de oplossing aanreiken. Hierdoor kan een problematische afhankelijkheidsrelatie ontstaan. Van belang is dat deze ouder opvang vindt tijdens deze uren en kan rekenen op, en vertrouwen heeft in, zij die hiervoor instaan.

Verder zagen we dat deze ouder veel steun vindt bij lotgenoten. We kunnen stellen dat organisaties als Houvast, Weduwen&weduwenaars voor elk type alleenstaande ouder een belangrijke rol kan spelen. Bij lotgenoten vinden zij steun en hebben zij het gevoel begrepen te worden. Ook na het verwerkingsproces blijft dit nieuwe sociale netwerk een actieve rol spelen. Zoals we eerder meldden, moet de bekendheid van dergelijke organisaties verhoogd worden en moeten deze organisaties gesubsidieerd worden om te kunnen uitbreiden.

Type 4: de carrièreouder

Tot slot is er de carrièreouder. Deze ouder past de verwachtingen en de eisen aangaande de arbeidsrol niet aan. Hij combineert onder grote tijds- en werkdruk. Sommige carrièreouders zitten 'ongewild' in deze groep. Tijdens de interviews gaven enkelen aan de werkdruk te willen verminderen. Zij willen liever combinatieouder zijn. De werkgever weigert echter de arbeidsrol te herdefiniëren waardoor zij carrièreouder blijven.

Aanbevelingen

De carrièreouder besteedt een groot deel van zijn zorgrol uit. Maatregelen die hierop betrekking hebben zijn voor deze ouder noodzakelijk om de carrière te combineren met de zorgrol. Zo is deze ouder afhankelijk van de thuiszorg die hij ontvangt na de transitie. We zagen dat deze hulp ervoor zorgt dat de ouder de eisen en de verwachtingen aan de arbeidsrol kan blijven invullen. De ouder is erg tevreden over de thuiszorg die hij aangeboden krijgt na de transitie. Vooral de toegankelijkheid van organisaties als Familiehulp blijkt een positief punt. Beleidsmatig blijft het een uitdaging om de toegankelijkheid van dergelijke organisaties op dit niveau aan te bieden. De vergrijzing van onze bevolking zal er in de toekomst bovendien toe leiden dat de vraag naar gezinshulp toeneemt.

De aangeboden thuiszorgdienst zoals Familiehulp is beperkt in tijd. Na de stopzetting van deze hulp komt de ouder vaak in problemen. Om die op te lossen schakelt hij over naar het systeem van dienstencheques. Voor deze ouder is het van groot belang dat het systeem van de dienstencheques niet wordt ingeperkt. Integendeel, deze ouder geeft aan dat het systeem nog verder verbeterd en uitgebreid moet worden. De alleenstaande ouder wil het takenpakket gelijkstellen met de hulp die zij eerder kregen van de gezinshulp, zoals Familiehulp. Zo mag een werknemer van Familiehulp de kinderen wel van school afhalen, terwijl iemand die werkt onder dienstencheques dat niet mag. Verder wijzen ze op de lage betrouwbaarheid en de frequente afwezigheid van zij die instaan voor de huishoudhulp met dienstencheques. De financiële kant is voor de carrièreouder vaak minder belangrijk, in tegenstelling tot de beschikbaarheid van de maatregelen. Sommigen geven duidelijk aan dat ze ook bereid zouden zijn dienstencheques te gebruiken wanneer ze daarvoor twee tot driemaal meer moeten betalen. Deze maatregel – net als tijdkrediet – blijkt enkel de meer kapitaalkrachtige alleenstaande ouder te bereiken.

Verder zagen we dat sommige alleenstaande vaders ongewild carrièreouder zijn. In dat geval weigert de werkgever de arbeidsrol van de werknemer te herdefiniëren. De ouder wil de werkdruk verminderen en de transitie maken

naar combinatieouder. Belangrijk is dat de bespreekbaarheid van het combinatieprobleem op de werkvloer verhoogd wordt, ook voor alleenstaande mannen. Dit laatste is belangrijk voor alle werkende ouders in de maatschappij.

Algemene aanbevelingen

Alle type ouders zijn afhankelijk van de aangeboden kinderopvang, zoals voor- en naschoolse opvang. De voor- en naschoolse opvang is voor vele alleenstaande ouders een belangrijke schakel tussen werk en gezin. De ouders komen in de problemen wanneer de kinderen naar de middelbare school gaan en daarmee de mogelijkheid tot voor- en naschoolse opvang wegvalt. Een verderzetting van de voor- en naschoolse opvang tijdens de eerste drie jaar van het middelbare onderwijs kan een oplossing bieden. Verder moet over het algemeen de beschikbaarheid en de betaalbaarheid van kinderopvangplaatsen worden herzien en uitgebreid. De beschikbaarheid moet verhoogd worden om de wachttijden in vele kinderopvangfaciliteiten weg te werken. De kostprijs van de kinderopvang moet verlaagd worden om de werkloosheidsval te bestrijden.

Tot slot moet elk type alleenstaande ouder na de transitie beter geïnformeerd worden over de hulp- en informatiekanalen waar hij een beroep op kan doen. We denken hierbij bijvoorbeeld aan de hulp van het OCWM voor budgetbeheer, het kenbaar maken van organisaties als Houvast en Weduwen&Weduwnaars, DAVO, de werkwinkel, informatie over het overlevingspensioen, Gezinszorg, overheidsmaatregelen specifiek gericht op alleenstaande ouders en de mogelijkheid tot het volgen van opleidingen. Deze informatie kan verspreid worden via begrafenisondernemers, gemeentelijke diensten, huisartsen, rechtbanken, advocaten etc. Ook het OCMW kan hier als informatiekanaal een belangrijke rol spelen. Toch zagen we dat de drempel om naar het OCMW te stappen voor alle types alleenstaande ouders groot is. Enkele alleenstaande ouders suggereren om de naam van het OCMW te veranderen in Sociaal Huis. Zij die in een gemeente wonen waar het Sociaal Huis reeds aanwezig is, geven aan dat de drempels verlaagd zijn en hebben meer vertrouwen in de aangeboden hulp.

Alleenstaande moeders ondervinden een grote druk om te voldoen aan de verwachtingen die opgelegd worden door hun omgeving vanuit de dominante maatschappelijke normen en waarden inzake de genderrol. Zij hebben het gevoel te moeten beantwoorden aan een gendernorm, waarbij aan moeders hogere eisen worden gesteld dan aan vaders wat betreft het vervullen van de zorgrol. Hierdoor voelen zij zich sneller tekortschieten in die zorgrol en ervaren zij meer werk-gezinconflict dan alleenstaande vaders. Een mentaliteitswijziging in gendercultuur kan ook voor alleenstaande vaders positieve gevolgen hebben.

Voor alleenstaande vaders blijkt het nog steeds minder vanzelfsprekend dat zij de arbeidsrol aanpassen om de combinatie werk en gezin te vergemakkelijken. Zo zagen we dat enkele carrièrevaders de arbeidsrol liever willen inkrimpen, maar de toestemming hiervoor niet krijgen van hun werkgever. Ook werd de flexibiliteit van de werkgever tegenover de mannelijke werknemer sneller gereduceerd en na enige tijd op hetzelfde niveau van voor de transitie terug gebracht. Ook hier is een mentaliteitswijziging nodig die het meer aanvaardbaar maakt voor vaders om in functie van de zorgrol wijzigingen aan te brengen in de arbeidsrol. Een uitbreiding van het vaderschapsverlof kan de betrokkenheid van de vader in het gezinsleven verhogen. Er is kortom nood aan een herdefiniëring van de genderrol opdat de eisen die aan moeders gesteld worden op een meer gelijke voet komen met de eisen die aan vaders gesteld worden.

Deze mentaliteitswijziging kan zijn start vinden in het tweeoudergezin waarin het niet vanzelfsprekend hoeft te zijn dat de moeder een stap terug zet in haar loopbaan in functie van de zorgrol, maar dat het even bespreekbaar kan zijn dat de vader dit doet. Ook de werkgever kan een belangrijke rol spelen. Op de werkvloer is nood aan een verhoging van de bespreekbaarheid van de combinatieproblematiek. Er wordt op de werkvloer gesproken over hygiëne en welzijn op het werk maar hoe een ouder functioneert in een gezin en die gezinszorg combineert met het werk is nog te weinig bespreekbaar. Nochtans kan dit een win-win situatie zijn. Gezinnen die goed arbeid en gezin combineren, voelen zich ook beter en presteren beter op de werkvloer. Het is van groot belang dat dit thema op de agenda's van de bestaande overleginstanties wordt geplaatst. Verder moeten werkgevers gesensibiliseerd worden over de moeilijke situatie van alleenstaande ouders.

Tot slot willen we erop wijzen dat dit rapport geen eindpunt is, maar een vertrekpunt waaruit verder onderzoek kan voortvloeien. Zo moet er verder onderzoek verricht worden met specifieke aandacht voor minderheidsgroepen binnen dit gezinstype zoals ouders met een vreemde origine en holibi's.

10. Bibliografie

- Arora, R., e.a. (1990) 'Work-home role conflict in female owners of small business: an exploratory study', *Journal of small Business Management*, 28(1): 30-38.
- Aryee, S. (1992) 'Antecedents and outcomes of work-family conflict among professional women: evidence from Singapore', *Human Relations*, 45(2): 813-837.
- Baker, D., Campbell, S. (2002) 'Inequalities in morbidity and consulting behaviour for socially vulnerable groups', *British Journal of general practice*, 52: 124-130.
- Baker, D., North, K. (1999) 'Does employment improve the health of lone mothers? A longitudinal study of pregnancy and childhood', *Social Science & Medicine* 49(1): 121-131.
- Barnett, R. (1998) 'Toward a review and reconceptualization of the work/family literature', *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 124: 125-182.
- Barnett, R., Baruch, G. (1985) 'Women's involvement in multiple roles and psychological distress', *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(1): 135-145.
- Beck, U. (1992) *Risk Society. Towards a new modernity*. London: Sage.
- Becker, P., Moen, P. (1999) 'Scaling back: Dual-earner couples' work-family strategies', *Journal of Marriage and the Family*, 61(4): 995-1007.
- Bellavia, G., Frone, M. (2005) *Work-family conflict*. London: Sage publications.
- Bianchi, S., Kekha, S. (1999) 'The gender gap in the economic well-being of nonresident fathers and custodial mothers', *Demography*, 36: 173-184.
- Bianchi, S.M., Robinson, J. (1997) 'What did you do today? Children's use of time, family composition, and the acquisition of social capital', *Journal of Marriage and the Family*, 59(2): 332-344.
- Bourdeaud'hui, R., e.a. (2004) Informatiedossier. Nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt. Brussel: SERV-STV Innovatie & Arbeid.
- Boyar, L., e.a. (2003) 'Work-family: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions', *Journal of Marriagerial issues*, 15(2): 175-191.
- Breedveld, K. (1999) *Regelmatig onregelmatig: Spreiding van arbeidstijden en de gevolgen voor vrije tijd en recreatie*. Amsterdam: Thela Thesis.

- Breedveld, K. (2001) *Trends in de tijd: een schets van recente ontwikkelingen in tijdsbesteding en tijdsordening* Rijswijk: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Brehm, S., e.a. (2000) *Sociale psychologie*. Gent Academia Press.
- Bulckens, R., e.a. (2007) *Families in beweging, een gezinsbeleid op maat?* . Brussel: Luc Pire Uitgeverij
- Bulckens, R., Mortelmans, D., Casman, M. T., Simays, C. (2007) *Families in beweging: een gezinsbeleid op maat?* . Eupen: Grenz-Echo.
- Burden, D. (1986) 'Single parents and the work setting. The impact of multiple job and homelife responsibilities', *Family Relations*, 35(1): 37-43.
- Campbell, M., Moen, P. (1992) 'Job-family role strain among employed single mothers of preschoolers', *Family Relations*, 44: 205-211.
- Cantillon, B. (1996) 'Vrouwen: de prijs voor een onvoltooide emancipatie', Van Haegendoren, M., Merendree, R. (Eds.), *Arme vrouwen!? Vrouwen in de kijker van het armoedeonderzoek*. Sint-Joris.
- Cantillon, B., Verbist, G. (2003) Sociaal-economische levensomstandigheden van eenoudergezinnen in België. Antwerpen: Centrum Sociaal Beleid.
- Cantillon, B., e.a. (2003) Sociaal-economische levensomstandigheden van eenoudergezinnen in België (pp. 111). Antwerpen: Centrum voor sociaal beleid.
- Carton (2002) Gezocht: m/v voor gezin en arbeid. Vlamingen en hun opvattingen over de combinatie gezin en arbeid, *Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap: Vlaanderen gepeild!* (pp. 311-344). Brussel: Administratie Planning en Statistiek.
- Coleman, J.S. (1992) 'The rational reconstruction of society', *American Sociological Review*, 58: 1-15.
- Cooper, C.L., Williams, S. (1994) *Creating healthy work organizations*. Chichester: Wiley.
- Corijn, M. (2004a) 'Werk en gezin: hoe willen Vlamingen dit combineren en hoe kan de overheid hen hierbij helpen?', *Over Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 4: 172-177.
- Corijn, M. (2004b) Welke combinatie van gezin en werk verkiezen de Vlamingen? : www.cbgs.be.
- Coverman, S. (1989) 'Role overload, role conflict and stress. Addressing consequences of multiple role demands', *Social Forces*, 67(4): 965-982.

- Craig, L. (2005) 'The money or the care. A comparison of couple and sole parent households time allocation to work and children', *Australian Journal of Social Issues*, 40(4): 521-540.
- Cuypers, D., e.a. (2008) *Is echtscheiding werkelijk Win for life?* Brugge: Die Keure.
- Dannefer, D. (2003) 'Cumulative advantage/disadvantage and the life course: Cross-fertilizing age and social science theory', *Journal of Gerontology: social science*, 58b: S327-S337.
- Demerouti, E., e.a. (2004) 'The impact of shiftwork on work-home conflict, job attitudes and health', *Ergonomics*, 47(9): 987-1002.
- Devisscher, S., Vandeweghe, B. (2008) 'Loopbaanonderbreking en einde loopbaan', *Over Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 1: 52-55.
- Dillen, A. (2006) *Geloof in het gezin. Ethiek, opvoeding en gezinnen vandaag*. Tiel: Lannoo Campus
- Dohrenwend, B.P. (2000) 'The role of adversity and stress in psychopathology: some evidence and its implications for Theory and Research', *Journal of Health and Social Behavior*, 41(1): 1-19.
- Dykstra, P.A. (2003) 'Levenslooppatronen: toenemende variatie? ', *Bevolking en gezin*, 32(2): 21-34.
- Elchardus, M. (1996) *De gemobiliseerde samenleving. Tussen de oude en de nieuwe ordening van tijd* Brussel: Koning Boudewijnstichting.
- Elchardus, M., Smits, M. (2005) *De levensloop van jongvolwassenen* (pp. 49). Brussel: Vrije Universiteit Brussel: Onderzoeksgroep TOR.
- Elder, G.H.J. (1985) *Life course dynamics, trajectories and transitions*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Elder, G.H.J. (2003) 'The emergence and development of the life course theory', pp. 3-21, in: Mortimer, J., Shanahan, M. (Eds.), *Handbook of the life course*. New-York: Kluwer.
- Emmons, C., e.a. (1990) 'Stress, support and coping among women professionals with preschool children', Eckenrode, J., Gore, S. (Eds.), *Stress between work and family*. New York: Plenum Press.
- Ester, P., e.a. (2006) *Dynamiiek en levensloop: de arbeidsmarkt in transitie*. Assen: Van Gorcum.
- Frone, M., e.a. (1992) 'Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface', *Journal of applied psychology*, 77(1): 65-78.

- Fryer, D. (1986) 'Employment deprivation and personal agency during unemployment', *Social Behavior*, 1: 3-23.
- Fu, C., Shaffer, M. (2001) 'The tug of work and family. Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict', *Personnel Review*, 50(2): 145-167.
- Galinsky, E., Stein, P.J. (1990) 'The impact of human resource policies on employees: balancing work/family life', *Journal of Family and Issues*, 11: 363-383.
- Geurts, A.E., Taris, T. (2002) 'Waar werk en privé elkaar raken: de stand van zaken', *Gedrag en Organistie*, 15(3): 163-183.
- Geurts, K. (2006) De arbeidsmarktpositie van alleenstaande ouders - Nieuwe bevindingen uit het Datawarehouse Arbeidsmarkt en sociale bescherming. Leuven: HIVA
- Geurts, K. (2007) 'Een kwetsbare arbeidsmarktpositie', pp. 48, in, *Eenoudergezinnen: een uitdaging voor het gezinsbeleid*. Knesselare: Claes.
- Gillier, C. (2009) Combineren in je eentje. Determinanten van een succesvolle combinatie werk en gezin bij beroepsactieve alleenstaande ouders in Vlaanderen: ontwerp voor doctoraal proefschrift (pp. 24). Leuven: Katholieke Universiteit Leuven.
- Glorieux, I. (1990) Evoluties in de tijdsordening van arbeid. Brussel: TOR, Vakgroep Sociologie, Universiteit Brussel.
- Glorieux, I. (1995) *Arbeid als zingever* Brussel: Vubpress Brussel.
- Glorieux, I., e.a. (2003) *Moeders wanneer werken wij? Arbeidsmarktconclusies uit het Vlaams tijdsbestedingsonderzoek, 1988-1999*. Brussel: VUB.
- Glorieux, I., e.a. (2005) De tijd staat niet stil. Verandering in tijdsbesteding van Vlamingen tussen 1999-2004 (pp. 20). Brussel: VUB.
- Greenhaus, J.H., Beutell, N.J. (1985) 'Sources of conflict between work and family roles', *Academy of Management Review*, 10(1): 76-88.
- Greenhaus, J.H., Powel, G. (2006) 'When work and family are allies: a theory of work-family enrichment', *Academy of Management Review*, 31(1): 20.
- Greif, G.L., e.a. (1993) 'Balancing work and single fatherhood', Hood, J.C. (Ed.), *Men, work and family. Research on men and masculinities*. London: Sage Publications.
- Hakim, C. (2000) *Work-lifestyle choices in the 21st. century: preference theory*. Oxford University Press.

- Halman, L. (1991) *Waarden in de westerse wereld. Een internationale exploratie van de waarden in de westerse samenleving*. Tilburg: Tilburg University Press.
- Härenstam, A., Bejerot, E. (2001) 'Combining professional work with family responsibilities - a burden or a blessing? ', *International Journal of Social Welfare*, 10: 202-214.
- Heinz, W.R., Krüger, H. (2001) 'Life course: Innovations and challenges for social research', *Current sociology*, 49 (3): 29-57.
- Helfferrich, C., e.a. (2004) *Gesundheit alleinerziehender Mütter und Väter*. Berlin: Gesundheitstberichter-stattung des Bundes: Robert Koch Institut.
- Hertz, R. (1999) 'Working to place family at the center of life: dual-earner and single-parent strategies', *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 562: 16-31
- Higgins, C., e.a. (2000) 'Part-time work for women: does it really help balancing work and family? ', *Human Resource Management* 39(1): 17-32.
- Hill, E. (2005) 'Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support', *Journal of Family issues*, 26(6): 793-819.
- Jahoda, M. (1982) *Employment and unemployment: a social-psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kandel, D., e.a. (1985) 'The stressfulness of daily social roles for women: marital, occupational and household roles', *Journal of Health and Social Behavior*, 26: 64-78.
- Keene, J.R., Quadagno, J. (2004) 'Predictors of perceived work-family balance: Gender differences or gender similarity', *Sociological Perspectives*, 47: 1-23.
- Knijn, T. (2002) *Inleiding. Interactie tussen arbeidsloopbanen en gezinsvorming*. Rotterdam: Derde Vlaamse-Nederlandse arbeidsmarktcongres.
- Knulst, W., Van Beek, P. (1990) *Tijd komt met de jaren: onderzoek naar tegenstellingen en veranderingen in dagelijkse bezigheden van Nederlanders op basis van tijdbudgetonderzoek* Rijswijk: Sociaal en cultureel Planbureau.
- Kopelman, R., e.a. (1983) 'A model of work, family and interrole conflict. A construct validation study', *Organizational Behaviour and Human Performance*, 47(1): 1-23.

- Lenaers, S. (2004) 'De levensloopbenadering en gelijke kansen: subjectieve benadering van gelijke kansen in de levensloop', pp. 225-242, in: Spee, S., e.a. (Eds.), *Wachten op ... gelijke kansen*. Antwerpen: Garant
- Lesthaeghe, R. (1995) 'The second demographic transition in Western countries', Mason, K., Jensen, A.M. (Eds.), *Gender and family change in industrialized countries*. New York: Oxford University Press.
- Liefbroer, A.C., Dykstra, P.A. (2000) *Levenslopen in verandering. Een studie naar ontwikkeling in de levenslopen van Nederlanders geboren tussen 1900 en 1970*. Den Haag: Sdu.
- Lück, D., Hofäcker, D. (2008) 'The values of work and care among women in modern societies', Van Oorschot, W., e.a. (Eds.), *Culture and welfare state. Values and social policy in comparative perspective*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Lundberg, U., Frankenhaeuser, M. (1999) 'Stress and workload of men and women in high-ranking positions', *Journal of Occupational Health*, 4(2): 142-151.
- MacEwen, K., Barling, J. (1994) 'Daily consequences of work interference with family and family interference with work', *Work & Stress*, 8(3): 244-254.
- Marks, S., MacDermid, S. (1996) 'Multiple roles and the self. A theory of role balance', *Journal of Marriage and the Family*, 58(2): 417-432.
- Mayer, K.U., Müller, J. (1986) 'The state and the structure of the life course', pp. 604, in: Sorensen, B., e.a. (Eds.), *Human development and the life course: multidisciplinary perspectives*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- McLanahan, S., Sandefur, G. (1994) *Growing up with a single parent*. Cambridge MA: Harvard University Press.
- Moen, P., Wethington, E. (1992) 'The concept of family adaptive strategies', *Annual Journal of Sociology*, 18(233-251).
- Mortelmans, D. (2007) *Handboek kwalitatieve onderzoeksmethoden*. Leuven: Acco.
- Mortelmans, D., Casman, M. (2004) *Elf jaar uit het leven in België. Socio-economische analyses op het gezinsdemografische panel PSBH*. Gent: Academia Press.
- Mortelmans, D., Dewilde, C. (2008) 'De economische gevolgen van echtscheiding: armoederisico's en copingstrategieën', pp. 241-260, in: Vrancken, J. (Ed.), *Armoede en sociale uitsluiting: jaarboek*. Leuven: Acco.
- Mortelmans, D., Jansen, M. (2007) 'De financiële gevolgen van relatiebreuken: terugval en herstel bij mannen en vrouwen', Cuypers, D., e.a. (Eds.), *Is echtscheiding werkelijk Win for life?*. Brugge: Die Keure.

- Netemeyer, R.G., e.a. (2003) Work-family conflict, job stress and customer service performance. Charlottesville: The University of Virginia, McIntire School of Commerce.
- NIS (2008) Totale bevolking per leeftijd, geslacht en burgerlijke staat: Nationaal Instituut voor de Statistiek
- Norton, A.J., Glick, P.C. (1986) 'One parent families. A social and economic profile', *Family Relations*, 35(1): 9-17.
- Orthner, D.K. (1996) 'Families in poverty', *Journal of Family issues*, 17(5): 588-592.
- Oshagbemi, T. (2003) 'Personal correlates of job satisfaction: empirical evidence from UK universities', *International Journal of Social Economics*, 30(10/11): 1210-1232.
- Simon, R.W. (1995) 'Gender, multiple roles, role meaning and mental health', *Journal of Health and Social Behavior*, 36: 182-194.
- Simons, R.L., e.a. (1993) 'Stress, support and anti-social behavior trait as determinants of emotional well-being and parenting practices among single mothers', *Journal of Marriage and the Family*, 55: 385-398.
- Speltinc, E., Jacobs, T. (2000) Gezinsontbinding in Vlaanderen; boek 2 gevolgen van echtscheiding. Antwerpen: Steunpunt gezinsdemografisch panel.
- Steegmans, N., e.a. (2008) *Genderjaarboek 2008: arbeid in vele vormen combineren* Brussel: ESF-Agentschap. Departement Werk en Sociale Economie.
- Surkyn, J., Lesthaeghe, R. (2004) 'Value orientations and the second demographic transition in Northern, Western, and Southern Europe: an update', *Demographic research, Special collection*, 3(45-86).
- Sweeney, M., Horwitz, A. (2001) 'Infidelity, initiation and the emotional climate of divorce: are their implications for mental health', *Journal of Health and Social Behavior*, 42: 295-309.
- Symoens, S., Bracke, P. (2007) 'Balanceren op de scheidingslijn tussen werk en gezin. Werk-gezin conflict en tevredenheid in Vlaanderen en andere Westerse landen', pp. 362-397, in: Pickery, J. (Ed.), *SVR-Studie. Vlaanderen Gepeild!*. Brussel: Studiedienst Vlaamse Regering.
- Taelemans, A., e.a. (2007) 'Socio-economisch profiel van weduw(e)n(aars) met en zonder overlevingspensioen', Van den Troost, A., Vlemickx, K. (Eds.), *Een pensioenstelsel op maat voor vrouwen*. 137-154: Antwerpen Garant.

- Teachman, J., Paasch, K. (1994) 'Financial impact of divorce on children and their family', *The future of children*, 4(1): 63-83.
- Thoits, P. (1983) 'Multiple identities and psychological well-being. A reformulation and test of the social isolation hypothesis', *American Sociological Review*, 48(1): 174-187.
- Valgaeren, E. (2008) De loopbanen en loopbaankansen van alleenstaande ouders (pp. 85): Steunpunt Gelijkekansenbeleid.
- Valgaeren, E., Van Aerschot, M. (2007) 'De determinanten van het werk-privé en privé-werk conflict', pp. 298-323, in: Pickery, J. (Ed.), *Vlaanderen gepeld!* Brussel: Studiedienst van de Vlaamse Regering.
- Van Aerschot, M. (2004) *De combinatie van levenssferen doorheen de levensloop: literatuurstudie*. Antwerpen: Steunpunt Gelijkekansenbeleid.
- Van den Bergh, B., Van Dongen, W. (1998) *De positie van eenoudergezinnen in Vlaanderen: probleemstelling en kanttekening*. Brussel: Centrum voor bevolking en gezinsstudies.
- Van der Lippe, T., e.a. (2006) 'Combination pressure. The paid work-family balance of men and women in European countries', *Acta Sociologica*, 49(3): 303-319.
- Van Dongen, W. (2008a) *Naar een democratisch arbeidsverdeling in Vlaanderen en Europa*. Brussel: Acco Drukkerij.
- Van Dongen, W. (2008b) *Naar een demografische arbeidsverdeling in Vlaanderen en Europa?* Brussel: Acco.
- Van Gelder, K. (1987) *Alleen zorgen: een onderzoek naar het functioneren van één ouder gezinnen* Den Haag: Nederlands Instituut voor maatschappelijk werk onderzoek.
- Van Landeghem, C., e.a. (2007) 'Zorgpatronen van kinderen met een handicap', pp. 191-235, in: Ghysels, J., Debacker, M. (Eds.), *Zorgen voor kinderen in Vlaanderen*. Leuven Acco.
- Van Wel, F., Knijn, T. (2000) *Alleenstaande ouders over zorgen en werken*. 's-Gravenhage: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Vercruyssen, A. (2008) De impact van work-family conflict op het welbevinden van de Vlaamse werkende moeder (pp. 35). Leuven: KULeuven.
- Voydanoff, P. (1988) 'Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. ', *Journal of of Marriage and the family*, 50(3): 749-761.
- Voydanoff, P. (2002) 'Linkages between the work-family interface and work, family and individual outcomes', *Journal of Family Issues*, 23: 138-164.

- Voydanoff, P. (2004) 'The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation', *Journal of Marriage and the Family*, 66: 398-412.
- Voydanoff, P., Donnelly, B.W. (1998) 'Parents' risk and protective factors as predictors of parental well-being and behavior', *Journal of Marriage and the Family*, 60: 344-355.
- Webber, R., Boromeo, D. (2005) 'The sole parent family: family and support network', *Australian Journal of Social Issues*, 40(2): 269-283.
- Weinraub, M., Wolf, B. (1983) 'Effects of stress and social supports on mother-child interactions in single- and two-parent families', *Child Development*, 54(5): 1297-1311.
- White, M., e.a. (2003) 'High performance: Management practice, working hours and work-life balance', *British Journal of Industrial Relations*, 41(2): 175-195.
- Williams, K., Dunne-Bryant, A. (2006) 'Divorce and adult psychological well-being: clarifying the role of gender and child age', *Journal of Marriage and the Family*, 68(5): 1178-1196.
- Zahn-Waxler, C., Kachanska, G. (1988) 'The origins of guilt ', pp. 183-258, in: Thompson, R.A. (Ed.), *Nebraska Symposium on motivation: Vol. 36. Sociometric Development*. Lincoln: University of Nebraska Press.

11. Bijlage

Schuilnaam	Type ouder	Leeftijd
Tom	carrière ouder	47
Dominique	ontevreden ouder - niet-beroepsactieve evenwicht ouder (opleiding)	46
Ann	niet-beroepsactieve conflict ouder	30
Katrijn	combinatie ouder	46
Kaat	combinatie ouder	40
Lotte	niet- beroepsactieve evenwicht ouder	38
Annelies	combinatie ouder	45
Tinne	niet- beroepsactieve conflict ouder - ontevreden ouder - combinatie ouder	54
Bart	combinatie ouder	44
Philip	combinatie ouder	51
Willem	combinatie ouder	44
Arne	combinatie ouder	37
Sanne	niet-beroepsactieve conflict ouder	47
Jonas	ontevreden ouder	44
Frederik	carrière ouder	40
Eva	conflict ouder - combinatie ouder	30
Evelien	conflict ouder	35
Lien	conflict ouder - niet-beroepsactieve conflict ouder - ontevreden ouder	29
Wouter	niet-beroepsactieve evenwicht ouder (overlevingspensioen)	50
Laura	conflict ouder - niet-beroepsactieve conflict ouder - ontevreden ouder	45
Hanne	combinatie ouder	42
Griet	niet-beroepsactieve conflict ouder	41
Dries	carrière ouder	45
Sofie	combinatie ouder	41
Bram	combinatie ouder	36
Thomas	ontevreden ouder	38
Karl	ontevreden ouder	46
Sarah	ontevreden ouder	46

Schuilnaam	Opleidingsniveau	Oorzaak AO	Duur AO-schap	# kinderen	Tewerkstellingssituatie
Tom	niet-universitair hoger onderwijs	overlijden partner	7	3	voltijds werkzaam
Dominique	hoger middelbaar beroeps	relatiebreuk	5	3	volgt een opleiding
Ann	hoger middelbaar Humaniora	relatiebreuk	2	1	werkloos
Katrijn	niet-universitair hoger onderwijs	overlijden partner	5	2	4/5de werkzaam
Kaat	niet-universitair hoger onderwijs	overlijden partner	10	2	4/5de werkzaam
Lotte	universitair onderwijs	relatiebreuk	5	2	werkloos
Annelies	niet-universitair hoger onderwijs	relatiebreuk	10	2	deeltijds werkzaam
Tinne	lager middelbaar humaniora	relatiebreuk/overlijden	6	3	deeltijds werkzaam + overlevingspensioen
Bart	niet-universitair hoger onderwijs	relatiebreuk/overlijden	4	1	voltijds werkzaam
Philip	lager middelbaar technisch	relatiebreuk	7	2	voltijds werkzaam
Willem	universitair onderwijs	overlijden partner	4	2	tijskrediet 4/5
Arne	universitair onderwijs	relatiebreuk	1	3	voltijds werkzaam
Sanne	hoger middelbaar technisch	relatiebreuk	8	2	werkloos
Jonas	hoger middelbaar technisch	relatiebreuk	4	2	voltijds werkzaam
Frederik	niet-universitair hoger onderwijs	relatiebreuk	5	2	voltijds werkzaam
Eva	hoger middelbaar technisch	relatiebreuk	5,5	1	volgt een opleiding
Evelien	hoger middelbaar beroeps	vader erkent het kind niet	6	1	werkloos
Lien	hoger middelbaar beroeps	relatiebreuk	1	1	deeltijds werkzaam
Wouter	niet-universitair hoger onderwijs	overlijden partner	3	2	niet werkzaam - overlevingspensioen
Laura	hoger middelbaar beroeps	relatiebreuk	5	2	1/2 tijskrediet
Hanne	hoger middelbaar Humaniora	relatiebreuk	9,5	2	voltijds werkzaam
Griet	hoger middelbaar beroeps	relatiebreuk	5	2	werkloos
Dries	niet-universitair hoger onderwijs	overlijden partner	4	3	voltijds werkzaam
Sofie	niet-universitair hoger onderwijs	relatiebreuk	3	2	voltijds werkzaam
Bram	niet-universitair hoger onderwijs	relatiebreuk	1	3	tijskrediet 4/5
Thomas	hoger middelbaar technisch	moeder erkent het kind niet	7	1	voltijds werkzaam
Karl	hoger middelbaar technisch	overlijden partner	8	1	deeltijds werkzaam + overlevingspensioen
Sarah	niet-universitair hoger onderwijs	overlijden partner	9	1	deeltijds werkzaam + overlevingspensioen