
HEET HANGIJZER: GEZINSPLANNING IN DE ACADEMISCHE WERELD

Een vergelijkende casestudie naar gezinsplanning in de academische wereld bij vrouwelijke academici met een tijdelijk contract

Radboud Universiteit



Student: Anna Venema

Instituut: Radboud Universiteit Nijmegen, Faculteit der Managementwetenschappen

Opleiding: Master Bestuurskunde, Besturen van Veiligheid

Cursus: Masterthesis Bestuurskunde

Datum: 31 augustus 2021

Begeleider: dr. Stéfanie André & dr. Inge Bleijenbergh



VOORWOORD

Voor u ligt mijn masterthesis ter afronding van de studie Bestuurskunde aan de Radboud Universiteit te Nijmegen. Het afstuderen is een leerzaam proces geweest, waarbij ik de kennis en vaardigheden die ik heb opgedaan tijdens mijn studie heb kunnen toepassen in mijn thesis. Het schrijven van mijn thesis en daarmee de afronding van mijn studie was niet mogelijk geweest zonder de steun van vrienden, familie en docenten. Allereerst wil ik daarom mijn begeleidsters Stéfanie André en Inge Bleijenberg heel erg bedanken voor hun betrokken ondersteuning en motiverende feedback. Dit heeft mij erg geholpen bij het schrijven van mijn thesis. Daarnaast wil ik de GenDi-commissie bedanken voor hun goede input gedurende het gehele proces, evenals de respondenten van FNWI en FdM. Tenslotte wil ik mijn familie en vrienden bedanken voor hun steun tijdens alle fases van mijn studie.

Ik wens u veel plezier met het lezen van deze thesis!

Anna Venema

Drempt, 31 augustus 2021



ABSTRACT

De faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica (FNWI) van de Radboud Universiteit beoogt academici beter te faciliteren als het gaat om gezinsplanning, ook als er sprake is van een tijdelijk contract. In vergelijking met de faculteit der Managementwetenschappen (FdM) wordt binnen FNWI momenteel relatief weinig gebruik gemaakt van regelingen omtrent zwangerschap. De doelstelling van deze thesis is om na te gaan welke factoren van invloed zijn op gezinsplanning onder tijdelijk universitair personeel, teneinde FNWI te kunnen adviseren over hoe zij vrouwen met een tijdelijk contract beter kunnen faciliteren in het combineren van hun academische carrière en gezinsplanning. Deze thesis geeft antwoord op de vraag: “Welke factoren zijn van invloed op gezinsplanning onder vrouwelijke academici met een tijdelijk contract werkzaam binnen de faculteiten FNWI en FdM?”. Om deze vraag te beantwoorden is een vergelijkende casestudy uitgevoerd, waarbij gebruik is gemaakt van mixed-methods. Enerzijds is een survey uitgezet en geanalyseerd aan de hand van een tweetal regressieanalyses. Anderzijds is een tiental verdiepende interviews uitgevoerd met vrouwelijke academici met een tijdelijk contract werkzaam bij FNWI of FdM. Hieruit is gebleken dat individuele attitude, sociale omgeving en vermeende bekwaamheid gezinsplanning kunnen verklaren. De rol van sociale veiligheid hierin is beperkt.



INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding	6
1.1 Aanleiding	6
1.2 Casusbeschrijving	7
1.3 Probleemstelling	8
1.4 Theoretische en methodologische vooruitblik	8
1.5 Maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie	9
1.6 Leeswijzer	10
2. Beleidskader	11
2.1 Wet arbeid en zorg	11
2.2 Regelgeving Radboud Universiteit	13
3. Theoretisch kader	15
3.1 Gezinsplanning	15
3.1.1 Gepland gedrag	17
3.1.2 Individuele attitude	18
3.1.3 Sociale omgeving	21
3.1.4 Vermeende bekwaamheid	22
3.2 Sociale veiligheid	24
3.2.1 Organisatiestructuur	24
3.2.2 Organisatiecultuur	25
3.2.3 Leiderschap	26
3.3 Conceptueel model	28
4. Methodologisch kader	29
4.1 Onderzoeksstrategie	29
4.2 Onderzoeksmethoden	30
4.2.1 Survey	30
4.2.2 Interviews	35

4.3 Operationalisatie	36
4.3.1 Gepland gedrag	37
4.3.2 Individuele attitude	38
4.3.2 Sociale omgeving	39
4.3.3 Vermeende bekwaamheid	40
4.3.4 Sociale veiligheid	43
4.4 Validiteit en betrouwbaarheid	45
5. Resultaten	46
5.1 Plannen van een gezin	46
5.1.1 Ambitie en starten	48
5.1.2 Moderatie geformaliseerde organisatiestructuur	49
5.1.3 Moderatie cohesieve organisatiecultuur	51
5.1.4 Moderatie transformationeel leiderschap	53
5.2 Ambitie om een gezin te plannen	54
5.2.1 Individuele attitude	57
5.2.2 Sociale omgeving	60
5.2.3 Vermeende bekwaamheid	63
5.3 FNWI vs FdM	66
6. Conclusie	68
6.1 Beantwoording onderzoeksvraag	68
6.2 Theoretische en methodologische terugblik	72
6.3 Aanbevelingen	73
Literatuurlijst	75
Bijlagen	79

1. INLEIDING

“Kom met fatsoenlijke regelingen voor zwangere onderzoekers!” betogen post-doctoraal onderzoekers Sanne Nauts en Jellie Sierksma (2016). Er is een grote aanwas aan vrouwelijke academici. Zo’n 44% van de promovendi in Nederland bestaat uit vrouwen. Echter, slechts een kleine 17% hiervan weet uiteindelijk hoogleraar te worden. Met andere woorden, vrouwelijke academici zijn ondervertegenwoordigd in de hoogste universitaire functiecategorie. Daarbij hebben vrouwelijke academici vaker een tijdelijk contract dan hun mannelijke collega’s (Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren, 2019). Toenmalig Minister Bussemaker riep al in 2016 op om deze “lekkende pijplijn” te dichten. Hiertoe werden verschillende maatregelen genomen, waaronder het instellen van streefcijfers met betrekking tot het aantal vrouwelijke hoogleraren en strikte monitoring daarvan (Bussemaker, 2016). Desalniettemin lijkt de pijplijn tot op heden “zo lek als een mandje” (Nauts & Sierksma, 2016).

1.1 Aanleiding

Om de lekkende pijplijn te dichten en het starten van een gezin beter te faciliteren is het van belang om een blik te werpen op de positie van vrouwen met een tijdelijke aanstelling in de academische wereld, meer specifiek op vrouwen in de functiecategorieën van PhD’ers, postdocs, en tijdelijke universitair docenten. Binnen de academische wereld is de concurrentie groot. Meer dan 90% van de kandidaten voor onderzoeksbeurzen wordt afgewezen en het is gebruikelijk dat meer dan vijfenzeventig kandidaten solliciteren op eenzelfde tijdelijke onderzoekspositie (Nauts & Siersma, 2016). Om een vaste aanstelling te krijgen, wordt onder andere verondersteld dat het van belang is om voldoende te publiceren. Dit kan problematisch zijn voor vrouwen die een gezin willen starten. De gemiddelde leeftijd van vrouwen met een tijdelijke aanstelling in de academische wereld ligt namelijk tussen de 25 en 35 jaar oud: de periode waarin vrouwen met een kinderwens over het algemeen een gezin starten (Landelijke Monitor Vrouwelijke Hoogleraren, 2019). Bij het opnemen van zwangerschapsverlof verliezen zij tot vier maanden onderzoekstijd, omdat een tijdelijk contract niet in alle gevallen verlengd hoeft te worden met de duur van het opgenomen verlof. Deze verloren onderzoekstijd draagt mogelijk bij aan een achterstand op de reeds competitieve arbeidsmarkt, wat niet ten goede komt aan de mogelijkheid voor vrouwen met een tijdelijke aanstelling in de academische wereld om een gezin te starten (Nauts & Siersma, 2016). Daarnaast is het om vrouwen met een tijdelijke aanstelling beter te faciliteren in het starten van het gezin van belang om aandacht te



besteden aan de sociale veiligheid binnen hun werkomgeving, oftewel binnen Nederlandse universiteiten. Om een gezin te kunnen starten is het namelijk van belang dat een vrouw zich in een sociaal veilige omgeving bevindt. Wanneer dit niet het geval is zorgt dit ervoor dat het proces van gezinsplanning wordt belemmerd en de keuze voor het starten van een gezin mogelijk wordt uitgesteld (College voor de Rechten van de Mens, 2016). Momenteel geeft zo'n 40% van het universitair personeel aan zich vaak sociaal onveilig te voelen. Daarbij geeft nog zo'n 29% aan te maken te hebben gehad met ongewenst gedrag in de vorm van seksuele intimidatie en discriminatie (College voor de Rechten van de Mens, 2016).

Dit probleem speelt met name onder vrouwelijk personeel: *“Vrouwen worden nog steeds achtergesteld. Ik werd openlijk gevraagd naar mijn kinderwens bij mijn sollicitatie. Ook vragen ze zich hardop af of je dit werk wel aankunt met een gezin.”* (FNV, 2019). Een organisatie is als sociaal veilig te beschouwen als de medewerkers zich vrij voelen hun mening naar voren te brengen en niet te vrezen voor bedreiging, intimidatie of discriminatie. Hiertoe behoort dus ook veiligheid in het nemen van beslissingen over gezinsplanning. Sociale veiligheid is niet alleen van belang voor de innovatiekracht van de organisatie, maar ook voor het welbevinden van haar medewerkers (Edmondson, 2018). Een sociaal onveilige werkomgeving, waarin sprake is van bijvoorbeeld discriminatie, zorgt ervoor dat gezinsplanning wordt uitgesteld (College voor de Rechten van de Mens, 2016).

1.2 Casusbeschrijving

De faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica (FNWI) van de Radboud Universiteit beoogt academici beter te faciliteren als het gaat om gezinsplanning, ook als er sprake is van een tijdelijk contract. Momenteel neemt binnen FNWI slechts zo'n 4% van de vrouwen met een tijdelijk contract zwangerschapsverlof op (Radboud Universiteit, 2021). Hoe kan dit worden verklaard? En wat kan het bestuur van FNWI doen om vrouwen die dat willen beter te faciliteren in het starten van een gezin? Om deze vragen te beantwoorden wordt een vergelijkend onderzoek uitgevoerd. Hierbij worden FNWI vergeleken met de faculteit der Managementwetenschappen (FdM), waar 20% van het vrouwelijke personeel met een tijdelijk contract zwangerschapsverlof opneemt (Radboud Universiteit, 2021). Door deze faculteiten met elkaar te vergelijken wordt nagegaan wat het bestuur van FNWI al dan niet kan leren aan de hand van de vergelijking met FdM, om vrouwen met een tijdelijk contract beter te faciliteren in gezinsplanning.

1.3 Probleemstelling

De doelstelling van deze thesis is om na te gaan welke factoren van invloed zijn op gezinsplanning onder vrouwelijke academici met een tijdelijk contract, teneinde de faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica en de faculteit der Managementwetenschappen te kunnen adviseren over hoe zij vrouwen met een tijdelijk contract beter kunnen faciliteren in het combineren van hun academische carrière en gezinsplanning. Deze thesis geeft antwoord op de vraag: “Welke factoren zijn van invloed op gezinsplanning onder vrouwelijke academici met een tijdelijk contract op de faculteiten FNWI en FdM?”. Hiertoe worden een aantal deelvragen beantwoord:

1. Welke factoren zijn volgens de literatuur van belang voor gezinsplanning onder vrouwelijke academici met een tijdelijk contract?
2. Wat is de rol van sociale veiligheid in gezinsplanning onder vrouwelijke academici met een tijdelijk contract?
3. Welk verband is er tussen sociale veiligheid en gezinsplanning onder vrouwelijke academici met een tijdelijk contract op de faculteiten FNWI en FdM?

1.4 Theoretische en methodologische vooruitblik

Om inzicht te krijgen in het concept gezinsplanning wordt gebruik gemaakt van de *Theory of Plannend Behaviour* (Madden et al., 1992). Met behulp van deze theorie wordt eveneens aandacht besteedt aan de ambities die ten grondslag liggen aan het plannen van een gezin. Aan de hand hiervan worden een aantal factoren vastgesteld, welke van invloed zijn op het plannen van een gezin door vrouwelijke academici met een tijdelijk contract. Vervolgens wordt ingezoomd op de rol van sociale veiligheid hierin, aan de hand van een aantal factoren zoals vastgesteld door Shen et al. (2015). Dit leidt tezamen tot een conceptueel model met verschillende hypothesen. Deze hypothesen worden getest met behulp van een mixed-methods onderzoeksstrategie. Enerzijds wordt een survey uitgezet onder vrouwelijke academici met een tijdelijk contract werkzaam bij FNWI en FdM. Deze survey wordt aan de hand van een regressieanalyse geanalyseerd. Anderzijds wordt een tiental verdiepende interviews uitgevoerd, met als doel om duiding te geven aan de resultaten voortkomend uit de regressieanalyse.

1.5 Maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie

De maatschappelijke relevantie van deze thesis blijkt uit het feit dat er een bijdrage wordt geleverd aan het beter faciliteren van vrouwelijke academici met een tijdelijk contract om een gezin te plannen. Er worden concrete handvatten geboden voor wat betreft het beter faciliteren van gezinsplanning, welke niet alleen toepasbaar zijn in de academische wereld, maar ook in sectoren daarbuiten. Vrouwen behoren dezelfde kansen te hebben als mannen in het nastreven van een carrière. Om dit te bewerkstelligen is het van belang dat vrouwen niet belemmerd worden, evenals zich niet belemmerd voelen, om te starten met een gezin. Wanneer het plannen van een gezin wordt uitgesteld als gevolg van deze beoogde belemmeringen op het gebied van het nastreven van een carrière, kan dit het realiseren van de kinderwens uiteindelijk in de komen weg staan. Op hogere leeftijd neemt namelijk doorgaans de fertiliteit van vrouwen af, met als gevolg dat het uitstellen van het plannen van een gezin kan leiden tot een kleinere gezinsgrootte dan initieel werd gewenst of zelfs tot ongewenste kinderloosheid (Verweij et al., 2019). Bovendien is de combinatie tussen gezinsleven en carrière zeker ten tijde van de COVID-19 pandemie een belangrijk thema gebleken. Zo is gebleken dat des te meer sociale steun van naasten ervaren wordt, des te beter omgegaan kan worden met stress ten aanzien van COVID-19 (ZonMw, 2021). Dit benadrukt eveneens de maatschappelijke relevantie van deze thesis.

Ook de wetenschappelijke relevantie wordt gewaarborgd. Hoewel sociale veiligheid een veelbesproken begrip is in de wetenschappelijke literatuur, is er nog een lacune voor wat betreft de relatie tussen sociale veiligheid binnen een organisatie en plannen van een gezin door vrouwelijke academici met een tijdelijk contract. Met deze thesis wordt hierop ingesprongen en een verdere bijdrage geleverd aan de reeds bestaande wetenschappelijke kennis hierover. Bovendien wordt een kennisbijdrage geleverd aan de reeds bestaande *Theory of Planned Behaviour*. Om na te gaan hoe vrouwelijke academici met een tijdelijk contract beter gefaciliteerd kunnen worden om een gezin te plannen wordt deze theorie toegepast op het concept gezinsplanning. De *Theory of Planned Behaviour* wordt veelal toegepast op psychologische vraagstukken. Door de theorie in deze thesis in te zetten om meer inzicht te krijgen in een bestuurskundig vraagstuk, wordt een basis gevormd voor verdere uitbreiding van de *Theory of Planned Behaviour* naar vakgebieden buiten de psychologie. Dit draagt eveneens bij aan de wetenschappelijke relevantie van deze thesis.



1.6 Leeswijzer

Deze thesis zal in hoofdstuk 2 vervolgen met een beschrijving van het huidige beleid binnen de Radboud Universiteit op het gebied van gezinsplanning. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 achtergrond geboden aan de relevante concepten en begrippen. Hoofdstuk 4 van deze thesis gaat nader in op de methodologie. Om de onderzoeksvraag te beantwoorden zal gebruik gemaakt worden van mixed-methods. Enerzijds wordt aan de hand van kwantitatieve gegevens afkomstig uit een survey statistische data verzameld, om uitspraken te kunnen doen over de onderzoekspopulatie. Anderzijds wordt met behulp van kwalitatieve gegevens uit interviews meer de diepte in gegaan, om duiding te geven aan de statistische data. De resultaten hiervan worden in hoofdstuk 5 besproken en geanalyseerd. Tot slot volgt in hoofdstuk 6 de conclusie, waarbij nader wordt ingegaan op eventuele discussiepunten en mogelijkheden voor vervolgonderzoek.

2. BELEIDSKADER

Voordat nader wordt ingegaan op de factoren die van invloed zijn op gezinsplanning onder tijdelijk universitair personeel, is het van belang om inzicht te krijgen in het huidige beleidskader omtrent zwangerschap. Hiertoe zullen in het tweede hoofdstuk van deze thesis relevante regels en richtlijnen besproken worden. Om te beginnen wordt in paragraaf 2.1 nader ingegaan op de Wet arbeid en zorg. In deze wet zijn afspraken betreffende zwangerschap, bevalling en het zorgen voor een kind vastgelegd. Vervolgens wordt in paragraaf 2.2 het beleid van de Radboud Universiteit omtrent het krijgen van een kind en het zorgen ervoor besproken.

2.1 Wet arbeid en zorg

Afspraken omtrent zwangerschap, bevalling en het zorgen voor een kind zijn in Nederland vastgelegd in de Wet arbeid en zorg. Aan de hand van deze wet kan een werknemer aanspraak maken op verschillende vormen van verlof om gezinsplanning mogelijk te maken. Om te beginnen heeft een vrouwelijke werknemer recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof, bestaande uit zes weken zwangerschapsverlof en tien weken bevallingsverlof. Het zwangerschapsverlof duurt tot de dag van de bevalling en vanaf de dag erna gaat het bevallingsverlof in. Het bevallingsverlof kan gespreid opgenomen worden en kan worden verlengd met het zogenaamde couveuseverlof. Hiervoor komt de werknemer in het geval dat een pasgeboren kind in een ziekenhuis is opgenomen. Het bevallingsverlof wordt dan verlengd met het aantal opnamedagen, tot een maximum van tien weken. De totale zwangerschaps- en bevallingsverlof periode bestaat uit minstens zestien weken. Wanneer het meer dan één kind betreft bestaat het verlof uit minimaal twintig weken. De werknemer krijgt het volledige salaris doorbetaald gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) compenseert de werkgever hiervoor. (art. 3 Wet arbeid en zorg). Verder is in de Collectieve Arbeidovereenkomst (CAO) Nederlandse Universiteiten vastgelegd dat wanneer een werknemer een tijdelijk contract heeft, de werkgever eventueel kan besluiten het contract te verlengen met de duur van het genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof. Wanneer het een promodus betreft is de werkgever verplicht tot verlenging van het contract (VSNU, 2020). In het geval van zwangerschap en bevalling van de partner van een werknemer kan aanspraak gemaakt worden op geboorteverlof. Dit type verlof wordt ook wel kraamverlof, vaderschapsverlof of partnerverlof genoemd en houdt dat in dat de werknemer verlof krijgt dat gelijk staat aan het aantal werkuren van één week. Dit verlof kan



de werknemer opnemen naar eigen inzicht, uiterlijk binnen vier weken na de bevalling van de partner. Bovenop het geboorteverlof kan aanspraak gemaakt worden op aanvullend geboorteverlof, wat inhoudt dat een werknemer verlof kan opnemen van maximaal het aantal werkuren van vijf weken. Het geboorteverlof wordt volledig vergoed door de werkgever, terwijl de werknemer wanneer hij of zij gebruik maakt van het aanvullend geboorteverlof een uitkering ter hoogte van 70% van het salaris krijgt van het UWV (art. 4 Wet arbeid en zorg).

Naast de verschillende vormen van verlof die betrekking hebben op zwangerschap en bevalling van een werknemer of diens partner, zijn in de Wet arbeid en zorg een aantal vormen van verlof vastgelegd die het combineren van werk en zorg voor een kind gemakkelijker maken. Om te beginnen heeft een werknemer recht op (onbetaald) ouderschapsverlof. Dit houdt in dat hij of zij het recht heeft om tijdelijk minder te werken om meer aandacht te besteden aan zorg voor een kind. Ouderschapsverlof duurt maximaal het aantal werkuren van 26 weken en hoeft niet noodzakelijk betaald te worden door de werkgever, tenzij de werknemer tenminste één jaar in dienst is bij de betreffende organisatie. In de CAO Nederlandse Universiteiten is vastgelegd dat in een dergelijk geval een werknemer in aanmerking behoort te komen voor doorbetaald ouderschapsverlof. Dit verlof duurt maximaal dertien weken en de werkgever betaald gedurende deze periode 62,5% van het salaris door. Wanneer een werknemer met een tijdelijk contract ouderschapsverlof opneemt, kan de werkgever besluiten de duur van het contract te verlengen met de duur van het genoten verlof (VSNU, 2020). Een andere vorm van verlof waar een werknemer aanspraak op kan maken om de combinatie van werk en zorg voor een kind gemakkelijker te maken is zorgverlof. Hierbij kan de werknemer enerzijds kortdurend zorgverlof opnemen, om enkele dagen noodzakelijke zorg te bieden aan een kind. De maximale duur hiervan is per jaar twee keer het aantal werkuren van één week en gedurende deze periode vergoed de werknemer 70% van het loon. Anderzijds kan de werknemer langdurig zorgverlof opnemen, om voor een periode van maximaal het aantal werkuren van zes weken voor een ziek kind te zorgen. Dit wordt niet vergoed door de werkgever (art. 5 Wet arbeid en zorg). Wanneer een werknemer voor een langere periode verlof op wil nemen en toch salaris wil ontvangen kan ervoor gekozen worden om gebruik te maken van de in de CAO Nederlandse Universiteiten vastgelegde Regeling Meerjaren Spaarmodel Vakantie-uren. Deze regeling houdt in dat een werknemer gedurende een periode van minimaal drie en maximaal vijf jaar vakantie-uren kan opsparen ten behoeve van een langdurige, aaneengesloten verlofperiode of om tijdelijk minder uren per week te werken (VSNU, 2020).



Een andere optie is om gebruik te maken van de in de CAO Nederlandse Universiteiten vastgelegde regeling omtrent flexibele werkduur. Dit houdt in dat een werknemer afspraken maakt met de werkgever over een werktijd die afwijkt van de standaard 38 uren per week. Wanneer een werknemer voltijd werkt mag hij of zij maximaal twee uur per week afwijken, om gemakkelijker werk en het zorgen voor een kind te kunnen combineren (VSNU, 2020).

In de Wet arbeid en zorg zijn nog een aantal andere relevante vormen van verlof omtrent gezinsplanning vastgelegd. Zo kan een werknemer aanspraak maken op adoptie- of pleegzorgverlof. De duur van dit verlof is maximaal zes weken en de werknemer krijgt wanneer hij of zij hier aanspraak op maakt een uitkering van het UWV ter hoogte van 100% van het salaris (art. 1 Wet arbeid en zorg). Verder kan een werknemer calamiteitenverlof opnemen in het geval van onvoorziene persoonlijke omstandigheden. Dit verlof duurt zolang als nodig is voor het oplossen van de eerste problemen en het loon wordt volledig doorbetaald door de werkgever (art. 4 Wet arbeid en zorg). Tot slot heeft een werknemer gedurende de eerste negen maanden na de bevalling het recht om het werk te onderbreken om in alle rust haar kind borstvoeding te geven of te kolven. Hiervoor moet op de werkplek een afgesloten en hygiënische ruimte beschikbaar zijn. De werknemer mag maximaal een vierde deel van de werktijd gebruiken om borstvoeding te geven of te kolven, waarbij de werkgever verplicht is het loon volledig door te betalen (Rijksoverheid, z.d.). Al met al, vrouwelijke academici met een tijdelijk contract kunnen middels de Wet arbeid en zorg aanspraak maken op verschillende verlofregelingen omtrent gezinsplanning. Zo kan gebruik gemaakt worden van zwangerschapsverlof, geboorteverlof en al dan niet doorbetaald ouderschapsverlof. Verder kan gebruik gemaakt worden van zorgverlof, adoptieverlof en calamiteitenverlof.

2.2 Regelgeving Radboud Universiteit

Binnen de Radboud Universiteit kunnen werknemers overeenkomend met de Wet arbeid en zorg en de CAO Nederlandse Universiteiten gebruik maken van de verschillende regelingen betreffende zwangerschap, bevalling en het zorgen voor een kind. Aanvullend daarop zijn een aantal lokale regelingen vastgelegd door de Radboud Universiteit om gezinsplanning mogelijk te maken. Om te beginnen besteedt de Radboud Universiteit met het Christine Mohrmann Programma aandacht aan het bevorderen van diversiteit binnen de organisatie. Onderdeel van dit programma is het aanrijken van handvatten en best practices ten aanzien van de combinatie van werk en privé (Radboud Universiteit, 2016). Daarbij beoogt de universiteit de combinatie



van werk en het zorgen voor een kind te vergemakkelijken met een kinderdagverblijf van de Stichting Kinderopvang Heyendaal op de campus (Radboud Universiteit, z.d.A). Verder is er in vrijwel ieder universiteitsgebouw een ruimte beschikbaar waar de vrouwelijke werknemer zich kan terugtrekken om borstvoeding te geven of te kolven (Radboud Universiteit, z.d.A).

Boven op de lokale regelingen van de universiteit, voert een aantal van de faculteiten aanvullend beleid omtrent gezinsplanning. Zo is binnen de Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica een commissie in het leven geroepen, *The Gender and Diversity Committee* (GenDi), welke zich bezighoudt met het ontwikkelen van beleid omtrent het bevorderen van gelijkheid en diversiteit binnen de faculteit (Radboud Universiteit, 2016). Verder biedt deze zelfde Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica extra ondersteuning aan vrouwelijke wetenschappers tijdens en na zwangerschapsverlof. Om vrouwelijke wetenschappers de mogelijkheid te bieden om onderzoekstijd in te halen bij terugkomst van verlof wordt met het zogenaamde “50K beleid” elke vrouwelijke academici die een tenure track doorloopt €50.000 geboden om haar productiviteit en talent te waarborgen (Radboud Universiteit, 2016). Ook de Faculteit der Managementwetenschappen besteedt aandacht aan gendergelijkheid, met als onderdeel daarvan keuzes rondom gezinsplanning. Met de *Hotspot Gender and Power in Politics and Management* worden de Radboud Universiteit en andere organisaties ondersteund in het ontwikkelen van een beleid dat is gebaseerd op gelijkheid, diversiteit en inclusie (Radboud Universiteit, z.d.B). Kortom, de Radboud Universiteit beoogt middels verschillende regelingen vrouwelijke academici te faciliteren op het gebied van gezinsplanning. Zo wordt met behulp van het Christine Mohrmann beoogt om de diversiteit binnen de universiteit te vergroten. Verder is er een kinderdagverblijf op de campus en kan gebruik gemaakt worden van zogeheten kolfkamers. Aanvullend hierop wordt faculteitspecifiek beleid gevoerd.

3. THEORETISCH KADER

Om gezinsplanning onder tijdelijk academisch personeel beter te kunnen faciliteren is het van belang om na te gaan welke factoren hier al dan niet van op invloed zijn. Hiertoe zal in het derde hoofdstuk van deze thesis theoretische achtergrond worden geboden aan relevante begrippen en concepten. Om te beginnen zal in paragraaf 3.1 nader worden ingegaan op het concept van gezinsplanning. Vervolgens wordt in paragraaf 3.2 besproken wat sociale veiligheid binnen een organisatie inhoudt en wat de relatie van dit begrip met gezinsplanning is. Tot slot worden in paragraaf 3.3 de besproken begrippen en concepten overzichtelijk weergegeven in een conceptueel model.

3.1 Gezinsplanning

In deze thesis staat het concept van gezinsplanning centraal, maar wat houdt dit eigenlijk in? Concreet gezien wordt met gezinsplanning bedoeld op de vrijwillige voorbereidingen en handelingen die door een vrouw met een kinderwens worden genomen om het aantal kinderen te krijgen dat zij wil, op het moment dat zij dat wil (O’Laughlin, 2001). De keuze om een gezin te plannen is intrinsiek van aard. Immers, iedere vrouw het recht heeft om naar eigen wens en verantwoordelijkheid te besluiten over het al dan niet krijgen van kinderen (Van Nimwegen, 2014). De invulling van het concept gezinsplanning is afhankelijk van de maatschappelijke context waarin het zich afspeelt. Zo wordt gezinsplanning in landen met een laag maatschappelijk welvaartsniveau bekeken als iets dat vrouwen met een kwetsbare achtergrond dient te ondersteunen in het voorkomen van een verkeerd geplande of onbedoelde zwangerschap (Dehlendorf et al., 2010). Hiermee kan de groei van de populatie gestabiliseerd worden, wat bijdraagt aan het verminderen van zaken als armoede en honger. Daarbij brengt gezinsplanning in landen met een laag maatschappelijk welvaartsniveau gezondheidsvoordelen met zich mee, gezien het feit dat de kans om te overlijden gedurende de bevalling voor zowel moeder als kind sterk afneemt als het met behulp van gezinsplanning voldoende is voorbereid. Verder draagt gezinsplanning bij aan gendergelijkheid in deze landen. Zo is in veel ontwikkelingslanden als gevolg van gezinsplanning het aandeel vrouwen in de werkzame beroepsbevolking toegenomen, waar gelijktijdig de fertiliteit is afgenomen (Cleland et al., 2006).



Daarentegen wordt gezinsplanning in landen met een hoog maatschappelijk welvaartsniveau bekeken als iets dat weloverwogen en goed geplande zwangerschappen moet stimuleren, om vrouwen met een kinderwens beter te faciliteren in hun keuze om daadwerkelijk een gezin te starten. Het tijdig beginnen met een gezin is de inzet van het beleid. In landen met een hoog maatschappelijk welvaartsniveau is de laatste decennia een trend van uitgestelde fertiliteit waarneembaar, waarbij vrouwen in toenemende mate op latere leeftijd een kind verwachten. Deze trend is versterkt door de opkomst van anticonceptie in de jaren '60 en de mogelijkheid tot abortus. Enerzijds brengt deze uitgestelde fertiliteit voordelen met zich mee. Zo zou het starten van een gezin op latere leeftijd zorgen voor een stabielere en hogere levensstandaard voor het kind, leidend tot een beter toekomstperspectief (McLanahan, 2004). Anderzijds kan het krijgen van kinderen op latere leeftijd risico's met zich meebrengen, bijvoorbeeld voor de gezondheid van zowel moeder als kind. Daarnaast kan het uitstellen van het starten van een gezin leiden tot onvrijwillige kinderloosheid (Selvaratnam, 2014). Opvallend is daarnaast dat hoogopgeleide vrouwen over het algemeen op een hogere leeftijd dan gemiddeld hun eerste kind krijgen. Zo is de gemiddelde leeftijd waarop vrouwen in Nederland hun eerste kind krijgen zo'n 30 jaar oud, terwijl hoogopgeleide vrouwen gemiddeld op hun 34^e hun eerste kind krijgen (Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut, 2018). Dit kan verklaard worden doordat hoogopgeleide vrouwen over het algemeen langer studeren. Het volgen van een fulltime dagopleiding met daarbij de zorg voor een kind is lastig te combineren, wat leidt tot uitstel van het starten van een gezin (Blossfeld et al., 1991). Bovendien zullen hoogopgeleide vrouwen over het algemeen een beter betaalde baan hebben. De financiële gevolgen van het starten van een gezin en de verloren arbeidstijd die daarbij komt kijken is voor een hoogopgeleide vrouw dus relatief groot, wat van invloed is op de kinderwens en het al dan niet uitstellen daarvan (Wijsen et al., 2002).

Een werkveld waarin de uitgestelde fertiliteit bij uitstek zichtbaar is, is de wetenschap. Zo blijkt uit onderzoek van Lampic et al. (2005) dat meer dan de helft van de vrouwelijke academici die aan het begin van hun wetenschappelijke carrière staan, van plan zijn om een gezin te starten wanneer ze 35 jaar of ouder zijn. Dit is te verklaren aan de hand van de potentieel conflicterende normen van enerzijds een carrière in de wetenschap en anderzijds het moederschap. Zo is het om carrière te maken in de wetenschap van belang om te voldoen aan verschillende prestatievereisten, bijvoorbeeld omtrent publicatietargets en kwaliteitsaudits. Hiertoe is bereidheid en toewijding om lange werkdagen te maken noodzakelijk. Echter, in



combinatie met het zorgen voor een kind kan dit problematisch zijn. Dit vraagt immers, net als een academische carrière, veel tijd en flexibiliteit (Van Engen et al., 2015). Bovendien is het als academicus van belang om mobiel te zijn en indien nodig te kunnen reizen naar (internationale) conferenties. Om carrière te maken is het namelijk van belang om publiekelijk gezien en gehoord te worden. Dit staat in contrast met het moederschap, gezien het feit dat het de zorg voor een kind vereist om voldoende thuis te zijn (Huopalainen et al., 2019).

3.1.1 Gepland gedrag

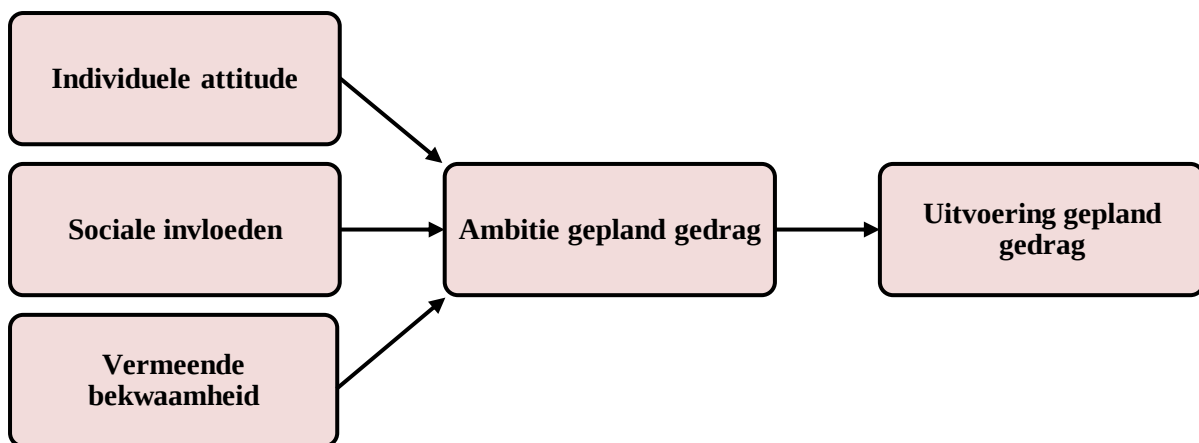
Al met al, gezinsplanning is een complex en contextafhankelijk concept. Om meer inzicht te krijgen in de besluitvorming van vrouwen, meer specifiek in de academische wereld, omtrent het al dan niet plannen van een gezin wordt gebruik gemaakt van de *Theory of Plannend Behaviour*. Gepland gedrag kan volgens deze theorie verklaard worden door te kijken naar de intrinsieke motivatie van het betreffende geplande gedrag, oftewel naar de ambitie die eraan ten grondslag ligt (Madden et al., 1992). Deze ambitie is afhankelijk van een drietal factoren en staat in positieve relatie met de daadwerkelijke uitvoering van het geplande gedrag (Ajzen, 2005). Met andere woorden, als de ambitie om het geplande gedrag uit te voeren toeneemt, zal de kans dat het geplande gedrag daadwerkelijk uitgevoerd wordt ook toenemen (zie figuur 1). Ten aanzien van het concept gezinsplanning leidt dit tot de volgende hypothese:

Hypothese 1: ambitie van vrouwelijke academici met een tijdelijk contract om een gezin te plannen, heeft een positief effect op het daadwerkelijk plannen van een gezin.

Om te beginnen is de individuele attitude van de betreffende vrouwelijke academicus van invloed op haar ambitie om een gezin te plannen. De individuele attitude wordt bepaald door de opvatting van de vrouwelijke academicus over de wenselijkheid van de uitkomsten van het gewenste gedrag, oftewel over de wenselijkheid van het plannen van een gezin. Ten tweede is de ambitie om een gezin te plannen afhankelijk van de sociale invloeden uit de omgeving van de betreffende vrouwelijke academicus. Meer concreet gaat het hierbij om hoe haar sociale netwerk denkt over het plannen van een gezin. Ervaart de vrouw steun vanuit het sociale netwerk waarin zij zich bevindt? Heeft zij een rolmodel waar zij naar kan opkijken? Tot slot is de ambitie om een gezin te plannen afhankelijk van de vermeende bekwaamheid dat de betreffende vrouwelijke academicus heeft ten aanzien van het betreffende geplande gedrag.

Meer concreet, beschikt de vrouwelijke academicus over voldoende kennis en middelen om een gezin te plannen? (Ajzen, 2005). Dit onderzoek beoogt aan de hand van de *Theory of Planned Behaviour* te verklaren welke factoren van invloed zijn op gezinsplanning onder vrouwelijke academici met een tijdelijk contract. Deze factoren zijn:

Figuur 1
Theory of Planned Behaviour in model



3.1.2 Individuele attitude

Om de ambitie en besluitvorming van vrouwelijke academici om een gezin te plannen te verklaren, is het allereerst van belang om een blik te werpen op hun individuele attitude ten aanzien van het krijgen van een kind. Om over te gaan tot het geplande gedrag, het plannen van een gezin, is het van belang dat de individuele attitude ten opzichte van de uitkomsten van dit geplande gedrag positief is. De individuele attitude wordt beïnvloed door persoonlijke overtuigingen ten aanzien van het geplande gedrag (Ajzen, 2005). Om als vrouwelijke academicus over te gaan tot gezinsplanning is het om te beginnen van belang dat de uitkomsten ervan, het krijgen van een kind, als wenselijk worden ervaren. Hierbij dient rekening gehouden te worden met de ruimte die de betreffende vrouw binnen het individuele levensplan bereidt is vrij te maken (Benzies et al., 2006). Naast het starten van een gezin is onder meer het hebben van een baan, in dit geval in de academische wereld, een belangrijk onderdeel van dit levensplan. Een academische baan heeft een aantal bijzondere karakteristieken. Zo is het om carrière te maken in de wetenschap van belang om te voldoen aan een groot aantal prestatievereisten, bijvoorbeeld omtrent publicatietargets en kwaliteitsaudits (Van Engen et al.,



2015). Bovendien is het als academicus van belang om mobiel te zijn en indien nodig te kunnen reizen naar (internationale) conferenties. Om carrière te maken is het immers belangrijk om publiekelijk gezien en gehoord te worden (Huopalainen et al., 2019). Het opbouwen en onderhouden van een academische carrière vraagt om flexibiliteit en hard werken.

Om na te gaan in hoeverre de karakteristieken van een academische carrière van invloed zijn op de besluitvorming omtrent plannen van een gezin is het van belang om inzicht te krijgen in de arbeidsmotivatie. Enerzijds zijn er vrouwelijke academici die overwegend intrinsiek gemotiveerd zijn en hun academische carrière nastreven omdat zij het zien als hun roeping (Van Engen et al., 2015). Deze vrouwen werken in de academische wereld omdat zij dit in zichzelf als waardevol beschouwen. De beloning voor haar werk is de daaruit voortvloeiende voldoening, welke zich uit in sociale waardering en persoonlijke ontwikkeling. De aard van het werk motiveert de academicus (Hulsebosch et al., 2018). Het gaat immers om het ontwikkelen van persoonlijke competenties en het leveren van een bijdrage aan het oplossen van complexe maatschappelijke problematieken. Ten behoeve van haar carrière is de intrinsiek gemotiveerde academicus bereid net een stapje extra te zetten, bijvoorbeeld door extra uren te werken (Hulsebosch et al., 2018). Dergelijke academici zijn carrière georiënteerd en zullen dit dan ook meenemen in hun besluitvorming omtrent het plannen van een gezin. Het moederschap brengt namelijk een aantal karakteristieken met zich mee die mogelijk conflicteren met de karakteristieken van hun academische carrière. Zo vraagt het moederschap veel tijd en aandacht, wat problematisch kan zijn voor een carrière in de academische wereld (Van Engen et al., 2015). Vrouwelijke academici die overwegend intrinsiek gemotiveerd zijn en hun carrière als roeping zien zullen bij het maken van een afweging van de uitkomsten van het geplande gedrag hun academische carrière prioriteren, wat een negatief effect heeft op de individuele attitude ten aanzien van het plannen van een gezin.

Anderzijds zijn er vrouwelijke academici die overwegend extrinsiek gemotiveerd zijn en in de academische wereld werken om een daarvan losstaand doel te bereiken, meestal in de vorm van een financiële beloning. Dergelijke academici zien hun carrière niet als hun roeping maar als iets waarmee zij in enkel in levensonderhoud voorzien (Hulsebosch et al., 2018). Gezien het feit dat de extrinsiek gemotiveerde academicus haar carrière enkel ziet als iets waarmee een losstaand doel bereikt kan worden zal zij bereid zijn om hierin indien nodig concessies te doen, bijvoorbeeld om dit losstaande doel op een andere manier te bereiken. Ondanks het feit dat er waarde gehecht wordt aan een carrière in de academische wereld, is het



niet iets dat gezien wordt als roeping. Dit heeft een positief effect op de individuele attitude ten aanzien van het plannen van een gezin.

Hypothese 2a: Het hebben van een extrinsieke werkmotivatatie van de vrouwelijke academicus met een tijdelijk contract, heeft een positief effect op de ambitie om een gezin te plannen.

Naast de opvattingen van de vrouwelijke academicus ten aanzien van haar carrière, is de opvatting over de rol van haar partner in het proces van gezinsplanning van invloed op haar individuele attitude ten aanzien van het plannen van een gezin (Benzies et al., 2006). Er kan onderscheidt gemaakt worden in een tweetal opvattingen. Enerzijds kan de vrouwelijke academicus een traditionele opvatting hebben over de rol van haar partner in het proces van gezinsplanning. Binnen deze opvatting is een gespecialiseerde taakverdeling, waarbij de man gezien wordt als kostwinner en de vrouw zorgt voor het gezin. Anderzijds kan de vrouwelijke academicus een moderne opvatting hebben, waarin een egalitaire rolverdeling wordt nagestreefd en zelfontplooiing centraal staat (Hooghiemstra, 1997). In deze opvatting is het van belang dat zowel de vrouw als haar partner elkaar de mogelijkheid geven om de zorg voor het kind te kunnen combineren met het doormaken van persoonlijke groei en ontwikkeling. Om dit mogelijk te maken is het van belang dat de vrouwelijke academicus en haar partner beiden een deel van de zorgtaken voor hun rekening nemen. Een dergelijke verhouding tussen de vrouwelijke academicus en haar partner, waarbij beiden actief zijn in het onderhouden van het huishouden, wordt ook wel een egalitaire relatie genoemd (Giddens, 2005).

In een egalitaire relatie is er sprake van gedeelde besluitvorming en dubbele emancipatie. Dit houdt in dat de vrouwelijke academicus ongeveer evenveel uur werkt als haar partner. Oftewel, er is sprake van een tweeverdiener relatiestructuur. In een dergelijke structuur is er een gelijke verdeling ten aanzien van het aantal zorgtaken en het aantal werktaken tussen de vrouwelijke academicus en haar partner. Hierdoor is het voor zowel de betreffende vrouwelijke academicus als haar partner mogelijk om werk en zorg te combineren (Jensen, 2009). Om dit te bewerkstelligen is het van belang dat de vrouwelijke academicus verwacht dat haar partner bereid is om indien nodig concessies te doen op het gebied van carrière, bijvoorbeeld door ouderschapsverlof op te nemen of door minder uren te gaan werken. Gezien een academische carrière veel tijd kost, wat kan conflicteren met het zorgen voor een kind, is het voor de vrouwelijke academicus van belang dat zij verwacht haar relatie in te kunnen



richten volgens de tweeverdiener relatiestructuur. Dit heeft een positief effect op de individuele attitude ten aanzien van het plannen van een gezin.

Hypothese 2b: Het hebben van de verwachting van de vrouwelijke academicus met een tijdelijk contract om haar relatie te kunnen baseren op de tweeverdiener relatiestructuur, heeft een positief effect op de ambitie om een gezin te plannen.

3.1.3 Sociale omgeving

Om de ambitie van de vrouwelijke academici om een gezin te plannen is het verder van belang om te kijken naar haar sociale omgeving, en meer concreet op de stabiliteit ervan (Ajzen, 2005). De sociale omgeving, ook wel het sociale netwerk, kan gedefinieerd worden als een web van sociale relaties rondom een vrouw, waar de betreffende vrouw zelf ook deel van uitmaakt (Mitchell, 1969). Binnen het sociale netwerk wordt zowel het eigen welzijn als het welzijn van andere personen in het netwerk ondersteunt (Wilken, 2016). Om de invloed van dit sociale netwerk op de besluitvorming van vrouwelijke academici omtrent het plannen van een gezin na te gaan, is het van belang om meer inzicht te verkrijgen in de stabiliteit ervan.

Om te beginnen vormt de familie van de vrouwelijke academicus een belangrijk onderdeel van haar sociale netwerk. Een stabiele relatie met hen is van belang om over te gaan tot gezinsplanning omdat zij een belangrijke rol kunnen spelen in het bieden van ondersteuning in de zorg voor een kind. Voor academici is dit belangrijk, gezien het feit dat zij lange werkdagen maken en de mogelijkheid moeten hebben om (internationale) conferenties bij te kunnen wonen (Huopalainen et al., 2019). Daarentegen wordt de Nederlandse wetenschap steeds internationaler. Een toenemend aantal buitenlandse academici komt op een Nederlandse universiteit werken en een toenemend aantal Nederlandse academici gaat op een buitenlandse universiteit werken. Zo nam het percentage buitenlandse academici werkzaam op Nederlandse universiteiten tussen 2003 en 2011 toe van 36% naar 43% (Rathenau Instituut, 2013). Wanneer een vrouwelijke academicus een buitenlandse nationaliteit heeft is het aannemelijk dat haar familie niet in de buurt woont. Hierdoor kan haar familie indien nodig minder gemakkelijk helpen in de zorg voor het kind. De ontbrekende nabijheid van de familie van de vrouwelijke academicus heeft een negatief effect op de stabiliteit van het sociale netwerk van de vrouwelijke academicus.

Hypothese 3a: De Nabijheid van familie heeft een positief effect heeft op de ambitie van de vrouwelijke academicus met een tijdelijk contract om een gezin te plannen.

Naast de familie van de vrouwelijke academicus, spelen collega's een relevante rol in haar sociale netwerk als het gaat om de ambitie om een gezin te plannen. Collega's kunnen namelijk dienen als rolmodel. Een rolmodel is iemand die een belangrijke voorbeeldfunctie heeft voor een specifieke doelgroep, in dit geval voor vrouwelijke academici met een wens om een gezin te starten (Wolf-Wendel et al., 2006). Wanneer een vrouwelijke academicus een collega heeft die succesvol een gezin wist te starten, dan kan zij naar het handelen van deze persoon opkijken om er lessen uit te trekken: *"The essential quality of the role model is that he possesses skills and displays techniques which the actor lacks (or thinks he lacks) and from whom, by observation and comparison with his own performance, the actor can learn."* (Kemper, 1968, p. 33). Wanneer de vrouwelijke academicus een rolmodel heeft in de vorm van een collega, kan zij zien dat het mogelijk is om het starten en zorgen voor een gezin te combineren met een academische carrière. Dit biedt zekerheid en bovendien heeft het feit dat de betreffende collega nog altijd actief werkzaam is in de academische wereld, ondanks het feit dat hij of zij een gezin heeft, een positief effect op het de stabiliteit van het sociale netwerk.

Hypothese 3b: De aanwezigheid van een rolmodel heeft een positief effect heeft op de ambitie van de vrouwelijke academicus met een tijdelijk contract om een gezin te plannen.

3.1.4 Vermeende bekwaamheid

Tot slot kan de besluitvorming van vrouwelijke academici omtrent gezinsplanning verklaard worden aan de hand van haar vermeende bekwaamheid. Om het geplande gedrag uit te voeren is het van belang dat de vrouwelijke academicus zichzelf in staat acht om op een effectieve manier met de uitkomsten ervan om te kunnen gaan. Het gaat om de mate waarin de betreffende vrouwelijke academicus denkt over voldoende capaciteiten en vaardigheden te beschikken (Ajzen, 2005). Met andere woorden, heeft zij het gevoel klaar te zijn voor het plannen van een gezin? Heeft zij haar persoonlijke levensdoelen bereikt, bijvoorbeeld door veel gereisd te hebben of bepaalde mijlpalen in haar carrière bereikt te hebben? Bovendien, beschikt zij over de mogelijkheden om het geplande gedrag ook daadwerkelijk te bewerkstelligen, oftewel om een gezin te plannen?



Hierbij gaat het allereerst om bekwaamheden op het gebied van relevante kennis over nationaal en organisationeel beleid, wet- en regelgeving omtrent moederschap. De aanwezigheid van geschreven nationaal en organisationeel beleid omtrent moederschap is namelijk van belang om vrouwen te ondersteunen in het plannen van een gezin. Echter, alleen de aanwezigheid van dergelijk beleid is onvoldoende. Vrouwelijke academici moeten zich ook daadwerkelijk bewust zijn van de aanwezigheid van het beleid. Immers, wanneer zij niet weten dat het bestaat kunnen zij er ook geen gebruik van maken (Willet, 2010). De ogenschijnlijke afwezigheid van nationaal en organisationeel beleid kan vrouwen ontmoedigen om een gezin te plannen, gezien het feit dat zij denken dat dit niet gecombineerd kan worden met een carrière. Wanneer vrouwelijke academici het idee hebben over voldoende kennis te beschikken over het aanwezige en meest relevante beleid, wet- en regelgeving omtrent moederschap, heeft dit een positief effect op hun vermeende bekwaamheid ten aanzien van het plannen van een gezin.

Hypothese 4a: Kennis over beleid, wet- en regelgeving omtrent moederschap heeft een positief effect op de ambitie van de vrouwelijke academicus met een tijdelijk contract om een gezin te plannen.

Naast de vermeende bekwaamheid op het gebied van relevante kennis over nationaal en organisationeel beleid, wet- en regelgeving omtrent moederschap, is financiële bekwaamheid van invloed op de keuze om een gezin te plannen. Meer concreet is het om over te gaan tot gezinsplanning van belang om over financiële zekerheid te beschikken (Williamson et al., 2015). Een belangrijke voorwaarde voor financiële zekerheid is het hebben van een vaste baan met een stabiel inkomen. Hiermee kan namelijk om te beginnen een huis worden aangeschaft, wat vaak wordt gezien als preconditionie om een gezin te starten (Mulder, 2006). Daarbij is het krijgen en hebben van kinderen kostbaar. Zo kost een kind gemiddeld gezien tot zijn of haar 18^e levensjaar zo'n € 80.000 (FFP, 2021). Vrouwelijke academici die een tijdelijk contract hebben zullen over minder financiële zekerheid beschikken. Immers, zij hebben geen garantie op een vaste baan met een vast inkomen. Dit heeft een negatief effect op hun vermeende bekwaamheid ten aanzien van het plannen van een gezin.

Hypothese 4b: Het ontbreken van financiële zekerheid heeft een negatief effect op de ambitie van de vrouwelijke academicus met een tijdelijk contract om een gezin te plannen.

3.2 Sociale veiligheid

Elke vrouw heeft het recht om in vrijheid en verantwoordelijkheid te besluiten over het krijgen van kinderen (Van Nimwegen, 2014). Wanneer een vrouw het starten van een gezin wil combineren met haar carrière en haar ambitie wil omzetten in het daadwerkelijke geplande gedrag, is het een belangrijke voorwaarde dat zij zich in een sociaal veilige werkomgeving bevindt, waarin zij haar werkzaamheden kan uitoefenen zonder te vrezen voor discriminatie of uitsluiting (College voor de Rechten van de Mens, 2016). Om na te gaan hoe gezinsplanning onder vrouwelijke academici met een tijdelijk contract beter gefaciliteerd kan worden is het van belang om hier rekening mee te houden. Wanneer vrouwen zich in een sociaal onveilige werkomgeving bevinden, zorgt dit er namelijk voor dat het proces van gezinsplanning wordt belemmerd en de keuze voor het starten van een gezin mogelijk wordt uitgesteld. Sociale onveiligheid kan zich onder meer uiten in de angst dat zwangerschap negatieve carrièreconsequenties tot gevolg heeft, bijvoorbeeld omdat het contract niet verlengd wordt. Ook het openlijk bekritiseerd worden door collega's of leidinggevenden vanwege een zwangerschap of kindervens werkt een gevoel van sociale onveiligheid in de hand. Momenteel geeft zo'n 40% van het universitair personeel aan zich regelmatig sociaal onveilig te voelen (FNV, 2019). Verondersteld wordt dat een al dan niet sociaal veilige werkomgeving een modererend effect heeft op de positieve relatie de ambitie om een gezin te plannen en het daadwerkelijk plannen van een gezin door vrouwelijke academici met een tijdelijk contract. Sociale veiligheid bestaat uit een drietal factoren, namelijk organisatiestructuur, organisatiecultuur en leiderschap (Shen et al., 2015).

3.2.1 Organisatiestructuur

Om de sociale veiligheid in een organisatie te beoordelen, is het om te beginnen van belang om een blik te werpen op de structuur van de betreffende organisatie (Shen et al., 2015). Een organisatie kan gedefinieerd worden als een groep mensen die gezamenlijk een gemeenschappelijk doel nastreeft. Deze groep mensen is op een bepaalde manier gestructureerd, afhankelijk van het type organisatie. Bij een organisatie als de Radboud Universiteit zal de uitvoerende kern, bestaande uit het wetenschappelijke personeel, het belangrijkste organisatieonderdeel zijn. Een dergelijke organisatie wordt ook wel een professionele bureaucratie genoemd. Een professionele bureaucratie is een complex organisatietype. Door het hoge niveau van taakspecialisatie en professionalisme kan het



bestuur van de organisatie namelijk maar weinig invloed uitoefenen op het handelen van de medewerkers. Om toch enigerlei invloed uit te oefenen op het gedrag van de medewerkers wordt er door het bestuur regels en procedures vastgelegd, bijvoorbeeld ter bevordering van doelmatigheid en effectiviteit (Mintzberg, 1979).

Het vastleggen van geschreven beleid wordt ook wel formalisatie genoemd. Om inzicht te krijgen in de mate van sociale veiligheid binnen de Radboud Universiteit is het van belang om na te gaan in hoeverre er sprake is van een geformaliseerde organisatiecultuur. Een dergelijke geformaliseerde organisatiestructuur is namelijk van belang om een sociaal veilige werkomgeving te creëren (Shen et al., 2015). In een organisatie waarin concreet beleid omtrent sociale veiligheid, bijvoorbeeld ten aanzien van de omgang met zwangere medewerkers, nadrukkelijk is vastgelegd en terug te vinden voor medewerkers zal het duidelijk zijn hoe te handelen om een sociale veilige werkomgeving te creëren en behouden. Daarbij kan een geschreven beleid worden gehandhaafd en kan feitelijk worden uitgedrukt of medewerkers zich er al dan niet aan houden, wat bijdraagt aan de sociale veiligheid binnen een organisatie (Shen et al., 2015). Het formaliseren van specifiek beleid omtrent sociale veiligheid heeft dus een positief effect op de sociale veiligheid binnen de betreffende organisatie.

Moderatiehypothese 1: De positieve relatie tussen de ambitie en het daadwerkelijk plannen van een gezin is sterker wanneer de vrouwelijke academicus met een tijdelijk contract werkzaam is in een organisatieonderdeel waarin beleid omtrent gezinsplanning is geformaliseerd.

3.2.2 Organisatiecultuur

Naast de organisatiestructuur, dient gekeken te worden naar organisatiecultuur om inzicht te krijgen in de sociale veiligheid binnen een organisatie. De organisatiecultuur omvat de normen en waarden van een organisatie en oefent invloed uit op de effectiviteit van het handelen van de organisatie. De organisatiecultuur vormt namelijk het gedrag van de leden van de organisatie (Schein, 1996). Om inzicht te krijgen in de mate van sociale veiligheid binnen de Radboud Universiteit is het van belang om na te gaan of er sprake is van een individualistische of een collectivistische organisatiecultuur. Bij een overwegend individualistische cultuur zullen medewerkers met name bezig zijn met hun eigen taak en specialisme. De nadruk ligt op eigen verantwoordelijkheid en autonomie. Dit kan leiden tot een organisatiecultuur waarin met name

aandacht is voor individuele belangen. De belangen en behoeften van andere medewerkers verdwijnen dan uit het oog, wat van negatieve invloed is op de sociale veiligheid binnen de betreffende organisatie (Shen et al., 2015).

Daarentegen ligt in een overwegend collectivistische organisatiecultuur de nadruk op samenwerking en sociale harmonie, wat van belang is om tot een sociaal veilige organisatie te komen. Met een collectivistische organisatiecultuur wordt bedoeld op een cultuur waarin sprake is van sociale cohesie. Binnen een organisatie met een overwegend collectivistische cultuur zijn medewerkers sneller geneigd om te communiceren over aandachtspunten en eventuele problemen met betrekking tot de sociale veiligheid. Daarbij zijn medewerkers in een dergelijke organisatie eerder geneigd andere medewerkers te helpen. Ook houden zij meer rekening met de belangen van hun collega's (Shen et al., 2015). Een overwegend collectivistische organisatiecultuur heeft dus een positief effect op de sociale veiligheid binnen de betreffende organisatie.

Moderatiehypothese 2: De positieve relatie tussen de ambitie en het daadwerkelijk plannen van een gezin is sterker wanneer de vrouwelijke academicus met een tijdelijk contract werkzaam is in een organisatieonderdeel waarin de sociale cohesie groter is.

3.2.3 Leiderschap

Ten derde is het van belang om een blik te werpen op de leiderschapsstijl om de sociale veiligheid binnen een organisatie te beoordelen. Leiderschap verwijst naar een proces van het beïnvloeden van anderen om hen bepaalde gemeenschappelijke doelen na te laten streven en hen daarin te faciliteren (Yukl, 2006). Leiderschap bepaald in belangrijke mate het werkklimaat. Leidinggevendens bepalen bijvoorbeeld de strategie die een organisatie volgt en zijn van invloed op de organisatievisie. Ook spelen zij een belangrijke rol in het oplossen van conflicten en het onderhouden van contact met externe partijen (Shen et al., 2015). Om inzicht te krijgen in de mate van sociale veiligheid binnen de Radboud Universiteit is het van belang om na te gaan welke leiderschapsstijl wordt toegepast.

Enerzijds kan er sprake zijn van een overwegend transactionele leiderschapsstijl, waarbij de focus ligt op het structureren van taken en het sturen van medewerkers om ze op zo'n



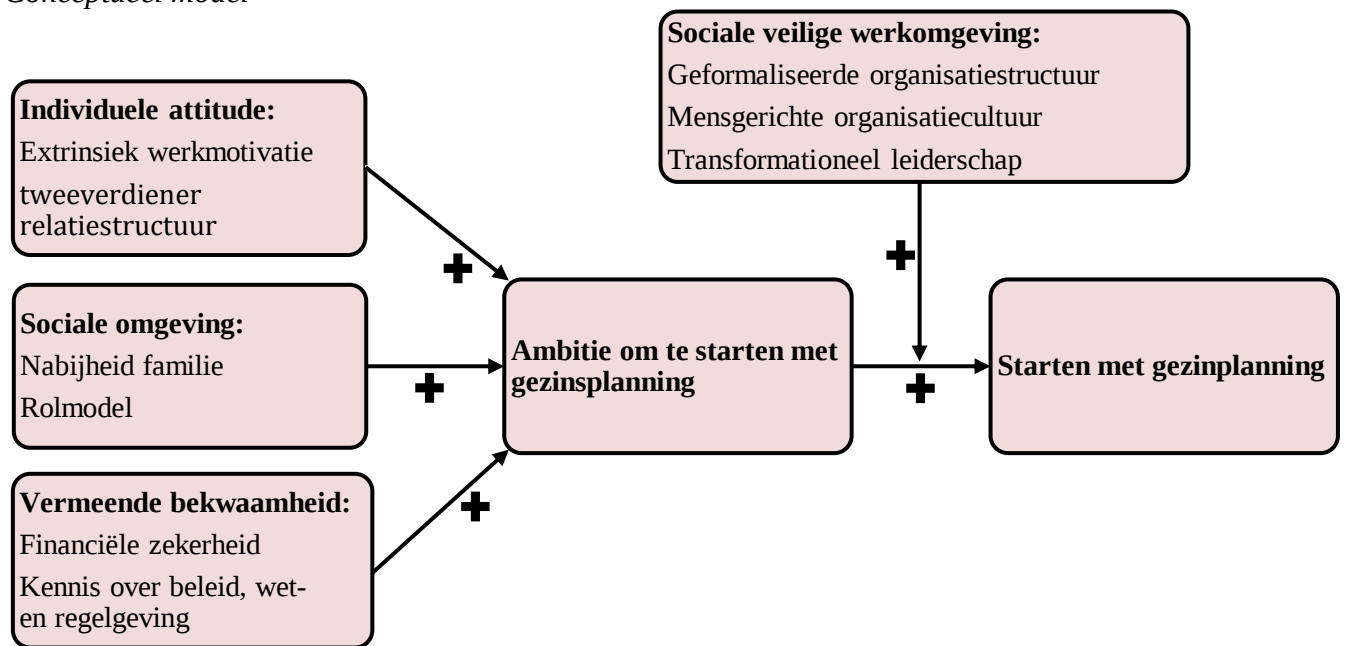
betrouwbare en effectief mogelijk manier te laten handelen. Binnen deze vorm van leiderschap worden medewerkers gestimuleerd om te handelen zoals van hen verwacht wordt en is sprake van *management-by-exception* (Shen et al., 2015). Met andere woorden, er wordt een beleid uitgestippeld en de leidinggevenden grijpen alleen in wanneer de werkelijke resultaten afwijken van de verwachte resultaten. Het is dus een autoritaire leiderschapsstijl, waarbij sprake is van enige afstand tussen leidinggevenden en medewerkers (Shen et al., 2015).

Anderzijds kan er sprake zijn van een overwegend transformationele leiderschapsstijl, waarbij de focus ligt op het stimuleren van de potentie waarover medewerkers beschikken door hen bijvoorbeeld meer uitdagende taken te geven. Binnen deze vorm van leiderschap speelt charisma een belangrijke rol. Door de medewerkers te inspireren proberen leidinggevenden hen uit te dagen om effectiever te werk te gaan en het gemeenschappelijke collectieve doel te bereiken. Binnen deze leiderschapsstijl heeft de leidinggevende een voorbeeldfunctie, wordt samenwerking gestimuleerd en is aandacht voor individuele wensen van medewerkers (Shen et al., 2015). Een leidinggevende die op een transformationele manier leiderschap uitoefent geeft medewerkers de ruimte om hun persoonlijke dilemma's aan te kaarten en problemen op de werkvloer bespreekbaar te maken. Dit is van belang om een sociaal veilige werkomgeving te creëren. Immers, alleen al het bespreekbaar maken van gevoelens van onveiligheid op de werkvloer dragen bij aan een positieve verandering. Om dit te bewerkstelligen is het van belang dat medewerkers het gevoel hebben hier ook daadwerkelijk de ruimte voor te krijgen en niet hoeven te vrezen voor een negatieve reactie van hun leidinggevende (van Delden, 2021). Kortom, een overwegend transformationeel leiderschap heeft een positief effect op de sociale veiligheid binnen de betreffende organisatie.

Moderatiehypothese 3: De positieve relatie tussen de ambitie en het daadwerkelijk plannen van een gezin is sterker wanneer de vrouwelijke academicus met een tijdelijk contract werkzaam is in een organisatieonderdeel met transformationeel leiderschap.

3.3 Conceptueel model

Figuur 2
Conceptueel model



4. METHODOLOGISCH KADER

Om na te gaan hoe gezinsplanning onder vrouwelijke academici met een tijdelijk contract daadwerkelijk beter gefaciliteerd kan worden, is het van belang om de eerder besproken theoretische begrippen en concepten meetbaar te maken. Hiertoe zal in het vierde hoofdstuk van deze thesis nader worden ingegaan op de te gebruiken onderzoeksmethoden en technieken. Om te beginnen wordt in paragraaf 4.1 de onderzoeksstrategie besproken. Vervolgens komen in paragraaf 4.2 de gekozen onderzoeksmethoden aan bod en volgt in paragraaf 4.3 de operationalisatie van de factoren en concepten voortkomend uit de eerder beschreven theorie. In paragraaf 4.4 wordt een blik geworpen op de validiteit en betrouwbaarheid van deze thesis.

4.1 Onderzoeksstrategie

Om de onderzoeksvraag en bijbehorende deelvragen van deze thesis te beantwoorden, wordt gebruik gemaakt van een deductieve onderzoeksstrategie in de vorm van een meervoudige casestudie, waarbij een tweetal cases zijn geselecteerd. Kenmerkend voor een meervoudige casestudie is dat de te bestuderen cases gedurende een bepaalde periode worden onderzocht, met als doel om zowel de variantie tussen de geselecteerde cases als binnen de geselecteerde cases te kunnen verklaren (Verschuren & Doorewaard, 2004). Er is voor deze onderzoeksstrategie gekozen omdat een meervoudige casestudie de mogelijkheid biedt om twee of meer contrasterende cases met elkaar te vergelijken. Dit betekent dat een vergelijking gemaakt kan worden tussen enerzijds de faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica (FNWI), waar relatief weinig vrouwelijke academici met een tijdelijk contract zwangerschapsverlof opnemen, en anderzijds de faculteit der Managementwetenschappen (FdM), waar relatief veel vrouwelijke academici met een tijdelijk contract zwangerschapsverlof opnemen. Aan de hand van de vergelijking van deze cases wordt gezocht naar overeenkomsten en verschillen, om aan de hand daarvan na te gaan welke factoren van invloed zijn op het al dan niet starten met een gezin en om vervolgens te verklaren hoe vrouwen met een tijdelijk contract binnen FNWI beter gefaciliteerd kunnen worden in het plannen van een gezin. Er zijn verschillende manieren om een meervoudige casestudie uit te voeren. In deze thesis is gekozen voor een hiërarchische benadering. Dit houdt in dat beiden cases in de eerste instantie afzonderlijk van elkaar onderzocht worden. Vervolgens worden de resultaten hiervan met elkaar vergeleken, om verschillen ofwel overeenkomsten tussen de cases te verklaren (Verschuren & Doorewaard, 2004).



Voor wat betreft de caseselectie van een meervoudige casestudie wordt doorgaans een selectieve steekproef uitgevoerd. In deze thesis is ervoor gekozen om FNWI te vergelijken met FdM, omdat deze cases contrasterend zijn voor wat betreft het aantal zwangerschappen onder hun tijdelijke personeel. Zoals eerder beschreven wordt binnen FNWI relatief weinig zwangerschapsverlof opgenomen door academisch vrouwelijk personeel met een tijdelijk contract, namelijk zo'n 4% (Radboud Universiteit, 2021). Daartegenover wordt binnen FdM relatief veel zwangerschapsverlof opgenomen door vrouwelijke academici met een tijdelijk contract, namelijk zo'n 20% (Radboud Universiteit, 2021). Voordeel van deze onderzoeksstrategie is dat er meer contextuele, diepgaande en concrete informatie verzameld kan worden over de betreffende cases. Dit komt ten goede aan de interne geldigheid van de resultaten. Nadeel is echter dat de generaliseerbaarheid van de resultaten enigszins beperkt is, doordat er enkel twee cases met elkaar vergeleken worden. Dit maakt het doen van algemeen geldende uitspraken over het beter faciliteren van vrouwelijke academici om te starten met een gezin lastig (Verschuren & Doorewaard, 2004).

4.2 Onderzoeksmethoden

Om de hypothesen te testen en aan de hand daarvan de onderzoeksvraag van deze thesis te beantwoorden, wordt gebruik gemaakt van mixed-methods. Oftewel, er wordt zowel kwantitatief als kwalitatief onderzoek uitgevoerd. Meer concreet wordt een survey uitgezet en worden een tiental verdiepende interviews uitgevoerd. Deze onderzoeksmethode bevordert de validiteit en betrouwbaarheid van de resultaten van deze thesis (Van Thiel, 2014). Om te beginnen wordt kwantitatieve data verzameld met behulp van een online survey. Om meer diepgaande kwalitatieve data te verzamelen worden interviews uitgevoerd. De onderzoekseenheid van deze thesis bestaat uit vrouwelijke academici met een tijdelijk contract, werkzaam binnen de Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica (FNWI) en de Faculteit der Managementwetenschappen (FdM). Aan de hand van deze vergelijking wordt nagegaan welke lessen de besturen van de faculteiten kunnen trekken en wordt verklaard hoe vrouwen met een tijdelijk contract beter gefaciliteerd kunnen worden in gezinsplanning.

4.2.1 Survey

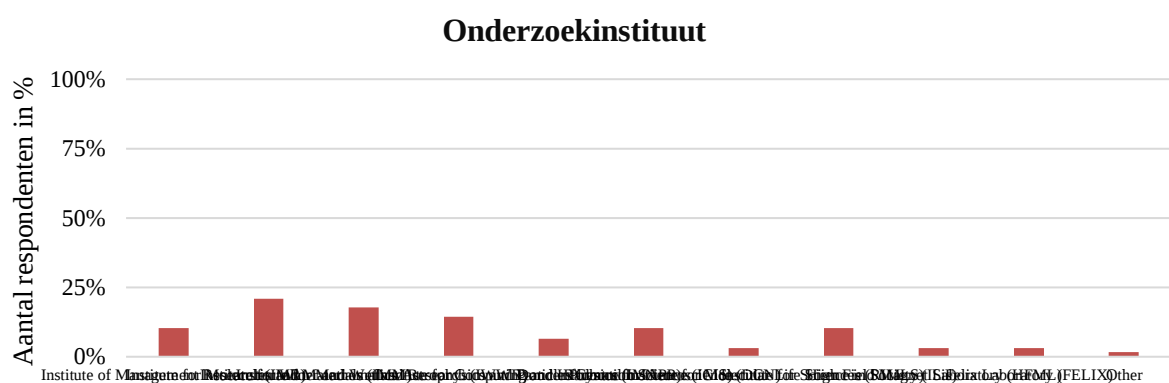
Met de online survey wordt beoogd achtergrondinformatie te achterhalen over de combinatie van een academische carrière en het starten met een gezin. Het voordeel van een online survey



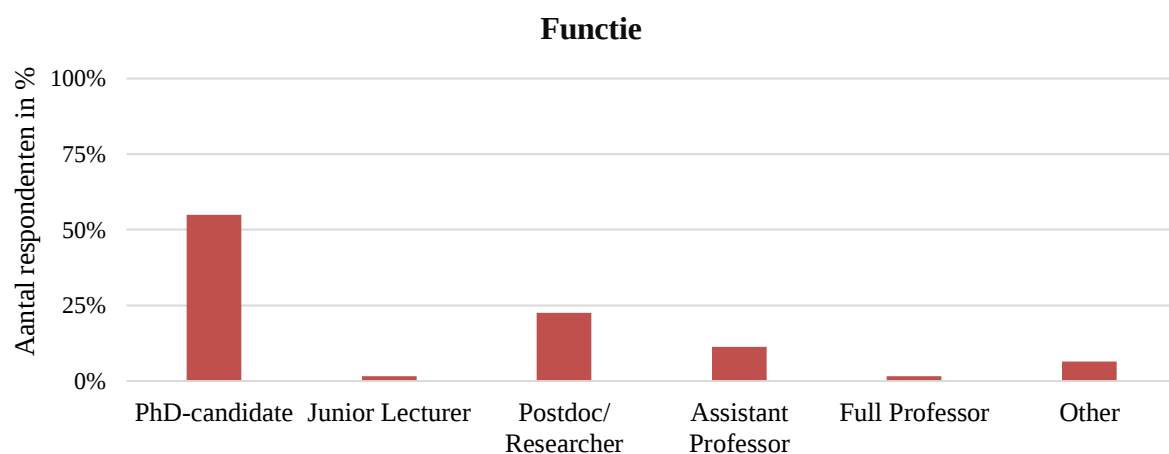
is dat voorkomen wordt dat respondenten sociaal wenselijke antwoorden invullen (Leeuw, 2009). In de online survey worden in totaal zesenvestig vragen gesteld. De survey is ingedeeld in zeven categorieën. Om te beginnen komen de thema's gezinsplanning, het hebben van een carrière in de academische wereld en de combinatie hiervan aan bod. De survey vervolgt met een aantal vragen over de financiële situatie van de respondent. Vervolgens wordt in de categorieën organisatiecultuur en kennis over beleid gevraagd naar de attitude van de respondent ten aanzien van de werkomgeving. Tot slot wordt de respondenten gevraagd naar een aantal demografische kenmerken (zie bijlage 1). De survey start bewust met de inhoudelijke vragen en eindigt met een aantal vragen over demografie. Hiermee wordt beoogd om de aandacht van de respondent te houden bij de inhoudelijke vragen en wordt impliciete bias voorkomen. Wanneer aan het begin van een survey gevraagd wordt naar zaken als geslacht kan dit er namelijk voor zorgen dat de respondent gender conforme antwoorden geeft (Davids et al., 2019). Het invullen van de survey duurt ongeveer 10 minuten. De online survey is per e-mail verspreid onder alle academische medewerkers van beide faculteiten. Vervolgens is binnen de survey gesorteerd op gender en type contract, zodat een groep met relevante respondenten overblijft.

De survey is in totaal ingevuld door 62 vrouwelijke respondenten met een tijdelijk contract. Hiervan is 88,9% van de respondenten afkomstig van FNWI en 11,1% van FdM (zie figuur 3). Het grootste gedeelte van de respondenten heeft een PhD-contract (zie figuur 4) en een leeftijd van tussen de 25 en 29 jaar oud (zie figuur 5). Verder hebben de meeste respondenten een partner (zie figuur 6). Een percentage van 44,0% van de respondenten wil daadwerkelijk een gezin plannen, tegenover 56,0% die dat niet wil. Voor wat betreft FNWI ligt deze verdeling op 43,5% van de respondenten die wel een gezin wil plannen, tegenover 56,5% die geen gezin wil plannen. Bij FdM geeft een relatief groter deel van de respondenten aan feitelijk een gezin te willen plannen, namelijk zo'n 50% (zie figuur 7). Een percentage van 32,3% van de respondenten heeft in enige mate de ambitie om een gezin te plannen. Binnen FNWI heeft 33,9% van de respondenten in enige mate de ambitie om een gezin te plannen, terwijl 66,1% deze ambitie niet heeft. Voor wat betreft FdM geeft een relatief kleiner deel van de respondenten aan in enige mate de ambitie te hebben om een gezin te plannen, namelijk zo'n 16,6% (zie figuur 8).

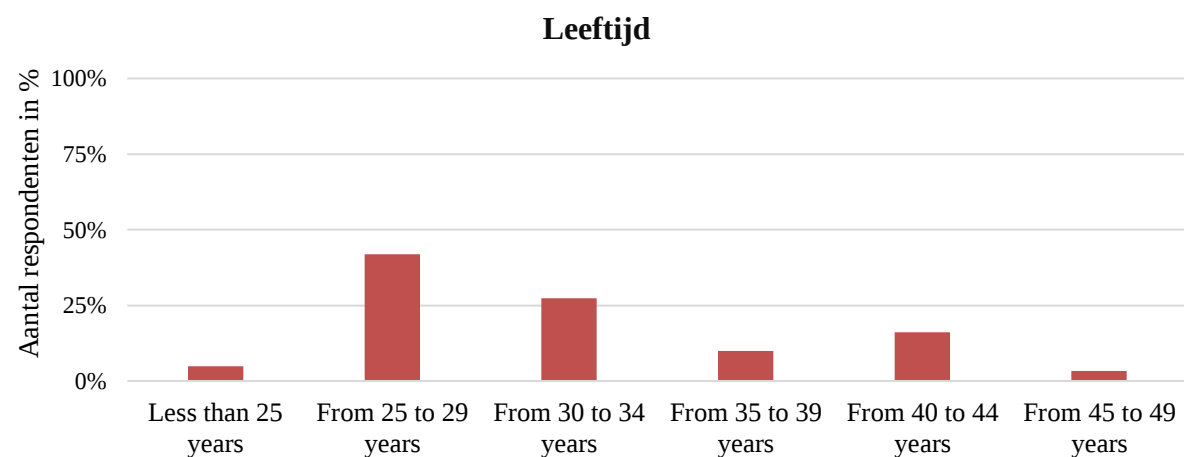
Figuur 3



Figuur 4

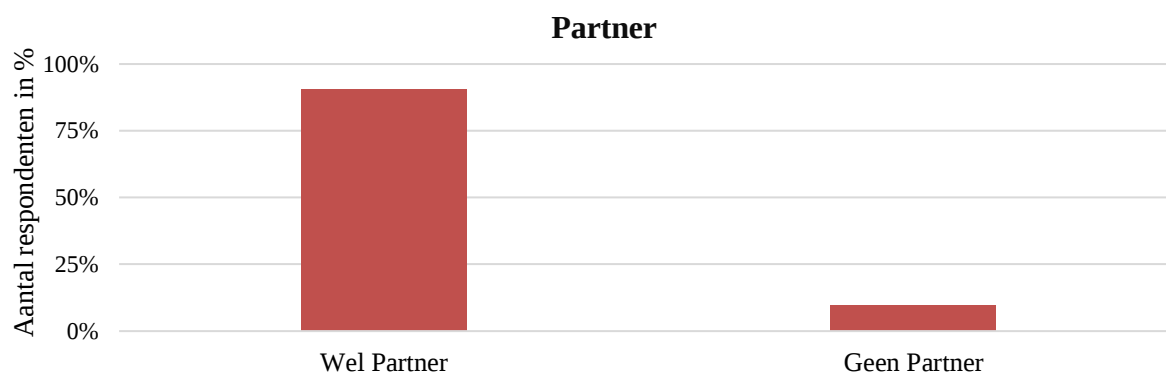


Figuur 5



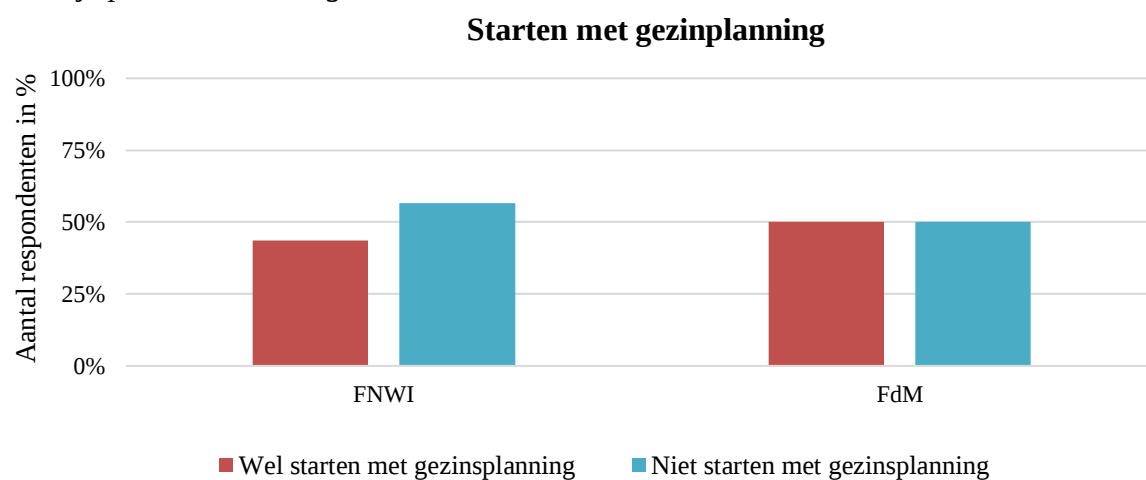
Figuur 6

Partner respondententen



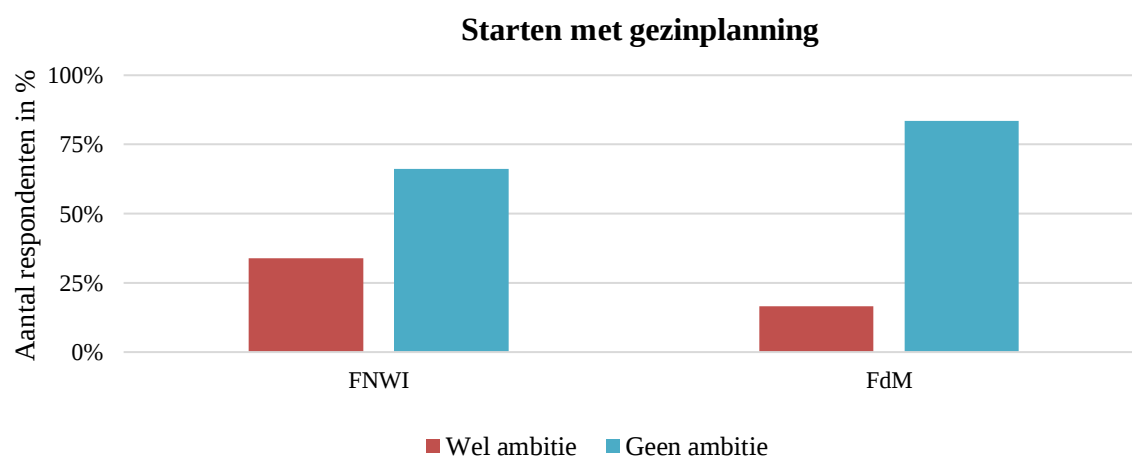
Figuur 7

Feitelijk plannen van een gezin binnen FNWI en FdM



Figuur 8

Ambitie om een gezin te plannen binnen FNWI en FdM





De vragen in de survey kunnen volgens verschillende modellen worden beantwoord. Van de zesenveertig vragen zijn drieënveertig gesloten vragen gesteld. De antwoordmogelijkheden van het grootste deel van deze vragen is een Likert-schaal. Naast de gesloten vragen zijn een drietal open vragen gesteld. Om de resultaten van de online survey te analyseren wordt een tweetal regressieanalyses uitgevoerd, te weten een logistische regressie en een lineaire regressie (zie bijlage 2). Hiermee wordt de zeggingskracht van het conceptuele model onderzocht en wordt nagegaan wat het effect is van de verschillende onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabele. In deze thesis is gezien het relatief kleine aantal respondenten bepaald dat effecten als significant worden verondersteld wanneer de P-waarde kleiner is dan 0.10. Daarmee kan met 90% zekerheid worden gesteld dat er sprake is van een relatie tussen een onafhankelijke en afhankelijke variabele. In deze thesis worden een drietal interactie-effecten getoetst, namelijk die van het mogelijke effect van organisatiestructuur, organisatiecultuur en leiderschap op de relatie tussen ambitie om een gezin te plannen en het daadwerkelijk plannen van een gezin. Hiertoe wordt voor de betreffende variabelen een interactieterm gecreëerd.

Voor wat betreft de lineaire regressieanalyse dient aan een aantal assumpties voldaan te worden (Field, 2018). In deze thesis is getoetst op een viertal assumpties, namelijk lineairiteit, normale verdeling, homoscedasticiteit en multicollineariteit (zie bijlage 3). Allereerst dient er in een lineaire regressieanalyse sprake te zijn van lineairiteit. Meer concreet betekent dit dat de relatie tussen de afhankelijke en de onafhankelijke variabele van lineaire aard behoort te zijn. Om dit te beoordelen is gekeken naar de P-Plot spreidingsdiagram. Aan de hand hiervan kan geconcludeerd worden dat er sprake is van lineairiteit, gezien het feit dat er een nagenoeg rechte lijn getrokken kan worden door de verschillende punten (Field, 2018). Vervolgens is aan de hand van een histogram beoordeeld in hoeverre er sprake is van een normale verdeling. Aan de hand hiervan kan geconcludeerd worden dat er sprake lijkt te zijn van een normale verdeling, gezien het feit dat de histogram symmetrisch is verdeeld en daarmee de lijn der normaalverdeling volgt (Field, 2018). De derde assumptie waarop is gecontroleerd is homoscedasticiteit. Oftewel, er dient sprake te zijn van een gelijke spreiding van varianties rondom de regressielijn. Wanneer dit niet het geval is wordt gesproken van heteroscedasticiteit. De zuiverheid van de schattingen neemt in een dergelijk geval af. Om deze assumptie te toetsen is gebruik gemaakt van een scatterplot. Aan de hand hiervan kan



geconcludeerd worden dat er een willekeurige en daarmee gelijke spreiding is van varianties. Dit maakt dat er sprake is van homoscedasticiteit (Field, 2018). Tot slot wordt een blik geworpen op de multicollineariteit binnen de analyse. Er wordt gesproken van multicollineariteit wanneer er sprake is van een sterke correlatie tussen twee of meer onafhankelijke variabelen. Om dit te beoordelen wordt gebruik gemaakt van de Tolerance en de VIF. Zorgelijk is een uitkomst van de Tolerance van minder dan 0.4 in combinatie met een VIF die hoger is dan 2.5. Voor elk van de onafhankelijke variabelen geldt dat aan deze voorwaarden wordt voldaan (Field, 2018). Desalniettemin zijn er een drietal controlevariabelen waarbij de waarden van de Tolerance en VIF zorgelijk lijken te zijn, te weten *Functie PhD*, *Functie Postdoc* en *Leeftijd*. Al met al, er lijken geen dataproblemen te zijn voor wat betreft de lineaire regressieanalyse.

4.2.2 Interviews

Verder wordt kwalitatieve data verzameld aan de hand van een tiental open interviews met vrouwelijke academici met een tijdelijk contract die werkzaam zijn binnen FNWI of FdM. Hiermee wordt beoogd meer diepgaande informatie te achterhalen en duiding te geven aan relaties tussen de verschillende concepten. De interviews hebben een semigestructureerde vorm, waarbij ruimte bestaat om op interessante thema's door te vragen. Dit komt ten goede aan de validiteit van de resultaten van deze thesis. De interviews bestaan uit 21 vragen en duren zo'n 45 tot 60 minuten (zie bijlage 4). De respondenten voor de interviews worden verzameld door in de online survey te vragen naar mogelijke geïnteresseerden. Aan de hand hiervan is een tiental respondenten geselecteerd, waarvan zes afkomstig van FNWI en vier afkomstig van FdM (zie tabel 1). De respondenten beschikken allemaal over een tijdelijk contract en hebben de functie in de categorie PhD, postdoc, of (Tenure Track) UD.

Tabel 1*Respondenten interviews*

Respondent	Faculteit	Functie
R1	FNWI	Postdoc
R2	FNWI	PhD
R3	FNWI	PhD
R4	FNWI	PhD
R5	FNWI	Postdoc
R6	FNWI	UD
R7	FdM	PhD-lecturer
R8	FdM	PhD
R9	FdM	UD
R10	FdM	PhD

Om de interviews te analyseren worden deze op een semigestructureerde deductieve manier gecodeerd aan de hand van een codeboom (zie bijlage 5). Om de validiteit en betrouwbaarheid van de resultaten hiervan te waarborgen gebeurt dit volgens een aantal stappen. Om te beginnen worden de afgenomen interviews letterlijk getranscribeerd. Het voordeel van deze vorm van transcriberen is dat niet alleen geanalyseerd wordt wat is gezegd, maar ook hoe het is gezegd. Hierna wordt gecodeerd door in de transcripten op zoek te gaan naar de vooraf vastgestelde theoretische factoren en dimensies. De coderingen die theoretisch met elkaar samenhangen worden vervolgens gegroepeerd. Aan de hand hiervan kunnen onderlinge patronen of verbanden worden vastgesteld (Van Thiel, 2014).

4.3 Operationalisatie

Om na te gaan hoe vrouwelijke academici met een tijdelijk contract beter gefaciliteerd kunnen worden in het plannen van een gezin, wordt in deze thesis nader ingezoomd op de ambities die ten grondslag liggen aan gezinsplanning. Het daadwerkelijk plannen van een gezin is afhankelijk van de ambitie om een gezin te plannen. Deze ambitie vormt zowel een afhankelijke als onafhankelijke variabele. Enerzijds is de ambitie om een gezin te plannen van



invloed op het daadwerkelijk plannen van een gezin. Anderzijds wordt deze ambitie beïnvloed door een drietal onafhankelijke variabelen, te weten individuele attitude, sociale omgeving en vermeende bekwaamheid. Daarbij wordt de relatie tussen de ambitie om een gezin te plannen en het daadwerkelijk plannen van een gezin beïnvloed door de modererende variabele sociale veiligheid.

4.3.1 Gepland gedrag

Het concept dat centraal staat in deze thesis is de afhankelijke variabele betreffende het plannen van een gezin. Aan de hand van een tweetal items voortkomend uit de survey wordt nagegaan of vrouwelijke academici met een tijdelijk contract daadwerkelijk een gezin plannen. Enerzijds wordt aan de vrouwelijke academicus die momenteel (nog) geen kinderen heeft gevraagd: “Wilt u in de nabije toekomst een gezin starten?”. Anderzijds wordt aan respondenten die ofwel in verwachting zijn, ofwel reeds moeder zijn gevraagd: “Wilt u in de toekomst uw gezin uitbreiden?”. De antwoordmogelijkheden op deze items zijn ja ofwel nee. Wanneer de respondent kiest voor de antwoordmogelijkheid ja, wordt verondersteld dat er daadwerkelijk een gezin gepland wordt. Verwacht wordt dat deze afhankelijke variabele betreffende het plannen van een gezin beïnvloed wordt door de onafhankelijke variabele betreffende de ambitie om een gezin te plannen. Meer concreet is de verwachting dat het hebben van de ambitie om een gezin te plannen een positief effect heeft op het daadwerkelijk starten plannen van een gezin door de vrouwelijke academicus met een tijdelijk contract. Dit wordt gemeten aan de hand van een tweetal items, te beginnen met de surveyvraag: “Op korte termijn vind ik het belangrijker om te focussen op mijn academische carrière dan om een gezin te starten of uit te breiden.”. De antwoordmogelijkheden variëren volgens de Likert-schaal van helemaal mee oneens tot helemaal mee eens. Wanneer de respondent de antwoordmogelijkheden mee oneens of helemaal mee oneens invult, wordt verondersteld dat zij op de korte termijn het starten of uitbreiden van haar gezin belangrijker vindt dan haar academische carrière en daarmee de ambitie heeft om een gezin te plannen. Dit effect wordt met behulp van de interviews verder geduid aan de hand van een tweede item, voortkomend uit de verdiepende interviews: “Hoe zien uw gezinsplannen eruit?”. Onderstaande tabel 2 biedt een overzicht van de operationalisatie van de afhankelijke variabele betreffende het plannen van een gezin en de onafhankelijke variabele betreffende ambitie om een gezin te plannen.

Tabel 2*Operationalisatie gezinsplanning*

Variabele	Dimensie	Item
Plannen van een gezin		Survey: 1. Wilt u in de nabije toekomst een gezin starten? 2. Wilt u in de toekomst uw gezin uitbreiden?
Ambitie om een gezin te plannen		Survey: 1. Op korte termijn vind ik het belangrijker om te focussen op mijn academische carrière dan om een gezin te starten of uit te breiden.
		Interview: 1. Hoe zien uw gezinsplannen eruit?

4.3.2 Individuele attitude

Om de keuze om een gezin te plannen te verklaren is het van belang om de ambitie ten aanzien van het plannen van een gezin te duiden. Om te beginnen kan de afhankelijke variabele betreffende de ambitie om een gezin te plannen worden verklaard aan de hand van de onafhankelijke variabele individuele attitude van de vrouwelijke academicus met een tijdelijk contract. De individuele attitude kan gemeten worden aan de hand van een tweetal dimensies, namelijk werkmotivatie en relatiestructuur. Voor wat betreft de eerste dimensie, werkmotivatie, wordt verwacht dat het hebben van een extrinsieke werkmotivatie bij de vrouwelijke academicus met een tijdelijk contract een positief effect heeft op de ambitie om een gezin te plannen. Dit wordt gemeten aan de hand van vijf items, te beginnen met een tweetal surveyvragen: “Werken in de academie is geen baan maar een roeping.” en “Mijn academische carrière is belangrijk voor mij.”. De antwoordmogelijkheden op deze items variëren volgens de Likert-schaal van helemaal mee oneens tot helemaal mee eens. Wanneer de respondent de antwoordmogelijkheden mee oneens of helemaal mee oneens invult, wordt verondersteld dat zij een extrinsieke werkmotivatie heeft, wat een positief effect heeft op de ambitie om een gezin te plannen. Dit effect wordt met behulp van de interviews verder geduid aan de hand van een drietal open vragen, namelijk “Hoe ervaart u het om in de academische wereld te werken?”, “Wat zou u willen bereiken in uw wetenschappelijke carrière?” en “In hoeverre denkt u dat het hebben van kinderen te combineren is met het hebben van een carrière in de academische wereld?”, met daarbij de eventuele mogelijkheid om door te vragen op kansen en belemmeringen hierin.



Voor wat betreft de tweede dimensie, relatiestructuur, wordt verwacht dat wanneer een vrouw denkt haar relatie te kunnen baseren op de tweeverdiener relatiestructuur, dit een positief effect heeft op de ambitie om een gezin te plannen. Dit wordt gemeten aan de hand van vijf items, te beginnen met een viertal surveyvragen: “Om mijn partner tegemoet te komen, ben ik bereid minder uren te werken, ook als dit ten koste gaat van mijn academische carrière.”, “Vrouwen en mannen zouden evenveel verantwoordelijkheid moeten dragen voor de zorg voor het huishouden.”, “Mijn partner en ik prioriteren op dit moment onze carrière boven een potentiële kindwens.” en “De verantwoordelijkheid voor zorgtaken ligt voornamelijk bij mijn partner.”. De antwoordmogelijkheden op deze items variëren volgens de Likert-schaal van helemaal mee oneens tot helemaal mee eens. Wanneer de respondent voor wat betreft de eerste drie stellingen de antwoordmogelijkheden mee eens of helemaal mee eens invult en voor de vierde stelling de antwoordmogelijkheden oneens of helemaal mee oneens invult wordt verondersteld dat zij verwacht haar relatie te kunnen baseren op de tweeverdiener relatiestructuur, wat een positief effect heeft op de ambitie om een gezin te plannen. Dit effect wordt met behulp van de interviews verder geduid met de open vraag: “Heeft u een partner? Zo ja, hoe ziet de taakverdeling eruit rondom de zorg voor jullie huishouden?”, met daarbij de optie om door te vragen op het doen van concessies voor wat betreft het maken en hebben van een carrière.

4.3.2 Sociale omgeving

Naast de individuele attitude, kan de afhankelijke variabele betreffende de ambitie om een gezin te plannen worden verklaard aan de hand van de onafhankelijke variabele betreffende de sociale omgeving van de vrouwelijke academicus met een tijdelijk contract. De sociale omgeving kan gemeten worden aan de hand van een tweetal dimensies, namelijk nabijheid van familie en aanwezigheid van een rolmodel. Om te beginnen wordt voor wat betreft de eerste dimensie verwacht dat de nabijheid van familie een positief effect heeft op de ambitie om een gezin te plannen. Dit wordt gemeten aan de hand van een viertal items, te beginnen met de surveyvraag: “Bent u geboren in Nederland?”. De respondent kan hier kiezen uit de antwoordmogelijkheden ja en nee. Wanneer de respondent kiest voor de antwoordmogelijkheid ja en daarmee aangeeft in Nederland geboren te zijn wordt verondersteld dat zij familie in haar nabijheid heeft wonen, wat een positief effect heeft op de ambitie om een gezin te plannen. Dit effect wordt met behulp van de interviews verder geduid met een drietal open vragen: “Kunt u

iets zeggen over hoeveel u reist voor uw werk? In hoeverre is dat van invloed geweest op de keuze om al dan niet kinderen te krijgen?”, “Welke stappen heeft u tot nu toe in uw carrière gezet om te komen waar u nu bent?” en “Hoe bent u in de wetenschap terecht gekomen?”.

Voor wat betreft de tweede dimensie wordt verwacht dat de aanwezigheid van een rolmodel een positief effect heeft op de ambitie om een gezin te plannen. Dit wordt gemeten aan de hand van een drietal items, te beginnen met twee surveyvragen: “Binnen mijn onderzoeksinstituut lijkt het mogelijk om een academische carrière met een gezin te combineren.” en “Mijn collega’s en ik steunen elkaar wat betreft het combineren van werk en een privéleven.”. De antwoordmogelijkheden op deze items variëren volgens de Likert-schaal van helemaal mee oneens tot helemaal mee eens. Wanneer de respondent de antwoordmogelijkheden eens of helemaal mee eens invult, wordt verondersteld dat er een rolmodel aanwezig is haar sociale omgeving. Dit heeft een positief effect op de ambitie om een gezin te plannen. Dit effect wordt met behulp van de interviews verder geduid met de open vraag: “In hoeverre voelt u zich gesteund door uw collega’s voor wat betreft de keuze om kinderen te krijgen?”, waarbij bij elk van de respondenten specifiek wordt doorgevraagd naar de aanwezigheid van een rolmodel in haar omgeving. Door in de interviews op een directe manier te vragen naar de aanwezigheid van een rolmodel wordt beoogd op om een meer diepgaand inzicht te verkrijgen in het effect hiervan op de ambitie om een gezin te plannen.

4.3.3 Vermeende bekwaamheid

Tot slot kan de afhankelijke variabele betreffende de ambitie om een gezin te plannen worden verklaard aan de hand van de onafhankelijke variabele betreffende de vermeende bekwaamheid van de vrouwelijke academicus met een tijdelijk contract. De vermeende bekwaamheid kan gemeten worden aan de hand van een tweetal dimensies, namelijk kennis over beleid, wet- en regelgeving en financiële zekerheid. Om te beginnen wordt voor wat betreft de eerste dimensie verwacht dat kennis over beleid, wet- en regelgeving omtrent moederschap een positief effect heeft op de ambitie van vrouwelijke academici met een tijdelijk contract om een gezin te plannen. Dit wordt gemeten aan de hand van een viertal items, te beginnen met een tweetal surveyvragen: “Ik ben op de hoogte van de Nederlandse wet- en regelgeving omtrent ouderschap en ouderschapsverlof (16 weken zwangerschapsverlof, 6 weken geboorteverlof voor vaders/partners, 26 weken onbetaald ouderschapsverlof)” en “Ik ben op de hoogte van het beleid omtrent ouderschap binnen de Radboud Universiteit.”. De antwoordmogelijkheden op



deze items variëren volgens de Likert-schaal van helemaal mee oneens tot helemaal mee eens. Wanneer de respondent de antwoordmogelijkheden eens of helemaal mee eens invult, wordt verondersteld dat zij over de benodigde kennis beschikt over beleid, wet- en regelgeving omtrent moederschap. Dit heeft een positief effect op de ambitie om een gezin te plannen. Dit effect wordt met behulp van de interviews verder geduid met een tweetal open vragen: “Van welke verlofregelingen heeft u gebruik gemaakt toen u of uw partner een kind kreeg? Waarom en hoelang?” en “Maakt u gebruik van X regeling en waarom?”.

Voor wat betreft de tweede dimensie wordt verwacht dat financiële zekerheid een positief effect heeft op de ambitie om een gezin te plannen. Dit wordt gemeten aan de hand van zes items, te beginnen met een drietal surveyvragen: “Ik wil een vast contract voordat ik begin te denken aan het krijgen van kinderen.”, “Ik wil een stabiel inkomen voordat ik aan een gezin begin te denken aan het krijgen van kinderen.” en “Ik wil een koopwoning, voordat ik aan een gezin begin te denken aan het krijgen van kinderen.”. De antwoordmogelijkheden op deze items variëren volgens de Likert-schaal van helemaal mee oneens tot helemaal mee eens. Wanneer de respondent de antwoordmogelijkheden eens of helemaal mee eens invult, wordt verondersteld dat veel waarde wordt gehecht aan financiële zekerheid. Dit heeft een positief effect op de ambitie om een gezin te plannen. Dit effect wordt met behulp van de interviews verder geduid met een drietal open vragen: “Kunt u uw woonsituatie beschrijven?”, “U gaf eerder aan een X arbeidscontract te hebben, welke rol speelt de vorm van dit contract in uw keuze om een kind te krijgen? En welke rol in het krijgen van nog een kind?” en “Kunt u iets vertellen over de invloed van uw salaris op de keuze om kinderen te krijgen”. Onderstaande tabel 3 biedt een overzicht van de operationalisatie van de afhankelijke variabele betreffende de ambitie om een gezin te plannen en de onafhankelijke variabelen betreffende de individuele attitude, sociale omgeving en vermeende bekwaamheid.

Tabel 3

Operationalisatie ambitie gezinsplanning

Variabele	Dimensie	Item
Individuele attitude	Werkmotivatie	Survey: 1. Werken in de academie is geen baan maar een roeping. 2. Mijn academische carrière is belangrijk voor mij.
		Interviews: 1. Hoe ervaart u het om in de academische wereld te werken? 2. Wat zou u willen bereiken in uw wetenschappelijke carrière? 3. In hoeverre denkt u dat het hebben van kinderen te combineren is met het hebben van een carrière in de academische wereld?
	Tweeverdiener relatiestructuur	Survey: 1. Om mijn partner tegemoet te komen, ben ik bereid minder uren te werken, ook als dit ten koste gaat van mijn academische carrière. 2. Vrouwen en mannen zouden evenveel verantwoordelijkheid moeten dragen voor de zorg voor het huishouden. 3. Mijn partner en ik prioriteren op dit moment onze carrière boven een potentiële kinderwens. 4. De verantwoordelijkheid voor zorgtaken ligt voornamelijk bij mijn partner. Interviews: 1. Heeft u partner? Zo ja, hoe ziet de taakverdeling eruit rondom de zorg voor jullie huishouden?
Sociale omgeving	Nabijheid familie	Survey: 1. Bent u geboren in Nederland?
		Interviews: 1. Kunt u iets zeggen over hoeveel u reist voor uw werk. In hoeverre is dat van invloed geweest op de keuze om al dan niet kinderen te krijgen? 2. Welke stappen heeft u tot nu toe in uw carrière gezet om te komen waar u nu bent? 3. Hoe bent u in de wetenschap terecht gekomen?
	Aanwezigheid rolmodel	Survey: 1. Binnen mijn onderzoeksinstituut lijkt het mogelijk om een academische carrière met een gezin te combineren. 2. Mijn collega's en ik steunen elkaar wat betreft het combineren van werk en een privéleven. Interviews: 1. In hoeverre voelt u zich gesteund door uw collega's voor wat betreft de keuze om kinderen te krijgen? (e.g. in de vorm van aanwezigheid van een rolmodel)
Vermeende bekwaamheid	Kennissen over beleid, wet- en regelgeving omtrent moederschap	Survey: 1. Ik ben op de hoogte van de Nederlandse wet- en regelgeving omtrent ouderschap en ouderschapsverlof. (e.g. 16 weken zwangerschapsverlof, 6 weken geboorteverlof voor vaders/partners, 26 weken onbetaald ouderschapsverlof). 2. Ik ben op de hoogte van het beleid omtrent ouderschap binnen de Radboud Universiteit. Interviews: 1. Van welke verlofregelingen heeft u gebruik gemaakt toen u of uw partner een kind kreeg? Waarom en hoelang?" 2. Maakt u gebruik van X regeling en waarom?
		Survey: 1. Ik wil een vast contract voordat ik aan een gezin begin te denken aan het krijgen van kinderen. 2. Ik wil een stabiel inkomen voordat ik aan een gezin begin te denken aan het krijgen van kinderen. 3. Ik wil een koopwoning, voordat ik aan een gezin begin te denken aan het krijgen van kinderen Interviews: 1. Kunt u uw woonsituatie beschrijven? 2. U gaf eerder aan een X arbeidscontract te hebben, welke rol speelt de vorm van dit contract in uw keuze om een kind te krijgen? En welke rol in het krijgen van nog een kind? 3. Kunt u iets vertellen over de invloed van uw salaris op de keuze om kinderen te krijgen?
	Financiële zekerheid	Survey: 1. Ik wil een vast contract voordat ik aan een gezin begin te denken aan het krijgen van kinderen. 2. Ik wil een stabiel inkomen voordat ik aan een gezin begin te denken aan het krijgen van kinderen. 3. Ik wil een koopwoning, voordat ik aan een gezin begin te denken aan het krijgen van kinderen Interviews: 1. Kunt u uw woonsituatie beschrijven? 2. U gaf eerder aan een X arbeidscontract te hebben, welke rol speelt de vorm van dit contract in uw keuze om een kind te krijgen? En welke rol in het krijgen van nog een kind? 3. Kunt u iets vertellen over de invloed van uw salaris op de keuze om kinderen te krijgen?

4.3.4 Sociale veiligheid

Verwacht wordt dat de positieve relatie tussen de onafhankelijke variabele betreffende de ambitie om een gezin te plannen en de afhankelijke variabele betreffende het daadwerkelijk plannen van een gezin beïnvloed wordt door interactie met de modererende variabele sociale veiligheid. Sociale veiligheid bestaat uit een drietal factoren, namelijk organisatiestructuur, organisatiecultuur en leiderschap. Verwacht wordt dat de positieve relatie tussen de ambitie en het daadwerkelijk plannen van een gezin sterker is wanneer vrouwelijke academici werkzaam zijn in een organisatieonderdeel waarin beleid omtrent gezinsplanning is geformaliseerd. Om te meten in hoeverre de Radboud Universiteit beschouwd kan worden als een geformaliseerde organisatie wordt gebruik gemaakt van een tweetal items, te beginnen met de surveyvraag: “Het huidige beleid omtrent ouderschap binnen de Radboud Universiteit biedt mogelijkheden voor het combineren van een academische carrière met het ouderschap.”. De antwoordmogelijkheden op dit item variëren volgens de Likert-schaal van helemaal mee oneens tot helemaal mee eens. Wanneer de respondent de antwoordmogelijkheden eens of helemaal mee eens invult, wordt verondersteld dat zij de Radboud Universiteit als voldoende geformaliseerd beschouwd om sociale veiligheid te waarborgen. Dit leidt ertoe dat de relatie tussen de ambitie om een gezin te plannen en het daadwerkelijk plannen van een gezin sterker wordt. Dit effect wordt met behulp van de interviews verder geduid met de open vraag: “Wat vindt u van dit beleid en deze wet- en regelgeving?”, met daarbij de optie om door te vragen op de mate waarin het voldoende is om ouderschap te faciliteren en eventuele suggesties voor mogelijk aanvullend beleid.

Verder wordt verwacht dat de positieve relatie tussen de ambitie en het daadwerkelijk plannen van een gezin sterker is wanneer vrouwelijke academici werkzaam zijn in een organisatieonderdeel met een organisatiecultuur waarbinnen sprake is van sociale cohesie. Om dit te meten wordt gebruik gemaakt van vijf items, te beginnen met drie surveyvragen: “Ik voel me verantwoordelijk voor het creëren van een inclusieve werkomgeving.”, “Mijn collega’s en ik steunen elkaar wat betreft het combineren van werk en een privéleven.” en “Ik kan openlijk met mijn collega’s praten over het starten of uitbreiden van een gezin”. De antwoordmogelijkheden op deze items variëren volgens de Likert-schaal van helemaal mee oneens tot helemaal mee eens. Wanneer de respondent voor wat betreft het eerste item de antwoordmogelijkheden eens of helemaal mee eens invult en voor wat betreft het tweede item de antwoordmogelijkheden oneens of helemaal mee oneens invult, wordt verondersteld dat de organisatiecultuur van de Radboud Universiteit beschouwd wordt als collectief. Dit leidt ertoe

dat de relatie tussen de ambitie en het daadwerkelijk plannen van een gezin sterker wordt. Dit effect wordt met behulp van de interviews verder geduid met een tweetal open vragen: “Hoe ervaart u uw werkomgeving?” en “Hoe zou u uw relatie met uw collega’s omschrijven?”.

Tot slot wordt verwacht dat de positieve relatie tussen de ambitie en het daadwerkelijk plannen van een gezin sterker is wanneer vrouwelijke academici werkzaam zijn in een organisatie met transformationeel leiderschap. Dit wordt gemeten aan de hand van een drietal items, te beginnen met de surveyvragen: “Ik kan openlijk met mijn leidinggevende praten over het starten of uitbreiden van een gezin.” en “Ik ben bang dat praten over mijn gezinsplannen met mijn leidinggevende negatieve gevolgen heeft voor mijn carrière.”. De antwoordmogelijkheden op deze items variëren volgens de Likert-schaal van helemaal mee oneens tot helemaal mee eens. Wanneer de respondent bij de eerste stelling de antwoordmogelijkheden mee eens of helemaal mee eens en bij de tweede stelling de antwoordmogelijkheden oneens of helemaal mee oneens invult, wordt verondersteld dat het leiderschap binnen de Radboud Universiteit als transformationeel beschouwd wordt. Dit leidt ertoe dat de relatie tussen de ambitie en het daadwerkelijk plannen van een gezin sterker wordt. Dit effect wordt met behulp van de interviews verder geduid met het de open vraag: “In hoeverre voelt u zich gesteund door uw leidinggevende voor wat betreft de keuze om kinderen te krijgen?”. Onderstaande tabel 4 biedt een overzicht van de operationalisatie van de factoren die van invloed zijn op de sociale veiligheid in een organisatie.

Tabel 4
Operationalisatie sociale veiligheid

Variabele	Dimensie	Item
Organisatie-structuur	Geformaliseerde organisatie-structuur	Survey: 1. Het huidige beleid omtrent ouderschap binnen de Radboud Universiteit biedt mogelijkheden voor het combineren van een academische carrière met het ouderschap
		Interviews: 1. Wat vindt u van dit beleid en deze wet- en regelgeving?
Organisatie-cultuur	Collectivistische organisatie-cultuur	Survey: 1. Ik voel me verantwoordelijk voor het creëren van een inclusieve werkomgeving. 2. Mijn collega’s en ik steunen elkaar wat betreft het combineren van werk en een privéleven. 3. Ik kan openlijk met mijn collega’s praten over het starten of uitbreiden van een gezin.
		Interviews: 1. Hoe ervaart u uw werkomgeving? 2. Hoe zou u uw relatie met uw collega’s omschrijven.
Leiderschap	Transformationeel leiderschap	Survey: 1. Ik kan openlijk met mijn leidinggevende praten over het starten of uitbreiden van een gezin. 2. Ik ben bang dat praten over mijn gezinsplannen met mijn leidinggevende negatieve gevolgen heeft voor mijn carrière.
		Interviews: 1. In hoeverre voelt u zich gesteund door uw leidinggevende voor wat betreft de keuze om kinderen te krijgen?

4.4 Validiteit en betrouwbaarheid

Om de kwaliteit van het uit te voeren onderzoek te waarborgen zijn de validiteit en betrouwbaarheid van groot belang. De betrouwbaarheid van het onderzoek wordt gemeten door te kijken naar de nauwkeurigheid en consistentie waarmee de variabelen van het onderzoek zijn gemeten. Hierbij gaat het erom dat het repliceren van het onderzoek tot dezelfde resultaten zou moeten leiden (van Thiel, 2014). Gezien het feit dat een casestudie wordt uitgevoerd, is het lastig om het onderzoek op exact dezelfde wijze nogmaals uit te voeren. Om toch tot enigerlei betrouwbare uitspraken te komen, worden de variabelen zo nauwkeurig en consistent mogelijk vastgelegd, wat ten goede komt aan de replicateerbaarheid van het onderzoek. De variabelen en items die gehanteerd worden in deze thesis zijn deels afgeleid uit bestaande theorie, wat de betrouwbaarheid versterkt. Daarnaast is de survey gedeeltelijk gebaseerd op reeds bestaande surveys omtrent gezinsplanning in de academische wereld. Ook dit draagt bij aan de replicateerbaarheid en daarmee de betrouwbaarheid van de resultaten van deze thesis. Dit maakt dat met meer zekerheid kan worden gesteld dat de vastgestelde resultaten juist zijn.

Naast de betrouwbaarheid, is het van belang om te kijken naar de validiteit van de thesis. Hierbij kan onderscheid gemaakt worden tussen interne validiteit en externe validiteit. Een onderzoek kan als intern valide worden beschouwd als de onderzoeker meet wat beoogt gemeten te worden. Met andere woorden, het gaat erom dat systematische meetfouten afwezig zijn (Vennix, 2011). In deze thesis is de interne validiteit gewaarborgd door de gebruikte begrippen op een eenduidige en consistente manier te operationaliseren aan de hand van de theoretische achtergrond. Daarnaast zijn zowel de surveyvragen, als de interviewvragen in het Nederlands en in het Engels gesteld. Op deze manier wordt de begrijpbaarheid van de vragen vergroot en daardoor de kans dat daadwerkelijk gemeten wordt wat beoogd gemeten te worden groter. Verder wordt de interne validiteit bevorderd door triangulatie toe te passen. In deze thesis wordt methodische triangulatie toegepast, wat inhoudt dat resultaten worden verzameld aan de hand van meerdere onderzoeksmethodes. In dit geval wordt een survey uitgezet en daarnaast worden verschillende interviews uitgevoerd. Een onderzoek is als extern valide te beschouwen als de onderzoeksresultaten generaliseerbaar zijn (Vennix, 2011). Gezien het feit dat er casestudie wordt uitgevoerd, is het generaliseren van de onderzoeksresultaten niet altijd mogelijk. Gepoogd wordt om aan de hand van de uitkomsten niet alleen geldende uitspraken te kunnen doen over de geselecteerde cases, maar ook over de Nederlandse academische wereld als geheel. Daarbij is er sprake van theoretische generaliseerbaarheid, wat inhoudt dat op basis van de onderzoeksresultaten algemeen geldende uitspraken kunnen doen op theoretisch niveau (Peters, 1995). Dit komt ten goede aan de externe validiteit van de thesis.

5. RESULTATEN

Het vijfde hoofdstuk van deze thesis bespreekt de resultaten van enerzijds de regressieanalyses en anderzijds de interviews. Om te beginnen wordt in paragraaf 5.1 nader ingezoomd op de relatie tussen de ambitie en het daadwerkelijk plannen van een gezin. Hierbij wordt eveneens aandacht besteed aan de rol van sociale veiligheid in het proces van gezinsplanning. In paragraaf 5.2 wordt nader ingezoomd op de factoren die ten grondslag liggen aan de ambitie om een gezin te plannen. Tot slot wordt in paragraaf 5.3 een vergelijking gemaakt tussen de gang van zaken omtrent gezinsplanning binnen enerzijds FNWI en anderzijds FdM. Mogelijk kunnen hieruit lessen getrokken worden, om vrouwelijke academici met een tijdelijk contract in de toekomst beter te kunnen faciliteren in het plannen van een gezin. De output van de regressieanalyse is terug te vinden in bijlage 6.

5.1 Plannen van een gezin

Allereerst is de relatie tussen de ambitie en het daadwerkelijk plannen van een gezin door vrouwelijke academici met een tijdelijk contract onderzocht, evenals de invloed van sociale veiligheid hier op. Hiertoe is een logistische regressieanalyse uitgevoerd, bestaande uit een zestal modellen (zie tabel 5). Om te beginnen is in model 0.A de relatie tussen de onafhankelijke variabele betreffende de *Ambitie om een gezin te plannen* en de afhankelijke variabele betreffende het *daadwerkelijk plannen van een gezin* getoetst. Dit model is significant, gezien het significantieniveau een waarde heeft van $p < .01$. De verklaarde variantie (R^2) is 22,6%. Gezien het feit dat er in dit model slechts één variabele is opgenomen is dit te beschouwen als een grote verklaarde variantie. In model I.A zijn een viertal controlevariabelen toegevoegd, namelijk *Partner*, *Leeftijd 25-29*, *Instituut FNWI* en *Functie PhD*. Dit model is eveneens significant, gezien het significantieniveau van $p < .1$. Model II.A, waarin de onafhankelijke variabelen *Geformaliseerde organisatiestructuur*, *Cohesieve organisatiecultuur* en *Transformationeel leiderschap* werden toegevoegd, is niet significant. Ook model III.A, waarin de interactieterm van *Ambitie met Geformaliseerde organisatiestructuur* werd toegevoegd, niet significant. Daarentegen is Model IV.A wel significant, gezien het significantieniveau van $p < .1$. In dit model werd de interactieterm van *Ambitie met Cohesieve organisatiecultuur* toegevoegd. Ook het laatste Model V.A, waarin de interactieterm van *Ambitie met Transformationeel leiderschap* werd toegevoegd, wel significant. Dit model heeft een significantieniveau van $p < .1$. De verklaarde variantie (R^2) is toegenomen tot 53,7%. Ten aanzien van de controlevariabelen kan geconcludeerd worden dat er geen significante verbanden zijn gevonden. Ze vormen dus geen verklaring voor het plannen van een gezin.

Tabel 5*Logistische regressievergelijkingen voor het plannen van een gezin*

	Model 0.A		Model I.A		Model II.A		Model III.A		Model IV.A		Model V.A	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
Constante	-1.441*	.698	-2.753	2.151	-1.665	2.917	-1.298	3.470	-6.257	5.055	-6.339	4.957
Ambitie	.609**	.244	.819**	.314	.980*	.387	.970*	.390	.258	.598	1.131	.895
gezinsplanning												
Geformaliseerde organisatiestructuur					.019	.589	-.127	.957	-.487	1.032	-.255	.477
Cohesieve organisatiecultuur					.069	.240	.081	.250	-.313	.203	.255	.477
Transformationeel leiderschap					-.380	0.257	-.380	.257	-.409	.282	.290	.495
Ambitie *							-.080	.413				
Geformaliseerde organisatiestructuur												
Ambitie *									-.313	.203		
Cohesieve organisatiecultuur												
Ambitie *											-.467	.326
Transformationeel leiderschap												
Partner			.373	.537	.468	.604	.467	.604	.763	.652	.733	.644
Leeftijd 25-29			-.011	1.016	-.286	1.214	-.339	1.256	-.197	1.227	.044	1.374
Instituut FNWI			-.390	1.398	.130	1.505	-.163	1.510	.229	1.691	.061	1.739
Functie PhD			.987	1.025	.872	1.197	.935	1.246	.594	1.249	.134	1.307
Chi-square	7.408**[df1]		9.658^[df5]		13.159[df8]		13.196[df9]		17.423^[df10]		20.610*[df11]	
Nagelkerke R ²	.226		.286		.374		.375		.471		.537	

^= p < .1; * = p < .05; ** = p < .01; *** = p < .001

5.1.1 Ambitie en starten

Allereerst is de relatie tussen de ambitie om een gezin te plannen en het daadwerkelijk plannen van een gezin door vrouwelijke academici met een tijdelijk contract onderzocht. Volgens de *Theory of Plannend Behaviour* kan gepland gedrag, in dit geval het plannen van een gezin, verklaard worden door te kijken naar de ambitie die eraan ten grondslag ligt (Madden et al., 1992). De hieruit volgende hypothese 1 luidt dan ook dat het hebben van de ambitie om een gezin te plannen, een positief effect heeft op de keuze om daadwerkelijk een gezin te plannen door vrouwelijke academici met een tijdelijk contract. Aan de hand van de uitkomsten van de logistische regressieanalyse (zie tabel 5) kan geconcludeerd worden dat hypothese 1 kan worden bevestigd. Er is sprake van een significant verband tussen de ambitie en het daadwerkelijk plannen van een gezin, gezien het significantieniveau van $p < .01$. Dit verband is positief van aard. Dit betekent dat als de ambitie hoger is, de kans om daadwerkelijk een gezin te plannen ook hoger is.

Het positieve verband tussen de ambitie en het daadwerkelijk starten met gezinsplanning wordt deels ondersteund door de resultaten voortkomend uit de verdiepende interviews. Zo vertelt respondent R2 dat ze erg graag aan kinderen wilde beginnen sinds ze een vaste relatie heeft en inmiddels ook daadwerkelijk in verwachting is van haar eerste kindje. Desalniettemin heeft ze in deze keuze ook wel degelijk rekening gehouden met de eventuele gevolgen hiervan voor haar academische carrière: “Ik wilde heel graag aan kinderen beginnen. Ik heb over het moment voor mezelf nagedacht; waar zie ik mezelf over tien jaar en wat vind ik dat het allerbelangrijkste? Dan stond een gezin zeker boven die academische carrière.” (R2, FNWI, PhD). Voor wat betreft respondent R2 lijkt het dus vanzelfsprekend te zijn om over te gaan tot gezinsplanning op het moment dat hier de ambitie toe is. Echter, dit geldt niet voor iedereen. Zo gaf respondent R7 aan graag kinderen te willen hebben en hier veel mee bezig te zijn. Desalniettemin is het wat haar betreft momenteel niet mogelijk om daadwerkelijk over te gaan tot het plannen van een gezin, omdat haar contract niet verlengd wordt met de periode die zij afwezig is in de tijd van haar zwangerschapsverlof. Dit vormt een blokkade tussen haar ambitie om een gezin te starten en de mogelijkheid om dit ook daadwerkelijk te doen: “Als mij geen mogelijkheden geboden worden om kinderen op de wereld te kunnen zetten dan wordt dat wel een probleem, want ik wil wel gewoon graag kinderen krijgen. Het is een beetje lullig als je baas tegen je zegt dat het niet kan, omdat je geen verlenging krijgt.” (R7, FdM, PhD-lecturer). De uitkomsten van het interview met respondent R3 ondersteunen dit. Ook zij wil graag kinderen, maar geeft aan dat het voor haar niet mogelijk is omdat haar werkdruk dat niet

toelaat: “Ik wil graag settelen in de komende paar jaar en de wetenschap laat het gewoon echt niet toe.” (R3, FNWI, PhD). Respondent R10 geeft zelfs aan behoefte te hebben haar gezin verder uit te breiden, maar dit momenteel niet te kunnen omdat haar mentale gezondheid dat niet toelaat door de prestatiedruk die haar werk met zich meebrengt: “Je hebt een baan die veel mentale energie kost. Dat is een les die je moet leren als je een pasgeboren baby hebt. [...] Ik kan het me niet veroorloven om nog een kind te krijgen, omdat mijn mentale gezondheid het simpelweg niet toelaat.” (R10, FdM, PhD). Opvallend is verder dat zowel academici werkzaam bij FNWI als bij FdM aangeven een blokkade te ondervinden tussen de ambitie en het daadwerkelijk plannen van een gezin. Er lijkt dus niet zozeer sprake te zijn van een faculteit specifiek probleem die deze blokkade veroorzaakt, maar een meer algemeen probleem.

5.1.2 Moderatie geformaliseerde organisatiestructuur

Verwacht werd dat sociale veiligheid een modererend effect heeft op de relatie tussen de ambitie en het daadwerkelijk plannen van een gezin. Om de sociale veiligheid te beoordelen is gekeken naar een drietal factoren te beginnen met een geformaliseerde organisatiestructuur. Moderatiehypothese 1 dat het positieve verband tussen de ambitie en het daadwerkelijk plannen van een gezin sterker is wanneer vrouwelijke academici met een tijdelijk contract werkzaam zijn in een organisatieonderdeel waarin beleid omtrent gezinsplanning is geformaliseerd. Aan de hand van de uitkomsten van de logistische regressieanalyse (zie tabel 5) kan geconcludeerd worden dat moderatiehypothese 1 verworpen kan worden. Er is namelijk geen sprake van een significant effect van een geformaliseerd beleid omtrent gezinsplanning binnen een organisatieonderdeel op het verband tussen de ambitie en het daadwerkelijk plannen van een gezin.

Dit ontbrekende effect kan verklaard worden aan de hand van het feit dat momenteel reeds voldoende beleid is en dat dit niet zozeer van invloed is op het verband tussen de ambitie en het daadwerkelijk plannen van een gezin: “Zo lang alles goed gaat, is het prima. Als er complicaties zijn, dan zijn er natuurlijk altijd aanvullende dingen mogelijk. Die zijn heel lastig vast te leggen” (R9, FdM, UD). Daarentegen lijkt de voornaamste reden voor het ontbrekende verband te zijn dat er wel al het één en ander aan geformaliseerd beleid is omtrent de omgang met zwangere vrouwen, maar dat dit niet het beleid is dat vrouwelijke academici met een tijdelijk contract ook daadwerkelijk helpt in het plannen van een gezin. Zo geeft respondent R7 aan het gevoel te hebben dat er sprake is van symbolisch beleid: “Als je online gaat kijken bij vacatures die de Radboud uitgeeft speciaal voor promovendi, staat erin dat je gebruik mag

maken van spousal services en family services. Dat impliceert dus het idee dat het bij de Radboud goed geregeld is, mocht jij als vrouw kinderen willen krijgen. Maar niets is minder waar. Dat vond ik eigenlijk wel schrijnend.” (R7, FdM, PhD-lecturer). Respondent R1 ondersteunt dit: “Het lijkt allemaal erg hypocriet. Ze zeggen altijd dat ze meer vrouwen willen in de academische wereld. Ze organiseren allerlei online seminars om zichtbaarheid van vrouwen te vergroten, om vrouwen te motiveren, om vrouwen te inspireren. Dat is niet wat ik nodig heb. Ik heb meer support nodig voor kinderopvang. Ik heb een langere verlofperiode nodig.” (R1, FNWI, Postdoc).

Concreet gezien lijkt er dus aanvullend beleid nodig te zijn dat de praktische kant van de combinatie tussen gezinsplanning en het hebben van een carrière in de academische wereld gemakkelijker maakt. Momenteel zijn er een aantal issues die maken dat deze combinatie als lastig ervaren wordt. Zo is er sprake van tijdsverlies bij het opnemen van zwangerschapsverlof. Dit uit zich enerzijds in de tijd die de vrouwelijke academicus in directe zin verliest door met verlof te gaan. Dit brengt onzekerheid met zich mee: “Ik weet niet hoelang ik met zwangerschapsverlof moet. Als je drie maanden hebt dan valt dat misschien nog te overzien, maar als je ziek wordt en je ligt er zes tot acht maanden uit dan kan ik mijn promotietraject niet afmaken.” (R7, FdM, PhD-lecturer). Anderzijds uit zich dit in tijd die indirect verloren gaat door het hebben van een gezin: “Die laatste maand ben je gewoon minder productief en ook die eerste maand dat je weer terugkomt. Je moet al die projecten weer oppakken. Het kost zoveel overhead kosten om met verlof te gaan.” (R8, FdM, PhD). Momenteel realiseren collega’s zich niet altijd dat het zorgen voor een gezin ten koste kan gaan van productiviteit: “Over het algemeen is het zo dat als je parttime werkt nadat je kind is geboren, dan is de werkdruk niet parttime. Dus de e-mails komen binnen op de dag dat ik met verlof ben en als ik de volgende dag terug ben moet ik eerst een deel van mijn werktijd besteden aan het bijwerken van wat er de vorige dag is gebeurd. Dit vermindert de effectiviteit en de tijd die beschikbaar is om aan mijn werk te besteden. Dat is iets dat collega’s niet altijd in de gaten hebben.” (R6, FNWI, UD).



Het tijdsverlies dat vrouwelijke academici ervaren bij het opnemen van zwangerschapsverlof, in directe zin door afwezigheid of in indirecte zin door productiviteitsverlies, wordt nogal eens opgevangen door extra uren te gaan werken. Over het algemeen lijkt overwerken zelfs de norm te zijn: “Bijna iedereen werkt over. Het is gewoon zo.” (R3, FNWI, PhD). Bovendien zijn er bepaalde werkzaamheden die komen kijken bij werken in de academie die overwerken in de hand lijken te werken. Zo vinden er experimenten plaats waarvoor academici ook ’s avonds en in het weekend naar de Universiteit dienen te komen. Dit is een belemmerende factor in de keuze om een gezin te plannen: “Een experiment dat je twee keer per dag moet vullen met stikstof en helium, dat is gewoon belachelijk dat dat bestaat. Ik vind dat dat niet mag bestaan. Je moet gewoon experimenten maken die faciliteren dat je niet elke dag naar je werk hoeft te komen om over te werken. Dat is natuurlijk achterlijk, vind ik.” (R3, FNWI, PhD). Om vrouwelijke academici met een tijdelijk contract beter te faciliteren in het plannen van een gezin is het van belang om beleid te ontwikkelen dat overwerken voorkomt, bijvoorbeeld door striktere regulering van de werktijden: “Het heeft te maken met de werkdruk dat je geen kinderen neemt, in de zin van overwerken. Eigenlijk kun je zonder overwerken nooit heel ver komen in die academische carrière.” (R3, FNWI, PhD). Opnieuw valt op dat zowel respondenten die werkzaam zijn bij FNWI als bij FdM te maken hebben met dezelfde struikelblokken. Ook voor wat betreft de organisatiestructuur lijkt zich dus momenteel een algemeen probleem voor te doen.

5.1.3 Moderatie cohesieve organisatiecultuur

Naast de organisatiestructuur, is om na te gaan in hoeverre sociale veiligheid van invloed is op de relatie tussen de ambitie en het daadwerkelijk plannen van een gezin gekeken naar de organisatiecultuur. Moderatiehypothese 2 luidt dat het positieve verband tussen de ambitie en het daadwerkelijk plannen van een gezin sterker is wanneer vrouwelijke academici met een tijdelijk contract werkzaam zijn in een organisatieonderdeel waarin de sociale cohesie groter is. Aan de hand van de uitkomsten van de logistische regressieanalyse (zie tabel 5) kan geconcludeerd worden dat moderatiehypothese 2 kan worden verworpen. Er is geen sprake van een significant effect van een cohesieve organisatiecultuur binnen een organisatieonderdeel op het verband tussen de ambitie en het daadwerkelijk plannen van een gezin.



Reden voor het ontbrekende verband is dat de organisatiecultuur wel degelijk als belangrijk wordt ervaren voor wat betreft de academische carrière, maar het besluit om een gezin te plannen niet expliciet lijkt te beïnvloeden. Hierbinnen is een opvallende tweedeling te zien. Enerzijds geven de respondenten die momenteel nog geen gezin hebben aan dat ze veel sociale cohesie ervaren in hun werkomgeving en gemakkelijk kunnen praten met hun collega's over gezinsplanning. Deze groep respondenten geeft aan zich gesteund te voelen door collega's. Zo geeft respondent R4 aan: "Het is een hele fijne werkomgeving. Het voelt heel erg alsof we er voor elkaar zijn. [...] Ik denk dat mijn collega's het heel leuk zouden vinden voor mij als ik zwanger ben'. (R4, FNWI, PhD). Tegelijkertijd geeft ze aan wel de ambitie te hebben om een gezin te plannen, maar niet op dit punt in haar carrière: "We willen wel graag kinderen. Niet op dit moment in mijn carrière, maar wel in de komende jaren." (R4, FNWI, PhD). Er wordt wel degelijk waarde gehecht aan de prettige werkomgeving, maar dit heeft voor respondent R4 geen versterkend effect op het verband tussen de ambitie en het daadwerkelijk plannen van een gezin. Hetzelfde geldt voor respondent R7, die aangeeft dat er zeker ruimte is om privé zaken te delen en een positieve reactie van haar collega's verwacht op een eventuele zwangerschap. Desalniettemin is ook zij nog niet bezig met het daadwerkelijk plannen van een gezin, ondanks het feit dat ze hier wel de ambitie toe heeft. De reden hiervoor is dat ze wat haar betreft te veel tijd verliest met het opnemen van zwangerschapsverlof (R7, FdM, PhD-lecturer).

Anderzijds geven respondenten die op dit moment wel een gezin hebben aan zich minder betrokken te voelen bij hun werkomgeving en in mindere mate sociale cohesie te ervaren op de werkvloer. Zo geeft respondent R8, moeder van twee kinderen, aan niet echt een hechte band te hebben met haar collega's. Bovendien geeft ze aan het gevoel te hebben dat er geen rekening gehouden wordt door haar collega's met het feit dat ze een gezin heeft: "Als er sociale dingen gepland worden, dan is er bijvoorbeeld om vijf uur een borrel. Daar kan ik gewoon niet naar toe, want ik moet er zijn voor de kinderen. Ik kan niet zomaar tot half zeven of zeven uur op een borrel blijven hangen, omdat ik gewoon zorgtaken heb." (R8, FdM, PhD). Desalniettemin wordt aangegeven dat dit geen versterkend effect heeft op de ambitie en het daadwerkelijk plannen van een gezin: "Misschien komt er wel een derde, maar ik ga eerst die promotie afronden. Ik ben nu tijdens mijn promotie twee keer ruim vier maanden eruit geweest en dat kost gewoon best wel veel tijd." (R8, FdM, PhD). Ook respondent R10, moeder van één kind, geeft aan het gevoel te hebben dat er geen rekening gehouden wordt met haar gezin: "Vrijwel alle activiteiten worden zo georganiseerd dat ik er niet aan kan deelnemen. Bijvoorbeeld, alle afdelingsvergaderingen vinden plaats op woensdag na 12 uur. Dat vind ik

heel vreemd want hier in Nederland zijn kinderen vrij van school op woensdagmiddag. Dus waarom organiseer je dan de vergaderingen op woensdag?” (R10, FdM, PhD).

Uit de interviews blijkt dus een opvallende tegenstelling. Enerzijds is er een groep respondenten is die momenteel nog geen gezin heeft. Deze groep geeft aan een hechte band met collega's te hebben en sociale cohesie te ervaren. Bovendien heeft deze groep het gevoel dat hun collega's supportive tegenover een eventuele zwangerschap zouden staan. Anderzijds is er een groep respondenten die momenteel wel een gezin heeft. Deze groep geeft aan het gevoel te hebben op een grote afstand van hun collega's te staan en in mindere mate sociale cohesie te ervaren. Verder lijkt volgens deze groep in de praktijk niet veel rekening gehouden wordt met het gezinsleven. Dit blijkt onder meer uit het feit dat gezamenlijke activiteiten doorgaans op momenten worden gepland die niet goed samenvallen in combinatie met het zorgen voor een gezin. Opvallend hierbij is dat dit opnieuw voor zowel vrouwelijke academici werkzaam binnen FNWI als bij FdM lijkt te gelden. Om na te gaan hoe vrouwelijke academici met een tijdelijk contract beter gefaciliteerd kunnen worden in het plannen van een gezin dient hier rekening mee te worden gehouden.

5.1.4 Moderatie transformationeel leiderschap

Tot slot is aandacht besteedt aan de manier van leiderschap. Moderatiehypothese 3 luidt dat het positieve verband tussen de ambitie en het daadwerkelijk plannen van een gezin sterker is wanneer vrouwelijke academici met een tijdelijk contract werkzaam zijn in een organisatieonderdeel met transformationeel leiderschap. Aan de hand van de uitkomsten van de logistische regressieanalyse (zie tabel 5) kan geconcludeerd worden dat moderatiehypothese 3 kan worden verworpen. Er is geen sprake van een significant effect van transformationeel leiderschap binnen een organisatieonderdeel op het verband tussen de ambitie en het daadwerkelijk plannen van een gezin.

Ten grondslag aan het ontbrekende effect lijkt dezelfde reden te liggen als voor wat betreft het ontbrekende effect van de organisatiecultuur. Enerzijds wordt er namelijk waarde gehecht aan transformationeel, oftewel transparant, flexibel en open leiderschap. Anderzijds lijkt dit geen bepalende factor te zijn in de keuze om een gezin te plannen. Opvallend is dat over het algemeen sprake lijkt te zijn transformationeel leiderschap voor wat betreft de

ondervraagde groep respondenten, waarin gesproken kan worden over zaken als gezinsplanning. Zo geeft respondent R8 aan een goede band te hebben met haar leidinggevende: “Ik ervaar heel veel steun van mijn promotor en begrip dus dat is heel fijn.” (R8, FdM, PhD). Bovendien vertelt respondent R2 dat haar leidinggevend positief reageerden op haar zwangerschap: “Mijn supervisors waren echt heel blij voor me dat ik zwanger was. Dus dat was ook leuk.” (R2, FNWI, PhD).

Echter, wanneer gesproken dient te worden over zaken als minder uren werken of opnemen van extra verlof lijken vraagtekens gezet te kunnen worden bij de transformationele manier van leiderschap. Een deel van de respondenten geeft namelijk aan het gevoel te hebben dit niet graag aan te kaarten bij de leidinggevende. Zo geeft respondent R9 aan: “Op mijn zwangerschap zou mijn leidinggevende zeker heel goed reageren. Een dag minder werken denk ik niet. Daar zou ze naar mij toe altijd positief op reageren. Maar toen bij mijn sollicitatie werd gevraagd of ik vier of vijf dagen wilde werken, was mijn leidinggevende wel heel blij toen ik vijf dagen zei. Dus ik zou het niet heel fijn vinden om te zeggen dat ik een dag minder zou willen gaan werken.” (R9, FdM, UD). Hetzelfde gevoel leeft bij respondent R4: “Als je niet lekker in je vel zit ofzo, dan is er ruimte om dat gewoon aan te kaarten bij de leidinggevende. Dan wordt dat gewoon opgelost. Maar dit specifieke onderwerp over het krijgen van een kind voelt dan wel weer een beetje lastiger. Het is niet iets van ik zit even niet zo lekker in mijn vel, dus ik ben deze week even afwezig. Dit heeft natuurlijk wel veel grotere, definitievere consequenties.” (R4, FNWI, PhD). Desalniettemin lijkt dit voor wat betreft deze respondenten geen blokkade te vormen tussen de ambitie en het daadwerkelijk plannen van een gezin. In de interviews wordt namelijk aangegeven dat hier andere oorzaken aan ten grondslag liggen. Denk bijvoorbeeld aan een contract dat niet verlengd wordt met de volledige duur van het opgenomen zwangerschapsverlof. Opvallend is dat dit opnieuw het geval is bij zowel academici werkzaam bij FNWI als bij FdM. Ook hier lijkt dus sprake te zijn van een meer algemene tendens in plaats van een faculteit specifieke tendens.

5.2 Ambitie om een gezin te plannen

Om de ambitie om al dan niet te starten met gezinsplanning van vrouwelijke academici met een tijdelijk contract te verklaren is gebruik gemaakt van de *Theory of Planned Behaviour*. Aan



de hand van deze theorie kan de ambitie om gepland gedrag uit te voeren verklaard worden aan de hand van een drietal factoren, namelijk de individuele attitude, de sociale omgeving en de vermeende bekwaamheid. Om na te gaan in hoeverre deze factoren de ambitie om een gezin te plannen daadwerkelijk verklaren is een lineaire regressieanalyse uitgevoerd, bestaande uit een viertal modellen (zie tabel 6). Allereerst is in Model 0.B de relatie getoetst tussen de afhankelijke variabele betreffende de *Ambitie om een gezin te starten* en een viertal controlevariabelen, namelijk *Partner*, *Leeftijd 25-29*, *Instituut FNWI* en *Functie PhD*. Dit model is niet significant. Desalniettemin zijn de modellen I.B, II.B en III.B wel significant, gezien het significantieniveau $p < .01$. In Model I.B zijn de onafhankelijke variabelen *Extrinsieke werkmotivatie* en *Tweeverdiener relatiestructuur* toegevoegd. In model II B zijn *Nabijheid familie* en *Rolmodel* toegevoegd. Tot slot zijn in Model II.B *Kennis beleid* en *Financiële zekerheid* toegevoegd. De verklaringskracht (R^2) is toegenomen van 16,9% in Model 0.B tot 53,8% in Model III.B. Dit is te beschouwen als een grote verklaringskracht (Field, 2018). Ten aanzien van de controlevariabelen kan geconcludeerd worden dat *Partner* en *Instituut FNWI* een significante verklaring vormen voor de ambitie om een gezin te plannen. Beiden effecten zijn positief. De overige controlevariabelen vormen geen verklaring voor de ambitie om een gezin te plannen.

Tabel 6*Lineaire regressievergelijkingen voor de ambitie om te starten met geïnsplanning*

	Model 0.B		Model I.B		Model II.B		Model III.B	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
Constante	3.212**	.981	6.268**	2.038	6.869**	2.393	8.186**	2.472
Extrinsieke werkmotivatie			.326^	.162	.226	.156	.255	.158
Tweeverdiener relatiestructuur			-.368**	.119	-.485***	.118	-.426**	.122
Nabijheid familie					1.256*	.469	1.078*	.468
Rolmodel					-.120	.141	-.088	.146
Kennis beleid							-.067	.110
Financiële zekerheid							-.125^	.070
Partner	1.245*	.540	1.017^	.519	.908^	.513	1.036^	.516
Leeftijd 25-29	-.536	.697	-.422	.637	-.422	.637	-.381	.646
Instituut FNWI	1.004	.774	1.461*	.701	1.640*	.656	1.376*	.657
Functie PhD	.205	.647	.527	.594	.455	.566	.247	.585
F	1.977(4,39)		3.698** (6,37)		4.160**(8,35)		3.846**(10,33)	
R ²	.169		.375		.487		.538	

^= p < .1; * = p < .05; ** = p < .01; *** = p < .001

5.2.1 Individuele attitude

Om te beginnen is de individuele attitude van de betreffende vrouwelijke academicus van invloed op haar ambitie om een gezin te plannen. De individuele attitude wordt bepaald door de opvatting van de vrouwelijke academicus over de wenselijkheid van de uitkomsten van het gewenste gedrag, oftewel over de wenselijkheid van het plannen van een gezin (Ajzen, 2005). Om de invloed van de individuele attitude op de ambitie om een gezin te plannen te beoordelen is gekeken naar een tweetal factoren, namelijk extrinsieke werkmotivatie en tweeverdiener relatiestructuur.

Werkmotivatie

Ten aanzien van de eerste factor, extrinsieke werkmotivatie, luidt de hypothese 2A dat het hebben van een extrinsieke werkmotivatie een positief effect heeft op het plannen van een gezin. Aan de hand van de uitkomsten van de lineaire regressieanalyse (zie tabel 6) kan geconcludeerd worden dat hypothese 2A kan worden bevestigd. Er is sprake van een significant verband tussen extrinsieke werkmotivatie en de ambitie om een gezin te plannen, gezien het significantieniveau van $p < .05$. Dit verband is positief van aard, wat betekent dat als de extrinsieke werkmotivatie hoger is, de ambitie om een gezin te plannen ook hoger is.

Opvallend is echter dat de extrinsieke werkmotivatie niet zozeer voort lijkt te komen uit het feit het hebben van een academische carrière om een daarvan losstaand doel te bereiken, maar uit de perceptie dat de combinatie hiervan met het zorgen voor een gezin problematisch is. Enerzijds blijkt uit de verdiepende interviews dat de respondenten over het algemeen daadwerkelijk gemotiveerd om met hun academische carrière iets bij te dragen aan de samenleving en erkenning te krijgen voor hun werk: “Ik vind het heel belangrijk om werk te doen waarbij je iets toe kan voegen aan de maatschappij.”, aldus respondent R9 (R9, FdM, UD). Dit wordt ondersteund door respondent R1, die eveneens grote waarde hecht aan de erkenning voor haar werk: “Ik wil graag vooruitgang maken binnen mijn werkveld. Ik denk dat ik internationaal al wel bekend maar, maar ik wil een referentie worden en een team hebben dat ook vooruitgang maakt in het werkveld.” (R1, FNWI, Postdoc). Anderzijds geeft het merendeel van de respondenten aan haar gezin te prioriteren boven haar academische carrière. Dit betekent dus dat indien nodig voor een carrière buiten de academie gekozen wordt: “Als ik echt kijk naar wat mijn droom is dan zou ik op dit moment denk ik wel het liefste willen doorgaan naar een tenure track. Maar als ik dan daar bepaalde dingen voor zou moeten laten in

mijn leven, bijvoorbeeld ten koste van mijn gezin, dan niet.” (R2, FNWI, PhD). Ook voor wat betreft respondent R3 heeft een carrière in de academie de voorkeur boven een carrière daarbuiten, maar zij geeft aan dit verwacht niet te kunnen combineren met het starten van een gezin: “Inhoudelijk is de academie ontzettend leuk, maar de praktische kant is gewoon stom. Dus daarom heb ik ook besloten dat ik eruit ga na mijn PhD. [...] Ik ben nu 27 en ik wil niet wachten tot mijn 37e met kinderen, maar 37 is wel ongeveer de tijd dat je misschien een keer een vast contract hebt in de wetenschap. Ja, dat is gewoon allemaal niet zo handig. Ik wil graag settelen in de komende paar jaar en de wetenschap laat het gewoon echt niet toe.” (R3, FNWI, PhD). Deze vermeende problematische combinatie van een academische carrière met het starten of uitbreiden van een gezin is onwenselijk. Ook voor vrouwen die een gezin willen starten of uitbreiden moet het mogelijk zijn om al dan niet vanuit een intrinsieke motivatie een academische carrière na te streven. Opnieuw is dit het geval is bij zowel academici werkzaam bij FNWI als bij FdM. Ook hier lijkt dus sprake te zijn van een meer algemene tendens in plaats van een faculteit specifieke tendens.

Tweeverdiener relatiestructuur

Ten aanzien van het tweede item, tweeverdiener relatiestructuur, luidt hypothese 2B dat wanneer een vrouwelijke academicus met een tijdelijk contract verwacht haar relatie te kunnen baseren op de tweeverdiener relatiestructuur, dit een positief effect heeft op de intentie van de vrouwelijke academicus met een tijdelijk contract om een gezin te plannen. Aan de hand van de uitkomsten van de lineaire regressieanalyse (zie tabel 6) kan geconcludeerd worden dat hypothese 2B kan worden verworpen. Er is sprake van een significant verband tussen de tweeverdiener relatiestructuur en de ambitie om een gezin te plannen, gezien het significantieniveau van $p < .1$. Echter, dit verband is tegen verwachting in negatief van aard. Dit betekent dat wanneer in toenemende mate sprake is van een relatie gebaseerd op de tweeverdiener relatiestructuur de ambitie om een gezin te plannen juist afneemt.

Het negatieve effect van de tweeverdiener relatiestructuur op ambitie om een gezin te plannen kan verklaard worden vanuit het feit dat wanneer een vrouw zowel een academische carrière wil nastreven als de ambitie om een gezin te plannen, het van belang is dat haar partner indien nodig bereid is om een groter deel van de zorgtaken op zich te nemen. Hierbij wordt afgeweken van de traditionele tweeverdiener relatiestructuur. Wanneer de relatie is gebaseerd op de tweeverdiener relatiestructuur en beide partners de helft van de zorgtaken op zich nemen,



remt dit de ambitie om een gezin te plannen af omdat op deze manier te weinig tijd overblijft voor de vrouwelijke academicus om haar academische carrière te combineren met het zorgen voor een gezin. Zo geeft respondent R1 dat het zonder de hulp van haar partner niet mogelijk zo zijn om een academische carrière na te streven: “Mijn partner is mijn redding. Mijn man heeft geen fulltimebaan. Hij support mij. Dat geeft mij de mogelijkheid om daadwerkelijk vijf dagen in de week te werken. Als ik voor mijn kind zou moeten zorgen omdat mijn man een fulltimebaan heeft, dan zou het onmogelijk zijn om 40 uur in de week te werken in de academische wereld.” (R1, FNWI, Postdoc). In een dergelijke situatie is sprake van een non stereotype genderrolverdeling, waarbij de vrouw de hoofdverdiener is en de man het grootste deel van de zorgtaken op zich neemt. Dit kan erg behulpzaam zijn voor de vrouwelijke academicus om haar academische carrière te combineren met het zorgen voor een gezin. Zo geeft respondent R9 aan: “Het is bij ons altijd duidelijk geweest dat het voor mij nou eenmaal belangrijker is om te werken dan voor hem. Dus daarom was dat bij ons eigenlijk vrij logisch dat hij meer zal opgeven.” (R9, FdM, UD). Over het algemeen blijkt dat hierover vooraf geen concrete afspraken over worden gemaakt, maar dat het iets is wat op een natuurlijke en vanzelfsprekende manier tot stand komt: “We hebben er niet formeel over gesproken, maar hij begrijpt dat ik een veeleisende baan heb in de academische wereld. Hij wil me steunen omdat hij ook vindt dat het belangrijk is wat ik doe. Hij wil dus zo behulpzaam als mogelijk zijn.” (R1, FNWI, Postdoc).

Opvallend is dat dit met name voor respondenten lijkt te gelden die niet van Nederlandse komaf zijn. Reden hiervoor is dat een sociaal vangnet in de vorm van bijvoorbeeld opa's en oma's die kunnen helpen met de zorgtaken over het algemeen ontbreekt: “Ons netwerk is niet zo goed. En oppassers, het is lastig om een goede te vinden en ze moeten tijd hebben. Het kost dus wat meer organisationele moeite die je moet doen. Ik vind het erg jammer dat onze familie niet dichtbij woont.” (R6, FNWI, UD). Dit maakt dat het belang van de partner in de verdeling van de zorgtaken toeneemt. Daar komt bij dat het voor de partner van buitenlandse vrouwelijke academicus vaak lastig vinden om in Nederland een baan te vinden, mede vanwege de taalbarrière: “Wanneer internationale tijdelijke staf hierheen komt met een partner, dan is het vaak niet zo makkelijk om in Nederland een baan te vinden in het oorspronkelijke beroep van de partner.” (R1, FNWI, Postdoc). Enerzijds geeft dit de mogelijkheid om de zorgtaken zo te verdelen dat de vrouwelijke academicus zich kan focussen op haar carrière, waarin wordt afgeweken van de tweeverdiener relatiestructuur en de stereotype genderrolverdeling.



Anderzijds leidt dit tot een toenemende druk op de schouders van de betreffende vrouwelijke academicus omdat zij in een dergelijk geval kostwinnaar is. Wanneer een gezin gepland wordt in een dergelijk geval betekent dit dat er voor geruime tijd minder inkomsten zullen zijn, wat vervolgens weer financiële problemen tot gevolg kan hebben: “Als je naar Nederland verhuist voor de academische baan van je partner, dan doe je dat in de meeste gevallen denk ik omdat je jouw partner wil steunen. Maar daardoor ben je in essentie economisch afhankelijk van je partner om in een ander land te kunnen leven. [...] Als ik zwangerschapsverlof opneem dan is er geen vergoeding, of mijn vergoeding wordt verminderd tot zestig procent. Dat is onmogelijk. Ik kan geen extra verlof opnemen, omdat we dan in de schulden terecht komen en geen geld hebben om onze rekeningen te betalen.” (R1, FNWI, Postdoc). Opnieuw lijkt er sprake te zijn van een algemene problematiek en dus niet een FNWI ofwel FdM specifiek probleem. Desalniettemin dient opgemerkt te worden dat binnen FNWI een relatief groot aandeel buitenlandse medewerkers lijkt te werken ten opzichte van het aantal buitenlandse medewerkers dat werkzaam is binnen FdM. Zo is het aantal respondenten dat zowel werkzaam is bij FNWI, als afkomstig is uit het buitenland gelijk aan zo’n 29,0%. Dit percentage ligt voor wat betreft de respondenten bij FdM slechts op zo’n 1,6%. Met name de groep medewerkers van buitenlandse komaf mist een sociaal vangnet, waardoor het belang van bijvoorbeeld de partner of een kinderopvang in de verdeling van de zorgtaken toeneemt.

5.2.2 Sociale omgeving

Naast de individuele attitude, wordt verwacht dat de sociale omgeving van invloed is op de ambitie van de vrouwelijke academicus om een gezin te plannen. Meer concreet gaat het hierbij om hoe haar sociale netwerk denkt over het plannen van een gezin (Ajzen, 2005). Om de invloed van de sociale omgeving op de ambitie om een gezin te plannen te beoordelen is gekeken naar een tweetal factoren, namelijk nabijheid van familie en aanwezigheid van een rolmodel.

Nabijheid van familie

Ten aanzien van het eerste item, nabijheid van familie, luidt de hypothese 3A dat de nabijheid van de familie van de vrouwelijke academicus met een tijdelijk contract een positief effect heeft op de ambitie om een gezin te plannen. Aan de hand van de uitkomsten van de lineaire regressieanalyse (zie tabel 6) kan geconcludeerd worden dat hypothese 3A kan worden

bevestigd. Er is sprake van een significant verband tussen de nabijheid van familie en de ambitie om een gezin te plannen, gezien het significantieniveau van $p < .05$. Dit verband is positief van aard. Dit betekent dat als de mate van nabijheid van familie hoger is, de ambitie om een gezin te plannen ook hoger is.

Aan de hand van de uitkomsten van de interviews kan geconcludeerd dat het hebben van een sociaal vangnet om te helpen in de zorgtaken als erg waardevol wordt beschouwd. Dit maakt namelijk dat het voor beide partners mogelijk is om een carrière na te streven, terwijl tegelijkertijd geen hoge kosten voor kinderopvang betaald hoeven te worden. Zo geeft respondent R8 aan veel baat te hebben bij de hulp van haar omgeving: “Wij moeten best wel vaak de hulp van opa’s en oma’s inschakelen om op onze vrije dag nog even bij te springen, omdat we toch nog iets moeten doen. [...] Ik denk dat het sociale steunsysteem van opa’s en oma’s die kunnen oppassen of buren of zussen voor ons wel heel belangrijk is.” (R8, FdM, PhD). Opvallend is dat, evenals voor wat betreft de tweeverdiener relatiestructuur, met name problemen rondom de nabijheid van familie spelen voor wat betreft de respondenten die niet van Nederlandse komaf zijn. Zo geeft respondent R10 aan dat zij het gevoel had een sociaal netwerk te hebben in de vorm van haar collega’s. Echter, in Nederland is werk en privé strikt gescheiden. Wanneer er de veronderstelling is dat collega’s indien nodig helpen met zorgtaken en dit in de praktijk niet zo blijkt te zijn kan dit leiden tot problemen bij medewerkers van buitenlandse komaf: “Het is belangrijk om rekening te houden met het feit dat de beleving van academici met een migratieachtergrond radicaal anders is dan de beleving van Nederlandse academici. Ik zag mijn werkn netwerk als mijn persoonlijke netwerk. Maar dat is geen netwerk. Hier in Nederland zijn privéleven en publiek leven strikt gescheiden. Dus er is niet veel ruimte om te praten over mijn ervaringen en om erover in gesprek te gaan met mijn collega’s. [...] Het was moeilijk voor mijn mentale gezondheid. Ik kan het me niet veroorloven om nog een kind te krijgen, omdat mijn mentale gezondheid het niet toelaat. Bovendien heb ik geen netwerk hier.” (R10, FdM, PhD). Respondent R1 benadrukt dit en geeft aan behoefte te hebben aan hulp van familie en vrienden, met name op financieel gebied: “In de Nederlandse cultuur is het heel normaal om een mama dag te hebben, om een papa dag te hebben, om een opa en oma dag te hebben. Hierdoor kun je een aantal dagen per week gebruik maken van kinderopvang en de overige dagen kun je gebruik maken van de steun van je familie. Ik zou het erg fijn vinden om dat ook te hebben, met name omdat het ons veel geld zou besparen.” (R1, FNWI, Postdoc). Ook respondent R6 zou behoefte hebben aan steun van familie, met name om bijvoorbeeld tijdens reizen naar buitenlandse conferenties zorgtaken op zich te kunnen nemen: “Wanneer

één van ons naar een conferentie gaat, dan vind ik het belangrijk dat de ander wat support heeft thuis. Nu zouden we een babysitter in moeten huren. Eerlijk gezegd is ons netwerk niet zo goed.” (R6, FNWI, UD). Ook voor wat betreft de nabijheid van familie lijkt opnieuw sprake te zijn van een algemene tendens en dus niet een FNWI ofwel FDM specifiek probleem. Desalniettemin dient, net als voor wat betreft de tweeverdiener relatiestructuur opgemerkt te worden dat binnen FNWI een relatief groot aandeel buitenlandse medewerkers lijkt te werken. Met name bij deze groep medewerkers ontbreekt de nabijheid van familie.

Aanwezigheid van een rolmodel

Ten aanzien van het tweede item, de aanwezigheid van een rolmodel, luidt hypothese 3B dat de aanwezigheid van een rolmodel een positief effect heeft op de ambitie van vrouwelijke academici om een gezin te plannen. Aan de hand van de uitkomsten van de lineaire regressieanalyse (zie tabel 6) kan geconcludeerd worden dat hypothese 3B kan worden verworpen. Er is geen sprake van een significant verband tussen de aanwezigheid van een rolmodel en de ambitie om een gezin te plannen.

Desalniettemin blijkt uit de uitkomsten van de verdiepende interviews dat over het algemeen veel waarde wordt gehecht aan de aanwezigheid van een rolmodel. Zo geeft respondent R10 aan dat zij op dit moment geen rolmodel heeft en dat zij dit erg mist: “Ik denk dat rolmodellen erg belangrijk zijn. Ik ben er de laatste tijd achter gekomen dat ik eigenlijk helemaal geen rolmodellen heb in mijn omgeving. Ik voel me als een vreemde eend in de bijt op mijn werk. Ik heb het gevoel dat mijn realiteit erg ver afstaat van de realiteit van mijn collega’s.” (R10, FdM, PhD). Ook respondent R2 geeft het belang van het hebben van een rolmodel aan: “Ik ben begeleid door twee vrouwen die allebei een gezin hebben met twee kinderen. Dat vind ik wel heel prettig om te zien. Daar heb ik wel veel aan.” (R2, FNWI, PhD). Bovendien lijkt het niet uit te maken of het rolmodel van hetzelfde geslacht is. Zo geeft respondent R6 aan een mannelijke collega te hebben die net vader is geworden en met wie ze graag ervaringen over het ouderschap uitwisselt: “Eén van mijn mannelijke collega’s, ook een staflid en Universitair Docent, heeft kinderen en hij loopt tegen dezelfde problemen aan als waar wij tegenaan lopen. We vragen hem daarom ook vaak om advies, omdat hij veel ervaring heeft. [...]. Het is fijn om te zien hoe we met bepaalde situaties om kunnen gaan. Dat helpt zeker.” (R6, FNWI, UD). Al met al lijkt veel waarde gehecht te worden aan de aanwezigheid van een rolmodel.



Maar hoe kan dan het niet significante verband ervan met de ambitie om te starten met gezinsplanning worden verklaard? Allereerst blijkt uit de interviews dat wel degelijk waarde wordt gehecht aan de aanwezigheid van een rolmodel. Echter, dit is niet van invloed op de ambitie om een gezin te plannen. Aangegeven wordt namelijk dat hier andere factoren aan ten grondslag liggen, bijvoorbeeld het vermeende tijdsverlies dat komt kijken bij het opnemen van zwangerschapsverlof. Bovendien kan de aanwezigheid van het betreffende rolmodel, die haar academische carrière combineert met het zorgen voor een gezin, demotiverend werken voor vrouwelijke academici die overwegen om een gezin te plannen in het geval dat zij erg hard moet werken om enerzijds aan de eisen ten aanzien van haar academische carrière te voldoen en anderzijds aan de eisen ten aanzien van haar gezin te voldoen. Wanneer het betreffende rolmodel er succesvol in slaagt om haar academische carrière te combineren met de zorg voor haar gezin, vormt dit bovendien niet noodzakelijk een realistisch en representatief beeld van voor andere vrouwelijke academici die overwegen om een gezin te plannen. Zo geeft respondent R7 aan: “Dan krijg je dus een verheerlijking van een vrouw die het allemaal tegelijkertijd doet, en dan verheerlijk je dus het feit dat deze kennelijk in staat is geweest om én haar PhD te doen in de tijd die ervoor staat én te werken én tussendoor én dan nog voor een gezin te zorgen. [...] Ik vind dat heel verkeerd om een rolmodel voor in te zetten.” (R7, FdM, PhD-lecturer). Opvallend is dat dit opnieuw het geval is bij zowel academici werkzaam bij FNWI als bij FdM. Ook hier lijkt dus sprake te zijn van een meer algemene tendens in plaats van een faculteit specifieke tendens.

5.2.3 Vermeende bekwaamheid

Tot slot wordt verwacht dat de ambitie om een gezin te plannen van de vrouwelijke academicus met een tijdelijk contract afhankelijk is van de vermeende bekwaamheid ten aanzien van het betreffende geplande gedrag, oftewel ten aanzien van het daadwerkelijk plannen van een gezin (Ajzen, 2005). Om de invloed van de vermeende bekwaamheid op de ambitie om een gezin te plannen te beoordelen is gekeken naar een tweetal factoren, namelijk naar kennis over beleid, wet- en regelgeving en naar financiële zekerheid.

Kennis over beleid, wet- en regelgeving

Ten aanzien van het eerste item, kennis over beleid, wet- en regelgeving, luidt de hypothese 4A dat kennis over beleid, wet- en regelgeving een positief effect heeft op de ambitie van

vrouwelijke academici met een tijdelijk contract om een gezin te plannen. Aan de hand van de uitkomsten van de lineaire regressieanalyse (zie tabel 6) kan geconcludeerd worden dat hypothese 4A verworpen kan worden. Er is geen sprake van een significant verband tussen het hebben van kennis over beleid, wet- en regelgeving omtrent moederschap en de ambitie om een gezin te plannen.

Aan de hand van de verdiepende interviews kan geconcludeerd worden dat de reden voor het ontbrekende verband lijkt te zijn dat hier niet veel waarde aan gehecht in het besluit omtrent het plannen van een gezin: “Ik denk wel dat het prettig kan zijn om het beleid te weten voordat je de keuze maakt of je aan kinderen begint. Maar voor mij was het een keuze die ik toch wilde maken en toen dacht ik van dan kijk ik later wel hoe het allemaal zit.” (R2, FNWI, PhD). Ten grondslag aan het besluit om een gezin te plannen liggen dus andere factoren, bijvoorbeeld omtrent het vermeende tijdsverlies als gevolg van het contract dat niet verlengd wordt met de duur van het opgenomen zwangerschapsverlof. Bovendien lijken de respondenten over het algemeen het idee te hebben over voldoende kennis te bezitten over beleid, wet- en regelgeving en hier pas verder onderzoek naar te doen op het moment dat daadwerkelijk een gezin gepland wordt. Zo geeft respondent R9 aan zich pas verder te verdiepen in de mogelijkheden omtrent verlof op het moment dat ze daadwerkelijk van plan is er gebruik van te gaan maken: “Ik denk ik dat het tegen de tijd dat ik zwanger zou zijn allemaal goed uitzoeken zou zoeken” (R9, FdM, UD).

Desalniettemin blijkt uit de verdiepende interviews een belangrijk knelpunt op het gebied van beleid, wet- en regelgeving omtrent moederschap. Over het algemeen zijn de respondenten namelijk van mening dat de communicatie van de Radboud Universiteit hierover te wensen overlaat. Zo geeft respondent R7 aan behoefte te hebben aan meer proactieve informatievoorziening. Zij was namelijk in de veronderstelling dat haar contract verlengd zou worden met de duur van haar opgenomen zwangerschapsverlof, tot zij hier nader onderzoek naar deed: “Uiteindelijk ben ik erachter gekomen dat het voor mij dus geen optie is om kinderen te krijgen door gewoon te vragen bij HR of ik extensie krijg. Het antwoord was toen nee. Dus ik had dit graag eerder willen weten.” (R7, FdM, PhD-lecturer). Daarnaast geeft respondent R4 aan dat momenteel een centraal aanspreekpunt om specifieke vragen omtrent moederschap te kunnen stellen ontbreekt: “Eigenlijk moet er ook iemand zijn bij wie je gewoon jouw persoonlijke situatie neer kan leggen die dan bekijkt wat voor jou van toepassing is, in plaats van één document met alle regelingen die dan misschien voor de één niet gelden en voor de

ander wel.” (R4, FNWI, PhD). Opvallend is dat dit knelpunt opnieuw speelt bij zowel academici werkzaam bij FNWI als bij FdM. Ook hier lijkt dus sprake te zijn van een meer algemene tendens in plaats van een faculteit specifieke tendens.

Financiële zekerheid

Ten aanzien van het tweede item, financiële zekerheid, luidt de hypothese 4B dat het ontbreken van financiële zekerheid een negatief effect heeft op de ambitie van vrouwelijke academici met een tijdelijk contract om een gezin te plannen. Aan de hand van de uitkomsten van de lineaire regressieanalyse (zie tabel 6) kan geconcludeerd worden dat hypothese 4B verworpen kan worden. Er is sprake van een significant verband tussen financiële zekerheid en de ambitie om een gezin te plannen, gezien het significantieniveau van $p < .05$. Echter, dit verband is tegen verwachting in negatief van aard. Dit betekent dat wanneer financiële zekerheid hoger is, de ambitie om een gezin te plannen juist lager is.

Dit is een opvallende uitkomst. De interviews laten desalniettemin een ander beeld zien. Aan de hand van de uitkomsten van de interviews kan namelijk geconcludeerd worden dat veel waarde wordt gehecht aan het bewerkstelligen van stabiliteit voordat daadwerkelijk een gezin gepland wordt. Het hebben van een gezin leidt namelijk tot verplichtingen: “Een kind is gewoon echt een kostenpost. Als er wat mis mee is dan kan je het niet in de kast zetten.” (R7, FdM, PhD-lecturer). Om aan deze verplichtingen te voldoen is het over het algemeen van belang om aan een aantal voorwaarden te voldoen volgens respondent R7: “Er zijn een aantal dingen je in mijn optiek moet hebben: zorg dat je een eigen auto hebt, zorg dat je twee solide banen hebt, zorg dat je een woonhuis hebt en zorg dat je spaargeld hebt.” (R7, FdM, PhD). Met name aan het hebben van een koophuis wordt waarde gehecht. Zo geeft respondent R2 dat dit belangrijk is om stappen te kunnen zetten in het plannen van een gezin: “Het geeft wel wat rust moet ik zeggen om een koophuis te hebben. Het is wel prettig. [...] Nu hebben we ook genoeg ruimte. Het is nog steeds niet heel groot maar wel groot genoeg nu om deze stappen te zetten en een gezin te starten. (R2, FNWI, PhD-lecturer).

Opvallend is echter dat over het algemeen het hebben van een vast contract niet gezien wordt als voorwaarde om te beginnen met plannen van een gezin, mede omdat het hebben van een tijdelijk contract inherent lijkt te zijn aan de academische wereld: “Ik denk dat je onbewust zo'n plaatje in je hoofd hebt, dat je dan een koophuis hebt en een vast contract en dan aan kinderen begint. [...] Maar dat was gewoon het besef van dat als we in de academische wereld willen blijven werken een vast contact moeilijk is”. Dit wordt ondersteund door respondent R9: “Het type contract is nooit een overweging geweest. Het is op dit moment gewoon sowieso



normaal voor veel mensen van onze leeftijd in de academische wereld om geen vast contract te hebben” (R9, FdM, PhD). Dit is een mogelijke verklaring voor het negatieve effect van financiële zekerheid op de ambitie om een gezin te plannen. Immers, de vrouwelijke academicus kan weinig invloed uitoefenen op het type contract dat ze krijgt en kan daardoor dus niet altijd stabiliteit in de vorm van een vast contract bewerkstelligen. Het hebben van een hogere financiële zekerheid in de vorm van een vast contract zorgt daarmee niet voor een hogere ambitie om een gezin te plannen, omdat het simpelweg erg lastig is om aan een vast contract te komen in de academische wereld. Tegen de tijd dat zekerheid in de vorm van een vast contract is bereikt, kan het zijn dat de betreffende vrouwelijke academicus een leeftijd heeft bereikt waarop het lastig is om nog een gezin te starten of uitbreiden en de ambitie om dit te doen dus ook lager is: “Niet lullig gezegd, maar ik ben nu 28. Dat betekent dat als het allemaal gaat zoals het zou moeten gaan, dan ben 34 als ik afstudeer. Als mij geen mogelijkheden geboden worden om kinderen op de wereld te kunnen zetten dan wordt dat wel een probleem, want ik wil wel gewoon graag kinderen krijgen.” (R7, FdM, PhD-lecturer). Dit knelpunt speelt opnieuw bij zowel academici werkzaam bij FNWI als bij FdM. Er is dus geen sprake van een faculteit specifiek knelpunt.

5.3 FNWI vs FdM

Aan de hand van de resultaten van de survey en de verdiepende interviews is beoogd na te gaan in hoeverre FNWI en FdM van elkaar verschillen op het gebied van de omgang met het concept gezinsplanning. Aan de hand van de resultaten van de survey kan geconcludeerd worden dat er geen significante dan wel relevante verschillen zijn gevonden tussen FNWI en FdM. Desalniettemin kan aan de hand van de interviews voor wat betreft een aantal punten onderscheid gemaakt worden tussen FNWI en FdM. Allereerst dient opgemerkt te worden dat een relatief groter deel van de medewerkers binnen FNWI intrinsiek gemotiveerd lijkt te zijn om een academische carrière na te streven. Met andere woorden, deze groep medewerkers ziet een academische carrière als roeping, waardoor het voor deze groep lastig kan zijn om concessies te doen ten behoeve van het zorgen voor een gezin. Desalniettemin behoort ook deze groep van vrouwelijke academici de mogelijkheid te hebben om een academische carrière na te streven en dit tegelijk te kunnen combineren met het starten of uitbreiden van een gezin. Hier dient rekening mee te worden gehouden in het beter faciliteren van vrouwelijke academici met een tijdelijk contract in het plannen van een gezin, bijvoorbeeld door werk- en prestatiedruk te verminderen of door werktijden beter te begrenzen.



Daarnaast valt op dat binnen FNWI een relatief groot aandeel buitenlandse medewerkers lijkt te werken ten opzichte van het aantal buitenlandse medewerkers dat werkzaam is binnen FdM. Zo is het aantal respondenten dat zowel werkzaam is bij FNWI, als afkomstig is uit het buitenland gelijk aan zo'n 29,0%. Dit percentage ligt voor wat betreft FdM slechts op zo'n 1,6%. Deze groep van buitenlandse medewerkers heeft over het algemeen een minder uitgebreid sociaal netwerk, waardoor in de verdeling van de zorgtaken een grotere verantwoordelijkheid ligt voor bijvoorbeeld de partner of de kinderopvang. Dit kan lastig zijn in combinatie met het plannen van een gezin, bijvoorbeeld omdat de partner ook een carrière wil nastreven of omdat er onvoldoende financiële middelen aanwezig zijn om voor de benodigde tijd in kinderopvang te voorzien. Hiermee dient rekening gehouden te worden voor wat betreft de interpretatie van een tweetal factoren, namelijk tweeverdiener relatiestructuur en nabijheid van familie. Medewerkers die niet van Nederlandse komaf zijn beschikken over het algemeen in mindere mate over een sociaal vangnet, waardoor ze sterker afhankelijk zijn van ofwel hun partner ofwel kinderopvang en oppas.

6. CONCLUSIE

In deze thesis stond het concept gezinsplanning centraal. De doelstelling was om na te gaan welke factoren van invloed zijn op gezinsplanning onder vrouwelijke academici met een tijdelijk contract, teneinde de faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica en de faculteit der Managementwetenschappen te kunnen adviseren over hoe zij vrouwen met een tijdelijk contract beter kunnen faciliteren in het combineren van hun academische carrière en gezinsplanning. Deze thesis heeft beoogd antwoord op de vraag: “Welke factoren zijn van invloed op gezinsplanning onder vrouwelijke academici met een tijdelijk contract op de faculteiten FNWI en FdM?”. Om deze vraag te beantwoorden is gebruik gemaakt van mixed-methods. Enerzijds is een survey uitgezet om statistische data te verzamelen, welke werd geanalyseerd aan de hand van een tweetal regressies. Anderzijds zijn een tiental verdiepende interviews uitgevoerd om duiding te geven aan de analyses van de statische data. In het zesde en laatste hoofdstuk van deze thesis wordt hierop teruggeblikt. Allereerst worden in paragraaf 6.1 de onderzoeksvraag en bijbehorende deelvragen beantwoordt. Vervolgens wordt in paragraaf 6.2 teruggeblikt op de gebruikte theorie en methodologie. Tot slot volgt in paragraaf 6.3 een aantal aanbevelingen, zowel om handvatten aan te reiken om gezinsplanning onder vrouwelijke academici te bevorderen als om verder vervolgonderzoek naar te doen.

6.1 Beantwoording onderzoeksvraag

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden zijn allereerst een drietal deelvragen beantwoordt. De eerste deelvraag luidde: “Welke factoren zijn volgens de literatuur van belang voor gezinsplanning onder vrouwelijke academici met een tijdelijk contract?”. Volgens de *Theory of Planned Behaviour* kan de keuze om een gezin te plannen verklaard worden door te kijken naar de intrinsieke motivatie van het betreffende geplande gedrag, oftewel naar de ambitie die eraan ten grondslag ligt (Madden et al., 1992). Om inzicht te krijgen in deze ambitie dient naar een drietal factoren gekeken te worden. Om te beginnen is volgens de literatuur de individuele attitude van de betreffende vrouwelijke academicus van invloed op haar ambitie om een gezin te plannen. De individuele attitude wordt bepaald door de opvatting van de vrouwelijke academicus over de wenselijkheid van de uitkomsten van het gewenste gedrag, oftewel over de wenselijkheid van het plannen van een gezin. Om de individuele attitude te beoordelen dient enerzijds gekeken te worden naar de werkmotivatie van de vrouwelijke academicus met een tijdelijk contract en anderzijds naar de mate waarin ze haar relatie al dan niet heeft ingericht



volgens de tweeverdiener relatiestructuur. Ten tweede is volgens de literatuur de ambitie om een gezin te plannen afhankelijk van de sociale invloeden uit de omgeving van de betreffende vrouwelijke academicus. Meer concreet gaat het hierbij om hoe haar sociale netwerk denkt over het plannen van een gezin. Om de sociale omgeving te beoordelen dient gekeken te worden naar de nabijheid van de familie van de vrouwelijke academicus met een tijdelijk contract en naar de aanwezigheid van een rolmodel in haar omgeving. Tot slot is volgens de literatuur de ambitie om een gezin te plannen afhankelijk van de vermeende bekwaamheid dat de betreffende vrouwelijke academicus heeft ten aanzien van het betreffende geplande gedrag. Meer concreet, beschikt de vrouwelijke academicus over voldoende kennis en middelen om een gezin te plannen? (Ajzen, 2005). Dit onderzoek beoogt aan de hand van de *Theory of Planned Behaviour* te verklaren welke factoren van invloed zijn op Om de vermeende bekwaamheid te beoordelen dient gekeken te worden naar de kennis van de vrouwelijke academicus met een tijdelijk contract over beleid, wet- en regelgeving omtrent moederschap en naar haar financiële zekerheid.

De tweede deelvraag luidde: “Wat is de rol van sociale veiligheid in gezinsplanning onder vrouwelijke academici met een tijdelijk contract?”. Aan de hand van de literatuur werd verwacht dat sociale veiligheid een modererend effect heeft op het verband tussen de ambitie en het daadwerkelijk plannen van een gezin. Sociale veiligheid bestaat uit een drietal factoren, namelijk organisatiestructuur, organisatiecultuur en leiderschap (Shen et al., 2015). Aan de hand van de logistische regressieanalyse kan geconcludeerd worden dat geen enkele van deze factoren een significant effect heeft op het verband tussen de ambitie en het daadwerkelijk plannen van een gezin. Desalniettemin laten de uitkomsten van de interviews een ander beeld zien. Zo blijkt waarde te worden gehecht aan een organisatiestructuur met geformaliseerd beleid omtrent ouderschap. Hierbij is het van belang dat dit beleid daadwerkelijk een praktisch nut heeft, bijvoorbeeld door richtlijnen op te stellen rondom het beter afbakenen van werktijden. Verder laten de interviews zien dat het als prettig wordt ervaren om in een organisatieonderdeel te werken waarin sprake is van een cohesieve organisatiecultuur. Met name voor wat betreft de groep medewerkers die al een gezin heeft is hierin verbetering mogelijk. Deze groep heeft momenteel namelijk nogal eens het gevoel buitengesloten te worden van gemeenschappelijke activiteiten met collega's, bijvoorbeeld omdat deze activiteiten plaatsvinden op momenten die niet goed samenvallen met de zorgtaken die komen kijken bij het hebben van een gezin. Tot slot blijkt uit de interviews dat er behoefte is aan een



transformationele manier van leiderschap, waarbinnen het genormaliseerd wordt om bijvoorbeeld parttime te gaan werken om de combinatie tussen het zorgen voor een gezin en het nastreven van een academische carrière mogelijk te maken.

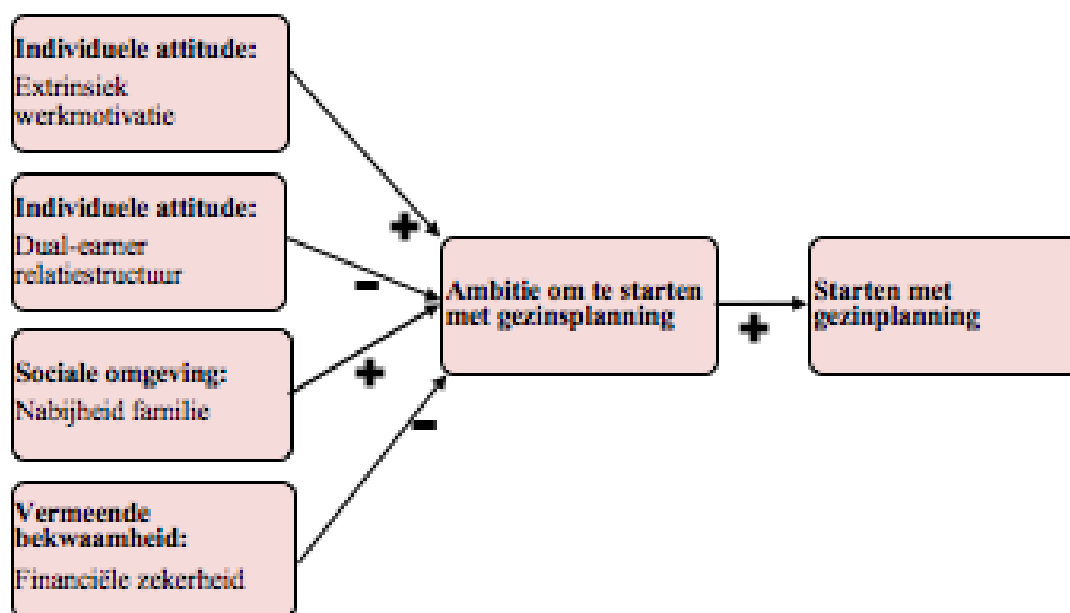
De derde deelvraag luidde: “Welk verband is er tussen sociale veiligheid en gezinsplanning onder vrouwelijke academici met een tijdelijk contract op de faculteiten FNWI en FdM?”. Van de factoren waarmee de sociale veiligheid in een organisatie beoordeeld kan worden blijkt voor wat zowel FNWI als FdM geen enkel van de factoren een significant effect te hebben op de ambitie en het daadwerkelijk plannen van een gezin. Kijkend naar enerzijds FNWI en anderzijds FdM zijn er eveneens geen grote verschillen te onderscheiden op het gebied van de rol van sociale veiligheid in het besluit om een gezin te plannen op het gebied van sociale veiligheid. Desalniettemin kunnen een aantal verschillen tussen beide faculteiten onderscheiden worden die meer algemeen van aard zijn. Allereerst lijkt binnen FNWI een relatief groter gedeelte van de medewerkers intrinsiek gemotiveerd te zijn om een academische carrière na te streven. Daarnaast valt op dat binnen FNWI een relatief groot aandeel buitenlandse medewerkers lijkt te werken ten opzichte van het aantal buitenlandse medewerkers dat werkzaam is binnen FdM. Om vrouwelijke academici met een tijdelijk contract beter te faciliteren in het plannen van een gezin is het van belang om hier rekening mee te houden, gezien het feit dat zowel de arbeidsmotivatie als de herkomst in termen van nabijheid van familie van de vrouwelijke academicus met een tijdelijk contract van invloed bleken te zijn op de ambitie om een gezin te plannen.

Welke factoren zijn nu van invloed op gezinsplanning onder vrouwelijke academici met een tijdelijk contract op de faculteiten FNWI en FdM? Om de onderzoeksvraag te beantwoorden is enerzijds een tweetal regressieanalyses uitgevoerd en anderzijds een tiental verdiepende interviews gehouden. Aan de hand van de resultaten hiervan kunnen een aantal conclusies worden getrokken. Allereerst bleek dat het verband tussen de ambitie en het daadwerkelijk plannen van een gezin significant is. Immers, hypothese 1, “De ambitie van vrouwelijke academici met een tijdelijk contract om een gezin te plannen, heeft een positief effect op het daadwerkelijk plannen van een gezin.” kon worden bevestigd. Zoals eerder beschreven is, om deze ambitie te verklaren is gekeken naar de individuele attitude, de sociale omgeving en de vermeende bekwaamheid van de vrouwelijke academicus met een tijdelijk contract. De individuele attitude kan de ambitie om een gezin te plannen gedeeltelijk verklaren. Immers, hypothese 2A, “Het hebben van een extrinsieke werkmotivatie als vrouwelijke academicus met een tijdelijk contract, heeft een positief effect op het plannen van een gezin.”,

kon in tegenstelling tot hypothese 2B bevestigd worden. Desalniettemin kon er wel een significant effect van de tweeverdiener relatiestructuur worden vastgesteld. Echter, dit effect bleek tegen verwachting in negatief van aard. Ook de sociale omgeving kan slechts gedeeltelijk ambitie om een gezin te plannen verklaren. Hypothese 3A, “Het nabij zijn van de familie van vrouwelijke academici met een tijdelijk contract heeft een positief effect heeft op de ambitie van de vrouwelijke academicus met een tijdelijk contract om een gezin te plannen.” Kon namelijk bevestigd worden. Dit bleek niet het geval te zijn voor wat betreft hypothese 3B. Tot slot kan ook de vermeende bekwaamheid slechts gedeeltelijk de ambitie om een gezin te plannen. Hypothese 4A en hypothese 4B kunnen niet worden bevestigd. Desalniettemin kon er wel een significant effect worden vastgesteld van de financiële zekerheid op de ambitie om een gezin te plannen. Al met al, de extrinsieke werkmotivatie, nabijheid van familie en financiële zekerheid zijn van invloed op de ambitie om een gezin te plannen (zie figuur 9). De rol van sociale veiligheid in het plannen van een gezin is beperkt.

Figuur 9

Factoren die van invloed zijn op de keuze om een gezin te plannen



6.2 Theoretische en methodologische terugblik

Om na te gaan hoe vrouwelijk academici met een tijdelijk contract beter gefaciliteerd kunnen worden met gezinsplanning is in deze thesis gebruik gemaakt van de *Theory of Planned Behaviour* (Madden, 1992). Deze theorie bleek, mede met ondersteuning van het werk van Ajzen (2005) voldoende bruikbaar om de hoofdvraag te beantwoorden. Immers, elk van de factoren voortkomend uit de *Theory of Planned Behaviour* verklaarde in enige mate de ambitie om een gezin te plannen. Desalniettemin kan niet worden uitgesloten dat andere factoren ook een rol spelen in de ambitie om een gezin te plannen. In deze thesis lag de focus op factoren van bestuurskundige en sociologische aard. Desalniettemin zouden ook factoren van bijvoorbeeld antropologische aard van invloed kunnen zijn op de ambitie om een gezin te plannen. Denk bijvoorbeeld aan zaken als de invloed van zaken als religie op het hebben van een gezin en de combinatie tussen zorgen voor een gezin en het nastreven van een academische carrière. Verder werd in deze thesis verondersteld dat sociale veiligheid de relatie tussen de ambitie en het plannen van een gezin beïnvloedt. Om inzicht te krijgen in sociale veiligheid werd gebruik gemaakt van de theorie van Shen et al. (2015). De bruikbaarheid van deze theorie bleek beperkt, gezien het feit dat geen van de factoren voortkomend uit de theorie van invloed was op de relatie tussen de ambitie en het plannen van een gezin. Aannemelijk is dan ook dat, naast de factoren voortkomend uit de theorie van Shen et al. (2015), andere factoren kunnen worden vastgesteld die mogelijk van invloed zijn op plannen van een gezin. Denk bijvoorbeeld aan de gezondheid van de vrouwelijke academicus. Wanneer een vrouwelijke academicus met een tijdelijk contract de ambitie om een gezin te plannen maar kampt met gezondheidsproblemen, dan kan dit mogelijk een blokkade vormen om ook daadwerkelijk een gezin te plannen.

Om de onderzoeksvraag van deze thesis te beantwoorden en na te gaan welke factoren van invloed zijn op het plannen van een gezin is gebruik gemaakt van een onderzoeksstrategie in de vorm van een vergelijkende casestudy. Hierbij werden FNWI en FdM met elkaar vergeleken. Om na te gaan in hoeverre deze faculteiten al dan niet van elkaar verschillen werd gebruik gemaakt van de onderzoeksmethode mixed-methods. Enerzijds werd een survey uitgezet en geanalyseerd aan de hand van een tweetal regressieanalyses. Anderzijds werd een tiental verdiepende interviews gehouden. Desalniettemin bleken er geen grote verschillen tussen de faculteiten te zijn. Een mogelijke reden hiervoor kan het relatief kleine aantal respondenten zijn ($N = 62$). Een andere reden hiervoor is dat de survey door een relatief klein aantal medewerkers van FdM is ingevuld ($N = 6$). Een groter aantal respondenten afkomstig van FdM zou dus wenselijk zijn geweest voor de representativiteit van de steekproef. Voor wat betreft de interviews kan gesteld worden dat juist een relatief groot aantal medewerkers van



FdM is bevraagd. Er zijn vier interviews gehouden met medewerkers van FdM tegenover zes interviews met medewerkers van FNWI. Echter, FNWI kent een academische staf die ongeveer twee keer zo groot is als de academische staf binnen FdM (Radboud Universiteit, z.d.C). Er is dus een relatief groot aantal medewerkers van FdM bevraagd, wat niet ten goede komt aan de representativiteit van de steekproef. Een ander punt van aandacht ten aanzien van de gebruikte onderzoeksmethode is dat de interpretatie van de onderzoeker een belangrijk onderdeel vormt bij het analyseren en interpreteren van de interviews. Dit kan ten koste gaan van de betrouwbaarheid van het onderzoek. Om dit te voorkomen zou het wenselijk zijn geweest om bijvoorbeeld aan peerfeedback te doen. Daarentegen is wel triangulatie van onderzoeksmethoden toegepast, wat juist ten goede komt aan de betrouwbaarheid van de uitkomsten van deze thesis. Tot slot is een laatste punt van aandacht de operationalisatie van specifiek gezien de variabele “Rolmodel”. In de survey is namelijk niet concreet naar de aanwezigheid van een rolmodel gevraagd, wat het doen van uitspraken over het effect ervan lastig maakt. Desalniettemin is dit beoogd te corrigeren door in de interviews aan elk van de respondenten te vragen naar de aanwezigheid van een rolmodel in hun omgeving en naar de invloed hiervan op de keuze om een gezin te plannen.

6.3 Aanbevelingen

Hoe kunnen vrouwelijke academici met een tijdelijk contract dan beter gefaciliteerd worden in het plannen van een gezin? Aan de hand van de resultaten van deze thesis kan geconcludeerd worden dat het met name van belang is om aandacht te besteden aan het bieden van handvatten om de combinatie tussen het zorgen voor een gezin en het nastreven van een academische carrière gemakkelijker te maken in de praktijk. Een eerste punt van aandacht is het aantal te werken uren. Om de combinatie tussen zorgtaken en werktaken te vergemakkelijken is er behoefte aan uitbreiding van de mogelijkheden om minder uren te gaan werken. Bovendien dienen werktijden beter te worden afgebakend, zodat niet in avonden of weekenden gewerkt hoeft te worden. Een tweede aandachtspunt is de kinderopvang op de campus. Er lijkt behoefte te zijn aan een meer goedkope en flexibele kinderopvang. Om dit te bewerkstelligen kan de kinderopvang op de campus tegen een lager tarief beschikbaar worden gesteld aan het academische personeel van de universiteit. Ten derde is er momenteel nogal eens onduidelijkheid over welke regelingen al dan niet gelden in specifieke situaties. Zo is het niet altijd duidelijk welke mogelijkheden er zijn rondom contractverlening bij het opnemen van zwangerschapsverlof door postdocs en PhD-lecturers. Om dit op te vangen kan een faculteitsspecifiek loket in de vorm van een centraal aanspreekpunt in het leven worden geroepen. Hier kunnen medewerkers met vragen over een voor hun specifiek geldende situatie

terecht. Bovendien kunnen leidinggevendenden bijgeschoold worden over relevante wet- en regelgeving voor hun werknemers. Hierin is proactieve communicatie vanuit de leidinggevende van belang, bijvoorbeeld door de werknemer tijdig in te lichten wanneer bepaalde relevante regelingen veranderd worden.

Naast het bieden van handvatten om de combinatie tussen zorgtaken en het nastreven van een academische carrière gemakkelijker te maken, is het van belang om een sociaal veilige werkomgeving te garanderen om vrouwelijke academici met een tijdelijk contract beter te faciliteren in het plannen van een gezin. Allereerst is het van belang om beleid rondom ouderschap op te stellen waar de vrouwelijke academicus in de praktijk daadwerkelijk wat aan heeft, bijvoorbeeld omtrent het opvangen van tijdsverlies als gevolg van het opnemen van verlof, door economische steun te bieden in de vorm van een tegemoetkoming in de kosten voor kinderopvang of door werktijden meer behapbaar te maken. Ten tweede is het van belang om te zorgen dat er sprake is van sociale cohesie binnen de organisatiecultuur, met name voor de medewerkers die momenteel al een gezin hebben. Ook deze mensen moeten de mogelijkheid hebben om deel te nemen aan gemeenschappelijke activiteiten met collega's. Hier hoort bewustwording en normalisering onder collega's en leidinggevendenden bij ten aanzien van de praktische belemmeringen die komen kijken bij de combinatie van zorgtaken en werktaken.

Tot slot kunnen een aantal aanbevelingen gedaan worden ten aanzien van het doen van vervolgonderzoek. Allereerst is het voor vervolgonderzoek interessant om na te gaan in hoeverre de uitkomsten van deze thesis toegepast kunnen worden op andere cases. Gelden dezelfde uitkomsten voor bijvoorbeeld de Faculteit der Rechtsgeleerdheid of de Faculteit der Medische Wetenschappen? Hierbij kan eveneens worden nagegaan of er verschillen bestaan tussen universiteiten voor wat betreft de factoren die van invloed zijn op het plannen van een gezin. Verder is het voor vervolgonderzoek interessant om nog eens een blik te werpen op de hypothesen die in deze thesis niet bevestigd konden worden. Zo bleek in deze thesis de tweeverdiener relatiestructuur niet van invloed te zijn op het plannen van een gezin. Desalniettemin is het interessant om meer inzicht te verkrijgen in de rol van de partner in het besluit om een gezin te plannen. Is de functie van de partner bijvoorbeeld van invloed op het besluit? Is de opvatting van de partner over zaken als parttime werken van invloed op het besluit om een gezin te plannen? In combinatie met de uitkomsten van deze thesis kan aan de hand hiervan bewerkstelligd worden dat vrouwelijke academici met een tijdelijk contract beter gefaciliteerd worden in het plannen van een gezin.

LITERATUURLIJST

- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality, and behavior* (2nd ed.). Open University Press.
- Blossfeld, H. P., & Huinink, J. (1991). Human capital investments or norms of role transition? How women's schooling and career affect the process of family formation. *American journal of Sociology*, 97(1), 143-168.
- Bussemaker, J. (2016). *Antwoord op vragen van de leden Pia Dijkstra en Van Meenen over het bericht dat zwangere vrouwen onderzoekstijd verliezen* [Kamervragen]. <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/ah-tk-20152016-3284.html>
- Cleland, J., Bernstein, S., Ezeh, A., Faundes, A., Glasier, A., & Innis, J. (2006). Family planning: The unfinished agenda. *The Lancet*, 368(9549), 1810-1827. [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(06\)69480-4](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(06)69480-4)
- College voor de Rechten van de Mens. (2016). *Is het nu beter bevallen?* <https://publicaties.mensenrechten.nl/file/218e563b-b616-46b1-b0e9-2eced5bac861.pdf>
- Davids, J. S., Lyu, H. G., Hoang, C. M., Daniel, V. T., Scully, R. E., Xu, T. Y., Phatak, U. R., Damle, A., & Melnitchouk, N. (2019). Female representation and implicit gender bias at the 2017 American society of colon and rectal surgeons' annual scientific and tripartite meeting. *Diseases of the Colon & Rectum*, 62(3), 357-362. <https://doi.org/10.1097/dcr.0000000000001274>
- Dehlendorf, C., Rodriguez, M. I., Levy, K., Borrero, S., & Steinauer, J. (2010). Disparities in family planning. *American journal of obstetrics and gynecology*, 202(3), 214-220
- van Delden, M. (2021). *Sociaal (on)veilig werken: Een verantwoordelijkheid van iedereen*. Werk & Veiligheid - Kennisplatform over preventie, RI&E en sociale veiligheid. <https://www.werkenveiligheid.nl/sociale-veiligheid/pesten-en-geweld/sociaal-onveilig-werken-een-verantwoordelijkheid-van-iedereen>
- Edmondson, A. C. (2018). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. John Wiley & Sons.
- van Engen, M., Beijer, S., Herschbergh, C., Bleijenbergh, I., & Vinkenburg, C. (2015). Parents in academia: New norms required. *Family and career in science*, 28-41
- FFP. (2021). *Kosten van een kind*. <https://ffp.nl/consument/life-events/kinderen/kosten-van-een-kind/>
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. SAGE Publications Inc.
- FNV. (2019). *Sociale veiligheid van medewerkers op universiteiten*. <https://www.fnv.nl/getattachment/Nieuwsbericht/Sectornieuws/FNV-Overheid/2019/05/Helft-universiteitspersoneel-ervaat-sociaal-onvei/20190506-FNV-en-VAWO-Onderzoek-sociale-veiligheid-op-universiteiten-2.pdf?lang=nl-NL>

- Giddens, A. (2005). The global revolution in family and personal life. *Family in transition*, 13, 26–31.
- Hooghiemstra, E. (1997). Partnerrelaties. In M. Niphuis-Nell (Red.), *Sociale atlas van de vrouw* (pp. 187-222). Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Hulsebosch, J., & Wielers, R. (2018). Ongelijkheid en verschillen in intrinsieke en extrinsieke arbeidsmotivatie. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 34(2), 200-220.
- Huopalainen, A. S., & Satama, S. T. (2019). Mothers and researchers in the making: Negotiating ‘new’ motherhood within the ‘new’ academia. *Human Relations*, 72(1), 98-121.
- Jensen, P. H. (2000). The Danish Leave-of-Absence schemes: Origins, functioning and effects from a gender perspective. *Aalborg Universitetsforlag Centre for Comparative Welfare State Studies Working Paper*.
- Kemper, T. D. (1968). Reference groups, socialization and achievement. *American Sociological Review*, 33(1), 31-45. <https://doi.org/10.2307/2092238>
- Lampic, C., Svanberg, A. S., Karlström, P., & Tydén, T. (2005). Fertility awareness, intentions concerning childbearing, and attitudes towards parenthood among female and male academics. *Human Reproduction*, 21(2), 558-564. <https://doi.org/10.1093/humrep/dei367>
- Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren. (2019). *Verschillen in werktaken, hulpbronnen en onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden tussen vrouwelijke en mannelijke wetenschappers in Nederland*. https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH_rapport__verborgen_MV_verschillen_in_werktaken_hulpbronnen_en_onderhandelingen_in_de_wetenschap.pdf
- de Leeuw, E. D. (2009). *Passen en meten online: de kwaliteit van internet enquêtes*. <https://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/37331/ORATIE++EDITH+deLeeuw.pdf?sequence=1>
- Madden, T. J., Ellen, P. S., & Ajzen, I. (1992). A comparison of the theory of planned behavior and the theory of reasoned action. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18, 3–9.
- McLanahan, S. (2004). Diverging destinies: How children are faring under the second demographic transition. *Demography*, 41(4), 607-627.
- Mintzberg, H. (1979). An emerging strategy of "direct" research. *Administrative science quarterly*, 24(4), 582-589.
- Mitchell, J. C. (Ed.). (1969). *Social networks in urban situations: analyses of personal relationships in Central African towns*. Manchester University Press.

- Mulder, C. H. (2006). Population and housing: a two-sided relationship. *Demographic Research*, 15, 401-412.
- Nauts, S. & Sierksma, J. (2016). *Kom met fatsoenlijke regeling voor zwangere onderzoekers*. <https://www.dub.uu.nl/nl/opinie/kom-met-fatsoenlijke-regeling-voor-zwangere-onderzoekers>
- Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut. (2018). *De opmars van de oudere vader en moeder*. <https://nidi.nl/demos/de-opmars-van-de-oudere-vader-en-moeder/>
- van Nimwegen, N. (2014). Er blijft behoefte aan gezinsplanning. *Demos: bulletin over bevolking en samenleving*, 30(07)
- O'Laughlin, E. M., & Anderson, V. N. (2001). Perceptions of parenthood among young adults: Implications for career and family planning. *American Journal of Family Therapy*, 29(2), 95-108.
- Radboud Universiteit. (2016). *Gender and diversity policy*. <https://www.ru.nl/science/about-the-faculty/our-profile/gender-diversity-policy/>
- Radboud Universiteit. (2021). *Student_gezocht_project_family_planning_def*. <https://drive.google.com/file/d/1V755IYEaV8ZTiRdP-f6r-NCxUwryKAOV/view?usp=sharing>
- Radboud Universiteit. (z.d.A). *Kinderopvang*. <https://www.ru.nl/mercatorsceincepark/faciliteiten-en-voorzieningen/kinderopvang/>
- Radboud Universiteit. (z.d.B). *Zwanger- en ouderschap tijdens je studie*. <https://www.ru.nl/studenten/tijdens-studie/begeleiding-en-advies/zwanger-ouderschap-tijdens-studie/>
- Radboud Universiteit. (z.d.C). *Feiten en Cijfers*. <https://www.ru.nl/fm/over-de-faculteit/profiel/feiten-cijfers/>
- Rathenau Instituut. (2013). *Academische carrières en loopbaanbeleid*. ScienceGuide. https://www.scienceguide.nl/wp-content/uploads/2018/07/Feiten_en_Cijfers_Academische_Carrieres_2013.pdf
- Rijksoverheid. (z.d.). *Kan mijn werkgever mijn werk aanpassen tijdens mijn zwangerschap of na mijn bevalling?* <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werktijden/vraag-en-antwoord/kan-mijn-werk-worden-aangepast-tijdens-mijn-zwangerschap-of-na-mijn-bevalling>
- Schein, E. H. (1996). Culture: The missing concept in organization studies. *Administrative science quarterly*, 229-240.

- Shen, Y., Tuuli, M. M., Xia, B., Koh, T. Y., & Rowlinson, S. (2015). Toward a model for forming psychological safety climate in construction project management. *International Journal of Project Management*, 33(1), 223-235. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2014.04.009>
- van Thiel, S. (2014). *Research Methods in Public Administration and Public Management*. Routledge.
- Vennix, J. (2011). *Theorie en praktijk van empirisch onderzoek*. Pearson Education Benelux.
- Verschuren, P., & Doorewaard, H. (2004). *Het ontwerpen van een onderzoek* (3de ed.). Boom Lemma.
- Verweij, R., Stulp, G. (2019). *Eerst zekerheid, dan kinderen*.
<https://www.socialevraagstukken.nl/eerst-zekerheid-dan-pas-kinderen/>
- VSNU. (2020). *CAO Nederlandse Universiteiten*. FNV.
<https://www.fnv.nl/getmedia/1a4d5b23-018a-4f5b-9a33-30c2d76694ec/1108-nederlandse-universiteiten-cao-2020-v181219.pdf?ext=.pdf&dt=20201125104706>
- Wet arbeid en zorg. (2020, 1 juli).
https://wetten.overheid.nl/BWBR0013008/2020-07-01#search_highlight6
- Wilken, J. P. (2016). Werken met sociale netwerken. De professional als netwerker. Wmo-wijzer.
- Wolfinger, N. H., Mason, M. A., & Goulden, M. (2008). Problems in the pipeline: Gender, marriage, and fertility in the ivory tower. *The Journal of Higher Education*, 79, 388–405.
- Wolf-Wendel, L. E., & Ward, K. (2006). Academic life and motherhood: Variations by institutional type. *Higher Education*, 52(3), 487-521. <https://doi.org/10.1007/s10734-005-0364-4>
- ZonMw. (2021). *Relatie- en gezinsproblematiek, zorgmijding en preventie tijdens en na COVID-19*. NVRG: Nederlandse Vereniging voor Relatie- en Gezinstherapie. .
<https://www.nvrg.nl/stream/onderzoeksrapport-relatie-en-gezinsproblematiek-tijdens-covid-19.pdf>

BIJLAGEN

Bijlage 1: Survey

Language Routing

- Q65** Would you like to answer the questionnaire in Dutch or in English
Wilt u de vragenlijst in het Nederlands of in het Engels beantwoorden?
- (1) Nederlands
 - (2) English

In case the given answer to **Q65** was (1) “Nederlands”: redirected to **Q126**.

In case the given answer to **Q65** was (2) “English”: redirected to **Q3**.

Block 0: Introduction and informed consent

Survey GenDI The Gender and Diversity commission asked us to investigate how academics perceive the possibility to combine work and family life at FNWI and the Management Faculty. The study is approved by both faculty boards. In order to obtain a good overview of the ideas and perceptions in the faculty, we hope that many of you will participate in our survey. We will allot 5 VVV-cards of € 20,- among the participants; if you want to take part in the allotment, please leave your e-mail address at the end of the survey.

De Gender & Diversity commissie van FNWI heeft ons gevraagd om te onderzoeken hoe wetenschappers de mogelijkheden ervaren om het academisch werk met een (toekomstig) gezinsleven te combineren. Hiervoor hebben wij deze vragenlijst ontworpen voor de faculteiten FNWI en FdM. Om een goed beeld te krijgen van de ideeën en belevingen in de faculteit hopen we dat u meewerkt aan ons onderzoek. We verloten 5 VVV-kaarten van € 20,- onder de deelnemers, als u mee wilt doen aan de verloting laat dan uw e-mailadres achter aan het einde van de enquête.

- Q3** All data will be stored at the Management faculty. Your data will be kept anonymous and we will only report aggregated data in our report. Do you give us consent to use your data?
- Q126** *Alle gegevens worden opgeslagen bij de Management faculteit. Uw gegevens worden anoniem gehouden en we zullen alleen geaggregeerde gegevens rapporteren. Geeft u toestemming voor het opslaan van uw gegevens?*
- (1) Yes | Ja
 - (2) No | Nee

In case the given answer to **Q3/ Q126** was (2) “No | Nee”: redirected to end of survey.

Block 1: My Work

We would first like to ask you a couple of questions about your work situation.

We willen u eerst een aantal vragen stellen over uw werksituatie.

- Q5** Within which research institute do you work?
- Q69** *Binnen welk onderzoeksinstituut werkt u?*
- (1) Institute of Management Research (IMR)
 - (2) Institute for Molecules and Materials (IMM)
 - (3) Institute for Water and Wetland Research (IWWR)
 - (4) Institute for Mathematics Astrophysics and Particle Physics (IMAPP)
 - (5) Institute for Computing and Information Science (ICIS)
 - (6) Donders Centre for Neuroscience (DCN)
 - (7) Radboud Institute for Molecular Life Sciences (RIMLS)
 - (8) Institute for Science in Society (ISis)
 - (9) High Field Magnet Laboratory (HFML)
 - (10) Felix Laboratory (FELIX)
 - (11) Radboud Pre-University College of Science (PUC)
 - (12) Other, namely | *Anders, namelijk*: [TEXT]

In case the given answer given to **Q5/ Q69** was not (1) “Institute of Management Research (IMR)”: display **Q140/ Q141**

- Q140** Do you (also) work in a lab?
Q141 *Werk je (ook) op het lab?*
 (1) Yes | *Ja*
 (2) No | *Nee*
- Q6** Which of the following best describes your employment contract in your main job?
Q70 *Wat beschrijft het beste uw arbeidsovereenkomst in uw (grootste) baan?*
 (1) A permanent job (contract of unlimited duration) | *Een vaste aanstelling (contract van onbepaalde duur)*
 (2) Fixed term or temporary job (contract of limited duration) | *Een tijdelijke aanstelling (arbeidsovereenkomst van bepaalde duur)*
- Q7** Which academic title do you currently hold?
Q71 *Welke functietitel heeft u momenteel?*
 (1) PhD-candidate | *PhD-kandidaat*
 (2) Junior lecturer | *Junior docent*
 (3) Post-doc/researcher | *Post-doc/onderzoeker*
 (4) Assistant professor | *Universitair docent*
 (5) Senior lecturer | *Senior docent*
 (6) Associate professor | *Universitair hoofddocent*
 (7) Full professor | *Hoogleraar*
 (8) Other, namely | *Anders, namelijk: [TEXT]*
- Q8** For how many fte (full-time equivalent) are you currently employed?
Q72 *Hoeveel fte (full-time equivalent) is uw contract?*
 (1) Full time (1.0 fte)
 (2) Part time, namely/ parttime, namelijk: [TEXT]
- Q9** Do you regularly work in the evenings or weekends?
Q73 *Werkt u regelmatig in de avonden of weekenden?*
 (1) Yes, in the office/lab | *Ja, op kantoor/het lab*
 (2) Yes, from home or in the office/lab | *Ja, op kantoor/het lab of thuis*
 (3) Yes, from home | *Ja, vanuit huis*
 (4) No | *Nee*

Block 2: Academic Careers

- Q11** We would now like you to respond to some statements about careers in academia, and your academic career specifically. Please indicate to what extent you agree or disagree with these statements.
Q74 *Hieronder staan enkele uitspraken over uw ideeën over de academische loopbaan. Geef aan in hoeverre u het eens of oneens bent met deze stellingen.*

		(1)Strongly Disagree	(2)Disagree	(3)Neutral	(4)Agree	(5)Strongly Agree
		(1)Helemaal mee oneens	(2)Mee Oneens	(3)Neutraal	(4)Mee Eens	(5)Helemaal 1 Mee Eens
Q11_1 Academia is not a job but a calling	Q74_1 <i>Werken in de academie is geen baan maar een roeping.</i>	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Q11_2 My academic career is important to me	Q74_2 <i>Mijn academische carrière is belangrijk voor mij.</i>	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Q11_3 My career goals are more important than the collective goals of my institute	Q74_3 <i>Mijn carrière doelen zijn belangrijker dan de collectieve doelen van het instituut.</i>	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Q11_4 Regularly working overtime is necessary to have a successful academic career	Q74_4 <i>Structureel overwerken is noodzakelijk voor een succesvolle wetenschappelijke loopbaan.</i>	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Q11_5 The pressure to always perform in academia is high	Q74_5 <i>De druk om altijd te presteren is hoog in de academische wereld.</i>	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Q11_6 I have a pleasant working environment	Q74_6 <i>Ik ervaar mijn werkomgeving als prettig</i>	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Q11_7 I travel regularly for my academic career (e.g. visits and conferences abroad)	Q74_7 <i>Ik reis regelmatig voor mijn werk (bijvoorbeeld om congressen te bezoeken)</i>	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Q11_8 One regularly has to move to pursue a successful academic career	Q74_8 <i>Voor een succesvolle academische loopbaan moet je regelmatig verhuizen.</i>	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Block 3: Partner & Planning

We would now like to ask you some questions about your personal life. A key goal of this study is to understand more about how academics combine work with their family life, including their ideas and intentions about having (more) children. To do so, we would like to ask you some rather personal questions. We would like to stress again that all your answers will be kept confidential. We would like to start by asking you some questions about your partnership status and any children you might have.

Dit onderzoek gaat over het combineren van werk met het privéleven. Een doel van deze studie is om te begrijpen hoe academici hun werk combineren met het gezinsleven. Hier horen ook de ideeën en intenties bij om te starten met een gezin of uw gezin uit te breiden. De vragen kunnen daarom zeer persoonlijk aanvoelen. We willen nogmaals benadrukken dat alle antwoorden vertrouwelijk behandeld worden. We willen u nu eerst een paar vragen stellen over uw eventuele partner en kinderen.

Q20 Do you have a steady partner?

Q84 *Heeft u een vaste partner?*

- (1) Yes, and we live together | *Ja, en wij wonen samen*
- (2) Yes, but we do not live together | *Ja, maar wij wonen niet samen*
- (3) No, I do not have a steady partner | *Nee, ik heb geen partner*

In case the given answer given to **Q20/ Q84** was (1) “Yes, and we live together | *Ja, en wij wonen samen*” or (2) “Yes, but we do not live together | *Ja, maar wij wonen niet samen*”: display **Q21/ Q85**.

Q21 What is your partner's current occupation?

Q85 *Wat is het huidige beroep van uw partner?*

- (1) My partner works in academia | *Mijn partner werkt ook in de academie*
- (2) My partner works outside academia | *Mijn partner werkt buiten de academie*
- (3) My partner is not currently employed | *Mijn partner heeft op het moment geen betaald werk*

In case the given answer given to **Q20/ Q84** was (1) “Yes, and we live together | *Ja, en wij wonen samen*” or (2) “Yes, but we do not live together | *Ja, maar wij wonen niet samen*” and in case the answer given to **Q21/ Q85** was (1) “My partner works in academia | *Mijn partner werkt ook in de academie*” or (2) “My partner works outside academia | *Mijn partner werkt buiten de academie*”: display **Q22/ Q86**.

Q22 Which of the following best describes your partner's employment contract in his/her main job.

Q86 *Wat voor aanstelling heeft uw partner in zijn/haar baan?*

- (1) A permanent job (unlimited duration) | *Een vaste aanstelling (onbeperkte duur)*
- (2) Fixed term or temporary job/platform work (limited duration) | *Een tijdelijke aanstelling (beperkte duur)*
- (3) Other, namely: | *Anders, namelijk: [TEXT]*

In case the given answer given to **Q21/ Q85** was (1) “My partner works in academia” or (2) “My partner works outside academia”: display **Q125/ Q126**.

Q125 Does your partner work fulltime or parttime?

Q126 *Werkt uw partner fulltime of parttime?*

- (1) Fulltime (1.0 fte)
- (2) Parttime, namely | *Parttime, namelijk: [TEXT]*

Q23 Do you currently have children?

Q87 *Heeft u kinderen?*

- (1) No | *Nee*
- (2) No, but I am expecting a child | *Nee, maar ik/mijn partner ben in verwachting van een kind*
- (3) Yes, I have children. Please enter the number of children you have | *Ja, ik heb kinderen, geef alstublieft aan hoeveel kinderen u heeft.*

In case the given answer given to **Q23/ Q87** was (1) “No | *Nee*”: display **Q24/ Q88**.

Q24 Are you planning to have a child in the near future?

Q88 *Wilt u in de nabije toekomst een gezin starten?*

- (1) Yes | *Ja*
- (2) No | *Nee*
- (3) I don't know | *Ik weet het niet*

In case the given answer given to **Q23/ Q87** was (2) “No, but I am expecting a child | *Nee, maar ik/mijn partner ben in verwachting van een kind*” or (3) Yes, I have children. Please enter the number of children you have | *Ja, ik heb kinderen, geef alstublieft aan hoeveel kinderen u heeft.*”: display **Q25/ Q89**.

Q25 Do you intend to have (more) children in the future?

Q89 *Wilt u in de toekomst uw gezin uitbreiden?*

- (1) Yes | *Ja*
- (2) No | *Nee*
- (3) I don't know | *Ik weet het niet*

In case the answer given to **Q20/ Q84** was (1) “Yes, and we live together | *Ja, en wij wonen samen*” or (2) “Yes, but we do not live together | *Ja, maar wij wonen niet samen*”: display **Q26/ Q90**.

Q26 Does your partner intend to have (more) children in the future?

Q90 *Wilt uw partner kinderen in de toekomst?*

- (1) Yes | *Ja*
- (2) No | *Nee*
- (3) I don't know | *Ik weet het niet*

In case the answer given to **Q23 / Q87** was (2) “No, but I am expecting a child | *Nee, maar ik/mijn partner ben in verwachting van een kind*” or (3) Yes, I have children. Please enter the number of children you have | *Ja, ik heb kinderen, geef alstublieft aan hoeveel kinderen u heeft.*”: display **Q27/ Q91**.

Q27 At what age are/were you expecting your first child?

Q91 *Hoe oud was/ bent u bij de geboorte van uw eerste kind?*

[TEXT]

Block 4: Academic Career and Family Planning

Q129 We would now like you to respond to some statements about the suitability of combining an academic career with raising a family. Please indicate to what extent you agree or disagree with these statements.

Q135 *Hieronder staan uitspraken over uw houding ten opzichte van de mogelijkheid om een academische carrière en een gezin te combineren. Geef aan in hoeverre u het eens of eens bent met deze stellingen.*

		(1)Strongly Disagree	(2)Disagree	(3)Neutral	(4)Agree	(5)Strongly Agree
		(1)Helemaal mee oneens	(2)Mee Oneens	(3)Neutraal	(4)Mee Eens	(5)Helemaal Mee Eens
Q129_1 You cannot have a successful career in academia while also having a family.	Q135_1 <i>Je kunt geen succesvolle academische carrière hebben terwijl je ook een gezin hebt.</i>	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
In case the answer given to Q20/ Q84 was (1) “Yes, and we live together <i>Ja, en wij wonen samen</i> ” or (2) “Yes, but we do not live together <i>Ja, maar wij wonen niet samen</i> ”: display Q129_2/ Q135_2						
Q129_2 To accommodate my partner, I am willing to work fewer hours even if this is at the expense of my academic career.	Q135_2 <i>Om mijn partner tegemoet te komen, ben ik bereid minder uren te werken, ook als dit ten koste gaat van mijn academische carrière.</i>	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Q129_3 For now, it is more important to focus on my academic career rather than having (more) children.	Q135_3 <i>Op korte termijn vind ik het belangrijker om te focussen op mijn academische carrière dan om een gezin te starten of uit te breiden.</i>	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Q129_4 I currently have too many work responsibilities to think about having (more) children.	Q135_4 <i>Op dit moment heb ik te veel verantwoordelijkheden op mijn werk om een gezin te starten of uit te breiden.</i>	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Q129_5 Women and men should be equally responsible for taking care of the household.	Q135_5 Vrouwen en mannen zouden evenveel verantwoordelijkheid moeten dragen voor de zorg voor het huishouden.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
In case the answer given to Q20/ Q84 was (1) “Yes, and we live together Ja, en wij wonen samen” or (2) “Yes, but we do not live together Ja, maar wij wonen niet samen”: display Q129_6/ Q135_6.						
Q129_6 Both my partner and I prioritize pursuing a career over the potential desire to have children.	Q135_6 Mijn partner en ik prioriteren op dit moment onze carrière boven een potentiële kindervens.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
In case the answer given to Q20/ Q84 was (1) “Yes, and we live together Ja, en wij wonen samen” or (2) “Yes, but we do not live together Ja, maar wij wonen niet samen”: display Q129_7/ Q135_7.						
Q129_7 My household's salary is sufficient to provide for a family.	Q135_7 Ons salaris is toereikend om een gezin te onderhouden.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
In case the answer given to Q20/ Q84 was (1) “Yes, and we live together Ja, en wij wonen samen” or (2) “Yes, but we do not live together Ja, maar wij wonen niet samen”: display Q129_8/ Q135_8.						
Q129_8 The responsibility for care tasks lies mainly with my partner.	Q135_8 De verantwoordelijkheid voor zorgtaken ligt voornamelijk bij mijn partner.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
In case the answer given to Q140/ Q141 was (1) “Yes Ja”: display Q129_9/ Q 135_9.						
Q129_9 Working in the lab and starting a family can be easily combined	Q135_9 Werken op het lab kan goed gecombineerd worden met het starten van een gezin					

Block 5: Conditions for starting a family

We would now like you to respond to some statements about decisions around becoming a parent. If you already have children, please let us know the extent to which these statements applied when you started thinking about having children. Please indicate to what extent you agree or disagree with the following statements.

*Nu volgen een aantal stellingen omtrent uw ervaring en houding ten aanzien van het starten van een gezin. Als u **al kinderen** heeft, geef dan aan in hoeverre onderstaande stellingen van toepassing waren op uw situatie op het moment dat u begon te denken over het starten van een gezin. Geef aan in hoeverre u het eens of oneens bent met deze stellingen.*

Q131 I want to have a permanent contract before I think about starting a family.

Q102 *Ik wil een vast contract voordat ik aan een gezin begin te denken*

- (1) Strongly Disagree | *Helemaal mee oneens*
- (2) Disagree | *Mee oneens*
- (3) Neutral | *Neutraal*
- (4) Agree | *Eens*
- (5) Strongly Agree | *Helemaal mee eens*
- (6) Not applicable | *Niet van toepassing*

Q132 I want to have a steady income before I think about starting a family.

Q103 *Ik wil een stabiel inkomen voordat ik aan een gezin begin te denken*

- (1) Strongly Disagree | *Helemaal mee oneens*
- (2) Disagree | *Mee oneens*
- (3) Neutral | *Neutraal*
- (4) Agree | *Eens*
- (5) Strongly Agree | *Helemaal mee eens*
- (6) Not applicable | *Niet van toepassing*

Q133 I want to own a house before I think about starting a family.

Q104 *Ik wil een koopwoning voordat ik aan kinderen begin te denken.*

- (1) Strongly Disagree | *Helemaal mee oneens*
- (2) Disagree | *Mee oneens*
- (3) Neutral | *Neutraal*
- (4) Agree | *Eens*
- (5) Strongly Agree | *Helemaal mee eens*
- (6) Not applicable | *Niet van toepassing*

Block 6: Organizational culture

We would now like you to respond to some statements about the organization you work in. Please indicate to what extent you agree or disagree with these statements.

Nu volgt een aantal stelling over uw organisatie. Geef aan in hoeverre u het eens of oneens bent met deze stellingen

		(1)Strongly Disagree	(2)Disagree	(3)Neutral	(4)Agree	(5)Strongly Agree
		(1)Helemaal mee oneens	(2)Mee Oneens	(3)Neutraal	(4)Mee Eens	(5)Helemaal Mee Eens
Q42_4 I feel responsible for creating an inclusive work environment.	Q105_4 Ik voel me verantwoordelijk voor het creëren van een inclusieve werkomgeving.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Q42_5 My colleagues and I support each other when it comes to combining work and personal life.	Q105_5 Mijn collega's en ik steunen elkaar wat betreft het combineren van werk en een privéleven.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Q42_6 I can freely talk with my colleagues about wanting to have (more) children.	Q105_6 Ik kan openlijk met mijn collega's praten over het starten of uitbreiden van een gezin.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Q42_7 I can talk freely with my supervisor about wanting to have (more) children.	Q105_7 Ik kan openlijk met mijn leidinggevende praten over het starten of uitbreiden van een gezin.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Q42_8 I worry that talking with my supervisor about wanting to have (more) children will have negative consequences for my career.	Q105_8 Ik ben bang dat praten over mijn gezinsplannen met mijn leidinggevende negatieve gevolgen heeft voor mijn carrière.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Q42_9 In general, I believe that it is possible to combine working in academia with having a family.	Q105_9 Algemeen gesproken, denk ik dat het mogelijk is om een academische carrière met een gezin te combineren	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Q42_10 Within my own research institute it seems possible to combine working in academia with having a family.	Q105_10 Binnen mijn onderzoeksinstituut lijkt het mogelijk om een academische carrière met een gezin te combineren	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Block 7: Policy Knowledge

Below are statements regarding your awareness and opinions of policies and regulations concerning parenthood. Please indicate to what extent you agree or disagree with these statements.

Nu volgen een aantal stellingen omtrent uw ervaring en opinie ten aanzien van beleid met betrekking tot ouderschap. Geef aan in hoeverre u het eens of oneens bent met deze stellingen.

- Q51 I am aware of my rights regarding parenting-related leaves and policies in the Netherlands (e.g. 16 weeks of maternity leave, 6 weeks of birth leave for the father/partner, 26 weeks of unpaid parental leave).
- Q114 Ik ben op de hoogte van de Nederlandse wet- en regelgeving omtrent ouderschap en ouderschapsverlof. (16 weken zwangerschapsverlof, 6 weken geboorteverlof voor vaders/partners, 26 weken onbetaald ouderschapsverlof).
- (1) Strongly Disagree | Helemaal mee oneens
(2) Disagree | Mee oneens
(3) Neutral | Neutraal
(4) Agree | Eens
(5) Strongly Agree | Helemaal mee eens

- Q52 I am aware of the existing policies around parenthood within the Radboud University (e.g. extension of PhD-contract for pregnancy and parental leave).

Q115 *Ik ben op de hoogte van het beleid omtrent ouderschap binnen de Radboud Universiteit. (bijv. verlenging van PhD-contract voor zwangerschapsverlof en ouderschapsverlof).*

- (1) Strongly Disagree | *Helemaal mee oneens*
- (2) Disagree | *Mee oneens*
- (3) Neutral | *Neutraal*
- (4) Agree | *Eens*
- (5) Strongly Agree | *Helemaal mee eens*

Q53 Current policies and procedures at Radboud University offer parents sufficient opportunities to combine parenthood with an academic career.

Q116 *Het huidige beleid omtrent ouderschap binnen de Radboud Universiteit biedt mogelijkheden voor het combineren van een academische carrière met het ouderschap.*

- (1) Strongly Disagree | *Helemaal mee oneens*
- (2) Disagree | *Mee oneens*
- (3) Neutral | *Neutraal*
- (4) Agree | *Eens*
- (5) Strongly Agree | *Helemaal mee eens*

Block 8: Demographic

Finally, we would like to ask you about your background.

Tot slot volgen een aantal vragen omtrent uw achtergrond.

Q56 Do you identify as:

Q118 *Met welk gender identificeert u zich het meest?*

- (1) Female | *Vrouw*
- (2) Male | *Man*
- (3) Non-binary | *Vrouw noch man*
- (4) Other, namely | *Anders, namelijk: [TEXT]*
- (5) Prefer not to answer | *Zeg ik liever niet*

Q57 What is your age?

Q119 *Wat is uw leeftijd?*

- (1) Less than 25 years | *Jonger dan 25 jaar*
- (2) From 25 to 29 years | *25 tot 29 jaar*
- (3) From 30 to 34 years | *30 tot 34 jaar*
- (4) From 35 to 39 years | *35 tot 39 jaar*
- (5) From 40 to 44 years | *40 tot 44 jaar*
- (6) From 45 to 49 years | *45 tot 49 jaar*
- (7) From 50 to 54 years | *50 tot 54 jaar*
- (8) From 55 to 59 years | *55 tot 59 jaar*
- (9) From 60 to 64 years | *60 tot 64 jaar*
- (10) 65 years or over | *65 jaar of ouder*

Q58 Were you born in the Netherlands?

Q120 *Bent u geboren in Nederland*

- (1) Yes | *Ja*
- (2) No | *Nee*

In case the given answer given to **Q58/120** was not (2) “No”: display **Q60/121**

Q60 Which year did you first arrive in the Netherlands?

Q121 *In welk jaar kwam u voor het eerst naar Nederland*
[TEKST]

Q61 What is your living situation?

Q122 *Wat is uw woonsituatie?*

- (1) Home ownership without a mortgage | Huiseigenaar zonder hypotheek
- (2) Home ownership with a mortgage | Huiseigenaar met hypotheek
- (3) Private rental sector | Private huurwoning
- (4) Social rental sector | Sociale huurwoning
- (5) Other | Anders

Block 9

Q63 For our master thesis, we would like to conduct in-depth interviews with academics who are thinking about having children or have children. If you would be happy for us to contact you for this purpose, please leave your e-mail address here:

Q123 *Voor onze masterthesis zouden we nog een aantal diepte-interviews willen afnemen over het starten of uitbreiden van een gezin in combinatie met het hebben van een academische carrière. We zoeken hiervoor dus zowel mensen zonder kinderen als ouders. Zouden we hierover contact met u mogen opnemen? Zo ja, laat uw e-mailadres hieronder achter.*

[TEXT]

Block 10

Q64 If you would like to participate in the drawing for the 5 VVV-cards of € 20,- please leave your e-mail address here:

Q123 *Wilt u deelnemen aan de verloting van de 5 VVV-cadeaukaarten ter waarde van € 20? Zo ja, laat uw e-mailadres hieronder achter*

[TEXT]

Q136 Is there anything else you would like to share with us? Please leave it here

Q137 *Wilt u nog iets anders met ons delen? Wij lezen het graag.*

[TEKST]

Bijlage 2: Syntax

***VARIABELEN OMZETTEN NAAR NUMERIEK

ALTER TYPE Q5_12_TEXT_onderzoeksinstituut_anders (F3)

ALTER TYPE Q7_8_TEXT_functie_anders (F3)

ALTER TYPE Q8_2_TEXT_werkuren_anders (F3)

ALTER TYPE Q22_4_TEXT_partner_contract_anders (F3)

ALTER TYPE Q125_2_TEXT_partner_werkuren_anders (F3)

ALTER TYPE Q27_moeder_leeftijd (F3)

ALTER TYPE Q56_4_TEXT_geslacht_anders (F3)

ALTER TYPE Q60_herkomst_jaar (F3)

ALTER TYPE Q63_thesis (F3)

ALTER TYPE Q64_verloting (F3)

ALTER TYPE Q136_opmerkingen (F3)

***SELECTEREN OP GESLACHT EN CONTRACT

USE ALL.

COMPUTE filter_geslacht_contract=(Q6_contract = 2 & Q56_geslacht = 1).

VARIABLE LABELS filter_geslacht_contract 'Q6_contract= 2 & Q56_geslacht = 1 (FILTER)'.
VALUE LABELS filter_geslacht_contract 0 'Not Selected' 1 'Selected'.
FORMATS filter_geslacht_contract (f1.0).
FILTER BY filter_geslacht_contract.
EXECUTE.

***DESCRIPTIVES

CROSSTABS

/TABLES=Q5_onderzoeksinstituut BY Q20_partner Q57_leeftijd Q7_functie

/FORMAT=AVALUE TABLES

/CELLS=COUNT

/COUNT ROUND CELL.

CROSSTABS

/TABLES=Q5_onderzoeksinstituut BY Ambitie_gezinsplanning

/FORMAT=AVALUE TABLES

/CELLS=COUNT

/COUNT ROUND CELL.

CROSSTABS

/TABLES=Q5_onderzoeksinstituut BY Gezinsplanning

/FORMAT=AVALUE TABLES

/CELLS=COUNT

/COUNT ROUND CELL.

***CONTROLE VARIABLEN MAKEN

RECODE Q20_partner (1=1) (2=1) (3=0) INTO Partner.
EXECUTE.

RECODE Q57_leeftijd (2=1) (ELSE=0) INTO Leeftijd_25tot29.
EXECUTE.

RECODE Q5_onderzoeksinstituut (1=0) (12=0) (ELSE=1) INTO Onderzoeksinstituut_FNWI.
EXECUTE.

RECODE Q7_functie (1=1) (ELSE=0) INTO Functie_PhD.
EXECUTE.

***VARIABLE GEZINSPLANNING MAKEN

RECODE Q24_kinderwens_starten (1=1) (SYSMIS=SYSMIS) (ELSE=0) INTO Gezin_starten.
EXECUTE.

RECODE Q25_kinderwens_uitbreiden (1=1) (SYSMIS=SYSMIS) (ELSE=0) INTO Gezin_uitbreiden.
EXECUTE.

COMPUTE Gezinsplanning=\$SYSMIS.
IF MISSING(Gezin_uitbreiden) Gezinsplanning=Gezin_starten.
IF MISSING (Gezin_starten) Gezinsplanning=Gezin_uitbreiden.

***VARIABLE AMBITIE GEZINSPLANNING MAKEN

RECODE Q129_3_ambitie_gezinsplanning (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5) INTO
Ambitie_gezinsplanning.
EXECUTE.

***VARIABLE INDIVIDUELE ATTITUDE MAKEN

RECODE Q11_1_academie_roeping (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5) INTO Academie_roeping.
EXECUTE.

RECODE Q11_2_academie_belangrijk (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5) INTO Academie_belangrijk.
EXECUTE.

COMPUTE Werkmotivatie= Academie_roeping + Academie_belangrijk.
EXECUTE.

RECODE Q129_8_huishouden_verantwoordelijkheden (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5) INTO
Huishouden_verantwoordelijkheden.
EXECUTE.

COMPUTE Twee_verdiener=Q129_2_carriere_combi_partner + Q129_5_huishouden_taakverdeling +
Q129_6_huishouden_prioriteiten + Huishouden_verantwoordelijkheden.
EXECUTE.

***VARIABLE SOCIALE OMGEVING MAKEN

RECODE Q58_herkomst (1=2) (2=1) INTO herkomst.
EXECUTE.

COMPUTE Rolmodel=Q42_7_werkomgeving_rolmodel + Q42_2_werkomgeving_collegas_support.
EXECUTE.

***VARIABELE VERMEENDE BEKWAAMHEID MAKEN

COMPUTE Kennis_beleid=Q51_beleid_Nederland + Q52_beleid_Radboud.
EXECUTE.

COMPUTE Financiele_zekerheid=Q131_voorwaarde_contract+ Q132_voorwaarde_inkomen +
Q133_voorwaarde_koophuis.
EXECUTE.

***LINEAIRE REGRESSIE AMBTIE_GEZINSPLANNING

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Ambitie_gezinsplanning
/METHOD=ENTER Leeftijd_25tot29 Onderzoeksinstituut_FNWI Functie_PhD Partner
/METHOD=ENTER Werkmotivatie Twee_verdiener
/METHOD=ENTER Rolmodel_herkomst
/METHOD=ENTER Kennis_beleid Financiele_zekerheid
/SCATTERPLOT=(*ZRESID,*ZPRED)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).

***MODERATIE VARIABELE ORGANISATIESTRUCTUUR MAKEN

COMPUTE Organisatiestructuur=Q53_beleid_voldoende.
EXECUTE.

COMPUTE Ambitie_gezinsplanning_centra=Ambitie_gezinsplanning - 0.32.
EXECUTE.

COMPUTE Organisatiestructuur_centra=Organisatiestructuur - 3.2623.
EXECUTE.

COMPUTE Moderatie_organisatiestructuur=Ambitie_gezinsplanning_centra *
Organisatiestructuur_centra.
EXECUTE.

***MODERATIE VARIABELE ORGANISATIECULTUUR MAKEN

COMPUTE Organisatiecultuur=Q42_1_werkomgeving_verantwoordelijkheden +
Q42_2_werkomgeving_collegas_support + Q42_3_werkomgeving_collegas_praten.
EXECUTE.

COMPUTE Organisatiecultuur_centra=Organisatiecultuur - 14.4464.
EXECUTE.

COMPUTE Moderatie_organisatiecultuur= Ambitie_gezinsplanning_centra * Organisatiecultuur_centra.
EXECUTE.

***MODERATIE VARIABELE LEIDERSCHAP MAKEN

RECODE Q42_5_werkomgeving_supervisor_zorgen (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5) INTO Supervisor.
EXECUTE.

COMPUTE Leiderschap=Supervisor + Q42_4_werkomgeving_supervisor.
EXECUTE.

COMPUTE Leiderschap_centra=Leiderschap - 6.7885.
EXECUTE.

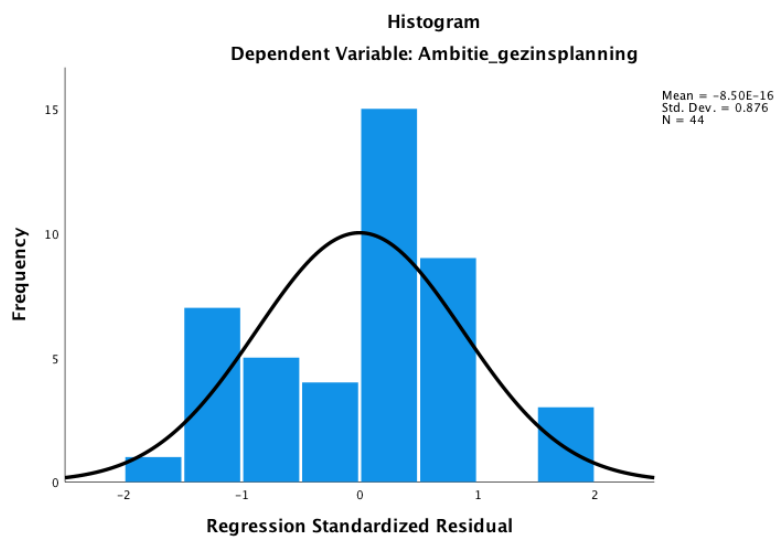
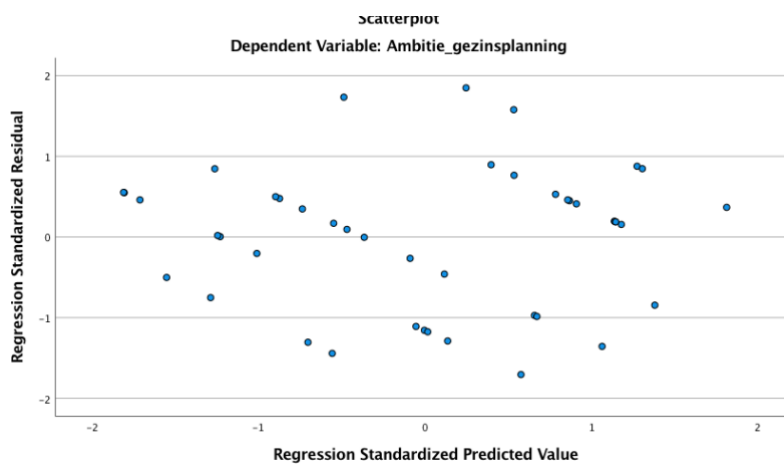
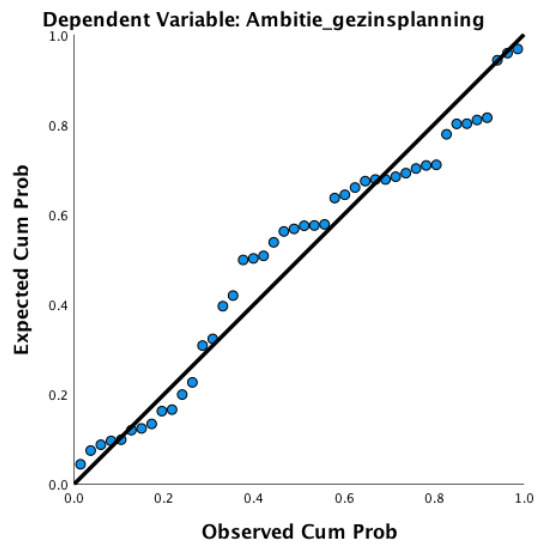
COMPUTE Moderatie_leiderschap=Ambitie_gezinsplanning_centra * Leiderschap_centra.
EXECUTE.

***LOGISTISCHE REGRESSIE GEZINSPLANNING FNWI

LOGISTIC REGRESSION VARIABLES Gezinsplanning
/METHOD=ENTER Ambitie_gezinsplanning
/METHOD=ENTER Functie_PhD Leeftijd_25tot29 Q20_partner Onderzoeksinstituut_FNWI
/METHOD=ENTER Organisatiestructuur Organisatiecultuur Leiderschap
/METHOD=ENTER Moderatie_organisatiestructuur
/METHOD=ENTER Moderatie_organisatiecultuur
/METHOD=ENTER Moderatie_leiderschap
/CASEWISE OUTLIER(2)
/PRINT=GOODFIT CORR CI(95)
/CRITERIA=PIN(0.05) POUT(0.10) ITERATE(20) CUT(0.5).

Bijlage 3: Assumpties lineaire regressie

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Bijlage 4: Interviewguide

Intro

We have been asked by the Faculty of Science's "gender and diversity" working group to investigate the reasons underlying the starting or non-starting of a family by temporary academic staff. The research project is led by the Radboud WORKLIFE consortium and is carried out by two Master of Public Administration students under the supervision of Stéfanie André (assistant professor of Public Administration and leader of the WORKLIFE consortium) and Inge Bleijenbergh (associate professor of research methods). The board of FNWI suspects that temporary staff make relatively little use of maternity leave and parental leave compared to other faculties. The GenDi committee has asked us to investigate this at the Faculty of Science and the Management faculty and to write a recommendation. To research this, we conducted a survey and are conducting a number of in-depth interviews. We have selected you as a result of your registration in the survey. With this interview we hope to gain more insight into the factors that play a role in your decision-making about starting or expanding a family. I would like to ask you if I can record the interview, so that I can later work it out into a transcript. The recording will be kept confidential. I will quote you anonymously and, if necessary, mention your position.

Door de werkgroep "gender and diversity" van FNWI zijn wij gevraagd om onderzoek te doen naar redenen die ten grondslag liggen aan het al dan niet starten of uitbreiden van een gezin door tijdelijk academisch personeel. Het onderzoeksproject wordt geleid door het Radboud WORKLIFE consortium en wordt uitgevoerd door twee Master Bestuurskundestudenten onder supervisie van Stéfanie André (universitair docent Bestuurskunde en leider van het WORKLIFE consortium) en Inge Bleijenbergh (universitair hoofddocent onderzoeksmethoden). Het bestuur van FNWI vermoedt dat het tijdelijk personeel relatief weinig gebruik gemaakt van zwangerschapsverlof en ouderschapsverlof in vergelijking met andere faculteiten. De GenDi commissie heeft ons gevraagd om dit te onderzoeken bij FNWI en de Management faculteit en een advies te schrijven. Om dit na te gaan hebben we een survey uitgezet en voeren we een aantal verdiepende interviews uit. We hebben u geselecteerd naar aanleiding van uw aanmelding in de survey. Met dit interview hopen we meer inzicht te verkrijgen in de factoren die een rol spelen in uw besluitvorming omtrent het al dan niet starten of uitbreiden van een gezin. Graag wil ik u vragen of ik het interview mag opnemen, zodat ik het later uit kan werken tot een transcript. De opname zal vertrouwelijk bewaard worden. Ik zal u anoniem citeren en evenueel onder vermelding van uw functie.

Interview questions

Theme 1: Demographic characteristics

1. Could you tell me more about your current position at Radboud University?
Inquire about:
Kunt u meer vertellen over uw huidige functie binnen de Radboud Universiteit? Doorvragen:
 - a. Type of contract | *Type contract*
 - b. Number of working hours | *Aantal werkuren*
 - c. Regular or irregular working hours | *Regelmatige of onregelmatige werkuren*
2. What steps have you taken so far in your career to get to where you are now?
Welke stappen heeft u tot nu toe in uw carrière gezet om te komen waar u nu bent?

Theme 2: Family planning

3. Could you tell me more about the composition of your household? Inquire about:
Kunt u meer vertellen over de samenstelling van uw huishouden? Doorvragen:
 - a. Children/wish for children | *Kinderwens*
 - b. Partner | *Partner*
4. What do your family plans look like?
Hoe zien uw gezinsplannen eruit?
5. What do your partner's family plans look like?
Hoe zien de gezinsplannen van uw partner eruit?

Theme 3: Academic career

6. How did you get into academia?
Hoe bent u in de wetenschap terecht gekomen?
7. How do you experience working in academia?
Hoe ervaart u het om in de academische wereld te werken?
8. What would you like to achieve in your academic career?
Wat zou u willen bereiken in uw wetenschappelijke carrière?

Theme 4: Family planning & Academic career

9. To what extent do you think having children can be combined with having a career in academia? Inquire:
In hoeverre denkt u dat het hebben van kinderen te combineren is met het hebben van een carrière in de academische wereld? Doorvragen:
- What are barriers (e.g. salary/responsibilities at work/lack of role models) | *Belemmeringen*
 - What are possibilities (e.g. option to work fewer hours, role models) | *Mogelijkheden (rolmodel)*
10. Do you have a partner? If so, what does the division of tasks look like with regard to caring for your household? Inquire about:
Heeft u een partner? Zo ja, hoe ziet de taakverdeling eruit rondom de zorg voor jullie huishouden? Doorvragen:
- Are career concessions being made (e.g. Who takes care of the children for how many days? Who takes the children to school/day care? Who stays at home if the child is sick?) | *Concessies doen voor wat betreft carrière (e.g. Wie zorgt hoeveel dagen voor de kinderen? Wie brengt de kinderen naar school/ opvang? Wie blijft thuis als het kind ziek is?)*

Theme 5: Homeownership & Income

11. Could you describe your living situation? Inquire:
Kunt u uw woonsituatie beschrijven? Doorvragen:
- Type of residence (e.g. owner-occupied house, rental house) | *Type woning*
 - Influence of living situation on decision to have children | *Invloed op keuze gezinsplanning*
12. Earlier on you said you have a X contract. What role does this type of contract have on the decision to have children? And what role does it have on the decision to have more children?
U gaf eerder aan een X arbeidscontract te hebben. Welke rol speelt de vorm van dit contract in uw keuze om een kind te krijgen? En welke rol in het krijgen van nog een kind?
13. Could you tell something about the influence of your salary on the decision to have children?
Kunt u iets vertellen over de invloed van uw salaris op de keuze om kinderen te krijgen?
14. Could you tell something about how much you travel for work? To what extent does this influence the decision whether or not to have children?
Kunt u iets zeggen over hoeveel u reist voor uw werk. In hoeverre is dat van invloed (geweest) op de keuze om kinderen te krijgen?

Theme 6: Organisational culture

15. How do you experience your work environment?
Hoe ervaart u uw werkomgeving?
16. How would you describe your relationship with your colleagues?
Hoe zou u uw relatie met uw collega's omschrijven?
17. To what extent do you feel supported by your colleagues in choosing to have children? Inquire:
In hoeverre voelt u zich gesteund door uw collega's voor wat betreft de keuze om kinderen te krijgen? Doorvragen:
- Extent to which private life is discussed with colleagues | *Mate waarin over privéleven gesproken wordt*
 - Family situation of colleagues (role model) | *Familiesituatie collega's*
18. To what extent do you feel supported by your supervisor regarding your decision to have children?
In hoeverre voelt u zich gesteund door uw leidinggevende voor wat betreft de keuze om kinderen te krijgen?

Theme 7: Policy knowledge

19. A. (respondents with children): What leave arrangements did you use when you or your partner had a child? Why and for how long? Inquire:
(respondenten met kinderen): Van welke verlofregelingen heeft u gebruik gemaakt toen u of uw partner een kind kreeg? Waarom? Doorvragen op:
- Paternity leave/ maternity leave | *Zwangerschapsverlof*
 - Parental leave; | *Ouderschapsverlof*
 - Emergency leave | *Calamiteitenverlof*
 - Evt. adoption leave | *Adoptieverlof*
- B. (respondents without children): Would you take birth leave or parental leave? Why and for how long?
(respondenten zonder kinderen): Zou u gebruik maken van geboorteverlof of ouderschapsverlof? Waarom?

20. Do you use X arrangement and why?

Maakt u gebruik van X regeling en waarom?

- a. Multi-year savings model | *Meerjaren spaarmodel*
- a. Unpaid leave on the grounds of personal interest and employer's interest | *Onbetaald verlof op grond eigen belang en werkgeversbelang.*
- b. Day childcare on campus | *Kinderopvang op de campus.*
- c. For female Faculty of Science employees: 50K policy | *50k regeling*

21. What do you think about the currently existing policies, laws and regulations? Inquire:

Wat vindt u van dit beleid en deze wet-en regelgeving? Doorvragen:

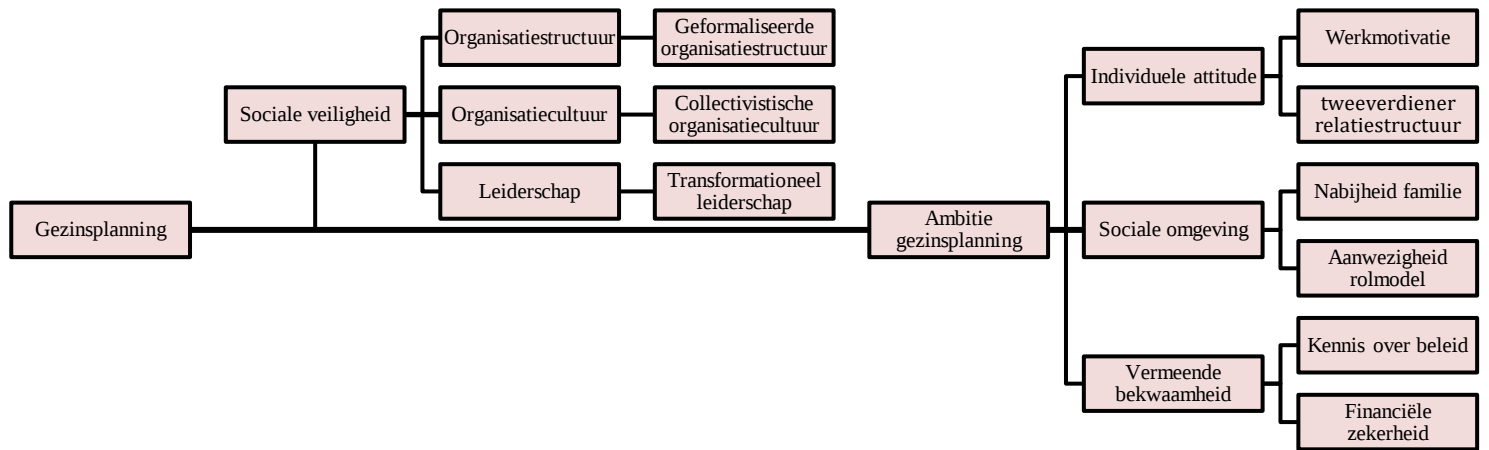
- a. Is it sufficient to facilitate parenting | *Is het voldoende?*
- b. Any suggestions or wishes for additional policies | *Mogelijkheden voor aanvullend beleid*

Conclusion

We have come to the end of the interview. Do you have any comments or suggestions? Thank you very much for your time. The next step is to transcribe and code the interview. Based on that, I will start working with the results section of my thesis. I expect to be ready by the end of August. If you want, I can send you the final result.

We zijn bij het einde van het interview aanbeland. Heeft u nog op- of aanmerkingen? Bedankt voor uw tijd. De volgende stap is om het interview te transcriberen en coderen. Aan de hand daarvan ga ik aan het werk met de resultatensectie van mij scriptie. Ik verwacht eind augustus klaar te zijn. Als u dat wil, kan ik u het eindresultaat toesturen.

Bijlage 5: Codeboom



Bijlage 6: Output regressieanalyse

A. Logistische Regressie

Block 0: Beginning Block

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0	Constant	.100	.317	.100	1	.752	1.105

Block 1: Method = Enter

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	7.408	1	.006
	Block	7.408	1	.006
	Model	7.408	1	.006

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	47.943 ^a	.169	.226

a. Estimation terminated at iteration number 4 because parameter estimates changed by less than .001.

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1 ^a	Ambitie_gezinsplanning	.609	.244	6.217	1	.013	1.839	1.139	2.967
	Constant	-1.441	.698	4.257	1	.039	.237		

a. Variable(s) entered on step 1: Ambitie_gezinsplanning.

Block 2: Method = Enter

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	2.250	4	.690
	Block	2.250	4	.690
	Model	9.658	5	.086

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	45.694 ^a	.215	.286

a. Estimation terminated at iteration number 4 because parameter estimates changed by less than .001.

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1 ^a	Ambitie_gezinsplanning	.819	.314	6.789	1	.009	2.268	1.225	4.199
	Functie_PhD	.987	1.025	.928	1	.335	2.683	.360	19.996
	Leeftijd_25tot29	.011	1.016	.000	1	.991	1.011	.138	7.403
	Do you have a steady partner?	.373	.537	.482	1	.487	1.452	.507	4.163
	Onderzoeksinstituut_FN WI	-.390	1.398	.078	1	.780	.677	.044	10.491
	Constant	-2.753	2.151	1.638	1	.201	.064		

a. Variable(s) entered on step 1: Functie_PhD, Leeftijd_25tot29, Do you have a steady partner?, Onderzoeksinstituut_FNWI.

Block 3: Method = Enter

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	3.501	3	.321
	Block	3.501	3	.321
	Model	13.159	8	.106

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	42.193 ^a	.280	.374

a. Estimation terminated at iteration number 5 because parameter estimates changed by less than .001.

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)		
							Lower	Upper	
Step 1 ^a	Ambitie_gezinsplanning	.980	.387	6.395	1	.011	2.664	1.247	5.691
	Functie_PhD	.872	1.197	.531	1	.466	2.392	.229	24.973
	Leeftijd_2Stot29	-.286	1.214	.055	1	.814	.751	.070	8.112
	Do you have a steady partner?	.468	.604	.600	1	.438	1.596	.489	5.212
	Onderzoeksinstituut_FN WI	-.130	1.505	.007	1	.931	.878	.046	16.770
	Organisatiestructuur	.019	.589	.001	1	.974	1.020	.322	3.232
	Organisatiecultuur	.069	.240	.083	1	.773	1.072	.669	1.715
	Leiderschap	-.380	.257	2.188	1	.139	.684	.413	1.131
	Constant	-1.665	2.917	.326	1	.568	.189		

a. Variable(s) entered on step 1: Organisatiestructuur, Organisatiecultuur, Leiderschap.

Block 4: Method = Enter

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	.038	1	.846
	Block	.038	1	.846
	Model	13.196	9	.154

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	42.155 ^a	.281	.375

a. Estimation terminated at iteration number 5 because parameter estimates changed by less than .001.

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1 ^a	Ambitie_gezinsplanning	.970	.390	6.199	1	.013	2.638	1.229	5.660
	Functie_PhD	.935	1.246	.564	1	.453	2.548	.222	29.273
	Leeftijd_25tot29	-.339	1.256	.073	1	.787	.712	.061	8.352
	Do you have a steady partner?	.467	.604	.598	1	.439	1.595	.488	5.214
	Onderzoeksinstituut_FN WI	-.163	1.510	.012	1	.914	.849	.044	16.366
	Organisatiestructuur	-.127	.957	.018	1	.894	.881	.135	5.745
	Organisatiecultuur	.081	.250	.106	1	.745	1.085	.665	1.770
	Leiderschap	-.380	.257	2.185	1	.139	.684	.413	1.132
	Moderatie_organisatiestructuur	.080	.413	.038	1	.846	1.083	.483	2.432
	Constant	-1.298	3.470	.140	1	.708	.273		

a. Variable(s) entered on step 1: Moderatie_organisatiestructuur.

Block 5: Method = Enter

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	4.226	1	.040
	Block	4.226	1	.040
	Model	17.423	10	.066

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	37.929 ^a	.353	.471

a. Estimation terminated at iteration number 6 because parameter estimates changed by less than .001.

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1 ^a	Ambitie_gezinsplanning	.258	.598	.186	1	.666	1.294	.401	4.178
	Functie_PhD	.594	1.249	.226	1	.634	1.811	.157	20.929
	Leeftijd_25tot29	-.197	1.227	.026	1	.873	.821	.074	9.103
	Do you have a steady partner?	.763	.652	1.369	1	.242	2.146	.597	7.708
	Onderzoeksinstituut_FN WI	-.229	1.691	.018	1	.892	.795	.029	21.885
	Organisatiestructuur	-.487	1.032	.223	1	.637	.614	.081	4.645
	Organisatiecultuur	.600	.503	1.424	1	.233	1.822	.680	4.882
	Leiderschap	-.409	.282	2.102	1	.147	.665	.382	1.155
	Moderatie_organisatiestructuur	.162	.479	.115	1	.735	1.176	.460	3.010
	Moderatie_organisatiecultuur	-.313	.203	2.379	1	.123	.731	.492	1.088
	Constant	-6.257	5.055	1.532	1	.216	.002		

a. Variable(s) entered on step 1: Moderatie_organisatiecultuur.

Block 6: Method = Enter

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	3.187	1	.074
	Block	3.187	1	.074
	Model	20.610	11	.038

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	34.742 ^a	.403	.537

a. Estimation terminated at iteration number 6 because parameter estimates changed by less than .001.

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1 ^a	Ambitie_gezinsplanning	1.131	.895	1.599	1	.206	3.100	.537	17.907
	Functie_PhD	.134	1.307	.011	1	.918	1.144	.088	14.829
	Leeftijd_25tot29	.044	1.374	.001	1	.974	1.045	.071	15.454
	Do you have a steady partner?	.733	.644	1.299	1	.254	2.082	.590	7.350
	Onderzoeksinstituut_FN WI	.061	1.739	.001	1	.972	1.063	.035	32.115
	Organisatiestructuur	-.850	1.080	.619	1	.431	.428	.051	3.550
	Organisatiecultuur	.255	.477	.287	1	.592	1.291	.507	3.287
	Leiderschap	.290	.495	.343	1	.558	1.337	.506	3.529
	Moderatie_organisatiestructuur	.500	.579	.748	1	.387	1.650	.531	5.128
	Moderatie_organisatiecultuur	-.098	.222	.195	1	.659	.907	.586	1.402
	Moderatie_leiderschap	-.467	.326	2.051	1	.152	.627	.330	1.188
	Constant	-6.339	4.957	1.635	1	.201	.002		

a. Variable(s) entered on step 1: Moderatie_leiderschap.

B. Lineaire regressie

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.338	4	4.584	1.977	.117 ^b
	Residual	90.457	39	2.319		
	Total	108.795	43			
2	Regression	40.787	6	6.798	3.698	.006 ^c
	Residual	68.009	37	1.838		
	Total	108.795	43			
3	Regression	53.027	8	6.628	4.160	.001 ^d
	Residual	55.768	35	1.593		
	Total	108.795	43			
4	Regression	58.562	10	5.856	3.847	.002 ^e
	Residual	50.234	33	1.522		
	Total	108.795	43			

a. Dependent Variable: Ambitie_gezinsplanning

b. Predictors: (Constant), Do you have a steady partner?, Onderzoeksinstituut_FNWI, Functie_PhD, Leeftijd_25tot29

c. Predictors: (Constant), Do you have a steady partner?, Onderzoeksinstituut_FNWI, Functie_PhD, Leeftijd_25tot29, Dual_breadwinner, Werkmotivatie

d. Predictors: (Constant), Do you have a steady partner?, Onderzoeksinstituut_FNWI, Functie_PhD, Leeftijd_25tot29, Dual_breadwinner, Werkmotivatie, Rolmodel, herkomst

e. Predictors: (Constant), Do you have a steady partner?, Onderzoeksinstituut_FNWI, Functie_PhD, Leeftijd_25tot29, Dual_breadwinner, Werkmotivatie, Rolmodel, herkomst, Financiële_zekerheid, Kennis_beleid

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.212	.981		3.272	.002		
	Leeftijd_25tot29	-.536	.697	-.166	-.769	.447	.457	2.187
	Onderzoeksinstituut_FNWI	1.004	.774	.203	1.298	.202	.874	1.144
	Functie_PhD	.205	.647	.065	.316	.753	.509	1.966
	Do you have a steady partner?	1.245	.540	.343	2.303	.027	.963	1.038
2	(Constant)	6.268	2.038		3.076	.004		
	Leeftijd_25tot29	-.781	.646	-.242	-1.208	.235	.422	2.370
	Onderzoeksinstituut_FNWI	1.461	.701	.295	2.084	.044	.843	1.186
	Functie_PhD	.527	.594	.167	.888	.380	.478	2.094
	Do you have a steady partner?	1.017	.519	.280	1.960	.058	.827	1.209
	Werkmotivatie	.326	.162	.310	2.020	.051	.719	1.391
	Twee_verdiener	-.368	.119	-.447	-3.107	.004	.815	1.226
3	(Constant)	6.869	2.393		2.870	.007		
	Leeftijd_25tot29	-.422	.637	-.131	-.662	.512	.376	2.656
	Onderzoeksinstituut_FNWI	1.640	.656	.331	2.499	.017	.835	1.198
	Functie_PhD	.455	.566	.144	.804	.427	.456	2.192
	Do you have a steady partner?	.908	.513	.250	1.771	.085	.735	1.361
	Werkmotivatie	.226	.156	.214	1.446	.157	.666	1.501
	Twee_verdiener	-.485	.118	-.588	-4.102	.000	.712	1.405
	Rolmodel	-.120	.141	-.112	-.848	.402	.835	1.197
	herkomst	1.256	.469	.372	2.676	.011	.757	1.320
	(Constant)	8.186	2.472		3.312	.002		
4	Leeftijd_25tot29	-.381	.646	-.118	-.590	.559	.349	2.863
	Onderzoeksinstituut_FNWI	1.376	.657	.278	2.096	.044	.796	1.256
	Functie_PhD	.247	.585	.078	.422	.676	.408	2.451
	Do you have a steady partner?	1.036	.516	.285	2.006	.053	.692	1.445
	Werkmotivatie	.255	.158	.242	1.615	.116	.625	1.600
	Twee_verdiener	-.426	.122	-.518	-3.493	.001	.637	1.569
	Rolmodel	-.088	.146	-.083	-.604	.550	.742	1.348
	herkomst	1.078	.468	.319	2.302	.028	.727	1.376
	Kennis_beleid	-.067	.110	-.087	-.612	.545	.686	1.458
	Financiële_zekerheid	-.125	.070	-.229	-1.787	.083	.852	1.174

a. Dependent Variable: Ambitie_gezinsplanning