



# VROUWEN & AMBITIE

Is ambitieus zijn genoeg om carrière te maken?



**Bachelorscriptie Sociologie  
Faculteit der Sociale Wetenschappen  
Erasmus Universiteit Rotterdam**

**Auteurs:** Marscha de Bruijn 280610  
Xaviera Leeuwin 197105  
Conny Roobol 283154

**Begeleider:** Dr. Bram Peper  
Rotterdam, mei 2007

## **Woord vooraf**

Het werk dat voor u ligt, weerspiegelt een onderzoek naar ‘vrouwen, ambities en hun arbeidsmarktpositie’. In ons onderzoek staat de vraag centraal hoe vrouwen op een hoge arbeidsmarktpositie terecht zijn gekomen. Hierbij is er een speciale rol weggelegd voor het aspect ‘ambitie’. Met andere woorden: hebben vrouwen bereikt wat ze wilde bereiken of zit er een discrepantie tussen hun ambitie en de werkelijkheid? Het gaat hier echter niet louter om ambitie, maar ook komen andere factoren om de hoek kijken. Dit, omdat er verscheidene overige factoren zijn die de arbeidsmarktpositie van vrouwen bepalen en ambitie daarom een factor is die niet op zichzelf staat. Speciale aandacht zal worden geschonken aan de verhouding tussen ambitie en deze overige factoren. Het zinsdeel ‘overige factoren’ geeft een onbepaalde hoeveelheid factoren aan en een nadere literatuurstudie heeft uitgewezen dat er nog redelijk wat factoren zijn op te noemen die op de een of andere manier een rol spelen. In dit onderzoek echter, zullen niet al deze factoren aan bod komen. De factoren die uit de literatuurstudie als meest bepalend uit de bus komen, zullen eruit worden gefilterd en meegenomen worden in ons onderzoek. Omdat in de leefwereld van vrouwen wordt gedoken, zal de nadruk komen te liggen op de door hen genoemde factoren die stimulerend dan wel belemmerend hebben gewerkt bij het bereiken van de huidige arbeidsmarktpositie. Op deze manier wordt gestreefd naar het verkrijgen van betrouwbare en valide resultaten. Betrouwbaar, in de zin dat de uitwerkingen van de interviews dezelfde resultaten zullen geven bij andere onderzoekers. En validiteit, opdat bereikt wordt dat de gevonden resultaten de werkelijkheid adequaat kunnen weergeven.

In het vervolg van ons onderzoek zal meer gezegd worden over de opzet van het onderzoek, waaronder de probleemstelling en de doelstelling vallen, maar waartoe ook de methodologie kan worden gerekend.

Tot slot willen we een ieder bedanken die deel heeft genomen aan onze scriptie. Het gaat hier enerzijds om de respondenten die bereid zijn geweest tijd voor ons vrij te maken om ons te voorzien van waardevolle en interessante informatie. Anderzijds is een woord van dank gericht aan degenen die ons met deze respondenten in contact hebben gebracht. Zonder de hulp van beide groepen zouden wij deze scriptie nooit tot een goed einde hebben kunnen brengen. Uiteraard willen wij ook onze begeleider, Dr. Bram Peper, bedanken voor de verhelderende, verfrissende en interessante adviezen die hij ons gedurende dit onderzoek heeft gegeven.

*Marscha de Bruijn  
Xaviera Leeuwin  
Conny Roobol*

# **1. Inhoudsopgave**

<b>2. Inleiding</b>	<b>4</b>
2.1. Inleiding op het onderwerp	4
2.2. Overzicht van onderzoeken	5
2.2.1. Onderzoeken uit de wetenschap	6
2.2.2. Uitgangspunten van politiek beleid	12
2.3. Relevantie van het onderwerp	13
2.4. Doelstelling en probleemstelling	14
2.4.1. Doelstelling	14
2.4.2. Probleemstelling	14
2.4.3. Onderzoeksvragen	15
2.4.4. Verantwoording	15
2.5. Omschrijving van de begrippen	15
2.6. Inleiding tot de methodologie	16
2.7. Opbouw van het onderzoek	17
<b>3. Theoretisch kader</b>	<b>18</b>
3.1. Ambitie als theoretisch en gehanteerd concept	18
3.1.1. Ambitie volgens de boeken: waar wordt over gesproken?	18
3.1.2. Ambitie zoals gehanteerd in dit onderzoek	19
3.1.3. De relatie tussen de arbeidsmarktpositie en feitelijke arbeidsoriëntaties	20
3.1.4. De invloed van andere factoren op de vorming van arbeidsoriëntaties	21
3.2. Arbeidsmarktpositie als theoretisch en gehanteerd concept	22
3.2.1. Inleiding tot positionerend klassenschema	22
3.2.2. Van abstract naar concreet: Weber en Goldthorpe	22
3.2.3. Het bestuurlijke klassenschema	24
3.2.4. Het positionerend klassenschema	25
3.3. Theoretische modellen: verklaringen voor het innemen van een hoge arbeidsmarktpositie	27
3.3.1. Het meritocratische model	27
3.3.2. Het credentialistische model	28
3.3.3. Over de rol van cultureel kapitaal in het bijzonder	30
3.4. Theoretische modellen: verklaringen voor het innemen van een lage arbeidsmarktpositie	33
3.4.1. De macht van de structurele factoren op macro- en mesoniveau	33
3.4.2. De macht van een structurele factor op mesoniveau: de arbeidssituatie	34
3.4.3. De macht van de meerderheid: tokenisme en zijn effecten	37
<b>4. Methodologie</b>	<b>39</b>
4.1. Inductieve en deductieve methoden gecombineerd	39
4.2. Dataverzamelingmethoden	39
4.3. Selectie van onderzoekseenheden	39

4.4. Methoden van data-analyse	42
4.5. Constructie van het interviewschema: de verantwoording	43
4.6. Constructie van de mini-enquête: het hoe en waarom	44
<b>5. Resultatenweergave</b>	<b>45</b>
5.1. Resultaten van onderzoeksvraag 1: Wat is ambitie volgens vrouwen?	46
5.1.1. Inleiding	46
5.1.2. Ambitie in de praktijk: de omschrijving	47
5.1.3. Geld en status: van primair of van secundair belang?	50
5.1.4. De rol van ambitie: over de variaties hiervan	52
5.1.5. Ambitie: een lange-termijn traject	53
5.2. Resultaten van onderzoeksvraag 3: Welke factoren spelen een rol bij het verklaren van een hoge arbeidsmarktpositie van vrouwen?	53
5.2.1. Inleiding	53
5.2.2. De rol van individuele factoren	54
5.2.3. De rol van overige factoren	55
5.3. Resultaten van onderzoeksvraag 4: Welke factoren spelen een rol bij het verklaren van een lage arbeidsmarktpositie van vrouwen?	57
5.3.1. Inleiding	57
5.3.2. De rol van individuele factoren	58
5.3.3. De rol van overige factoren	59
5.3.4. De middenhooggepositioneerden versus de hooggepositioneerden	61
5.4. Recapitulatie	62
<b>6. Beantwoording van de onderzoeksvragen</b>	<b>63</b>
6.1. Beantwoording van onderzoeksvraag 1: Wat is ambitie volgens vrouwen?	63
6.1.1. Praktische beantwoording	63
6.1.2. Theoretische beantwoording: Welke omschrijving gaat er op?	63
6.2. Beantwoording van onderzoeksvraag 3: Welke factoren spelen een rol bij het verklaren van een hoge arbeidsmarktpositie van vrouwen?	65
6.2.1. De genoemde factoren uit de praktijk	65
6.2.2. De theoretische beantwoording	65
6.3. Beantwoording van onderzoeksvraag 4: Welke factoren spelen een rol bij het verklaren van een lage arbeidsmarktpositie van vrouwen?	66
6.3.1. De genoemde factoren uit de praktijk	66
6.3.2. De theoretische beantwoording	67
6.4. Beantwoording van onderzoeksvraag 5: Wanneer kan ambitie tot uiting komen?	68
6.4.1. Verantwoording c.q. intentie van de onderzoeksvraag	68
6.4.2. Voorwaardelijke omstandigheden	69
6.4.3. Noodzakelijke factoren	69
6.4.4. Overige factoren	70
<b>7. Conclusie</b>	<b>71</b>

<b>8. Aanbevelingen</b>	<b>72</b>
8.1. Huidig overheidsbeleid	72
8.2. Tekortkomingen	73
8.3. Suggesties voor beleid	75
8.4. Suggesties voor verder onderzoek	76
<b>9. Nawoord</b>	<b>77</b>
<b>10. Literatuurlijst</b>	<b>78</b>
<b>Bijlagen</b>	<b>81</b>

## **2. Inleiding**

### ***2.1. Inleiding op het onderwerp***

Deze scriptie weerspiegelt een onderzoek dat is gedaan over het onderwerp ‘vrouwen, ambities en hun arbeidsmarktpositie.’ Hierbij zal in het bijzonder de aandacht uitgaan naar de ambities van vrouwen. De centrale vraag die gesteld wordt, is in hoeverre deze ambities een rol spelen in het bereiken van een hoge arbeidsmarktpositie. De keuze voor het aspect ‘ambitie’ komt niet zomaar uit de lucht vallen. Naar aanleiding van onze speurtocht naar literatuur over de relatie tussen ambitie van vrouwen en een hoge arbeidsmarktpositie, kwamen wij tot de ontdekking dat er een beperkt scala aan onderzoek<sup>1</sup> aanwezig is aangaande ambitie enerzijds en er geen onderzoek<sup>2</sup> is gedaan naar de relatie tussen ambitie en de arbeidsmarktpositie van vrouwen anderzijds. Mede daarom is besloten om een onderzoek naar deze ambities op te starten.

Wanneer verder gezocht wordt naar literatuur aangaande het onderwerp vrouwen en hun arbeidsmarktpositie, dan is het grote assortiment aan studies dat hierover beschikbaar is weliswaar het eerste wat in het oog springt, maar is de kanttekening die hierbij geplaatst kan worden dat het vrijwel allemaal studies betreffen die inzoomen op de meer structurele factoren. Met deze structurele factoren worden factoren bedoeld die veelal meer bovenindividueel van aard zijn. Met andere woorden: het gaat om factoren waar vrouwen zelf geen invloed op kunnen uitoefenen. Het betreft daarbij dan zowel studies die de belemmerende factoren als ook studies die de stimulerende factoren in kaart brengen. In andere woorden omschreven: studies die focussen op de factoren die ervoor zorgen dat vrouwen niet hogerop kunnen komen naast de studies die gericht zijn op het in kaart brengen van de factoren die eventuele belemmeringen kunnen overtreffen en in deze zin stimulerend kunnen werken (Swiss, 1996; Ellig en Morin, 2001). Hoewel er op het gebied van de overbelichting van deze structurele factoren veel overeenstemming tussen de verschillende studies bestaat, is er wat betreft de specifieke groep vrouwen waarop de studies zich richten, meer variatie waar te nemen. Op dit meer specifieke niveau namelijk, zijn er voorbeelden variërend van studies die gaan over de achterblijvende positie van vrouwelijke managers (Ashburner, 1987) tot studies die factoren die verantwoordelijk zijn voor de bestending van de lage positie van laagopgeleide, jonge vrouwen aan de orde stellen (Jorna et.al.,1991). Daarnaast zijn er studies betreffende het glazen plafond. Deze studies spreken over een zogenaamde onzichtbare barrière die bestaat bij de weg van vrouwen naar een toppositie toe (De Olde en Slinkman,1999).

Op zich is er weinig aan de hand wanneer studies verschillen wat betreft de specifieke groep vrouwen die ze als uitgangspunt nemen. Immers, ze laten zien hoe belemmerende dan wel stimulerende factoren in een specifieke context werken. Dit voegt alleen maar een specifieke meerwaarde toe aan datgene dat bekend is over de rol van belemmerende dan wel stimulerende factoren. Indien de lijn van deze redenering wordt doorgetrokken naar het aspect ambitie en de mogelijke rol die deze factor kan spelen in

---

<sup>1</sup> Gevonden onderzoeken over ambities, respectievelijk arbeidsoriëntaties van vrouwen zijn onder andere de studie van Jorna et.al. (1991), Jacobs (1992) en Van Hoof (2002).

<sup>2</sup> Studies die een hoge arbeidsmarktpositie willen verklaren, focussen zich slechts op de structurele factoren (o.a.: Swiss (1996); De Olde et.al. (1999); Ellig et.al. (2001)). Wij hebben geen enkel onderzoek aangetroffen dat de rol van ambitie in de beschouwing betreft.

het bereiken van een hoge arbeidsmarktpositie, dan zal het ook in dit geval zo kunnen zijn dat de factor ambitie anders uitpakt voor verschillende groepen vrouwen. Vanwege het vooralsnog ontbreken van een verkennend onderzoek naar de rol van ambitie ten aanzien van de arbeidsmarktpositie van vrouwen, is het tot op heden niet mogelijk om voor vrouwen met uiteenlopende arbeidsmarktposities de specifieke rol van ambitie in kaart te brengen. Aangezien in dit onderzoek de rol van ambitie op de voorgrond zal worden gezet, zal in ieder geval beoogd worden om een eerste indruk te geven van de rol van ambitie ten aanzien van de arbeidsmarktpositie van vrouwen. Hierdoor komt een verkennend onderzoek tot stand waarbij ambitie gepositioneerd wordt temidden van structurele factoren. Ondanks de grote bekendheid met allerlei structurele factoren, zal dit niet leiden tot een bepaalde vooringenomenheid in de zin dat hypothesen worden geformuleerd die later als toetssteen kunnen dienen. Veel eerder wordt er bedoeld dat de factoren die in wisselwerking staan met het aspect ambitie ingevuld worden op basis van wat vrouwen zelf zeggen. Van theorieën zullen wel ideeën en assumpties afgeleid worden die op de achtergrond een rol zullen spelen.

In dit inleidende hoofdstuk zullen achtereenvolgens nog de volgende paragrafen aan bod komen. Om te beginnen zal een overzicht gegeven worden van het onderzoek dat bekend is op het gebied van vrouwen en hun arbeidsmarktpositie. Het doel hiervan is dat door middel van een dergelijke weergave een duidelijker beeld ontstaat van datgene dat bekend is over het fenomeen vrouwen en hun arbeidsmarktpositie van waaruit de aanleiding om de nadruk te leggen op het aspect ambitie beter naar voren komt. In navolging hierop zullen in een volgende paragraaf de relevanties van het aspect ambitie worden aangetoond. Het doel hiervan is om de keuze voor het aspect ambitie beter te onderbouwen. Immers, de aanleiding wordt wel gevormd door de onderbelichting van het aspect ambitie, maar dit betekent geenszins dat er ook maar een onderzoek naar het aspect ambitie moet komen. Het onderwerp dient in ieder geval ook maatschappelijk, beleids- dan wel wetenschappelijk relevant te zijn. De vierde paragraaf geeft de doelstelling, probleemstelling en onderzoeksvragen van het onderzoek weer. Dit, omdat op die manier duidelijkheid ontstaat over datgene dat onderzocht zal worden en welk doel dit zal dienen. Vervolgd wordt met een paragraaf waarin de centrale begrippen uit de probleemstelling nader worden geëxpliciteerd. In paragraaf zes daarna zal kort iets gezegd worden over de methodologische invalshoek van het onderzoek. Afgesloten wordt met een stukje waaruit de opbouw van het gehele onderzoek blijkt.

## ***2.2. Overzicht van onderzoeken***

Om te beginnen zal hier een overzicht volgen van belangrijke onderzoeken die zijn gedaan op het gebied van vrouwen en hun arbeidsmarktpositie. Getracht wordt om een zo goed mogelijk beeld te geven van datgene dat er bekend is over het onderwerp vrouwen en hun arbeidsmarktpositie. Zowel nationale als internationale studies zullen hierbij aan de orde komen. De doelstelling van het bespreken van deze studies is dat zodoende de aanleiding voor de keuze voor het op de voorgrond plaatsen van het begrip ambitie, meer inzichtelijk kan worden gemaakt. Vanwege het feit dat in de probleemstelling de nadruk ligt op de hoge arbeidsmarktpositie van vrouwen, zullen dientengevolge veelal studies worden aangehaald die onderzoek gedaan hebben naar de factoren die er verantwoordelijk voor zijn dat vrouwen niet doorgestroomd zijn naar een hoge arbeidsmarktpositie.

Naast een overzicht van onderzoeken uit de wetenschap, zullen uitgangspunten van het politieke beleid aangaande het onderwerp vrouwen en hun arbeidsmarktpositie de revue passeren. Een interessante vraag in dit kader is of datgene dat politici voorstaan op het gebied van vrouwen en hun arbeidsmarktpositie voortbordurt op de conclusies voortkomend uit sociaalwetenschappelijke onderzoeken.

### **2.2.1. Onderzoeken uit de wetenschap**

Een eerste, internationale studie die specifiek inzoomt op de positie van vrouwelijke managers, is van de hand van Lynn Ashburner. Haar in 1987 verschenen studie is gebundeld in het boek *'Women and Career, themes and issues in advanced industrial societies'* uit 1994. Lynn Ashburner is onderzoekster aan de Warwick University en doet veel onderzoek op het gebied van vrouwen en hun arbeidsmarktpositie.

In haar studie van 1987 richt Ashburner zich specifiek op de belemmeringen die vrouwelijke managers ondervinden bij het bereiken van een hogere arbeidsmarktpositie. Hierbij komen een veelheid van factoren aan bod die op de een of andere manier belemmerend werken. Als eerste gaat het om het negatieve effect dat van de tot stand gekomen organisatiestructuur, -cultuur en het -beleid uitgaat op de doorstroming van vrouwen naar hogere managementfuncties toe. Noemenswaardig feit hierbij is dat de organisatiestructuur, -cultuur en het -beleid worden gekleurd door de aanwezigheid van seksegebonden stereotypingen in de organisatie zelf. Daarnaast werpen verwachtingen en houdingen van hogere managers ten aanzien van vrouwen drempels op, omdat deze een sterke impact hebben op de uiteindelijke arbeidsmarktorientaties en – beleving van vrouwen (Ashburner, 1987).

Op de derde plaats gaat het specifiek gezien om de factoren die verband houden met de eisen die aan nieuwe managers worden gesteld. Achtereenvolgens gaat het daarbij om de volgende eisen: de continuïteit van de loopbaan, het kwalificatieniveau, de mobiliteit en de specifieke werkervaring. Doordat vrouwen moeilijker aan deze eisen kunnen voldoen, werkt dit negatief door op het innemen van een managementfunctie. Voor vrouwen werpt het niet kunnen beantwoorden aan deze eisen dus een derde drempel op. Echter, daarnaast is er nog een vierde factor van belang. Want, ook al voldeed een vrouw aan alle vier de eisen zoals zojuist gesteld, dan nog blijven er barrières bestaan. Als vierde drempel kunnen dan seksegebonden stereotypingen die zich voordoen in de samenleving en manifest kunnen worden in politiek (emancipatie)beleid, genoemd worden (Ashburner, 1987).

Een tweede internationale studie gaat specifiek over vrouwen en leidinggevende functies. Het betreft hier een studie van Amerikaanse bodem van de auteurs Brown en Irby (1998). Voordat de belangrijkste bevindingen kort en bondig zullen worden besproken, is een noemenswaardig punt van tevoren dat uit de studie niet kan worden opgemaakt of het gaat over vrouwen die al in een goede positie zitten en hier het glazen plafond tegenkomen of dat het gaat over vrouwen die nog in een relatief slechte positie zitten. Een punt is wel dat de studie op zoek gaat naar verklaringen voor het niet kunnen bereiken van leidinggevende posities door vrouwen. De studie volgt voornamelijk een theorietoetsende strategie, omdat verklaringen die worden aangedragen door de traditionele motivatietheorie, worden getoetst op hun houdbaarheid. Eerst komen even



kort de factoren uit de traditionele motivatietheorie aan bod waarna wordt overgegaan op de nuancering hiervan.

De traditionele motivatietheorie stelt vier factoren op die barrières weerspiegelen waardoor de carrières van vrouwen, ten opzichte van mannen, achterblijven (Brown et. al., 1998). Als eerste factor wordt het gebrek aan motivatie genoemd, waarbij wordt verondersteld dat vrouwen motivatieloos zijn. Daarnaast kan er ook sprake zijn van het bestaan van angst om succesvol te worden. Voortkomend uit de angst om succesvol te worden zullen vrouwen vaak kiezen voor een lagere arbeidsmarktpositie. Een laag competentieniveau ten derde komt neer op een situatie waarbij vrouwen niet hogerop kunnen komen door een gebrek aan competenties. Tot slot is er het toeschrijvingaspect dat eruit bestaat dat vrouwen succes vooral toeschrijven aan externe factoren en fouten aan individuele factoren. Vrouwen zouden zodoende nooit hogerop kunnen komen.

Brown en Irby, auteurs van de studie *'Women and Leadership: creating balance in life'* (1998), nemen de proef op de som en uiten kritiek op in het bijzonder de derde factor, een laag competentieniveau. Het competentiegevoel blijkt namelijk vooral gerelateerd te zijn aan het soort beroep dat een vrouw doet waarbij ze meer vertrouwen krijgt in haar eigen kunnen in die banen die door de samenleving als specifiek geschikt worden geacht voor vrouwen. Vrouwen hebben dus geen laag competentieniveau op zich, maar krijgen het in reactie op het soort beroep waarin ze geplaatst worden. Indien de lijn wordt doorgetrokken, dan kan gesteld worden dat wanneer vrouwen specifieke mannenberoepen gaan bezetten, een algeheel gevoel van minderwaardigheid op kan treden- in reactie op het hebben van minder vertrouwen- waardoor de kans op het succesvol functioneren in mannelijke posities per definitie kleiner zal zijn. Daarnaast wordt aangetoond dat academische vrouwen wel eigenwaarde hebben. Van een laag gevoel van eigenwaarde hoeft dus eveneens geen sprake te zijn.

Hoewel het onduidelijk is welke specifieke groep vrouwen de studie onder de loep neemt, wordt in ieder geval bij één groep vrouwen wat langer stilgestaan. Het betreft hier getalenteerde vrouwen. De vraag is dan waarom zij niet hogerop komen. Vaak gaat het hier, zoals uit de studie van Brown et.al.(1998) blijkt, om het bestaan van seksegebonden stereotypingen, culturele rollenpatronen en een slechte carrièreplanning. Wat betreft de factor seksegebonden stereotypingen kan een parallel worden getrokken met de zojuist besproken studie van Ashburner (1987). Zij heeft het immers ook over de seksegebonden stereotypingen die via het beïnvloeden van de organisatiestructuur, -cultuur en het -beleid voor vrouwen een barrière opwerpen om hogerop te komen.

Een studie over dezelfde soort posities, maar dan van Nederlandse bodem, is de studie van Van der Lippe en Claringbould (2002). Deze twee academici hebben in 2002 een studie gemaakt van de vraag welke factoren de kans op een leidinggevende positie beïnvloeden en hoe deze invloed anders kan uitpakken voor mannen en vrouwen. Hierbij is er in het bijzonder veel interesse voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende posities (Van der Lippe et.al., 2002). Omdat in dit onderzoek vrouwen centraal staan, zullen hieronder voornamelijk de factoren en de kansen voor vrouwen met betrekking tot het innemen van leidinggevende posities in kaart worden gebracht. Echter, waar nodig wordt een vergelijking gemaakt met de kansen zoals die gelden voor mannen. Dit, omdat zodoende een beter inzicht ontstaat in de verhouding tussen mannen en vrouwen. Ook de werking van de factoren op de kans om in een leidinggevende positie

terecht te komen in zijn algemeenheid<sup>3</sup>, zal alleen waar nodig besproken worden. Uit het onderzoek van Van der Lippe en Claringbould (2002) blijkt namelijk dat de factoren die van invloed zijn op het veroveren van een leidinggevende positie in algemene zin, vaak anders werken wanneer zij specifiek op vrouwen als groep worden betrokken.

Wat op de eerste plaats voor vrouwen als een zeer belangrijke, belemmerende factor kan worden beschouwd, is de factor van de keus om in deeltijd te gaan werken. Vaak volgt deze factor op de keus van vrouwen om in het huwelijk en bij de geboorte van het eerste kind minder te gaan werken. De factor 'in deeltijd werken' beïnvloedt de kans op een leidinggevende positie echter niet alleen in negatieve zin voor vrouwen. Ook voor mannen heeft deze factor namelijk een negatieve werking op het bereiken van een leidinggevende positie (Van der Lippe et.al., 2002). Waar het gaat over de factoren 'gehuwd zijn' en 'het hebben van kinderen' kan gezegd worden dat deze factoren alleen voor vrouwen een negatieve werking kennen. Voor mannen is dit niet het geval: voor hen beïnvloeden deze factoren de kans op het innemen van een leidinggevende positie positief. Omdat de keus voor het in deeltijd gaan werken vaak door vrouwen wordt gemaakt en omdat deze keus veelal volgt op het gehuwd zijn, dan wel op de geboorte van een kind, kan geconcludeerd worden, aldus de onderzoeksters, dat voor vrouwen de factor 'in voltijd werken' des te meer nodig is voor het veroveren van een leidinggevende positie (Van der Lippe et.al., 2002).

Ten tweede kan de factor 'werkzame sector' genoemd worden. In algemene zin, is de kans op een leidinggevende positie groter in de industrie dan in de quataire sector. Mannen lopen met deze algemene trend mee: voor mannen lopen de kansen op een leidinggevende positie op als zij werkzaam zijn in de industrie. Dit, gezien ten opzichte van de quataire sector. Voor vrouwen echter, ligt het verhaal anders: de kans op een leidinggevende positie voor hen blijft, ongeacht de sector waarin zij werken, dezelfde. Daar komt bij dat veel vrouwen werkzaam zijn in de quataire sector, en zich zodoende niet in voldoende mate spreiden over de verschillende sectoren. Echter, zouden vrouwen zich wel meer gaan verspreiden over verschillende sectoren, dan nog zou de kans op een leidinggevende positie dezelfde blijven. Dit neemt niet weg dat veel vrouwen in een sector werken, namelijk de quataire sector, waar de kansen op het innemen van een leidinggevende positie per definitie klein zijn (Van der Lippe et.al., 2002).

In lijn met studies over vrouwen op een hoge arbeidsmarktpositie, zal op de vierde plaats kort worden stilgestaan bij de studie van De Olde en Slinkman (1999) aangaande het glazen plafond.

De studie van De Olde en Slinkman is een verkennende studie, dat gedaan is naar aanleiding van het kleine aandeel vrouwen in leidinggevende posities. De Olde en Slinkman beogen met de studie een inventarisatie tot stand te brengen van enerzijds factoren die het glazen plafond bestendigen en anderzijds factoren die het glazen plafond kunnen doorbreken. Dit, opdat zodoende onderzoeksmateriaal kan worden aangedragen voor het doen van verder onderzoek betreffende het fenomeen 'glazen plafond.' De Olde en Slinkman hanteren in lijn met bovengenoemde doelstelling verschillende soorten vragen. Op de eerste plaats gaat het daarbij om de beschrijvende vraag welke sectoren kansarm, c.q. kansrijk zijn wat betreft het doorbreken van het glazen plafond.

---

<sup>3</sup> In zijn algemeenheid verwijst naar de integrale analyse, gemaakt door Van der Lippe et.al.(2002), waarbij de kansen van mannen en vrouwen op een leidinggevende positie tezamen zijn geanalyseerd.

Daarnaast wordt inzicht gegeven in de achtergrondfactoren van het glazen plafond op basis van datgene dat er in de literatuur bekend is over de in-, door-, en uitstroom van vrouwen in arbeidsorganisaties. Voordat hieronder kort iets gezegd zal worden over de bevindingen rondom deze vragen, zal eerst worden ingegaan op de conceptualisering evenals de operationalisering van het begrip glazen plafond. Zodoende kunnen de bevindingen vanuit dit licht worden begrepen.

Het glazen plafond wordt omschreven als *'een barrière, die vrouwen ervan weerhoudt om boven een bepaald niveau in de organisatie uit te stijgen. Het is een metafoor, waarbij het glazen plafond gezien kan worden als de cumulatieve uitkomst van ongelijkheid tussen de seksen in economisch en sociaal opzicht'* (De Olde en Slinkman, 1999: 33). Door middel van het laten zien van de discrepantie die aanwezig is tussen het aandeel vrouwen in hogere functies en het aandeel vrouwen in managementfuncties wordt de dikte van het glazen plafond in sectoren gemeten.

Uit de empirische bevindingen die tot stand zijn gekomen met behulp van de Enquête beroepsbevolking (EBB) en het loonstrucuuronderzoek kan geconcludeerd worden dat kansarme sectoren voornamelijk de sectoren onderwijs, industrie en bouwnijverheid zijn. Kansrijke sectoren zijn de bedrijfstakken handel, zakelijke dienstverlening, gezondheids- en welzijnzorg en cultuur en overige dienstverlening. De sector vervoer en communicatie evenals de sector openbaar bestuur nemen een tussenpositie tussen de twee extremen in. Inzicht in deze ontwikkelingen volgt uit de hantering van een drietal theorieën van een meer algemene aard. Het gaat dan om theorieën die voor het bestaan van het glazen plafond argumenten aandragen en tevens voor de bestendiging ervan zorgen. Achtereenvolgens komen hieronder kort de 'pipeline theory', het 'ongelijke kansen-argument' en het 'argument betreffende de keuzes die vrouwen maken', aan de orde.

De pipeline theory voert voor het verklaren van het geringe aandeel vrouwen in managementfuncties drie deelredenen aan. Het gaat er om te beginnen om dat vrouwen nog niet lang genoeg binnen de organisatie werkzaam zijn, dat zij anderzijds nog niet in voldoende mate relevante ervaring hebben en dat ten derde vrouwen nog niet in voldoende aantallen aanwezig zijn. Samen zorgen de drie deelredenen ervoor dat vrouwen de aandacht evenals het vertrouwen van het senior management nog niet hebben weten te winnen. Dit werkt negatief door in de aanstelling van vrouwen in topposities.

Het ongelijke kansen-argument verklaart het geringe aandeel vrouwen in managementfuncties uit het bestaan van een algemeen maatschappelijk patroon dat via de organisatiecultuur ervoor zorgt dat er andere eisen aan het beroep 'manager' worden gesteld. Het algemeen maatschappelijk patroon bestaat uit het toeschrijven van verschillende eigenschappen en rollen aan mannen en vrouwen. Dit komt tot uiting in het feit dat het beroep manager als mannenberoep wordt gezien, waarin voornamelijk een beroep wordt gedaan op vaardigheden als rationele bezigheid, plannen, budgetteren en targets halen. Aangezien aan vrouwen eigenschappen als emotioneel, sociaal en meelevend worden toegekend, worden vrouwen niet gezien als potentiële kandidaten voor de functie van manager.

Het argument dat vrouwen andere keuzes maken komt neer op de situatie waarbij vrouwen andere loopbaanstrategieën volgen dan mannen. Vrouwen zouden veel eerder voor een inhoudelijke strategie kiezen. Ook wordt veel vaker voor een balansstrategie gekozen om zodoende de loopbaan met de zorgtaken thuis te kunnen combineren. Wat

betreft dit laatste argument zou het niet hogerop kunnen komen van vrouwen te wijten zijn aan de keuze van de vrouwen zelf. Het is hier echter op z'n plaats om een verwijzing te maken naar de studie van Keuzenkamp et.al. (2000) waaruit blijkt dat mannen veelal traditioneel ingesteld blijven en willen dat vrouwen de huishoudelijke taken voor hun rekening nemen. Hierdoor kan de keus van vrouwen niet zo vrijwillig zijn als dat het lijkt.

Afgesloten wordt hier met een drietal studies dat factoren aanhaalt die ervoor zorg kunnen dragen dat vrouwen juist wel op een hoge arbeidsmarktpositie terechtkomen. Veelal gaat het hierbij om strategieën die vrouwen kunnen hanteren om hogerop te komen. Wanneer er over deze strategieën wordt gesproken, kan gesteld worden dat deze strategieën veelal concreet van aard zijn. Deze strategieën kunnen dan ook beter met behulp van het woord 'vaardigheden' worden aangeduid. Op het vlak van deze vaardigheden kunnen verschillende sociaalwetenschappelijke studies worden aangehaald. Al deze studies halen een hele verzameling strategieën aan die onderling wel degelijk raakvlakken hebben, maar toch ook weer verschillend zijn.

Om te beginnen kan een Amerikaans rapport genaamd 'SCANS' aangehaald worden (Bills, 2004). Dit rapport kwam begin jaren negentig uit in Amerika en probeert verheldering te geven omtrent de vaardigheden (in het engels the so-called 'skills') die belangrijk zijn voor een succesvolle participatie op de Amerikaanse arbeidsmarkt. Het bovengenoemde SCANS-rapport onderscheidt drie soorten vaardigheden. Op de eerste plaats gaat het om de basisvaardigheden. Hierbij kan gedacht worden aan het in voldoende mate beheersen van lees-, luister- en spreekvaardigheden. Ten tweede wordt gesproken over denkvaardigheden, zoals het bezitten van een probleemoplossend vermogen of het goed kunnen redeneren. Tot slot zijn bepaalde persoonlijke kwaliteiten van belang. Hierbij kan gedacht worden aan het durven dragen van een bepaalde mate van verantwoordelijkheid of het uitdragen van eerlijkheid en integriteit. Naast het bestaan van deze driedeling aan vaardigheden is er ook een indeling gemaakt in vijf werkgerelateerde competenties. Deze zijn (SCANS-rapport, aangehaald in: Bills, 2004: 16-18):

- 1) het vermogen om bepaalde bronnen als tijd en geld goed te kunnen combineren.
- 2) het vermogen om te werken in teamverband, waarbij men met allerlei soorten mensen moet kunnen werken.
- 3) het vermogen om om te gaan met informatie en deze op de juiste manier te verwerken. Dit vergt soms een bepaald stukje computerkennis.
- 4) Het begrijpen, observeren en vervolgens corrigeren dan wel verbeteren van systemen.
- 5) het vermogen om om te gaan met allerlei technologieën.

Een opmerking terzijde is wel dat het gehele SCANS-rapport gaat over zeer algemene vaardigheden en competenties, die niet bedrijfs- of regiogebonden zijn.

Een andere studie is de studie van Janice R. Ellig en William J. Morin (2001). In hun studie genaamd '*What Every Successful Woman Knows, 12 Breakthrough Strategies to Get the Power and Ignite Your Career*', gaat het om strategieën die van belang zijn voor werkende vrouwen om mogelijkheden op de werkvloer optimaal te benutten en zodoende hun carrière op een hoger plan te brengen. Het gaat dan om de volgende twaalf strategieën. 1) het uitstippelen van de carrière; 2) in/aanpassen aan een organisatie; 3)

risico's durven nemen; 4) het inspelen op de behoefte van de baas; 5) het kunnen meespelen van het politieke spel; 6) het bezitten van communicatievaardigheden; 7) het profileren van de eigen ik, zodat iemand opvalt binnen de organisatie; 8) verantwoording kunnen nemen en weten wat belangrijk is voor de organisatie; 9) balans zoeken in de werksituatie; 10) van alle fronten thuis zijn; 11) het kunnen omgaan met mannelijke collega's; 12) het kunnen functioneren als leidinggevende.<sup>4</sup> Belangrijk om in te zien is dat het hier gaat om factoren van een meer directe aard. Directe factoren in de zin dat door het volgen van hun voorgestelde strategieën mogelijkheden om hogerop te komen, optimaal kunnen worden benut. Factoren van een meer indirecte aard zullen hieronder aan de orde komen wanneer de studie van Deborah J. Swiss (1996) wordt aangehaald. Indirect in de zin dat de strategieën die de barrières moeten overtreffen niet direct ervoor kunnen zorgen dat iemand een hoge positie bereikt.

In de studie van Deborah J. Swiss (1996) draait het om strategieën die vrouwen hebben gehanteerd om voor eens en voor altijd een einde te maken aan de vaak onbewuste regels en verdeckte barrières die een succesvolle carrière en erkenning van vrouwen op de werkvloer in de weg staan. Deborah J. Swiss haalt daarbij een tiental strategieën aan, die bedoeld zijn voor werkneemsters om barrières te doen doorbreken met als doel het creëren van meer gelijke kansen op het werk. Het gaat om een werksituatie waarin vrouwen in gelijke mate kans hebben op het aangrijpen van strohalmen die belangrijk worden geacht bij het maken van carrière. Zoals al in de laatste regel van de vorige alinea is vermeld, draait het in deze studie in feite om indirecte in plaats van om directe factoren. Dit in tegenstelling tot de studie van Ellig en Morin (2001). Om meer inzicht te krijgen in de indirecte factoren die Deborah J. Swiss (1996) in haar boek *'Women breaking through; overcoming the final 10 obstacles at work'* onderscheidt, zullen de factoren hieronder stapsgewijs worden opgenoemd. Het gaat om de volgende indirecte factoren: 1) herstructureren van man/vrouw relatie op het werk; 2) risico's nemen; 3) het aanpakken van de dubbele standaard; 4) het doorbreken van een muur van middenmanagement; 5) zorgen voor een duidelijke zichtbaarheid van de persoon binnen het bedrijf; 6) slimme aanpak van seksuele intimidatie op de werkvloer; 7) goed omgaan met het gecreëerde evenwicht tussen werk en privé-sfeer; 8) solidaire relaties onder vrouwen opbouwen; 9) strategisch te werk gaan bij het opbouwen van zakelijke netwerken; 10) een dienst bewijzen aan de organisatie waarin een persoon werkzaam is.<sup>5</sup> Indien we deze factoren vergelijken met de factoren van de studie van Ellig en Morin (2001), dan zien we overeenkomsten en verschillen: soms komt een factor terug, een andere keer niet.

Indien reflecterend wordt teruggekeken op al deze studies, kan op de eerste plaats gezegd worden dat alle studies belangrijke factoren aandragen die belemmerend, dan wel stimulerend werken op het bereiken van een hoge arbeidsmarktpositie. De studies vertonen veel overlap aangaande de aard van de factoren. Zo wordt regelmatig teruggekomen op de macht van de structurele factoren die van een meer bovenindividueel niveau zijn. Voornamelijk Ashburner (1987) is dit argument aangedaan. Zij zoomt in op de macht van de structurele factoren zoals de organisatiestructuur, -cultuur en het –beleid, werkend op het meso- en macroniveau. Brown en Irby (1998) komen met de traditionele

---

<sup>4</sup> Zie bijlage 1 voor een verdere toelichting op de twaalf genoemde strategieën.

<sup>5</sup> Zie bijlage 2 voor een verdere toelichting op de indirecte factoren.

motivatietheorie waarbij hun kritiek hierop meer op het vlak van de individuele factoren ligt. Al blijft de invloed van ‘wilsaspecten’ buiten beschouwing. Wat betreft het ‘wilsaspect’ kan hooguit aansluiting worden gevonden op de factor ‘gebrek aan motivatie.’ Immers, een gebrek aan motivatie kan voortkomen uit het niet willen innemen van een leidinggevende positie.

Van der Lippe en Claringbould (2002) daarentegen stappen af van de invloed van individuele factoren. Deeltijd werken kan wel als een keus worden opgevat, maar deze keus kan in sterke mate bepaald worden door de bestending van de traditionele huishoudelijke verdeling op het moment dat er kinderen in het spel zijn. Hierbij past de visie van mannen dat vrouwen werken als keus moeten zien, terwijl vrouwen eerder zorgen voor het huishouden als keus zien (Keuzenkamp et.al., 2000). Wanneer naar de studie van De Olde en Slinkman (1999) wordt teruggekeken, valt op te merken dat ook zij voornamelijk structurele factoren (de pipeline theory en het ongelijke-kansen argument) aanwijzen voor het niet hogerop kunnen komen van vrouwen binnen organisaties. Hoewel het ‘eigen-keuze-argument’ is gestoeld op het vlak van de individuele factoren, bestaat de kans echter wel dat deze eigen keus minder vrijwillig is dan wordt verondersteld aangezien er bij mannen nog steeds sprake is van een traditionele gedachte met betrekking tot de rolverdeling van mannen en vrouwen binnen het huishouden (Keuzenkamp et.al., 2000).

Ook de studies van Swiss (1996), Ellig en Morin (2001) en het SCANS-rapport (2004) komen met indirecte factoren, c.q. strategieën naar voren die vrouwen weliswaar zelf dienen te hanteren, maar in geen geval een bepaalde ambitie om hogerop te komen als ondergrond hebben. Terwijl het bewust bezig zijn met het hanteren van dergelijke strategieën moeilijk los kan worden gezien van de wil om hogerop te komen.

Al met al veel overlap en weinig nadruk op de rol van ambitie temidden van de door de studies aangedragen factoren. Overgegaan zal worden op het kort en bondig bespreken van de uitgangspunten van politiek beleid.

### ***2.2.2. Uitgangspunten van politiek beleid***

Niet alleen gaat het bij de bespreking van het assortiment aan studies op sociaalwetenschappelijk gebied betreffende vrouwen en hun arbeidsmarktpositie overduidelijk over het bestaan van een gedeelde overeenkomstigheid wat betreft de nadruk op structurele factoren, ook bij het bespreken van het politieke beleid is er sprake van een gedeelde overeenkomstigheid. Deze overeenkomstigheid ligt verscholen in het feit dat beleidsaanbevelingen vrijwel allemaal gericht zijn op dezelfde speerpunten. Het gaat onder andere om de doelstelling ten aanzien van de economische zelfstandigheid van vrouwen en om de doelstelling betreffende het verhogen van het aandeel vrouwen in besluitvormende posities (Meerjarenbeleidsplan Emancipatie 2006-2010, 2005). Door middel van beleidsinterventies zoals het opzetten van uitwisselingsprogramma's tussen overheid en bedrijfsleven, starten van een campagne ‘Deeltijd in hogere functies’ en het project ‘Duobanen’ wordt geprobeerd de twee bovengenoemde doelstellingen te verwezenlijken.

Impliciet aan zowel de doelstellingen als de beleidsinterventies lijkt het beeld te liggen dat vrouwen daadwerkelijk hogerop willen komen en dat in het kader hiervan structurele belemmeringen uit de weg moeten worden geruimd. De vraag is alleen of vrouwen wel hogerop willen komen en of het werken aan deze structurele

belemmeringen daadwerkelijk voor een hoger percentage vrouwen op hogere arbeidsmarktposities kan zorgen (Portegeijs et. al., 2006). Om politiek beleid gericht op de integratie van vrouwen op de arbeidsmarkt te doen laten slagen, lijkt een zeker inzicht in de wensen evenals de beleving van vrouwen zeker van belang te zijn. Het beleid treft immers vrouwen in directe zin en oefent bovendien invloed uit op hun leefwereld. In het kader van deze redenen vormt dus ook het politieke beleid een aanleiding om in dit onderzoek de nadruk te leggen op de rol van ambitie bij het verklaren van een hoge arbeidsmarktpositie van vrouwen.

### ***2.3. Relevantie van het onderwerp***

Naast het feit dat er twee aanleidingen (namelijk de onbekendheid van de rol van ambitie en de zojuist aangehaalde politieke beeldvorming) zijn geweest om te komen tot de keuze voor het onderwerp ‘vrouwen, ambities en hun arbeidsmarktpositie’ zoals hierboven naar voren kwam, is er voor de daadwerkelijke keuze werd gemaakt tevens rekening gehouden met het in voldoende mate kunnen voorzien in drie relevanties. Dit, omdat een sociaalwetenschappelijk onderzoek meer waard wordt wanneer wordt gekeken naar de voorziening ervan in een algemenere, sociale behoefte van derden. Voordat wordt overgegaan op deze relevanties, zal eerst globaal uiteengezet worden wat met de drie relevanties in theorie wordt bedoeld.

Om te beginnen kan er sprake zijn van een maatschappelijke relevantie. Hiermee wordt bedoeld dat een onderzoek met zijn resultaten voorziet in de kennisbehoefte van een meerderheid van burgers. Anders verwoord, gaat het erom dat de mensen in de Nederlandse maatschappij iets hebben aan de resultaten van het onderzoek. Voorts is er ook nog zoiets als een beleidsrelevantie. Hier gaat het er dan om dat het onderzoek voorziet in de kennisbehoefte van degenen die beleid maken, in dit geval de Nederlandse politiek. De derde en tevens de laatste relevantievorm is de sociaalwetenschappelijke relevantie. Hier gaat het erom dat het onderzoek voorziet in de kennisbehoefte van sociale wetenschappers. Anders gezegd: het dient te gaan om een onderzoek waarmee een actieve bijdrage is geleverd aan het assortiment van sociaalwetenschappelijk onderzoek. Zoals aangekondigd, zal nu de praktische toepassing van de drie relevanties ten aanzien van ons onderzoek aan bod komen. Hierbij komt de concrete uitwerking van de drie relevanties aan bod.

Een onderzoek naar de rol van ambitie bij het bereiken van een hoge arbeidsmarktpositie zal in de maatschappelijke kennisbehoefte voorzien, omdat een dergelijk onderzoek interessante informatie zal opleveren voor degenen die zelf onder de groep vallen, als ook voor degenen die geïnteresseerd zijn in de groep en er veelvuldig mee omgaan. Wat de beleidsrelevantie betreft, hier kan een gedegen onderzoek naar zowel de aard als de voorwaarden waaronder ambitie tot uiting komt, van belang zijn bij het maken van goed beleid. Tot slot, daar waar het gaat over de sociaalwetenschappelijke relevantie is het belangrijk te onderkennen dat een onderzoek naar vrouwen, ambitie en hun arbeidsmarktpositie, waarin tevens plaats is voor de rol van deze ambities, kan voorzien in de behoefte om meer te weten te komen over het ‘wilsaspect.’ Hiermee wordt dan tevens ingespeeld op een hiaat in theorieën: het onderbelichte aspect ambitie naast de al zo vaak naar voren gekomen relevantie van factoren van meer structurele en bovenindividuele aard<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Zie subparagraaf 2.2.1.

Nu alle drie de relevanties zowel uitgelegd als toegepast zijn, is het tot slot nog van belang de aard van het probleem te onderkennen en deze te verbinden met de drie relevanties. Elke relevantie staat namelijk niet op zichzelf, maar hangt samen met een bepaald probleem. De maatschappelijke relevantie hangt samen met een, hoe kan het ook anders, maatschappelijk probleem. Iets is maatschappelijk relevant, omdat het inspeelt op een bepaald maatschappelijk probleem. Hierbij is het probleem van deze aard toegesneden op het gebrek aan informatie dat er in de samenleving bestaat over de wensen van vrouwen ten aanzien van hun arbeidsmarktpositie. Ook de beleidsrelevantie staat in verbinding met een specifiek politiek probleem. Het gaat er dan om dat een bestaand hiaat problemen oplevert voor het maken van beleid op maat. Ter afsluiting kan het sociaalwetenschappelijke probleem aangehaald worden dat samenhangt met de sociaalwetenschappelijke relevantie. Het gaat er dan om dat een gebrek aan een allesomvattende theorie over ambitie problematisch kan zijn voor de behoefte aan een dergelijke theorie. Maar, naast het bestaan van de drie problemen die zojuist aan de orde zijn gekomen, is er voornamelijk sprake van een theoretisch probleem. Voor de argumentatie hiervoor kan verwezen worden naar de onderbelichting van het aspect ambitie dat aanwezig is in het huidige sociaalwetenschappelijk onderzoek. Specifieker gezien kan er in navolging van Verschuren (1988; aangehaald in: Braster, 2000: 39) worden gesproken over ‘de mogelijkheden tot ontsluiting van nieuwe kennisgebieden.’ Teruggekoppeld naar ons onderzoek over ‘vrouwen, ambities en hun arbeidsmarktpositie’ zijn het de studies aangaande de structurele factoren die de aanzet geven om een nieuw onderzoeksterrein te betreden. Dit onderzoek beoogt een eerste aanzet hiertoe te geven.

#### ***2.4. Doelstelling en probleemstelling***

Nadat in de vorige paragrafen uitgebreid is stilgestaan bij de aanleiding en de relevanties van het onderwerp, zal hier duidelijk worden gemaakt wat de centrale doel- en probleemstelling van het onderzoek zullen zijn.

##### ***2.4.1. Doelstelling***

Het doel van het onderzoek is het bepalen van de rol van ambitie temidden van andere, relevante factoren bij het verklaren van de hoge arbeidsmarktpositie van vrouwen. Hierbij zal met betrekking tot de relevante factoren een theoretisch kader worden ontwikkeld, dat als richtlijn dient voor dit onderzoek. Aangezien dit een verkennend onderzoek is, zal er door middel van het houden van diepte-interviews in de leefwereld van vrouwen worden gedoken. Hierbij is het de bedoeling om naar gelang de resultaten voorafgestelde theorieën meer vorm te geven met betrekking tot de rol van ambitie bij het bereiken van een hoge arbeidsmarktpositie. In dit kader wordt er dus een theorievormende strategie gehanteerd.

##### ***2.4.2. Probleemstelling***

De probleemstelling van het onderzoek kan als volgt worden geformuleerd:

*‘Wat is de rol van ambitie bij het verklaren van een hoge arbeidsmarktpositie van vrouwen?’*



### **2.4.3. Onderzoeksvragen**

Om de probleemstelling zo compleet mogelijk te beantwoorden, zal deze opgeknipt worden in een aantal onderzoeksvragen. Hierbij zijn de eerste twee vragen beschrijvend en de laatste drie verklarend van aard.

- 1) Wat is ambitie volgens vrouwen?
- 2) Wat wordt verstaan onder het begrip ‘hoge arbeidsmarktpositie’? Op basis waarvan wordt een indeling gemaakt?
- 3) Welke factoren spelen voornamelijk een rol bij het verklaren van een hoge arbeidsmarktpositie van vrouwen?
- 4) Welke factoren spelen voornamelijk een rol bij het verklaren van een lage arbeidsmarktpositie van vrouwen?
- 5) Wanneer kan ambitie tot uiting komen?

### **2.4.4. Verantwoording**

Bovengenoemde probleemstelling voldoet aan een aantal belangrijke eisen die over het algemeen genomen gesteld worden aan de formulering van een goede probleemstelling.

Op de eerste plaats gaat de probleemstelling over onderzoekseenheden (vrouwen), een aantal belangrijke eigenschappen van deze onderzoekseenheden (ambitie, arbeidsmarktpositie) en de relatie tussen deze eigenschappen (ambitie wordt gerelateerd aan de arbeidsmarktpositie) (Braster, 2000). Verder is de probleemstelling *tijdig* geformuleerd (alvorens het eigenlijke onderzoek start), *beknopt* (ambitie als meest relevante factor; hierbij een aantal andere factoren gevoegd en niet alle factoren die er toe doen in het onderzoek betrekken), maar toch ook *compleet* van aard (het is een gesloten verklaringsvraag) (Braster, 2000). Ten derde is bij de formulering van de probleemstelling rekening gehouden met de doelstelling van het onderzoek evenals met datgene dat in sociaalwetenschappelijke literatuur tot nu toe bekend is over het fenomeen ‘ambitie’ bij vrouwen. Op de vierde plaats is ervoor gezorgd dat er een duidelijk verschil zal blijven bestaan tussen de probleemstelling enerzijds en de interviewvragen anderzijds. De interviewvragen zorgen ervoor dat uiteindelijk de probleemstelling adequaat kan worden beantwoord: ze verschaffen die data die volgens ons nodig zijn om tot een goede beantwoording te komen. De probleemstelling zelf is echter meer gericht op de doelstelling evenals op datgene dat we willen begrijpen.

### **2.5. Omschrijving van de begrippen**

Vanwege het feit dat dit onderzoek een verkennende studie is, en omschrijvingen van begrippen slechts dienen als een soort richtlijn, zal in deze paragraaf niet uitgebreid worden ingegaan op het weergeven van nauwgezette omschrijvingen van belangrijke begrippen uit de probleemstelling. Bovendien vormt de omschrijving van bijvoorbeeld het begrip ‘ambitie’ een synthese van omschrijvingen gegeven door andere auteurs. Hierdoor zal verderop in dit onderzoek nog een apart stuk opgenomen worden waarin de omschrijvingen van deze andere auteurs aan bod komen.

Ook de omschrijving van het begrip ‘arbeidsmarktpositie’ kent een voorgeschiedenis. Omwille van dezelfde reden gegeven bij de omschrijving van het begrip ‘ambitie’, zal hiertoe eveneens een apart stuk in het volgende hoofdstuk worden opgenomen. Volstaan wordt in deze paragraaf nog met het weergeven van de door ons

gedestilleerde omschrijvingen van het begrip ‘ambitie’, respectievelijk het begrip ‘arbeidsmarktpositie.’

Met ambitie wordt ‘*het streven naar doeleinden van allerlei aard, die vooral van belang zijn voor het welzijn van de mens en die bovendien een culturele invalshoek hebben,*’ (De Bruijn, Leeuwijn en Roobol, 2006) bedoeld.

Het begrip ‘arbeidsmarktpositie’ is moeilijk bondig te definiëren, en daarom zal het eenvoudiger zijn om te spreken over het aanwezig zijn van elementen van waaruit het begrip is opgebouwd. Kernelementen bevinden zich daarbij voornamelijk op de volgende vlakken.

Op de eerste plaats staan bij het begrip ‘arbeidsmarktpositie’ beroepsklassen centraal. In navolging van Weber (1925) en Goldthorpe (1980) gaat het hierbij om de marktpositie van functies. Het tweede element is dat binnen deze beroepsklassen het accent ligt op de arbeidsvoorwaarden, -inhoud en –verhoudingen die de marktpositie van de functies weerspiegelen. Het derde element omvat bestuurlijke componenten: gelet wordt op de mate waarin vrouwen een positie vertegenwoordigen in een bestuurlijk orgaan (Raad van Bestuur, Directie, Raad van Commissarissen) van een organisatie.

## **2.6. Inleiding tot de methodologie**

Om bovengenoemde probleemstelling te beantwoorden, zijn 29 diepte-interviews gehouden onder vrouwen op een arbeidsmarktpositie variërend van een hoge tot een lage positie. Een selectie van respondenten is gemaakt op basis van pragmatische motieven. Hiermee wordt bedoeld dat vrouwen zijn geselecteerd op basis van hun functie waarbij deze functies zijn ingedeeld in beroepsklassen op basis van de arbeidsvoorwaarden, -inhoud en –verhoudingen behorende tot de beroepsklassen. Uitgebreider zal hierop worden teruggekomen in paragraaf 3.2. Hierin wordt namelijk het klassenschema uitvoeriger behandeld.

Verder is er bij de selectie van vrouwen voor gekozen om zoveel mogelijk een homogene groep vrouwen aan te houden. Vrouwen in dit onderzoek zijn autochtoon en partner hebbend (getrouwd of samenwonend) en bevinden zich in de leeftijdscategorie 30-60 jaar.<sup>7</sup> De diepte-interviews met de respondenten kennen een zeer open karakter. Dat wil zeggen dat vrouwen geen kant-en-klare vragen werd voorgelegd waar slechts op geantwoord diende te worden. Veel eerder is beoogd een gesprek op gang te brengen, waarbij aan de hand van aandachtspunten vrouwen werd gevraagd hun verhaal te vertellen. Zodoende werd getracht de vrouwen meer op hun gemak te stellen evenals dat deze werkwijze in de opzet van het onderzoek moest passen. Wat betreft dit laatste punt, hier gaat het erom dat slechts door vrouwen hun eigen verhaal te laten vertellen achterhaald kan worden wat hun ambities zijn en met welke factoren hun ambities een verband onderhouden. Hiermee wordt tegemoet getreden aan het verkennende karakter van het onderzoek zelf.

---

<sup>7</sup> Voor verdere uitleg wordt verwezen naar paragraaf 4.3.

### ***2.7. Opbouw van het onderzoek***

In het vervolg van dit onderzoek zal allereerst in hoofdstuk drie een theoretisch kader worden gepresenteerd. In dit hoofdstuk worden de theorieën gepresenteerd die als richtlijn zullen dienen in het verdere verloop van ons onderzoek. Het vierde hoofdstuk omvat de methodologie. Er wordt dieper ingegaan op de gebruikte dataverzamelings- en data-analysemethoden. Hoofdstuk vijf presenteert de empirische resultaten die voortvloeien uit de diepte-interviews. Vervolgens zullen deze resultaten in het zesde hoofdstuk worden verbonden aan de theorieën uit het theoretisch kader. Op die manier wordt het mogelijk om de onderzoeksvragen te beantwoorden, vandaar dat dit hoofdstuk de naam draagt: 'beantwoording van de onderzoeksvragen'. Het zevende hoofdstuk omvat een samenvatting van de bevindingen en de belangrijkste conclusies worden nog eens op een rijtje gezet. Afgesloten wordt met hoofdstuk acht, waarin beleidsaanbevelingen worden gedaan naar aanleiding van de conclusies van dit onderzoek. Tevens worden er suggesties aangedragen voor verder sociaalwetenschappelijk onderzoek.

### **3. Theoretisch kader**

In dit hoofdstuk zullen theoretische modellen gepresenteerd worden die als richtlijn dienen voor het onderzoek zelf. Het is hierbij niet de bedoeling om uitgekende theorieën aan de orde te laten komen van waaruit hypothesen kunnen worden gedestilleerd. Op basis van een open benadering is er gekozen voor een theorievormende strategie die neerkomt op het louter als richtlijn nemen van theoretische modellen.

Voordat wordt overgegaan op het presenteren van de theoretische modellen in dit hoofdstuk, zal eerst een voorlopig antwoord worden gegeven op de twee beschrijvende onderzoeksvragen, respectievelijk de eerste en tweede vraag. Hierbij wordt uiteraard uit sociaalwetenschappelijke literatuur geput; een verschil met de theoretische modellen is echter dat deze laatste een verklarende kracht hebben en bovendien eerder kenmerken van middle-range theorieën vertonen. De reden om hieronder een voorlopig antwoord te geven op de beschrijvende onderzoeksvragen is dezelfde als die gegeven is voor het opnemen van theoretische modellen: het gaat erom dat er een richtlijn wordt ontwikkeld aan de hand waarvan een eerste oriëntatie op de aspecten ambitie en arbeidsmarktpositie kan plaatsvinden.

#### ***3.1. Ambitie als theoretisch en gehanteerd concept***

##### ***3.1.1. Ambitie volgens de boeken: waar wordt over gesproken?***

Wanneer verscheidene sociaalwetenschappelijke werken die over ambitie gaan worden geraadpleegd, blijkt al snel dat er in deze werken brede definities gehanteerd worden. Om te beginnen kan de definitie van Van Dale, het woordenboek, genoemd worden. Zij omschrijft ambitie als zijnde *'een streving, of als de lust om te werken. Ambitieuus zijn betekent eierzuchtig; ijverig zijn'* (Van Dale woordenboek, 1996: 50).

Voorts is er in menig psychologieboek een omschrijving van het begrip 'ambitie' te vinden. Het boek *'Psychologie van A tot Z'* van Bergsma en Van Petersen (2004) omschrijft ambitie als volgt: *'het streven naar succes, vaak gekoppeld aan het streven naar erkenning en roem. De nagestreefde doeleinden kunnen op allerlei gebieden liggen, zoals betere prestaties; macht; maatschappelijke positie; aanzien. Doelen worden vaak bepaald door de normen en waarden van de groep waartoe men wenst te behoren'* (Bergsma en Van Petersen, 2004: 24). Onder deze definitie vallen dus zowel die doelstellingen die behoren tot de directe werksfeer als ook allerlei doelstellingen die tot de sfeer van het onderwijs gerekend kunnen worden. Maar, er is meer: het gaat veelal om die doelstellingen die voortkomen uit de normen en waarden. De invloed van culturele factoren op het hebben van doelstellingen komt hier dus heel erg duidelijk in terug.

Waar het in bovengenoemd werk gaat om slechts het geven van een definitie van het begrip 'ambitie,' kan in het werk van Lahey - genaamd *'An Introduction to Psychology'* (2004)- gewezen worden op een veel groter arsenaal aan gerelateerde begrippen. In zijn werk spreekt hij in hoofdstuk tien over het begrip 'motive', dat het best kan worden vertaald door middel van het woord 'streving' of 'verlangen'. Hij maakt grofweg een onderscheid tussen primary motives and psychological motives, waarmee achtereenvolgens behoeften en strevingen worden bedoeld. Bij primary motives gaat het om *'the human motives for things that are necessary for survival'* (Lahey, 2004: 369). Gesproken wordt dus over aangeboren behoeften als honger en dorst bijvoorbeeld. Met

psychological motives echter worden eerder allerlei aangeleerde strevingen en verlangens bedoeld. Binnen de categorie ‘psychological motives’ kunnen drie strevingen worden onderscheiden. Hoewel het volgens Lahey wel zo is dat deze strevingen bij iedereen aanwezig zijn, is de concrete invulling als ook het hogere doel waartoe de streving dient bij ieder individu anders en dus aangeleerd. Alvorens de drie soorten strevingen te noemen, zal eerst een definitie van het begrip ‘psychological motives’ worden gegeven. Psychological motives zijn: ‘*motives related to the individuals’ happiness and well-being, but not to survival*’ (Lahey, 2004: 375). De mens heeft hierbij drie soorten strevingen. Het gaat achtereenvolgens om stimulus motivation; affiliation motivation; achievement motivation. De eerste vorm, stimulus motivation, duidt op de streving van mensen naar nieuwe stimuleringen. De mens raakt gemakkelijk verveeld, vandaar dat hij telkens op zoek gaat naar nieuwe uitdagingen. Lahey duidt deze vorm van motivatie ook wel aan als ‘novel motivation’. De tweede vorm, affiliation motivation, duidt op de behoefte van de mens aan sociale contacten. De mens is een sociaal wezen en heeft op zijn tijd behoefte aan contact met anderen. De derde vorm, achievement motivation, duidt op de psychologische behoefte van mensen om succesvol te zijn. Op school, op het werk en op andere gebieden van het leven streven mensen naar het hoogst mogelijke. Gezien de bovengenoemde, in alinea twee gegeven omschrijving van het begrip ambitie, kan gezegd worden dat het begrip ‘achievement motivation’ de meeste analogie hiermee vertoont.

Tot slot kan er nog iets gezegd worden over het niveau waarop de ambities betrekking hebben. Vaak wordt er dan gesproken over een aspiratieniveau. Aspiratie kan hierbij wat omschrijving betreft als een synoniem van het begrip ambitie gezien worden. Onder het begrip aspiratie wordt door het boek ‘*Psychologie van A tot Z*’ namelijk het volgende verstaan: ‘*eerzucht, ambitie, streven*’ (Bergsma et.al., 2004: 37). Het aspiratieniveau is dan ‘*de mate waarin mensen streven naar het verwezenlijken van bepaalde doeleinden*’ (Bergsma et.al., 2004: 37). De lezer kan nu zeker de lijn doortrekken naar de definitie van ambitie uit dezelfde studie: het gaat wederom om het nastreven van bepaalde doeleinden, alleen dan aangevuld met de mate waarin het verwezenlijken van deze doeleinden plaatsvindt. Er kan echter nog een toevoeging worden gedaan: de studie vermeldt ook dat deze graadmeter van de menselijke ambities-waarbij ‘deze’ slaat op het aspiratieniveau- voorwerp is geweest van veel onderzoek, onder meer met betrekking tot de sectoren onderwijs en arbeid. Hierbij kwam dan naar voren, aldus het aangehaalde boek, dat het aspiratieniveau sterk sociaal bepaald wordt en dat het mede afhangt van de in het verleden behaalde prestaties. ‘Sociaal bepaald’ impliceert de aanwezigheid van een aangeleerd element in het aspiratieniveau van een individu. Gecombineerd met de invloed van normen en waarden op de vorming van ambities zoals de definitie uit alinea twee dit weergeeft, kan gezegd worden dat niet alleen de ambities zelf, maar ook het niveau, het aspiratieniveau genoemd, sociaal-cultureel gedetermineerd is.

### **3.1.2. Ambitie zoals gehanteerd in dit onderzoek**

Alvorens de sociale leefwereld van vrouwen in te duiken en daar te ontdekken wat hun ambities zijn, wordt in dit onderzoek een eigen, algemene omschrijving van het begrip ambitie als uitgangspunt genomen. Dit wordt, net als bij de theoretische modellen het geval is, gedaan om zodoende een richtlijn te handhaven in dit onderzoek. Het slaat wederom geenszins op een bepaalde vooringenomenheid waar niet vanaf kan worden

geweken. Ook in de volgende subparagraaf, subparagraaf 3.1.3, zal dit in nog sterkere mate zo zijn. De concrete voorbeelden van feitelijke doelstellingen zullen namelijk hooguit een oriëntatiefunctie vervullen: ze kunnen en zullen een beeld over mogelijke doelstellingen verschaffen waar zowel door respondenten op kan worden aangesloten als ook van kan worden afgeweken.

Waar het gaat om de hantering van een algemene omschrijving van het begrip 'ambitie', kan vermeld worden dat hier een specifieke synthese van de bovengenoemde omschrijvingen gehanteerd zal worden. Enerzijds wordt dit gedaan omdat de omschrijvingen breed van aard zijn; anderzijds omdat ze goed toepasbaar zijn op vrouwen als specifieke groep respondenten. Dit blijkt wel uit de studie van Jorna et.al. (1991), waarbij de arbeidsmarktoriëntaties van vrouwen vaak liggen op andere gebieden dan macht, status en aanzien, bijvoorbeeld in de zin van het hebben van leuke collega's en interessant werk. Daarnaast ligt het hanteren van een brede omschrijving in de lijn van dit verkennende onderzoek. Slechts het hanteren van een brede omschrijving biedt ons de mogelijkheid verscheidene omschrijvingen van ambitie hierbinnen te plaatsen.

De omschrijving van het begrip 'ambitie' die zal worden meegenomen in dit onderzoek, kan als volgt worden geformuleerd: *'het streven naar doeleinden van allerlei aard, die vooral van belang zijn voor het welzijn van de mens en die bovendien een culturele invalshoek hebben'* (De Bruijn, Leeuwijn en Roobol, 2006).

### **3.1.3. De relatie tussen de arbeidsmarktpositie en feitelijke arbeidsoriëntaties**

Naast het feit dat verschillende studies een omschrijving van het begrip 'ambitie' geven en verder niet ingaan op de inhoud van deze omschrijving, oftewel wat voor soorten concrete strevingen dan onderscheiden kunnen worden, zijn er twee studies die dat wel doen. Het gaat dan om op de eerste plaats om de zojuist aangehaalde studie van Jorna et.al. (1991) dat een onderzoek onder laaggeschoolde vrouwen bevat waarbij een verband wordt gelegd tussen de feitelijke arbeidssituatie, de arbeids- en loopbaanoriëntaties en de uiteindelijke loopbaan van vrouwen. Hoewel er hier over oriëntaties wordt gesproken, komen uit de strevingen die opgesomd worden die doelstellingen naar voren waar door vrouwen naar gestreefd wordt. Zodoende zijn deze oriëntaties ook als strevingen en zelfs ambities op te vatten. De volgende oriëntaties kunnen achtereenvolgens opgesomd worden. Op de eerste plaats hechten vrouwen veel belang aan een goed salaris. Ze willen een goed betaalde baan hebben. Tevens wordt veel belang gehecht aan voldoende afwisseling in het werk. Maar, ook het hebben van leuke collega's kan als een oriëntatie worden opgevat. Wat verder belangrijk wordt gevonden, zijn de mogelijkheden om kwalificaties te ontwikkelen evenals autonomie en het hebben van interessant werk. (Jorna et.al., 1991). Wat hier overigens opgemerkt moet worden met betrekking tot de studie van Jorna et.al., is dat er in dit onderzoek vanuit gegaan wordt dat er een relatie bestaat tussen de arbeidsoriëntaties en de feitelijke arbeidsmarktpositie van vrouwen. Vanuit dit perspectief valt dan ook te begrijpen waarom vrouwen er uiteenlopende arbeidsmarktoriëntaties op nahouden: iedere vrouw heeft immers een unieke arbeidssituatie. Vanwege de verscheidenheid in arbeidssituaties is er wederom een argument om een brede omschrijving te hanteren van het begrip ambitie met betrekking tot de arbeidsmarktpositie van vrouwen.

Op de tweede plaats kan het boek Van Hoof et. al. (2002) genoemd worden. Deze studie doet onderzoek naar de arbeidswensen van Nederlanders uitgesplitst naar

verschillende categorieën werknemers, waaronder vrouwen. Uit de studie blijkt dat vrouwen eerder belang hechten aan een goede werksfeer gevolgd door interessant werk. Het salaris staat daarbij op de derde plaats. Dit terwijl bij mannen het hebben van een goed salaris op nummer één staat, het hebben van interessant werk op nummer twee en een goede werksfeer op nummer drie.

Bij het indelen van de hierboven genoemde strevingen kan een onderscheid worden gemaakt tussen extrinsieke vormen van motivatie en intrinsieke vormen van motivatie. Met de eerste vorm wordt bedoeld op die strevingen die liggen buiten de directe arbeidssfeer zelf (bijvoorbeeld salaris); met de tweede vorm die strevingen die besloten liggen in het werk zelf (bijvoorbeeld werksfeer).

#### ***3.1.4. De invloed van andere factoren op de vorming van arbeidsoriëntaties***

Arbeidsmarktoriëntaties kunnen bepaald worden door de arbeidsmarktposities van vrouwen, maar hiermee is zeker niet alles over de vorming van arbeidsoriëntaties van vrouwen gezegd. Andere factoren kunnen eveneens van invloed zijn op de totstandkoming van deze oriëntaties. Ook kan het beeld dat structurele factoren de oriëntaties vormgeven, genuanceerd worden.

Een eerste studie die in dit licht genoemd kan worden, is de studie van Dex (1988; aangehaald in: Watson, 2003). Haar historisch onderzoek, dat verricht is tussen de jaren '40 en '60 van de vorige eeuw, laat zien dat de houdingen van vrouwen ten aanzien van werk, arbeidsoriëntaties ook wel te noemen, veranderen onafhankelijk van de ervaringen van vrouwen met de feitelijke arbeidssituatie. De houdingen worden niet gevormd in reactie op veranderende omstandigheden in het werk. Het is eerder andersom: de feitelijke werkgelegenheidsstructuur wijzigt teneinde zich te kunnen instellen op de houdingen van vrouwen. Hieruit valt op te maken dat over de invloed van structurele factoren bij het vormgeven van de houdingen, c.q. de arbeidsoriëntaties van vrouwen, ook genuanceerder kan worden gedacht.

Op de tweede plaats kan Hakim's onderzoek (2000; aangehaald in: Watson, 2003) genoemd worden. Haar werk is in grote lijnen hetzelfde argument aangedaan. Zij laat zien dat de kracht van individuele factoren op het vormgeven van houdingen en oriëntaties groot is. Voor zover ze factoren van meer structurele aard erbij betreft, gaat het om het positieve effect dat van deze structurele factoren uitgaat: de emancipatiebewegingen die voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen hebben gezorgd als ook de culturele trend waarbij steeds meer de nadruk is komen te liggen op de rol van persoonlijke behoeften bij het vormgeven van een bepaalde levensstijl. Ze onderscheidt drie ideaaltypische categorieën: de huisvrouw, de werkende vrouw en de adaptieve vrouw. Bij deze laatste categorie kan gedacht worden aan vrouwen die werk en gezinsleven willen combineren.

Ginn et. al. (1996; aangehaald in: Watson, 2003) op de derde plaats weerlegt het argument van Hakim enigszins en meldt dat structurele factoren, zoals de druk om huishoudelijke taken te verrichten, nog steeds een dominante rol spelen bij het vormgeven van de houdingen, c.q. de arbeidsoriëntaties van vrouwen.

Samenvattend kan er worden gesteld dat er naast de arbeidssituatie (Jorna et.al., 1991) ook andere factoren van invloed zijn op de vorming van arbeidsoriëntaties van vrouwen. Bovengenoemde auteurs laten namelijk zien dat ook individuele factoren (Dex,

1988; Hakim, 2000) en structurele factoren anders dan de arbeidssituatie (Ginn et.al., 1996), de arbeidsoriëntaties van vrouwen beïnvloeden.

### **3.2. Arbeidsmarktpositie als theoretisch en gehanteerd concept**

#### **3.2.1. Inleiding tot positionerend klassenschema**

Om erachter te komen hoe goed vrouwen het doen op de arbeidsmarkt, is het noodzakelijk om een indeling te maken van wat 'goed' is. Is een vrouw succesvol wanneer zij leiding geeft aan een hele organisatie of is zij ook al succesvol als het gaat om leidinggeven aan alleen een afdeling binnen een organisatie? En wat als ze geen leiding geeft, maar wel heel goede arbeidsvoorwaarden heeft in de vorm van goede doorgroeimogelijkheden en een goed salaris: is een vrouw dan succesvol op de arbeidsmarkt? Of is een vrouw misschien succesvol wanneer zij zelf het idee heeft dat ze veel heeft bereikt, waarbij het dus gaat om de subjectieve beleving van de werkende vrouw?

Het mag duidelijk zijn dat het van groot belang is om een goede definiëring van het begrip 'arbeidsmarktpositie' te maken om zodoende adequate uitspraken te kunnen doen over de stand van zaken wat betreft vrouwen en hun arbeidsmarktpositie. Ook uit de probleemstelling blijkt het belang van het samenstellen van een goede omschrijving van het begrip 'arbeidsmarktpositie'. Immers, alleen met een goede omschrijving van het begrip 'arbeidsmarktpositie' wordt duidelijk wat met het begrip wordt bedoeld en kan ermee gewerkt worden. Aangezien in dit onderzoek voornamelijk de aandacht uitgaat naar vrouwen op een hoge arbeidsmarktpositie, is het verder verstandig en noodzakelijk om te bepalen wat er wordt verstaan onder een 'hoge arbeidsmarktpositie'.

In dit kader is het ook leerzaam om te kijken hoe de arbeidsmarktpositie van vrouwen door derden wordt gedefinieerd en tot wat voor conclusies zij zijn gekomen. Er wordt namelijk vaak beweerd dat maar 5% van de topfuncties in het bedrijfsleven bezet wordt door vrouwen (Portegeijs et.al., 2006), maar over wat voor soort functies gaat het dan? Deze eerder gemaakte analyses en theorieën vormen de basis voor het positionerend klassenschema dat in de vierde subparagraaf zal worden gepresenteerd.

In de komende subparagraaf zullen eerst de klassenschema's van Weber en Goldthorpe met de bijbehorende theorieën aan de orde komen. Vervolgens wordt in een andere subparagraaf ingegaan op een meer praktisch klassenschema die door het Sociaal en Cultureel Planbureau, kortweg SCP, wordt gebruikt in onder andere de Emanicipatiemonitor 2006 (2006). Dit schema geldt specifiek voor werkende vrouwen en maakt een indeling in drie echelons op basis van de bestuurlijke participatie van vrouwen.

#### **3.2.2. Van abstract naar concreet: Weber en Goldthorpe**

In het boek van Rosemary Crompton '*Class and Stratification: an introduction to current debates*' (1998) draait alles om het maken van een onderscheid in posities van mensen in de samenleving. Zij analyseert het werk van een aantal beroemde wetenschappers die allemaal geprobeerd hebben een duidelijk onderscheid te maken. Hieronder zullen een aantal relevante sociologen met hun bijbehorende klassenschema's aan de orde komen.

Om te beginnen komt het klassenschema en de theorie van Max Weber (1925) aan bod. Weber brengt een onderscheid aan in drie dimensies die samen bepalend zijn voor iemands maatschappelijke positie. Op de eerste plaats kan de positie van iemand



voortkomend uit politieke machtsverhoudingen een partijpositie worden genoemd. De tweede dimensie, die van de culturele leefstijlverschillen, bepaald iemands stand (in het Engels taalgebruik meestal aangeduid als 'status'). Tot slot de derde en voor dit onderzoek meest relevante dimensie: de economische verhoudingen tussen mensen aangeduid als verschillen in klassenposities (Trommel en Van der Veen, 1999; De Jong, 1997). Verschillen in iemands klassenpositie worden volgens Weber bepaald door levenskansen die door iemands arbeidsmarktsituatie worden gedetermineerd. Volgens Weber zijn voorbeelden van arbeidsmarktsituationele factoren (essentiële maatschappelijke bronnen) opleiding en bezit. Deze en andere factoren bepalen de levenskansen van iemand en zodoende zijn, c.q. haar klassenpositie. Weber is zich bewust van de verscheidenheid wat betreft de arbeidsmarktsituationele factoren en dus zijn er wat hem betreft, in tegenstelling tot Marx <sup>8</sup> (Crompton, 1998; De Jong, 1997), meer dan twee klassen aan te wijzen. Alhoewel Weber zich wel uitlaat over wat een klasse is of wat het inhoudt:

*'We may speak of a 'class' when (1) a number of people have in common a specific causal component of their life chances, in so far as (2) this component is represented exclusively by economic interests in the possession of goods and opportunities for income, and (3) is represented under the conditions of the commodity or labour markets.'* (Gerth and Mills 1948: 181)

Waar het dus uiteindelijk om draait en wat voor dit onderzoek relevant is, is dat het volgens Weber bij iemands klassenpositie gaat om de marktsituatie waarin iemand verkeert. Duidelijk is dus dat het om beroepsklassen draait en niet louter om bezitsklassen.

Iemand die in de voetsporen van Weber is getreden, is de theoreticus Goldthorpe (Crompton, 1998). Hij heeft een relationeel klassenschema ontwikkeld op basis van arbeidsverhoudingen. Volgens Goldthorpe illustreert het schema de structuur van werk- en marktrelaties. Deze werk- en marktrelaties bepalen de sociaal-economische klassenpositie van iemand. Wederom draait het dus weer om de marktsituatie die bepalend is voor de klassenpositie.

Goldthorpe onderscheidt drie levels: 'Service', 'Intermediate' en 'Working'. Verder zijn er elf klassen te onderscheiden die ondergebracht zijn in de drie levels op basis van de markt- en werkrelaties van de klassen. Goldthorpe maakt de indeling nog concreter door bepaalde beroepen in de klassen onder te brengen. Over de toewijzing van beroepen aan de klassen alsook over de omschrijving van markt- en werkrelaties zegt Goldthorpe het volgende:

*'We ... bring together, within the classes we distinguish, occupations whose incumbents share in broadly similar market and work situations... That is to say, we combine occupational categories whose members would appear, in the light of the available evidence, to be typically comparable, on the one hand, in term of their sources and levels of income and other conditions of employment, in their degree of economic security and*

---

<sup>8</sup> Marx onderscheidt twee klassen: de bezittende klasse (de kapitalisten) en de bezitloze klasse (de arbeiders).

*in their chances of economic advancement; and, on the other hand, in their location within the systems of authority and control governing the processes of production in which they are engaged.*' (Goldthorpe, 1980;1987:40)

Bij Goldthorpe gaat het om arbeidsvoorwaardelijke en arbeidsinhoudelijke omstandigheden evenals om aspecten die aan de arbeidsverhoudingen gerelateerd zijn (de plaats in het systeem van gezag en controle binnen het productieproces).

### **3.2.3. Het bestuurlijke klassenschema**

Wanneer wordt gekeken naar de studie over de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt van Merens, Hermans en Cuijpers (2006; aangehaald in: Portegeijs et.al.,2006) wordt duidelijk dat in 2005 25% van de vrouwen werkzaam is in managementfuncties. In deze studie wordt de positie van vrouwen vastgesteld door te kijken naar het brutoloon van de vrouwen, waaruit vervolgens tien loonklassen gemaakt worden met elk een tiende deel van alle werknemers. Deze loonklassen worden loondecielen genoemd. Wat betreft de sector bedrijfsleven wordt gelet op de vertegenwoordiging van vrouwen in het hoogste orgaan van een bedrijf of instelling, dit wordt doorgaans aangeduid als 'Raad van Bestuur' of 'Directie'. Ten tweede wordt gekeken naar het aandeel vrouwen in organen die toezicht houden op het functioneren van het bedrijf of instelling. Dit wordt meestal aangeduid als 'de Raad van Commissarissen'. Ten derde is nagegaan hoe de vertegenwoordiging van vrouwen is in de lagen net onder de directie. Merens et.al. (2006) duiden deze lagen aan als eerste, tweede en derde echelon. Kenmerkend voor de indeling die door deze auteurs is gemaakt, is de nadruk die er gelegd wordt, in vooral de sector bedrijfsleven, op bestuurlijke deelname van vrouwen in organisaties. De mate waarin zij actief zijn in de hoogste echelons van organisaties schetst volgens Merens et.al. (2006) een beeld van de arbeidsmarktpositie van vrouwen. De indeling door deze auteurs is vanwege de nadruk op dit bestuurlijke aspect te omschrijven als een 'bestuurlijk klassenschema'.

Een korte beschouwing van de Emancipatiemonitor van 2006 (2006) levert de volgende resultaten op wat betreft de vertegenwoordiging van vrouwen in topposities. De vertegenwoordiging van vrouwen in managementfuncties is in 2005 25%, terwijl in hogere en wetenschappelijke beroepen 42% van de werkenden uit vrouwen bestaat. Het bedrijfsleven telt weinig vrouwelijke managers: slechts 12%. In de niet-commerciële dienstverlening werken beduidend meer vrouwen in managementfuncties (36%). Dit relatief hoge percentage is deels te verklaren uit het feit dat vrouwen in deze sector, waaronder bijvoorbeeld de gezondheidszorg en het onderwijs vallen, oververtegenwoordigd zijn. Wanneer er gekeken wordt naar de echte topposities in het bedrijfsleven, is een zeer teleurstellend beeld te zien: vrouwen zijn erg slecht vertegenwoordigd in de hoogste echelons van het bedrijfsleven. In de 100 grootste bedrijven van Nederland maken vrouwen slechts voor 4 % tot 6% deel uit van de top<sup>9</sup>. Wel is er ten opzichte van 1992 een lichte stijging in het aandeel topvrouwen waar te nemen: in 1992 was dit aandeel nog slechts 2%.

Wat is nu het belang van deze statistieken voor dit onderzoek? Allereerst bevestigen deze resultaten het idee dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in

---

<sup>9</sup> De top is hier gedefinieerd als functies in de Raden van Commissarissen en Raden van Bestuur.

topfuncties. De cijfers laten verder zien dat er wellicht sprake is van een glazen plafond<sup>10</sup> en dat vrouwen zeer veel moeite hebben om door te stromen naar hogere arbeidsmarktposities. Uiteraard zijn uit deze resultaten geen oorzakelijke factoren af te leiden, maar hopelijk geeft dit onderzoek hier wat meer inzicht in. In het bijzonder wordt er gelet op de vraag of ambitie een bepalende factor is (of is geweest) bij vrouwen die wel in de topposities terecht zijn gekomen.

#### **3.2.4. Het positionerend klassenschema**

Op basis van voorafgaande theorieën en analyses is er een voor dit onderzoek relevant klassenschema geconstrueerd. Zoals in subparagraaf 3.2.2. al aan de orde is gekomen, draait het bij de theorie van Goldthorpe naast arbeidsinhoudelijke aspecten, ook om omstandigheden die verband houden met arbeidsvoorwaarden c.q. arbeidsverhoudingen. Bij het construeren van een eigen klassenschema wordt er op de eerste plaats rekening gehouden met belangrijke arbeidsinhoudelijke aspecten, zoals de mate van autonomie, verantwoordelijkheid, leidinggevende vaardigheden, zeggenschap. Op de tweede plaats wordt er gelet op arbeidsvoorwaardelijke aspecten zoals het loon, doorgroeimogelijkheden, bonussen e.d. Op de derde plaats gaat het bij de omstandigheden gerelateerd aan de arbeidsverhoudingen om de relatie tussen een leidinggevende en diens ondergeschikte. Het weergeven van een dergelijke relatie geeft meer inzicht in de verdeling van de macht binnen een organisatie en over de mate waarin een vrouw deze macht bezit. Daaruit is een adequate arbeidsmarktpositie, of hoe Goldthorpe het noemt: sociaal-economische klasse, af te leiden.

Op basis van deze drie aspecten is onderstaand positionerend klassenschema tot stand gekomen. De arbeidsinhoudelijke aspecten en de relatie tussen een leidinggevende en diens ondergeschikte komen tot uiting onder de noemer 'arbeidsinhoud'. Logischerwijs worden de arbeidsvoorwaardelijke aspecten onder de noemer 'arbeidsvoorwaarden' geschaard. Het schema onderscheidt vier verschillende arbeidsmarktposities, namelijk hoog, middenhoog, middenlaag en laag. Elke positie wordt gekenmerkt door bijbehorende arbeidsvoorwaarden en arbeidsinhoud zoals in het schema te zien is. Daarnaast is er ook een kolom opgenomen waarin aan elk afzonderlijk niveau een categorie beroepen is toegevoegd. Op deze manier wordt het in één oogopslag duidelijk aan wat voor soort beroepen er moet worden gedacht bij bijvoorbeeld het niveau van een hoge arbeidsmarktpositie. Door gebruik te maken van de Standaard Beroepenclassificatie 1992 van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) zijn de beroepen ingedeeld in de vier verschillende niveaus. Het opnemen van de beroepen in het schema dient als een richtlijn voor de indeling van de respondenten in de verschillende arbeidsmarktposities. Tevens is deze kolom van belang voor het selecteren van onze respondenten, waarover meer uitleg volgt in hoofdstuk vier dat gaat over de methodologie.

De keuze voor de indeling in vier niveaus berust op een aantal aannames. Ten eerste zou een onderscheid tussen alleen een hoog en laag niveau impliceren dat er geen andere posities voor vrouwen op de arbeidsmarkt bestaan. Dit is een te simplistisch beeld, vandaar dat er ook voor is gekozen om twee andere niveaus op te nemen, respectievelijk middenhoog en middenlaag. Daarnaast is er gekozen voor het opnemen van deze twee

---

<sup>10</sup> Het glazen plafond is een onzichtbare barrière die bestaat bij de doorstroming van vrouwen naar hogere arbeidsmarktposities.

niveaus om de grote verscheidenheid aan beroepen te kunnen omvatten. De veelzijdigheid aan beroepen die aangetroffen werd onder de respondenten noopte ertoe de niveaus uit te breiden, aangezien sommige beroepen niet te categoriseren waren in hoog of laag. Daardoor ontstond dus de noodzaak om de twee andere niveaus toe te voegen.

De focus in dit onderzoek zal vooral komen te liggen op het eerste niveau, namelijk het niveau van de hoge arbeidsmarktposities. Aangezien de probleemstelling zich richt op het verklaren van de rol van ambitie bij vrouwen op een hoge arbeidsmarktpositie, is dit niveau het meest relevant. Dit betekent echter niet dat de overige niveaus van minder belang zijn. Zij vervullen echter een andere functie en fungeren als controlegroepen. Door ook deze niveaus op te nemen in het schema wordt het mogelijk om vergelijkingen te maken tussen deze controlegroepen en de belangrijkste sociaaleconomische klasse: de vrouwen op hoge arbeidsmarktposities.

Arbeidsmarktposities op het middenhoge niveau dienen niet verward te worden met middenposities. Onder middenhoog valt de categorie beroepen die *nét* niet behoort tot de topgroep. Het middenhoge niveau is voor dit onderzoek relevant, omdat de vrouwen op deze arbeidsmarktpositie net niet op een topfunctie terecht zijn gekomen. De vraag rijst dan waarom deze vrouwen niet zijn doorgedrongen tot de top. Lag het aan een gebrek aan ambitie, traden er barrières op of lagen er andere factoren aan ten grondslag, zoals het glazen plafond? Ook deze aanname biedt voldoende aanleiding voor de toevoeging van de middenhoge en middenlage posities aan het onderstaand, positionerend klassenschema.

Omwille van de volledigheid, wordt het positionerend klassenschema op de volgende pagina weergegeven.

Omschrijving arbeidsmarktpositie	Bijbehorende arbeidsvoorwaarden	Bijbehorende arbeidsinhoud	Categorie beroepen
Hoog	Goed salaris (> modaal), goede doorgroeimogelijkheden, bonussen, auto-telefoon	Leidinggevende vaardigheden / managementtaken, veel zeggenschap, macht, mogelijkheid tot delegeren, veel autonomie	Directrice, vrouwen uit het hogere management.
Middenhoog	Meer dan modaal salaris, doorgroeimogelijkheden	Adviserende taken met name met betrekking tot beleidsvorming, minder zeggenschap, autonomie	Beleidsmedewerkster, vrouwen uit het middenmanagement, adviseuses
Middenlaag	Salaris conform CAO, soms speciale voorwaarden	Uitvoerende werkzaamheden, doe-werk en denkwerk, vaak wel opleiding/cursus nodig, weinig zeggenschap en autonomie	Eerstelijns baliemedewerkster, assistenten.
Laag	Salaris conform CAO, weinig speciale voorwaarden	Uitvoerende werkzaamheden, veel doe-werk, weinig denkwerk, opleiding vaak niet nodig, geen zeggenschap en autonomie	Horecapersoneel, schoonmaakpersoneel, lager winkelpersoneel.

Tabel 3.1: Positionerend klassenschema op basis van arbeidsvoorwaarden en –inhoud.

### ***3.3. Theoretische modellen: verklaringen voor het innemen van een hoge arbeidsmarktpositie***

#### ***3.3.1. Het meritocratische model***

Om te beginnen wordt eerst het meritocratische model besproken. In het meritocratische model gaat het om de situatie waarin een persoon beoordeeld wordt op basis van zijn eigen prestaties (merits) en waarbij factoren als ras, etniciteit dan wel geslacht minder relevant zijn voor een goede arbeidsmarktpositie. De theorie van de meritocratie kan op een belangrijk sociologisch paradigma teruggevoerd worden. Het betreft de stroming van het functionalisme, die in vele verschijningsvormen bij een aantal prominente sociologen van de vorige eeuw terug te vinden is. Een goed voorbeeld kan gevormd worden door de structureel-functionalistische theorie van Parsons (1951), waarbij het gaat om de

functionele betekenis van elementen voor het systeem. Elk systeem, bijvoorbeeld een bedrijf, moet ervoor zorgen dat zijn elementen, bijvoorbeeld werknemers, zodanig zijn ingesteld dat ze functioneel zijn voor het systeem en dat dit systeem kan voortbestaan.

Hoewel de theorie van de meritocratie is terug te voeren op het functionalisme, wordt de link tussen iemands 'merits' en diens arbeidmarktpositie pas echt duidelijk wanneer de studie van Davis en Moore (1945) erop nageslagen wordt. Davis en Moore zien een situatie waarin de meest functionele functies in een samenleving dienen te worden vervuld door de meest competente mensen. Hierbij dient de samenleving deze mensen tot de functionele functies aan te trekken door hun competenties en prestaties op allerlei manieren te belonen. Deze stelling uit het proefschrift van Davis en Moore (1945) echter, kent wel een aantal kritiekpunten (Macionis en Plummer, 2002: 190; Bills, 2004).

Op de eerste plaats is onduidelijk wat met een 'merit' wordt bedoeld (Bills, 2004). Is dit alleen het IQ of een optelsom van het IQ en 'effort'? Ten tweede is er het kritiekpunt wat betreft de definitie van 'functioneel'. Met andere woorden: het is onduidelijk welke beroepen functioneel zijn en welke niet. Er wordt geen duidelijke scheidslijn getrokken tussen de verscheidene beroepen. Zo kan een schoonmaakster erg functioneel zijn voor een bedrijf, maar vaak uit zich dat niet in haar salaris. Op deze wijze worden dergelijke functionele beroepen weinig aantrekkelijk gemaakt. Op de derde plaats wordt er volgens de meritocratische theorie geselecteerd op basis van prestaties. Dit hoeft echter niet in te houden dat iedereen in gelijke mate de kans krijgt om zijn competenties optimaal waar te maken. Tot slot hebben Davis en Moore door de nadruk te leggen op het functionalisme (het idee dat alles een functie heeft voor de samenleving) geen oog meer voor conflictsituaties die voort kunnen komen uit ongelijkheid tussen groepen van mensen. Een goed voorbeeld om dit laatste kritiekpunt te verduidelijken is de situatie van de jaren '70 waarbij vrouwen in de actiegroep 'Dolle Mina' opkwamen voor gelijke rechten voor vrouwen. De conflictueuze situatie die zodoende ontstond, heeft zijn wortels voor een belangrijk deel liggen in de ongelijkheid die toen bestond tussen mannen en vrouwen.

#### ***Toepassing van het meritocratische model:***

Na het meritocratische model te hebben uitgelegd, zal dit model worden toegepast op ons onderzoek. Volgens het meritocratische model zal ambitie, onder de voorwaarde dat er een hoog opleidingsniveau is, een grote rol moeten spelen bij het bereiken van een hoge arbeidmarktpositie op het moment dat deze ambitie toegespitst is op het bereiken van een hoge arbeidmarktpositie in overeenstemming met het hoge opleidingsniveau. Tussen mannen en vrouwen en tussen vrouwen met verschillende achtergronden zal onder het bestaan van bovengenoemde voorwaarde, geen onderscheid mogen worden gemaakt.

#### ***3.3.2. Het credentialistische model***

Voortbordurend op de kritiekpunten van de vorige subparagraaf, kan het model van het credentialisme genoemd worden (Bills, 2004). In tegenstelling tot het meritocratische model, kan het credentialistische model teruggevoerd worden op het conflictsociologische paradigma. Centraal bij dit paradigma staat de situatie waarbij er sprake is van een ongelijkheids- en conflictsituatie tussen groepen van mensen. In de theorie van het credentialisme komt dit tot uiting bij de selectie op basis van een soort referenties; zogeheten 'credentials'. Net als de aanhangers van de meritocratie, hebben de

aanhangers van het credentialisme een bepaalde rol weggelegd voor individuele prestaties, referenties dus, maar echter met een kanttekening. Volgens hen vormt de selectie op basis van prestaties een bestending van de instandhouding van de sociale ongelijkheid. Hiermee wordt bedoeld dat ook al is er meer ruimte voor de selectie op basis van prestaties, er ongemerkt toch nog een rol bestaat voor de achtergrond. Op dit punt kan een belangrijk verschil tussen twee benaderingswijzen worden onderscheiden, namelijk die van 'ascription', respectievelijk 'achievement'.

Bij de eerste benaderingswijze, 'ascription', speelt de achtergrond van een persoon een rol. Het gaat dan om alle kenmerken die een persoon vanaf de geboorte meekrijgt en in principe onveranderlijk zijn gedurende zijn levensloop. Hierbij valt onder andere te denken aan de invloed van achtergrondfactoren als etniciteit, sociale klasse en geslacht. Dit zijn ook factoren die bijvoorbeeld een rol spelen bij het behalen van een bepaald opleidingsniveau dan wel bij het behalen van een bepaalde arbeidsmarkt positie. Dat de invloed van achtergrondfactoren ook daadwerkelijk in de praktijk voorkomt, is te zien aan de aanwezigheid van discriminatie op de arbeidsmarkt met betrekking tot de factor 'geslacht' (Kanter, 1977). Centraal bij de tweede benaderingswijze, 'achievement', staat het belang van individuele prestaties. Het gaat hier om door het individu verworven prestaties, op basis waarvan een persoon beoordeeld wordt. Dit, in tegenstelling tot de hierboven genoemde toegeschreven achtergrondfactoren, die onveranderlijk zijn. Voorbeelden van verworven prestaties zijn het opleidingsniveau, de arbeidsmarktpositie en de burgerlijke status (gehuwd/ongehuwd).

Gezien de twee modellen worden bij het meritocratische model de door het individu verworven prestaties als belangrijke, bepalende factoren beschouwd met betrekking tot het bereiken van hoge arbeidsmarktposities. Echter, achtergrondfactoren worden hier geheel buiten beschouwing gelaten. Een belangrijk punt overigens, dat wel erkend wordt door het credentialistische model. Hoewel er van de kant van dit laatstgenoemde model erkenning bestaat voor de rol van achtergrondfactoren, sluit zij het tegenovergestelde, de rol van individueel verworven prestaties, niet uit. Het credentialistische model ziet het een en ander minder zwart-wit en is meer genuanceerder. Hierbij wordt gedoeld op het herkennen van een grijs gebied tussen de twee extremen, 'ascription' en 'achievement'.<sup>11</sup> Hoewel dit als een pluspunt<sup>12</sup> van het credentialistische model kan worden beschouwd, heeft dit model ook zijn kanttekeningen.

Op de eerste plaats blijft onduidelijk wat er bedoeld wordt met de term 'credential.' Draait het om een geaccrediteerd diploma (het hebben van een breed kennisniveau behaald op een erkende opleiding) of is het in het bezit zijn van certificaten, waarbij met een certificaat het bewijs voor een organisatie dat een werknemer de functiegerelateerde kennis bezit, datgene dat beschouwd kan worden als een credential? Ten tweede is weinig bekend over de relatie tussen de achtergrondfactoren en de individuele factoren, de verworven prestaties. Het betreft zowel onduidelijkheid omtrent de manier waarop deze relatie tot stand komt als ook omtrent de sterkte van deze relatie (Bills, 2004). Iemand die wel opheldering geeft over in het bijzonder de manier waarop achtergrondfactoren en individuele factoren gerelateerd zijn, is de bekende socioloog Pierre Bourdieu.

---

<sup>11</sup> Zie figuur 3.1.: de twee extremen met daartussen het grijze gebied.

<sup>12</sup> Het grijze gebied sluit aan op de realiteit, waarbij er nooit sprake is van een zwart-wit situatie. Het kan daardoor als een pluspunt van het credentialistische model worden gezien.

ASCRPTION



ACHIEVEMENT

**Figuur 3.1: De twee extremen met daartussen het grijze gebied.**

***Toepassing van het credentialistische model:***

Na het credentialistische model te hebben uitgelegd, zal dit model worden toegepast op ons onderzoek. Volgens de theorie van het credentialisme zal ambitie, onder de voorwaarden dat er een hoog opleidingsniveau is en de ambities toegespitst zijn op het bereiken van een hoge arbeidsmarktpositie overeenkomstig het hoge opleidingsniveau, een kleinere rol spelen dan het meritocratische model veronderstelt. Dit, omdat vrouwen op basis van hun geslacht gediscrimineerd zouden kunnen worden. Ook kan tussen vrouwen onderling een onderscheid worden gemaakt op basis van hun sociaal-economische, dan wel sociaal-culturele achtergrond, die elk op hun beurt volgens het credentialistische model een rol kunnen spelen bij het bereiken van een hoge arbeidsmarktpositie.

***3.3.3. Over de rol van cultureel kapitaal in het bijzonder***

Het werk van Bourdieu is veelomvattend van aard. Als aanhanger van de conflictologie heeft hij vooral veel aandacht besteed aan het ontstaan van sociale ongelijkheid in het onderwijs. Een belangrijke verklaring voor de instandhouding van deze ongelijkheid in het onderwijs wordt gevormd door de reproductie van cultureel kapitaal. Alvorens op dit begrip terug te komen, zal eerst de theorie van Bourdieu met betrekking tot de relatie tussen iemands klassenpositie en leefstijl worden uitgelegd. Hierbij zal dan ook kort worden stilgestaan bij Bourdieus begrip de ‘habitus,’ die de schakel vormt tussen de iemands arbeidsmarktpositie en diens leefstijl. Voorts zal in deze subparagraaf worden ingegaan op de drie vormen van kapitaal die Bourdieu heeft onderscheiden waarbij in het bijzonder de aandacht uit zal gaan naar de culturele kapitaalvorm en de verschijningsvormen daarvan.

Centraal in Bourdieus theorie van de relatie tussen iemands klassenpositie en diens leefstijl staat het gegeven dat de mensen zijn ingebed in bepaalde sociale, economische en culturele bestaansvoorwaarden en dat mensen op deze drie gebieden een bepaalde positie ten opzichte van elkaar innemen. Vanuit deze bestaansvormen worden door middel van het aanmaken van een habitus bepaalde subjectieve voorstellingen over de wereld geconstrueerd. Hoewel de habitus een complex en veelzijdig begrip op zich is, houdt zij grofweg het bestaan in van ‘*schema’s waarin gedachten, waarnemingen, evaluaties en dadendrang zijn ingebed*’ (De Jong, 1997: 327). Mentale schema’s ook wel van waaruit de handelingen en leefstijl van mensen kan worden begrepen. De habitus is verder, hoewel zij zelf handelingen beïnvloedt en dus sociaal structurerend is, een mechanisme met sociale wortels: ook zij wordt gevormd en wel door de bestaansvoorwaarden. Op dit punt van structurerende mechanismen wordt bij een belangrijk punt van Bourdieu aangesloten. Het betreft het onderscheid tussen het determinisme (objectivisme) en het voluntarisme (subjectivisme). De gehele theorie van



Bourdieu aangaande de relatie tussen iemands klassenpositie en diens leefstijl kent een deterministisch karakter. Dit kwam al naar voren in de eerste paar regels van deze alinea: de bestaansvoorwaarden bepalen via de habitus de handelingen en de leefstijl. Echter, van een volledige determinatie kan niet worden gesproken. Bourdieu probeert namelijk om het verschil tussen de volledige determinatie van gedrag en handelingen enerzijds en de volledige vrijwilligheid (voluntarisme) van gedrag en handelingen anderzijds te boven te komen, te overbruggen ook wel. Hier kan wederom worden teruggekomen op de habitus, want zij vormt de overbrugging tussen iemands klassenpositie en diens leefstijl. Om de rol van het individu met betrekking tot het gedrag in te zien, moet erkend worden dat de habitus deels iets heel persoonlijks is. Naast het feit dat de habitus groepsgebonden is en mensen met dezelfde economische, culturele en sociale bestaansvoorwaarden eenzelfde habitus hebben, kan er ook gesproken worden over de eigen habitus (De Jong, 1997). Er is sprake van een voorwaardelijke vrijheid, waarbij mensen ook moeten kunnen improviseren (De Jong, 1997). De habitus geeft voornamelijk sturing aan het gedrag; de mensen moeten zelf de situatie waarin ze verkeren beoordelen en hier naar de regels van het spel handelen. Dit vraagt om een bepaalde mate van spelgevoel, waar overigens niet verder op wordt ingegaan omwille van het feit dat dan te diep op aspecten wordt doorgedaan die verder weinig samenhang meer vertonen met deze scriptie.

In Bourdieus werk wordt, anders dan dat bijvoorbeeld bij Marx het geval is, gebruik gemaakt van een pluralistisch kapitaalbegrip. Marx legt eenzijdig de nadruk op het belang van het bezitten van economisch kapitaal en trekt deze lijn door naar het bewustzijn van mensen. Bourdieu heeft het over meer dan alleen economisch kapitaal en onderscheid daarbij ook sociaal en cultureel kapitaal. Economisch kapitaal, waarmee het bezit van geld en andere liquide middelen wordt bedoeld, is vaak de bron van waaruit andere vormen van kapitaal kunnen worden gedestilleerd (De Jong, 1997). Met andere woorden: economisch kapitaal kan worden omgezet in sociaal en cultureel kapitaal. Maar ook andersom kan er sprake zijn van een dergelijke vorm van omzetting: uit cultureel kapitaal kan economisch kapitaal worden getrokken (De Jong, 1997). Waar het in het werk van Bourdieu bij de bespreking van de kapitaalvormen in het bijzonder om draait, is de rol van de overdracht van deze vormen bij de verklaring van de sociale ongelijkheid zoals deze zich bijvoorbeeld voordoet in het onderwijs. Cultureel kapitaal vormt van de drie vormen dé kapitaalvorm die het grootste verklarende vermogen krijgt toebedeeld (De Jong, 1997). Verder is er ook nog sociaal kapitaal, waarmee *'bestaande en potentiële hulpbronnen die voortvloeien uit iemands sociale netwerk'* wordt bedoeld (De Jong, 1997: 334). Omdat cultureel kapitaal het meest centraal staat, zal hieronder aan deze vorm een aparte alinea worden gewijd.

Cultureel kapitaal verschijnt op zijn beurt ook weer in drie vormen. Er is dus niet zoiets als 'het cultureel kapitaal.' Veel eerder echter, gaat het ook hier om een pluralistisch begrip dat in een belichaamde staat, in geobjectiveerde staat en in geïnstitutionaliseerde staat kan optreden. Cultureel kapitaal in belichaamde staat is het bezitten van bepaalde capaciteiten en voorrechten. Het gaat om capaciteiten en voorrechten die eigendom van een individu kunnen zijn, maar die niet zomaar in het bezit van iemand kunnen komen. Indien een ouder cultureel kapitaal in belichaamde staat wil overdragen op zijn kind, dan moet het hier energie in steken. Met andere woorden: de overdracht van deze vorm van cultureel kapitaal vergt tijd en moeite. Desalniettemin kan een kind door het succesvol hebben weten te ontvangen van deze vorm van cultureel

kapitaal een voordeel hebben in zijn latere leven. In het schoolsysteem kan het een aanzienlijke voorsprong hebben ten opzichte van kinderen van ouders die deze vorm van cultureel kapitaal ontberen. Ook op het verdere leven van de jongvolwassene kan het uit huis meegekregen portie cultureel kapitaal zijn stempel drukken.

Zoals echter al wordt aangegeven hierboven, kan cultureel kapitaal zich in drie verschijningsvormen manifesteren. Naast cultureel kapitaal in belichaamde staat, blijven er dan nog twee vormen over om te bespreken. Cultureel kapitaal in geobjectiveerde staat handelt over het bezitten van luxueuze cultuurgoederen zoals meubilair, antiek en andere cultuurgoederen. Cultureel kapitaal in geïnstitutionaliseerde staat dan tot slot gaat over de behaalde diploma's dan wel over een adellijke titel. Het is een vorm van cultureel kapitaal dat los kan staan van het individu, want ook al gebeurt er iets met het individu dat het diploma heeft behaald dan wel de titel draagt, het diploma dan wel de titel blijft voortbestaan.

***Toepassing van de theorie over de rol van cultureel kapitaal:***

Na het werk van Bourdieu over de rol van cultureel kapitaal te hebben uitgelegd, zal deze theorie worden toegepast op ons onderzoek. Volgens deze theorie kan ambitie een wisselende rol vervullen, afhankelijk van de mate waarin iemand cultureel, sociaal en economisch kapitaal bezit dan wel niet bezit. In het bijzonder met betrekking tot cultureel kapitaal, kan de lijn worden doorgetrokken naar het praktische niveau waarop deze scriptie zich bevindt. De vrouwen op een toppositie die ondervraagd zullen worden, kunnen hun bereikte arbeidsmarktpositie deels te danken hebben aan de van huis uit meegekregen hoeveelheid cultureel kapitaal in belichaamde staat. Andersom kunnen de vrouwen op een lage arbeidsmarktpositie, die gedurende deze hele scriptie dienen als controlegroep, hinder hebben ondervonden van een gebrek aan cultureel kapitaal in belichaamde staat van hun ouders. Het een en ander zou samen kunnen hangen met de habitus: het cultureel kapitaal dat vrouwen meekrijgen zou kunnen doorwerken in de habitus wat vervolgens zijn weerslag kent op de manier van leven en specifiek gezien op het bereiken van een bepaalde arbeidsmarktpositie. Bij de vrouwen op een lage arbeidsmarktpositie kan er ook sprake zijn van een proces van zelfuitsluiting.<sup>13</sup> Het individu heeft hierbij zelf voor de lage positie gezorgd door middel van dit vernietigende proces van zelfuitsluiting. Het gaat er namelijk om dat het schoolsysteem zich op het cognitieve niveau aangepast heeft aan de cultuur van de hogere klassen. Kinderen van ouders die wat betreft de cognitieve vaardigheden en de taal een bepaalde mate van cultureel kapitaal missen, krijgen op school de cultuur van de hogere klassen voorgeschoteld. Dit proces van confrontatie van twee totaal uiteenlopende culturen zorgt voor een discrepantie die nauwelijks te overbruggen valt. Het kind kan niet meer op tegen het verschil, legt zich hierbij neer en maakt een keus conform de verwachtingen van de eigen cultuur en achtergrond.

---

<sup>13</sup> Dit proces van zelfuitsluiting houdt verband met de achterstand van de vrouwen ten opzichte van de gangbare cultuur binnen scholen. Dit, omdat de gangbare cultuur binnen scholen volgens Bourdieu (1970) veelal de cultuur van de elite is.

### **3.4. Theoretische modellen: verklaringen voor het innemen van een lage arbeidsmarktpositie**

#### **3.4.1. De macht van de structurele factoren op macro –en mesoniveau**

Een studie op het gebied van vrouwen en hun arbeidsmarktpositie, is die van de hand van Lynn Ashburner (1987). Haar studie verscheen in het boek *'Women and Career: themes and issues in advanced, industrial societies'* (1994), dat een verzameling van vooraanstaande studies op het gebied van vrouwen en hun arbeidsmarktpositie aanhaalt. Ashburner is een onderzoekster aan de Warwick University en doet onderzoek naar zaken rondom 'gender and organisation.' Uit haar studie van 1987, dat is uitgevoerd onder vrouwelijke managers in de financiële sector, blijkt dat er nogal wat factoren zijn aan te wijzen die een goede doorstroming van vrouwen naar hogere managementfuncties in de weg staan.

Om te beginnen vraagt ze zich af wat met een managementfunctie wordt bedoeld. Volgens haar gaat het bij het 'managen' theoretisch gezien om *'the management of others'* (Ashburner, 1987; aangehaald in: Evetts, 1994:190), maar staat in de praktijk veel eerder het verantwoordelijkheidsaspect centraal. Hoe dan ook, volgens haar maakt het weinig uit of een managementfunctie in termen van een bepaalde hoeveelheid verantwoordelijkheid, dan wel in termen van een bepaalde hoeveelheid supervisie wordt gekarakteriseerd. Het patroon is volgens haar steeds dat de factor 'gender' als constante variabele optreedt: voor welke omschrijving ook wordt gekozen, vrouwen die een managementcarrière ambiëren lopen tegen dezelfde drempels op waardoor hun carrière onmiskenbaar met een glazen plafond in aanraking komt. Voordat verder in detail wordt ingegaan op de onderzoeksresultaten van de studie van Ashburner (1987), komen hieronder eerst een aantal belangrijke, algemene onderzoeksbevindingen van andere door haar aangehaalde onderzoeken aan bod. De relaties die in deze studies worden geschetst, worden in de studie van Ashburner als uitgangspunt genomen en vervolgens zowel herbevestigd als ook gespecificeerd bij de financiële sector, de sector waarop Ashburners studie zich heeft gericht.

Centraal in de werken die Ashburner bespreekt, staat de invloed van seksegebonden stereotyperingen op de vormgeving van de organisatiestructuur, de – processen en het –beleid. Mannelijke waarden als onafhankelijkheid, concurrentiegerichtheid en ambitie doordrenken de organisatie en laten zich hier gelden bij de selectie en socialisatie van vrouwelijke werknemers. Aansluitend bij deze selectie en socialisatie van vrouwelijke werknemers, gaat het dus om het negatieve effect dat van deze tot stand gekomen organisatiestructuur, -cultuur en het -beleid uitgaat op de doorstroming van vrouwen naar hogere managementfuncties (Cockburn, 1986). Ook is er sprake van een effect op de arbeidsmarktoriëntaties en – beleving van vrouwen: zij blijken in hoge mate bepaald te worden door de verwachtingen en houdingen van hogere managers met betrekking tot vrouwelijke collega's (Ashburner, 1987). Specifiek gezien kunnen verder in lijn met bovengenoemde verbanden de volgende belemmerende factoren opgesomd worden. Op de eerste plaats gaat het om de factoren die verband houden met de eisen die aan komende managers bij de werving en selectie worden gesteld. Achtereenvolgens gaat het dan om de volgende eisen: de continuïteit van de loopbaan, het kwalificatieniveau, de mobiliteit en de specifieke werkervaring. Eisen, waar door vrouwen moeilijker aan kan worden voldaan dan door mannen. Voor vrouwen

kan het niet kunnen beantwoorden aan deze eisen dus een drempel opwerpen. Ashburner neemt de proef op de som en wat blijkt is dat de continuïteit van de loopbaan, het kwalificatieniveau, de mobiliteit als ook de specifieke werkervaring samen helemaal niet stroken met de omschrijving van een managementfunctie. De eisen worden louter gehanteerd om onbekwame, niet gewenste groepen uit te schakelen (Ashburner, 1987).

Maar, ook al voldeed een vrouw aan alle vier de eisen, dan nog zijn er barrières. Het gaat dan om seksegebonden stereotyperingen die zich voordoen in de samenleving en manifest kunnen worden in politiek (emancipatie)beleid. Seksegebonden stereotyperingen, in de vorm van bepaalde geaccepteerde rollenmodellen voor mannen en vrouwen, zijn hier werkend als een structurele factor, omdat de factor niet zelf te beïnvloeden is, maar van buitenaf werkzaam is. Seksegebonden stereotyperingen op te vatten ook als zijnde verbonden met de normen en waarden en de mentaliteit van de samenleving als geheel (Ashburner, 1987).

De vraag is wat voor effect deze seksegebonden stereotyperingen hebben op de reactie van vrouwen. Ook daarover laat Ashburner zich uit. De reactie van vrouwen bestaat vaak uit het zich aanpassen aan of neerliggen bij de feitelijke omstandigheden. De vrouwen proberen dan om door middel van de hantering van één of meer coping-strategieën om te gaan met de werkelijkheid en zich hierbij neer te leggen. Hierbij wordt het verschil tussen het 'kunnen' en het 'willen' opgeheven. Soms komt dit tot uiting in het neerwaarts bijstellen van de ambities en het aanpassen van de loopbaan; een andere keer leidt het tot uittreding uit het arbeidsproces en het zich volledig gaan richten op de 'domestic sphere', op huishoudelijke taken dus. Op de vraag of vrouwen een hoge managementfunctie wel of niet ambiëren, gaat de studie van Ashburner niet echt in. Het enige wat erover gezegd wordt, is dat vrouwen dezelfde ambities hebben als mannen (Ashburner, 1987).

#### ***Toepassing van de coping-strategie:***

Na de coping-strategie te hebben uitgelegd, zal deze strategie worden toegepast op ons onderzoek. Volgens deze strategie zorgen de structurele factoren voor vrouwen die de ambitie hebben om een hoge arbeidsmarktpositie te bereiken, voor een belemmering om deze ambitie tot uiting te laten komen. Voortkomend uit de discrepantie tussen het 'kunnen' en het 'willen', worden de ambities aangepast door middel van het hanteren van coping-strategieën. Hierdoor worden ambities bijgesteld naar het niveau van het 'kunnen' wat in de meeste gevallen leidt tot het innemen van een lagere arbeidsmarktpositie.

#### ***3.4.2. De macht van een structurele factor op meso-niveau: de arbeidssituatie***

Over de rol van structurele factoren is nog niet alles gezegd. In een andere studie genaamd '*Jonge vrouwen, hun werk, hun toekomst*' (Jorna et.al., 1991), een studie over de arbeidsmarktpositie van laaggeschoolde vrouwen waarbij gekeken wordt naar de relatie tussen feitelijke arbeidssituatie, arbeidsoriëntaties, loopbaanintenties en feitelijke loopbaan, worden eveneens de structurele factoren niet in z'n geheel uit de beschouwing weggelaten. Een verschil met de studie van Ashburner (1987) is alleen dat het bij het Jorna et.al. (1991) gaat om laagopgeleide vrouwen en dat de lijn van arbeidsoriëntaties naar een bepaald arbeidsmarktgedrag doorgetrokken is. Niet alleen wordt er door Jorna et. al. een relatie tussen de arbeidssituatie en arbeidsoriëntaties aangetoond, maar ook is naar voren gekomen hoezeer het bieden van weinig mogelijkheden om de ambities tot

uiting te brengen in de feitelijke arbeidssituatie van invloed kan zijn op het ontstaan van een zekere mate van ervaringsconcentratie.

Ervaringsconcentratie is een concept van Thijssen (1988; aangehaald in: Jorna et.al., 1991) dat inhoudt dat indien een persoon aan 'beperkte' arbeidssituaties wordt blootgesteld, het domein waarop de persoon zich gaat richten ook specifiekter wordt. De persoon in kwestie heeft geen behoefte meer de eigen grenzen te verleggen waardoor de ambities neerwaarts worden bijgesteld. Ervaringsconcentratie kan ontstaan in die situaties waarbij de mogelijkheden voor vrouwen om zich te ontwikkelen in de feitelijke arbeidssituatie de pas wordt afgesneden. Het gaat in concrete zin om arbeidssituaties die een beperkte arbeidsinhoud hebben, waarbij ook de ervaring met scholing geheel ontbreekt en om die organisaties waarbij er een eenzijdige culturele omgeving aanwezig is. Dit kan tot gevolg hebben dat de wil (de bereidheid) als ook de mogelijkheid (de capaciteit) om te veranderen en het specifieke ervaringsdomein uit te breiden naar andere sferen afneemt wat vervolgens weer kan leiden tot het niet voltooien van een continue loopbaan. De loopbaan wordt dan onderbroken: er vindt een uitstroom plaats uit het arbeidsproces, bijvoorbeeld bij de geboorte van het eerste kind (Jorna et.al. 1991). In deze zin vertoont het begrip ervaringsconcentratie van Thijssen een analogie met de term coping-strategie van Ashburner (1987): de vrouwen leggen zich op de één of andere manier neer bij de feitelijke situatie en passen een of meerdere coping-strategieën toe. Een voorbeeld van het hanteren van een coping-strategie is het uittreden uit het arbeidsproces. Volgens de studie van Jorna et.al. hoeft dit uittreden niet per se een negatieve connotatie te hebben. Er kan namelijk sprake zijn van een acceptabele manier om aan de onbevredigende arbeidssituatie te ontsnappen: omdat vrouwen vaak een tweezijdig levensperspectief voor ogen hebben, waarbij ze zich richten op zowel een rol in het economische domein als op een rol in de privé-sfeer, kan gemakkelijk sprake zijn van een inwisseling van dit tweezijdig perspectief voor een eenzijdig perspectief. Zodoende zal voor vrouwen een situatie van ervaringsconcentratie beter te overbruggen zijn dan voor mannen: vrouwen kunnen immers vervallen in een andere rol. Interessant is om te kijken of er wel sprake is van een 'acceptabele manier' om aan de 'onbevredigende situatie' te ontsnappen. Verder blijkt uit de studie dat bij een vrouw met een beperkte arbeidssituatie die last heeft van ervaringsconcentratie de bereidheid om daar iets aan te doen minder is dan bij vrouwen die er ook last van hebben, maar dan veel eerder werken in een arbeidssituatie die hen net iets meer biedt (Jorna et.al., 1991).

Naast de aangetoonde relatie tussen de feitelijke arbeidssituatie, arbeidsoriëntaties, loopbaanintenties en feitelijke loopbaan is er een verband te bespeuren tussen de arbeidsinhoud en de arbeidsvoorwaarden (Jorna et.al., 1991). Het blijkt namelijk dat veel vrouwen met monotone herhaalarbeid in de arbeidsinhoudelijke sfeer weinig compensatie vinden in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer: er zijn geen loopbaanmogelijkheden en het is niet haalbaar om het werk met de zorgtaken thuis te combineren. Eenzelfde relatie, maar dan in de andere zin, geldt voor vrouwen met betere arbeidsinhoudelijke aspecten: gevarieerd werk gaat gepaard met loopbaanmogelijkheden en met vormen van positieve actie. Waar het gaat om de arbeidssituatie als hoofdfactor voor de totstandgekomen relatie met de feitelijke loopbaan, hierbij kan opgemerkt worden dat in het bijzonder vier aspecten voor deze relatie zorgen.

Het gaat hierbij om de volgende aspecten (Jorna et.al. 1991):

- 1) De mate waarin er sprake is van een onderbenutting van kwalificaties verbonden met aspecten van de arbeidsinhoud.
- 2) De mogelijkheden om kwalificaties door opleiding en doorstroom verder te ontwikkelen. De mogelijkheden hiertoe hangen samen met de aan- of afwezigheid van een actief loopbaanbeleid.
- 3) De kans op psychische dan wel fysieke overbelasting is van belang. Dit punt hangt samen met de arbeidsinhoud en de daarmee verbonden arbeidsomstandigheden.
- 4) De aan- of afwezigheid van voorzieningen om de combinatie van werktaken en zorgtaken in de privé-sfeer praktisch te kunnen realiseren.

Er kunnen hierbij twee tegengestelde voorbeelden worden genoemd. Aan de ene kant betreft het vrouwen die vanuit de arbeidssituatie de mogelijkheid geboden krijgen om kwalificaties te kunnen ontwikkelen evenals om een loopbaan te realiseren. Zij oriënteren zich veel eerder op deze kwalificatieontwikkeling door de arbeid en op de combinatie ervan met de zorgtaken thuis. De voorzieningen die vanuit de arbeidssituatie geboden worden bepalen in hoge mate deze oriëntatie. Aan de andere kant betreft het vrouwen die met een veel meer beknellende arbeidsinhoud te maken hebben en hierbij aan een sober pakket aan arbeidsvoorwaarden blootgesteld worden. Zij zullen zeer specifieke oriëntaties ontwikkelen die zeker lijnrecht staan op de oriëntaties van de vrouwen met ruimhartige arbeidssituaties (Jorna et.al. 1991). Hier komt wederom het aspect van de ervaringsconcentratie om de hoek kijken. Het concept is al even genoemd en uitgelegd, maar de verschillende dimensies ervan zijn nog niet aan de orde gekomen. Dit zal nu alsnog gebeuren.

Het begrip ervaringsconcentratie van Thijssen (1988) gaat dus over de situatie waarin een persoon zich op een specifiek ervaringsdomein gaat richten omdat hij vanuit de arbeidssituatie ook aan beperktere voorzieningen c.q. mogelijkheden wordt blootgesteld: de kans om ergens ervaring in op te doen wordt de pas afgesneden. Dit begrip en zijn omschrijving kan nu tweeledig worden opgevat: er is sprake van een leerstrategische component als ook van een sociaal-culturele component. Bij de leerstrategische component is er sprake van een situatie waarin er geen mogelijkheden zijn om door te groeien. De persoon die in een dergelijke situatie verwickeld zit, zal zich dientengevolge slechts op een specifiek domein gaan concentreren. De sociaal-culturele component aan de andere kant is de component waarbij er sprake is van een situatie waarin een persoon wordt blootgesteld aan een bepaalde bedrijfscultuur die een negatieve invloed kan uitoefenen op de persoon in kwestie wat zodoende voor een specifiek ervaringsdomein kan zorgdragen.

#### ***Toepassing van het ervaringsconcentratie-effect:***

Na het ervaringsconcentratie-effect te hebben uitgelegd, zal dit effect worden toegepast op ons onderzoek. Volgens dit effect zou een vrouw die de ambitie heeft om een hoge arbeidsmarktpositie te bereiken, in de arbeidssituatie ook de mogelijkheden moeten krijgen om haar ambities de ruimte te geven. Wanneer deze mogelijkheden niet in voldoende mate aanwezig zijn, kan de situatie ontstaan waarbij de vrouw zich slechts nog op een specifiek domein gaat richten en last krijgt van het ervaringsconcentratie-effect. De vrouw in kwestie heeft dus geen behoefte meer om haar eigen grenzen te verleggen en

zij stelt haar ambities daarom neerwaarts bij. Overigens kan met dit ‘neerwaarts bijstellen’ op een acceptabele manier worden omgegaan, omdat de vrouwen vaak een tweezijdig levensperspectief voor ogen hebben. Naast het economische domein kunnen ze zich ook richten op een rol in de privé-sfeer.

### ***3.4.3. De macht van de meerderheid: tokenisme en zijn effecten***

Dat de numerieke verhouding tussen mannen en vrouwen in een organisatie van invloed kan zijn op de kans voor vrouwen om hogerop te komen, blijkt uit de theorie van Kanter (1977; aangehaald in: Handel, 2003). Zij geeft niet alleen aan dat het behoren tot een minderheidsgroep een nadeel is voor vrouwen bij het bereiken van een hoge arbeidsmarktpositie, maar geeft tevens voor dit negatieve verband een verklaring. Deze verklaring komt tot uitdrukking in haar theorie van het tokenisme. Om te beginnen zal hieronder eerst het principe van het tokenisme worden uitgelegd. Vervolgens zal worden ingegaan op een drietal effecten van het tokenisme.

Het principe van het tokenisme berust op het mechanisme waarbij iemand symbool staat voor een minderheidsgroep (Kanter, 1977). Volgens Kanter kan het principe van het tokenisme op iedere minderheidsgroep van toepassing zijn; in dit onderzoek echter leggen we uiteraard slechts de nadruk op de minderheidspositie van vrouwen. Een enkele vrouw in een mannenorganisatie<sup>14</sup> krijgt de rol van tokenwoman waarbij ze een symbolische medewerkster wordt om de indruk van discriminatie te vermijden. Doordat de vrouw als lid van een minderheidsgroep wordt gezien, ze deze groep representeert en alle stereotyperingen over die groep ook op haar van toepassing worden verklaard, wordt haar eigen individualiteit ondermijnt. Globaal gezien kan van drie effecten van het tokenisme worden uitgegaan.

Op de eerste plaats is er het effect van de zichtbaarheid. Tokens vallen door het innemen van een minderheidspositie meer op. Deze zichtbaarheid gaat gepaard met een toenemende prestatiedwang die door de mannen op de vrouwen wordt uitgeoefend. Deze prestatiedwang komt in drie vormen tot uiting. Het gaat dan als eerste om het extra alert zijn van mannen op de fouten van de vrouwen. Voorts staat de manier waarop de vrouw haar rol in de organisatie vervult, centraal. Hierbij gaat het enerzijds om de manier waarop de vrouw als vrouw zijnde haar werk doet en anderzijds om de manier waarop de vrouw als manager zijnde functioneert. Bij deze laatste manier van kijken gaat het om de mate waarin vrouwen hun managerspositie vervullen volgens de verwachtingen die hierover bestaan. Tot slot gaat het om het feit dat vrouwen hun eigen carrièreverloop in de gaten moeten houden. Hierbij gaat het erom dat vrouwen altijd minstens een stap achterblijven op het carrièreverloop van hun mannelijke collega's. Een vrouw moet er dus voor zorgen dat zij geen mannen voorbijloopt waarmee ze voorkomt dat de mannen belachelijk worden gemaakt.

Op de tweede plaats is er het effect van de overdrijving van de verschillen tussen mannen en vrouwen. Dit treedt vaak op bij het binnenwandelen van een nieuwkomer waarbij de leden van de meerderheidsgroep (de mannen) niet weten hoe die nieuwkomer zich zal gedragen. Omwille van de onzekerheid betreffende het gedrag van de persoon, probeert de dominante groep (de mannen) de vrouw te isoleren uit zijn directe levenswereld en treedt er dus een proces van isolatie op. De isolatie leidt tot een versterking van het proces van ‘the exaggeration of dominants’ culture’ en het proces van

---

<sup>14</sup> Een mannenorganisatie is een organisatie waarin mannen de dominante groep vormen.

‘difference-reminding interruptions’. Met ‘the exaggeration of dominants’ culture’ wordt de situatie bedoeld waarin de meerderheidsgroep zijn eigen cultuur expliciteert en nieuwe scheidslijnen trekt. Het proces van ‘difference-reminding interruptions’ houdt in dat de meerderheidsgroep de differentiatie wil herbevestigen en dit probeert te bereiken door het eigenhandig creëren van onderbrekingen door middel waarvan vrouwen eraan worden herinnerd wat de culturele verschillen zijn.

Op de derde plaats komt het effect van generalisatie om de hoek kijken. Het proces van generalisatie begint bij het gelijkstellen van meerdere tokens aan elkaar. Hierbij ziet men tokens als één groep, waardoor er geen individualiteit meer wordt gezien en er gemakkelijker stereotyperingen over de groep kunnen worden gemaakt. Het effect van het proces van generalisatie is dat het gaat om de inkapseling van vrouwen in specifieke rollen. Concreet komt dit enerzijds tot uiting in het creëren van speciale vrouwenbanen in de organisatie en anderzijds in het ontwikkelen van allerlei stereotype rollen, zoals moeder, verleidster, mascotte, Iron Maiden (feministe). Het gevolg van deze rol-inkapseling is vervolgens dat het proces van discriminatie wordt versterkt. Immers, iemand wordt anders behandeld op basis van de rol-inkapseling.

### ***Toepassing van het tokenisme-effect***

Na het tokenisme-effect in al zijn facetten te hebben besproken, zal nu dit effect worden toegepast op ons onderzoek. Volgens de theorie van het tokenisme kan het zo zijn dat, wanneer een vrouw onderdeel uitmaakt van een minderheidsgroep, het behoren hiertoe een negatieve impact kan hebben op het bereiken van een hoge arbeidsmarktpositie. Indien een vrouw dan de ambitie heeft om een hoge arbeidsmarktpositie te vervullen, wordt deze ambitie door dit effect van het tokenisme getemperd.



## **4. Methodologie**

### ***4.1. Inductieve en deductieve methoden gecombineerd***

Deze scriptie omvat een kwalitatief onderzoek en er zal hiermee samenhangend in het bijzonder gekozen worden voor een inductieve benadering. Maar, omdat toch een van tevoren opgesteld theoretisch kader als uitgangspunt zal worden genomen bij zowel de dataverzameling als ook bij de data-analyse, is de benadering niet helemaal inductief te noemen. Door het hanteren van een theoretisch kader volgt het onderzoek dus eerder een inductief-deductieve benadering. De theorieën zullen hierbij niet in deterministische hypothesen, waarbij het gaat om een causale relatie in de zin van A bepaalt B, worden gegoten. Ook zullen er geen probabilistische hypothesen, in de zin van een bepaalde score op A verhoogt de kans op het voorkomen van B, worden opgesteld. In plaats van het omzetten van theorieën in panklare hypothesen, waarbij het neerkomt op het simpelweg toetsen hiervan, hebben de theorieën veel eerder drie andere functies.

Op de eerste plaats zullen ze dienen de theorieën als een zoeklicht, zodat duidelijk wordt op welke gegevens geconcentreerd zal worden. Ten tweede hebben deze theorieën een classificatiefunctie, zodanig, dat de empirische resultaten geassocieerd kunnen worden met behulp van de termen voorkomend in de theorieën. Voorts zal ook gebruik worden gemaakt van de etalagefunctie, waarbij de theorieën zullen dienen als een kader waarbinnen de empirische resultaten geplaatst kunnen worden. De interpretatiefunctie, waarbij gevonden verbanden tussen variabelen kunnen worden verklaard met behulp van bepaalde theorieën, zal wat meer op de achtergrond staan. Dit komt doordat er op ons onderzoeksgebied, de rol van ambitie, nog weinig theorieën bekend zijn en ons onderzoek daardoor een verkennend karakter heeft.

### ***4.2. Dataverzamelmethode***

Om aan de doelstelling van deze scriptie tegemoet te komen en om de probleemstelling te beantwoorden, is gekozen voor het afnemen van diepte-interviews bij *autochtone* vrouwen in de leeftijdscategorie van *30-60 jaar* die een *partner hebben* (gehuwd dan wel niet gehuwd). Het hebben van kinderen verdient de voorkeur, maar is niet een voorwaarde tot deelname. Verder zijn hierbij vrouwen met uiteenlopende arbeidsmarktposities benaderd. Het gaat dan enerzijds om vrouwen op een hoge en middenhoge arbeidsmarktpositie, anderzijds om vrouwen op een middenlage, dan wel een lage arbeidsmarktpositie. Voor een beter begrip van de termen 'hoog, middenhoog, middenlaag en laag,' wordt de lezer verwezen naar subparagraaf 3.2.4. Hier wordt in het positionerend klassenschema duidelijk wat er in dit onderzoek met deze termen wordt bedoeld. Omdat in het bovengenoemde de dataverzamelmethode, als ook de keuze voor een bepaalde groep respondenten nogal beknopt uiteen is gezet, zal hieronder een en ander verantwoord worden.

Het afnemen van diepte-interviews is een weloverwogen keus geweest. Het type onderzoeksvragen waarop gefocust wordt, heeft als leidraad gefungeerd bij het kiezen voor de afname van diepte-interviews. Ten eerste zal in het onderzoek achterhaald worden wat de ambities van vrouwen zijn en ten tweede zijn wij geïnteresseerd in de vraag hoe hun ambities, volgens hen, samenhangen met hun huidige

arbeidsmarktpositie.<sup>15</sup> Het feit dat de belevingswereld van vrouwen zoveel mogelijk als uitgangspunt wordt genomen, kan als derde reden voor de keuze van diepte-interviews aangevoerd worden.

#### **4.3. Selectie van onderzoekseenheden**

Zoals in de eerste alinea van de vorige paragraaf al naar voren is gekomen, is gefocust op een specifieke groep vrouwen: autochtone vrouwen tussen de 30-60 jaar die een partner hebben. Ook voor de keuze voor deze specifieke groep respondenten is van tevoren goed nagedacht.

Om te beginnen is gekozen voor autochtonen vrouwen, omdat zodoende de 'dubbele achterstand problematiek' rondom allochtone vrouwen omzeild kan worden (Keuzenkamp et.al.,2006). Naast de achterstand van allochtone vrouwen ten opzichte van allochtone mannen, hebben zij namelijk ook een achterstand ten opzichte van autochtone vrouwen. Het niet erkennen van deze achterstanden en het daardoor opnemen van beide groepen vrouwen in dit onderzoek, zou kunnen leiden tot het ontstaan van een vertekend beeld ten aanzien van de rol van ambitie.

Voorts is het zo dat veel vrouwen zich bij de keuze van een bepaalde positie laten leiden door culturele, seksegebonden stereotyperingen. In de literatuur wordt over een coping-strategie gesproken (Ashburner, 1987). Volgens ons is er veel eerder sprake van een aanpassing van het werkschema op de thuissituatie als ook van de hantering van een dergelijke strategie indien een vrouw gehuwd of partner hebbend is en met deze partner een eigen huishouden voert. Het hebben van kinderen is geen eis tot deelname aan ons onderzoek en dit heeft te maken met het feit dat de culturele factor vaak al aanwezig is bij de partner zelf. Vele mannen houden er namelijk nog een traditioneel rolpatroon op na (Keuzenkamp, 2000). Voor mannen is het namelijk wenselijk dat vrouwen na de geboorte van een kind de moedertaak op zich nemen en stoppen met werken. Maar niet alleen mannen houden er een traditioneel rolpatroon op na, ook de vrouwen zijn hier niet erg vooruitstrevend in. Twee op de tien vrouwen vindt het buitenshuis werken van moeders met schoolgaande kinderen bezwaarlijk en bijna de helft van de vrouwen vindt dat moeders van kinderen jonger dan 5 jaar niet zouden moeten werken (Portegeijs et.al., 2002). Dat het beeld dat hier naar voren komt nog steeds versplinterd is, blijkt ook uit de resultaten van de Emancipatiemonitor 2004 (2004). Hierbij kunnen werkende moeders van niet-schoolgaande kinderen nog steeds op weerstand rekenen, terwijl het beeld van de werkende moeder met schoolgaande kinderen meer algemeen geaccepteerd is (Portegeijs et.al., 2004).

Waar het verder gaat over de keuze voor de leeftijdscategorie 30-60 jaar, hiervoor kunnen een aantal redenen aangedragen worden. Op de eerste plaats kan gezegd worden dat de rol van ervaring heeft meegespeeld bij het besluit vrouwen vanaf 30 jaar als uitgangspunt te nemen. Wij veronderstellen namelijk dat vrouwen die net de arbeidsmarkt betreden, niet meteen een hoge arbeidsmarktpositie zullen bekleden en als gevolg daarvan geen factoren kunnen aandragen die van belang zijn voor het bereiken van een hoge arbeidsmarktpositie. De tweede reden, maar dan met betrekking tot de begrenzing van 60 jaar, heeft te maken met het vermoeden dat indien deze leeftijdsgrens overschreden wordt, we te maken zouden krijgen met weer een andere generatie en de daarbij behorende opvattingen ten aanzien van 'vrouwen en arbeid'. Als derde reden voor

---

<sup>15</sup> Zie voor meer informatie de onderzoeksvragen in subparagraaf 2.4.3.

het kiezen van bovenstaande leeftijdscategorie, kan het bestaan van een generatiekloof genoemd worden. Er wordt hierbij verondersteld dat er een verschil zit in de acceptatie van het combineren van moederschap met het verrichten van werk tussen de jongere en de oudere vrouwen. Oudere vrouwen (45 tot 60 jaar) zijn opgegroeid met het beeld dat de vrouw de moederrol op zich neemt en hierdoor gaat stoppen met werken bij de geboorte van een kind. Dit is te zien aan het hoge percentage eenverdienerhuishoudens (dit bedraagt maar liefst 42 % van de paren) begin jaren '90. Begin van deze eeuw is deze trend omgebogen. Er is dan een trend waarneembaar waarbij er een sterke opkomst is van het huishouden waarin de man fulltime werkt en de vrouw parttime werkt. Het aandeel van deze anderhalfverdieners is in een decennium (1992-2002) gestegen van 23 % naar 36 % van het totaal aantal paren (Reemers, 2003). Verschillen in de samenstelling van het huishouden en de opvattingen ten aanzien van vrouwen en arbeid kunnen mogelijk doorwerken in de uiteindelijke rol van ambitie. Om toch een compleet beeld te krijgen van de rol van ambitie voor de gehele vrouwelijke beroepsbevolking, is het wat ons betreft beter om een groot leeftijdsinterval te hanteren.

Wat betreft de keuze voor vrouwen uit vier klassen<sup>16</sup>, hierover kan gezegd worden dat dit is gedaan omwille van het introduceren van een controlegroep. Ambitie lijkt misschien slechts samen te hangen met vrouwen op een hoge arbeidsmarktpositie; vrouwen op lagere arbeidsmarktposities kunnen ook ambities hebben. Ambities zijn namelijk doeleinden van allerlei aard.<sup>17</sup> De vrouwen op lage arbeidsmarktposities fungeren als een controlegroep omdat zo onderzocht kan worden wat de rol van ambitie is. Dit, ten behoeve van een adequate beantwoording van de probleemstelling van dit onderzoek.

De vraag rest nu nog wat met vrouwen op een hoge, respectievelijk op een lage arbeidsmarktpositie wordt bedoeld. Op basis van al bestaande klassenschema's hebben wij een zelfgeconstrueerd, positionerend klassenschema ontwikkeld waarbij gekeken wordt naar de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsinhoud en de participatie in besturen en raden. Bepaalde beroepen zijn gerangschikt op basis van hun arbeidsvoorwaarden en hun arbeidsinhoudelijke aspecten, zoals zeggenschap en autonomie. Omwille van het feit dat zowel arbeidsvoorwaarden/-inhoud als participatie in besturen en raden naar onze mening belangrijke factoren zijn voor het bepalen of vaststellen van de arbeidsmarktpositie van vrouwen, is om theoretische redenen besloten om vrouwen uit dergelijke beroepsklassen te interviewen. Gecombineerd met de keuze voor de specifieke groep vrouwen zoals in bovenstaande alinea's is aangegeven, vormt dit een vorm van theoretische selectie<sup>18</sup> waarbij er op de onafhankelijke variabelen zoveel mogelijk homogeniteit bestaat. Deze homogeniteit vergemakkelijkt naar onze mening het vinden van een eenduidig patroon. Hierbij kan een eventueel schijneffect van een onafhankelijke variabele op het eindresultaat zoveel mogelijk verkleind worden. Maar, omdat het vaststellen van iemands arbeidsvoorwaarden/-inhoud evenals het achterhalen van de participatie niet altijd even gemakkelijk is, hebben wij ervoor gekozen om vrouwen met specifieke beroepen te kiezen. Dit is dan een vorm van pragmatische selectie: beroepen zijn ingedeeld op basis van hun arbeidsmarktpositie (bepaald door de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsinhoud en

---

<sup>16</sup> Zie voor meer informatie tabel 3.1.:het positionerend klassenschema.

<sup>17</sup> Zie voor een omschrijving van de term 'ambitie' paragraaf 3.1.

<sup>18</sup> Bij deze vorm van selectie gaat het om het vinden van een relatie tussen ambitie en een hoge arbeidsmarktpositie op basis van vergelijkbare kenmerken van respondenten.

de participatie in raden en besturen tezamen) en van hieruit worden dan vrouwen gekozen. Een dergelijke indeling (beroepen toewijzen aan klassen bepaald door de 'market' en 'work' situation) vinden we ook bij Goldthorpe. Niet voor niets is zijn schema een leidraad voor het eigen, positionerend klassenschema op basis van arbeidsvoorwaarden en –inhoud, geweest.<sup>19</sup>

#### **4.4. Methoden van data-analyse**

Met betrekking tot de data-analyse kan gezegd worden dat in dit onderzoek op een aantal manieren gebruik is gemaakt van methoden van data-analyse. De volgende methoden van data-analyse hebben een centrale plaats ingenomen in dit onderzoek.

Op de eerste plaats is er als hoofdanalysetechniek gebruik gemaakt van een algemene methode: die van 'the relying on the theoretical propositions' (Yin, 2003: 111). Hierbij zijn gegevens geanalyseerd in het licht van de theorieën geformuleerd in het theoretische kader. Hierbij is voor een ex-ante benadering gekozen: de theorieën die in het theoretische kader geformuleerd zijn, vormen een onderdeel van het interpretatiekader. Zoals al bij de bekendmaking van de doelstelling is vermeld, zullen theorieën in het theoretische kader als richtlijn dienen. Voor een belangrijk deel is er hierbij aan theorievorming gedaan. Het theorievormende gedeelte was daarbij niet gebaseerd op het vormen van een nieuwe theorie op basis van onze empirische resultaten. Het is echter neergekomen op het toepassen van theorieën uit het theoretisch kader en het eventueel opnieuw vormgeven hiervan.

Voorts is ook de methode van het coderen niet buiten beschouwing gelaten. Het coderen kwam daarbij neer op het coderen van gegevens met termen afkomstig uit de theorieën.<sup>20</sup> Resultaten zijn gecategoriseerd per interview en per trefwoord waarbij in het laatste geval alle gegevens behorende bij het specifieke trefwoord, gezien over alle interviews, gebundeld zijn. In dit onderzoek is dus zowel gecategoriseerd per interview als per trefwoord. Waar het gaat om de hantering van verschillende vormen van codering zijn in het bijzonder de vormen open coding(= trefwoorden geven aan tekstdelen) axial coding(= verbanden tussen trefwoorden maken) en selective coding (filteren van trefwoorden, het opnieuw rubriceren en benoemen ervan) gehanteerd.

Als analysetechnieken zijn ook memoing en concept mapping veel gehanteerde technieken in kwalitatief onderzoek en ook in dit onderzoek is van deze technieken gebruik gemaakt. Memoing is in feite niets anders dan het maken van gestructureerde aantekeningen. In dit kader hebben wij steeds interviews met elkaar vergeleken en onduidelijkheden in een interview meegenomen naar een volgend interview. Hierbij zijn er tussentijdse balansen opgemaakt. Van concept mapping, het uitzetten van trefwoorden in een visueel schema, is pas na de fase van de axial coding gebruik gemaakt. Om aan te sluiten op bovengenoemde manier waarbij onze bevindingen geanalyseerd zijn in het licht van de theorieën, maar waarbij vooral ook aan theorievorming is gedaan, is gekozen voor twee generalisatievormen, die vaak in combinatie met kwalitatief onderzoek genoemd worden: analoge en theoretische generalisatie. Analoge generalisaties hebben voorop gestaan, omwille van vier redenen.

Ten eerste is het zo dat er wel een theoretisch kader is, maar dat deze meer op de achtergrond staat dan bij theoretische generalisaties het geval is. Bij theoretische

---

<sup>19</sup> Zie voor meer informatie subparagraaf 3.2.4.

<sup>20</sup> Het betreft hier de zogeheten 'classificatiefunctie'; meer informatie hierover is te vinden in paragraaf 4.1.

generalisaties staat een theoretisch kader meer expliciet op de voorgrond waarbij het dan hoofdzakelijk gaat om theorietoetsing en om meer deductieve vormen van analyse, zoals pattern matching (Yin, 2003). Ten tweede gaat het in dit onderzoek om de rol van ambitie. Hier was weinig over bekend en omwille van dit feit is een analoge generalisatievorm met een meer inductief en theorievormend karakter meer op zijn plaats. Bij de analoge generalisatie vorm worden immers interviewresultaten voortdurend met elkaar vergeleken. Ten derde is geprobeerd bestaande theorieën uit het theoretisch kader meer aan te scherpen: hier is sprake van een ondersteunende rol en dat vervult de analoge generalisatievorm meestal. Tot slotte ging het om het ontdekken van een bepaalde analogie tussen de resultaten van de onderzochte groep respondenten. Een patroon, dat ook gegeneraliseerd tracht te worden naar de niet-onderzochte groep mensen met dezelfde kenmerken als de onderzochte groep respondenten.

#### ***4.5. Constructie van het interviewschema: de verantwoording***

De diepte-interviews zijn afgenomen aan de hand van een semi-gestructureerd interviewschema.<sup>21</sup> Er zijn eerst een aantal vragen op papier gezet die onze thema's weergeven. Het was hierbij belangrijk dat een aantal thema's expliciet aan bod zou komen in de interviews, vandaar dus ook de keuze voor een vooraf opgesteld schema. De belangrijke thema's waren: de soort functie van de respondent (ten behoeve van de juiste indeling in ons klassenschema); de achtergrond van de respondent (ten behoeve van het controleren van de invloed van sociaal-cultureel en economisch kapitaal op de bereikte arbeidsmarktpositie); de cruciale push- en pullfactoren (belemmerende/stimulerende factoren voor het bereiken van een bepaalde arbeidsmarktpositie) en de verwezenlijking van idealen nu en in de toekomst (met andere woorden: doen vrouwen wat zij willen). De keuze voor deze thema's was ingegeven door de gevonden literatuur alsook door de vooraf opgestelde probleemstelling. Tot slot is het noemenswaardig te vermelden dat de vragen zo open mogelijk zijn gehouden en er geen gebruik is gemaakt van antwoordcategorieën, zodat er voor de respondenten de mogelijkheid bestond om spontane antwoorden te geven. Dit sluit ook aan bij de doelstelling van dit onderzoek om zoveel mogelijk in de leefwereld van de vrouwen zelf te duiken en hierbij een theorievormende strategie te hanteren.

Bij het vertalen van de thema's in de interviewvragen, is er rekening gehouden met een aantal belangrijke punten. Achtereenvolgens is gelet op: het niet suggestief formuleren van vragen, de eenduidigheid van vragen garanderen en een bepaalde volgorde van vragen aanhouden. Dit is gedaan om de interviewresultaten zo valide mogelijk te maken. Omwille van het behoud van de betrouwbaarheid is in de bijlage<sup>22</sup> puntsgewijs aangegeven op welke manier de respondenten zijn benaderd. Zodoende wordt er de mogelijkheid aan derden geboden om dit onderzoek te herhalen. Een belangrijk punt om hier te vermelden is dat alle interviews, voorzover hiervoor toestemming werd gegeven, zijn opgenomen op een voicerecorder.

---

<sup>21</sup> Zie bijlage 3 voor een weergave van het semi-gestructureerde interviewschema.

<sup>22</sup> Zie bijlage 4a en 4b.

#### **4.6. Constructie van de mini-enquête: het hoe en waarom**

Naast het gebruik van een interviewschema, is er later ook nog een aanvullende mini-enquête geconstrueerd, die aan het interviewschema is toegevoegd. De reden hiervoor was dat met behulp van het interviewschema niet achterhaald kon worden wat ambitie en de rol hiervan is. Dit bleek na het afnemen van een aantal interviews waarbij uit de antwoorden van de respondenten niet kon worden afgeleid wat de vrouwen onder ambitie verstonen en wat voor rol ambitie voor hen had. Daarop is besloten een mini-enquête<sup>23</sup> op te stellen waarbij gevraagd is naar de associatie van de respondenten met het begrip ‘ambitie’ en hoe dit begrip gerelateerd is aan hun arbeidsmarktpositie. Hierbij is de vraag naar de associatie met ambitie zo open mogelijk gehouden zodat suggestiviteit vermeden kon worden. Er is echter bij deze vraag wel gebruik gemaakt van vier antwoordcategorieën. Achtereenvolgens ging het dan om: 1) streven naar geld, 2) streven naar status, 3) streven naar zelfontplooiing en 4) een andere optie. Vooral het inbouwen van een open mogelijkheid wordt als belangrijk gezien voor het vermijden van de suggestiviteit en voor het ophogen van de validiteit. De keuze voor bovengenoemde antwoordcategorieën 1) en 2) komt voort uit de gegeven definities van enerzijds de Van Dale (1996), die refereert aan de termen eerezucht en ijver, en anderzijds Bergsma en Van Petersen (2004) die refereert aan een veelheid van termen, waaronder macht, erkenning, aanzien en roem. De keuze voor optie 3), het streven naar zelfontplooiing, is gemaakt op basis van de overweging om een ander uiterste in de antwoordcategorieën op te nemen. De eerste twee categorieën verwijzen naar de meer extrinsieke vormen van ambitie, waarbij het gaat om het gemotiveerd zijn omwille van een hoger doel zoals het bereiken van status, geld en macht. Daarentegen is de derde categorie veel meer een intrinsieke vorm van ambitie, waarbij het doel in het werk zelf besloten ligt en het gaat om het ontwikkelen van jezelf in je functie.

Waar het gaat om de vraag naar de rol van ambitie, is de vraag eerst gesteld of datgene dat geassocieerd werd met ambitie ook van toepassing is op de respondent zelf. Wanneer het een bevestigend antwoord betrof, is doorggevraagd naar de reden hiervoor totdat de rol van ambitie voldoende inzichtelijk was geworden. Bij een ontkennend antwoord is eveneens doorggevraagd naar de reden hiervoor, maar niet meer naar wat de rol van ambitie is, want als het niet van toepassing blijkt te zijn op de vrouw dan kan er ook geen rol meer voor zijn weggelegd met betrekking tot de eigen arbeidsmarktpositie.

Tot zover de verantwoording van en toelichting op de dataverzamelings- en data-analysemethoden. In het nu volgende hoofdstuk zal een overzicht worden gegeven van de empirische resultaten van dit onderzoek.

---

<sup>23</sup> Zie bijlage 5.

## **5. Resultatenweergave**

In het nu volgende hoofdstuk zullen regelmatig citaten van onze respondenten worden verwerkt. Om de citaten gemakkelijker te kunnen plaatsten, zijn de kenmerken van de respondenten opgenomen in tabellen, ingedeeld op basis van de hoogte van de arbeidsmarktpositie. Omwille van privacyredenen zijn de respondenten voorzien van een fictieve naam.

<b>Naam</b>	<b>Functie</b>	<b>Leeftijd</b>	<b>Gehuwd</b>	<b>Kinderen</b>	<b>Privaat/Publiek</b>
Willemijn	advocate	34	nee	nee	privaat
Barbara	advocaat-partner	37	ja	2	privaat
Chantal	afdelingshoofd	38	ja	nee	privaat
Marije	directrice kinderdagverblijf	42	ja	2	publiek
Sanne	financieel directrice	49	ja	2	privaat
Florien	advocaat-partner	36	ja	2	privaat
Margreet	manager juridische zaken	48	ja	4	semi-publiek
Lisselot	teammanager en locatiehoofd	57	ja	2	publiek

**Tabel 5.1.: De hooggepositioneerde vrouwen met bijbehorende kenmerken.**

<b>Naam</b>	<b>Functie</b>	<b>Leeftijd</b>	<b>Gehuwd</b>	<b>Kinderen</b>	<b>Privaat/Publiek</b>
Daisy	juridisch controler	44	ja	2	publiek
Amanda	senior-adviseur Planning en Controle	31	ja	1	publiek
Sandra	beleidsadviseur	46	ja	2	publiek
Evelien	projectmanager	36	ja	ja	publiek
Sarah	hoofd facilitaire dienst	52	ja	nee	publiek
Renate	ploegcheffin	47	ja	3	semi-publiek
Femke	account-manager	36	partner	nee	privaat

**Tabel 5.2.: De middenhooggepositioneerde vrouwen met bijbehorende kenmerken.**

<b>Naam</b>	<b>Functie</b>	<b>Leeftijd</b>	<b>Gehuwd</b>	<b>Kinderen</b>	<b>Privaat/Publiek</b>
Iris	administratief medewerkster	46	ja	3	privaat
Suzanne	administrateur	33	ja	2	privaat
Annet	parttime doktersassistente	31	ja	2	publiek
Manon	senior medewerkster Innovatie en Studentenzaken	49	ja	2	publiek
Deborah	bouwcoördinator en leerkracht	54	ja	2	publiek
Rianne	administratief medewerkster, medewerkend echtgenoot	43	ja	3	privaat

**Tabel 5.3.: De middenlaaggepositioneerde vrouwen met bijbehorende kenmerken.**

Naam	Functie	Leeftijd	Gehuwd	Kinderen	Privaat/Publiek
Nathalie	medewerkster luxe banketbakkerij	39	ja	2	privaat
Sophie	kapster	44	ja	2	privaat
Claire	parttime medewerkster patiëntenregistratie	44	ja	2	publiek
Karin	parttime medewerkster patiëntenregistratie	43	ja	3	publiek
Simone	oproepmedewerkster patiëntenregistratie	30	partner	1	publiek
Patricia	parttime medewerkster patiëntenregistratie	33	ja	nee	publiek
Nel	parttime medewerkster patiëntenregistratie	48	ja	2	publiek
Joke	parttime medewerkster patiëntenregistratie	51	ja	2	publiek

Tabel 5.4.: De laaggepositioneerde vrouwen met bijbehorende kenmerken.

## 5.1. Resultaten van onderzoeksvraag 1: Wat is ambitie volgens vrouwen?

### 5.1.1. Inleiding

*‘Een streving, of als de lust om te werken. Ambitieuus zijn betekent eerezuchtig; ijverig zijn’* (Van Dale, 1996: 50). Met deze omschrijving geeft de dikke Van Dale weer wat onder het woord ambitie moet worden verstaan. Al snel zal bij het lezen van deze omschrijving kunnen worden gedacht aan termen als macht en status als ook aan een drive om te gaan werken, een bepaald arbeidsethos uit te willen dragen. Maar, is ambitie wel die drive om te werken, en gaat het wel alleen om die eerezucht, die ijver? Of, kan ambitie misschien breder worden opgevat zoals Bergsma en Van Petersen (2004) veronderstellen. Bij hen gaat het bij ambitie namelijk om: *‘het streven naar succes, vaak gekoppeld aan het streven naar erkenning en roem. De nagestreefde doeleinden kunnen op allerlei gebieden liggen, zoals betere prestaties; macht; maatschappelijke positie; aanzien. Doelen worden vaak bepaald door de normen en waarden van de groep waartoe men wenst te behoren’* (Bergsma en Van Petersen, 2004: 24). Al met al ook een nadruk op het woord streving als ook op het eerezuchtig zijn (de erkenning en de roem). Maar, er wordt bij Bergsma en Van Petersen (2004) duidelijk meer verondersteld. Doeleinden kunnen van allerlei aard zijn en blijven daardoor niet beperkt tot het streven naar erkenning en roem, c.q. eerezucht. Daar komt bij dat bij deze laatstgenoemde omschrijving een plaats is ingeruimd voor de achtergrond van doeleinden en dat hierdoor meer inzicht wordt verkregen in het ontstaan van doeleinden. Doeleinden hebben namelijk een culturele invalshoek en worden bepaald door de cultuur van die groep waartoe iemand wenst te behoren (Bergsma en Van Petersen, 2004). Door het opnemen van meer mogelijkheden door Bergsma en Van Petersen in hun ruime omschrijving van het begrip ‘ambitie’ wordt het toepassingsgebied duidelijk uitgebreid waardoor meerdere soorten associaties met de term ambitie kunnen worden ondergebracht in deze omschrijving.

Echter, is er, gezien de praktijk, wel behoefte aan de hantering van een ruime opvatting van het begrip ambitie? En, hoe zit het met die nadruk op het streven naar



eerzucht, erkenning en roem hierbij? Kan de nadruk hierop terugvonden worden in de belevingswereld van vrouwen? Of, vinden zij het streven hiernaar juist van secundair belang?

Om een antwoord te kunnen formuleren op deze vragen, zal hieronder eerst feitelijk uiteengezet worden waar vrouwen aan denken bij de term ‘ambitie.’ Voorts zal na deze feitelijke uiteenzetting in subparagraaf 6.1.2. een terugkoppeling plaatsvinden naar de hierboven gepostuleerde omschrijvingen van onder andere Bergsma en Van Petersen (2004).

### **5.1.2. Ambitie in de praktijk: de omschrijving**

Wanneer in de belevingswereld van vrouwen wordt gedoken, dan is het eerste wat opvalt dat veel vrouwen ambitie associëren met zelfontplooiing en zelfverrijking. Deze associatie met de termen zelfontplooiing en zelfverrijking is niet gerelateerd aan een specifieke arbeidsmarktpositie: bij zowel de topvrouwen, de vrouwen op een middenhoge of middenlage arbeidsmarktpositie als de vrouwen op een lage arbeidsmarktpositie wordt ambitie gerelateerd aan termen als *zelfontplooiing* en *zelfverrijking* (groep A). Het pregnantst echter komt dit naar voren bij degenen die een middenlage arbeidsmarktpositie innemen. In deze sociaaleconomische groep verbindt bijna iedereen ambitie met zelfontplooiing en zelfverrijking. De kleinste vertegenwoordiging wordt aangetroffen bij de laaggepositioneerden, waar net niet de helft van de vrouwen ambitie associeert met zelfontplooiing en zelfverrijking. Hoewel er een algemeen patroon bestaat in de zin dat veel vrouwen ambitie blijkbaar associëren met zelfontplooiing en zelfverrijking, is er veel verschil wat betreft de individuele omschrijving van de term zelfontplooiing. Zo zijn er vrouwen die het hebben over ‘*lekker in mijn vel zitten*’, ‘*leuk werk doen*’, ‘*iets willen bereiken (doelgerichtheid)*’, ‘*eruit halen wat erin zit.*’ Echter, ook omschrijvingen als ‘*doorgroeien*’ of ‘*ontwikkeling van het eigen ik*’ dan wel ‘*grenzen verleggen*’ kunnen worden genoemd. Zo merkt Renate over haar eigen omschrijving op:

*‘Je hebt een eye-opener nodig, dan groei je. Het beste uit mezelf halen, niet ondergeschikt blijven: dat is ambitie voor mij. Zelfontplooiing en ontwikkeling staan voorop, ook al ben ik wat ouder. Ambitie ook om mensen te helpen. Ik wil het beste uit mezelf halen, dan kan ik ook anderen helpen.’*

Een soortgelijke mening is Iris aangedaan:

*‘Als je ambitie hebt, dan heb je ook de mogelijkheid om verder te komen, om door te groeien.’*

Waar de respondent van het eerste citaat haar omschrijving relateert aan het kunnen helpen van anderen, trekt de vrouw uit het tweede citaat de lijn slechts door naar zichzelf. Twee voorbeelden desalniettemin van het feit dat de associatie met één en dezelfde term verschillende uitwerkingen kan hebben, simpelweg omdat een ieder een unieke, bij haarzelf passende omschrijving hanteert. Dat ambitie en de omschrijving van het begrip zelfontplooiing waarmee ambitie geassocieerd wordt, iets heel persoonlijks is, blijkt ook uit het feit dat veel vrouwen ambitie van toepassing verklaren op zichzelf. Hier wordt later nog op teruggekomen, omdat dit ook voor veel vrouwen van de groepen die

hieronder aan bod komen, geldt. Naast de vrouwen die ambitie relateren aan de begrippen *zelfontplooiing/zelfverrijking*, zijn er ook vrouwen die de term ambitie anders zien. Op deze vrouwen zal in de komende twee alinea's worden ingegaan.

Er zijn ook vrouwen die ambitie met iets anders dan alleen de termen zelfontplooiing en zelfverrijking associëren. Hierbij kunnen grofweg twee groepen vrouwen worden onderscheiden. Op de eerste plaats gaat het dan om de groep vrouwen die naast zelfontplooiing ambitie associeert met andere termen. Het betreft hier enerzijds vrouwen die ambitie naast zelfontplooiing associëren met één andere term als ook de vrouwen die ambitie naast zelfontplooiing associëren met meer dan één andere term. Op de tweede plaats draait het om de groep vrouwen die ambitie associeert met geheel andere termen. Het betreft hier wederom een uitsplitsing in twee subgroepen. Enerzijds de groep vrouwen die ambitie met één geheel andere term associeert; anderzijds de groep vrouwen die ambitie met meer dan één geheel andere term associeert. In het eerste geval gaat het dan om vrouwen die ambitie met één term associëren, dat geen zelfontplooiing betreft. In het laatste geval gaat het dan om vrouwen die ambitie associëren met meerdere termen, waarbij in geen enkel geval de term zelfontplooiing is gevallen. Omwille van praktische redenen zullen de twee subgroepen die bij elke groep zijn onderscheiden samengeklapt worden tot de betreffende hoofdgroep. Er blijven dus twee hoofdgroepen over: degenen die ambitie naast zelfontplooiing met nog iets anders associëren versus degenen die ambitie met geheel iets anders associëren. In de volgende alinea zal meer over deze groepen worden gezegd.

De vrouwen die ambitie naast zelfontplooiing met nog een andere term associëren, noemen naast zelfontplooiing een verscheidenheid aan termen op (groep **B**). Van deze groep vrouwen laat een aantal naast zelfontplooiing de term '*collectiviteit*' vallen, komt soms de term '*status*' naar voren en wordt bij een enkele de term '*onafhankelijkheid*', '*andermans ontplooiing*' of '*capaciteiten benutten*' gevonden. Belangrijk om te weten is dat elke vrouw een eigen omschrijving aan de termen geeft. Zo omschrijft Evelien, die naast zelfontplooiing ook de term status onder het begrip ambitie schaaft, status als '*zelfsturing zodat voor het algemene belang iets kan worden betekend.*' Een ander voorbeeld is van Manon die collectiviteit als tweede term opnoemt. Volgens haar moet hierbij vooral worden gedacht aan '*mezelf nuttig maken*' en aan '*het in dienst staan van derden.*' Bovendien betreft zij het begrip op haar huidige functie. Hoewel iets meer vrouwen behorend tot deze groep tot de hoog- of de middenhooggepositioneerden kunnen worden gerekend, is er geen sprake van een echte groepsgebondenheid: in elke categorie vinden we wel iemand die onder deze groep kan worden geschaard.

Niet alleen de vrouwen behorend tot bovengenoemde groep **B** noemen naast zelfontplooiing een verscheidenheid aan termen op, ook degenen die ambitie met geheel iets anders associëren, brengen een geheel divers assortiment aan termen naar voren (groep **C**). Naast de hoge frequentie waarmee de term '*carrière maken*' voorkomt, zijn ook termen als '*geld*', '*passie zoeken*', '*macht*,' *altruïsme*' en '*promotie maken*' gevallen. Opvallend is de grote vertegenwoordiging van de laaggepositioneerden onder de vrouwen die '*carrière maken*' met ambitie associëren. Ook gaat het bij deze groep vrouwen meer om de extrinsieke motivatievormen. Motivatievormen, die meer materieel van aard zijn en in mindere mate betrekking hebben op immateriële aspecten. Bij de in de voorgaande alinea besproken groep vrouwen wordt wel in meerdere mate de nadruk gelegd op deze immateriële aspecten. Onder materiële aspecten worden die dingen verstaan die tastbaar

zijn en direct dan wel indirect weer omzetbaar zijn in geld. Immateriële aspecten zijn van abstracte aard die geen relatie hebben met de omzetbaarheid ervan in geld. Ter afsluiting van deze alinea, dient nog opgemerkt te worden dat ook het noemen van meerdere termen niet groepsgebonden is: in elke categorie wordt wel iemand aangetroffen die tot deze groep behoort. Slechts een kleine nuancering kan op deze constatering gemaakt worden: de kleinste vertegenwoordiging komt van de middenlaaggepositioneerden, terwijl de grootste vertegenwoordiging voorbehouden is aan de laaggepositioneerden. De kleinste vertegenwoordiging van de middenlaaggepositioneerden stemt echter wel overeen met een eerdere constatering, gemaakt aan het begin van deze subparagraaf, namelijk de constatering dat de associatie van ambitie met de termen *zelfontplooiing* en *zelfverrijking* het meest pregnantst naar voren komt bij degenen op een middenlage arbeidsmarktpositie.

Behalve vrouwen die ambitie met minstens een term associëren en daarmee behoren tot één van de drie bovengenoemde groepen, is er ook een aantal vrouwen dat ambitie met geen enkele term associeert (groep **D**). Met andere woorden: er zijn vrouwen die niet weten met welke term ze ambitie moeten associëren. Hier dient echter wel opgemerkt te worden dat hiermee niet bedoeld wordt dat vrouwen zich niet kunnen vinden in de beschikbare termen, want zoals al eerder bij de methodologie was aangegeven, is gebruik gemaakt van een mini-enquête waarbij er voldoende ruimte is geweest voor de eigen inbreng van respondenten. Het gaat er hier om dat deze vrouwen geen enkele connectie hebben met ambitie. De redering van deze vrouwen is andersom dan de volgorde van de vragen van de mini-enquête: de vrouwen zeiden dat ambitie niet van toepassing was op henzelf en ze daarom geen term konden bedenken waarmee het geassocieerd kon worden. Zo merkt Nathalie op dat het te maken heeft met de situatie waarin ze verkeerd en ze zegt dan ook dat ze nu geen enkele connectie heeft met de term ambitie, maar dat ze dit wel zal kunnen hebben als ze in een andere situatie zou verkeren. De vrouwen die geen connectie hebben met de term ambitie, zijn wel sterk in de minderheid: slechts twee vrouwen op een lage arbeidsmarktpositie is deze mening aangedaan.

Zoals beloofd eerder in deze subparagraaf zal worden teruggekomen op de persoonlijke verbondenheid met betrekking tot de term 'ambitie'. Veel vrouwen gaven aan deze term, zoals al aangegeven is, een geheel eigen omschrijving mee. Zelfs wanneer een meerderheid van de vrouwen zelfontplooiing als associërende term naar voren bracht, was hier geen eenduidig beeld over te schetsen: een ieder omschreef de term 'zelfontplooiing' op een eigen, unieke manier. Vanzelfsprekend lijkt het dan ook dat ambitie en de associatie ervan met een bepaalde term van toepassing kan worden verklaard op de vrouw zelf en dat zij ambitie relateert aan haar eigen arbeidsmarktpositie. Voor grofweg de meerderheid van de vrouwen die een omschrijving meegaf aan de term ambitie, en daardoor behoort tot groep **A**, **B**, of **C**, geldt dat de associatie met de term ambitie volledig van toepassing kan worden verklaard op de eigen arbeidsmarktpositie. Ten overvloede dient gezegd te worden dat de twee vrouwen uit de vorige alinea, de vrouwen die geen connectie hebben met de term ambitie, uitgezonderd zijn, want als iemand geen connectie heeft met de term ambitie dan kan het ook niet van toepassing worden verklaard op de eigen positie. De vraag is namelijk wat er dan van toepassing moet worden verklaard op de vrouwen zelf. Waar een meerderheid van de vrouwen ambitie en de omschrijving ervan van toepassing verklaart op zichzelf, is er een vijftal

vrouwen, wederom afkomstig uit groep **A**, **B** of **C**, dat wel een connectie heeft met de term ambitie, maar deze connectie niet van toepassing op zichzelf verklaart. Het gaat hier om vrouwen op uiteenlopende arbeidsmarktposities bij wie ambitie of ‘stilstaat’ dan wel als ‘voltooid’ kan worden beschouwd. Zoals Suzanne het zelf verwoordt:

*‘Mijn ambitie staat nu even stil.’*

Ter afsluiting van deze alinea moet hier opgemerkt worden dat het bij deze laatstgenoemde groep vrouwen niet gaat om een afwezigheid van de toepassing in absolute zin: de vijf vrouwen vinden zichzelf nu, met betrekking tot de huidige arbeidsmarktpositie, niet ambitieus. De toepassing wordt weer of van kracht in de toekomst of was slechts van kracht in het verleden, bij de vorige functie.

Hieronder volgt ter verduidelijking een schematische weergave van de vier groepen vrouwen die invulling hebben gegeven aan de term ambitie.

<b>A</b>	<b>B</b>
Joke, Iris, Suzanne, Annet, Renate en Chantal	Evelien, Rianne, Manon, Sophie, Lisselot en Margreet
Karin, Simone, Patricia, Sandra, Deborah, Femke, Marije en Sanne	Nathalie en Nel
<b>C</b>	<b>D</b>

**Tabel 5.5.: Associaties met ambitie ingedeeld in vier kwadranten.**

**Toelichting op tabel 5.5.:**

Groep A bestaat uit de vrouwen die ambitie associëren met alleen *zelfontplooiing/verrijking*.

Groep B bestaat uit de vrouwen die ambitie associëren met *zelfontplooiing/zelfverrijking* en nog een andere term.

Groep C bestaat uit de vrouwen die ambitie associëren met geheel iets anders.

Groep D bestaat uit de vrouwen die ambitie met geen enkele term associëren.

**5.1.3. Geld en status: van primair of van secundair belang?**

‘Het eerste wat opvalt is dat veel vrouwen ambitie associëren met zelfontplooiing en zelfverrijking’: het was de constatering gemaakt helemaal aan het begin van de vorige subparagraaf. Verderop in diezelfde subparagraaf was aangegeven dat vrouwen ambitie ook associëren met materiële aspecten (groep C). Er kon toen gedacht worden aan *‘carrière maken, ‘macht’ of ‘geld.’* Een logische conclusie zou kunnen zijn dat de vrouwen uit deze groep, naast de genoemde associatie ervan met ambitie, materiële aspecten dan ook van primair belang achten. Maar, is dat wel zo? Of zijn het juist de vrouwen uit groep **A** en **B**, die ambitie associëren met minstens de term *zelfontplooiing*, die geld en status van primair belang achten? Alvorens hierop een antwoord te kunnen geven, zal eerst een feitelijke uiteenzetting volgen.

Wanneer gekeken wordt naar datgene dat gezegd is over het belang van *geld* en/of *status*, is het eerste wat in het oog springt de constatering dat veel vrouwen die hierover

wat zeggen, *geld* en *status* in één adem noemen. De respondenten kunnen in vier van elkaar te onderscheiden groepen worden ingedeeld, die in de volgende alinea's de revue zullen passeren.

De eerste groep waarin vrouwen kunnen worden ondergebracht, is de groep vrouwen die alleen weinig belang hecht aan *geld*. Slechts twee respondenten echter vinden geld minder belangrijk. Op de vraag in hoeverre geld een rol speelt in het arbeidsleven, antwoordde Lisselot:

*'Ik wist niet eens hoeveel ik zou gaan verdienen.'*

Beide vrouwen komen uit een andere sociaaleconomische groep: de één vervult een middenlage arbeidsmarktpositie; de andere een hoge arbeidsmarktpositie.

De tweede groep is de groep vrouwen die alleen weinig belang hecht aan *status*. Met slechts één respondent is deze groep het slechtst vertegenwoordigd. De respondent vervult een lage arbeidsmarktpositie en brengt eigenhandig een hiërarchie aan in de verschillende soorten associaties met betrekking tot de term 'ambitie.' Ambitie is bij haar de ontwikkeling op drie gebieden: het gaat om zelfontplooiing, om geld en dan pas om status. Duidelijk maakt de vrouw dat status het minst belangrijk is.

Voorts is er een derde groep vrouwen te onderscheiden die zowel *geld* als *status* minder belangrijk vindt. Het gaat in deze groep om meer respondenten dan bij de eerste twee groepen het geval is. Bij alle drie de groepen, met uitzondering van de laag gepositioneerden, wordt wel iemand gevonden die aan materiële aspecten minder belang hecht. De middenlaaggepositioneerden zijn echter het meest vertegenwoordigd.

Tot slot is er dan nog een groep vrouwen te onderscheiden die geen enkel woord loslaat over het belang van één van de twee, dan wel beide aspecten. Het gaat hier om grofweg de meeste respondenten.

De pregnante vraag is nu echter of er een relatie bestaat tussen datgene dat wordt geassocieerd met de term ambitie en de mate waarin er belang wordt gehecht aan bepaalde materiële aspecten zoals status en geld. Met andere woorden: vinden we in de vier groepen zoals hierboven geformuleerd, een bepaalde categorie vrouwen terug? Wanneer een analyse wordt uitgevoerd, valt op dat in de bovengenoemde eerste vier groepen sprake is van een 'gemengde populatie.' Van een duidelijke scheidlijn tussen degenen die slechts immateriële en degenen die slechts materiële aspecten van belang vinden, is niet altijd sprake. Soms moeten er hierbinnen gradaties worden aangebracht. Er zijn namelijk vrouwen die aan het ene materiële aspect veel belang hechten, maar aan het andere materiële aspect juist helemaal niet. Marije is echter een voorbeeld van iemand die wel eenzijdig de nadruk legt op de immateriële aspecten. Marije verwoordt het als volgt:

*'Het iets kunnen betekenen voor een ander en hiervoor gewaardeerd worden. Geen geld en dat soort zaken, dat is secundair.'*

Rianne zegt hier het volgende over:

*'Ambitie is het studeren en het hebben van een zeker doel. Ook de functie van huisvrouw is mijn ambitie.'*

Over het belang van geld en status zegt Rianne het volgende:

*‘Nee, dat vind ik helemaal niet belangrijk! Je kunt wel een eigen bedrijf willen beginnen en dat ook doen. [...] En misschien verdien je dan wel modaal. Ik vind niet dat dit per se aan elkaar gekoppeld hoeft te zijn.’*

Verder dient vermeld te worden dat we niet meer weten dan het belang dat aan status en geld wordt gehecht. Het zegt dus weinig tot nauwelijks iets over de mate waarin andere materiële aspecten worden gerespecteerd. Hier zullen dan ook omwille van de validiteit geen uitspraken over worden gedaan.

#### **5.1.4. De rol van ambitie: over de variaties hiervan**

Vanwege het feit dat de rol van ambitie uitgebreider aan de orde zal komen bij de beantwoording van onderzoeksvragen drie, vier en vijf, zal hier slechts kort en bondig iets gezegd worden over de verschillende gedaantes waarin de rol zich kan manifesteren. Hieronder zal eerst iets gezegd worden over een viertal gedaantes waarin de rol kan voorkomen waarna vervolgens iets zal worden gezegd over de variatie van de rol bezien over de gehele loopbaan van vrouwen.

Het eerste wat opvalt wanneer de verschillende factoren die belangrijk zijn bij het bereiken van een hoge arbeidsmarktpositie in kaart worden gebracht, is de verschillende rol van ambitie hierin. De rol van ambitie kan namelijk niet met behulp van één term worden samengevat. Gezien de interviews van alle respondenten, kan gezegd worden dat de rol van ambitie grofweg varieert van klein tot groot. Op dit continuüm kunnen echter nuances worden aangebracht. Soms namelijk is er een redelijk kleine rol dan wel een gelijke rol weggelegd voor ambitie. Met een redelijk kleine rol wordt een situatie bedoeld waarin ambitie ‘aan voorwaarden’ gebonden is: het gaat dan vaak om het bestaan van bepaalde voorwaarden waaronder ambitie de ruimte kan krijgen. Een goed voorbeeld van een dergelijke voorwaarde is de thuissituatie. Met een gelijke rol wordt de situatie bedoeld waarin ambitie in samenspel met andere factoren van belang is bij het bereiken van een bepaalde arbeidsmarktpositie. Vaak speelt ambitie als voldoende dan wel als noodzakelijke factor een rol naast het bestaan van andere belangrijke factoren. Het gaat om een fifty/fifty-verhouding. De verschillende gedaantes waarin de rol van ambitie zich kan manifesteren zijn echter wel groepsgebonden: bij de laag en middenlaag gepositioneerden als ook bij degenen die een middenhoge positie innemen wordt veelal een kleine tot redelijk kleine rol aangetroffen, terwijl bij degenen op een toppositie een grote plaats is ingeruimd voor de gelijke, dan wel de grote rol van ambitie.

De rol van ambitie varieert niet alleen per sociaaleconomische categorie, maar kan ook gezien de loopbaan van één respondent verschillen. Het gaat er dan om dat de rol van ambitie als bepalende factor variërend van aard is, gezien de loopbaan van de vrouw. Waar ambitie in het verleden, bij de vorige functie, een grote rol heeft gespeeld, speelt zij nu, bij de huidige functie, een kleine rol bijvoorbeeld. Vanwege het feit dat er hier een bepaald patroon kan worden gevonden, volgt in de volgende subparagraaf een uiteenzetting hiervan.

### ***5.1.5. Ambitie: een lange- termijn traject***

Na het bespreken van de verschillende rollen van ambitie waarbij voornamelijk is gekeken naar de huidige arbeidsmarktpositie van de respondenten komt hier een belangrijk onderzoeksresultaat aan de orde, namelijk het resultaat dat ambitie vooral gerelateerd kan worden aan de toekomstige arbeidsmarktposities van een respondent. Hierbij wordt gedoeld op het feit dat veel vrouwen, ondanks de eventuele rol van ambitie met betrekking tot de huidige arbeidsmarktpositie, wat betreft hun ambities spreken over de toekomst. Het meest duidelijk komt dit naar voren bij de vrouwen op een middenlage arbeidsmarktpositie. Bij hen speelt ambitie nu vaak een kleine rol, maar is er veel hoop aangaande de inzet van ambitie in de toekomst. Belangrijk om te vermelden is dat dit niet betekent dat vrouwen op hogere arbeidsmarktposities geen ambities voor de toekomst hebben. Ook zij willen hun ambitie inzetten voor een toekomstige, hogere arbeidsmarktpositie. Het verschil is alleen dat hun ambitie nu al een grotere rol vervult dan bij de middenlaag- en laaggepositioneerde vrouwen het geval is. Zodoende kunnen voor al deze vrouwen bij wie de ambitie nu nog stilstaat (laag-en middenlaaggepositioneerden) dan wel nog meer tot uiting moet komen (middenhoog-en hooggepositioneerden), het voltooien van de ambities als een voor de in de toekomst te behalen doel worden gezien.

## **5.2. Resultaten van onderzoeksvraag 3: *Welke factoren spelen een rol bij het verklaren van een hoge arbeidsmarktpositie van vrouwen?***

### ***5.2.1. Inleiding***

Welke factoren zijn er aangetroffen in de praktijk bij de respondenten? Voor de beantwoording van deze onderzoeksvraag wordt de aandacht gefocust op de vrouwen op een hoge arbeidsmarktpositie. Aan de hand van het positionerend klassenschema<sup>24</sup>, zijn de respondenten ingedeeld in verschillende categorieën, te weten: hoog, middenhoog, middenlaag en laag. Met betrekking tot deze onderzoeksvraag zijn alleen de antwoorden van de vrouwen op een hoge en middenhoge arbeidsmarktpositie interessant, aangezien er wordt gezocht naar de factoren die ertoe hebben geleid dat zij wel (in tegenstelling tot veel andere vrouwen) de top hebben bereikt.

Bij de analyse van de interviews die gehouden zijn met deze ‘topvrouwen’ wordt voor de rest geen verder onderscheid aangebracht in deze twee groepen vrouwen. Zo is namelijk een aantal vrouwen werkzaam in een private organisatie, een aantal in een publieke en zijn anderen werkzaam in een semi-publieke organisatie. Aangezien het bij deze vraag alleen gaat om het aanduiden van die factoren die een rol hebben gespeeld, welke factoren er dus voor hebben gezorgd dat deze vrouwen op een hoge arbeidsmarktpositie terecht zijn gekomen, worden de overige, onderlinge verschillen buiten beschouwing gelaten.

Uiteraard zijn wij erg geïnteresseerd in de rol die ambitie heeft gespeeld bij deze vrouwen, maar er is ook rekening gehouden met het aantreffen van overige factoren. Hieronder volgt een opsomming van de resultaten die voortkomen uit de gehouden interviews.

---

<sup>24</sup> Zie subparagraaf 3.2.4. voor een nadere toelichting op deze indeling.

### 5.2.2. De rol van individuele factoren

Op de eerste plaats is er een overduidelijke rol weggelegd voor de individuele factoren. Veel vrouwen, meer dan de helft van de geïnterviewde topvrouwen, zeggen dat de *'eigen motivatie'*, *'de interesse'* of *'de eigen streving om iets te willen bereiken'* van belang zijn geweest bij het uiteindelijk bereiken van een hoge arbeidsmarktpositie. Echter, iedere vrouw formuleert de individuele factor anders. Zo spreekt een vrouw in de hierboven genoemde termen: *'eigen motivatie'*, *'de interesse'*, *'de streving'* en een andere vrouw spreekt in termen van *'het hebben van vertrouwen in jezelf'* en over *'de behoefte om de eigen grenzen te verleggen'*. Het gaat erom dat vrouwen voor zichzelf een bepaald doel voor ogen hebben en dat hiervoor voor de volle 100% moet worden gegaan. Een bijbehorend citaat van Florien is:

*'Als je van te voren bepaalt wat je wilt, dan kun je dat ook nastreven.'*

Bij sommige vrouwen valt de interpretatie van de individuele factor samen met de associatie met betrekking tot de term ambitie. Zo spreekt Chantal over *'het verleggen van haar eigen grenzen'* en zij schaaft deze omschrijving onder de term ambitie. Hierdoor kan gezegd worden dat er eerder sprake is van het belang van iemands ambitie dan van een individuele factor. De hoeveelheid ambitie die aanwezig is, zegt iets over de rol van individuele factoren voor een vrouw. Heeft een vrouw veel ambitie, dan zijn ook de individuele factoren als *'motivatie'*, *'interesse'* en *'strevings'* sterk vertegenwoordigd. Een toepasselijk citaat van Lisselot met betrekking tot de eigen motivatie is:

*'Te ontdekken wat ik kan, vind ik leuk.'*

Niet alleen voor de hooggepositioneerden, maar ook voor de middenhooggepositioneerden is er een duidelijke rol weggelegd voor de individuele factoren. Termen als: *'geloven in jezelf'*, *'werken aan jezelf'*, *'het profileren van jezelf'* en *'het weten in te spelen op situaties'* komen uit de gehouden interviews naar voren. Renate omschrijft het als volgt:

*'Je moet vertrouwen in jezelf hebben dat gezien wordt, anders kom je moeilijk hogerop.'*

Onder individuele factoren kan ook het *'bezitten van diploma's'* en *'het hebben van praktijkervaring'* worden verstaan. De helft van de 'topvrouwen' heeft een universitaire opleiding afgerond. Vier van deze vrouwen zijn terecht gekomen op een hoge arbeidsmarktpositie, vier op een middenhoge arbeidsmarktpositie. Daarnaast hebben drie vrouwen een HBO-opleiding afgerond, waarvan er één op een hoge arbeidsmarktpositie terecht is gekomen en de andere twee op een middenhoge arbeidsmarktpositie. De overige vijf respondenten hebben elk een eigen, alternatief traject doorlopen waardoor zij op een hoge of middenhoge arbeidsmarktpositie terecht zijn gekomen. Vaak speelden bij deze vrouwen het toeval een rol. Zij zijn min of meer in hun huidige functie 'gerold'. Zo is Sanne ooit begonnen als kleuterleidster en werkt zij nu fulltime als financieel directrice. Ook bij de overige vier vrouwen is een soortgelijk traject waarneembaar: ze startten allemaal relatief laag op de arbeidsmarkt en zijn in de loop der jaren steeds hoger opgeklommen.



Het hebben van praktijkervaring komt met name naar voren bij de vrouwen op een middenhoge arbeidsmarktpositie. Vier respondenten benadrukken dat het van belang is dat vrouwen ervaring moeten hebben met hoge posities in het algemeen en dat het daarnaast ook van belang is dat het 'sectorgerelateerde wereldje' gekend wordt.

Tot zover de bevindingen met betrekking tot de individuele factoren. Overgegaan zal worden op de bevindingen met betrekking tot de overige factoren.

### **5.2.3. De rol van overige factoren**

Onder het kopje 'overige factoren' zijn veel uiteenlopende en vaak door de vrouw niet te beïnvloeden factoren te benoemen. Het gaat dan om factoren die meer 'structureel' en 'bovenindividueel' van aard zijn.

Om te beginnen komt hier eerst het belang van het hebben van cultureel kapitaal<sup>25</sup> aan de orde. Onder cultureel kapitaal wordt in dit geval, gezien onze resultaten, '*het hebben van een bepaalde levensvisie die stimulerend heeft gewerkt voor het carrièreverloop van vrouwen*' (De Bruijn, Leeuwijn en Roobol, 2006) verstaan. Deze bepaalde levensvisie is door de ouders op de vrouwen overgedragen. Bij zes van de acht vrouwen op een hoge arbeidsmarktpositie komt het hebben van een bepaalde levensvisie aan de orde. Deze levensvisies komen in diverse verschijningen naar voren en ook de invloed van deze visies kan erg verschillend zijn. Barbara spreekt over een '*wijze les*' die zij van haar ouders heeft meegekregen. Haar ouders en voornamelijk haar vader hebben haar er altijd op gewezen later voor een onafhankelijk, zelfstandig bestaan te zorgen. Daarnaast zegt Marije altijd van huis uit te zijn gestimuleerd om later te gaan werken:

*'Mijn moeder werkte eerst niet en later wel en deze omslag heeft bij mij ervoor gezorgd dat ik later ook ben gaan werken.'*

Ook bij Lisselot komt duidelijk naar voren dat haar ouders een zekere mate van invloed op haar carrière hebben gehad:

*'Ik heb dit met de paplepel in gegoten gekregen, de liefde voor de doelgroep dan. Niet zozeer dit werk, ik ben ermee opgegroeid.'*

Verder zegt zij over haar moeder:

*'Ze wilde dat ik me ontwikkelde.'*

Voor de overige twee respondenten is het zo dat de levensvisie of geen invloed heeft gehad, of dat de invloed onbekend is.

---

<sup>25</sup> Zodra er door de respondenten gesproken werd over het belang van een stimulans van huis uit, werd hier het label 'cultureel kapitaal' conform de hiergenoemde omschrijving opgeplakt. Wanneer in het vervolg de term 'cultureel kapitaal' aan de orde komt, dient dit begrip zoals de zojuist genoemde omschrijving te worden geïnterpreteerd, tenzij anders vermeld.

Bij de middenhooggepositioneerden is de invloed van een levensvisie ook waarneembaar. In vijf van de zeven interviews is er een zekere stimulans van huis uit naar voren gekomen. Het blijkt dat de verkregen levensvisie of stimulans in geen van de gevallen hetzelfde is. Elke vrouw heeft op een andere manier een stimulering, of in sommige gevallen een afkeuring, meegekregen van haar ouders. Daarom is er in deze subparagraaf voor gekozen om elke respondent aan te halen die uitlatingen heeft gedaan over haar verkregen levensvisie.

In drie van de vijf interviews is een positieve stimulans waarneembaar. Zo geeft Sandra aan een stimulans te hebben ervaren van haar moeder. Haar moeder stimuleerde haar om goed haar best te doen op school. Of deze stimulans ook echt invloed heeft gehad op haar carrière, is niet duidelijk. Wel mogen we veronderstellen dat de stimulans van haar moeder heeft geholpen bij het voltooien van haar wetenschappelijke opleiding.

Ook de volgende respondent is gestimuleerd door haar ouders in het afronden van haar opleiding, alleen vond er geen stimulering plaats wat betreft het maken van carrière op de arbeidsmarkt. Evelien zegt hierover het volgende:

*'Ik ben gestimuleerd om een opleiding te doen, maar niet om carrière te maken, dat helemaal niet....Wat dat betreft denk ik, achteraf, het had wel een klein beetje meer gekund.'*

Renate wijst erop dat zij van huis uit altijd wel gestimuleerd is om de handen uit de mouwen te steken:

*'We moesten ervoor zorgen dat we in ons eigen onderhoud konden voorzien.'*

Bij Marije, waar sprake is van een verkregen levensvisie van huis uit, is de invloed en de oorsprong van deze visie niet zo direct en eenduidig als in de voorafgaande gevallen. Marije is afkomstig uit een ondernemersgezin: haar vader is een echte self-made-man en heeft zijn eigen aannemersbedrijf opgericht. Haar moeder was huisvrouw en zorgde voor de vijf kinderen. Marije weet nog dat haar moeder altijd huishoudgeld aan haar vader moest vragen om daar boodschappen mee te kunnen doen. Ze zegt hierover het volgende:

*'Als vrouw zijnde wil ik dat nooit. Ik wil altijd mijn eigen geld hebben.'*

Blijkbaar is haar vroegere thuissituatie van grote invloed geweest op haar visie over hoe ze later als vrouw wilde leven. Haar ouders hebben in dit geval dus niet bewust een bepaalde levensvisie meegegeven aan hun dochter, maar eerder onbewust. Marije heeft een eigen levensles getrokken uit het voorbeeld van haar ouders wat haar heeft gestimuleerd om carrière te gaan maken.

In de overige twee interviews is sprake van een negatieve stimulering vanuit de ouders. Zo is Daisy niet gemotiveerd geraakt door haar ouders. Daar waar haar ouders invloed hebben gehad op haar carrièreverloop, gaat het om de afwijzing van de studierichting psychologie. Haar ouders vonden dit geen goede keuze, want 'daar was geen brood in te verdienen', meenden zij. Daisy heeft hierop besloten de studie rechten te gaan doen.

Daarnaast zegt Femke dat zij van haar ouders totaal geen stimulans heeft ervaren. In haar eigen woorden komt het op het volgende neer:

*'Ik heb zelf een overlevingsinstinct gecreëerd.'*

Minder prominent aanwezig, maar toch belangrijk om te noemen, is het hebben van netwerken, oftewel sociaal kapitaal.<sup>26</sup> Dat netwerken van belang kunnen zijn voor het bereiken van een hoge arbeidsmarktpositie, komt bij twee respondenten op een hoge arbeidsmarktpositie naar voren. Chantal omschrijft het belang van sociale contacten hierbij als volgt:

*'Je kunt wel ruzie met deze mensen maken, maar misschien dat je ze later nog nodig hebt.'*

Bij beide respondenten gaat het om sociaal kapitaal dat zelf verworven is door contacten die zijn opgedaan gedurende de loopbaan. Het gaat dus niet om contacten die de ouders van de vrouwen hebben gehad wat de vrouw toen ze kind was in een bevoorrechte positie heeft gebracht. Zo merkt Barbara op dat het volgens haar steeds belangrijker wordt om goede contacten te hebben naarmate de positie van een vrouw stijgt. Hoe hoger, volgens haar althans, de positie die je wilt gaan innemen wordt, des te meer netwerken van belang kunnen worden geacht.

Het belang van sociaal kapitaal komt minder aan de orde bij de middenhooggepositioneerden. Slechts bij Amanda kwam het belang van het hebben van netwerken naar voren. Zij gaf aan dat het hebben van contacten in haar vorige baan in de private sector zeer van belang was. Nu in haar huidige baan in de publieke sector, spelen sociale contacten een minder belangrijke rol.

### **5.3. Resultaten van onderzoeksvraag 4: Welke factoren spelen een rol bij het verklaren van een lage arbeidsmarktpositie?**

#### **5.3.1. Inleiding**

Na het beantwoorden van onderzoeksvraag drie, zal ook onderzoeksvraag vier op gelijke wijze worden beantwoord. Onderzoeksvraag vier luidt als volgt: *'Welke factoren spelen een rol bij het verklaren van een lage arbeidsmarktpositie?'*

Voor de beantwoording van onderzoeksvraag vier, is ook weer gebruik gemaakt van het klassenschema.<sup>27</sup> Hiermee wordt bedoeld dat voor de beantwoording van deze onderzoeksvraag slechts de antwoorden van de respondenten die vallen onder de categorie 'laag en middenlaag' bestudeerd zullen worden. Hun arbeidsmarktsituaties laten namelijk onderling weinig verschillen zien, terwijl de verschillen met de arbeidssituaties van de middenhoog- en hooggepositioneerden groot zijn.

---

<sup>26</sup> Zodra er door de respondenten gesproken werd over het belang van sociale contacten/netwerken werd hier het label 'sociaal kapitaal' opgeplakt. Dit is in lijn met de omschrijving van sociaal kapitaal door Bourdieu (zie subparagraaf 3.3.3). Wanneer in vervolg de term 'sociaal kapitaal' aan de orde komt, dient dit begrip zoals de zojuist genoemde omschrijving te worden geïnterpreteerd, tenzij anders vermeld.

<sup>27</sup> Zie subparagraaf 3.2.4. voor het positionerend klassenschema.

De aandacht zal gericht worden op factoren, die opvallend waren tijdens de afname van de interviews en die tevens van belang zijn voor het innemen van een lagere arbeidsmarktpositie. Achtereenvolgens zullen de rol van de individuele factoren en de rol van de overige factoren in kaart worden gebracht.

### **5.3.2. De rol van individuele factoren**

Kenmerkend na het bestuderen van de interviews, behorend bij de respondenten op een middenlage en lage arbeidsmarktpositie, is dat de individuele factoren wel degelijk ook een rol spelen. Veel vrouwen geven aan dat zij bewust gekozen hebben om niet verder te leren. Hieronder vallen vrouwen die geen leertypes zijn. Zoals Simone het zelf heeft verwoord:

*‘School zag ik meer als een noodzakelijk kwaad in mijn jonge jaren.’*

Een aantal vrouwen echter zegt dat ze na het afronden van de middelbare school opleiding geen doel voor ogen had met betrekking tot wat ze wilde worden en daarom ervoor heeft gekozen om te gaan werken. Duidelijk is wel dat bij deze vrouwen de keus om te gaan werken heeft doorgewerkt in de positie die zij momenteel bekleden. Velen zijn nooit meer teruggegaan naar school en zijn zodoende op het lage niveau blijven hangen. Maar dit ‘blijven hangen’ is niet alleen het gevolg van een gebrek aan scholing; ook andere factoren zijn bepalend geweest.

Op de tweede plaats is namelijk belangrijk om te weten dat de ambitie van sommige vrouwen gerelateerd is aan een lagere arbeidsmarktpositie. Het gaat er hier dan om dat vrouwen een bepaalde lage functie ambiëren en zodoende ook op een lagere arbeidsmarktpositie terecht zijn gekomen. Zo is Sophie al bijna dertien jaar werkzaam als kapster, maar heeft zij hiervoor fulltime als secretaresse gewerkt. Sophie associeert ambitie met:

*‘De wil om wat je doet, zo goed mogelijk te doen’.*

Nu doet zij al dertien jaar wat zij altijd al had willen doen en zij wil dan ook graag in soortgelijke functies in de toekomst werkzaam zijn. Zij heeft hierbij voor ogen om visagie in de nabije toekomst te combineren met haar huidige functie als kapster. Sophie heeft weinig behoefte om hogerop te klimmen op de sociaaleconomische ladder omdat zij nu gelukkig is. Bij het beantwoorden van de vragen uit de mini-enquête, vermeldt zij dat van de vier antwoordcategorieën aangaande de term ambitie, ‘status’ haar duidelijk het minst aanspreekt. De invulling die Sophie gaf aan de vierde antwoordcategorie, waarbij de respondent het zelf mocht invullen, was dan ook dat zij denkt dat het gaat om het ontwikkelen van strevingen op alle drie de gebieden: zelfontplooiing voorop, gevolgd door geld en status.

Patricia vertelt dat zij haar werkzaamheden als kapster juist niet meer leuk vond en altijd wel een administratieve functie wilde vervullen. Zij heeft haar baan als kapster beëindigd en is momenteel werkzaam in een publieke organisatie als medewerkster patiëntenregistratie.

Ten derde kan de thuissituatie van invloed zijn op de loopbaan van de respondenten. Met de thuissituatie wordt bij de individuele factoren gedoeld op de keus om de zorg voor het huishouden en de kinderen op zich te nemen. Hierbij kan gedacht worden aan de vrouwen die een moederschapideaal nastreven. Rianne werkt namelijk parttime vanwege het feit dat zij voor de kinderen moet zorgen. Een bijbehorend citaat van Rianne is dan ook:

*‘Ja, echt vanwege de kinderen!’*

Dit zorgen voor de kinderen beschouwt zij overigens niet als een bezwaar, want het werk kan nu eenmaal binnen twintig uur in de week worden gedaan. Dat een moederschapideaal zelfs een ambitie kan zijn, blijkt wel uit het bovengenoemde antwoord van deze vrouw.

### **5.3.3. De rol van overige factoren**

Naast de individuele factoren zijn er ook andere factoren gevonden die een rol spelen ten aanzien van het bekleden van de huidige, lagere arbeidsmarktpositie van de respondenten. Voor het gemak zullen deze factoren de ‘overige factoren’ genoemd worden.

Om te beginnen kan de tijdgeest als bepalende factor worden beschouwd. Terzijde dient hier vermeld te worden dat deze factor vaak een indirect effect teweegbrengt en zodanig een divers beeld creëert. Met andere woorden: er kan niet met een eenduidig beeld volstaan worden. Een algemeen geldig patroon is wel dat er veelal een soort heersende druk wordt gelegd op de vrouwen, die van invloed kan zijn op de keuzes van deze vrouwen op het gebied van hun arbeidsmarktpositie. Hieronder zal op deze groep vrouwen alsook op andere groepen vrouwen worden ingegaan.

Kenmerkend voor de groep vrouwen die het arbeidsproces is uitgestapt bij de geboorte van het eerste kind, is dat dit vaak vrouwen van een bepaalde leeftijd zijn. Dit zijn de vrouwen van 40 jaar en ouder. Het valt namelijk op dat deze respondenten van de eerste generatie vaker stopten met werken op het moment dat zij kinderen kregen. Er wordt opeens over een eerste generatie vrouwen gesproken, omdat uit de empirische resultaten opvallend kon worden opgemaakt dat vrouwen vanaf de leeftijd van 40 jaar stopten met werken op het moment dat zij kinderen kregen. In dit geval werden zij fulltime moeder en concentreerden zij zich geheel op het gezin. De meesten van de eerste generatie vrouwen verdwenen dan uit het arbeidsproces. Het lijkt dan alsof zij het verzorgen van hun kinderen belangrijker vonden dan hun baan. Op zich is dit natuurlijk geen probleem, maar dit patroon staat in scherp contrast met de tweede generatie vrouwen, de respondenten tussen de 30 en de 40 jaar. Deze tweede generatie vrouwen combineren vaak hun parttime banen met het opvoeden van de kinderen.

Voor vrouwen uit de eerste generatie kan gezegd worden dat het stoppen met werken bij de geboorte van het eerste kind een situatie was dat als ‘logisch’ werd beschouwd. Echter, iedere vrouw die in deze categorie valt, geeft aan dit ‘logische besluit’ een eigen naam mee. In dit geval had Karin het over het:

*‘Gebrek aan drang.’*

Door de komst van haar eerste kind is zij gestopt met werken. Karin is weer gaan werken toen haar oudste zoon ongeveer elf jaar oud was. De keuze om momenteel parttime te werken berust op het feit dat zij nog wil zorgen voor haar drie kinderen, maar ook omdat de drang om fulltime te werken afwezig is.

Een andere vrouw die ook moederschap als een logisch besluit ziet en bij wie het fulltime moederschap een indirect effect heeft gehad op de inname van de huidige, lage arbeidsmarktpositie is Joke. Zij verricht momenteel administratief werk en was voorheen in de functie van verpleegkundige werkzaam. Joke sprak erover dat zij de opleiding verpleegkundige had gevolgd en dat zij een aantal jaren werkzaam is geweest als verpleegkundige, maar dat zij hiermee gestopt is op het moment dat zij moeder werd. Voor haar was het logisch om te stoppen met werken en zij zou het wel weer oppakken als de kinderen ouder waren. Hoewel dit niet zo gemakkelijk was als dat het leek, want er was in die tussentijd een hoop veranderd op medisch gebied. Het feit dat haar kennis verouderd is, in samenwerking met andere hooggestelde eisen die aan de functie van verpleegkundige worden gesteld, heeft ertoe geleid, dat zij vandaag de dag een lage arbeidsmarktpositie bekleedt.

Dat er ook op een andere manier sprake kan zijn van een indirect effect, komt naar voren bij Annet en Suzanne die de zorgkennis, respectievelijk het plichtsbesef als factor aandraagt. Met betrekking tot Annet, die de zorgkennis als factor noemt, ging het erom dat zij vindt dat zij alleen voor de kinderen kan zorgen en dat haar man het niet kan. Doordat zij de zorg voor de kinderen op zich heeft genomen is er binnen het gezin voor gekozen dat zij parttime gaat werken wat, volgens haar, door de geringe beschikbaarheid van parttime banen op hoge arbeidsmarktposities, heeft gezorgd voor de bestending van haar middenlage arbeidsmarktpositie. Suzanne, die plichtsbesef als factor noemt, doelde op het feit dat zij een bepaald plichtsbesef voelt om haar kinderen op te voeden, waardoor zij minder is gaan werken en haar man gewoon doorwerkt. Omwille van het, eveneens volgens haar, geringe aantal hoge posities dat in deeltijd wordt aangeboden, vervult zij nu een parttime baan op een middenlage arbeidsmarktpositie. Dit, ondanks het feit dat Suzanne in het bezit is van een vwo- en hbo-diploma. Dat zij vastberaden is om haar talenten alsnog te ontwikkelen, blijkt wel uit haar om plan om, als haar kinderen groot zijn, een deeltijdstudie personeel & arbeid te volgen.

Tot slot kan de factor 'stimulans' genoemd worden. Dit met betrekking tot een stimulans afkomstig van de ouders van de vrouwen. Zoals uit het werk van Bourdieu is op te maken, is het gezin een belangrijke bouwsteen voor de basis van een kind.<sup>28</sup> Uit onze empirische resultaten valt op te maken dat de meeste respondenten op een lage arbeidsmarktpositie uit een arbeidsgezin komen. Hierbij kwam duidelijk naar voren dat de vrouwen uit deze gezinnen weinig tot geen stimulans hebben gekregen van huis uit. Veelal ontbrak een belangrijke basis die benodigd was om hogerop te komen. In vergelijking met deze laaggepositioneerden, genoten de vrouwen op een middenlage arbeidsmarktpositie iets meer stimulans van huis uit. Veelal is deze stimulans algemeen van aard waarbij belangrijk is op te merken dat de invloed van deze stimulans onbekend is. Meer over het algemeen genomen kan gezegd worden dat de ouders van beide groepen vrouwen geen groot belang hebben gehecht aan het toekomstbeeld van hun dochters of anders gezegd: dit kwam niet duidelijk naar voren. De ouders van de vrouwen lieten hun

---

<sup>28</sup> Zie subparagraaf 3.3.3.

dochters vrij in de keuze van hun beroep. Met andere woorden: er werden geen eisen gesteld aan de vrouwen voor het minimaal te behalen opleidingsniveau of het minimaal uit te oefenen beroep. Zolang er maar geld in het laatje kwam, waren de ouders tevreden.

#### **5.3.4. De middenhooggepositioneerden versus de hooggepositioneerden**

Zojuist zijn de laag- en middenlaaggepositioneerden besproken als de groep die een lage arbeidsmarktpositie bekleedt. Maar er is nog geen aandacht besteed aan de middenhooggepositioneerden die in feite ook een lage arbeidsmarktpositie bekleden ten opzichte van de hooggepositioneerden. Dit geeft aanleiding tot het opnemen van deze subparagraaf.

Kenmerkend voor de middenhooggepositioneerden op de eerste plaats is dat deze groep vrouwen, in vergelijking met de hooggepositioneerden, meer rekening houdt met de thuissituatie bij het nemen van beslissingen. Het gaat hier dan om beslissingen met betrekking tot het (voorlopig) genoegen nemen met een bepaalde arbeidsmarktpositie, omdat de thuissituatie volgens hen hierop moet kunnen worden afgestemd. Zo deelde Evelien, die een middenhoge arbeidsmarktpositie inneemt, mee dat zij graag gelijk wil oplopen met het arbeidsniveau van haar partner, maar dat dit zeker niet ten koste mag gaan van haar twee kinderen. Zij is dan ook van mening dat haar kinderen er niet onder moeten lijden dat zij een werkende moeder is. Naar gelang haar kinderen ouder worden, zal zij gaan uitkijken naar het vervullen van een nog hogere arbeidsmarktpositie met meer verantwoordelijkheid. Zoals Evelien het zelf verwoordt:

*‘De balans ligt momenteel meer thuis. Ik ben nog jong en kan altijd nog verder ontwikkelen [...] Dit is niet mijn einddoel, ik heb nog geen uitgestippeld pad, maar ik weet wel dat ik verder kan uitgroeien dan wat ik nu doe.’*

Naast Evelien houdt ook Daisy rekening met haar thuissituatie. Zo geeft zij aan dat zij geen fulltime baan zou willen, omdat zij haar flexibiliteit wil behouden ten opzichte van haar baan: door parttime te werken kan zij haar werk beter afstemmen op haar thuissituatie. Zoals Daisy het zelf verwoordt:

*‘Mijn man werkt fulltime en mijn kinderen zitten nog op de lagere school. Mijn zoon is negen en mijn dochter is twaalf, ze hebben dan ook een leeftijd om zichzelf te onderhouden. Maar dat moet je dan ook wel hebben om de keuze te maken, want anders dan wordt je echt helemaal gestresst.’*

Uit het gesprek met Amanda kwam naar voren dat bij het uitoefenen van een hoge arbeidsmarktpositie in het verleden de combinatie met de thuissituatie te zwaar werd en zij zodoende heeft gekozen voor het innemen van een middenhoge arbeidsmarktpositie. Dat hierdoor haar ambities nog niet verdwenen zijn, blijkt wel uit het feit dat zij nog steeds ooit een leidinggevende functie wil vervullen. De belemmerende factor is dan ook, volgens Amanda, dat een leidinggevende functie niet in parttime dienstverband wordt aangeboden.

Naast de factor ‘thuissituatie’ kan ook opgemerkt worden dat bij een aantal vrouwen sprake is van een individuele ‘wil’ om wel of juist niet op een nog hogere arbeidsmarktpositie terecht te komen. Zo is er bij een aantal vrouwen wel de wens om hogerop te komen, maar konden deze wensen door belemmeringen nog niet worden

vervuld. Enerzijds gaat het dan om de belemmering waarbij er, volgens hen, geen topposities in partitiedienstverband worden aangeboden en anderzijds om de belemmering waarbij er 'een gebrek aan vertrouwen' in de eigen capaciteiten is. Renate wilde vroeger niet hogerop komen, maar later weer wel. Dit had volgens haar te maken met:

*'Het herwinnen van het eigen zelfvertrouwen na een positieve assessmenttest.'*

Daarentegen kwam bij Daisy duidelijk de wens naar voren voor het niet willen vervullen van een hogere arbeidsmarktpositie. In haar eigen bewoording zegt zij:

*'Ik wil verzekering voorkomen.'*

Deze verzekering heeft betrekking op haar huidige functie, die zij niet voor altijd zou willen uitoefenen. Het is namelijk haar wens om in een ander domein een andere functie te gaan vervullen. Deze andere functie moet zich op hetzelfde niveau bevinden als haar huidige functie ten behoeve van het behoud van haar flexibiliteit. Momenteel is zij bezig met het volgen van een studie psychologie die haar uitzicht geeft op het vervullen van een andere functie in een ander domein.

#### **5.4. Recapitulatie**

In dit hoofdstuk is met betrekking tot de onderzoeksvragen één, drie en vier een groot scala aan resultaten gepresenteerd. Om een duidelijk overzicht te krijgen van de kern van de resultaten zullen in deze afsluitende paragraaf kort en bondig de belangrijkste resultaten nogmaals uiteen worden gezet. Hierbij zal de volgorde waarin de onderzoeksvragen aan de orde zijn gekomen, worden aangehouden.

Concluderend kan gezegd worden dat er op de eerste plaats veel verscheidenheid bestaat ten aanzien van de invulling van de term ambitie. Dit blijkt uit de antwoorden van de respondenten met betrekking tot de vraag: 'Wat verstaat U onder ambitie?'. Op deze vraag werd door iedereen een geheel eigen antwoord gegeven. Ambities variëren hierbij van het zichzelf willen ontplooien tot het nastreven van macht, geld en/of status.

Ten tweede kan met betrekking tot het achterhalen van de factoren die een rol spelen bij het bereiken van een hoge arbeidsmarktpositie worden gezegd dat individuele factoren (het opleidingsniveau en de eigen motivatie) en sociale en culturele kapitaalvormen de belangrijkste factoren zijn.

Ten derde kan met het oog op de factoren die een rol spelen bij het bereiken van een lage arbeidsmarktpositie worden gesteld dat hier vooral individuele factoren (de keuze om niet verder te leren, de ambitie om een lage arbeidsmarktpositie te bekleden en het moederschapsideaal), de tijdgeest en het ontbreken van een stimulans van huis uit van belang zijn.



## **6. Beantwoording van de onderzoeksvragen**

### **6.1. Beantwoording van onderzoeksvraag 1: *Wat is ambitie volgens vrouwen?***

#### ***6.1.1. Praktische beantwoording***

Nu vanuit de empirie de resultaten bekend zijn geworden, zal hier de daadwerkelijke beantwoording aan de orde komen.

Wanneer er wordt gekeken naar de associaties die met de term ambitie zijn gemaakt, kan er een vierdeling worden aangebracht. De eerste groep vrouwen die hierbij onderscheiden kan worden, is de groep die ambitie associeert met zelfontplooiing/zelfverrijking. De tweede groep vrouwen is die groep waarbij ambitie geassocieerd wordt met zowel zelfontplooiing als met een andere term. Noemenswaardig hierbij is dat met 'een andere term' een grote verscheidenheid aan begrippen wordt bedoeld. Ten derde is er een groep vrouwen dat ambitie associeert met geheel iets anders. Ook hier gaat het om een divers assortiment aan termen dat veelal, in tegenstelling tot de eerste en tweede groep, meer materieel van aard is. Tot slot is er een aantal vrouwen dat ambitie nergens mee associeert. Uiteraard wordt deze groep vrouwen verder buiten de beschouwing gelaten, aangezien zij door geen invulling aan de term ambitie te hebben gegeven nauwelijks iets kan toevoegen aan deze eerste onderzoeksvraag.

Naast deze vierdeling, kan er ook iets gezegd worden over de mate waarin vrouwen ambitie op zichzelf van toepassing verklaren. In lijn met de veelal zelfomschreven omschrijving van de term 'ambitie', is het zo dat een meerderheid van de vrouwen de term 'ambitie' op zichzelf van toepassing verklaart. Daarnaast is er nog een kleine groep vrouwen die ambitie wel met een bepaalde term associeert, maar deze ambitie niet van toepassing op zichzelf verklaart.

Ook over de rol van ambitie kan in het kort iets worden gezegd. Het gaat er dan om dat de rol verschillende gedaantes kan aannemen met betrekking tot de huidige arbeidsmarktpositie. De gedaantes kunnen op een continuüm van klein naar groot worden geplaatst. Van belang hierbij is de verbondenheid van de rolgrootte met de sociaal-economische groep: bij de laag-, middenlaag- en middenhooggepositioneerden wordt veelal een kleine tot redelijk kleine rol aangetroffen; bij de hooggepositioneerden is er daarentegen vaak een grote rol weggelegd voor ambitie.

Tot zover de beantwoording van onderzoeksvraag één. Na deze praktische beantwoording zal hieronder worden overgegaan tot de theoretische beantwoording, waarbij de theoretische omschrijvingen een belangrijke plaats zullen innemen.

#### ***6.1.2. Theoretische beantwoording: welke omschrijving gaat er op?***

Aan het begin van subparagraaf 5.1.1. kwamen in een vogelvlucht een aantal theoretische omschrijvingen van de term 'ambitie' aan bod. Deze omschrijvingen zijn ook in het theoretisch kader aan het begin van dit onderzoek gebruikt.<sup>29</sup> Hoewel er overeenkomsten tussen de omschrijvingen zijn, zijn er ook duidelijke verschillen waarneembaar. Deze verschillen manifesteren zich voornamelijk in de breedte van de omschrijving: de ene omschrijving is breder van aard en bevat daardoor meer elementen dan de andere.

---

<sup>29</sup> Zie voor meer informatie paragraaf 3.1.

Zo is er een vrij smalle omschrijving van het begrip ‘ambitie’ te vinden in de dikke Van Dale (1996), het woordenboek. Volgens dit boek gaat het bij ambitie om ‘*Een streving, of als de lust om te werken. Ambitieuus zijn betekent eerzuchtig; ijverig zijn*’ (Van Dale, 1996:50). Tevens deze streving en eerzucht bevattend, maar dan met inbegrip van meer elementen, wordt uitgekomen bij de omschrijving van Bergsma en Van Petersen (2004). Volgens hen draait het bij ambitie om ‘*het streven naar succes, vaak gekoppeld aan het streven naar erkenning en roem. De nagestreefde doeleinden kunnen op allerlei gebieden liggen, zoals betere prestaties; macht; maatschappelijke positie; aanzien. Doelen worden vaak bepaald door de normen en waarden van de groep waartoe men wenst te behoren*’ (Bergsma en Van Petersen, 2004: 24). Zoals al eerder vermeld, is er hier ook een rol weggelegd voor de achtergrond van ambitie: ambitie heeft een culturele wortel, in de zin dat ze wordt gevormd door de cultuur van de leden van een groep waartoe iemand wenst te behoren. Als variatie hierop is in subparagraaf 3.1.2. een eigen omschrijving van het begrip ambitie gemaakt, waarbij is geput uit de omschrijvingen van Lahey (2004) en Bergsma en Van Petersen (2004). De omschrijving van ambitie kan worden weergegeven als ‘*het streven naar doeleinden van allerlei aard, die vooral van belang zijn voor het welzijn van de mens en die bovendien een culturele invalshoek hebben*’ (De Bruijn, Leeuwin en Roobol, 2006). Zodoende zijn er drie essentiële omschrijvingen van tevoren meegenomen in dit onderzoek. De belangrijkste vraag is nu hoe ambitie, gezien de resultaten, het best kan worden omschreven. Gezegd dient hier te worden dat het erom gaat een zo passend mogelijke, theoretische omschrijving te geven waarbij de resultaten als uitgangspunt dienen te worden genomen en niet de omschrijvingen zoals door ons weergegeven in het theoretisch kader.

Terugkijkend naar de resultatenanalyse van de subparagrafen 5.1.2. tot en met 5.1.5., kan geconcludeerd worden dat ambitie als begrip zijnde breed moet worden opgevat. Met een smalle omschrijving van het begrip ambitie kan gezien deze empirische resultaten niet worden volstaan. Veel vrouwen associëren ambitie namelijk met *zelfontplooiing* en *zelfverrijking* (respectievelijk groep **A** en groep **B**), waarbij de kanttekening dient te worden geplaatst dat een eenduidige opvatting van het begrip ‘zelfontplooiing’ niet kan worden gegeven. Daarnaast is er ook een groep vrouwen dat ambitie associeert met geheel iets anders (groep **C**). Hoewel veel vrouwen uit deze groep ambitie associëren met motivatievormen van meer materiële aard, is er ook een enkele vrouw dat ambitie associeert met ‘*passie zoeken*’ of met ‘*altruïsme.*’ Maar, zij zijn in deze groep **C** in de minderheid.

Wat betreft de rol van de achtergrond, zoals dat in de omschrijving van ambitie van Bergsma en Van Petersen (2004) aan de orde kwam, hierover kan gezegd worden dat over de relatie van ambitie met een bepaalde achtergrond weinig te zeggen valt. Op de eerste plaats bleek er al geen enkel verband tussen de associatie met ambitie en de arbeidsmarktpositie van vrouwen te bestaan. Ten tweede is er weinig tot niets bekend over de culturele achtergrond van de vrouwen en kan weinig losgelaten worden over de rol van de cultuur van de ouders, dan wel van de huidige collega’s of andere significante anderen. Laat staan dat conclusies mogen worden getrokken betreffende de rol van de culturele factor.

Wel is ambitie voor veel vrouwen iets heel persoonlijks. Iets wat kan worden toegeschreven aan het eigen individu als ook iets wat gerelateerd kan worden aan de eigen arbeidsmarktpositie. Voor veel vrouwen kunnen hun ambities daarnaast als een

nastrevenswaardig doel worden beschouwd. Sommigen willen hun ambities ooit gaan inzetten, anderen zijn al bezig met het volbrengen van hun ambities op de werkvloer en een enkeling is al tevreden en zegt dat haar ambities reeds zijn voltooid. Vrouwen zetten graag hun ambities in en streven hierbij dus naar een volledige ontwikkeling van deze ambities. Voorzichtig mag hier dan ook geconcludeerd worden dat ambitie voor veel vrouwen een bevordering van de algehele welzijnstoestand inhoudt. Dientengevolge kan dan ook de door ons geformuleerde omschrijving met een kleine verandering erin als het meest waarschijnlijk worden beschouwd. Ambitie is gezien de resultaten: *'het streven naar doeleinden van allerlei aard, die gerelateerd kunnen worden aan de eigen loopbaan en die van belang zijn voor het welzijn van de mens'* (De Bruijn, Leeuwijn en Roobol, 2006). Terzijde dient vermeld te worden dat tevens elementen uit de omschrijvingen van Bergsma en Van Petersen (2004) zijn terug te vinden. Verder gaat het erom dat in acht dient te worden genomen dat bovengenoemde omschrijving bestaat naast andere omschrijvingen en dat het in geen geval zo is dat deze omschrijving andere omschrijvingen dient te vervangen. Ook is de omschrijving gebonden aan een bepaalde groep: het gaat immers louter en alleen om vrouwen.

## **6.2. Beantwoording van onderzoeksvraag 3: Welke factoren spelen een rol bij het verklaren van een hoge arbeidsmarktpositie van vrouwen?**

### **6.2.1. De genoemde factoren uit de praktijk**

Van het grootste belang voor vrouwen ten aanzien van het bereiken van een hoge arbeidsmarktpositie zijn de factoren van meer individuele aard. Het gaat hier om zowel de individuele factoren die op het gebied van de eigen motivatie en interesse c.q. strevingen liggen als ook om de individuele factoren die een geïnstitutionaliseerde vorm, zoals het opleidingsniveau, aannemen. Deze factoren vervullen een hoofdfunctie bij het bereiken van een hoge arbeidsmarktpositie.

Ook van belang, maar dan in mindere mate, zijn factoren als cultureel kapitaal en sociaal kapitaal (netwerken). Relevant is echter wel dat de factor 'cultureel kapitaal' vaker van invloed is dan de bovengenoemde overige factoren. Hiernaast dient te worden opgemerkt dat cultureel kapitaal veelal van indirecte invloed is. Met indirecte invloed bij cultureel kapitaal wordt bedoeld dat vrouwen een eigen levensvisie opbouwen op basis van een bepaalde overgedragen levensvisie van de ouders, waarbij deze overgedragen levensvisie slechts stimulerend werkt via de constructie van een eigen levensvisie. De vrouw dient dus zelf een levensvisie te construeren, voordat de overgedragen levensvisie zijn effect kan hebben op het bereiken van een hoge arbeidsmarktpositie.

### **6.2.2. De theoretische beantwoording**

Om te beginnen kan de theorie van het credentialisme aangehaald worden, waarbij het draait om zowel de invloed van de achtergrond als van het opleidingsniveau met betrekking tot de bereikte, hoge arbeidsmarktpositie. De rol van alleen ambitie en de individuele wil wordt namelijk kleiner door de invloed van de achtergrond. Met achtergrond wordt hierbij in het bijzonder het sociaal economische milieu waarin een vrouw is opgegroeid, bedoeld. Het gaat om een meegekregen levensvisie van de ouders, waaruit de vrouwen zelf levenslessen hebben getrokken. Door de invloed van de achtergrond op het bereiken van een hoge arbeidsmarktpositie, kan aan de

meritocratische theorie slechts partiële steun worden gegeven. Met deze partiële steun wordt bedoeld dat het eigen streven als ook het hoge opleidingsniveau wel degelijk van belang zijn voor het bereiken van een hoge arbeidsmarktpositie, maar dat dit niet betekent dat de achtergrond geen rol meer speelt.

Tevens is er bevestiging te vinden voor de theorie van Bourdieu, in die zin dat de relatie tussen de bestaansvoorwaarden, de habitus en een bepaalde leefstijl teruggevonden is. Het gaat er hier om dat de vrouwen bewust of onbewust de levensvisie van hun ouders hebben meegenomen bij de constructie van subjectieve voorstellingen c.q. denkpatronen aangaande de wereld. Specifiek gaat het erom dat een deel van de habitus van de vrouwen is gevormd door hun culturele bestaansvoorwaarden. Dit betekent echter niet dat er geen sprake kan zijn van een eigen, persoonlijke habitus: uit de resultaten blijkt dat sommige vrouwen zelf ook deels vorm hebben gegeven aan hun habitus. Of de habitus nu een deterministisch of voluntaristisch karakter kent, in ieder geval is duidelijk gebleken dat het ontwikkelen van de eigen levensvisie van invloed is geweest op het bereiken van een hoge arbeidsmarktpositie. Met betrekking tot de drie vormen van cultureel kapitaal die Bourdieu onderscheidt, kan gezegd worden dat uit de resultaten is gebleken dat er geen duidelijke overeenstemming is met Bourdieus omschrijvingen van de drie kapitaalvormen.<sup>30</sup> Ook is uit de resultaten gebleken dat er geen bevestiging is te vinden voor een bepaalde bevoorrechte werking via het schoolsysteem.

Naast het cultureel kapitaal erkent Bourdieu tevens het sociaal kapitaal: potentiële en bestaande hulpbronnen die voortvloeien uit iemands sociale netwerk. Ook deze vorm van kapitaal is naar voren gekomen bij de respondenten, zij het dan wel in een andere vorm dan bij Bourdieu het geval is. Bij alle vrouwen gaat het bij het bereiken van een hoge arbeidsmarktpositie om het gebruiken van eigen, opgebouwde sociale netwerken in plaats van gebruik te maken van netwerken afkomstig van de ouders.

### **6.3. Beantwoording van onderzoeksvraag 4: *Welke factoren spelen een rol bij het verklaren van een lage arbeidsmarktpositie van vrouwen?***

#### **6.3.1. *De genoemde factoren uit de praktijk***

Op individueel niveau spelen een aantal factoren een rol. Te denken valt dan aan de bewuste keus om te stoppen met studeren, de ambitie om een lage arbeidsmarktpositie te bekleden dan wel de wens om de zorg voor de kinderen op zich te nemen. Op deze wijze zijn door de keus om te zorgen voor het gezin veel vrouwen blijven hangen op lage arbeidsmarktposities.

Op het structurele niveau is vooral de tijdgeest van belang. Met betrekking tot de arbeidsmarkt gaat het hierbij om een indirect effect. De heersende ideologie hield in dat vrouwen de zorg voor de kinderen op zich diende te nemen wat er toe leidde dat veel vrouwen stopten met werken. Door deze werkonderbreking ontstond er bijvoorbeeld verouderde kennis waardoor de kansen op het behoud van dezelfde functie dan wel het doorgroeien naar een hogere positie verloren gingen. Dit heeft ervoor gezorgd dat veel vrouwen van 40 jaar en ouder vandaag de dag een lage arbeidsmarktpositie bekleden. Het

---

<sup>30</sup> De eerste kapitaalvorm is cultureel kapitaal in belichaamde staat, dat verwijst naar het bezitten van capaciteiten en voorrechten. De tweede vorm is cultureel kapitaal in geobjectiveerde staat, dat verwijst naar het bezitten van luxueuze cultuurgoederen. De derde vorm is cultureel kapitaal in geïnstitutionaliseerde staat, dat verwijst naar het bezitten van diploma's en adellijke titels die los staan van het individu.

was nu eenmaal zo dat vrouwen vaak stopten met werken om voor de kinderen te zorgen en dat de man de kostwinnaar was van het gezin. Dit kwam ook tot uiting bij de vrouwen die zorgkennis en plichtsbesef naar voren brachten als reden om zelf de zorg voor de kinderen op zich te nemen. Er wordt volgens hen nog steeds raar opgekeken naar een gezin als een moeder blijft doorwerken, terwijl haar kinderen door derden worden verzorgd.

De laatste factor is de afwezigheid van een zekere stimulans van huis uit. In beide lagen, zowel laag als middenlaag, is er door de ouders weinig belang gehecht aan de toekomstige carrière van hun dochters. Zo was er vanuit de ouders weinig interesse in het soort opleiding van hun dochters. Bovendien was het opvallend dat er geen interesse werd getoond in de hoogte van de opleiding van hun dochters. De ouders van deze laag- en middenlaaggepositioneerden vonden het van groter belang dat zij zo snel mogelijk betaalde arbeid gingen verrichten op jonge leeftijd.

Kenmerkend voor de middenhooggepositioneerde vrouwen is dat zij rekening houden met de thuissituatie. Op individueel niveau komen deze keuzes geheel vanuit de vrouwen zelf. Het is voornamelijk hun eigen keus geweest om niet verder door te groeien naar nog een hogere arbeidsmarktpositie. Zij willen namelijk niet dat de extra inspanningen die zij moeten leveren voor een hogere functie, ten koste zullen gaan van hun gezin.

Ook de wil is bij de middenhooggepositioneerden van belang: sommige vrouwen uit deze categorie willen simpelweg geen hogere arbeidsmarktpositie bekleden.

### ***6.3.2. De theoretische beantwoording***

De eerstgenoemde theorie, die van Ashburner, komt gedeeltelijk terug in dit onderzoek. Hiermee wordt bedoeld dat op basis van de resultaten slechts deelaspecten terugkomen en niet alle genoemde barrières van Ashburner gevonden zijn. Zo kan in veel gevallen wel het hanteren van één of meer coping-strategieën worden teruggevonden.

Deze coping-strategieën worden in de meeste gevallen gehanteerd in reactie op maatschappelijke, seksegebonden stereotypingen die een bepaalde rol opleggen aan vrouwen. Vrouwen in dit onderzoek worden door deze stereotypingen in een bepaalde moederrol gedrukt. Ondanks het bestaan van een ambitie om meer te bereiken, heeft het innemen van deze moederrol geleid tot het geheel uittreden uit het arbeidsproces dan wel tot het vervullen van een lagere arbeidsmarktpositie. Door deze aanpassing aan hetgeen mogelijk is wordt de discrepantie tussen het 'kunnen' en het 'willen' opgeheven en wordt de situatie acceptabel gemaakt.

Het ervaringsconcentratie-effect is niet opgetreden volgens de theorie van Thijssen. Hiermee wordt bedoeld dat bij de vrouwen geen sprake is van het zich richten op een specifiek domein wanneer ze aan beperktere mogelijkheden worden blootgesteld. Hierbij dient gezegd te worden dat het specifieke domein waaraan de vrouwen werden blootgesteld, in geen geval te maken had met de arbeidsmarktsituatie zelf; het ging om een gebrek aan mogelijkheden op het maatschappelijke vlak aangaande de maatschappelijke stereotypingen. Dat er geen sprake is van het zich richten op een specifiek domein komt bij degenen bij wie de ambities om hogerop te komen op de arbeidsmarkt altijd al aanwezig waren, tot uiting in het feit dat deze ambities namelijk juist aanwezig en levendig blijven. Ambities zijn hierbij een lange-termijn traject. Ook is het noemenswaardig dat het zich terugtrekken uit het arbeidsproces dan wel het gaan

innemen van een lagere arbeidmarktpositie niet te negatief moet worden gezien. Enkele respondenten heeft deze periode als een tussenfase ervaren, waarbij ze het economische domein tijdelijk konden inruilen voor een rol in de privé-sfeer.

Ten aanzien van de theorie van het tokenisme kan gezegd worden dat zij in haar geheel niet van toepassing kan worden verklaard op de resultaten. Dit, omdat er in ons onderzoek niet is aangetoond dat vrouwen hinder ondervinden van het zich bevinden in een minderheidspositie en van daaruit hun lage arbeidmarktpositie kan worden verklaard.

De theorie van Bourdieu kan wel weer worden aangehaald. Zoals bij de theoretische beantwoording van onderzoeksvraag drie, komt het mechanisme van de habitus weer terug. Het komt er wederom op neer dat de vrouwen bewust of onbewust de levensvisie van hun ouders hebben meegenomen bij de constructie van subjectieve voorstellingen c.q. denkpatronen aangaande de wereld. Hoewel het bij de middenhoog- en hooggepositioneerden gaat om een meer stimulerende visie met betrekking tot het bereiken van een hogere arbeidmarktpositie, gaat het bij de laaggepositioneerden meer om een visie, stimulerend of niet, gericht op het opbouwen van bestaanszekerheid. Hierbij wordt met 'visie' niet bedoeld op een hoge arbeidmarktpositie, maar eerder op de noodzaak om geld te verdienen.

#### **6.4. Beantwoording van onderzoeksvraag 5: *Wanneer kan ambitie tot uiting komen?***

##### **6.4.1. *Verantwoording c.q. intentie van de onderzoeksvraag***

Voor bovenstaande onderzoeksvraag is gekozen, om de rol van ambitie beter tot uitdrukking te brengen. Het gaat er dan om dat inzichtelijk kan worden gemaakt onder welke omstandigheden ambitie tot uiting kan komen. Gezien de empirische resultaten is het noodzakelijk om ambitie aan een aantal omstandigheden te relateren. Dit omdat ambitie nooit alleen in voldoende mate een arbeidmarktpositie kan verklaren. Daarnaast is deze onderzoeksvraag bedoeld om meer inzicht te verschaffen in de probleemstelling. In de voorgaande onderzoeksvragen zijn slechts deelanalyses uitgevoerd en is van een integrale analyse nog geen sprake. Deze integrale analyse zal wel tot stand worden gebracht bij de beantwoording van deze onderzoeksvraag.

In het vervolg van deze onderzoeksvraag zullen als eerst de voorwaardelijke omstandigheden aan bod komen. Hierna volgen de noodzakelijke factoren en als laatst zullen de overige factoren besproken worden. In acht dient te worden genomen dat de gevonden resultaten weergave een aantal relativeringen kent. Daarmee wordt bedoeld op het bestaan van individuele uitzonderingen binnen de groep respondenten ten opzichte van het algemene patroon. Echter, de relativering dat in het onderzoek op zoek is gegaan naar ambitie gerelateerd aan de arbeidmarktpositie, maar dat hierbinnen toch ruimte is gecreëerd voor een eigen invulling van de term ambitie, is ook op zijn plaats.

Het verschil tussen de voorwaardelijke omstandigheden, noodzakelijke en overige factoren ligt verscholen in het feit dat een vrouw bij de voorwaardelijke omstandigheden een situatie zo kan inrichten, dat deze gunstig is gestemd voor haar en zij op deze wijze haar hoge arbeidmarktpositie kan bereiken. Een vrouw heeft bij deze voorwaardelijke omstandigheden nog een kans zelf invloed uit te oefenen. Echter, bij de noodzakelijke factoren zal een vrouw echt aan deze factoren moeten voldoen wil zij een hoge arbeidmarktpositie bekleden. De overige factoren zijn die factoren die divers van

aard zijn en slechts bij enkele respondenten een rol hebben gespeeld bij het bereiken van een hoge arbeidsmarktpositie. Het gaat hierbij om factoren die veelal niet zijn in te delen in de categorie 'voorwaardelijke omstandigheden' dan wel in de categorie 'noodzakelijke factoren'.

#### **6.4.2. Voorwaardelijke omstandigheden**

Onder voorwaardelijke omstandigheden kunnen al die factoren worden ondergebracht die ervoor zorgen dat ambitie tot uiting kan komen met betrekking tot het bereiken van een hoge arbeidsmarktpositie. Het gaat dan om factoren als de tijdgeest, de thuissituatie, het karakter van de vrouw en de praktische voorwaarden.

Zoals in subparagraaf 5.3.3. al naar voren kwam, heeft de tijdgeest een indirect effect op de rol van ambitie. Het indirecte effect houdt daarbij in dat de tijdgeest een beperkte keuzeruimte creëert voor vrouwen bij het bereiken van een hoge arbeidsmarktpositie.

Het begrip thuissituatie kan ruim worden opgevat. Het is van belang voor een vrouw om steun van haar partner te krijgen. Haar man moet haar de mogelijkheden kunnen bieden om zichzelf te ontplooien opdat zodoende haar ambities kunnen worden nagestreefd. In het geval dat er kinderen aanwezig zijn binnen het gezin, zullen er goede afspraken moeten worden gemaakt tussen man en vrouw.

Niet alleen de tijdgeest en de thuissituatie zijn van belang, het gaat daarnaast ook om het karakter van de vrouw. Zodra er bepaalde eigenschappen aanwezig zijn bij de vrouw, zorgt dit voor een stimulans met betrekking tot ambitie. Het gaat om eigenschappen die onder de term '*zelfvertrouwen*' kunnen worden samengevat.

Tot slot kan gesproken worden over de praktische voorwaarden die gunstig gestemd moeten zijn. Hierbij kan gedacht worden aan het flexibel kunnen indelen van het werkschema van de vrouw evenals de korte reisafstand tussen werk en thuis.

Het zijn kortom deze vier factoren die van belang zijn, omdat ze tezamen de ruimte creëren waarbinnen ambitie tot uiting kan komen.

#### **6.4.3. Noodzakelijke factoren**

Naast de bovengenoemde voorwaardelijke omstandigheden zal in deze subparagraaf aandacht worden besteed aan de noodzakelijke factoren. Bij de noodzakelijke factoren moet gedacht worden aan zowel het opleidingsniveau als aan sociale en culturele vormen van kapitaal.

Met betrekking tot de noodzakelijke factor 'opleidingsniveau' kan gezegd worden dat de vrouwen die een hoge arbeidsmarktpositie ambiëren daarvoor veelal een bijpassend hoog opleidingsniveau moeten bezitten.

Met de sociale vormen van kapitaal wordt specifiek bedoeld op de netwerken die vrouwen opbouwen en de steun die zij daaruit kunnen krijgen bij het verwerven van een hoge arbeidsmarktpositie. Dit, deels in tegenstelling tot de theorie van Bourdieu die bij sociaal kapitaal wel over netwerken spreekt, maar waarbij het voornamelijk gaat om netwerken afkomstig van de ouders die tot steun kunnen zijn voor de kinderen.

Bij cultureel kapitaal daarentegen draait het om een bepaalde levensvisie die vrouwen van hun ouders hebben meegekregen. Veelal gaat het om een situatie waarbij de levensvisie van de ouders door de vrouwen zelf is omgezet in een eigen levensvisie wat uiteindelijk heeft bijgedragen aan het bereiken van een hoge arbeidsmarktpositie.

Verondersteld mag worden dat, door de afwezigheid van een stimulerende visie van de ouders van de laaggepositioneerden wat door heeft gewerkt in het innemen van een lage arbeidsmarktpositie, het bijbrengen van een bepaalde levensvisie als noodzakelijke factor kan worden beschouwd voor het bereiken van een hoge arbeidsmarktpositie.

#### **6.4.4. Overige factoren**

Tot slot zijn er nog, naast de voorwaardelijke omstandigheden en noodzakelijke factoren, overige factoren te benoemen die het makkelijker maken voor een vrouw om de door haar geambieerde, hoge arbeidsmarktpositie te bereiken. Bij dit soort factoren kan gedacht worden aan het profileren van jezelf, de organisatiecultuur en de mate waarin je jezelf hierin aanpast wat tot inpassing in de organisatie kan leiden. Een succesvolle inpassing bijvoorbeeld zorgt ervoor dat het eenvoudiger wordt om de ambities waar te maken. Er kan ook worden gedacht aan collega's die de ambities van een vrouw zullen moeten accepteren. Dat deze acceptatie zal moeten plaatsvinden, blijkt wel uit het antwoord van Lisselot:

*'Het heeft me wel wat zweetdruppels gekost, ik werd niet geaccepteerd. Ik moest me ook waarmaken en het was pionieren.'*

Dit citaat maakt treffend duidelijk dat ook de aanwezigheid van overige factoren van belang kan zijn voor het uiteindelijk bereiken van een hoge arbeidsmarktpositie.

Tot zover het beantwoorden van de onderzoeksvragen één, drie, vier en vijf. In het volgende hoofdstuk, de conclusie, zal een antwoord worden geformuleerd op onze probleemstelling. Dit zal worden gedaan met behulp van de antwoorden die gegeven zijn op de in dit hoofdstuk aan de orde gekomen onderzoeksvragen.



## **7. Conclusie**

Aan het begin van dit onderzoek is de vraag gesteld wat de rol is van ambitie bij het verklaren van een hoge arbeidsmarktpositie van vrouwen.<sup>31</sup> De eerste aanleiding hiervoor was het veelal onderbelicht laten van de rol van ambitie en het teveel benadrukken van structurele belemmeringen in sociaalwetenschappelijk onderzoek. De tweede aanleiding werd gevormd door de uitgangspunten van politiek beleid waaraan het beeld ten grondslag lijkt te liggen dat vrouwen daadwerkelijk hogerop willen komen en dat in het kader hiervan structurele belemmeringen uit de weg moeten worden geruimd.

Om de probleemstelling te beantwoorden, zijn 29 diepte-interviews gehouden met vrouwen op een hoge, middenhoge, middenlage dan wel lage arbeidsmarktpositie. Uit deze diepte-interviews is naar voren gekomen dat ambitie een wisselwerking heeft met factoren die betrekking hebben op de tijdgeest, de thuissituatie, het karakter van de vrouw en praktische voorwaarden. Deze factoren kunnen worden geschaard onder de term 'voorwaardelijke omstandigheden'. Voorwaardelijke omstandigheden zijn die factoren die ervoor zorgen dat ambitie tot uiting kan komen met betrekking tot het bereiken van een hoge arbeidsmarktpositie.

Echter, dit alles is nog niet genoeg: naast de voorwaardelijke omstandigheden zijn zeer zeker ook noodzakelijke factoren van belang. Aan de noodzakelijke factoren kan een groter gewicht worden toegekend dan aan de voorwaardelijke omstandigheden. Met deze noodzakelijke factoren wordt namelijk bedoeld dat er minimumvereisten worden gesteld bovenop het feit dat de voorwaardelijke omstandigheden gunstig gezind moeten zijn om ambitie de ruimte te geven. Voorbeelden van deze noodzakelijke factoren zijn het opleidingsniveau en het sociaal en cultureel kapitaal.

Hoewel de noodzakelijke factoren en voorwaardelijke omstandigheden een omvangrijk aandeel hebben in het bepalen van de rol van ambitie, moeten de overige factoren niet over het hoofd worden gezien. Te denken valt hierbij aan factoren zoals de inpassing in de organisatiecultuur en het profileren van jezelf, die het voor een vrouw vergemakkelijken om de door haar geambieerde, hoge arbeidsmarktpositie te bereiken.

Samenvattend kan gezegd worden dat de mate waarin ambitie verwezenlijkt kan worden, afhangt van de aanwezigheid van de voorwaardelijke omstandigheden en noodzakelijke en overige factoren die de rol van ambitie determineren. Voorwaardelijke omstandigheden creëren de ruimte waarbinnen ambitie tot uiting kan komen en noodzakelijke factoren zijn de minimumvereisten die daarbovenop nodig zijn. Tot slot maken overige factoren de weg naar een hoge arbeidsmarktpositie gemakkelijker te bewandelen.

---

<sup>31</sup> De probleemstelling luidde als volgt: 'Wat is de rol van ambitie bij het verklaren van een hoge arbeidsmarktpositie van vrouwen?'

## **8. Aanbevelingen**

Het nu volgende hoofdstuk zal bestaan uit een analyse van het huidige overheidsbeleid ten aanzien van de emancipatie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Vervolgens zal er worden nagegaan in hoeverre dit beleid daadwerkelijk invloed heeft op de arbeidsmarktpositie van vrouwen. Eventuele tekortkomingen van het beleid zullen onder de loep worden genomen en naar aanleiding daarvan zullen er nieuwe aanbevelingen worden gedaan ten aanzien van het beleid. Ook zullen ter afsluiting enkele suggesties voor verder onderzoek aan bod komen.

### ***8.1. Huidig overheidsbeleid***

Vanaf 1974 wordt er door de Nederlandse overheid aandacht geschonken aan de emancipatie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Uiteraard werd er voor deze tijd ook gelet op de emancipatie, maar pas in 1974 verklaart de regering emancipatie tot een daadwerkelijk beleidsdoel. Er werd een Emancipatie Commissie samengesteld en dit resulteerde in 1977 in de eerste emancipatienota. In deze tijd werd er met veel opwinding en optimisme uitgekeken naar grote verschuivingen en veranderingen van de positie van de vrouw in de Nederlandse maatschappij. Bijna dertig jaar later en vele regeringsnota's verder, is dit optimisme flink afgenomen, wat ook blijkt uit de titel van de recentste nota. De titel van het Meerjarenbeleidsplan Emancipatie 2006-2010 (2005) luidt namelijk als volgt: *'Emancipatie, vanzelfsprekend, maar het gaat niet vanzelf!'* Hieruit blijkt onder andere dat de emancipatie gewenst is, maar dat het verloop hiervan hardnekkiger blijkt te zijn dan verwacht. Er hebben zich de afgelopen jaren dan wel veel veranderingen voorgedaan wat betreft de emancipatie van de vrouw, maar dat blijkt lang niet voldoende om tegemoet te komen aan de doelstellingen die gesteld worden in het beleidsplan van 2006-2010.

Het bovengenoemde Meerjarenbeleidsplan Emancipatie 2006-2010 (2005) omvat een zestal hoofddoelstellingen. De eerste doelstelling heeft betrekking op het vergroten van de aandacht voor emancipatie-effecten van beleid. De tweede doelstelling betreft veiligheid: het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en meisjes. De derde doelstelling heeft betrekking op de economische zelfstandigheid: een eigen baan en inkomen worden cruciaal geacht voor de emancipatie van de individuele vrouw. De vierde doelstelling is een geheel nieuwe en betreft het verhogen van de maatschappelijke participatie van vrouwen in een kwetsbare en kansarme groep. De vijfde en tevens voor dit onderzoek belangrijkste doelstelling betreft het verhogen van het aandeel vrouwen in besluitvormende posities. Op den duur wordt er gestreefd naar een evenredige vertegenwoordiging in de top van het bedrijfsleven, de overheid en politiek. Voor tal van topfuncties zijn streefcijfers vastgesteld en het beleid dient een bijdrage te leveren aan het realiseren van deze cijfers. De zesde doelstelling heeft betrekking op het vergroten van de emancipatie van vrouwen op internationaal niveau. Concreet gaat het om het bijdragen aan het uitbannen van alle vormen van discriminatie van vrouwen in de wereld en het structureel bevorderen van de positie van vrouwen in alle domeinen.

De afgelopen jaren heeft het overheidsbeleid in dit kader voornamelijk de nadruk gelegd op agendasetting, het stimuleren en het faciliteren wat betreft de emancipatie van vrouwen (Meerjarenbeleidsplan Emancipatie 2006-2010, 2005). In het bedrijfsleven zijn verschillende ambassadeursnetwerken actief geweest die in de top meewerkten aan de

doorstroming van vrouwen naar hogere functies. Daarnaast heeft de overheid geïnvesteerd in monitoring en benchmarking. Deze investeringen uiteten zich concreet in de volgende beleidsacties en –voornemens: uitwisselingsprogramma’s tussen de overheid en het bedrijfsleven, verder ontwikkelen van instrumenten ter bevordering van de doorstroming van vrouwen naar de top, overleg met de sociale partners, starten van de campagne ‘Deeltijd in hogere functies’ en het opzetten van een ambassadeursnetwerk. In de private sector heeft dit ertoe geleid dat er steeds meer aandacht uitgaat naar de belemmeringen die vrouwen kunnen ondervinden tijdens hun carrière. Daarnaast wordt er bij veel grote organisaties diversiteitsbeleid gevoerd, waarin gerichte aandacht is voor ondernemende vrouwen. De invoering van dit beleid sluit aan bij de doelstelling betreffende het verhogen van het aandeel vrouwen in besluitvormende posities. Tevens is er een glazenplafondindex ontwikkeld dat organisaties in staat stelt zich te vergelijken met andere ondernemingen, zodat er gekeken kan worden hoe dik dit glazen plafond is, wat de knelpunten zijn en hoe die kunnen worden opgelost.

Tot slot zijn er in veel sectoren op de arbeidsmarkt initiatieven genomen om de doorstroom van vrouwen naar managementposities te verbeteren. Te denken valt aan het project ‘Duobanen’ in het primair en voortgezet onderwijs en het ‘kweekvijvertraject’. Het effect van deze maatregelen is onder andere dat er een positieve ontwikkeling valt waar te nemen: het aantal vrouwen in besluitvormende functies neemt de afgelopen jaren langzaam toe. Het aandeel vrouwen in het management van arbeidsorganisaties is de afgelopen tien jaar gestegen tot 25%, maar daarmee behoort Nederland in Europees opzicht nog steeds tot de achterhoede. Het aandeel vrouwen in topposities binnen organisaties stijgt gestaag, echter in de lagen hieronder neemt het aandeel af (Meerjarenbeleidsplan Emancipatie 2006-2010, 2005).

## **8.2. Tekortkomingen**

Hoewel er dus wel sprake is van een lichte stijging, blijven vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd in bestuurlijke functies in zowel het bedrijfsleven, de politiek en overheid. Ondanks de aanwezigheid en de invoering van maatregelen ter verbetering van de doorstroming van vrouwen naar de top, lijkt het er tot dusverre niet op dat er daadwerkelijk meer vrouwen in topfuncties terechtkomen. Dit kan drie oorzaken hebben.

De eerste oorzaak hiervan kan zijn het overheidsbeleid. Het Meerjarenbeleidsplan heeft tot nu toe nog niet gebracht wat ervan verwacht werd. Dit kan mede worden veroorzaakt door het nemen van ‘verkeerde’ beleidsacties en –voornemens.<sup>32</sup> Hierbij gaat het om het hanteren van een ‘goede’ ideologie<sup>33</sup>, maar op basis waarvan verkeerde beleidsacties en -voornemens worden beraamd. Alle maatregelen die tot nu toe zijn genomen met betrekking tot de doorstroming van vrouwen naar de top betreffen echter allemaal min of meer structurele aanpassingen die vooral op organisatorisch niveau ingevoerd zijn. Te denken valt hierbij aan de hierboven aan bod gekomen acties, zoals het ontwikkelen van een glazenplafondindex, uitwisselingsprogramma’s en sociaal overleg. De vraag is dan of het wel structurele factoren zijn die bepalend zijn voor het bereiken van een hoge arbeidsmarktpositie van vrouwen. Mogelijkerwijs gaat het bij deze structurele maatregelen niet zozeer over verkeerde beleidsacties op basis van een goede

---

<sup>32</sup> Met verkeerde beleidsacties worden acties bedoeld die niet het beoogde effect hebben.

<sup>33</sup> Met een goede ideologie worden de assumpties bedoeld die ten grondslag liggen aan het beleid en in lijn zijn met empirische bevindingen uit sociaalwetenschappelijk onderzoek.

ideologie, maar over een ‘verkeerde’ ideologie<sup>34</sup>. Op deze tweede oorzaak zal nu verder worden ingegaan.

Alle beleidsacties tot nu toe berusten op één en dezelfde ideologie, namelijk een duidelijk evenredig vertegenwoordigingsprincipe. Vanuit de overheid bestaat de behoefte c.q. ambitie om een evenredig deel van de topposities in handen te laten komen van vrouwen. Dit komt onder meer tot uitdrukking in de vijfde doelstelling van het Meerjarenbeleidsplan 2006-2010 waarin letterlijk staat: *‘het realiseren van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in besluitvormende posities’* (2005:11). Bij dit evenredig vertegenwoordigingsprincipe kunnen grote vraagtekens worden gezet. Want, is deze behoefte wel terecht? De vraag kan daarbij gesteld worden of vrouwen hier hetzelfde over denken. Bezitten zij wel de ambitie om door te stromen naar topposities? Kortom: strookt de overheidsideologie wel met de ideologie van de werkende vrouw? Anderzijds kan er ook de vraag worden gesteld of deze behoefte wel realistisch is. Beschikt de Nederlandse vrouw wel in voldoende mate over de capaciteiten om een toppositie te vertegenwoordigen? De laatste vraag berust op het kwalitatieve aspect, waarmee de overheid ook wel degelijk rekening dient te houden wil zij voldoen aan de realisering van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in besluitvormende posities.

Wat uit dit onderzoek naar voren komt, is dat bij vrouwen die geen toppositie<sup>35</sup> vertegenwoordigen, de voorwaardelijke omstandigheden ontbreken die hun ambitie tot uiting kunnen laten komen. Gebleken is dat wanneer deze factoren bij vrouwen wel gunstig gezind zijn, ambitie de ruimte krijgt om zich te manifesteren en daardoor de strevingen van vrouwen tot uiting kunnen komen. Nu is ook gebleken dat deze strevingen van vrouwen zich niet altijd op het terrein van de arbeid bevinden. Meerdere vrouwen hebben aangegeven de ambitie te bezitten om de zorg voor de kinderen op zich te nemen. Daarnaast zijn er ook enkele vrouwen die aan hebben gegeven dat zij de ambitie hebben om een lage arbeidsmarktpositie te vervullen. De behoefte om hogerop te komen was niet aanwezig bij deze groep vrouwen.

Een derde oorzaak kan worden gevonden in het willen veranderen van een maatschappij die nog te masculien is ingesteld. Het gaat hierbij om het maken van overheidsbeleid, dat niet aanslaat doordat de Nederlandse arbeidsmarkt is ingebed in een masculiene cultuur. In dit onderzoek wordt met deze masculiene cultuur verwezen naar *‘een maatschappij waarbinnen de normen, waarden en ideeën voornamelijk zijn gebaseerd op traditionele rollenpatronen’* (De Bruijn, Leeuwin en Roobol, 2007). Vanwege de nog overwegende traditionele taakverdeling binnen de huishouding, worden de kinderen verzorgd door de moeder en is de vader vaak de kostwinnaar. De man is dan ook meestal de aangewezen persoon die actief is op de arbeidsmarkt. Vanuit de maatschappij werkt deze masculiene cultuur ook door in arbeidsorganisaties. Binnen arbeidsorganisaties wordt namelijk in onvoldoende mate rekening gehouden met de zorgverantwoordelijkheden van werknemers. Veelal berust de zorgverantwoordelijkheid op de schouders van vrouwen; mannen nemen deze verantwoordelijkheden nauwelijks op zich. Dit, met als gevolg dat vrouwen moeilijk de wereld van thuis en de wereld van het werk met elkaar kunnen combineren. Zo zal een 40-urige werkweek voor een vrouw

---

<sup>34</sup> Met een verkeerde ideologie worden de assumpties bedoeld die ten grondslag liggen aan het beleid en niet in lijn zijn met empirische bevindingen uit sociaalwetenschappelijk onderzoek.

<sup>35</sup> Dit betreffen dus de vrouwen op een middenhoge, middenlage en lage arbeidsmarktpositie.

moeilijk te combineren zijn met de taak voor het verzorgen van de kinderen, want de zorg voor kinderen kost nu eenmaal tijd en energie. Door de aanwezigheid van deze zorg voor kinderen, kan er geen volledige betrokkenheid zijn op het werk. Om deze volledige betrokkenheid te realiseren, dient er op de eerste plaats binnen arbeidsorganisaties het besef te ontstaan dat zorgtaken onderdeel kunnen uitmaken van het leven van hun werknemers. Dit vergt een cultuuromslag waar de overheid weinig tot geen invloed op kan uitoefenen. Culturen zijn immers moeizaam te veranderen (Sanders en Neuijen, 1996). Voor het doen laten slagen van het overheidsbeleid aangaande de emancipatie van vrouwen, is deze cultuuromslag dus onontbeerlijk.

### **8.3. Suggesties voor beleid**

Suggesties ter verbetering van het beleid en uiteindelijk ook ter bevordering van de doorstroming van vrouwen naar topposities hebben vooral betrekking op het veranderen van de heersende overheidsideologie. Wanneer de overheid de wensen en ambities van vrouwen meer in ogenschouw neemt en kijkt naar wat benodigd is om hun ambities tot uiting te laten komen, zullen de hieruit voortvloeiende beleidsacties effectiever zijn. Dit kan concreet gestalte krijgen door het verrichten van meer onderzoek op het gebied van vrouwen en hun ambities en alles daaromheen.

Daarnaast is het van belang om meer mogelijkheden te creëren op het gebied van het combineren van arbeid- en zorgtaken. In dit perspectief is de campagne 'Deeltijd in hoge functies' een voorbeeld van 'goed' overheidsbeleid<sup>36</sup>: veel vrouwen willen namelijk in deeltijd werken op het moment dat er kinderen komen. Door middel van deze campagne zou het mogelijk zijn dat meer vrouwen de zorg voor de kinderen op zich kunnen nemen zonder hierbij direct belemmeringen te ondervinden op de arbeidsmarkt. Het gaat erom dat vrouwen niet meer uit het arbeidsmarktproces hoeven te stappen of een lage arbeidsmarktpositie in hoeven te nemen. Voor vele hoge arbeidsmarktposities geldt namelijk dat deze niet aangeboden worden in deeltijd (Plantenga en Van Velzen, 1994; Visser, 1999).

Ten derde kan gedacht worden aan het versoepelen van het herintreden op de arbeidsmarkt na het verzorgen van kinderen. Dit zou tot uiting moeten komen in het investeren in beleidsacties gericht op het creëren van een transitionele arbeidsmarkt. Het bestaan van een transitionele arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door soepele overgangen tussen onder andere de domeinen arbeid-zorg, arbeid-pensioen en arbeid-opleiding. Door vooral op de domeinen arbeid-zorg en arbeid-opleiding nieuwe maatregelen te introduceren, kan meer tegemoet worden gekomen aan de wensen van sommige vrouwen om zorg en arbeid te combineren, dan wel om door middel van het behalen van een hoger opleidingsniveau de geambieerde arbeidsmarktpositie te bereiken.

Bovengenoemde drie suggesties vormen het begin van het bevorderen van de volledige arbeidsdeelname van vrouwen. Hoewel de overheid door middel van haar beleid de eerste aanzet kan geven voor het bewerkstelligen van de benodigde cultuuromslag<sup>37</sup>, is het zeer zeker ook aan de arbeidsorganisaties om deze cultuuromslag te omarmen.

---

<sup>36</sup> Een goed overheidsbeleid is overheidsbeleid dat in lijn is met empirische bevindingen uit sociaalwetenschappelijk onderzoek.

<sup>37</sup> De benodigde cultuuromslag dient neer te komen op het loslaten van het masculiene gedachtegoed en de richting op te gaan van het opnemen van meer vrouwvriendelijke normen, waarden en ideeën.

#### ***8.4. Suggesties voor verder onderzoek***

Op basis van dit onderzoek is het eventueel relevant om in de toekomst op de volgende punten meer onderzoek te verrichten. Te denken valt aan het verrichten van onderzoek, waarbij de oudere vrouwen gescheiden worden van de jongere vrouwen. Dit, omdat ambitie mogelijk een andere vorm en rol kan aannemen bij beide groepen vrouwen. Uit dit onderzoek blijkt namelijk dat de tijdgeest van invloed is op de rol die ambitie kan innemen bij het bereiken van een hoge arbeidsmarktpositie bij oudere vrouwen. Verder zou in dit kader ook gedacht kunnen worden aan het maken van een onderscheid tussen allochtone en autochtone vrouwen. Bij beide suggesties kan worden opgemerkt dat het van belang is om zoveel mogelijk homogeniteit op de andere, onafhankelijke variabelen te behouden. Daarnaast is het interessant om longitudinaal onderzoek te verrichten met betrekking tot zowel de omschrijving als de rol die ambitie kan aannemen. Uit de resultaten van dit onderzoek was af te leiden dat ambitie veelal een lange-termijn traject kent, waarbij zowel de omschrijving als de rol kan veranderen in de loop der jaren.

## **9. Nawoord**

Sinds de start van dit onderzoek in november 2005 hadden wij tot doel dit onderzoek tot een goed einde te brengen. Begin april 2007 mogen we dan ook stellen dat deze doelstelling in voldoende mate verwezenlijkt is. Wanneer wordt teruggekeken naar deze periode, kan niet alleen worden gezegd dat er met veel plezier is gewerkt aan het vervaardigen van dit onderzoek, maar dat ook te allen tijde een zo groot mogelijke inzet is getoond. Indien wij kijken naar het eindresultaat van dit onderzoek zijn we erg trots en bovendien hebben wij er veel van opgestoken. Door het vervaardigen van dit onderzoek zijn wij alle drie gegroeid en meer ervaren geworden in het doen van sociaalwetenschappelijk onderzoek. Wij hopen dan ook dat dit enthousiasme en plezier van onze zijde zijn weerslag heeft gekend op de lezer.

## **10. Literatuurlijst**

### ***Gedrukte bronnen:***

- Ashburner, L. (1987); Aangehaald in: Evetts, J. (1994). *Women and Career: themes and issues in advanced, industrial societies*. London: Longman.
- Babbie, E. (2001). *The practice of social science*. 9th edition. Belmont, CA: Wadsworth Thomson Learning.
- Bergsma, A. & Petersen, K. van (2004). *Psychologie van A tot Z: ruim 40.000 begrippen op alle terreinen van de psychologie*. Utrecht: Het spectrum.
- Beekes, A. & Sanders, K. (1993). *Tussen socialisatie en keuze: Vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Bills, D.B. (2004). *The sociology of education and work*. Malden, MA: Blackwell.
- Bourdieu, P. (o.a.:1970); Aangehaald in: Jong, M.J. de (1997). *Grootmeesters van de sociologie*. Amsterdam: Boom.
- Braster, J.F.A. (2000). *De kern van casestudy's*. Assen: Van Gorcum.
- Brown, G. & Irby, B.J. (1998). *Women and leadership: creating balance in life*. Commack, NY: Nova Science Publishers.
- Cockburn, (1986); Aangehaald door: Ashburner, L. (1987); Aangehaald in: Evetts, J. (1994). *Women and Career: themes and issues in advanced, industrial societies*. London: Longman.
- Crompton, R. (1998). *Class and Stratification: an introduction in current debates*. Cambridge, Polity Press in assoc. with Blackwell.
- Davis, K. & Moore, W. (1945); Aangehaald in: Macionis, J.J. & Plummer, K. (2002). *Sociology: a global introduction*. 2th edition. Harlow: Prentice-Hall.
- Dex, S. (1988); Aangehaald in: Watson, T.J. (2003). *Sociology, work and industry*. 4<sup>th</sup> edition. London: Routledge.
- Ellig, J.R. & Morin, W.J. (2001). *What every successful woman knows: 12 breakthrough strategies to get the power and ignite your career*. New York: McGraw-Hill.
- Evetts, J. (1994). *Women and Career: themes and issues in advanced, industrial societies*. London: Longman.
- Gerth, H. & Mills, C. W. (1948); Aangehaald in: Crompton, R. (1998). *Class and Stratification: an introduction in current debates*. Cambridge, Polity Press in assoc. with Blackwell.
- Ginn, J. (1996); Aangehaald in: Watson, T.J. (2003). *Sociology, industry and work*. 4<sup>th</sup> edition. London: Routledge.
- Goldthorpe, J.H. (1980, 1987); Aangehaald in: Crompton, R. (1998). *Class and Stratification: an introduction in current debates*. Cambridge, Polity Press in assoc. with Blackwell.
- Hakim, C. (2000); Aangehaald in: Watson, T.J. (2003). *Sociology, industry and work*. 4<sup>th</sup> edition. London: Routledge.
- Handel, M. (2003). *The sociology of organizations: classic, contemporary, and critical readings*. Thousands Oaks, CA: Sage.
- Hoof, J.J.B.M. van (2002). *Werken moet wel leuk zijn: arbeidswensen van Nederlanders*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.



- Jacobs, J.A. (1992); Aangehaald in: Lippe, T. van der & Claringbould, I. (2002). *Vrouwen in leidinggevende posities*. Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken. Den Haag: Reed Business Information b.v.
- Jong, M.J. de (1997). *Grootmeesters van de sociologie*. Amsterdam: Boom.
- Jorna, A.E. & Offers, E.H. (1991). *Jonge vrouwen, hun werk, hun toekomst*. 's-Gravenhage: VUGA.
- Kanter, R.M. (1977); Aangehaald in: Handel, M. (2003). *The sociology of organizations: classic, contemporary, and critical readings*. Thousands Oaks, CA: Sage.
- Keuzenkamp, S. & Mertens, E.H.M. (2000). *De kunst van het combineren: taakverdeling onder partners*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Lahey, B.B. (2004). *Psychology: an introduction*. 8<sup>th</sup> edition. Boston Mass.: McGraw-Hill.
- Lippe, T. van der & Claringbould, I. (2002). *Vrouwen in leidinggevende posities*. Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken. Den Haag: Reed Business Information b.v.
- Macionis, J.J. & Plummer, K. (2002). *Sociology: a global introduction*. 2nd edition. Harlow: Prentice-Hall.
- Olde, C.P. de & Slinkman, E. (1999). *Een inventarisatie van cijfers, literatuur en onderzoek met betrekking tot de doorstroom van vrouwen naar de top*. 's-Gravenhage: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid/ Elsevier bedrijfsinformatie.
- Parsons, T. (1951); Aangehaald in: Jong, M.J. de (1997). *Grootmeesters van de sociologie*. Amsterdam: Boom.
- Plantenga, J. & Velzen, S. van (1994); Aangehaald in: Lippe, T. van der & Claringbould, I. (2002). *Vrouwen in leidinggevende posities*. Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken. Den Haag: Reed Business Information b.v.
- Sanders, G. J. E. M. & Neuijen, J. A. (1996). *Bedrijfscultuur: Diagnose en beïnvloeding*. 5<sup>de</sup> druk. Assen: Van Gorcum.
- Sterkenburg, P.G.J. van & Verburg, M.E. (1996). *Van Dale handwoordenboek van hedendaags Nederlands*. 2<sup>de</sup> druk in de nieuwe spelling. Utrecht: Van Dale Lexicografie.
- Swiss, D. J. (1996). *Women breaking through: overcoming the final 10 obstacles at work*. Princeton N.J.: Peterson's/Pacesetters Books.
- Tijssen, (1988); Aangehaald in: Jorna, A.E. & Offers E.H. (1991). *Jonge vrouwen, hun werk, hun toekomst*. 's-Gravenhage: VUGA.
- Veen, R. J. van der & Trommel, W. A. (1999). *De herverdeelde samenleving: de ontwikkeling en herziening van de Nederlandse verzorgingsstaat*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Verschuren, P.J.M. (1988); Aangehaald in: Braster, J.F.A. (2000). *De kern van casestudy's*. Assen: Van Gorcum.
- Visser, J. (1999); Aangehaald in: Lippe, T. van der & Claringbould, I. (2002). *Vrouwen in leidinggevende posities*. Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken. Den Haag: Reed Business Information b.v.
- Watson, T.J. (2003). *Sociology, industry and work*. 4<sup>th</sup> edition. London: Routledge.
- Weber, M. (1925); Aangehaald in: Crompton, R. (1998). *Class and Stratification: an introduction in current debates*. Cambridge, Polity Press in assoc. with Blackwell.

Yin, R.K. (2003). *Case study research: design and methods*. 3rd edition. Thousand Oaks CA: Sage.

**Digitale bronnen:**

- <http://www.cbs.nl/nl-nl/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2003/2003-1198-wm.htm>  
Auteur: Reemers, M.(2003)
- <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/C2412D09-BC83-464B-BAE3-E1CBF07B3731/0/sbc.pdf>
- [http://www.iiav.nl/epublications/2005/MeerjarenbeleidsplanEmancipatie2006\\_2010.pdf](http://www.iiav.nl/epublications/2005/MeerjarenbeleidsplanEmancipatie2006_2010.pdf)
- [http://www.scp.nl/publicaties/boeken/9037701108/Emancipatiemonitor\\_2002.pdf](http://www.scp.nl/publicaties/boeken/9037701108/Emancipatiemonitor_2002.pdf)  
Auteurs: Portegeijs, W., Boelens, A., Keuzenkamp, S. (2002)
- [http://www.scp.nl/publicaties/boeken/9037701906/Emancipatiemonitor\\_2004\\_t-m\\_Hoofdstuk\\_5.pdf](http://www.scp.nl/publicaties/boeken/9037701906/Emancipatiemonitor_2004_t-m_Hoofdstuk_5.pdf)  
Auteurs: Portegeijs, W., Boelens, A., Olsthoorn, L. (2004)
- [http://www.scp.nl/publicaties/boeken/9037701906/Emancipatiemonitor\\_2004\\_vanaf\\_Hoofdstuk\\_6.pdf](http://www.scp.nl/publicaties/boeken/9037701906/Emancipatiemonitor_2004_vanaf_Hoofdstuk_6.pdf)  
Auteurs: Siermann, C., Boelens, A., Merens, A., Portegeijs, W. (2004)
- [http://www.scp.nl/publicaties/boeken/9037702864/Emancipatiemonitor\\_2006.pdf](http://www.scp.nl/publicaties/boeken/9037702864/Emancipatiemonitor_2006.pdf)  
Auteurs: Portegeijs, W., Hermans, C., Lalta, V. (2006).
- <http://www.scp.nl/publicaties/persberichten/9037702694.shtml>  
Auteurs: Keuzenkamp, S., Merens, A. (2006)

Alle hierboven genoemde digitale bronnen zijn gedownload op 27 maart 2007.

## **Bijlagen**

### ***Bijlage 1***

#### **De 12 strategieën volgens de studie van Ellig en Morin (2001):**

- 1) *Het uitstippelen van de carrière.* Het is van belang dat een vrouw op een gegeven moment in haar leven een keuze zal maken wat betreft haar verdere carrièreverloop. Dit houdt in dat een vrouw bij zichzelf nagaat wat zij op korte en lange termijn wil bereiken. En als zij zich bewust is van deze keuze, dat zij zichzelf ook afvraagt of zij eventueel macht wil en waarom zij dit wil. Tot slot is het hier van belang dat een vrouw nadenkt over de verschillende prioriteiten in haar leven, zoals werk, thuissituatie, gemeenschap en recreatie/ontspanning.
- 2) *In/Aanpassen aan een organisatie.* Bij deze strategie is het belangrijk om ervoor te zorgen dat een werkneemster zich voortdurend aanpast aan de organisatiecultuur. Hier dient bij zowel een verandering van de organisatiecultuur als van de persoonlijkheid sprake te zijn van een aanpassingsproces van de kant van de werkneemster.
- 3) *Risico's durven nemen.* Hier gaat het als werkneemster zijnde om het durven aangaan van een leidinggevende functie, waarbij het van belang is dat de vrouw zichzelf beschikbaar stelt mocht een dergelijke functie vrijkomen.
- 4) *Het inspelen op de behoeften van de baas.* Op dit punt gaat het om het leren kennen van de persoonlijkheid van de baas, zodat er een goede werksituatie wordt gecreëerd.
- 5) *Het kunnen meespelen van het politieke spel.* Hier is het van belang dat de werkneemster de interne politieke machtsstructuren leert kennen en hier vervolgens op een zodanige wijze op inspeelt dat zijzelf op den duur een machtspositie kan veroveren.
- 6) *Het bezitten van communicatievaardigheden.* Centraal bij deze strategie staat het bezitten van de voor de organisatie relevante kennis, die door middel van het aanleren van de juiste communicatievaardigheden, goed overgedragen dient te worden.
- 7) *Het profileren van de eigen ik, zodat iemand opvalt binnen de organisatie.* Belangrijk bij dit punt is dat vrouwen hun eigen ik leren kennen en weten waarin zij uitblinken, zodat zij op dit punt zichzelf kunnen verkopen.
- 8) *Verantwoording nemen en weten wat belangrijk is voor de organisatie.* Het is hier van belang dat de werkneemster een onderscheid maakt tussen belangrijke en minder belangrijke taken en uiteindelijk de verantwoording durft te dragen over de uitvoering van deze taken.
- 9) *Balans zoeken in de werksituatie.* Kenmerkend voor deze strategie is het maken van een indeling met betrekking tot de werksituatie, waarbij de werkneemster zich voor 80% inzet voor haar huidige functie en voor 20% voor het uitstippelen van haar carrièreplan.
- 10) *Op alle fronten thuis zijn.* Op dit punt zal een werkneemster ervoor moeten zorgen dat zij zich niet geheel specialiseert op één onderdeel, maar zich richt op het gehele vakgebied.

- 11) *Het kunnen omgaan met mannelijke collega's.* Hier gaat het om het kunnen afwegen van de kosten en baten van een mogelijke relatie met een mannelijke collega.
- 12) *Het kunnen functioneren als leidinggevende.* Bij deze strategie is het van groot belang dat de werknemster zich afvraagt of zij een leidinggevende rol kan vervullen.

## ***Bijlage 2***

### **De 10 indirecte factoren van Deborah Swiss (1996) nader toegelicht:**

- 1) *Herstructureren van man/vrouw relatie op het werk.* Het is van belang dat de vrouw op het werk nieuwe manieren vindt om binnen te dringen in de mannelijke netwerken. Dit om zodoende productieve relaties met collega's en cliënten op te bouwen, opdat uitsluiting voorkomen kan worden.
- 2) *Risico's nemen.* Vrouwen dienen hierbij risico's te nemen ten aanzien van het benutten van kansen, opdat zij meer controle krijgt over haar carrièreverloop.
- 3) *Het aanpakken van de dubbele standaard.* Het komt hier neer op het erkennen van de verschillen in beloning- en promotiesystemen tussen mannen en vrouwen door vrouwen zelf en het vervolgens aanpakken hiervan door middel van benchmarking (continu vergelijken van hun eigen carrièremogelijkheden met die van mannen).
- 4) *Het doorbreken van een muur van middenmanagement.* Vrouwen dienen het middenmanagement te overtuigen van hun kunnen, door middel van het hebben van zelfvertrouwen, zodat dit zal resulteren in het versnellen van hun carrière die uiteindelijk een hoger niveau bereikt.
- 5) *Zorgen voor een duidelijke zichtbaarheid van de persoon binnen het bedrijf.* Vrouwelijke werknemers dienen bij deze indirecte factor zichzelf zichtbaar te maken binnen het bedrijf, zodat het onmogelijk wordt om hen geen leidinggevende posities aan te bieden.
- 6) *Slimme aanpak van seksuele intimidatie op de werkvloer.* Vrouwen kunnen seksuele intimidatie niet voorkomen, echter wel te stoppen door het slim aan te pakken.
- 7) *Goed omgaan met het gecreëerde evenwicht tussen werk en privé-sfeer.* Op dit punt zal de vrouw rekening moeten houden met het feit dat er een verschil bestaat tussen de visie van het management (eenzijdige nadruk op arbeid) en de progressieve visie van de emancipatiebewegingen (zorg en arbeid combineerbaar maken). Om dit verschil te overbruggen, moeten vrouwen een zodanig evenwicht tussen werk en privé-sfeer creëren zonder dat hun carrière ontspoord.
- 8) *Solidaire relaties onder vrouwen opbouwen.* Vrouwen dienen samen te werken aan het bewerkstelligen van veranderingen binnen organisaties. Op deze wijze kunnen vrouwen elkaar de helpende hand bieden.
- 9) *Strategisch te werk gaan bij het opbouwen van zakelijke netwerken.* Bij deze negende indirecte factor draait het om het opbouwen van contacten met mensen die een succesvolle invloed op het carrièreverloop van vrouwen kunnen hebben.
- 10) *Een dienst bewijzen aan de organisatie waarin een persoon werkzaam is.* De laatste indirecte factor houdt in dat vrouwen een toegevoegde waarde voor de organisatie moeten zijn.

### ***Bijlage 3***

#### **Het semi-gestructureerde interviewschema:**

##### *Intro*

Uitleggen dat het een onderzoek betreft naar hoe vrouwen op een bepaalde arbeidsmarktpositie terecht zijn gekomen. Welke stappen/fasen heeft zij moeten doorlopen?

Oftewel, we willen achter hun globale carrièreverloop komen.

##### *Vraag 1*

Uit de mail hebben wij begrepen dat U .....(*functie invullen*) bent. Kunt U misschien iets meer over de functie vertellen en/of over uw dagelijkse werkzaamheden?

##### *Vraag 2 (indien dit in antwoord 1 mist)*

Hoe lang bent U al werkzaam in deze functie?

##### *Vraag 3*

Welke fasen heeft U (globaal) doorlopen voordat U op deze positie terecht bent gekomen?

We willen wel te weten komen welke opleiding ze heeft gedaan en of dit haar hoogste arbeidsmarktpositie tot nu toe is. Tevens willen we de achtergrond (opleiding en functies) van haar ouders achterhalen.

##### *Vraag 4*

Wat voor factoren hebben een rol gespeeld bij het bereiken van deze positie? Eventuele verduidelijking: zijn er dingen die U hebben gestimuleerd dan wel afgeremd?

Hier goed opletten dat het gewenste antwoord 'factoren' weergeeft die een positieve of een negatieve invloed hebben gehad.

##### *Vraag 5*

Is deze functie wat u wilde (bereiken)?

Hiermee kan de ambitie van de vrouw worden achterhaald, is deze functie wat ze wilde of heeft ze zich erbij neergelegd, neemt ze dus met minder genoegen? Eventuele

doorvraagvraag: Heeft U veel moeite moeten doen om deze positie te bereiken?

##### *Vraag 6*

Waar ziet U zichzelf over 5 jaar?

##### *Afsluiting*

Bedankt voor dit interview en voor uw medewerking.

## ***Bijlage 4a***

### **Benadering van de respondenten:**

Voor het vinden van vrouwen die mee wilden werken aan dit onderzoek, hebben wij vooral een beroep gedaan op onze sociale netwerken. Binnen onze eigen familie-, vrienden-, collega- en kennissenkring zijn wij op zoek gegaan naar vrouwen die geschikt zouden kunnen zijn voor deelname aan ons onderzoek. Binnen deze kringen vonden we al snel enkele geschikte kandidaten die bereidt waren mee te werken. Om nog meer potentiële kandidaten te bereiken, hebben wij ook aan de vrouwen binnen onze netwerken gevraagd om een uitnodiging namens ons te versturen naar mogelijke kandidaten. Tevens zijn wij ook via internet op zoek gegaan naar geschikte kandidaten. Zo hebben wij onder andere enkele gemeenteraadsleden via de mail benaderd. Uiteindelijk leverde deze aanpak ons een goede respondentengroep op.

## ***Bijlage 4b***

### **Uitnodiging voor de deelname aan ons onderzoek:**

*Beste mevrouw .....,*

*Als studenten van de Erasmus Universiteit Rotterdam zijn wij voor onze bachelorscriptie op zoek naar enthousiaste, vrouwelijke respondenten. Het onderzoek gaat over vrouwen en hun arbeidsmarktpositie. Wij zijn benieuwd hoe U op uw huidige positie terecht bent gekomen.*

*Lijkt het U leuk om hieraan mee te doen? Het betreft een eenmalig, kort interview dat wij in de komende maand (mei) plaats willen laten vinden. Zo ja, dan zouden wij U willen vragen om onderstaande gegevens in te vullen en deze per mail (marschadebruijn@hotmail.com) terug te sturen. Op deze manier kunnen wij kijken of U in de categorie respondenten valt waar wij op zoek naar zijn.*

*Gegevens*

*Functie:*

*Leeftijd:*

*Gehuwd of een partner:*

*Kinderen:*

*Alvast bedankt voor uw medewerking.*

*Met vriendelijke groeten,*

*Marscha de Bruijn, Xaviera Leeuwin en Conny Roobol*

## ***Bijlage 5***

### ***De mini-enquête:***

*Waar denkt u aan bij het woord “ambitie”?*

*Ambitie is het streven naar:*

- Geld
- Status
- Zelfontplooiing/ zelfverrijking
- Iets anders.....

*Datgene waarmee u ambitie zojuist heeft geassocieerd, is dat van toepassing op uzelf?*

*Ja, omdat.....*

*Nee, omdat.....*