

---

# Wel samen opereren, maar niet bij elkaar op de kof- fie

Over de kloof tussen lager- en hogeropgeleiden op de werk-  
vloer in het ziekenhuis

Maartje den Dubbelden

Studentnummer: 435862

Master Thesis Master Sociologie, Grootstedelijke Vraagstukken & Beleid

Erasmus Universiteit Rotterdam

Begeleider: Prof. Dr. J.P.L. Burgers

---

## SAMENVATTING

Er wordt gesteld dat er een kloof bestaat tussen lager- en hogeropgeleiden. Groepen lijken er andere leefwerelden op na te houden welke niet of nauwelijks mengen. De werkplek blijkt nog wel een belangrijke ontmoetingsplek te zijn tussen mensen met verschillende opleidingsniveaus.

In de *information-processing* theorie wordt gesteld dat samenwerken van verschillende opleidingsniveaus leidt tot een meer dynamische organisatie, met meer ideeën, creativiteit en vernieuwing. Daartegenin gaat de *similarity-attraction* benadering welke uitgaat van het idee dat gelijken elkaar aantrekken en er geen vermenging ontstaat. Binnen dit onderzoek lijkt eerder sprake te zijn van het laatste. In de in dit onderzoek gekozen setting van een ziekenhuis, werken mensen met een verschillend opleidingsniveau samen in gemixte teams. Het blijkt dat de werknemers zich groeperen in functiegroepen, waarbij

Graag wil ik alle respondenten bedanken dankzij wie ik de gegevens voor dit onderzoek heb kunnen verzamelen. Met de hulp van Iris de Heer en Nikki Mostard heb ik hen kunnen bereiken. De verstandskiezen van Iris openden de deuren van de operatiekamer waar ik een observatie mocht uitvoeren. Daarnaast wil ik mijn moeder en mijn vriend bedanken voor het kritisch lezen van deze scriptie: zij mogen nu weer hun vrije tijd zelf indelen. Een laatste bedankje komt mijn begeleider Jack Burgers toe voor zijn enthousiasmerende begeleiding en kritische feedback. Ik hoop dat ik u geen pompoenen, maar ook geen knollen voor citroenen heb verkocht.

er onderling weinig sprake is van vermenging. Er is weinig contact op de werkvloer en daarbuiten, tussen lager- en hogeropgeleiden. Dit lijkt te wijten aan de arbeidsdeling, passend bij het principe van de organische solidariteit. De grootte van het ziekenhuis hechtere teams en de plaats van het ziekenhuis (in de stad of kleinere plaats) zijn variabelen die van invloed zijn op de organische solidariteit, en eerder neigen naar een mechanische solidariteit.

**Trefwoorden:** arbeidsdeling, heterogene teams lager- en hogeropgeleiden, organische solidariteit, werkplek

---

## INTRODUCTIE

“Hoger en lager opgeleiden treffen elkaar bijna nergens”, luidt de kop van een artikel in de Volkskrant (Visser & Dekker, 2014). Dit artikel stelt dat lager- en hogeropgeleiden steeds meer in gescheiden werelden leven. Onderzoek van Den Ridder en Dekker (2011) toont eveneens aan dat 59% van de respondenten lager-, midden- en hogeropgeleiden de stelling onderschrijft dat mensen met een verschillend opleidingsniveau steeds minder contact hebben met elkaar. De Lange, Tolsma en Wolbers (2016) spreken tegen dat de kloof tussen lager- en hogeropgeleiden de afgelopen jaren groter is geworden. Herman van de Werfhorst, vermeldt eveneens in het artikel van de Volkskrant, dat er niet zozeer sprake is van een grotere afstand tussen deze twee groepen, maar wel dat de groep hoger opgeleiden enorm is gegroeid in de afgelopen jaren. Het gaat binnen deze discussie onder meer over de vraag of en waar lager- en hogeropgeleiden elkaar ontmoeten en of er al dan niet een relatie wordt opgebouwd, want zoals Verbrugge (1977) stelde: “*no mating without meeting*”.

Ook in het rapport ‘Gescheiden Werelden’ van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) en de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) wordt gesteld dat er segregatie plaatsvindt op basis van opleiding. Dit is vooral zichtbaar binnen de werkomgeving, de woonomgeving en het onderwijs. Onderzoek toont dan ook aan dat mensen het meeste contact hebben met mensen van hetzelfde opleidingsniveau (Marsden, 1986; SCP/WRR, 2014; Bovens, 2012a; Völker, 2012). Het blijkt dat mensen met een hoger opleidingsniveau, relatief weinig mensen in hun netwerk hebben met een lager opleidingsniveau (Volker, Andriessen, & Posthumus, 2014). Dus vooral mensen met een hoger opleidingsniveau hebben sociale contacten met mensen van hetzelfde opleidingsniveau, na-

melijk 87% procent (Bovens, 2012a). Tevens laat het rapport van de SCP en WWR (2014) zien dat het netwerk van lager opgeleiden vooral wordt opgebouwd in de buurt en voor hoger opgeleiden geldt dat het werk een belangrijke plek is voor het opbouwen van het sociale netwerk.

Kortom, sociale netwerken zijn vaak homogeen van aard en het principe ‘soort zoekt soort’ lijkt hierop van toepassing te zijn. Dit past bij het homofilie-principe dat stelt dat men zich wil associëren met mensen van dezelfde sociaal-demografische en sociaal-economische achtergrond en levensstijl (McPherson, Smith-lovin en Cook, 2001).

In de meeste literatuur wordt verslag gedaan van onderzoeken naar deze gescheiden leefwerelden maar, zo stellen De Ridder en Dekker (2011), het is van belang te kijken naar de verschillende contexten waarbinnen laag- en hoogopgeleiden aanwezig zijn, waaronder de werkomgeving. Ook Bovens en Wille (2011) en Volker et al. (2014) concluderen dat er vervolgonderzoek nodig is dat zich richt op de ontmoetingsplekken tussen lager- en hogeropgeleiden, zoals de werkplek. De vraag is of en hoe de kloof zichtbaar is binnen een sociale setting waar beide groepen elkaar frequent tegenkomen. Het is dus van belang om te onderzoeken of er ook daadwerkelijk gescheiden werelden zijn tussen lager- en hogeropgeleiden of dat er ook contexten zijn waarin beide groepen elkaar ontmoeten of zelfs met elkaar samenwerken. Want zoals Verbrugge (1977) stelt, het gaat om de ontmoetingsplek die relevant is voor het opbouwen van een sociaal netwerk. Vandaar dat het niet alleen interessant is om naar de scheiding te kijken, maar ook naar een setting waar ontmoetingen plaatsvinden.

De probleemstelling van dit onderzoek luidt dan ook: *Hoe gaan lager- en hogeropgeleiden met elkaar om in een context waarin zij elkaar frequent ontmoeten, zoals de werkomgeving en in hoeverre en op welke wijze is daar sprake van vormen van sociale scheiding en vermijding?*

## **THEORETISCH RAAMWERK**

Pas de laatste jaren lijkt er in Nederland sprake te zijn van een scheiding op basis van opleidingsniveau. Daarvoor was er slechts een klein deel van de samenleving hoger opgeleid (Bovens, 2012a; Van de Werfhorst, 2015). Inmiddels blijkt uit de gegevens van het CBS (2016) dat er in 2014 rond de 3,7 miljoen mensen onder de groep hogeropgeleiden vallen ten opzichte van 2,4 miljoen in 2003 (CBS, 2013). Deze toename typeert het huidige tijdperk waarbij sprake is van een diploma-inflatie (Bovens, 2012b). Het lijkt hierdoor moge-

lijk dat opleidingsniveau een nieuwe bron van verzuiling is, maar Bovens (2012b) stelt echter, dat de verzuiling in de vorige eeuw (zoals op basis van religieuze stromingen) veel meer aspecten van het leven bevatte: schoolkeuze, vrijetijdsbesteding en de woonomgeving. Toch vormt opleidingsniveau op een bepaalde manier een nieuwe scheidslijn (Völker, 2012; Elchardus, 2012).

Binnen deze werelden lijken lager- en hogeropgeleiden te clusteren, maar de vraag binnen dit onderzoek richt zich op de contexten waar lager- en hogeropgeleiden elkaar frequent kunnen ontmoeten. De werkplek lijkt één van die contexten te zijn.

De werkplek als belangrijke ontmoetingsplek

Volker, Andriessen en Posthumus (2014) stellen dat de werkplek één van de belangrijkste ontmoetingsplekken is voor lager- en hogeropgeleiden. Hogeropgeleiden doen op het werk echter wel vaker sociale contacten op die ze vervolgens toevoegen aan hun netwerk, namelijk 31%, in vergelijking met 19% van de lager opgeleiden. Interessant is dat hogeropgeleiden het contact met andere hogeropgeleiden vooral op het werk opdoen en lager opgeleiden contacten met andere laag opgeleiden meer in de woonomgeving (Volker et al., 2014). Wel geven lageropgeleiden het werk aan als tweede belangrijke plek voor het opdoen van contact met hogeropgeleiden. De middengroep doet het contact met hogeropgeleiden ook vooral op het werk op. Voor het contact met de lageropgeleiden staat bij hen ook de werkplek op de tweede plek.

Wanneer er wordt gekeken naar de voorkeuren, blijkt echter dat men collega's preferereert met een gelijk opleidingsniveau (Völker, 2012). Dit past bij de *'like me-hypothese'* (McPherson, Smith-Lovin & Cook, 2001) of zoals Plato al veronderstelde: "gelijkenis verwekt vriendschap" (North, 1968). Het lijkt hierdoor waarschijnlijk dat er eerder contacten ontstaan met gelijke anderen (Laumann, 1966). Maar vanuit sociologische theorieën wordt echter gesteld dat een netwerk niet vanuit de vraagkant ontstaat, maar vanuit de aanbodkant (Völker, 2012). Hiermee wordt bedoeld dat de sociale setting een belangrijke plek is om contacten op te doen en je sociale kring te vormen. Of zoals Blau (1984) stelde; *"You can not marry an eskimo, if no eskimo is around"*, en bedoelt hiermee dat sociale settings vaak homogeen van aard zijn. Voor dit onderzoek biedt deze uitspraak een interessant uitgangspunt om te kijken naar diverse werkplekken wanneer een eskimo wél 'around is'.

Diversiteit binnen teams

Het blijkt dus dat lager- en hogeropgeleiden elkaar in de buurt snel tegenkomen. De vraag is echter hoe deze verschillende opleidingsgroepen met elkaar samenwerken in diverse teams binnen organisaties. Op de werkplek blijkt dat er segregatie plaatsvindt op basis van opleidingsniveau en dat er veelal sprake is van ‘homogene werkvloeren’: er zijn op de werkplek veel medewerkers met een gelijk opleidingsniveau (Mollenhorst, Völker en Flap, 2008; Marsden, 1990). Medewerkers segregeren zich dus op basis van functie en niveau (Ibarra, 1992) en daardoor is het waarschijnlijker om iemand met hetzelfde opleidingsniveau te ontmoeten (Mollenhorst et al., 2008).

Stasser (1992) stelt, dat een grote diversiteit van opleidingsniveaus in een team zorgt voor een verhoogde kans op verschillen in opvattingen en meningen. De *similarity-attraction* benadering sluit hierbij aan (Mannix & Neale, 2005). Deze benadering geeft een negatieve invalshoek als het gaat om het samenwerken in diverse teams bestaande uit mensen met verschillende achtergronden. Zo zullen gelijken (*ingroup-members*) elkaar aantrekken en daardoor mensen met andere achtergronden uitsluiten (*outgroup-members*). Tevens wordt beweerd dat diversiteit in groepen kan leiden tot conflicten en spanningen (Jehn, Northcraft & Neale, 1999). Dit resulteert in clustering op basis van achtergrond. Hierbij speelt ook sociale identiteit een rol als het gaat om diversiteit binnen teams op het werk. Iemand zijn of haar sociale identiteit is verweven met diens persoonlijke identiteit en de link met de sociale groep waarbinnen iemand valt (Garcia-Prieto, Bellard & Schneider, 2003). Hogg en Abrams (1988, zoals beschreven in Stets & Burke, 2000: 225) geven de volgende definitie voor de sociale identiteitstheorie:

“A social identity is a person’s knowledge that he or she belongs to a social category or group”. Hierbij horen bepaalde sociale processen en uitingen. Deze processen en uitingen kunnen zichtbaar worden binnen diverse teams door ervaringen, percepties en machtsvormen bij bepaalde onderwerpen of gebeurtenissen. De verwachting ontstaat hierdoor dat *ingroup-members* een eigen sociale identiteit vormen evenals de *outgroup-members*. De vraag is hoe dit zichtbaar is binnen de werkomgeving van gemixte teams.

Tegenover de *similarity-attraction* benadering staat een meer positieve benadering die uitgaat van de versterking van groepsleden wanneer er sprake is van samenwerking in gemengde teams: deze benadering wordt de *information-processing* benadering genoemd (Mannix & Neale, 2005). In diverse groepen kan men het sociaal kapitaal uitbreiden door toegang te krijgen tot netwerken van mensen met andere achtergronden. Maar ook kennis en vaardigheden worden uitgewisseld waardoor de groepsprestaties verbeterd worden (Mannix & Neale, 2005). Zo wordt het verschil in educatieniveau specifiek genoemd als

positieve factor die bij kan dragen aan verbeterde teamprestaties. Tevens stellen Garcia-Prieto et al. (2003) dat deze onderliggende diversiteit bij kan dragen aan het verbeteren van taken en teamprocessen. Educatieniveau valt onder de categorie ‘minder zichtbare of onderliggende verschillen’ in tegenstelling tot etniciteit, leeftijd of geslacht (Garcia-Prieto, Bellard & Schneider, 2003; Mannix & Neale, 2005). Daardoor is er minder sprake van vooroordelen en daaruit voortvloeiende uitingsvormen die hierdoor kunnen ontstaan (Miliken & Martins, 1996). Jehn, Northcraft en Neale (1999) onderzochten de impact van diversiteit binnen 92 werkteams. Ze keken onder andere naar informatiediversiteit, waar ze verschil in educatie onder plaatsten, maar ook training en werkervaring. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat verschillende opvattingen over taken (*Task conflict*) de groepsprestatie positief beïnvloeden. Volgens verschillende onderzoekers zijn heterogene teams op het gebied van opleidingsniveau eerder geneigd tot actie, zijn ze creatiever en zou het het probleemoplossend vermogen van de teams vergroten (Hambrick, Cho & Chen, 1996; Mannix & Neale, 2005). Zo blijkt uit het onderzoek van Hamilton, Nickerson en Owan (2003) dat heterogene teams een hogere productiviteit hebben en meer kennis uitwisselen. Zo kunnen werknemers met minder menselijk kapitaal zich optrekken aan de werknemers met meer menselijk kapitaal.

Kortom, samenwerken met medewerkers van verschillende opleidingsniveaus kan ook op positieve wijze bijdragen aan de teamprestatie.

### Ziekenhuis als werkomgeving

Het is nu de vraag binnen welke werkomgeving lager- en hogeropgeleiden samenkomen. Het idee bestaat dat er vooral binnen de zorg, zoals verpleeghuizen, verzorgingshuizen of ziekenhuizen een grote diversiteit en spreiding bestaat met betrekking tot het opleidingsniveau. In een ziekenhuis werken zowel voedingsassistenten (niveau 2 of cursusachtergrond), verpleegkundigen (mbo en hbo) als specialisten die vooral een wetenschappelijke achtergrond hebben (Werknemersinzorg.nl). Binnen een ziekenhuis is er vaak sprake van een samenwerking tussen lager- en hogeropgeleiden binnen één team. Zo staat op de website van het Onze Lieve Vrouwe Gasthuis (Amsterdam) vermeld welke medewerkers er op een verpleegafdeling werken. Dit varieert van medisch specialisten en verpleegkundigen tot aan huishoudelijk medewerkers en vrijwilligers (OLVG).

Het werk is dus een plek waar sprake kan zijn van diversiteit van mensen met een verschillend opleidingsniveau binnen dezelfde teamverbanden (Blom & Soomeren, 2015; Mannix & Neale, 2005; Volker et al., 2014). Er is al wel onderzoek gedaan naar hoe ver-

schil in etniciteit op de werkvloer in een ziekenhuis invloed heeft op de samenwerking, maar nog niet welk effect educatieniveau kan hebben op het teamverband (Dreachslin, Hunt & Sprainer, 2000). De vraag is echter of en hoe de kloof tussen laag- en hoogopgeleiden zichtbaar is binnen gemengde teams waarin mensen met variërende opleidingsniveaus werkzaam zijn.

### **Onderzoeksvragen**

Dit onderzoek richt zich op de relatie tussen lager- en hoger opgeleiden die werkzaam zijn binnen een team van een ziekenhuis. Het doel is om deze relatie binnen een sociale setting, namelijk op de werkvloer, te onderzoeken. Middels onderzoek wordt getracht een beeld te schetsen over deze relatie binnen de gekozen context.

De in de introductie vermelde probleemstelling is nu op grond van de theoretische verkenning uiteen te leggen in concrete onderzoeksvragen.

*Hoe gaan lager- en hogeropgeleiden met elkaar om in een context waarin zij elkaar frequent ontmoeten, zoals werken in gemixte teams in een ziekenhuis en in hoeverre en op welke wijze is daar sprake van vormen van sociale scheiding en vermijding?*

- a) Welke ontmoetingen vinden er plaats tussen lager- en hogeropgeleiden op de werkvloer? En wanneer? Welke vorm en aard hebben deze ontmoetingen? Met deze vraag wordt onderzocht op welke manier en of er samenwerking plaatsvindt tussen lager- en hogeropgeleiden en hoe de informele relaties zijn. Hier ligt de focus op het achterhalen van positieve- en negatieve ideeën over het samenwerken in gemixte teams. Is er eerder sprake van de information-processing theorie of de similarity-attraction theorie (Mannix & Neale, 2005)?
- b) Welke perceptie hebben lager- en hogeropgeleiden van elkaar op de werkvloer? Deze vraag is opgesteld om perceptie van beide opleidingsgroepen te achterhalen en hoe deze gevormd is. De sociale identiteitstheorie wordt gebruikt om te kijken of er onderscheid gemaakt kan worden tussen groepen en of men het gevoel heeft bij een groep te horen.

- c) Hoe ziet het sociale netwerk van lager- en hogeropgeleiden eruit op het werk en buiten het werk?

Met deze vraag wordt achterhaald of lager- en hogeropgeleiden een sociaal netwerk opbouwen op werk en of dit contact buiten het werk ook doorwerkt op het privé sociale netwerk. Is dit netwerk vooral homogeen van aard of is er sprake van gemengde netwerken?

- d) Welke onderwerpen bespreken collega's, anders dan werkgerelateerde?

Deze vraag dient om te achterhalen of er andere onderwerpen worden besproken in meer heterogene settings (laag met hogeropgeleiden) dan in homogene settings (laag met laagopgeleiden en hoog met hogeropgeleiden)?

Op basis van deze onderzoeksvragen is voor het afnemen van interviews een vragenlijst opgesteld. Deze vragenlijst diende als hulpmiddel om de resultaten te structureren.

#### Operationalisering

Verschillende definities worden aangehouden binnen dit onderzoek. Allereerst de belangrijkste, namelijk de definitie van lager- en hogeropgeleid. Zoals in de introductie beschreven, wordt door het CBS officieel de volgende definitie gehanteerd: onder hogeropgeleiden wordt iedereen met ten minste een hbo of universitaire diploma verstaan. Onder laagopgeleiden vallen mensen met afronding van lagere school (LS), een vmbo of mbo niveau 1 opleiding of geen enkele certificatie. De middengroep bestaat uit mensen met mbo (niveau 2, 3 en 4), havo of vwo als hoogst genoten opleiding. Door de toename van het aantal hogeropgeleiden worden laagopgeleiden verdrongen van hun functies door hogeropgeleiden. Dit wordt diploma-inflatie genoemd. Dit brengt ook een verschuiving in de perceptie met zich mee van de waardering van de opleidingsniveaus. Mensen die een opleiding hoger beroepsonderwijs hebben gevolgd (hbo'ers) worden niet langer beschouwd als hogeropgeleiden maar als middelbaar opgeleiden (Bovens, 2012a). Hierdoor moet er rekening worden gehouden met het feit dat ook mbo'ers in onze huidige maatschappij en binnen organisaties worden gezien als laagopgeleiden. Deze nieuwe categorisering zal binnen dit onderzoek worden gehanteerd.

Naast de definitie voor lager- en hogeropgeleiden wordt het begrip heterogene werkvloer afgezet tegen een homogene werkvloer wat betreft het opleidingsniveau (Mollenhorst et al., 2008): binnen een heterogene organisatie werken werknemers met zowel een hoger als lager opleidingsniveau. Verder kan het begrip 'ontmoetingen' variëren in



intensiteit van het enkel tegelijkertijd fysiek aanwezig zijn in dezelfde ruimte tot aan intensief samenwerken.

## **METHODEN & TECHNIEKEN**

Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van een kwalitatieve dataverzameling. Kwalitatief onderzoek leent zich voor het beter begrijpen van sociale verschijnselen in een natuurlijke context (Boeije, 2012). Het ziekenhuis is in dit kader de plek van onderzoek. De sociale verschijnselen gaan over de ontmoetingen, de relatie en perceptie van lager- en hoger opgeleiden. Het doel van dit onderzoek is om deze ontmoetingen en de relatie te beschrijven en te begrijpen. Kwalitatief onderzoek is hierbij de aangewezen methode. De keuze is gemaakt om het onderzoek uit te voeren in een ziekenhuis, omdat de verwachting bestond dat hier zowel veel lager opgeleiden als hoger opgeleiden werken en ook samenwerken in een team. De resultaten zijn gebaseerd op 16 diepte-interviews met medewerkers van verschillende opleidingsniveaus (<mbo, mbo, hbo en wo). Door de recente verschuiving in perceptie van opleidingsniveaus (Bovens, 2012a), is er voor gekozen om medewerkers met een mbo-achtergrond onder laagopgeleiden te schalen. Hierdoor wordt er gekeken naar de kloof tussen lager opgeleiden met mbo-achtergrond en lager en medewerkers met een wo-achtergrond. Medewerkers met een hbo-achtergrond worden binnen dit onderzoek gezien als schakel tussen deze groepen. Naast de diepte-interviews zijn er ook twee observaties uitgevoerd op de werkplek. Zo wordt onderzocht of de natuurlijke setting, of wat gezegd is tijdens interviews, ook daadwerkelijk uit gedragingen blijkt in de praktijk (Plochg & Van Zwieten, 2007). Dit vergroot tevens de betrouwbaarheid.

### Dataverzameling

De data voor dit onderzoek zijn verzameld aan de hand van 16 diepte-interviews en observaties. Na dit aantal interviews was er verzadiging bereikt doordat er geen nieuwe informatie meer bij kwam (Boeije, 2012). Begonnen vanuit het eigen netwerk van de onderzoeker is de sneeuwbalmethode gehanteerd voor het werven van respondenten. Er is rekening gehouden met een verdeling op het gebied van functie en met name opleidingsniveau. Zo zijn er interviews gehouden met zowel mbo-medewerkers of lager (een baliemedewerker, verpleegkundigen en een zorgassistente), hbo-medewerkers (verpleegkundigen, een anesthesiemedewerker, fysiotherapeuten en een afdelingsmanager) en wo-medewerkers (co-assistenten en basisartsen) in een ziekenhuis. Basisartsen die niet in opleiding zijn tot spe-

cialist worden afgekort als ‘anios’ (arts niet in opleiding tot specialist). Dit zijn gebruikte vaktermen binnen een ziekenhuis en worden ook aangehouden in dit onderzoek. Daarnaast wordt er soms mbo+ of hbo+ gebruikt om het opleidingsniveau te omschrijven. Dit wordt gedaan wanneer medewerkers een mbo of hbo opleiding hebben gevolgd en daarbovenop een extra certificaat hebben behaald. Of in het geval van een fysiotherapeut, betekent hbo+ dat hij een master heeft afgerond, maar werkzaam is in een hbo-functie. Door de onderverdeling in functies is er voor gekozen het niveau van de functie te vermelden.

Tevens zijn de respondenten verspreid over verschillende ziekenhuizen variërend in grootte en soorten afdelingen. Er zijn respondenten die werkzaam zijn binnen academische ziekenhuizen, maar ook binnen kleinschaligere ziekenhuizen. In totaal werden er respondenten uit zes verschillende ziekenhuizen geïnterviewd. In gesprekken met respondenten werden ook ervaringen vanuit eerdere werkplekken gedeeld. Deze verschillen bleken waardevol voor dit onderzoek vanwege de grootte (ziekenhuizen en teams) en locatie (dorp of stad). Tot slot zijn observaties uitgevoerd op een verpleegafdeling en ook tijdens een kleine ingreep op de afdeling kaakchirurgie in een ziekenhuis.

In de bijlage (I) is een lijst toegevoegd met de respondenten hun functie, geslacht en leeftijd.

## **RESULTATEN**

In deze paragraaf worden de uitkomsten geanalyseerd op basis van de verzamelde data. Via een coderingsschema, zijn de belangrijkste citaten gebundeld passend bij een bepaald onderwerp. Alle respondenten bevestigden dat ze samenwerken in gemixte teams. Dagelijks wordt er samengewerkt met collega's van verschillende opleidingsniveaus binnen verschillende functies. Men is van elkaar afhankelijk en heeft een gezamenlijk doel: optimale zorg voor de patiënt. Dit leidt tot dagelijkse interactie en ontmoetingen tussen lager- en hogeropgeleiden op de werkvloer. De resultaten zijn ingedeeld in sub-paragrafen welke de belangrijkste uitkomsten van dit onderzoek weergeven. Allereerst wordt ingegaan op de belangrijkste uitkomst van dit onderzoek, namelijk de clustering op basis van functie, wat past bij een volgens Durkheim geformuleerd principe van sociale samenhang, namelijk organische solidariteit. Vervolgens wordt er verder ingegaan op de ontmoetingen tussen lager- en hogeropgeleiden op de werkvloer en hoe dit zich voortzet buiten het werk. Tot slot gaat de laatste sub-paragraaf over factoren die de kloof tussen lager- en hogeropgeleiden op het werk kunnen verkleinen, zoals de grootte van het team en de locatie van het ziekenhuis.

## I. Scheiding door functies

Deze sub-paragraaf geeft een van de belangrijkste resultaten weer en beantwoordt tevens onderzoeksvraag a: *Welke ontmoetingen vinden er plaats tussen lager- en hogeropgeleiden op de werkvloer? Welke vorm en aard hebben deze ontmoetingen?* Deze onderstaande uitkomst is niet genoemd in het theoretisch raamwerk doordat deze uitkomst niet was verwacht, maar bleek een belangrijke oorzaak voor de gescheiden werelden tussen lager- en hogeropgeleiden op de werkvloer. Dit heeft in eerste instantie niet zozeer te maken met vermijding of verschil in behoeften of leefwerelden, maar eerder met een structuur die past bij de hedendaagse samenleving.

Zoals Durkheim (De Jong, 2011) al beschreef is er in moderne samenlevingen sprake van organische solidariteit. Arbeidsdeling is hierbij het belangrijkste mechanisme. Maar juist binnen dat systeem van arbeidsdeling zien we vormen van mechanische solidariteit: mensen die zich aangetrokken voelen tot mensen die dezelfde functie hebben of hetzelfde functieniveau.

Ondanks de diverse teams en de samenwerking tussen verschillende opleidingsgroepen, blijkt dat er een scheiding bestaat op basis van functiegroep. Dit sluit aan bij wat al door Ibarra (1992) werd aangehaald, namelijk dat medewerkers zich segregeren op basis van functie en niveau. Veelal is deze functiegroep ingedeeld op niveau, zoals artsen met een wo achtergrond, fysiotherapeuten die een hbo opleiding hebben gevolgd en baliemedewerkers of zorgassistenten die vaak maximaal een mbo diploma hebben. Respondenten geven aan vooral te clusteren met collega's van gelijke functie. Er blijkt dus sprake te zijn van de categorisatie/sociale identiteit theorie, zoals beschreven door Mannix en Neale (2005). Gelijken zoeken elkaar toch op, in tegenstelling tot de information-processing theorie die stelt dat groepen met verschillende opleidingsniveaus een hechter team worden. Een basisarts expliciteert dit op de volgende manier:

MET DE VERPLEEGKUNDIGEN ERBIJ? NEE, DAT NIET. DAN IS HET ECHT ALLE ARTSEN ONDERLING EN NIET MET DE VERPLEGING ERBIJ. DE VERPLEGING STAAT HELEMAAL LOS VAN DE ARTSEN. DUS WIJ DOEN MET COLLEGA'S WEL VEEL SAMEN MAAR NIET MET DE VERPLEEGKUNDIGEN. (wo, anios, vrouw, 20-30 jaar)

Door deze clustering komen bepaalde opleidingsgroepen nauwelijks met elkaar in contact. Hoe groter de afstand tussen verschillende opleidingsniveaus en in dit geval dus functies, hoe minder het contact en de kennis over elkaar.

WIE? NEE, MET DE VOEDINGSASSISTENTEN HEB IK GEEN CONTACT. WEL GOEDENDAG, MAAR MET HEN HEB IK NIKS TE MAKEN. ZO OOK NIET MET DE SCHOONMAKERS. ALLEEN “HOI DOEI, GOEDEMORGEN, ALLES GOED? JA DOEI.”  
DAT IS HET ENIGE. (wo, co-assistent, vrouw, 20-30 jaar)

Er blijkt ook geen behoefte te zijn aan het leren begrijpen en kennen van elkaars werelden. Men is vooral op zichzelf, wat mogelijk leidt tot het in stand houden van de kloof tussen lager- en hogeropgeleiden.

HET ZIJN TOCH ALLEMAAL EIGEN EILANDJES. IK ZOU HELEMAAL NIET WETEN WAT ER HIERBOVEN GEBEURT. IK WEET WIE ER ZITTEN, MAAR IK ZOU NIET WETEN WAT DE INS EN OUTS ZIJN. DAT HOEF IK OOK NIET TE WETEN. (mbo verpleegkundige, man, 20-30 jaar)

De afstand tussen functiegroepen groeit, waardoor bijvoorbeeld voor verpleegkundigen de drempel hoger wordt om artsen te raadplegen. Er ontstaat een sterke hiërarchie binnen deze arbeidsdeling.

IK HEB ZELF EEN HBO- DIPLOMA EN WERK BINNEN EEN HBO FUNCTIE EN IK MERK WEL DAT DAAR ENIGSZINS EEN DREMPEL IS OM EEN ARTS TE BELLEN. ALS JE HET MET DE VERPLEEGKUNDIGE AF KAN DOEN, DAN DOE JE DAT. MAAR STEL HET IS ECHT MEDISCH INHOUDELIJK, DAN GA JE GEWOON DE ARTSENKAMER BINNEN. IK DENK WEL DAT DE ARTS-ASSISTENTEN (BASISARTSEN) MEER BENA- DERBAAR ZIJN DAN DE SPECIALISTEN, DIE ZITTEN VAAK OP AFSTAND. JE GAAT NIET NAAR DE SPECIALISTEN OF NAAR DE PROFESSOR OM JE VRAAG TE STELLEN. DUS JE GAAT NAAR DE ARTS-ASSISTENT EN DIE KAN MET EEN VRAAG NAAR DE STAF EN PROFESSOR. (hbo+, fysiotherapeut, man, 30-40 jaar)

Ook tijdens een observatie op een verpleegafdeling en tijdens een kleinschalige operatie, bleek dat elke medewerker een afgebakend takenpakket heeft. Middels deze verdeling lijkt het arbeidsproces een geoliede machine en de behandeling rondom een patiënt verloopt efficiënt en effectief. Maar door dit afgebakende takenpakket en specialisaties, is er weinig kennis en begrip over en voor elkaar. Men is van elkaar afhankelijk door de arbeidsdeling en ieder heeft daardoor een eigen taak in het ziekenhuis. Volgens Durkheim werkt deze wederzijdse afhankelijkheid verbindend (De Jong, 2011). Hierdoor zou cohesie ontstaan

omdat men van elkaar afhankelijk is. Op het niveau van het ziekenhuis als een soort micro samenleving klopt dit mogelijk wel, maar in de beleving van de functionarissen is die cohesie er niet als het over hun leefwereld gaat. In dat opzicht wordt er collectiviteit ervaren binnen een functiegroep. Dit is een vorm van mechanische solidariteit, die gebaseerd is op gedeelde normen en waarden en een zelfde leefwereld. Werken in dezelfde functie schept een band en dat zet zich ook voort buiten het werk. Zoals in de introductie vermeld, stelt Völker (2012) dat men collega's prefereert met een gelijk opleidingsniveau. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek, blijkt dat dit eerder gebaseerd is op basis van functiegroep dan op basis van opleidingsniveau, maar dit gaat wel vaak samen. Werken in dezelfde functie creëert een gevoel van gelijkens.

Kortom, verschillende functies werken wel met elkaar samen en zijn van elkaar afhankelijk, maar ze delen niet dezelfde leefwereld en voelen niet dat ze bij elkaar horen. Oftewel, wel samen opereren, maar niet bij elkaar of de koffie. Dit kan ook leiden tot onbegrip en irritaties. Onderstaande uitkomsten geven antwoord op onderzoeksvraag b: *Welke perceptie hebben lager- en hogeropgeleiden van elkaar op de werkvloer?* Doordat functiegroepen een eigen eilandje vormen, hebben ze minder kennis over elkaars werkzaamheden en keuzes die gemaakt worden. Hierdoor ontstaat onbegrip en dit kan de kloof tussen lager- en hogeropgeleiden vergroten. Een basisarts illustreert dit aan de hand van het volgende citaat:

WAAR SOMS WEL OVER GEPRAAT WORDT IS DAT BIJVOORBEELD DE VERPLEGING VOOR ONZINNIGE DINGEN NAAR DE AFDELING BELT, NAAR ARTSEN, EN DAT ERVAAR IK SOMS OOK WELEENS. EN AAN DE ANDERE KANT HOOR JE WELEENS VAN DE VERPLEGING DAT WIJ HUN NIET GOED ZEGGEN WAT WIJ EIGENLIJK WILLEN EN DAT ZE OPDRACHTEN KRIJGEN, MAAR NIET GOED WETEN WAAROM DAT DAN IS. DAT VINDEN ZE VERVELEND EN DAT KOMT OOK WEL EEN BEETJE DOOR HET VERSCHIL IN OPLEIDING NATUURLIJK. (wo, anios, man, 20-30 jaar)

Verskillende groepen creëren hierdoor ook een bepaald beeld over elkaar. Zo beschrijft een arts het beeld over lager- en hogeropgeleiden op de volgende manier. Door meerdere respondenten werd dit beeld bevestigd.

BIJVOORBEELD LAGER OPGELEIDEN, DIE WAT MINDER MAKKELIJK KUNNEN BEGRIJPEN WAT ER PRECIES MIS IS EN DAARDOOR VEEL MEER IN EEN PROBLEEM BLIJVEN HANGEN. ZE HEBBEN EEN HOUDING VAN DOE ER WAT MEE EN VERDER HOEF IK NIET TE WETEN WAARDOOR DAT KOMT. TERWIJL DAT AL DE OPLOSSING

KAN ZIJN. DAARNAAST HEB JE WAT MEER HOGER OPGELEIDEN, DIE MET EEN VOORINGENOMEN BEELD BINNENKOMEN DOORDAT ZE AL ALLEMAAL DINGEN HEBBEN OPGEZOCHT. EN EEN BEKENDE HEBBEN DIE DAAR EN DAAR ZIT EN ER AL VEEL VANAF WEET. (wo, huisarts in opleiding, man, 20-30 jaar)

Niet alleen blijkt dat respondenten mbo medewerkers zien als laagopgeleid, wat de theorie van Bovens (2012, b) bevestigt, maar ook hebben groepen een bepaald beeld over de andere groep. Lageropgeleiden medewerkers beschrijven hogeropgeleiden medewerkers vaak als arrogant en dat artsen teveel op een eigen eilandje zitten en zich niet laten zien bij de patiënt. Lager opgeleiden worden door hoger opgeleiden beschreven als passief en gemakzuchtig, door niet gemotiveerd te zijn om te willen weten waarom bepaalde handelingen worden verricht. Dit kan leiden tot irritaties. In onderstaand citaat geeft een basisarts hiervan een voorbeeld en beschrijft haar irritatie:

IN HET BEGIN HAD IK WEL HET IDEE DAT IK VEEL TOELICHTTE BIJ DE VERPLEEGKUNDIGEN, OMDAT IK DAN HET IDEE HAD DAT HET VOOR HEN LOGISCHER WORDT, MAAR IK MERK TOCH WEL ECHT DAT HET OPLEIDINGSNIVEAU HEEL ERG VERSCHILLENDE IS. NU HEB IK ZOIETS VAN IK GA NIET ALLES MEER UITLEGGEN, WANT HET HEEFT GEWOON GEEN ZIN. IN HET BEGIN LEGDE IK ALLES UIT, IK DOE DIT OMDAT, MAAR JE MERKT DAT ZE HET OOK NIET BOEIT. DAT IS JOUW DING. (wo, aos, vrouw, 20-30 jaar)

In de volgende sub-paragraaf wordt er verder ingegaan op het sociale netwerk tussen lager- en hogeropgeleiden op de werkvloer en hoe het sociaal netwerk eruit ziet buiten het werk.

## **II. Sociale netwerk op en buiten het werk**

In deze sub-paragraaf wordt antwoord gegeven op onderzoeksvraag c: *Hoe ziet het sociale netwerk van lager- en hogeropgeleiden eruit op het werk en buiten het werk?* Ondanks dat de respondenten aangeven in gemixte teams te werken waarbij sprake is van verschillende opleidingsniveaus, vindt er geen vermenging plaats tussen deze verschillende groepen van opleidingsniveau. Op het werk scheiden de groepen zich van elkaar en clusteren ze zich op basis van functiegroep. Dit resulteert in homogene werkvloeren. Deze clustering kan geïllustreerd worden aan de hand van het volgende citaat van een arts in opleiding:

WIJ ZIJN MEER HET SCHAKELPUNT TUSSEN DE VERPLEEGKUNDIGEN EN CHIRURGEN. DE VERPLEEGKUNDIGEN HEBBEN WEL AF EN TOE CONTACT MET EEN SPE-

CIALIST MAAR WEL MINDER EN SOWIESO NIET RECHTSTREEKS. (wo, anios, vrouw, 20-30 jaar )

Men werkt vooral nauw samen met mensen van hetzelfde opleidingsniveau, wat in dit geval vaak samengaat met collega's van dezelfde functie. De organisatiestructuur zorgt ervoor dat functies vooral clusteren. Hierdoor ontstaan ingroup-members en outgroupmembers zoals vastgesteld volgens de similarity-attraction theorie (Mannix & Neale, 2005). Verpleegkundigen clusteren samen met andere verpleegkundigen en artsen met artsen. Automatisch worden daardoor andere functiegroepen uitgesloten. Deze verschillende disciplines mengen niet. Dit blijkt ook letterlijk zichtbaar in de fysieke ruimte waar sprake is van ruimtelijke scheiding. Tijdens observaties op een verpleegafdeling bleek namelijk dat de zaalartsen een aparte kamer hebben, los van de verpleegkundigen. Verpleegkundigen leken het prettig te vinden om binnen te lopen met vragen, maar dit werd niet altijd gewaardeerd door de artsen. Een respondent geeft het ook mooi weer met een volgend citaat waarbij hij aangeeft dat de communicatie tussen mensen met hetzelfde kennisniveau, ook prettiger verloopt.

HET IS WEL FIJNER OM TE COMMUNICEREN MET MENSEN VAN HETZELFDE NIVEAU. DAN HEB IK HET OVER HET KENNISNIVEAU VAN DE ANDER, MAAR DAT VIND IK OP ZICH NIET FOUT. (wo, huisarts in opleiding, man, 20-30 jaar)

Ook in de pauzes trekken de groepen zich terug in een eigen koffiekamer waar groepen van dezelfde functies bij elkaar komen. Ook als er een gemeenschappelijke ruimte is, zoals een kantine, dan groepeer men zich ook in functiegroep.

AUTOMATISCH ONTSTAAN ER WEL VERSCHILLENDE GROEPEN EN JE ZIET DAT BIJVOORBEELD ALS JE GAAT LUNCHEN: DE ARTSEN LUNCHEN MET ELKAAR, DE VERPLEGING LUNCHT MET ELKAAR EN HET SECRETARIEEL PERSONEEL LUNCHT MET ELKAAR. (wo, arts in opleiding, man, 20-30 jaar)

Hierdoor blijft een gezamenlijke werkruimte ook uit. Medewerkers van andere functiegroepen voelen zich niet thuis in de werkruimte van de andere functiegroep. Een andere arts zegt hierover het volgende:

JE SLUIT AAN, MAAR OM HEEL EERLIJK TE ZIJN IS DAT TOCH ALS JE EEN VRAAG HEBT OF EVEN WAT WILT DOORGEVEN. DAN SLUIT JE AAN ALS ZE KOFFIE AAN HET DRINKEN ZIJN. MAAR DAT IS TOCH EEN SOORT VAN HUN WERKHOK, ZIJ

LUNCHEN DAAR EN ZIJ HEBBEN DAAR PAUZE. DAT GAAT TOCH EEN BEETJE NATUURLIJK. VOOR MIJN GEVOEL IS HET OOK ZO DAT EEN VERPLEEGAFDELING EEN TEAM IS EN WIJ ALS ARTS-ASSISTENTEN VORMEN EEN TEAM. ZO VOELT DAT WEL. (wo, arts in opleiding, man, 20-30 jaar)

Wel wordt aangehaald dat alle onderwerpen besproken kunnen worden, ongeacht het opleidingsniveau. Hiermee wordt onderzoeksvraag d beantwoord: *Welke onderwerpen bespreken collega's, anders dan werkgerelateerde?* Een huisarts vertelt dat binnen een huisartsenpraktijk de verschillende opleidingsgroepen samenkomen tijdens pauzes. In dit geval mengen groepen wel en kan er over alles gesproken worden. Respondenten geven aan dat dit niet afhankelijk is van het opleidingsniveau. Dezelfde onderwerpen kunnen besproken worden in heterogene settings als in homogene settings.

DAT MENGT OOK PRIMA MET DE ASSISTENTEN, OVER DE ALLEDAAGSE DINGEN. DUS DIE NACHT IN MANCHESTER, DAT WORDT GEWOON BESPROKEN. DAAR ZIE IK GEEN DREMPEL, DAT MENSEN ZICH BEZWAARD ZOULDEN VOELEN OM ERBIJ TE KOMEN ZITTEN OF NIET MEE KUNNEN PRATEN OVER EEN BEPAALD ONDERWERP. (wo, huisarts in opleiding, man, 20-30 jaar)

In de laatste sub-paragraaf wordt verder gegaan op de grootte van een team wat bepalend kan zijn voor deze vermenging van lager- en hogeropgeleiden.

Zoals in het theoretisch raamwerk werd aangegeven kunnen er door de mening van verschillende groepen conflicten en spanningen ontstaan (Jehn, Northcraft & Neale, 1999). Enkele respondenten gaven hier ook voorbeelden van. Deze conflicten ontstonden tussen de lageropgeleiden en de hogeropgeleiden. Er blijkt een hiërarchische verdeling te zijn op basis van functie, maar daardoor ook op basis van opleidingsniveau, doordat dit vaak aan elkaar gekoppeld is. Als er contact is tussen lager- en hogeropgeleiden op de werkvloer voelen de lageropgeleiden zich ondergewaardeerd en minder serieus genomen. Een zorg-assistente zegt hierover het volgende:

DAAR HEB JE HET WEER, WIJ ZIJN NATUURLIJK MINDER. ER WORDT NOG WEL-EENS GEZEGD, JIJ MOET DAT DOEN. DAT IS EEN BEETJE DENIGREREND. ZIJ HEBBEN MISSCHIEN HET GEVOEL DAT IK IETS DOE WAT NIET WAARDIG IS. ANDERE VOEDINGSASSISTENTEN HEBBEN DAT OOK WEL, DUS MET ELKAAR VORM JE EEN CLUBJE. (<mbo, zorgsassistente, vrouw, 50-60 jaar)



Soms leiden deze verschillende werelden en gedachtegangen ook tot conflicten.

Een fysiotherapeut beschreef onderstaand conflict tussen een voedingsassistente en een chirurg:

ER WAS BIJVOORBEELD EEN VOEDINGSASSISTENTE DIE EEN KAMER BINNEN-  
GING WAARVAN DE DEUR DICT ZAT. DAT IS ALTIJD AL EEN BEETJE TRICKY,  
WANT DAAR KAN WAT AAN DE HAND ZIJN. MAAR OP DAT MOMENT WAS ER DUS  
EEN CARDIOCHIRURG DIE DAAR MET EEN PATIËNT DE OPERATIE DOOR AAN HET  
SPREKEN WAS. MAAR DIE VOEDINGSASSISTENT DIE STORMDE GEWOON BINNEN  
OM HET ETEN OP TE VRAGEN. DIRECT DAARNA STORMDE DE CHIRURG DE KA-  
MER UIT EN LIEP NAAR DIE VOEDINGSASSISTENTE TOE OM HAAR TE VERTELLEN  
DAT HET ZO NIET DE BEDOELING WAS EN DAT HIJ DAAR NIET VAN GEDIEND  
WAS. ALS DE DOKTER IN GESPREK IS DAN MAG ZIJ NIET GEWOON BINNEN KO-  
MEN. DUS IK DENK DAT JE DAAR WEL DUIDELIJK EEN KLOOF ZIET. (hbo+, fysiothe-  
rapeut, man, 30-40 jaar)

Deze situatie is een voorbeeld van een conflict tussen verschillende opleidingsgroepen. Beide groepen hebben andere gedragscodes en hebben minder begrip of inlevingsvermogen voor elkaars handelingen waardoor conflicten kunnen ontstaan. Doordat de opleidingsniveaus in functiegroepen zijn geclusterd ontstaat er onbegrip voor elkaars handelingen. Verpleegkundigen begrijpen niet waarom artsen bepaalde keuzes maken en andersom. De verpleegkundige staat dicht bij de patiënt en heeft daardoor weer andere ideeën dan een arts. Een respondent benoemt dat er zelfs trainingen zijn geweest om de samenwerking te verbeteren. Dit had positieve gevolgen voor het wederzijdse begrip.

ALS DAGOUDSTE HEB IK TRAINING GEHAD EN OOK EEN AVOND MET DE GYNAE-  
COLOGEN OM MEER RESPECT VOOR ELKAAR TE KRIJGEN. TUSSEN GYNAECOLO-  
GEN EN ONS LOOPT DAT NIET ZO GOED. DAN MOETEN ER PATIËNTEN BIJ IN DE  
BEDDEN OP DE AFDELING. GYNAECOLOGEN VINDEN DAT WE DIE BEDDEN MOE-  
TEN VULLEN, MAAR DAN HEBBEN WE GEEN PERSONEEL EN WAAR MOET JE DAN  
ZORG VANDAAN HALEN? SINDS DIE TRAINING HEBBEN DE GYNAECOLOGEN  
DAAR WEL IETS MEER BEGRIP VOOR GEKREGEN.  
(mbo, verpleegkundige, vrouw, 60-70 jaar)

Op het werk is er dus sprake van homogene netwerken. Dit werkt ook door buiten het werk. Aan de respondenten is ook gevraagd hoe hun sociale netwerk er buiten het werk uitziet. Hieruit blijkt dat ook hier het principe soort zoekt soort opgaat. Ook buiten het werk lijkt er namelijk sprake te zijn van een scheiding tussen lager- en hogeropgeleiden.

Er worden eerder vriendschappen gesloten tussen medewerkers binnen dezelfde functie-groep.

J A, DAT HOOR IK OOK WEL VAN MEER COLLEGA'S, DIE HEBBEN TOCH WAT MEER VRIENDEN DIE OOK VERPLEEGKUNDIGEN ZIJN. JA DAT SCHEPT TOCH EEN SOORT BAND. (mbo+, verpleegkundige, man, 20-30 jaar )

Respondenten geven aan vanaf de middelbare school hun sociale kring te vormen. Doordat hier de niveaus worden onderverdeeld, ontstaat vanaf dit moment de scheiding tussen opleidingsniveaus. De vervolgfases zoals studie, verenigingen en het verhuizen naar de stad zorgt voor verdere scheiding. Dit is geen bewuste keuze, aldus respondenten, maar een logische reeks van fasen passend bij een moderne samenleving.

VANUIT MIJN STUDIE KEN IK EEN AANTAL MENSEN WAAR IK REGELMATIG MEE AFSPREEK. DAT ZIJN VOORNAMELIJK HOGEROPGELEIDEN. MET DE MENSEN WAARMEE IK REGELMATIG AFSPREEK ZIJN ER NIET ZOVEEL LAGEROPGELEIDEN BIJ, MAAR DAT IS OOK WAAR JE MEE SAMENLEEFT EN WAAR JE DEZELFDE ACTIVITEITEN MEE ONDERNEEMT. (wo, anios, vrouw, 20-30 jaar)

Ook lijkt er sprake te zijn van een geografisch effect. Hoger opgeleiden trekken naar steden voor hun studie en sluiten zich soms aan bij een studentenvereniging waar enkel hogeropgeleiden worden toegelaten. Dit leidt ertoe dat hogeropgeleiden een netwerk opbouwen met voornamelijk andere hogeropgeleiden. Moretti (2012) stelde al dat grote steden hogeropgeleiden aantrekken. Door de verschuiving van een productie naar een dienstensector ontstond er meer vraag naar hogeropgeleiden. Hogeropgeleiden trekken eerder naar steden en lageropgeleiden blijven in de dorpen wonen. Dit leidt al in een vroeg levensstadium tot een kloof tussen lager- en hogeropgeleiden.

JE MERKT WEL DAT MENSEN IN HUN VRIENDENGROEP MENSEN ZOEKEN VANUIT DE UNIVERSITEIT EN IK DENK DAT DIT TE MAKEN HEEFT, MET DAT ZE VOOR HUN STUDIE NAAR EEN STAD VERHUIZEN. DAAR BOUW JE WEER EEN NIEUW LEVEN OP EN DOOR JE STUDIE OF STUDENTENVERENIGING KRIJG JE VRIENDEN, DUS DAT ZIJN DAN WEL HOGEROPGELEIDEN. (wo, huisarts in opleiding, man, 20-30 jaar)

Onderstaand citaat geeft ook weer hoe er ruimtelijke segregatie ontstaat, waarbij mensen met een wo-achtergrond naar de stad verhuizen en mensen met een mbo-achtergrond sneller in het dorp blijven wonen.

JA MENSEN UIT MIJN SOCIALE KRING ZIJN OF VAN MIJN STUDIE, OF MENSEN UIT EINDHOVEN WAARMEE IK SAMEN IN EINDHOVEN HEB GEWOOND TIJDENS DE STUDIETIJD. OF DE MENSEN DIE IK TIJDENS DE MASTER HEB ONTMOET. DAT ZIJN NOU WEL MEER MIJN VRIENDEN. DE MENSEN UIT MIJN GEBOORTEPLAATS DIE HEBBEN DE FOCUS WAT MEER IN HET DORP LIGGEN, BIJ DE VOETBALCLUB EN BIJ DE PLAATSELIJKE KROEG. MAAR HET ZIJN NIET ALLEEN MAAR MBO MENSEN, MAAR IK DENK WEL DAT HET DAAR MEER MBO/HBO IS DAN HBO/WO. DIE HBO'ERS ZIJN OVERAL WEL TE VINDEN. (hbo+, fysiotherapeut, man, 30-40 jaar)

Er ontstaat dus al segregatie vanaf de middelbare school, wat zich voortzet in de jaren erna. De werkplek kan later dus weer een ontmoetingsplek zijn tussen lager- en hogeropgeleiden, maar door een al gevormd sociaal netwerk en door een clustering op basis van functie, worden er niet snel vriendschappen gesloten. Ook het contact met vrienden uit de geboorteplaats verwaterd door de nieuwe en gescheiden leefwerelden die zijn ontstaan.

Toch is het niet zo dat er totaal geen mogelijkheid tot vermenging is op de werkvloer. In de volgende sub-paragraaf wordt ingegaan op de factoren die ertoe kunnen leiden dat de kloof wordt verkleind tussen lager- en hogeropgeleiden, ofwel functiegroepen op de werkvloer.

### **III. Factoren die de kloof verminderen**

Wat blijkt is dat er wel bepaalde factoren bestaan die ervoor zorgen dat de kloof op de werkvloer tussen lager- en hogeropgeleiden wordt verkleind. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek blijkt dat wanneer verschillende opleidingsgroepen nauw met elkaar in dezelfde functiegroep samenwerken, er geen onderscheid gemaakt wordt tussen lager- en hogeropgeleiden. Daarnaast lijkt dat dit onderscheid tussen mbo en hbo ook minder ervaren wordt als hoog versus laag. Werken binnen een zelfde functiegroep overstijgt het verschil in opleidingsniveau. Dit is vooral te zien in verpleegkundigenteams waar zowel mbo- als hbo-verpleegkundigen met elkaar samenwerken. Respondenten geven aan dat opleidingsniveau wegvalt.

NEE, IK MERK HELEMAAL GEEN VERSCHIL. VAN SOMMIGE MEIDEN WEET IK NIET EENS OF ZE HBO ZIJN. DAAR HEBBEN WE GEEN ONDERSCHIED IN. ER ZIJN GEEN ANDERE INTERESSES. ALS JE WAT VINDT, KAN JE DAT ALTIJD AANDRAGEN. OOK IN DE WERKGROEPEN. (mbo, verpleegkundige, vrouw, 60-70 jaar)

Gelijkenis schept een band, lijkt hierbij het geval. Ook op de operatiekamer blijkt dat het dragen van een zelfde workoutfit bijdraagt aan een gelijkwaardige sfeer. Een zelfde doel, functie of outfit kan leiden tot een prettige gelijkwaardige samenwerking. In dit geval lijkt opleidingsniveau geen rol meer te spelen. Ook worden er factoren buiten het werk genoemd die bijdragen aan vermenging tussen lager- en hogeropgeleiden, waaronder sporten op een sportvereniging. Dit wordt meerdere malen aangehaald als een setting waar verschillende opleidingsgroepen samenkomen en vermengen. Een arts verwoordt dit als volgt:

TOEN BEN IK WEER TERUGGEGAAN NAAR ZWIJNDRECHT EN DAAR HAD JE OOK EEN GEMENGD TEAM, JE HAD DE SCHILDERS MAAR OOK JONGENS DIE MET EEN UNIVERSITAIRE STUDIE BEZIG WAREN. HET WAS DAN NIET ZO DAT IK ALLEEN NAAR DE UNIVERSITAIRE JONGENS TOETROK. IK DENK DAT JE VAN IEDEREEN WAT KAN LEREN, DAT VIND IK LEUK. EN DAAR HOEF JE ECHT NIET ALLEEN HOGER OPGELEID VOOR TE ZIJN. (wo, huisarts in opleiding, man, 20-30 jaar)

SPORT VERBINDT. IN ZO'N SPORTGROEP IS DAT TOCH HEEL ANDERS, DAN HEB JE INDERDAAD MENSEN DIE LAAGOPGELEID ZIJN EN MENSEN DIE HOOGOPGELEID ZIJN EN DAT GAAT WEL SAMEN OMDAT JE DEZELFDE RAAKVLAKKEN HEBT. DAN BEN JE OVER SPORT AAN HET PRATEN. (hbo, anesthesiemedewerker, man, 20-30 jaar)

Werken in dezelfde functie of sporten in eenzelfde team leidt dus tot eenzelfde doel en hobby, wat verbindend werkt, ongeacht het opleidingsniveau.

Respondenten geven ook aan dat de grootte van een ziekenhuis van invloed is op het teamverband. In grotere ziekenhuizen is er een sterkere hiërarchie en daardoor een grotere scheiding tussen functies met hogere opleidingsniveaus en functies met lagere opleidingsniveaus. Hoe kleiner het ziekenhuis hoe meer vermenging en hoe informeler het contact.

DE KLOOF TUSSEN LAGER- EN HOGEROPGELEIDEN WISSELT OOK PER LOCATIE. DE ENE LOCATIE IS EEN WAT KLEINER ZIEKENHUIS, MET ZEVEN OPERATIEKAMERS. DAAR ZIE JE DAT IEDEREEN BIJ ELKAAR ZIT EN DAT HET CONTACT HEEL GOED IS. DE ANDERE LOCATIE IS EEN WAT GROTER ZIEKENHUIS EN DAAR ZIE JE DAT DE SPECIALISTEN APART ZITTEN EN DAT WIJ APART ZITTEN EN DE OPERATIEASSISTENTEN APART ZITTEN, DAT IS GEWOON EEN ANDERE CULTUUR DAAR. (hbo, anesthesiemedewerker, man, 20-30 jaar)

Hier is dus minder sprake van een organische solidariteit en daardoor meer sociale cohesie en geldt er meer een ons kent ons- cultuur. Dit heeft invloed op de hechtheid doordat men

meer van elkaar weet, zowel werkgerelateerd als op persoonlijk vlak. Zo zegt een baliemedewerker over haar werk binnen een hecht team het volgende:

IK VIND DAT ALLE ARTSEN WAAR IK PERSOONLIJK MEE WERK MIJ ZEGGEN DAT ZE HET WILLEN UITLEGGEN ALS IK IETS WIL WETEN. IK DENK DAT IEDEREEN WEL HEEL VEEL RESPECT HEEFT VOOR ELKAAR. (mbo, baliemedewerker, vrouw, 50-60 jaar )

Dit is vergelijkbaar met het verschil tussen een stad en een dorp, want ook de locatie speelt een rol. In een ziekenhuis in een dorp komt men elkaar eerder tegen, waardoor deze cultuur in stand wordt gehouden. Een respondent vertelt over zijn periode werkend in een ziekenhuis in een kleinere plaats in Noord-Brabant:

MENSEN KENNEN ELKAAR GEWOON WAT MEER EN IK HAD HET IDEE DAT IK IEDEREEN UIT HET ZIEKENHUIS WEL KENDE. DAT GA JE IN EEN ORGANISATIE MET 1.500 MENSEN WEL WAT EERDER KRIJGEN DAN IN EEN ORGANISATIE MET 12.000 MENSEN. DUS DE OMVANG EN DE AARD VAN DE ORGANISATIE ZIJN HEEL BELANGRIJK. DIT IS WEL EEN BELANGRIJKE, WANT BIJVOORBEELD IN EEN STAD LEEFT IEDEREEN TOCH WAT MEER APART EN IN EEN DORP KOM JE ELKAAR GEWOON BIJ DE SLAGER OF DE SUPERMARKT TEGEN. (hbo+, fysiotherapeut, man, 30-40 jaar)

Binnen een hechte cultuur en een meer mechanische solidariteit blijkt er ook meer ruimte te zijn voor kennisuitwisseling. Een respondent (baliemedewerker) werkend binnen een hecht team, vertelt dat ze een dag de polikliniek sluiten zodat artsen hen door middel van workshops dingen kunnen leren. Het contact wordt als zeer laagdrempelig beschreven en er wordt geen kloof ervaren tussen laag- en hoogopgeleiden. Hier is dan veel meer een geschikt klimaat voor en een leercultuur. Dit sluit aan bij het onderzoek van Hamilton, Nickerson en Owan (2003) waaruit bleek dat binnen heterogene teams er meer sprake is van kennisuitwisseling. Verschillende respondenten geven aan dat door de samenwerking met medewerkers van verschillende functies en niveaus er wel ruimte is voor kennisuitwisseling.

ER WORDT WEL VAAK GEVRAAGD “WAAROM IS DIT?” EN OOK WEL OM TE CHECKEN OF BEPAALDE DINGEN KLOPPEN. MAAR OOK WEL VAN “HOE KAN DIT HET NOU?” DAT WORDT WEL AAN ELKAAR UITGELEGD. EN IK VRAAG OOK VEEL AAN DE VERPLEGING WANT DAN SNAP IK HET WEER. DUS DAT KAN GEWOON. EN ANDERSOM OOK, DAT IS WEL HEEL LEUK. (wo, co-assistent, vrouw, 20-30 jaar)

Het blijkt dat medewerkers die net van de universiteit komen de praktische ervaring missen en andersom missen medewerkers van lagere niveaus de theoretische onderbouwing.

WIJ MOETEN ARTSEN VAAK HELPEN ALS ZE NET VAN DE UNIVERSITEIT KOMEN EN DAN ZIJN ZE VAAK BEST WEL ONZEKER EN VRAGEN ZE, WAT GEBEURT ER NORMAAL DAN? (mbo+, verpleegkundige, man, 20-30 jaar)

Naast deze verbindende factoren blijkt ook dat er door de jaren heen een verschuiving heeft plaatsgevonden wat betreft de verhouding tussen lager- en hogeropgeleiden. Vroeger zaten hoger opgeleide medewerkers, in dit geval artsen, op een eigen eilandje en voelden zich ook beter dan de rest. Nu blijkt dat artsen meer benaderbaar zijn. Een teammanager maakt in onderstaand citaat de vergelijking tussen de situatie van vroeger en nu.

VROEGER ZEI DE VERPLEEGKUNDIGE, DAT ZIJ DINGEN ALLEEN ZELF KON DOEN, OMDAT DE ANDER MAAR EEN DOKTERSASSISTENT WAS. TEGENWOORDIG WORDT ER GEZEGD: IK WIL GEBRUIK MAKEN VAN JOUW KENNIS OMDAT JIJ MEER INZICHT HEBT IN KLINISCHE PATIËNTEN, WANT DIE HEB IK NIET. WIL JIJ DIE KENNIS MET MIJ DELEN? (hbo, teammanager, vrouw, 50-60 jaar)

Ook krijgen ze in hun opleiding mee dat het van belang is samen te werken met verschillende disciplines. Een anesthesiemedewerker zegt hierover het volgende:

IK DENK WEL DAT ZIJ EEN ANDER SOORT OPLEIDING HEBBEN GEHAD, EN JONGE SPECIALISTEN MEER COMMUNICEREN ONDERLING EN DAT JE MEER ALS TEAM MOET WERKEN. IK DENK DAT DE OUDERE SPECIALISTEN WAT MEER OP EEN VOETSTUK GEPLAATST ZIJN. IK MERK DAT IK ER HIER NOG MAAR EEN PAAR VAN TEGENKOM. IK VIND DAT ER NU VEEL SPECIALISTEN RONDLOPEN DIE HEEL GOED MET ELKAAR KUNNEN OVERLEGGEN. (hbo, anesthesiemedewerker, man, 20-30 jaar)

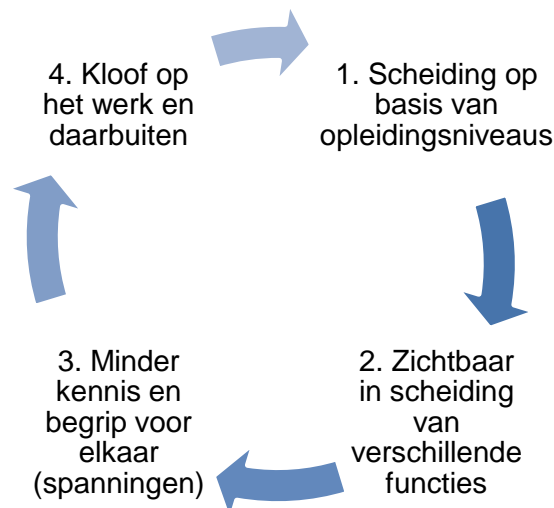
De vraag is of dit uiteindelijk leidt tot meer kennisuitwisseling en verbeterde teamprestaties, ofwel een verschuiving die meer past bij de information-processing theorie (Mannix & Neale, 2005).

Sommige respondenten noemen ook de strengere manier van opvoeding en beleefdheid die hiermee te maken hebben. “We zijn spartaans opgevoed”, aldus een respondent over de opvoeding, wat zichtbaar was op de werkvloer door een strengere hiërarchie. Net als dat er genoemd wordt dat er meer respect was vroeger. Dit zorgde voor een stren-

gere scheiding tussen lager- en hogeropgeleiden. Een respondent geeft aan dat door de huidige kennismaatschappij men meer verwacht van het kennisniveau, waarbij de diploma-inflatie waar Bovens (2012b) over spreekt automatisch past.

DAT DE MENSEN OOK VEEL MEER WETEN DAN VROEGER. VROEGER KEEK JE TEGEN DE DOKTER OP EN NU KIJKEN ZE ALLEMAAL OP INTERNET. ZE ZIJN ALLEMAAL VEEL WIJZER GEWORDEN NATUURLIJK. DUS DE MENSEN LATEN ZICH GEEN KNOLLEN VOOR POMPOENEN (SIC) AANSMEREN. (<mbo, zorgsassistente, vrouw, 50-60 jaar)

Op basis van de uitkomsten in de drie sub-paragrafen kan de volgende cirkel gemaakt worden om de situatie tussen lager- en hogeropgeleiden op de werkvloer te illustreren.



Figuur 1: De scheiding tussen lager- en hogeropgeleiden op de werkvloer en daarbuiten.

De verschillen in opleidingsniveaus worden zichtbaar op de werkvloer door de functies. Op de werkvloer vindt er arbeidsdeling plaats waarbinnen bepaalde opleidingsgroepen zich clusteren. Door deze arbeidsdeling ontstaat er een grotere scheiding tussen de verschillende functiegroepen. Het gevolg hiervan is dat men minder over elkaar weet en er daardoor eerder onbegrip ontstaat. Dit leidt tot een grotere kloof tussen lager- en hogeropgeleiden, zowel op het werk, maar ook erbuiten. Het werken in gemixte teams leidt hierdoor niet tot gemengde leefwerelden tussen lager- en hogeropgeleiden. Op deze manier blijven er groepen bestaan op basis van opleidingsniveaus.

## CONCLUSIE & DISCUSSIE

Dit onderzoek voegt nieuwe informatie toe aan het huidige debat over de kloof tussen lager- en hogeropgeleiden, namelijk hoe dit zich zichtbaar is op de werkvloer. De resultaten tonen aan dat meerdere factoren een rol spelen bij het veroorzaken van gescheiden werelden tussen lager- en hogeropgeleiden. Het blijkt inderdaad dat medewerkers segregeren op basis van functie en niveau (Ibarra, 1992), maar dit onderzoek toont aan dat deze clustering samenhangt met de principes van Durkheim (de Jong, 2011) over solidariteit. Moderne samenlevingen kennen een sterke arbeidsdeling, wat vervolgens weer leidt tot deze clustering op basis van functie. Dit veroorzaakt automatisch een kloof tussen lager- en hogeropgeleiden op de werkvloer. Tevens kan de similarity-attraction benadering worden bevestigd doordat ondanks de gemengde teams, gelijken elkaar aantrekken waardoor verschillende groepen ontstaan (Mannix & Neale, 2005). Met gelijken wordt vooral gelijkheid op basis van functie bedoeld en daardoor vaak ook opleidingsniveau. Uit dit onderzoek blijkt echter wel dat werken in dezelfde functie doorslaggevend is dan het opleidingsniveau. Daarmee wordt bedoeld dat het verschil niet meer opgemerkt wanneer medewerkers met verschillende niveaus binnen dezelfde functie werken. Daarnaast blijkt dat er ruimte is voor kennisuitwisseling, zoals Hamilton, Nickson en Owan (2013) stelden, maar door verschillende functiegroepen op basis van niveaus ontstaan er ook irritaties en conflicten, wat de kennisuitwisseling kan verminderen. Dit sluit aan bij de theorie van Jehn, Northcraft en Neale (1999). Tot slot geeft dit onderzoek nieuwe inzichten over de factoren die de kloof tussen lager- en hogeropgeleiden verkleinen in organisaties of daarbuiten. Hierbij kan gedacht worden aan de grootte en de onderlinge band van teams en gezamenlijke sportactiviteiten, wat bevorderlijk werkt voor het mengen van opleidingsgroepen.

Op basis van de uitkomsten uit dit onderzoek kan de centrale onderzoeksvraag beantwoord worden: *Hoe gaan lager- en hogeropgeleiden met elkaar om in een context waarin zij elkaar frequent ontmoeten, zoals werken in gemixte teams in een ziekenhuis en in hoeverre en op welke wijze is daar sprake van vormen van sociale scheiding en vermijding?*

Uit de resultaten komt naar voren dat het werk, in het geval van een ziekenhuis, inderdaad een belangrijke ontmoetingsplek is voor lager- en hogeropgeleiden. Ondanks deze ontmoeting tussen lager- en hogeropgeleiden vindt er geen vermenging plaats op de werkvloer of tijdens de pauzes. Er bestaat een hiërarchische indeling waardoor lageropgeleiden niet snel in contact komen met hogeropgeleiden. Hierdoor ontstaat er een vorm van sociale scheiding. De verpleging is bijvoorbeeld de schakel tussen zorg of voedingsassistenten en artsen. Ook tijdens de pauzes clusteren groepen zich en wordt er niet gemengd. Dit blijkt



vooral te maken met de volgens Durkheim notie van organische solidariteit. Deze solidariteitsvorm kenmerkt zich door arbeidsdeling en differentiatie. Op de werkvloer is dit zichtbaar in de verschillende functies die zijn gevormd. Men is onderling van elkaar afhankelijk, maar dit leidt niet tot verbintenis. Deze functies vormen eigen eilandjes waarbinnen medewerkers functioneren. Ondanks dat deze functies samenkomen, zoals tijdens een operatie, ontstaan er gescheiden werelden. Vaak bestaan deze functies uit bepaalde opleidingsgroepen. Zo leidt arbeidsdeling automatisch tot een kloof tussen lager- en hogeropgeleiden.

Er zijn wel drie factoren die ervoor zorgen dat deze kloof verkleind wordt. Allereerst lijkt opleidingsniveau weg te vallen, wanneer men in dezelfde functie werkzaam is. Gelijkentijd in een functie werkt verbindend. Bijvoorbeeld op een verpleegafdeling waar zowel mbo- als hbo- verpleegkundigen werken, weten medewerkers niet van elkaar welk opleidingsniveau ieder heeft. Deze functiegroepen neigen eerder naar een mechanische solidariteit. Deze solidariteit ontstaat ook wanneer een team of organisatie kleiner of hechter wordt. Dan ontstaat er meer een ons kent ons- cultuur en is er meer en informeler contact tussen lager- en hogeropgeleide medewerkers. Daarnaast blijkt het ook uit te maken of een ziekenhuis in een stad of nabij kleinere steden of dorpen zijn gevestigd. Regionale ziekenhuizen zijn niet alleen kleiner, maar medewerkers kennen elkaar ook uit het dorp, waardoor het opleidingsniveau er minder toe doet. Hierdoor vindt er ook meer kennisuitwisseling plaats en is het contact laagdrempeliger.

Tot slot vindt er ook een verandering in de tijd plaats. Doordat het volgen van een opleiding vroeger specialer was, zaten artsen meer op een eigen eiland. Dit lijkt af te nemen, doordat er sprake is van een diploma-inflatie. Respondenten geven aan dat door de jaren heen, artsen meer benaderbaar zijn geworden en ook tijdens hun opleiding meekrijgen dat samenwerking met alle disciplines belangrijk is. Wanneer deze disciplines en dus opleidingsgroepen toch samenkomen tijdens bijvoorbeeld pauzes, kan elk onderwerp besproken worden en wordt er geen onderscheid gemaakt op basis van opleidingsniveau.

Ook is gebleken dat buiten het werk de vermenging van opleidingsniveaus niet voortzet. mensen met gelijke opleidingsniveaus leren elkaar al op de middelbare school of tijdens de studie kennen en blijven groepen die homogeen van aard zijn. Wanneer vriendschappen op het werk gevormd worden is dat vaak tussen medewerkers van dezelfde functie en daardoor opleidingsgroep.

De resultaten van dit onderzoek zijn verzameld binnen ziekenhuizen, ofwel een non-profit organisatie. Wellicht is het ook van invloed of een organisatie binnen de non-

profit of profitsector valt. Andere belangen kunnen hierdoor meespelen. Zo kan streven naar winst weer tot een andere groepsdynamiek leiden. Daarnaast heeft een ziekenhuis een natuurlijke hiërarchische indeling, waardoor de functiegroepen wellicht ook eerder clusteren. Tevens zijn binnen dit onderzoek respondenten met een mbo niveau 4 opleiding ook gerekend tot de laagopgeleiden, terwijl volgens het CBS, iedereen met een opleidingsniveau lager dan niveau 3 pas laagopgeleid is. Ook kan het zijn dat respondenten sociaal-wenselijke antwoorden hebben gegeven, wat invloed heeft op de betrouwbaarheid.

Voor dit onderzoek is de keuze gemaakt om het ziekenhuis te gebruiken als onderzoekssetting. Vervolgonderzoek is echter nodig om te onderzoeken of deze resultaten ook opgaan voor andere werkplekken en andere teamverbanden. Niet altijd zijn teams in organisaties georganiseerd op functiegroep, dus de vraag is hoe de relatie tussen lager- en hogeropgeleiden zich verhoudt in andere teamverbandvormen. Vervolgonderzoek is nodig om meerdere werksettingen te onderzoeken en te kijken of dezelfde resultaten naar boven komen.

## LITERATUUR

- Blau P, & Schwartz, J.E. (1984). *Crosscutting Social Circles*. Orlando, FL:Academic Press
- Blom, S. & Van Soomeren,, P. (2015). *Rapport DSPgroep: Ontmoeten als keuze: succesfactoren voor gemengd wonen*. Verkregen op 14 maart, 2017, van <http://bit.ly/2mHSSLi>.
- Boeije, H. (2012). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: denken en doen*. Den Haag, Nederland: Boom Lemma
- Bovens, M. (2012a). Opleiding als scheidslijn: van oude en nieuwe maatschappelijke breukvlakken (oratie Erasmus Universiteit Rotterdam).
- Bovens, M. (2012b). *Is opleiding de nieuwe verzuiling?* Verkregen op 28 februari, 2017, van <http://www.socialevraagstukken.nl/is-opleiding-de-nieuwe-verzuiling>.
- Bovens., M., & Wille, A. (2010). *De tweedeling tussen hoger en lager opgeleiden*. Verkregen op 13 maart, 2017, van <http://www.socialevraagstukken.nl/de-tweedeling-tussen-hoger-en-lager-opgeleiden>.
- CBS. (2013). *Beroepsbevolking: behaalde onderwijs naar persoonskenmerken 2001-2012*. Verkregen op 4 juni, 2017, van <http://wqd.nl/7uLK>
- CBS. (2016). *Hoogstbehaald opleidingsniveau en onderwijsrichting*. Verkregen op 28 februari,

- 2017, van <http://bit.ly/29fnhLI>.
- Drechslin, J., Hunt, P.L., & Sprainer, E. (2000). Workforce diversity: implications for the effectiveness of health care delivery teams. *Social Science & Medicine*, 50(10), 1403-1414. Doi: 10.1016/S0277-9536(99)00396-2
- Elchardus, M. (2012). Sociale breuklijnen herzien; een review essay en een empirische analyse. In B. Völker, & M. Elchardus (Eds.), *Essaybundel De Sociale Klasse Voorbij; Over nieuwe scheidingslijnen in de samenleving* (pp. 35-84). Verkregen op 2 maart, 2017, van <http://kennisopenbaarbestuur.nl/rapport-n-publicaties/essaybundede-sociale-klasse-voorbij-over-nieuwe-scheidingslijnen-in-de-samenleving>.
- Hambrick, D., Cho, T. & Chen, M. (1996). The influence of top management team heterogeneity on firms' competitive moves. *Administrative Science Quarterly*, 41(4), 659-684. Doi: 10.2307/2393871
- Ibarra, H. (1992). Homophily and Differential Returns; Sex Differences in Network Structure and Acces in an Advertising Firm. *Administrative Science Quarterly*, 37(3), 422-447. Doi: 10.2307/2393451
- Jehn, K.A., Northcraft, G.B., & Neale, M.A. (1999). Why differences make a difference: A field study of diversity, conflict, and performance in workgroups. *Administrative Science Quarterly*, 44(4),741-763. Verkregen op 4 april, 2017, van <http://web.mit.edu/cortiz/www/Diversity/PDFs/Jehn%20et%20al%201999.pdf>
- De Jong, M. (2011). *Grootmeesters van de sociologie*. Amsterdam: Boom Lemma uitgevers.
- De Lange, M., Tolsma, J., & Wolbers, M. H. J. (2016). Opleiding als sociale scheidingslijn. *Beleid en Maatschappij*, 43(1), 61-68. Doi:10.5553/BenM/138900692016043001010
- Laumann E. O. (1966). *Prestige and Association in an Urban Community*. Indianapolis, In: Bobbs-Merrill.
- Mannix, E., & Neale, M.A. (2005). What Difference Make a Difference: The Promise and Reality of Diverse Teams in Organizations. *American Psychological Society*, 6(2), 31-55. Verkregen op 4 april, 2017, van <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1111/j.1529-1006.2005.00022.x>
- Marsden, P. (1986). Core Discussion networks of Americans. *American Sociological Review*, 52(1), 122-131. Verkregen op 17 maart, 2017, van <http://www.jstor.org/stable/pdf/2095397.pdf>
- McPherson, M., Smith-Lovin, L., & Cook, J. (2001). Birds of a Feather: Homophily in Social Networks. *Annual Review of Socol-*

- ogy, 27, 415-444.  
Doi:10.1146/annurev.soc.27.1.415
- Milliken, F., & Martins, L. (1996). Searching for common threads: Understanding the multiple effects of diversity in organizational settings. *Academy of Management Review*, 21(2), 402–433. Doi: 10.5465/AMR.1996.9605060217
- Mollenhorst, G., Volker, B., & Flap, H. (2008). Social contexts and core discussion networks: using a choice-constraint approach to study similarity in intimate relationships. *Social Forces*, 86(3), 937-965. Doi: 10.1016/j.socnet.2007.07.00
- Moretti, E. (2012). *The New Geography of Jobs*. Boston: Cengage Learning inc.
- North, H. (1968). *Laws. Plato in Twelve Volumes, 11*. Bury translator. Cambridge: Harvard Univ. Press
- Plochg, T., & Van Zwieten, M. (2007). Kwalitatief onderzoek. In T. Plochg, R.E. Juttman, N.S. Klazinga & J.P Mackenbach (Eds.), *Handboek gezondheidzorgonderzoek* (p.77-93). Amsterdam: Aksant.
- Den Ridder, J., & Dekker, P. (2011). *Zien burgers zelf ook een kloof?* Verkregen op 14 maart, 2017, van <http://www.socialevraagstukken.nl/zien-burgers-zelf-ook-eeen-kloof/>
- Verbrugge, L. M. (1977). The Structure of Adult Friendship Choices. *Social Forces* 56(2), 576-597. Doi:10.2307/2577741
- Visser, J., Dekker, W. (2014, 9 december). Hoger en lager opgeleiden treffen elkaar bijna nergens. *De Volkskrant*. Verkregen op 9 februari 2017, van <http://www.volkskrant.nl/binnenland/hoger-en-lager-opgeleiden-treffen-elkaar-bijna-nergens~a3806665/>
- Völker, B. (2012). Sociale breuklijnen herzien; een review essay en een empirische analyse. In B. Völker, & M. Elchardus (Red), *Essaybundel De Sociale Klasse Voorbij; Over nieuwe scheidingslijnen in de samenleving* (pp. 9-32). Gedownload op 2 maart, 2017, van <http://kennisopenbaarbestuur.nl/rapporten-publicaties/essaybundel-de-sociale-klasse-voorbij-over-nieuwe-scheidingslijnen-in-de-samenleving>.
- Volker, B., Andriessen, I., & Posthumus, H. (2014). Gesloten werelden? Sociale contacten tussen lager- en hogeropgeleiden. In SCP/WRR, *Gescheiden werelden* (p. 217-234). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid.
- Van der Werfhorst, W. (2015). *Een kloof tussen hoger en lager opgeleiden is van alle tijden*. Verkregen op 9 februari, 2017, van <http://www.socialevraagstukken.nl/een-kloof-tussen-hoger-en-lager-opgeleiden-is-van-alle-tijden>.
- Werknemersindeczorg. (z.d.). *De toekomst van verpleging en verzorging*. Verkregen op 13

## BIJLAGEN

### I. Respondentenlijst

Nr.	Opleidingsniveau	Functie	Geslacht	Leeftijdscategorie
1.	Wo	ANIOS*	Vrouw	20-30 jaar
2.	Wo	ANIOS	Vrouw	20-30 jaar
3.	Wo	Co-assistent	Man	20-30 jaar
4.	Wo	Co-assistent	Vrouw	20-30 jaar
5.	Mbo	Baliemedewerker	Vrouw	50-60 jaar
6.	Mbo	Verpleegkundige	Vrouw	60-70 jaar
7.	Hbo	Fysiotherapeut	Vrouw	20-30 jaar
8.	Wo	ANIOS (phd student)	Man	20-30 jaar
9.	Wo	ANIOS (phd student)	Man	20-30 jaar
10.	Mbo+	Verpleegkundige	Man	20-30 jaar
11.	Hbo	Afdelingsmanager	Vrouw	50-60 jaar
12.	Hbo+	Fysiotherapeut	Man	30-40 jaar
13.	<mbo	Zorgassistente	Vrouw	50-60 jaar
14.	Wo	Huisarts in opleiding	Man	20-30 jaar
15.	Hbo	Anesthesiemedewerker	Man	20-30 jaar
16.	Mbo	Verpleegkundige	Vrouw	20-30 jaar

\*Anios (arts niet in opleiding tot specialist)