

‘I’m not bossy. I’m the boss.’

An analysis of Ban Bossy’s brochure *Leadership Tips for Girls*
in relation to leadership experiences of young Dutch girls

Bachelor’s thesis

Tess Kamphorst (3790274)

Language and Culture Studies: Postcolonial and Gender Studies

Supervisor: Eva Midden

Academic year 2013-2014 (block 4)

30 June 2014

TABLE OF CONTENT

| | |
|--|----|
| Acknowledgements | 2 |
| 1. Introduction | 3 |
| 2. Academic context | 5 |
| 3. Theoretical framework | 7 |
| 3.1 Feminist sameness thinking | 7 |
| 3.2 Feminist difference thinking | 7 |
| 3.3 Feminist deconstruction thinking | 8 |
| 3.4 Intersectionality | 9 |
| 4. Method | 10 |
| 4.1 Discourse analysis | 10 |
| 4.2 Interviews | 11 |
| 5. Analysis | 13 |
| 5.1 Ban Bossy's discourse on leadership and gender | 13 |
| 5.1.1 Definitions of leadership | 13 |
| 5.1.2 How do girls reach leadership? | 15 |
| 5.1.3 Leadership tips for girls – what girls? | 17 |
| 5.2 Girls' experiences with leadership | 19 |
| 5.2.1 Definitions of leadership | 19 |
| 5.2.2 How to reach leadership? | 20 |
| 5.2.3 Do all girls need to be leaders? | 21 |
| 6. Conclusion | 23 |
| Bibliography | 25 |
| Appendices | |
| Appendix I: Interview questions (in Dutch) | 27 |
| Appendix II: Typed interviews from audio recordings (in Dutch) | 35 |
| Appendix III: Ban Bossy brochure 'Leadership Tips for Girls' | 91 |

ACKNOWLEDGEMENTS

I would like to thank Anna, Kimmy, Ana and Mette for their important contribution to this thesis. Thank you for sharing your thoughts on leadership and your personal experiences on the matter. Your opinions and thoughts form an important part of this thesis, as well as lively illustrations to the more abstract theory. It is a shame that there was so little space in this thesis to insert all your wise answers. I would also like to thank the parents of Anna, Kimmy, Ana and Mette for their help during the interviews and their hospitality.

I owe a special thanks to my family and Evertjan, who helped me in my despair on finding the right topic for my thesis.

Tess Kamphorst
June 2014

1. INTRODUCTION

The American Ban Bossy campaign that has been introduced in 2014, wants to draw attention to the word 'bossy' and its impact on young girls. According to the campaign, "When a little boy asserts himself, he's called a "leader." Yet when a little girl does the same, she risks being branded "bossy.""¹ This would suppress girls leadership already at a young age. The campaign lines state: "Words like bossy send a message: don't raise your hand or speak up. By middle school, girls are less interested in leading than boys – a trend that continues into adulthood. Together we can encourage girls to lead"² The campaign has been established by 'Lean In' and 'Girl Scouts'. Lean In is both a book and an organization focused on women, work, ambitions and leadership.³ Girl Scouts is the official overarching organization of girls scouting in the USA. The campaign is propagated by famous public figures such as Sheryl Sandberg, Condoleezza Rice, Jennifer Garner, Jane Lynch, Michelle Obama and Beyoncé Knowles, of whom the latter powerfully states in a campaign video: "I'm not bossy. I'm the boss."⁴ On its website, the campaign made brochures available with leadership tips for girls, parents, teachers, managers and troop leaders. These are, according to Ban Bossy, "practical tips to help young women flex their leadership muscles".⁵ The tips are directed at girls in the age of six and above.⁶ Their main goal is to promote female leadership and apparently, this has to start at a young age.

In the short time of its existence, Ban Bossy has received a lot of critique. LA Times correspondent Robin Abcarian e.g. argued that "Banning a word or a term is never persuasive (...)"⁷ Sociologist B.J. Gallagher stated in the Huffington Post that "synonyms for "bossy" include: "highhanded, officious, dictatorial; overbearing, abrasive." (...) I don't know any who would say that those are the characteristics of a good leader – female OR male"⁸ These critical remarks raise questions on what actually is the definition of 'leadership' that is set forth in the Ban Bossy campaign. Moreover, one can wonder which girls are included in this

¹ Ban Bossy. Homepage. Web. Accessed 1 May 2014. <<http://www.banbossy.com>> .

² Ibidem.

³ Lean In. "About Lean In." Web. Accessed 1 May 2014. <<http://www.leanin.org/about>>.

⁴ Lean in. "Ban Bossy – I'm not bossy. I'm the boss." Web. Accessed 25 June 2014.

< <https://www.youtube.com/watch?v=6dynbzMlCcw>>.

⁵ Ban Bossy. *Leadership Tips for Girls*. 2014, p.2.

⁶ Ban Bossy. *Leadership Tips for Parents*. 2014, p.1.

⁷ Abcarian, R. "Sheryl Sandberg's wrongheaded campaign to ban the word 'bossy'." Web. Accessed 1 May 2014.

<<http://www.latimes.com/local/abcarian/la-me-ra-ban-bossy-20140416-story.html#page=1>>.

⁸ Gallagher, B.J. "'Ban Bossy' Campaign Misses the Mark Concerning Girls' and Women's Leadership Skills."

Web. Accessed 1 May 2014. <http://www.huffingtonpost.com/bj-gallagher/ban-bossy-campaign-is-mis_b_5015499.html>.

definition and which girls are not. Likewise, it is interesting to analyze the extent to which Dutch girls can relate to an American campaign such as Ban Bossy.

In this thesis, I address the abovementioned in the following question: *How does the discourse of leadership and gender of the Ban Bossy brochure 'Leadership Tips for Girls' relate to the experiences with leadership of young Dutch girls?* Both parts of the analysis will be connected to a theoretical framework consisting of sameness, difference and deconstruction thinking and intersectionality. Herewith, I will analyze if the discourse on leadership of the brochure 'Leadership Tips for Girls' is specifically male or female, or whether traditional notions of leadership and gender are deconstructed. Moreover, I will analyze what mechanisms of in- and exclusion are to be found in the campaign. The leadership experiences of the young Dutch girls function as new data on the topic of girls' leadership that, together with the discourse analysis, can be helpful to improve campaigns similar to Ban Bossy in the future.

I will first situate the topic of leadership and gender in an academic context. Then, I will elaborate on the theoretical framework that is used in this thesis. In the chapter that follows, I will describe the used methods of discourse analysis and interviewing. This is followed by a twofold analysis, which consists of a discourse analysis of the Ban Bossy brochure 'Leadership Tips for Girls' and interviews with four young Dutch girls on their experiences with leadership and gender. Finally, these analyses will be combined together with the theoretical framework to eventually answer how the discourse of leadership and gender of the Ban Bossy brochure relates to the experiences with leadership of young Dutch girls.

2. ACADEMIC CONTEXT

The 2014 International Business Report ‘Women in business: from classroom to boardroom’ points out that only 24% of the senior or executive management functions worldwide is fulfilled by women.⁹ In the United States, this percentage is 22%, whereas in the Netherlands, only 10% of the senior managers is female.¹⁰ According to the SCP and CBS¹¹ ‘Emancipatiemonitor 2012’, Dutch women do make up 29% of overall (and mainly lower) management functions.¹² These facts raise questions on why the percentages of women in management functions are still rather low and what the contributing factors to this phenomenon are.

Many research has already been done on the subject of women, leadership and management. McAninch, Milich et al. e.g. argue that there is a difference between male and female leadership styles, and that both men and women prefer a male leadership style. They argue that women are viewed as more competent, when they internalize this male leadership style, but by doing this, they are at the same time less liked.¹³ According to Eagly and Johnson, a typical and traditional male leadership style can be characterized as “aggressive, independent, self-sufficient, forceful, dominant”, whereas female leadership style is “more kind, helpful, understanding, warm, sympathetic, aware of others’ feelings”.¹⁴ They argue that there is an “attitudinal bias against female leaders” and that the possibility exists that “women leaders have internalized to some degree the culture’s reservations about their capability for leadership (...)”.¹⁵ In the Ban Bossy brochure ‘Leadership Tips for Managers’, Rachel Thomas¹⁶ draws further on this: “Gender bias leads us to systematically discount women’s performance. Women receive less credit for achievements than their male counterparts. And successful women are generally less well liked than successful men.”¹⁷

According to Ban Bossy, gender biases and barriers for female leadership already start at a very young age and this continues into adolescence and adulthood.¹⁸ Indeed, adolescence

⁹ Grant Thornton. *Women in business: from classroom to boardroom. Grant Thornton International Business Report 2014*. 2014, p.10.

¹⁰ Ibidem.

¹¹ Sociaal en Cultureel Planbureau; Centraal Bureau voor de Statistiek.

¹² Sociaal en Cultureel Planbureau and Centraal Bureau voor de Statistiek. *Emancipatiemonitor 2012*. Den Haag, 2012, p.73.

¹³ Aninch, C.B., Milich, R., et al. “Children’s Perception of Gender-Role-Congruent and –Incongruent Behavior in Peers: Fisher-Price Meets Price Waterhouse.” *Sex Roles*, vol. 35 (1996): p.621.

¹⁴ Eagly, A.H. and Johnson, B.T. “Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis.” *Psychological Bulletin of the American Psychological Association, Inc.*, vol. 108 (1990): p.236.

¹⁵ Ibidem, p.248.

¹⁶ Co-founder and president of Lean In.

¹⁷ Ban Bossy. *Leadership Tips for Managers*. 2014, p.3.

¹⁸ Ban Bossy. *Leadership Tips for Girls*. 2014, p.2.

is a period in which “girls are situated at an important crossroads, at which their potential and their identities are being profoundly and rapidly influenced and shaped, including their development of a leadership identity.”¹⁹ According to Hoyt and Kennedy, “they are facing the challenge of negotiating what it means to be a woman within many domains (...) and often in contexts where femininity is both expected and devalued. They are at once developing a voice and being silenced by the forces that surround them (...)”.²⁰

Research has also been done on the subject of girls and leadership. The Girl Scout Research Institute (GSRI) already did several studies on girls’ leadership, experiences and aspirations. Furthermore, research has been done by Baric²¹ on the role of boys in supporting girls’ leadership. Moreover, Hoyt and Kennedy did a qualitative study of leadership development of adolescent girls. However, there is according to them, “very little research that explores (...) how theories of leadership apply to women who also belong to other non-dominant groups.”²² The GSRI argues that difference in ethnicity, as well as difference in household income, can form a different perspective on girls’ perception of their own leadership skills.²³ Therefore, in this research, the influence of different axes of identity will be taken into account through the theory of intersectionality. Moreover, new perspectives on the already new Ban Bossy campaign will be offered through a comparison with feminist sameness, difference and deconstruction thinking. Furthermore, the experiences of young Dutch girls with leadership will also offer a fresh perspective on the campaign, which together can be helpful to improve similar campaigns in the future.

¹⁹ Hoyt, M. and Kennedy, C. “Leadership and Adolescent Girls: A Qualitative Study of Leadership Development.” *American Journal of Community Psychology*, vol. 24 (2008): p.203.

²⁰ Ibidem.

²¹ 2013.

²² Hoyt, M. and Kennedy, C. “Leadership and Adolescent Girls: A Qualitative Study of Leadership Development.” *American Journal of Community Psychology*, vol. 24 (2008): p.203.

²³ Girl Scouts of the USA. *Change It Up! What Girls Say About Redefining Leadership*. 2008, p.18.

3. THEORETICAL FRAMEWORK

“Feminists give meaning to difference in sex. Whether this difference eventually has to be socially abrogated, accentuated or deconstructed, on that, feminists have been less unanimous during history” (my translation).²⁴ This quote illustrates a central division in women’s studies: one between sameness, difference and deconstruction thinking. In the following, I will briefly set out the characteristics of these theoretical perspectives, as well as those of the theory of intersectionality and how these can be applied to the topic of leadership and gender. For the former, I will follow Rosemarie Buikema and Anneke Smelik, who particularly have been leading in discussing this threefold division in feminist thinking.

3.1 FEMINIST SAMENESS THINKING

Sameness thinking can be of particular interest for women who strive for economic equality. This theoretical perspective is according to Buikema and Smelik aimed at taking away societal and cultural differences between men and women.²⁵ They argue that the political aim of this perspective is “to give women equal chances to accomplish their ambitions and the demand that they receive equal salary and cultural appreciation” (my translation).²⁶ Applied to the topic of leadership and gender, sameness thinkers would argue that men and women both need to be seen as a universal human subject²⁷, and thus need to have the same opportunities regarding leadership. Moreover, sameness thinking can be connected to current societal measures to improve equality such as equalizing the ‘gender wage gap’ and forming gender quotas, because these measures are directed at treating men and women equally and thus the same. According to Buikema and Smelik, a division can be made between emancipatory and radical feminist sameness thinkers. The former stresses the individual responsibility of the subject, the latter criticizes societal and cultural structures that for example limit women to fulfill a leadership function.²⁸

3.2 FEMINIST DIFFERENCE THINKING

Difference thinking is, in contrast to sameness thinking, not about adding women to a traditional male canon, but indeed creating a female one.²⁹ According to Buikema and Smelik, this stems from the fact that women experience life from a different position and perspective

²⁴ Buikema, R. and Smelik, A. *Vrouwenstudies in de Cultuurwetenschappen*. Bussum: Coutinho, 1993, p.17.

²⁵ Ibidem, p.19.

²⁶ Ibidem.

²⁷ Ibidem, p.20.

²⁸ Ibidem, p.20-21.

²⁹ Ibidem, p.22.

and thus need a canon of their own.³⁰ Furthermore, there are feminist difference thinkers who argue on the basis of psychoanalysis that this difference between men and women already develops at a young age, because “the sexual development of girls and boys differs, due to differences in their anatomy and their position in the Oedipus complex (...) which makes them have different desires and fantasies with respect to themselves and others in the world.”³¹

The focus on difference led to a threefold theoretical perspective. On the one hand, difference thinking is focused on the differences *between* the sexes. These difference thinkers argued for a higher appreciation of typical female domains, such as the private sphere.³² They could e.g. argue that women do not necessarily have to work more or fulfill more leadership functions, but that their work at home should be appreciated more. Difference thinking can also be focused on differences *between women*, which could provide the insight that it is important for *some* women to fulfill leadership functions, but not for *all* women. Finally, there can also be differences *within one woman*. This latter form of difference thinking again is based in large on psychoanalysis, in which one's identity is understood as formed through different and fragmented “layers of lived experience”.³³ Applied to the topic of leadership and gender, a woman could thus have an ambivalent position towards leadership ambitions because of different experiences in her life.

Feminist difference thinking stems from critique on the one-sided definition of ‘woman’ and thus corresponds with the theory of intersectionality; both argue that experiences of white, western and heterosexual women do not necessarily coincide with the experiences of e.g. black or lesbian women.³⁴ Leadership possibilities and/or ambitions could differ for women who belong to non-dominant groups.

3.3 FEMINIST DECONSTRUCTION THINKING

The abovementioned also corresponds with feminist deconstruction thinking. Deconstruction thinking focuses on what concepts of ‘woman’ and ‘femininity’ mean and imply.³⁵ Derived from deconstructivism, this feminist theory sees language as a producer of meaning.

³⁰ Buikema, R. and Smelik, A. *Vrouwenstudies in de Cultuurwetenschappen*. Bussum: Coutinho, 1993, p.23.

³¹ Ibidem, p.24.

³² Tuin, I. van der. “Feminisme als strijdtoneel: Simone de Beauvoir en de geschiedenis van het feminisme.” In Buikema, R. and Van der Tuin, I. *Gender in Media, Kunst en Cultuur*. Bussum: Coutinho, 2007, p.28.

³³ Braidotti, R. *Nomadic Subjects. Embodiment and Sexual Difference in Contemporary Feminist Theory*. New York: Columbia University Press, 1994, p.166.

³⁴ Ibidem, p.23.

³⁵ Ibidem, p.27.

Following Jacques Derrida, pairs of concepts form oppositions that are hierarchal instead of neutral.³⁶ These binary oppositions such as male-female and white-non-white and its power implications form an important research object of feminist deconstruction thinking. Buikema and Smelik argue: “Insight into the way in which power positions in texts are divided between the masculine and the feminine or the white and the black is a powerful instrument against the unilateral representation of the feminine in the culture” (my translation).³⁷ Questions on what power relations and binary oppositions lingual terms such as ‘man’ and ‘woman’ imply are central in feminist deconstruction thinking, and can also be applied to the concepts of leadership and gender. Feminist deconstruction thinkers could e.g. argue that the word ‘leadership’ often has a male connotation, that is based on cultural constructions of masculinity and femininity, which could constitute a negative reality for women wanting to fulfill a leadership function.

3.4 INTERSECTIONALITY

Intersectionality is based on taking different axes of one’s identity and the way in which these influence each other mutually, into account.³⁸ Kimberlé Crenshaw³⁹ pointed at a way of thinking in the discipline of gender studies, “in which gender, ‘race’/ethnicity, class and sexuality and other axes of meaning, such as age, nationality and religion, co-construct each other and function at the same time (...)” (my translation).⁴⁰ It is important to take such axes of identity into account, to avoid a single-axis analysis that is only directed at the most privileged or seemingly ‘neutral’ group, because it problematizes those who are multiple-burdened.⁴¹ I already argued that differences in ethnicity or household income can influence the way in which girls perceive their own leadership skills.⁴² Therefore, these axes of identity should also be taken into account concerning the topic of leadership and gender.

³⁶ Leezenberg, M. and De Vries, G. *Wetenschapsfilosofie voor geesteswetenschappen*. Amsterdam: Amsterdam University Press, 2012, p.248.

³⁷ Buikema, R. and Smelik, A. *Vrouwenstudies in de Cultuurwetenschappen*. Bussum: Coutinho, 1993, p.28.

³⁸ Midden, E. “Transnational Feminism.” Lecture. Utrecht: Universiteit Utrecht, 2013.

³⁹ Crenshaw was the first to coin the term ‘intersectionality’.

⁴⁰ Wekker, G. “Disciplinariteit als strijdtoneel: Gloria Anzaldúa en interdisciplinariteit.” In Buikema, R. and Van der Tuin, I. *Gender in Media, Kunst en Cultuur*. Bussum: Coutinho, 2007, p.72.

⁴¹ Crenshaw, K. “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics.” *University of Chicago Legal Forum*, vol. 140 (1989): p.57.

⁴² Girl Scouts of the USA. *Change It Up! What Girls Say About Redefining Leadership*. 2008, p.18.

4. METHOD

The approach of the analysis in this research is twofold. First, I have used discourse analysis to analyze the discourse on leadership and gender of the Ban Bossy brochure ‘Leadership Tips for Girls’. Secondly, I have interviewed four young Dutch girls on their experiences with leadership. Below, I will elaborate on both methods.

4.1 DISCOURSE ANALYSIS

A discourse is a coherent set of lingual means or statements that constitutes a certain kind of truth: “(...) the things that are true and those that are not, the subjects we talk about, etcetera, are highly determined by such lingual means. They are not given separately from a discourse, but are internal to it” (my translation).⁴³ According to Carpentier and Spee, discourse can be seen as a social practice, that is always related to a larger context.⁴⁴ Leezenberg and De Vries argue that it is possible to analyze a set of statements as a discourse in which discursive and gendered tactics can be found.⁴⁵ In this thesis, I have done such an analysis of the Ban Bossy brochure ‘Leadership Tips for Girls’. Analyzing all five Ban Bossy brochures⁴⁶ would give a more complete image of the discourse of the overall campaign, but given the limited size of this research, I have chosen to analyze only one. The brochure ‘Leadership Tips for Girls’ is, however, the most logical choice because it is directed at young girls, which is the main focus of this thesis.

The discourse analysis of the Ban Bossy brochure is based on three questions. First: how is ‘leadership’ defined in this brochure? Second: how can girls reach leadership according to this brochure? And third: at which girls is this brochure directed? I have operationalized the discourse on leadership and gender of the brochure by asking these questions and connecting them to feminist sameness, difference and deconstruction thinking. This has been done to show if the discourse on leadership in the brochure is specifically male/female or not, or if traditional notions on leadership and gender are deconstructed. Furthermore, I have connected the questions to the theory of intersectionality to show what mechanisms of in- and exclusion are at work in the discourse on leadership and gender of the

⁴³ Leezenberg, M. and De Vries, G. *Wetenschapsfilosofie voor geesteswetenschappen*. Amsterdam: Amsterdam University Press, 2012, p.284.

⁴⁴ Carpentier, N. and Spee, S. “Discoursanalyse. Cursustekst Informatieverwerking UIA Dept. PSW.” Web. Accessed 10 May 2014. <<http://homepages.vub.ac.be/~ncarpent/disc.html>>.

⁴⁵ Leezenberg, M. and De Vries, G. *Wetenschapsfilosofie voor geesteswetenschappen*. Amsterdam: Amsterdam University Press, 2012, p.284.

⁴⁶ Leadership Tips for Girls; Leadership Tips for Parents; Leadership Tips for Teachers; Leadership Tips for Managers; Leadership Tips for Troop Leaders.

brochure. This gives insight into the interplay between language and power that is always at stake within a discourse.⁴⁷

4.2 INTERVIEWS

The interviews with four young Dutch girls form the second part of my analysis, that is aimed at analyzing how these girls perceive leadership and how this relates to the discourse of the Ban Bossy brochure. The interviews will follow the structure of the discourse analysis, which means attention is paid to the ways in which these girls define and perceive 'leadership', how they think they can reach leadership, and if they can find themselves in the tips that are given by Ban Bossy. Attention is also paid to the possible role different axes of identity can play concerning their thoughts on and experiences with leadership.

The brochure 'Leadership Tips for Girls' is directed at girls above the age of six. Ban Bossy considers the period in elementary school to be crucial in the development of leadership skills and they argue that "by middle school, girls are less interested in leadership roles than boys".⁴⁸ I have chosen to interview Dutch girls in the age of eleven to thirteen, because they are at a crossroads between elementary school and high school, which thus would be, according to Ban Bossy, a crucial period in which they decide if they are interested in leadership roles or not. Furthermore, the interview candidates needed to be young, but old enough to understand questions on leadership. The four interviewees can of course not be representative for *all* Dutch girls of their age and it is thus not my intention to let them speak for a larger group. The interviews are meant to function as new data on the topic of girls' leadership. Their experiences function as a way to critically discuss the Ban Bossy campaign and its brochure, and can eventually be helpful to improve similar campaigns in the future.

The interviewees were foremost chosen on the basis of their gender and age, by asking around within my personal network. All interviewees are from Amersfoort. I have tried to pay appropriate attention to difference in ethnicity. Two of them are native Dutch, one is Dutch-Indian and one Brazilian-Dutch. I am aware of the fact that the Brazilian and Indian ethnicity are only two of many ethnicities that the Netherlands abound and that these girls cannot be representative for a larger group. However, attention is paid to possible differences in leadership experiences regarding different axes of their identities, such as religion and ethnicity. This may contribute to an ongoing discussion on leadership and gender in which attention is paid to diversity.

⁴⁷ Meijer, M. "Hélène Swarth en de constructie van mannelijkheid in de feministische literatuurbeschuwing." In Buikema, R. and Van der Tuin, I. *Gender in Media, Kunst en Cultuur*. Bussum: Coutinho, 2007, p.244.

⁴⁸ Ban Bossy. *Leadership Tips for Girls*. 2014, p.2.

The interviews were held separately. This is due to practical reasons concerning time schedules of the interviewer as well as the interviewees. Furthermore, with separate interviews, there is less chance that the young interviewees will feel potentially intimidated by other girls who assert themselves more or that they copy each other's answers.

In the interviews, the girls and parents were asked more or less the same questions on the basis of the interview questions that are added to appendix I of this document. The typed audio recordings of the interviews are added to appendix II. The interview questions are based on the brochure 'Leadership Tips for Girls' and on the GSRI research report 'Change It Up!'. In this report, the findings are presented from a study on leadership among young girls and boys.⁴⁹ Therefore, 'Change It Up!' was a helpful tool in composing interview questions on how girls define and experience leadership.

The first part of the interview was based on the word 'bossy', because this word is vital in the Ban Bossy campaign. First, the interviewees were asked for their definitions and experiences with bossiness. Secondly, this was asked for 'leadership' as well. Then, the interviewees had to indicate for several possible qualities of a leader, whether they found these qualities necessary for being a good leader. This was used for analyzing potential differences in male and female leadership styles. Furthermore, questions were posed concerning leadership and potential barriers they experience with it. The interviewees were also asked about differences between girls and boys in being a better leader, or becoming a leader more easily. Next, they were asked about their future dreams and ambitions. Following that, the interviewees had to indicate how confident they are and if this influences the extent to which they assert themselves, to analyze whether they have a fear of being judged – as is suggested in the Ban Bossy brochure.⁵⁰ Finally, they were invited to give their opinion on eight tips that are given in the brochure 'Leadership Tips for Girls', to analyze to what extent these girls find this American campaign useful and/or appealing. Finally, the parents of the girls were asked questions about ambitions, bossiness and leadership, concerning their daughter.

⁴⁹ Girl Scouts of the USA. *Change It Up! What Girls Say About Redefining Leadership*. 2008, p.5.

⁵⁰ Ban Bossy. *Leadership Tips for Girls*. 2014, p.3.

5. ANALYSIS

5.1 BAN BOSSY'S DISCOURSE ON LEADERSHIP AND GENDER

What discourse on leadership and gender can be found in the Ban Bossy brochure 'Leadership Tips for Girls'? To gain more insight into this discourse, three questions are asked concerning the brochure: how is 'leadership' defined, how can girls reach leadership and at which girls is it directed?

5.1.1 DEFINITIONS OF LEADERSHIP

Girl Scouts is one of the founding organizations of Ban Bossy. In its brochures, the campaign often derives quotes and facts from research reports of the Girl Scout Research Institute. The mission of the organizations is to "build girls of courage, confidence, and character, who make the world a better place."⁵¹ The main aim of Ban Bossy is "to help all young women flex their leadership muscles, in ways big and small."⁵² Girl Scouts as well as Ban Bossy use a similar discourse that is directed at strong girls, as the words 'muscles', 'courage', 'confidence' and 'character' suggest. It is interesting that the word 'muscle', which is traditionally associated with men, is used by Ban Bossy in a specifically female context.

The main definition of leadership in the brochure 'Leadership Tips for Girls' is "to assert oneself".⁵³ This definition applies, according to Ban Bossy, to both boys and girls. However, "When a little boy asserts himself he is called a "leader." Yet when a little girl does the same, she risks being branded "bossy" (...)"⁵⁴ According to the campaign, 'asserting oneself' is thus often not acknowledged as being a leader when it comes to girls. The first solution that the campaign offers to this problem, is to ban the word bossy. As is written in the brochure, the word bossy can be seen on a par with "aggressive", "angry" and "too ambitious".⁵⁵ To ban this word that, according to the campaign, discourages girls from leading, it would thus seem possible for both boys and girls to reach leadership through asserting themselves. This could imply that according to Ban Bossy, both girls and boys essentially lead in a same way, only that current societal and traditional views form a barrier to girls' leadership. This argument connects to feminist sameness thinking, which is aimed at

⁵¹ Girl Scouts. "Facts about Girl Scouts." Web. Accessed 1 May 2014.
<https://www.girlscouts.org/who_we_are/facts/>.

⁵² Ban Bossy. *Leadership Tips for Girls*. 2014, p.2.

⁵³ Ibidem.

⁵⁴ Ibidem.

⁵⁵ Ibidem.

abolishing societal and cultural differences between men and women.⁵⁶ Indeed, it seems that by pledging to ban the word bossy, the campaign wants “to encourage leadership and achievement in girls”⁵⁷ and thus to abolish certain societal differences that are currently holding girls back to assert themselves and thus are encouraged to be leaders in a same way as boys.

In the brochure, Ban Bossy shows how great the impact of being called bossy is and how far reaching the consequences are. More than just a word, ‘bossy’ almost literally creates a barrier for girls’ leadership. The lingual term ‘bossy’ thus constitutes a truth and a meaning in which girls are discouraged from leading. Ban Bossy argues: “Girls are supposed to be confident but nice, ambitious but not selfish, successful but not conceited.”⁵⁸ These ambivalent expectations result from unequal power relations between men and women. According to deconstructivists, there is no difference between language and reality. It aims at deconstructing lingual terms, in order to analyze which meanings and truths it constitutes and what underlying power relations these terms imply.⁵⁹ Buikema and Smelik argue that, when this is applied to feminist research, femininity is disconnected from feminine identity. This means that “the feminine can be seen as a lingual construction and not as solely connected to a specific biological or social group” (my translation).⁶⁰ Ban Bossy thus deconstructs the word ‘bossy’, by showing the meanings and truths of typifying girls this way (namely a discouragement from leading) and the underlying unequal power relations between the sexes (namely ambivalent expectations to girls in specific). By using such a feminist deconstructivist approach, Ban Bossy indirectly shows that the feminine is a lingual construction that does not necessarily biologically needs to be connected to girls and women – because the campaign argues that women can be leaders just as good as men, or even better.⁶¹

⁵⁶ Buikema, R. and Smelik, A. *Vrouwenstudies in de Cultuurwetenschappen*. Bussum: Coutinho, 1993, p.19.

⁵⁷ Ban Bossy. *Leadership Tips for Girls*. 2014, p.2.

⁵⁸ Ibidem, p.8.

⁵⁹ Buikema, R. and Smelik, A. *Vrouwenstudies in de Cultuurwetenschappen*. Bussum: Coutinho, 1993, p.27.

⁶⁰ Ibidem, p.28.

⁶¹ Ban Bossy. *Leadership Tips for Managers*. 2014, p.3.

5.1.2. HOW DO GIRLS REACH LEADERSHIP?

The brochure ‘Leadership Tips for Girls’ contains ten practical tips for girls to gain leadership qualities. Here, those tips are discussed that can be connected to overarching themes of leadership and gender, connected to the abovementioned theoretical framework.

The first tip that is given, is to ‘speak up in class’. Ban Bossy argues: “Raise your hand, even when you’re not sure about the answer (...), try not to worry about being wrong. Speaking up isn’t about having the perfect answer.”⁶² In addition to this, the second tip that is given in the brochure is to ‘stop apologizing before you speak’.⁶³ In the foreword of the brochure, Rachel Simmons argues that girls often worry about failure and criticism and that they often fear to be judged.⁶⁴ Ban Bossy states that girls are “growing up in a world that’s still confused about how powerful it wants girls to be (...)”.⁶⁵ Hoyt and Kennedy stress this as well, as they argue that adolescent girls “experience a conflict between what they know and what they are permitted and expected to express outwardly”.⁶⁶ Ban Bossy anticipates to this by giving tips to girls to assert themselves more – which is indeed according to the campaign, the means to reach leadership. The third tip in the brochure also connects to this. Ban Bossy argues: “When we worry about failure or criticism, we’re more likely to seek out experiences we know we can control. But playing it safe means you’ll never have the exhilaration of overcoming an obstacle and proving to yourself (and others) that you’re brave enough to try.”⁶⁷ A similar pattern can also be found in the seventh tip of the brochure. Ban Bossy argues to ‘trust your inner voice’, because it tells you “what you genuinely think, need and want.”⁶⁸ However, “It’s easy to stop listening to that voice when you’re worried about what people might think.”⁶⁹ This tip again is directed at the importance of overcoming low confidence and the fear of getting judged.

The tips above are directed specifically at girls, because indeed, according to the GSRI, “A comparison of importance and self-assessment ratings indicates that girls are not yet confident about having the essential skills and competencies they think of as most important for a leader.”⁷⁰ This is also stressed by Hoyt and Kennedy, who argue: “The words

⁶² Ban Bossy. *Leadership Tips for Girls*. 2014, p.4.

⁶³ Ibidem.

⁶⁴ Ibidem, p.3.

⁶⁵ Ibidem, p.8.

⁶⁶ Hoyt, M. and Kennedy, C. “Leadership and Adolescent Girls: A Qualitative Study of Leadership Development.” *American Journal of Community Psychology*, vol. 24 (2008): p.206.

⁶⁷ Ban Bossy. *Leadership Tips for Girls*. 2014, p.5.

⁶⁸ Ibidem, p.7.

⁶⁹ Ibidem.

⁷⁰ Girl Scouts of the USA. *Change It Up! What Girls Say About Redefining Leadership*. 2008, p.15.

of the participants [of a feminist-based leadership program for adolescent girls] revealed that initially they (...) were hesitant to identify themselves as leaders or to see themselves included within their concepts of leadership.”⁷¹ The above discussed tips are thus directed at a specific female pattern of having low confidence on one’s own leadership qualities. However, these tips can be connected to feminist sameness thinking, because they are directed at the eventual goal of girls becoming leaders through asserting themselves – which is the same for both boys and girls.

The fourth tip in the brochure ‘Leadership for Girls’ reads: ‘ask for help’. Ban Bossy argues: “The most successful people don’t make it on their own. (...) Don’t be afraid to ask teachers, coaches, or other adults you admire to talk with you about what you’re passionate about.”⁷² These interpersonal relations are important, according to Ban Bossy, as can also be seen in the sixth tip of the brochure, that advises girls to ‘speak up in friendship’. This tip connects to the earlier tips of ‘speaking up’ and ‘asserting oneself’, but also to the importance of having good relationships. After all, “Being direct is scary, but do it with care and you’ll earn the respect and trust of those around you.”⁷³ Later on in the brochure, this is stressed again: “(...) stay close to the friends and family members who celebrate your strength.”⁷⁴

The abovementioned tips are aimed at encouraging a type of leadership that is, according to Eagly and Johnson, specifically female. According to them, women have a leadership style that is more directed at interpersonal relations than that of men.⁷⁵ Furthermore, Eagly and Johnson typify female leadership style as “democratic or participative” in contrast to the “autocratic or directive” leadership style of men.⁷⁶ By arguing that to practice leadership skills, it is important for girls to ask for help, speak up in friendships, address problems in group work with classmates and to stay close to family and friends who support them, Ban Bossy stresses the importance of having interpersonal relationships and being democratic and participative to eventually become a good leader.⁷⁷ Here thus a typical feminine leadership style is being promoted. This can be connected to feminist difference thinking, in which is argued that men and women indeed have different but valuable characteristics. The feminine is attributed meaning in opposition to the

⁷¹ Hoyt, M. and Kennedy, C. “Leadership and Adolescent Girls: A Qualitative Study of Leadership Development.” *American Journal of Community Psychology*, vol. 24 (2008): p.203.

⁷² Ban Bossy. *Leadership Tips for Girls*. 2014, p.6.

⁷³ *Ibidem*, p.7.

⁷⁴ *Ibidem*, p.8.

⁷⁵ Eagly, A.H. and Johnson, B.T. “Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis.” *Psychological Bulletin of the American Psychological Association, Inc.*, vol. 108 (1990): p.247.

⁷⁶ *Ibidem*.

⁷⁷ Ban Bossy. *Leadership Tips for Girls*. 2014, p.6-8.

masculine, as is argued by difference thinkers. Women need to find a voice of their own through the feminine.⁷⁸ When this is connected to the topic of female leadership, women can find this own voice through a specific feminine leadership style.

The eighth tip in the brochure is to ‘change the world’. According to Ban Bossy, “Running a campaign gives you amazing practice for speaking and marketing yourself as a leader.”⁷⁹ This tip stresses the importance of social activism. Ban Bossy argues that if something makes you feel outraged, it is advisable to “Join a club, plan a flash mob”, et cetera.⁸⁰ Social activism is, according to Hoyt and Kennedy, associated with a female type of leadership. They argue that a feminized leadership includes more “self-identity factors” than a traditional male type of leadership, and this opens up more space for “action and activism in which being engaged in one’s community is more aligned with one’s self-identity.”⁸¹ Indeed, in the GSRI research report ‘Change It Up!’ it is said: “Girls prefer a social change-oriented definition of leadership and are relatively active in charitable and social service activities (...).”⁸² Here too, a specific feminine leadership style is thus promoted, which again can be connected to feminist difference thinking.

5.1.3 LEADERSHIP TIPS FOR GIRLS – WHAT GIRLS?

“(...) we’ve developed practical tips to help *all* young women flex their leadership muscles, in ways big and small” (my italics)⁸³, as reads the introduction of the brochure. By directing their message at ‘all young women’, it can be argued that Ban Bossy does not make a difference between girls who *want* to become leaders and girls who do not want this. This contradicts the form of difference thinking that is focused on differences between women. These difference thinkers would argue that a campaign such as Ban Bossy should only be directed at those women who *want* to become leaders, because indeed all women are different and thus not all born leaders. Moreover, it contradicts the form of difference thinking that is focused on differences between the sexes. These difference thinkers argue that there should be a higher appreciation of the private sphere, that is traditionally seen as typically female.⁸⁴ To encourage *all* women to become leaders, does not leave space for women who want to be

⁷⁸ Buikema, R. and Smelik, A. *Vrouwenstudies in de Cultuurwetenschappen*. Bussum: Coutinho, 1993, p.25.

⁷⁹ Ibidem, p.8.

⁸⁰ Ibidem.

⁸¹ Hoyt, M. and Kennedy, C. “Leadership and Adolescent Girls: A Qualitative Study of Leadership Development.” *American Journal of Community Psychology*, vol. 24 (2008): p.216.

⁸² Girl Scouts of the USA. *Change It Up! What Girls Say About Redefining Leadership*. 2008, p.22.

⁸³ Ban Bossy. *Leadership Tips for Girls*. 2014, p.2.

⁸⁴ Tuin, I. van der. “Feminisme als strijdtoneel: Simone de Beauvoir en de geschiedenis van het feminisme.” In Buikema, R. and Van der Tuin, I. *Gender in Media, Kunst en Cultuur*. Bussum: Coutinho, 2007, p.28.

active in the private sphere. Indeed, it could be argued that a leadership role is possible in the private sphere of the family as well, but the type of leadership that is encouraged by Ban Bossy almost exclusively focuses on the public sphere (such as school or clubs).

Ethnic differences are not addressed in the written text, but in the brochure, photos and illustrations of alternately Asian, Afro-American and white girls are shown in all kinds of diversities. This fits Ban Bossy's statement that it wants to help "all young women" to gain leadership qualities. The question is, however, whether girls of all ethnicities – but also of e.g. all classes – should be addressed in the same way. Hoyt and Kennedy namely argue that "membership in groups with lesser power and influence in respect to race, ethnicity, class, and sexual orientation are positioned to experience greater incongruity and less likely to develop a self-identity as a leader."⁸⁵ Ban Bossy does not mention these possible differences, which can be seen as remarkable. The GSRI namely states that "(...) the desire of girls for leadership differs by race and ethnicity, making it important to understand girls' individual experiences rather than communicate to girls universally as one group."⁸⁶ Although Girl Scouts is one of the founding organizations of Ban Bossy, in the campaign itself these 'young women' are treated as one homogenous group, disregarding ethnicity and other axes of identity such as class, religion, or ability. By not taking into account these different axes of identity and the way these influence each other mutually, there is the risk of a single-axis analysis, that does not take into account the experiences of so-called 'multiple-burdened'.⁸⁷ According to Gloria Wekker, "It is the privilege of those who belong to the dominant ethnic group, class or sexual positioning, to efface its meaning and privileges and to propose them as universal" (my translation).⁸⁸ The tips in the Ban Bossy brochure are proposed as universal, but maybe wrongly because of the abovementioned possible differences. Such a single-axis approach could thus exclude groups of girls who cannot find themselves in the universalist message of Ban Bossy because of certain differences in their identities.

⁸⁵ Hoyt, M. and Kennedy, C. "Leadership and Adolescent Girls: A Qualitative Study of Leadership Development." *American Journal of Community Psychology*, vol. 24 (2008): p.216.

⁸⁶ Girl Scouts of the USA. *Change It Up! What Girls Say About Redefining Leadership*. 2008, p.16.

⁸⁷ Crenshaw, K. "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics." *University of Chicago Legal Forum*, vol. 140 (1989): p.57.

⁸⁸ Wekker, G. "Disciplinariteit als strijdtoneel: Gloria Anzaldúa en interdisciplinariteit." In Buikema, R. and Van der Tuin, I. *Gender in Media, Kunst en Cultuur*. Bussum: Coutinho, 2007, p.72.

5.2 GIRLS' EXPERIENCES WITH LEADERSHIP

In addition to the discourse analysis of the Ban Bossy brochure 'Leadership Tips for Girls', four young Dutch girls have been interviewed on the topic of leadership and gender, and on the campaign itself. How do their experiences relate to the discourse on leadership and gender of the brochure? Can the Ban Bossy campaign be helpful to them or can the insights of these girls offer a new perspective on leadership and gender?

5.2.1. DEFINITIONS OF LEADERSHIP

Of course, the central theme of the campaign is to ban the word 'bossy'. Ban Bossy argues that girls risk being called 'bossy' when they assert themselves, whereas boys are called 'leaders' in that same situation.⁸⁹ It is remarkable then, that all interviewees argued that both boys and girls can be bossy. When being asked if they knew a bossy person, Kimmy (12) mentioned a boy from her school class of whom she thought to be bossy, because "he is likely to take the lead" (my translation).⁹⁰ Moreover, all interviewees had a negative association with being bossy. Mette (12) connected bossiness to being fretful⁹¹, whereas Ana (12) argued that bossy people are often less friendly than non-bossy people.⁹² All interviewees agreed that bossy people are not better leaders. Only Ana argued that as a leader, being a little bossy is o.k., because "if you permit everything, it won't turn out right" (my translation).⁹³

What *does* make one a good leader then, according to these girls? Kimmy argued that a good leader is "someone who tells you what to do and assists as well" (my translation).⁹⁴ According to Mette, a good leader is "someone who is the boss, but doesn't act as if he's the boss" (my translation).⁹⁵ Anna (13) argued that you are a good leader "if you listen to other's opinions" and "if you don't just follow your own directions" (my translation).⁹⁶ Anna's argument can be connected to the earlier mentioned typical female 'democratic' type of leadership style. Indeed, two interviewees seem to agree that this type of leadership is better than a traditionally male 'autocratic' type of leadership. When asked if boys are better leaders than girls, Anna argued: "No. (...) I have the feeling they listen to others less [than girls]" (my translation).⁹⁷ Ana agreed on this, but for a different reason: "I think girls work harder" (my

⁸⁹ Ban Bossy. *Leadership Tips for Girls*. 2014, p.2.

⁹⁰ Interview Kimmy. Amersfoort, 2014.

⁹¹ Interview Mette. Amersfoort, 2014.

⁹² Interview Ana. Amersfoort, 2014.

⁹³ Ibidem.

⁹⁴ Interview Kimmy. Amersfoort, 2014.

⁹⁵ Interview Mette. Amersfoort, 2014.

⁹⁶ Interview Anna. Amersfoort, 2014.

⁹⁷ Ibidem.

translation).⁹⁸ Kimmy and Mette focus more on sameness. Kimmy argued that women can also apply the ‘autocratic’ leadership style, and that the same is true for men applying a more ‘democratic’ leadership style.⁹⁹ Mette argued that there is no significant difference between men and women regarding leadership style and potential. Indeed, Mette’s mother argued that the focus on sameness between men and women is an important value that they give their daughters in their upbringing.¹⁰⁰ It is remarkable that the standpoints on male and female leadership styles of all interviewees contradict the argument of McAninch, Milich et al. that in practice, both men and women appreciate a male leaderships style more.¹⁰¹

5.2.2. HOW TO REACH LEADERSHIP

All interviewees were asked how they felt about the tips of the brochure ‘Leadership Tips for Girls’. It was not easy for all girls to discover what these tips had to do with leadership. Indeed, the tips do not explicitly mention leadership, but are more directed at asserting oneself in general. Anna reacted on the tip ‘stop apologizing before you speak’: “I don’t think this has to do with leadership” (my translation)¹⁰² and Ana asked: “Are these the real tips [of the campaign]? I don’t think these are good tips” (my translation). When asked what she would do differently, she argued that concrete lessons on leadership skills would be better instead of giving tips that are not clearly directed at leadership.¹⁰³

I argued above that Ban Bossy’s tips are in large directed at the low amount of confidence girls have on their leadership qualities and their fear of being judged. These specific tips do seem relevant for the interviewees, because most of them are hesitant towards their own leadership qualities, and often unfairly. When Mette was asked if she has what it takes to become a good leader, she answered: “No, not really” (my translation). Her experiences with leadership - e.g. taking the lead on her own birthday party – however, showed differently. Anna also had significant leadership experience, in class as well as with charity work, but argued that she found it difficult to speak about her own leadership qualities.¹⁰⁴ However, both girls are not afraid to raise their hand in class, do not necessarily apologize before they speak and do not worry about others not liking them – which are exactly the tips Ban Bossy brings forth to overcome the low-confidence on their own

⁹⁸ Interview Ana. Amersfoort, 2014.

⁹⁹ Interview Kimmy. Amersfoort, 2014.

¹⁰⁰ Interview Mette. Amersfoort, 2014.

¹⁰¹ Aninch, C.B., Milich, R., et al. “Children’s Perception of Gender-Role-Congruent and –Incongruent Behavior in Peers: Fisher-Price Meets Price Waterhouse.” *Sex Roles*, vol. 35 (1996): p.621.

¹⁰² Interview Anna. Amersfoort, 2014.

¹⁰³ Interview Ana. Amersfoort, 2014.

¹⁰⁴ Interview Anna. Amersfoort, 2014.

qualities. Here, Ana's suggestion could be helpful, to offer girls weekly lessons in which they learn something concrete about how to be a leader¹⁰⁵, which in this regard could be directed at becoming aware of your own (leadership) qualities.

When asked on the usefulness of the tips in the Ban Bossy brochure and the campaign in general, the opinions of the interviewees are divided. Mette did not find a campaign such as Ban Bossy useful at all, Anna found the campaign a good initiative to give girls the same opportunities as boys, whereas Kimmy and Ana argued that the campaign itself is good, but that it should be directed only at girls who *want* to be a leader. However, following Ban Bossy's argument, it could be necessary to direct its message exactly at those girls who do not want to become leaders, because these are potentially the girls who have been called bossy and thus have been discouraged from leading.

5.2.3. DO ALL GIRLS NEED TO BE LEADERS?

On the scale from one to ten, Kimmy chose a five in wanting to be a leader, whereas Anna chose an eight or a seven.¹⁰⁶ Mette likes to have responsibility, whereas Ana only likes to be responsible when the responsibility is not too big.¹⁰⁷ Only the differences in opinions of four interviewees already suggest that the tips from the brochure can never be applicable to "all young women" to the same extent. This has to do with differences in personalities, as well as differences in leadership ambitions. Differences in ethnicity could also play an important role in experiences with leadership. I already argued that it can be more difficult for members of non-dominant groups to develop a leadership identity. Cultural differences can play a role here, as is pointed out by the father of the Brazilian-Dutch Ana. He argues: "Of course there are a lot of cultural differences. In the Brazilian culture, it is common that the man works, whereas the woman takes care of the household" (my translation).¹⁰⁸ Although these values are not central in Ana's upbringing, it is possible that the intersection of gender and ethnicity in the Brazilian culture regarding leadership and gender could thus have as a consequence a more difficult position for women to fulfill leadership functions, or less ambitions to do so.

Anna's mother points out that work experience of parents can influence values regarding work and leadership that are given in the upbringing of their children. In the interview, Anna's mother told she has been fired when she was pregnant. She says about his:

¹⁰⁵ Interview Ana. Amersfoort, 2014.

¹⁰⁶ Interview Kimmy. Amersfoort, 2014.

Interview Anna. Amersfoort, 2014.

¹⁰⁷ Interview Mette. Amersfoort, 2014.

Interview Ana. Amersfoort, 2014.

¹⁰⁸ Interview Ana. Amersfoort, 2014.

“I think these are things that, without us being aware of it, still play a role in society. (...) These are things I want to prepare my child for. And of which I hope they won’t experience it or that indeed they live in another time and that they can defend themselves to this” (my translation).¹⁰⁹ Anna will thus be formed through the intersection of these cultural values and her gender – because pregnancy discrimination is naturally directed at the female gender. The values regarding ambitions and leadership parents give in the upbringing of their children are of course determinative for the way in which children themselves perceive these values, especially at a young age. Although none of the interviewees’ families were religious in a practicing way, religion could also be an important axe of identity which forms certain attitudes towards leadership. The same is true for axes of identity such as nationality, sexual preferences or ability. It is thus important that such axes are taken into account, to also include those girls with non-dominant axes of identity.

¹⁰⁹ Interview Anna. Amersfoort, 2014.

6. CONCLUSION

In this thesis, the following main question has been asked: *How does the discourse of leadership and gender of the Ban Bossy brochure 'Leadership Tips for Girls' relate to the experiences with leadership of young Dutch girls?* I have first situated the topic of leadership and gender in an academic context, in which I showed that significant research has already been done on male and female leadership styles and girls' leadership. There is however, little research on the topic using an intersectional approach. Therefore, the theory of intersectionality was used in this thesis, as well as feminist sameness, difference and deconstruction thinking.

I have first analyzed the discourse on leadership and gender of the brochure through discourse analysis and connected this to intersectionality and feminist sameness, difference and deconstruction thinking. Ban Bossy's discourse on leadership and gender connects ambivalently to these theoretical perspectives. On the one hand, I have argued that Ban Bossy uses a discourse of sameness thinking, because it argues that boys and girls essentially lead in a same way, namely through 'asserting themselves'. The tips in the brochure are in large directed at this and aimed at taking away girls' fear of being judged and low confidence on their leadership qualities. I have argued that Ban Bossy thus wants to abolish societal differences and unequal power relations between boys and girls, to encourage girls to eventually become leaders in the same way as boys.

The discourse on leadership and gender in the brochure can also be connected to feminist difference thinking. Ban Bossy uses a specific male discourse through the emphasis on 'strong girls' and 'leadership muscles'. Furthermore, a typical female kind of leadership is promoted through tips on interpersonal relationships and social activism. Ban Bossy cannot, however, be connected to the kind of feminist difference thinking in which is argued that the typical female domain of the private sphere should be appreciated more; all tips in the brochure are directed at the public domain. Also, Ban Bossy does not pay attention to differences *between* women, because indeed the campaign argues that it wants to help "all young women" and it does not take into account the possible influence of axes of identity such as class, religion, ethnicity or nationality. Ban Bossy also does not differentiate between differences in leadership ambitions. I have argued that this can be explained because it is according to the mission of the campaign also important to reach those girls who do not want to become leaders (anymore) because they are called bossy.

Ban Bossy can be connected to feminist deconstruction thinking by asking what power structures and realities the term 'bossy' implies. The discourse on leadership and

gender of the Ban Bossy brochure ‘Leadership Tips for Girls’ does however, not clearly promote a type of leadership that is the same for both boys and girls, nor a type of leadership that is solely directed at a female type of leadership.

It is clear that, although the brochure includes girls of different ethnicities, it at the same time excludes girls of non-dominant groups by not taking into account a multi-axis analysis that shows the possible consequences of being multiple-burdened regarding the topic of leadership and gender. The experiences of the interviewees most importantly showed the fact that it *is* important to take into account differences between girls. They argued and showed that not all girls want to be leaders to the same extent and that differences in axes of identity, as well as values given in the upbringing, form girls’ views on leadership and gender. However, Ban Bossy can be useful to these girls regarding their amount of confidence on their own leadership qualities.

A campaign that would be *more* useful to these four girls, would contain more concrete lessons on leadership. More importantly, it would propagate a message on leadership and gender that is more specifically directed at sameness. All four girls argued that it are not just girls who are called ‘bossy’ sometimes. Future campaigns similar to Ban Bossy could probably profit from listening to these girls in applying a discourse that is directed more at sameness and thus less ambivalent in its discourse on leadership and gender than the brochure ‘Leadership Tips for Girls’. The four girls also showed that it is important to teach that a good leader is a good listener, not bossy and indeed, what Mette argues: “someone who is the boss, but doesn’t act as if he’s the boss” – so that both boys and girls learn what the true qualities of a good leader are and that eventually the overall message for *both* girls and boys can be: ‘I’m not bossy. I’m the boss.’

BIBLIOGRAPHY

- Abcarian, R. “Sheryl Sandberg's wrongheaded campaign to ban the word 'bossy’.” Web. Accessed 1 May 2014. <<http://www.latimes.com/local/abcarian/la-me-ra-ban-bossy-20140416-story.html#page=1>>.
- Aninch, C.B., Milich, R., et al. “Children’s Perception of Gender-Role-Congruent and –Incongruent Behavior in Peers: Fisher-Price Meets Price Waterhouse.” *Sex Roles*, vol. 35 (1996): p.619-638.
- Ban Bossy. Homepage. Web. Accessed 1 May 2014. <<http://www.banbossy.com>>.
- Ban Bossy. *Leadership Tips for Girls*. 2014.
- Ban Bossy. *Leadership Tips for Managers*. 2014.
- Ban Bossy. *Leadership Tips for Parents*. 2014.
- Braidotti, R. *Nomadic Subjects. Embodiment and Sexual Difference in Contemporary Feminist Theory*. New York: Columbia University Press, 1994.
- Buikema, R. and Smelik, A. *Vrouwenstudies in de Cultuurwetenschappen*. Bussum: Coutinho, 1993.
- Buikema, R. and Tuin, I. van der. *Gender in Media, Kunst en Cultuur*. Bussum: Coutinho, 2007.
- Carpentier, N. and Spee, S. “Discoursanalyse. Cursustekst Informatieverwerking UIA Dept. PSW.” Web. Accessed 10 May 2014. <<http://homepages.vub.ac.be/~ncarpent/disc.html>>.
- Crenshaw, K. “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics.” *University of Chicago Legal Forum*, vol. 140 (1989): p.57-80.
- Eagly, A.H. and Johnson, B.T. “Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis.” *Psychological Bulletin of the American Psychological Association, Inc.*, vol. 108 (1990): p.233-256.
- Gallagher, B.J. “'Ban Bossy' Campaign Misses the Mark Concerning Girls' and Women's Leadership Skills.” Web. Accessed 1 May 2014. <http://www.huffingtonpost.com/bj-gallagher/ban-bossy-campaign-is-mis_b_5015499.html>.
- Girl Scouts. “Facts about Girl Scouts.” Web. Accessed 1 May 2014. <https://www.girlscouts.org/who_we_are/facts/>.
- Girl Scouts of the USA. *Change It Up! What Girls Say About Redefining Leadership*. 2008.

- Grant Thornton. *Women in business: from classroom to boardroom. Grant Thornton International Business Report 2014*. 2014.
- Hoyt, M. and Kennedy, C. “Leadership and Adolescent Girls: A Qualitative Study of Leadership Development.” *American Journal of Community Psychology*, vol. 24 (2008): p.203-219.
- Lean In. “About Lean In.” Web. Accessed 1 May 2014.
<<http://www.leanin.org/about>>.
- Lean in. “Ban Bossy – I’m not bossy. I’m the boss.” Web. Accessed 25 June 2014.
<<https://www.youtube.com/watch?v=6dynbzMICcw>>.
- Leezenberg, M. and De Vries, G. *Wetenschapsfilosofie voor geesteswetenschappen*. Amsterdam: Amsterdam University Press, 2012.
- Midden, E. “Feminism in Multicultural Societies. An analysis of Dutch Multicultural and Postsecular Developments and their Implications for Feminist Debates.” Dissertation. Lancashire: University of Central Lancashire, 2010.
- Midden, E. “Transnational Feminism.” Lecture. Utrecht: Universiteit Utrecht, 2013.
- Sociaal en Cultureel Planbureau and Centraal Bureau voor de Statistiek. *Emancipatiemonitor 2012*. Den Haag, 2012.

APPENDIX I

INTERVIEW QUESTIONS (IN DUTCH)

Ik ga je straks vragen stellen, die allemaal enigszins te maken hebben met leiderschap. Ik zal vragen naar ervaringen uit jouw eigen leven, maar ook af en toe vragen naar definities, zoals: wat is volgens jou een leider? Er zijn in dit interview geen goede of foute antwoorden. Het gaat om jouw mening en ideeën.

We beginnen met wat vragen over ‘bazig’ zijn.

- Wanneer is iemand ‘bazig’?
- Ben je wel eens ‘bazig’ genoemd?
Zo ja: in welke situatie was dat? Door wie werd je bazig genoemd?
Vind je het vervelend om bazig genoemd te worden?
- Heb je iemand anders wel eens ‘bazig’ genoemd? Of heb je misschien een bazig iemand in de klas?
- Kan een jongen volgens jou ook bazig zijn?
Waarom wel/niet?

- Als je leiderschap in je eigen woorden zou moeten omschrijven, wat houdt dat dan in?
Of wanneer dat moeilijk is: wat voor kwaliteiten heeft een goede leider?
- Wie zie jij het meest als een leider: Steve Jobs (de baas van Apple; de leider van een bedrijf), Mark Rutte (de minister-president; de leider van ons land) of de paus (een geestelijk leider)?

- Zijn bazige mensen volgens jou betere leiders?

Kun je van onderstaande eigenschappen aangeven of jij ze belangrijk vindt voor het zijn van een goede leider? Je mag kiezen uit ja, nee of een beetje. Geef waar mogelijk aan waarom je dat vindt.

- Authentiek zijn. Dus een eigen persoonlijkheid hebben, anders zijn dan de rest
- Assertief zijn. Dus voor jezelf op durven komen
- Je stem laten horen
- Beslissingen kunnen nemen
- Goede relaties hebben met je ouders, familie of vrienden
- Je emoties kunnen uiten en ook de emoties van anderen accepteren
- Fouten kunnen toegeven
- Kritiek kunnen accepteren
- Goed om kunnen gaan met conflicten of lastige situaties en deze zien als een kans om het anders te doen
- Ambitieuze zijn, veel ambities hebben
- Bazig zijn
- Jezelf goed kennen
- Je aan de wereld laten zien zoals je bent
- Zelfvertrouwen hebben
- Goede organisatorische vaardigheden, dus dat je bijvoorbeeld alles zo kunt organiseren dat je je doel kunt bereiken
- Anderen kunnen motiveren
- Een duidelijke visie hebben; een idee waar je heen wil
- Een wereldverbeteraar zijn (bijvoorbeeld op het gebied van milieu, of mensen- of dierenrechten)
- Het beste in iets zijn/ergens heel goed in zijn
- Aardig zijn
- Eerlijk zijn
- Creatief zijn
- Slim zijn
- Goed kunnen samenwerken
- Hard kunnen werken
- Verantwoordelijk zijn
- Een goede luisteraar zijn
- Knap zijn
- Flexibel zijn

We gaan het nu hebben over jouw eigen ervaring met leiderschap.

- Heb je wel eens leiderschap getoond?
Bijvoorbeeld: terwijl je moest samenwerken in de klas en de leiding op je nam, aanvoerder van een sportteam, de leiding op je nemen wanneer je aan het spelen bent met leeftijdsgenootjes.
- Neem je graag de leiding op je?
Bijvoorbeeld als niemand anders initiatief neemt. Zeg jij dan: oké jongens, we gaan het zus en zo aanpakken. Of beslis jij bijvoorbeeld graag wat je gaat doen als je met vrienden hebt afgesproken?
- Heb jij leiderschapskwaliteiten? Zo ja, welke en zo nee, waarom niet? Je mag kiezen uit het rijtje hierboven, maar ook eigen kwaliteiten aandragen.
- Heb jij wel eens het gevoel gehad belemmerd te zijn in leiderschap? Dus dat je graag de leiding op je wilde nemen, maar dat iemand jou op dat gedrag aansprak? Misschien heeft iemand bijvoorbeeld wel eens tegen jou gezegd: ‘doe niet zo bazig!’

Kun je van de volgende stellingen aangeven in hoeverre ze van toepassing zijn op jou?

Antwoord ja, nee of een beetje en geef aan waarom.

- Ik houd er van om voor de klas te staan en te spreken voor anderen
- Ik ben verlegen
- Ik heb interesse in de leider zijn
- Ik ben bang om te falen
- Ik ben wel eens bang dat ik uitgelachen word
- Ik ben wel eens bang dat anderen boos op me worden
- Ik houd er niet van om de verantwoordelijkheid te hebben
- Ik vind het vervelend om bazig gevonden worden
- Ik houd er van om anderen te vertellen wat ze moeten doen
- Anderen zijn beter in leiderschap dan ik
- Ik beschik over de juiste kwaliteiten om een leider te zijn
- Ik werk liever samen dan dat ik de baas ben

Dan gaan we het hebben over het verschil in leiderschap tussen jongens en meisjes.

- Zijn jongens betere leiders dan meisjes? Waarom wel/niet?
- Kunnen mannen makkelijker leiders of de baas van een bedrijf worden dan vrouwen? Waarom wel/niet?
- Denk je dat vrouwen betere leiders zijn wanneer ze meer mannelijke kwaliteiten toepassen? Typisch mannelijk: opdrachten geven en controle houden. Typisch vrouwelijk: op persoonlijk vlak, gevoeliger.

Zou je van de volgende stellingen kunnen aangeven of je het hier mee eens of oneens bent?

- Een vrouw kan net zo goed de minister-president van een land zijn als een man.
- Het is belangrijk dat vrouwen net zoveel kansen krijgen om een leiderschapsfunctie te vervullen in een bedrijf of in een regering.
- Meisjes hebben hetzelfde recht als jongens om hun mening te laten horen.

We gaan het nu hebben over jouw eigen toekomstdromen en ambities.

- Weet je al wat je later wil worden?
Zo ja, weet je al hoe je dat waar gaat maken en welke stappen je daarvoor moet ondernemen?
- Vind je jezelf ambitieus?
- Vind je het belangrijk om later een goede baan te hebben?
- Hoe graag zou jij later een leider willen zijn, op de schaal van 1 tot 10? 1 staat voor absoluut geen leider willen zijn, 10 voor heel graag een leider willen zijn.
- Waarom zou je graag wel of niet een leider willen zijn? Wat kun je als leider bereiken? Is dat een persoonlijk doel of een idealistisch doel voor het verbeteren van de wereld?

Voorbeelden:

- Succesvol zijn
- Anderen helpen
- Kennis met anderen delen
- Kwaliteiten ontwikkelen
- Een rolmodel zijn voor anderen
- De wereld verbeteren
- Eigen baas zijn
- De baas zijn
- Mijn dromen verwezenlijken
- Geld verdienen
- Ik heb simpelweg de juiste kwaliteiten
- Ik ben het beste in iets wat ik doe en wil daar erkenning voor
- Macht hebben
- Volgers hebben

- Ben je wel eens bang dat mensen je niet aardig vinden of denken dat je verwaand, arrogant of egoïstisch bent als je op de voorgrond treedt?
- Durf je altijd je hand op te steken in de klas wanneer de meester of juffrouw iets vraagt? Ben je wel eens bang dat je een fout antwoord geeft, of durf je altijd alles te zeggen? Sluit jij je antwoord vaak af met een vraagteken, of begin je je antwoord met 'ik weet het niet zeker, maar..'
- Van een schaal van 1 op 10, hoe zelfverzekerd ben jij? 1 staat voor heel onzeker, 10 voor heel veel zelfvertrouwen.
- Je geeft aan .. onzeker/zelfverzekerd te zijn. Heeft dit invloed op de mate waarin jij jezelf durft te laten zien, of de leiding op je durft te nemen?

Er is in Amerika een campagne opgericht, die tips geeft aan meisjes om leiderschapskwaliteiten te oefenen. Ik zou deze tips graag met jou doornemen en per tip aan je vragen of jij vindt dat de tips bijdragen aan het beter een leider kunnen zijn. Antwoord ja, nee of een beetje en licht toe waarom.

1. Steek je hand op in de klas, ook al weet je het antwoord niet zeker.
 2. Verontschuldig jezelf niet als je praat ('Ik weet het niet zeker, maar..' of je antwoord met een vraagteken laten eindigen).
 3. Daag jezelf uit, wees dapper, stap uit je comfort zone.
 4. Vraag om hulp waar nodig en wees daar niet bang voor.
 5. Doe niet onnodig het werk van anderen, bijvoorbeeld met groepswerk.
 6. Durf tegen je vrienden te zeggen als je ergens mee zit.
 7. Vertrouw op je innerlijke stem. Luister naar wat je hart je ingeeft.
 8. Verander de wereld.
-
- Zou je graag van iemand willen leren hoe je een goede leider moet zijn?
 - Is een campagne volgens jou goed om leiderschap te promoten? Is het nodig?

Vragen voor de ouders van de geïnterviewde.

- Wat is de nationaliteit en afkomst van beide ouders?
- Wat is het beroep van beide ouders?
- Wat is de hoogst afgeronde opleiding van beide ouders?
- Wat is de gezinssamenstelling?
- Zijn jullie religieus? Van afkomst of praktiserend?
- Vinden jullie ambities bij jullie dochter belangrijk? Is het belangrijk dat zij later een goede baan krijgt en een hoge opleiding geniet?
- Gebruiken jullie zelf het woord 'bazing' wel eens richting je dochter? Leren jullie haar specifiek om niet 'bazing' te zijn?
- Is dit etniciteit- of religie-gebonden? Geven jullie cultureel specifieke waarde mee aan je dochter, ook met betrekking tot leiderschap? Zo heeft een collega-student aan de Universiteit Utrecht bijvoorbeeld onderzocht dat veel islamitische meisjes geen leiderschap ambiëren omdat de ouders een opleiding belangrijk vinden, maar een gezin nóg belangrijker. Zo kunnen bepaalde culturele of religieuze ideeën invloeden hebben op de opvoeding en ook specifiek op toekomstplannen en ambities van de kinderen en de manier waarop ouders deze sturen.

Gaan jullie tenslotte akkoord met het vermelden van de voornaam, leeftijd, woonplaats, etniciteit en religie bij de onderzoeksresultaten?

APPENDIX II

TYPED INTERVIEWS FROM AUDIO RECORDINGS (IN DUTCH)

I. INTERVIEW ANNA (13)

AMERSFOORT, 04-06-2014

Tess: Ben je wel eens door iemand bazig genoemd?

Anna: Eh, nee. Niet dat ik weet.

T: Wat is bazig volgens jou? Wat is een bazig iemand?

A: Iemand die altijd zegt wat een ander moet doen, ook al heeft diegene daar niet een opdracht voor gekregen of zoiets. Zonder dat de ander dat wil.

T: Dus de baas spelen over iemand, ongevraagd.

A: Ja.

T: Heb je zelf iemand in de klas, waarvan je zegt: dat vind ik echt een bazig persoon? Je hoeft deze persoon niet bij naam te noemen.

A: Ja, een beetje. Niet heel erg of zo.

T: En de persoon die je in gedachten hebt, is dat een jongen of een meisje?

A: Ja, een beetje meerdere mensen, maar vooral een meisje. Ze zegt wel dingen, maar niemand doet het echt. Dus het heeft niet zo heel veel zin.

T: Dus ze probeert een beetje de baas te spelen, maar dat komt niet echt aan.

A: Ja.

T: Denk je dat dat altijd zo is, dat mensen juist niet naar bazige mensen luisteren? Dat het averechts werkt?

A: Ik denk dat mensen alleen naar dat soort mensen luisteren als dat echt moet.

Moeder Anna: Heb je ook al aangegeven op wat voor soort school je zit?

A: Ja, ik zit op een montessorischool.

T: Wat is het verschil met een gewone school?

A: Hier heb je niet van die lessen, hier werk je vrij en mag je, als ik bijvoorbeeld denk: ik ga aan rekenen werken, dan ga ik dat doen en werkt de ander aan taal. En dan hebben we niet echt lessen om het uit te leggen en dan mag je gewoon dingen vragen. En dan heb je niet van die lessen die je met z'n allen moet doen, dan kun je ook vooruit werken.

M: Maar je hebt ook meer samenwerkingsopdrachten over het algemeen dan op gewone scholen verwacht ik.

T: Is er dan ook iemand die vaker de leiding op zich neemt in het samenwerken, of is het de bedoeling dat iedereen evenveel daar in doet?

A: Niet echt. Ik heb nooit echt gehad dat iemand anders zegt: je moet dit, dit of dit doen. We regelen het eigenlijk vaak samen gewoon.

T: Heb jij wel eens de neiging om de leiding op je te nemen, doe je dat graag of heb je inderdaad liever dat je alles samen doet?

A: Nou, ik ben altijd de oudste van de klas, dus dan moet ik altijd een beetje van de juf zeggen.. Ja, ik zit dan in zo'n plus-groep en dan moest ik samenwerken met iemand uit groep 6, en dan moest ik heel veel dingen regelen van de juf, wat ik uiteindelijk niet goed had gedaan, vond ze. Maar diegene uit groep 6, die was heel eh, die geeft liever de leiding. Nou ja, daar kun je niet echt de baas over spelen.

M: Die is een beetje lui.

A: Ja.

T: Dus het is moeilijk om diegene te motiveren.

A: Ja.

T: Wat vond de juf dat je verkeerd had gedaan, of wat je beter had kunnen doen?

A: Ja, dat eh, ik niet goed zei: je moet dit dan af hebben en dit dan.

T: Vond je het vervelend om die opdracht te krijgen of houd je er over het algemeen wel van om de leiding op je te nemen?

A: Ik vond het wel vervelend, vooral omdat het niet echt lukt. De juf kende dat kind niet echt heel goed.

T: Dat het vervelend was, had dus ook te maken had met het feit dat dit kind niet goed te sturen was.

A: Ja.

T: En als je nou een groepje zou moeten sturen dat wel goed luistert, zou je het dan wel leuk vinden om de leiding te nemen?

A: Ja, ik denk het wel, maar het lijkt me ook wel lastig, want als het verkeerd gaat dan liggen alle problemen gelijk weer bij jou.

T: Ja, en dan zou je het vervelend vinden om die verantwoordelijkheden te hebben?

A: Ik zou het niet heel erg vinden.

T: Als je leiderschap in je eigen woorden zou moeten omschrijven, wat houdt dat dan in volgens jou? Wanneer is iemand een goede leider?

A: Als je goed luistert naar de mening van anderen. Als je daar ook iets aan probeert te veranderen en probeert te zorgen dat het voor iedereen goed is. En iemand die niet alleen zijn eigen wil trekt.

T: Een leider is volgens jou dus iemand die luistert naar anderen, omwille van het groepsbelang.

A: Ja.

T: Je hebt eigenlijk verschillende soorten leiders. Je hebt Steve Jobs, de leider van het bedrijf Apple. Mark Rutte is als minister-president de leider van het land en je hebt de paus, die dan een geestelijk leider wordt genoemd. Zie jij één van deze drie het meest als een leider? Denk je: als ik een plaatje van een leider in mijn hoofd zie dan denk ik meteen aan..

A: Ja, dan denk ik eerder echt aan Mark Rutte of zo, die de leiding heeft over het land. Dan niet Steve Jobs bijvoorbeeld. Bij een bedrijf heb je wel echt een baas, maar die baas bedenkt dan vooral dingen en zo, en voor mijn gevoel zegt die dan niet echt: jij moet dit doen, jij moet dat doen.

T: En de minister-president meer volgens jou?

A: Ja.

T: En misschien omdat hij op een hoger niveau staat, of in een soort bestuur zit?

A: Ja, ik weet niet zo goed waarom.

T: Maar dat is in ieder geval in jouw hoofd meer het plaatje van een leider.

A: Ja.

T: We hadden het net over bazig. Bazige mensen zijn denk ik, zoals ik het in jouw woorden hoor, geen betere leiders toch? Omdat je goed moet luisteren naar anderen.

A: Ja.

T: Nou, dan gaan we over op wat eigenschappen van leiders. Wat maakt iemand een goede leider? Ik ga een aantal eigenschappen zeggen en dan wil ik graag van jou horen met 'ja, nee of een beetje' of een goede leider die kwaliteiten heeft.

Beginnen we met authentiek zijn. Dus dat je een eigen persoonlijkheid hebt en misschien anders bent dan de rest. Vind je dat belangrijk voor het zijn van een goede leider?

A: Ja.

T: En waarom vind je dat belangrijk?

A: Eh, nou ja, als je leider bent dan luister je goed, maar geef je er ook een beetje een eigen, goede draai aan, zodat het ook een beetje beter wordt.

T: Het heeft dus ook wel te maken met een eigen visie die je dan hebt, die je kan inbrengen als je een leider bent.

A: Ja.

T: Dan assertief zijn, voor jezelf op durven komen.

A: Ja.

T: Waarom vind je dat belangrijk?

A: Omdat, als misschien iedereen het ergens mee oneens is, dan kun je beter luisteren. Maar als een andere keuze toch het beste is, dan moet je dat wel kunnen zeggen.

M: En ook wel kunnen aangeven waarom.

A: Ja.

T: Goed beslissingen kunnen nemen.

A: Ja, anders blijf je de hele tijd vastzitten in een dilemma.

T: Dus een leider hakt knopen door.

A: Ja.

T: Is het voor een goede leider belangrijk om een goede relatie te hebben met ouders, familie of vrienden?

A: Ja, ik weet niet waarom, maar dat is altijd wel goed denk ik.

T: Waarom zou dat dan goed kunnen zijn volgens jou?

A: Ja, omdat, ik weet niet waarom. Maar dan weet je dat je niet echt boven iedereen bent en dat je ook nog gewoon je moeder hebt die altijd gewoon boven je staat.

M: Die je ook kan steunen, hè?

T: Want vind je dat dan ook belangrijk, dat als je een leider zou zijn, je je ook gesteund voelt door mensen die belangrijk voor jou zijn?

A: Ja.

T: Moet een goede leider z'n emoties goed kunnen uiten?

A: Ja. Want voor een juf.. Die zegt dat we alleen moeten werken en zo. Ja en dan heb je niet door dat er iets met haar is of zo. En dan snap je bijvoorbeeld niet echt precies waarom ze zo doet. En dan kunnen we daar meer rekening mee houden.

T: Moet je tegelijkertijd ook goed emoties van anderen kunnen accepteren?

A: Ja.

T: Zo houd je rekening met elkaar dus, in het proces.

Moet je als goede leider je fouten kunnen toegeven?

A: Ja, moet wel. Je moet wel kunnen zeggen: ja, ik heb dat verkeerd gedaan, ik wou het graag beter doen, maar dat is niet gelukt.

T: Dus als leider moet je je ook realiseren dat je niet alles kunt weten, misschien.

A: Ja.

T: En kritiek kunnen accepteren?

A: Ja.

T: Moet je volgens jou ambitieus zijn, veel ambities hebben volgens jou om een goede leider te zijn?

A: Ja. Je moet een beetje over alles wel iets weten. Jij bent leider en dan moet je ook bijvoorbeeld iets weten over een boer, hoe die zich dan voelt.

T: Als leider van een land, bedoel je.

A: Ja.

T: Moet je bezig zijn als goede leider?

A: Nee.

T: Moet je jezelf goed kennen voordat je een goede leider bent?

A: Ja. Dat je in ieder geval weet wat je wil en wat je wil maken.

T: Moet je zelfvertrouwen hebben?

A: Ja. Dat je weet dat jij het goed doet voor jezelf. Misschien dat anderen dat niet vinden, maar dat je het wel goed doet zoals je zelf wilt.

T: En als je dan onzeker bent, kun je dan geen goede leider zijn?

A: Je kan dan wel een goede leider zijn, maar, ja. Het kan wel. Maar ik denk dat een betere leider toch meer zelfvertrouwen heeft.

M: Maar het is ook de vraag dan, moet je die onzekerheid laten merken? Of kun je dat goed verbergen?

A: Het zou het beste zijn om te verbergen, zodat mensen niet denken: oh die weet helemaal niks. Maar, ik weet niet.

T: Maar het is volgens jou wel belangrijk dat je niet onzeker overkomt in ieder geval.

A: Ja, want dan denken mensen: die kan helemaal niks.

T: Moet je een wereldverbeteraar zijn, bijvoorbeeld op het gebied van milieu of mensen- of dierenrechten?

A: Ja. Nou, omdat er altijd wel mensen zijn die dat ook zo vinden. En je kan die dan ook gelijk geven, dat je daar ook iets voor wil doen.

T: Ik heb het idee dat in jouw idee van leiderschap, je met iedereen rekening moet houden. Wie dat dan ook is.

A: Ja.

T: Moet je het beste in iets zijn of ergens heel goed in zijn, voordat je een leider kunt worden?

A: Nee. Want als je heel goed bent in, weet ik veel, in zingen of zo. Dan kan je misschien wel zeggen: ja, ik ga alleen maar talentenjachten houden of zo, maar daar heeft de rest niets aan.

T: Maar als je bijvoorbeeld de baas bent van een bedrijf. Moet je dan ergens de beste in zijn of denk je dat iedereen het in principe in zich zou hebben om de leider te zijn?

A: Nee. Ja, iedereen heeft wel inzicht denk ik.

T: Dus in principe heeft iedereen de potentie om een leider te zijn?

M: Ook als je helemaal niets snapt van wat het bedrijf doet? Denk je dan ook nog dat je leider kunt zijn van dat bedrijf?

A: Nee, dan niet. Je moet wel van iets verstand hebben, voor dat bedrijf.

M: Dus ook als paus moet je wel verstand hebben van met mensen omgaan.

T: Moet je per definitie aardig zijn om een leider te zijn?

A: Ja. Dan.. Nou, ik weet niet waarom, maar, dan vinden mensen je vaak ook een betere leider dan wanneer je ze de hele tijd gaat zitten afsnauwen.

T: Moet je eerlijk zijn?

A: Ja. Net als je fouten toegeven, daar moet je ook eerlijk voor zijn.

T: Moet je creatief zijn?

A: Ja, je moet goede oplossingen bedenken voor die fouten en wat je dan moet doen.

T: Moet je slim zijn?

A: Ja, soms. Het ligt er aan. Als je goed bent in problemen oplossen, dan ben je misschien ook heel slim. Maar ik denk niet per se, slim of zo.

T: Dus het is niet per se dat je zegt dat iemand die vwo heeft gedaan, geschikter zou zijn om een leider te zijn dan iemand op het vmbo?

A: Nee.

T: Het gaat dan meer om andere kwaliteiten?

A: Ja.

M: Het hangt natuurlijk ook heel erg af waarvan, hè?

A&T: Ja.

T: Moet je knap zijn, er goed uit zien?

A: Nee.

T: Maakt dat helemaal niet uit?

A: Nee.

T: Moet je goed kunnen samenwerken?

A: Ja.

T: Hard kunnen werken.

A: Ja.

M: Nog even over dat: moet je knap kunnen zijn, hè? De koning bijvoorbeeld, hè? Is die een leider?

A: Ja, nou, de koning is meer.. Die is de koning van het land. Een beetje, presenteren.

M: Dus meer een representatieve functie.

A: Ja.

M: Heeft niet zozeer met leiderschap te maken.

A: Ja. Nou, in dit land niet.

T: Maar de minister-president wel dus.

A: Ja.

M: Maar als hij er nou misschien heel lelijk uitzag? Was hij dan nog steeds minister-president?

A: Ja.

T: Dat doet niet af voor jouw gevoel aan het zijn van een goede leider?

A: Nee.

T: Moet je een goede luisteraar zijn?

A: Ja, je moet goed kunnen luisteren naar de meningen van mensen.

T: Dan gaan we het hebben over jouw eigen ervaringen met leiderschap. En dan ben ik ten eerste benieuwd of je wel eens leiderschap hebt getoond, bijvoorbeeld terwijl je moest samenwerken in een klas, of in een sportteam, of als je aan het spelen bent met vriendinnen – dat jij dan degene bent die zegt: laten we dit gaan doen, dat je het voortouw neemt.

A: Ja, ik denk wel soms. Maar als ik met vriendinnen ben dan kan ik niet bedenken wat we kunnen doen.

T: Maar heb je de neiging om in een groep, bijvoorbeeld bij je vriendinnen, wel de neiging om te bedenken wat je gaat doen, of laat je dat liever aan anderen over?

A: Dat laat ik liever aan anderen over.

T: En waarom laat je dat liever aan anderen over?

A: Ja, vaak weet ik dan niks en dan ben je bang dat ze het heel slecht vinden, of zo. En dan laat ik het liever anderen doen.

M: Ik denk ook dat ze de discussies een beetje vermijdt, klopt dat?

A: Ja, ik houd niet echt van ruzies.

T: En ben je bang dan dat als jij op de voorgrond treedt en initiatief toont, dat ze dan boos op je worden?

A: Nou, dat niet echt.

T: Maar je wil in ieder geval niet dat daar dan ruzie uit komt.

M: Nou, dat er niet zo'n 'nietes-welles', zinloos gesprek komt.

T: En in dat geval doe je dan liever een stapje terug dan dat je op de voorgrond treedt.

A: Ja.

T: Heb jij leiderschapskwaliteiten? Je hebt bijvoorbeeld net aangegeven dat een goede leider goed zijn emoties kan uiten, een wereldverbeteraar zijn, aardig zijn, eerlijk.. Of misschien wel hele andere kwaliteiten die jij associeert met leiderschap?

A: Ik weet niet echt.

T: Ben je zelf bijvoorbeeld goed in het toegeven van je fouten?

A: Ja, ik denk het wel.

T: En denk jij dat je goed de controle zou kunnen houden over een groep mensen en ze zou kunnen aansturen?

A: Ja.

T: En zou je dan misschien nog zo wat kwaliteiten weten waar we het net over gehad hebben, die jij zelf hebt?

A: Eh.. Goed luisteren. Eh.. Wereldverbeteraar.

T: En op welk gebied?

A: Nou ja, vrijwilligerswerk of zo. Ja, ik doe soms wel vrijwilligerswerk of dat soort dingen.

T: En wat voor soort vrijwilligerswerk doe je dan?

A: Ik loop bijna altijd collecte voor het Kankerfonds. Ik heb 'KiKa De Berg Op' [Amersfoortse fietsactie voor Stichting KiKa] gedaan. Dat soort dingen.

T: Oké. Dus dat is een leiderschapskwaliteit die jij hebt?

A: Ja.

T: Vind je het moeilijk van jezelf om aan te geven: ik heb deze kwaliteiten?

A: Ja.

T: En waarom vind je dat moeilijk?

A: Weet ik niet.

T: Heeft het misschien te maken met het feit dat je onzeker bent over je eigen kwaliteiten, of omdat het misschien vervelend is om daarmee op de voorgrond te treden?

A: Ik weet niet zo goed waarom.

T: Maar het is in ieder geval niet makkelijk om te zeggen: dit zijn mijn kwaliteiten, dit kan ik goed.

A: Ja.

T: Heb je wel eens gehad dat je de leiding wilde nemen, maar dat iemand jou daarop aansprak?

A: Nee.

T: Dan heb ik weer een lijstje met dingen waar je weer ‘ja’ ‘nee’ of ‘een beetje’ op mag antwoorden. En dan wil ik graag dat je aangeeft of je de dingen die ik zeg, ziet als een belemmering om de leiding op je te nemen. De eerste is: ik houd er niet van om voor de klas te staan en te spreken voor anderen.

A: Nee, dat maakt mij nooit uit als ik dat moet doen of zo.

M: Ze doen dat ook vaak op de montessorischool. Ik denk dat dat bepaalde kwaliteiten zijn die toch typisch voor een montessorischool zijn. Dat veel kinderen die van een montessorischool afkomen, toch vaak iets makkelijker spreken in groepen over het algemeen. Nou ja, en samenwerking. Dat zijn toch wel kwalificaties die een beetje bij een montessorischool passen.

T: Zou je van jezelf zeggen dat je te verlegen bent om de leiding op je te nemen?

A: Nee, ik denk het niet.

T: Ik heb geen interesse om een leider te zijn.

A: Ik zou wel een leider willen zijn, dat je echt weet dat je hoger staat. Maar het lijkt me ook wel lastig. Het maakt me eigenlijk niet zoveel uit.

T: En op welk gebied zou je het lastig vinden om een leider te zijn?

A: Nou, bijvoorbeeld in een bedrijf of zo. Bij bedrijven zijn heel veel problemen en die moet jij dan maar even oplossen. Nou, dat lijkt me wel lastig.

T: En dan om de verantwoordelijkheid op je te nemen of omdat het moeilijker is dan een gewone baan?

A: Ja, ik denk dan toch wel omdat het moeilijker is.

M: Ze heeft natuurlijk nu ook gewoon de kennis nog niet, van: wat moet je in huis hebben om dat te kunnen. En dat brengt natuurlijk ook de twijfel, hè? Ja, van: wat weet zij nu.

T: Dus je weet dan misschien ook nog niet zo goed van jezelf of je dat later zou *kunnen* doen, of niet?

A: Ja.

T: Maar eventueel het idee zou je wel aanspreken, hoor ik aan je, of niet?

A: Ja.

T: Zou je van jezelf zeggen dat je bang bent om te falen?

A: Nee.

T: Ben je wel eens bang dat je uitgelachen wordt?

A: Nee.

T: Ben je wel eens bang dat anderen boos op je worden als je de leiding op je neemt?

A: Nee, niet echt.

T: En ook niet dan bijvoorbeeld bij je vriendinnen, zoals je net vertelde? Dat als je iets voorstelt er een discussie komt?

A: Ik ben daar niet echt bang voor of zo, maar ik heb daar vaak gewoon geen zin in.

M: Je kiest natuurlijk ook de vriendinnen die jou liggen. Dus dan spelen zulke dingen denk ik ook al wat minder. Ja, en dat zie je ook bij jouw vriendinnen terug, toch Anna?

A: Ja.

M: Daar spelen dat soort dingen als: ik wil graag het voortouw trekken, speelt daar niet. En bij.. Ze heeft ook klasgenoten waarbij dat wel wat meer speelt van: ik wil dit per se op die manier doen en ik merk wel dat ze daar wat minder naar toe neigt.

T: Dus dat soort kinderen die dat soort gedrag vertonen, die trekken jou minder?

A: Ja.

T: Je bent niet bang dat anderen boos op je worden *als* jij de leiding op je neemt?

A: Nee.

T: Houd je er van om de verantwoordelijkheid te hebben?

A: Nou, niet dat ik er van houd, maar ik vind het soms wel fijn.

T: En waarom vind je dat dan fijn?

A: Nou, dat je dan niet opeens krijgt te horen van: je moet dit doen. Dat ik dan daar helemaal niet op voorbereid ben of zo.

T: En is het dan fijner dat je je eigen plan kan trekken, of?

A: Ja.

T: En zou je dat dan later ook fijn vinden als je eigen baas bent, misschien? Dat er dan niet iemand is die zegt: je moet dit doen.

A: Ja.

T: Maar als je de verantwoordelijkheid wordt gegeven in de klas, dan ben je in principe wel bereid om dat te doen?

A: Ja.

T: Stelling: ik wil niet bazig gevonden worden. Zou je het vervelend vinden om bazig genoemd te worden?

A: Ik denk het wel.

T: En waarom zou je dat vervelend vinden?

A: Nou, omdat je misschien wel heel erg je best doet. En dan gaan mensen alsnog zitten zeuren dat je dan te bazig bent. Dat zou ik wel vervelend vinden, ja.

M: En dat komt ook niet overeen met je karakter. Dan lijkt het mij ook extra vervelend, of niet, Anna?

A: Ja.

T: En houd je daar rekening mee? Als je bijvoorbeeld op de voorgrond treedt, dat je dan denkt: o, nu moet ik niet bazig gevonden worden of nu moet ik me inhouden?

A: Nee.

T: Maar dat zit dus ook niet in je karakter.

Ik houd er niet van om anderen te vertellen wat ze moeten doen.

A: Het maakt me eigenlijk nooit echt uit of ik dat moet vertellen of niet.

T: Anderen zijn beter in de leiding op zich nemen dan ik.

A: Dat weet ik niet.

T: Maar niet per definitie dus?

A: Nee.

T: Ik werk liever samen dan dat ik de baas ben.

A: Ja. Ik werk soms liever samen. Ik vind het soms fijner om een werkstuk samen te doen dan alleen, want dan moet je al dat werk doen. En als je het samen doet niet.

T: Dus ook een beetje vanuit praktisch oogpunt?

A: Ja.

T: Dan gaan we het even hebben over het verschil tussen jongens en meisjes. Zijn jongens volgens jou betere leiders dan meisjes?

A: Nee.

T: En waarom niet?

A: Nou, ik heb het gevoel dat ze minder goed kunnen luisteren naar de anderen. En dat ze gelijk voor hun eigen plannen gaan en niet even veranderen.

T: En zijn meisjes dan eigenlijk betere leiders dan jongens?

A: Ik denk het wel.

T: Omdat zij dus meer luisteren naar anderen.

A: Ja.

T: Denk je dat mannen makkelijker de baas kunnen worden dan vrouwen?

A: Ja, ik denk dat ze dat wel makkelijker kunnen worden.

T: Waar zou dat door komen dan?

A: Nou, vroeger mochten vrouwen nog niet eens dokter worden of zoiets. Het gaat nu wel makkelijker maar het is nog steeds in het voordeel van de mannen.

T: Ik heb hier de vraag staan: denk je dat vrouwen betere leiders zijn wanneer ze meer mannelijke kwaliteiten toepassen dan mannen? En dan wordt typisch mannelijk gezien als

meer opdrachten geven en controle houden en vrouwelijk meer op persoonlijk vlak en rekening houden met anderen. Maar uit jouw verhaal hoor ik eigenlijk dat mensen betere leiders zijn als ze meer op dat persoonlijke vlak zitten, denk ik hè?

A: Ja.

T: Dus samenwerken, naar anderen luisteren.

A: Ja.

T: En zouden mannen dan betere leiders zijn wanneer ze dat meer toepassen?

A: Ja, ik denk het wel.

T: Dan nog drie stellingen, of je het daar mee eens of mee oneens bent. Een vrouw kan net zo goed de minister-president van een land worden als een man.

A: Ja, eens.

T: Het is belangrijk dat vrouwen net zoveel kansen krijgen om een leiderschapsfunctie te vervullen als een man.

A: Ja, eens.

T: Meisjes hebben hetzelfde recht als jongens om hun mening te laten horen.

A: Ja, eens.

T: Dan over je eigen toekomstdromen. Weet je al wat je wil worden later?

A: Ja, iets in de politiek of met rechten, iets van advocaat of zo.

T: Heb je ook al in je hoofd wat voor stappen je daarvoor moet nemen, hoe je daar moet gaan komen?

A: Ja, een beetje. Eerst een vwo-diploma. En dan wil ik eerst in Nederland en dan in het buitenland studeren. En rechten studeren denk ik. En je moet veel mensen kennen, die je kunnen helpen denk ik.

T: En ben je daar nu al bewust mee bezig? Bijvoorbeeld met het kiezen van je middelbare school, dat je denkt: dat is goed voor later?

A: Nou, soms een beetje, maar niet echt.

T: Zou je jezelf ambitieus noemen?

A: Ja, ik denk het wel. Ik doe veel verschillende dingen. Want bij de masterclass [in groep 8 één middag in de week een extra programma aan de toekomstige middelbare school, met onderwerpen als taal, de magie van wiskunde, *science* (sterrenkunde), biologie, Chinees en geschiedenis] doe je dan veel verschillende dingen die je behandelt en zo. Dus ik denk het wel.

T: Vind je het belangrijk om later een goede baan te hebben?

A: Ja. Maar ik zou het vooral fijn vinden als ik een goede baan heb en dan niet in geldnood en dat soort dingen kom te zitten.

T: Dus geld is een belangrijke reden?

A: Ja, en ook dat ik de baan gewoon leuk vind.

T: Als je op een schaal van 1 tot 10 zou moeten aangeven hoe graag jij later een leider zou willen zijn. Dus, misschien een politiek leider, minister-president, of misschien wel de baas van een advocatenkantoor. 1 staat dan voor absoluut geen leider willen zijn en 10 voor heel graag een leider willen zijn.

A: Ik denk 8 of 7.

T: Vrij hoog wel.

A: Ja. Nou, bij een advocatenkantoor niet echt. Daar zou ik liever gewoon willen werken. Maar bij minister-president en zo wel.

T: Ik heb een paar redenen die je zou kunnen hebben om een goede leider te zijn. Die noem ik op en dan wil ik graag van jou horen of dat voor jou redenen zouden zijn om een leider te willen zijn. Is succesvol zijn dan voor jou een belangrijke reden?

A: Ja, wel een beetje.

T: Anderen helpen.

A: Ja.

T: Je kennis willen delen met anderen.

A: Ja.

T: Eigen kwaliteiten willen ontwikkelen.

A: Ja.

T: Zou je een rolmodel willen zijn voor anderen, een voorbeeldfunctie?

A: Ja.

T: Zou je de wereld willen verbeteren?

A: Ja.

T: Vind je het belangrijk als je leider bent, dat je dan je eigen baas bent?

A: Dat vind ik niet heel belangrijk.

T: Is het belangrijk voor je om je dromen te verwezenlijken?

A: Ja.

T: Is geld verdienen voor jou belangrijk?

A: Ja, wel belangrijk. Maar dat komt door belastingen en dat soort dingen.

T: Dus niet als hoofddoel?

A: Nee.

T: Heb je simpelweg misschien gewoon de juiste kwaliteiten om leider te zijn?

A: Ik denk het. Weet niet.

T: Wil je het beste in iets zijn en daar erkenning voor hebben?

A: Nee.

T: Zou je het fijn vinden om de macht te hebben als je een leider bent?

A: Ja, maar niet echt een belangrijk doel.

T: Het hebben van volgers, dat er mensen onder jou staan of dat je mensen meeneemt ergens in.

A: Ja.

M: Dus dat er mensen zijn die je mening delen?

A: Ja.

T: Ben je wel eens bang dat mensen je niet aardig vinden of dat je verwaand, egoïstisch of arrogant gevonden wordt als je op de voorgrond treedt?

A: Nee.

T: Durf je altijd je hand op te steken in de klas als de meester of juf iets vraagt?

A: Ja.

M: Ja, en dat is iets anders dan dat ze zo overkomt. Klopt dat, Anna? Nou, ik krijg altijd als reactie te horen van: 'ze vraagt zo weinig' van de juf, of van de meester. Van, 'ze zegt zo weinig'. Maar dat is niet omdat jij.. je zit op dat moment dan ook niet echt met vragen.

A: Nou, ik heb nooit echt veel vragen of zo.

T: Dus dan ligt het meer daar aan dan dat je echt bang bent om dingen te vragen.

A: Ja.

T: Ben je wel eens bang dat je een fout antwoord geeft?

A: Ja.

M: Je kan ook de vraag stellen of je bang bent om commentaar te geven.

T: En als we die vraag meteen stellen, durf je dat dan? Bijvoorbeeld als er iets verkeerd gaat in de klas of misschien zelfs wel als je vindt dat de juf iets verkeerd doet.

A: Ja.

T: Je zou niet bang zijn om je mening ergens over te geven.

A: Nee.

T: Als je op een schaal van 1 tot 10 zou moeten aangeven hoe zelfverzekerd jij bent. Dan staat 1 voor heel onzeker en 10 voor heel veel zelfvertrouwen hebben.

A: Ik denk negen.

T: Denk je dat de mate waarin jij jezelf zelfverzekerd voelt, dus heel erg eigenlijk, invloed heeft op de mate waarin jij jezelf durft te laten zien? Dat je aangeeft dat je niet bang bent om op de voorgrond te treden?

A: Ja, ik denk het wel.

T: Nou, de scriptie die ik schrijf gaat over een campagne in Amerika en die helpt jonge meisjes om te oefenen op leiderschapskwaliteiten. En zij hebben tips opgesteld waarvan zij denken dat die eraan bijdragen een goede leider te zijn. Dan zou ik ze graag met je door willen nemen en van jou willen horen of jij denkt of dat bij kan dragen aan leiderschapskwaliteiten. Zij zeggen bijvoorbeeld: steek je hand op in de klas, ook al weet je het antwoord niet zeker. Vind je dat een tip die bij kan dragen aan het ontwikkelen van leiderschapskwaliteiten?

M: Bedoel je dan, je hand opsteken als een vraag wordt gesteld?

T: Ja, dat als er een vraag wordt gesteld, je toch je hand opsteekt, ook al weet je het antwoord niet zeker.

A: Ja, dan steek ik wel mijn hand op.

T: En ik welke zin zou dat bij kunnen dragen aan het ontwikkelen van leiderschapskwaliteiten?

A: Omdat je dan.. Vaak is het dan wel gewoon een goed antwoord. En dan laat je jezelf tenminste horen, ook al is het niet goed.

M: Je bedoelt dan ook: je toont betrokkenheid?

A: Ja.

T: Ze zeggen: verontschuldig jezelf niet als je praat. Dus als je een antwoord geeft, dat je je zin laat eindigen op een vraagteken. Of dat je een antwoord begint met: ik weet het niet zeker, maar volgens mij is het antwoord.. De campagne zegt: dat moet je niet meer doen.

A: Ik denk niet dat dat heel erg met leiderschap te maken heeft. Het is wel goed om dat niet te doen, maar of het nou iets met leiderschap te maken heeft.. Ik denk het niet.

T: Ze zeggen ook: daag jezelf uit en stap uit je comfort zone. Denk je dat dat belangrijk is voor het zijn van een goede leider?

A: Ja. Want je moet ook op de voorgrond treden en tussen de mensen blijven in plaats van niks doen.

M: Ja en je moet ook kritiek kunnen.. tegengas kunnen geven, hè? Je moet ook, als je dat doet, dan zal je ook reacties krijgen van: hé, doe dat eens niet en daar moet je je ook tegen kunnen wapenen. Denk je niet, Anna?

A: Ja.

T: Ze geven als tip: vraag om hulp waar nodig en wees daar niet bang voor.

A: Ja, want anders doe je straks iets heel verkeerd. En als je dan leider bent is iedereen gelijk boos op je.

T: Ze zeggen: doe niet onnodig het werk van anderen. Bijvoorbeeld als iemand een beetje lui is, dat je dan zegt: nou ja, dan schrijf ik het werkstuk wel.

A: Nou, dat had ik wel. Toen had iemand nog niet het hoofdstuk af, en toen moest ik het schrijven. En toen kreeg ik het ook nog niet helemaal af. Maar toen werd de juf wel boos op mij dat we het nog niet af hadden, in plaats van meer op haar. Dus ja, het is wel nodig, maar het is wel een beetje oneerlijk vaak. Maar je kan het beter doen, dan laten zitten.

T: Dus dan toch de verantwoordelijkheid op je nemen, en denken: ik doe het toch maar?

A: Ja.

T: Maar de campagne zegt eigenlijk: doe dat niet. Denk je dat dat zinvol is voor leiderschap? Dat het misschien ook een kwestie is van voor jezelf opkomen omdat je dan zegt: ho, dat is jouw werk. Dat ga ik niet doen. Of zou je juist zeggen dat het goed is voor leiderschap dat je..

A: Nou, ik denk dat het juist belangrijk is dat je de verantwoordelijkheid neemt. Want als leider heb je ook heel veel verantwoordelijkheid. Ik denk dat je dat juist moet doen.

M: Maar als leider moet je natuurlijk ook tijd vrij kunnen maken voor dingen die echt wezenlijk zijn voor het leiderschap, dus dat je ook juist taken kunt afstoten. Ik denk dat je ook werk moet leren delegeren.

T: Denk je dat dat nuttig is voor leiderschap?

A: Dat ook. Maar ik vind dat je uiteindelijk toch ook de verantwoordelijkheid op je moet nemen. Want het is ook jouw werkstuk. Het is dus ook jouw probleem als het niet af is. Ook die van de ander, maar nog steeds..

M: Ja, maar dat is met samenwerken.. dan heeft ze daar volstrekt gelijk in. Dus dat is op haar niveau.

T: Ja.

Ze zeggen in de campagne: durf tegen je vrienden te zeggen als je ergens mee zit. Helpt dat voor het zijn van een goede leider volgens jou?

A: Ja, je moet het altijd vertellen. Je moet het niet altijd bij je dragen, want dan gaan mensen ook denken: hoezo doe je zo vreemd? En dan voelen ze zich ook afgestoten en dan heb je op een gegeven moment helemaal niemand meer.

T: Luister naar je innerlijke stem en luister naar wat je hart je ingeeft. Is dat belangrijk voor het zijn van een goede leider?

A: Ja. Ik denk het wel. Ja, je moet gewoon naar jezelf luisteren. Je moet ook naar anderen luisteren, maar je moet in ieder geval ook weten wat je zelf wil.

M: En wat je zelf vindt, hè?

A: Ja.

T: En als laatste zeggen ze: verander de wereld. Dus dat je ook een wereldverbeteraar bent als je een leider bent.

A: Ja.

M: Maar zou jij.. want die vorige vraag is ook eigenlijk een vraag die je in tweeën kunt splitsen. Je kunt namelijk leider zijn van een bedrijf, waar je misschien heel weinig vanaf weet. Maar als leider moet je ook, ja, kun je misschien een mening hebben. Maar misschien moet je daar niet mee aanzetten omdat jij niet bent gevraagd om je mening te geven.

A: Maar ook al ben ik daar niet voor gevraagd, dan doe ik dat wel. Ja, ik wil toch even zeggen wat ik er van vind.

M: Maar misschien zit dat niet in jouw functie.

A: Ja, maar ze kunnen nog steeds denken: daar had ik niet aan gedacht, daar had ik eerder aan moeten denken en dat vind ik eigenlijk ook.

T: Zou jij graag van iemand leren hoe je een goede leider moet zijn?

A: Ja.

T: En er is dus nu een campagne voor meisjes in jouw leeftijd. Is het volgens jou goed dat er zo'n campagne is, om meisjes leiderschapskwaliteiten aan te leren? Is dat nodig?

A: Het is niet per se nodig, maar ik vind het wel goed dat ze dat doen. Dat ze ook meisjes een kans geven van jongens af aan.

T: Want denk je dat jongens van nature meer die kans hebben?

A: Ja, ik denk het wel. Want je ziet ook veel meer mannelijke leiders. Denk aan Mark Rutte en Obama en weet ik wie. Ook de paus.

T: En is het dan voor alle meisjes nodig om leiderschapskwaliteiten te ontwikkelen?

A: Nee, dat hoeft niet per se, want dan wordt het weer oneerlijk tegenover jongens want die doen dat ook niet.

T: Dus alleen voor de meisjes die dat willen dan?

A: Ja, die echt weten dat ze later leider willen worden of zo.

T: [gericht op moeder] Nou, dan heb ik nog wat vraagjes voor u. De nationaliteit en afkomst van beide ouders.

M: Allebei Nederlands van geboorte.

T: En het beroep?

M: Mijn man is projectleider. Hij heeft elektrotechniek gestudeerd op de universiteit. Ik heb een HBO-opleiding laboratoriumtechniek en ik ben moeder.

T: En de hoogst afgeronde opleiding?

M: Mijn man heeft universiteit plus plus plus. Hij heeft zowel MBA als universiteit. En zelf een HBO-opleiding.

T: En wat is de gezinssamenstelling?

M: Ze heeft twee oudere broers van 14 en 16. Zelf is ze 12. En wij zijn allebei 47.

T: En de broers wonen nog in huis?

M: Ja.

T: Zijn jullie religieus?

M: Van afkomst zijn we allebei religieus. Hij is katholiek opgevoed en ik ben van huis uit vrijzinnig protestants.

T: En zijn jullie op het moment nog praktiserend religieus?

M: Nee, dat niet.

T: Sijpelt er misschien nog iets van het geloof in de opvoeding door?

M: We hebben ze alle drie wel laten opgroeien door wel wat mee te geven over verhalen uit de bijbel, maar verder niet echt. Het zijn meer de waarden en de normen die je doorgeeft.

T: Vinden jullie ambitie bij jullie dochter belangrijk? Vinden jullie het belangrijk dat ze later een goede baan heeft, of een hoge opleiding? Stimuleren jullie dat?

M: De voorbeelden die je geeft vind ik niet helemaal met het ambitie overeenkomen. Ik zie ambitie meer als iets dat ze doet waar ze gelukkig van wordt en waar ze gemotiveerd van wordt, een goede motivatie voor heeft. Meer dan puur gericht op het geld willen verdienen, dat je een hoge status hebt, of.. Dat vinden we eigenlijk niet belangrijk.

T: Gebruiken jullie het woord bazig wel eens richting jullie dochter? Of behoeden jullie er haar juist van om bazig te zijn?

M: Even nadenken. Ze is zo niet, het zit niet echt in haar karakter. Ja, ik denk als ik iets zou willen doordrukken, ik ook zou worden afgeremd door mijn man.

T: En op welk vlak dan?

M: Nou, als ik wel eens zeg van: ik vind dat jullie dit moeten doen, dan kan hij wel eens zeggen van: ik vind van niet.

T: Geven jullie eventueel nog cultuurspecifieke waarden mee met betrekking tot leiderschap?

Ik heb bijvoorbeeld een collega-student die leiderschap onder islamitische meisjes heeft onderzocht en in hun gezinnen werd bijvoorbeeld erg meegegeven dat een opleiding belangrijk is, maar familie belangrijker. En dat daardoor meisjes op jonge leeftijd al minder leiderschap ambiëren.

M: Nou, ik denk dat we het [leiderschap] wel van nature zouden aanmoedigen om te ontwikkelen. Cultureel gezien ben ik toch wel erg tegen discriminatie, tegen, eigenlijk, discriminerende dingen. Etniciteitsverschillen, maar ook tegen voorkeursbehandeling van vrouwen. Dat ook weer. En ik denk, ik ben duidelijk geen.. Ik zou dat juist eerder stimuleren dan afremmen. Maar ik denk wel dat om ons heen genoeg wordt afgeremd. Dat neemt niet weg dat ik van mening ben dat dat [leiderschap] niet wordt afgeremd. Ik ben zelf heel vaak afgeremd, denk ik.

T: En was dat meer door de persoonlijke omgeving, of door de maatschappij?

M: Door de maatschappij. Dat je zwanger bent en om die reden ontslagen wordt, dat noem ik afremming.

A: Dan word je toch niet ontslagen? Dan krijg je toch zwangerschapsverlof?

M: Dat zou je verwachten en zo zou het moeten gaan. Maar je kunt ontslagen worden, al zullen ze dat nooit specifiek zeggen.

A: Kun je ze dan niet aanklagen?

M: Ik kan ze aanklagen, maar daar heb ik zelf geen voordeel aan. Ik zou een rechtszaak kunnen opzetten, maar dat kan mij heel veel afbreuk doen. Dus wat heb ik daar zelf aan?

A: Ja.

M: Dus dat zijn dingen waarvan ik denk ik, zonder dat wij dat weten gewoon, dat speelt nog heel erg in de maatschappij. Ik heb zelf meegemaakt dat als je dan toch niet zo'n rechtszaak in wil, je moet dan toch dan wel tegenover een werkgever je mond houden. Je mag dan niets publiceren, je mag niet zeggen dat dit is gebeurd. Dat soort dingen heb ik meegemaakt en dat is iets waarvan ik zelf denk, ja..

T: Dus dat zijn dingen die je dan dus meegeeft aan je dochter?

M: Nou, dat zijn dingen waar ik mijn kind toch op wil voorbereiden. En waarvan ik hoop dat zij die dingen niet mee zullen maken of dat het toch een andere tijd is en dat ze zich er toch tegen kunnen verweren.

T: En ik merk ook wel dat een idealistisch stuk toch ook wel een rol speelt bij jullie in het in zekere mate stimuleren van leiderschap.

M: Ja, zeker.

II. INTERVIEW KIMMY (12)

AMERSFOORT, 11-06-2014

Tess: In de campagne hebben ze het heel erg over het woord bazig. Ik wil het met jou ook graag hebben over bazig. Als eerste ben ik benieuwd wanneer jij vindt dat iemand bazig is.

Kimmy: Als 'ie te veel zegt wat je moet doen, en zo.

T: Dus de baas over je speelt, eigenlijk?

K: Ja.

T: En ben je zelf wel eens bazig genoemd of word je wel eens bazig genoemd?

K: Nee.

Vader Kimmy: [richting Kimmy] Weet je dat zeker? [richting Tess] Ik ken haar af en toe anders hoor, ik zie haar wel eens anders met vriendinnetjes. [richting Kimmy] Ik vind jou af en toe wel een beetje bazig overkomen, hoor.

K: Ja?

V: Ja.

Moeder Kimmy: Heb je dat dan niet door misschien?

T: En je vriendinnetjes zeggen dat ook niet tegen je, bijvoorbeeld?

K: Nee.

T: [richting vader] En wat zou jij bazig noemen, dan?

V: Nou, een beetje dat ze bepaalt wat er gebeurt. En als je het niet doet: 'neehee', een beetje kortaf, een beetje snauwerig. [richting Kimmy] Dat herken ik wel een beetje bij jou hoor, af en toe. Niet altijd, maar af en toe wel. Het ligt er ook een beetje aan bij welk vriendinnetje. Bij C. zie ik jou dat bijvoorbeeld wel doen en bij A. niet.

T: En ligt dat dan aan die vriendinnetjes, in hoeverre zij zelf op de voorgrond treden?

V: Dat denk ik wel, ja.

T: En spreek je Kimmy daar wel eens op aan, als je haar bazig vindt doen?

V: Nou, Kimmy heeft wel eens een periode gehad waarin het wat minder ging met vriendinnetjes, dat ze een beetje eenzaam was met vriendinnetjes. En toen hebben we het erover gehad, van: komt dat niet omdat je ook een beetje bazig doet tegenover de meisjes met wie je altijd optrekt. [richting Kimmy] Toch?

K: Ja.

T: En proberen jullie dus eigenlijk om te adviseren om niet bazig te zijn?

V: Ja. Als je een beetje leuk in de groep wil zitten, een beetje leuk met vriendinnen om wil gaan, dan adviseren wij wel: als je dat wil, dan moet je daar actief mee aan de gang. Daar moet je over nadenken.

T: Nou, jullie hebben het er dus wel eens over gehad, over bazig zijn. Vind je dat vervelend, om bazig genoemd te worden?

K: Ja.

T: En waarom is dat vervelend?

K: Om te horen dat je bazig bent, dat is gewoon vervelend om te horen.

T: En heb je wel eens iemand anders bazig genoemd? Of zit er misschien iemand in de klas waarvan je zegt - die hoef je niet met naam te noemen - die vind ik bazig?

K: Hm, jawel, dat iemand heel snel de leiding neemt.

T: Heb je iemand in je hoofd, uit de klas?

K: Ja, een jongen.

T: En hij neemt snel de leiding en daarom is hij bazig?

K: Ja.

T: Maar je kunt ook soms de leiding nemen omdat dat nodig is. Is het bij hem vervelend dat hij bazig is?

K: Niet echt, maar, het is wel altijd dat als je iets probeert te doen, dat hij dan probeert de leiding te nemen.

T: En kan een jongen dan volgens jou net zo goed bazig zijn als een meisje?

K: Ik denk het wel.

T: En als we het gaan hebben over leiders. Hoe zou jij leiderschap in je eigen woorden omschrijven? Wanneer is iemand een goede leider?

K: Als diegene zegt wat je moet doen en dat hij ook meehelpt.

T: Dus het verschil is dan.. Want een bazig iemand zegt ook wat je moet doen eigenlijk..

K: ..Maar helpt niet mee.

T: Dus het samenwerken is belangrijk daarin?

K: Ja.

T: Je hebt Steve Jobs, de baas van Apple – een leider van een bedrijf. Mark Rutte is de minister-president en de leider van een land, maar de paus is een geestelijk leider. Zie jij één van de drie het meest als een leider? Als jij een plaatje van een leider in je hoofd ziet, is dat dan meer een leider van een bedrijf, zoals Steve Jobs, of meer de leider van een land? Vind je een leider van een bedrijf net zo goed een leider als een leider van een land, bijvoorbeeld?

K: Ik vind van een land wel iets groter, maar uiteindelijk komt het wel op hetzelfde neer.

V: Maar van een geloof is nog veel groter.

K: Ja, dat is wel zo.

T: Want zou je de paus ook zien als een leider?

K: Ja.. Ja.

T: Zijn bazige mensen volgens jou betere leiders?

K: Eh, ik denk het niet. Ja, ik denk het niet.

T: En waarom zouden ze dat niet zijn?

K: Omdat die veel meer vertellen wat je moet doen.

T: En een leider helpt mee?

K: Ja.

T: Dan heb ik een lijstje met eigenschappen, en dan wil ik graag van jou horen of jij vindt dat je die eigenschap moet hebben om een goede leider te zijn. En de eerste is dat je authentiek moet zijn. Dus dat je een eigen persoonlijkheid moet hebben. Is dat belangrijk voor het zijn van een goede leider?

V: Dus dat je niet zo bent als de groep, dus dat je echt jezelf bent.

T: Precies.

K: Ja, ik denk het wel.

T: En waarom is dat belangrijk?

K: Dat je jezelf bent.

T: En is het ook belangrijk dat je dan anders bent dan de rest, dat je dan andere kwaliteiten hebt?

K: Ja, ik denk het wel.

T: Moet je voor jezelf op durven komen als je een leider bent?

K: Ja.

T: En waarom moet dat?

K: Nou, bijvoorbeeld als jij denkt dat het zo beter kan gaan, dat je het dan moet uitleggen. En dat je niet.. Ik denk dat als de ander, dat als het slechter gaat lopen, dat je dan wel moet kunnen ingrijpen.

T: Moet je goed beslissingen kunnen nemen als leider?

K: Ja.

T: Waardoor?

K: Nou, als je heel erg gaat twijfelen, dan gaat het misschien niet lukken. En dan kan het misschien niet uitkomen.

T: Moet je een goede relatie hebben met ouders, familie of vrienden om een goede leider te zijn?

K: Dat weet ik niet.

T: Misschien vind je dat het er niks mee te maken heeft, dat kan ook.

K: Ik denk dat het wel goed moet gaan.

T: Met jezelf bedoel je?

K: Ja.

T: En dan kan een goede relatie met je ouders daaraan bijdragen?

K: Ja.

T: Moet je goed je emoties kunnen uiten als leider?

K: Ja. Tenminste.. Misschien als je je eigen mening hebt, dan kun je, als je het niet leuk vindt of zo, dat je dan dat moet kunnen uiten – hoe je je daarbij voelt.

T: En moet je ook goed naar de emoties van anderen luisteren?

K: Ja, dat is wel belangrijk.

T: Moet je goed je fouten kunnen toegeven als leider?

K: Ja, want dan kun je later jezelf verbeteren.

T: Moet je kritiek kunnen accepteren?

K: Ja.

T: Moet je goed om kunnen gaan met conflicten of lastige situaties?

K: Ja, want het kan ook mis gaan. Dat er dan ook ruzie ontstaat. Dan moet je er wel goed mee om kunnen gaan.

T: Moet je veel ambities hebben als leider? Dus moet je veel willen, dat je denkt; dit wil ik later worden of dit wil ik later doen, dit wil ik bereiken?

K: Een doel bereiken wel, denk ik. Want als je bijvoorbeeld leider bent, dat je dan wel een doel moet hebben.

T: Moet je bezig zijn als leider?

K: Nee.

T: Moet je jezelf goed kennen?

K: Ja.

T: En waarom is dat belangrijk?

K: Als je bijvoorbeeld.. Nou het is wel belangrijk om jezelf te zijn, want misschien weet je niet meer hoe het moet gaan.

T: Moet je veel zelfvertrouwen hebben om een leider te zijn?

K: Ja, ik denk het wel, ja. Misschien lukt het anders niet, je plannen.

T: Moet je goed dingen kunnen organiseren?

K: Ja.

T: Moet je anderen goed kunnen motiveren om een leider te kunnen zijn?

K: Ik vind van wel. Anders doe jij alleen alles.

T: Dus het is belangrijk dat iedereen evenveel taken krijgt?

K: Ja.

T: Moet je een wereldverbeteraar zijn? Bijvoorbeeld voor het milieu, of voor mensen- of dierenrechten?

K: Dat ligt eraan wat voor soort leider je bent.

T: Moet je ergens heel goed in zijn om een leider te zijn?

K: Dat ligt er ook aan waar je de leider van bent. Daar moet je wel goed in zijn.

T: Moet je aardig zijn om een goede leider te zijn?

K: Je moet niet heel erg onaardig zijn, want dan willen ze ook niet luisteren naar je.

T: Moet je eerlijk zijn om een goede leider te zijn?

K: Ja.

T: Moet je creatief zijn?

K: Ja, bij problemen moet je creatieve oplossingen hebben.

T: Moet je slim zijn?

K: Je moet wel veel weten van dat bedrijf waar je de leider van bent.

T: Moet je goed kunnen samenwerken?

K: Ja.

T: Moet je hard kunnen werken?

K: Ja.

T: Moet je verantwoordelijkheid kunnen nemen?

K: Ja, voor als er iets mis gaat.

T: Moet je goed kunnen luisteren?

K: Ja.

T: Moet je knap zijn om een goede leider te zijn?

K: Ik vind dat je niet per se knap hoeft te zijn, maar je moet ook niet een kapotte broek hebben en zo.

T: Je moet dus wel representatief zijn, er netjes uit zien?

K: Ja.

T: Moet je flexibel zijn, en met andere oplossingen kunnen komen wanneer er iets verkeerd gaat?

K: Ja.

T: Dan gaan we het hebben over jouw eigen ervaring met leiderschap. Heb je wel eens leiderschap getoond? We hadden het er net bijvoorbeeld al over, als je met vriendinnen speelt. Of heb je wel eens de leiding genomen in de klas?

K: Nou, alleen in groepjes soms op school, met mensen helpen.

T: Vind je het leuk om de leiding op je te nemen?

K: Als ik denk dat het lukt, dan wel.

T: Dan heb ik een aantal stellingen en dan mag je zeggen of dat op jou van toepassing is of niet. De eerste is: ik houd er van om voor de klas te staan en te spreken voor anderen.

K: Ik vind het meestal in het begin eng, maar daarna wordt het minder spannend.

T: Ik ben verlegen.

K: Soms. Bij vreemden meestal.

T: Ik heb interesse om later een leider te zijn.

K: Mwah.

T: Ik ben bang om te falen.

K: Niet vaak, ik heb niet vaak faalangst.

T: Ik ben wel eens bang dat ik uitgelachen word.

K: Nee.

T: Ik ben wel eens bang dat anderen boos op me worden.

K: Soms wel.

T: En in wat voor gevallen?

K: Als ik iets fout doe, dat ze dan boos op me worden.

T: Ik houd er van om de verantwoordelijkheid te hebben.

K: Ik vind het een beetje leuk, meestal.

T: Ik houd er van om anderen te vertellen wat ze moeten doen.

K: Nee.

T: Anderen zijn beter in leiden dan ik.

K: Ik denk wel dat sommigen beter zijn. Dat ik soms misschien niet een heel goede oplossing heb, of zo.

T: Ik werk liever samen dan dat ik de baas ben.

K: Ja.

T: Zijn jongens volgens jou betere leiders zijn dan meisjes?

K: Nee.

T: En zijn meisjes dan betere leiders dan jongens?

K: Ook niet echt. Ik denk dat ze het allebei wel kunnen.

T: En denk je dat mannen makkelijker een leider of de baas van een bedrijf kunnen worden dan vrouwen?

K: Ik denk dat het aan die baas ligt, hoe die daarover denkt.

T: Er wordt wel eens gezegd dat er verschil zit in de manier waarop mannen en vrouwen leiden. Mannen geven dan vaak opdrachten en houden controle, terwijl vrouwen meer luisteren naar anderen. Denk je dat dat zo is?

K: Ik denk dat een vrouw ook wel controle kan houden.

T: En denk je dat mannen dan ook goed kunnen luisteren?

K: Sommigen.

T: Dan heb ik nog wat stellingen. Een vrouw kan net zo goed een minister-president zijn van een land als een man.

K: Ja.

T: Het is belangrijk dat vrouwen net zoveel kansen krijgen dat vrouwen net zoveel kansen krijgen om een leiderschapsfunctie te vervullen als mannen?

K: Ja.

T: Meisjes hebben hetzelfde recht als jongens om hun mening te laten horen.

K: Ja.

T: Heb je al een idee wat je later wil worden?

K: Nee, ik weet het nog niet.

T: Vind je jezelf ambitieus? Dus heb je veel ambities, of dat je veel wil bereiken later?

K: Nee, niet echt.

T: Vind je het belangrijk om later een goede baan te hebben?

K: Ja.

T: En wat vind je daar belangrijk aan?

K: Ik denk dat een baan leuk moet zijn, maar geld verdienen is ook belangrijk.

T: Als je op een schaal van 1 tot 10 zou moeten aangeven hoe graag je een leider zou willen zijn. 1 staat dan voor absoluut geen leider willen zijn en 10 voor later heel graag een leider willen zijn.

K: Ik denk er tussen in, een 5 ongeveer.

T: Ben je wel eens bang dat mensen je niet aardig vinden?

K: Soms ben ik daar wel bang voor.

T: En durf jij altijd je hand op te steken als de meester of juf iets vraagt?

K: Ik steek meestal alleen mijn hand op als ik het zeker weet.

T: En op een schaal van 1 tot 10, hoe zelfverzekerd ben je? 1 is dan heel onzeker en 10 is heel zeker.

K: Ik denk rond de zeven.

T: In Amerika is er dus een actie, waarbij leiderschap bij meisjes wordt gestimuleerd. Ze hebben tips opgesteld zodat meisjes kunnen oefenen om een leider te worden. Ik noem de tips zo op, en dan wil ik graag van jou horen of jij denkt dat die tips kunnen bijdragen aan het zijn van een goede leider. De eerste tip is: steek je hand op in de klas, ook al weet je het antwoord niet. Denk je dat dat een goede tip is om leiderschapskwaliteiten te ontwikkelen?

K: Ja, misschien om meer te durven.

T: De tweede tip is: verontschuldig jezelf niet als je praat. Is dat belangrijk om een goede leider te zijn?

K: Een beetje wel en een beetje niet. Je kan ook gewoon zeggen dat je het niet zeker weet. Maar aan de andere kant is het misschien ook goed om meer te durven.

T: Ze zeggen ook: daag jezelf uit, wees dapper en stap uit je comfort zone. Denk je dat het helpt om dingen te doen die je spannend vindt, om zo een betere leider te worden?

K: Ja.

T: Een andere tip is: vraag om hulp en wees daar niet bang voor.

K: Ja. Als leider moet je ook om hulp kunnen vragen.

T: Doe niet onnodig het werk van anderen, bijvoorbeeld met groepswork, is ook een tip die ze geven. Is dat belangrijk om een goede leider te zijn?

K: Ik zou niet alles doen. Maar ik vind wel dat diegene dan ook wat moet doen.

T: En, vertrouw op je innerlijke stem en luister naar wat je hart je ingeeft.

K: Nou, je moet er ook wel met je hoofd bij blijven.

T: Moet je de wereld veranderen, dus een wereldverbeteraar zijn?

K: Ja, wel een beetje. Maar het ligt er ook aan wat voor soort leider je bent.

T: Zou je graag van iemand willen leren hoe je een goede leider kunt zijn?

K: Ja.

T: Vind je het een goed idee dat er een campagne is die meisjes stimuleert om leiders te worden?

K: Op zich wel, maar ik vind wel dat het meisje zelf moet beslissen of ze leider wil worden.

T: [richting vader] Dan heb ik nog wat vragen voor jou. Wat is de nationaliteit en afkomst van beide ouders?

V: Ik ben Nederlands, en R. [moeder] is Indiaas.

T: Wat is het beroep van jou en R.?

V: Ik ben informatiemanager, en R. is Supply Chain Analyst.

T: En heeft één van jullie een leidinggevende functie?

V: Ik heb een leidinggevende functie, R. niet.

T: En wat is de hoogst afgeronde opleiding van beiden?

V: R. heeft MBO afgerond, en ik WO bachelor en een master.

T: Nou, de gezinssamenstelling is dus vader, moeder, dochter en oudere zoon. Zijn jullie verder religieus, van afkomst of praktiserend?

V: We zijn wel van afkomst religieus, maar niet echt praktiserend. We geven de kinderen wel de normen en waarden mee van het christelijke geloof door hun basisschool. Ook zijn we wel spiritueel, we geloven wel dat er iets is, dus dat geven we de kinderen ook wel mee. En we vinden het ook wel echt een verrijking voor onszelf en voor de kinderen om twee verschillende culturen te ervaren binnen één gezin.

T: Vinden jullie ambities bij Kimmy belangrijk?

V: Ja, dat vind ik wel belangrijk. Ik vind het belangrijk dat mijn kinderen later een goede baan hebben en ook genoeg verdienen. Maar het is natuurlijk ook belangrijk dat ze doen wat ze leuk vinden, dus een combinatie van die twee.

T: Nou, dan heb ik nog een laatste vraag. Geven jullie cultureel specifieke waarden mee aan Kimmy, met betrekking tot leiderschap?

V: Nee, niet cultureel specifiek. We proberen Kimmy wel te coachen op wat wij waarnemen. Als wij merken dat ze slecht in een groep ligt omdat ze zich bezig opstelt, proberen wij haar dat mee te geven. De keuze is dan uiteraard aan haar of zij zich aan wil passen om beter in de

groep te liggen of zichzelf wil blijven en accepteren dat ze daardoor soms wat individualistischer is.

Tess: Dan gaan we beginnen met het woord 'bazing'. Dan ben ik als eerste benieuwd wanneer jij vindt dat iemand bazing is.

Ana: Eh. Als 'ie zegt dat je het echt moet doen. Want ik vind aanwijzingen geven iets anders dan bijvoorbeeld: ga dit doen en ga dat doen. Dan heb ik echt wel zo iets van: je bent bazing.

T: Dus een beetje commanderen?

A: Ja.

T: En ben jij zelf wel eens door iemand bazing genoemd?

A: [schudt nee]

T: Mochten mensen jou bazing noemen, zou je dat dan vervelend vinden?

A: Nee, want dan weet ik dat ik er wat aan kan doen, als dat zo zou zijn.

T: Heb jij iemand anders misschien wel eens bazing genoemd?

A: Ja.

T: En wat voor iemand was dat dan, die jij bazing hebt genoemd?

A: Een meisje uit mijn klas.

T: En waarom was zij bazing?

A: Eh. We hebben zo'n groepschat op Whatsapp. En dat is zo'n meisje die altijd korte broekjes aan doet en zo. Maar zij wil ook dat iedereen daar in mee gaat en niet iedereen wil altijd een korte broek. Maar dan zegt iemand bijvoorbeeld: ja, maar het gaat regenen, dus ik doe een lange broek aan, dan zegt ze: ja, maar je moet gewoon een korte broek aan doen omdat de zon schijnt. En dan heb ik wel zoiets van: ze moet niks.

T: En dus omdat ze zegt dat het moet, is ze bazing?

A: Ja.

T: Heb je dat gezegd, dat ze bazing deed?

A: Nee, ik zei wel dat iedereen eigen keuzes had.

T: Dit is dan een meisje bij je in de klas. Maar kan een jongen volgens jou ook bazing zijn?

A: Ja.

T: Dus jongens en meisjes kunnen op dezelfde manier bazing zijn, als ze commanderen bijvoorbeeld?

A: Ik denk dat meisjes wel wat botter bazing kunnen zijn dan jongens.

T: En op wat voor manier dan?

A: Eh. Ik weet niet, dat meisjes het sneller zeggen of zo van: doe dit en dat jongens zeggen van: kan je dit doen en dan zeg je nee en dan zeggen ze: ja maar.. zodat je het toch moet doen.

T: Als jij leiderschap in je eigen woorden zou moeten omschrijven, wat is dat dan? Wanneer is iemand een goede leider?

A: Als 'ie samenwerkt met de club waar 'ie mee is. Als 'ie zorgt voor oplossingen als er iets is. Gewoon meehelpen.

T: Als jij een leider in je hoofd ziet, zie jij dan de leider van een bedrijf, of de leider van een land voor je? Vind je dat allebei net zo goed leiders?

A: Ik denk dat ik de leider van een land belangrijker vind.

T: Zijn bazige mensen volgens jou betere leiders?

A: [vastberaden] Nee.

T: Helemaal niet?

A: Nee.

T: En kun je uitleggen waarom?

A: Ik vind dat als je goed met iemand samen wil werken, dat je er een klik mee moet hebben. En als iemand bazig is, dan heb je al gauw zoiets van: 'bleh'.

T: Maar een bazig iemand is dus ook iets minder aardig al?

A: Meestal wel.

T: Dan heb ik een lijstje met eigenschappen en dan mag jij aangeven of je die eigenschappen belangrijk vindt voor het zijn van een goede leider, of niet, dat kan natuurlijk ook. Moet je als goede leider authentiek zijn, dus dat je een eigen persoonlijkheid hebt.

A: Ja.

T: En waarom is dat belangrijk volgens jou?

A: Eh. Als je altijd maar de mening van anderen volgt, dan krijg je niet je eigen doen en zijn.

T: En dat is belangrijk voor het zijn van een goede leider?

A: Ja, ik denk van wel.

T: Moet je voor jezelf op durven komen?

A: Ja.

T: Moet je goed beslissingen kunnen nemen als een goede leider?

A: Ja. Maar dan wel met je team, vind ik.

T: Dus echt in samenwerking?

A: Ja.

T: Is het belangrijk dat je een goede relatie hebt met je ouders of vrienden of familie om een goede leider te zijn?

A: Nee.

T: En waarom niet?

A: Ik denk dat het in jezelf zit en niet in je familie.

T: Dus het is echt *jouw* kwaliteit dat je een goede leider bent?

A: Ja.

T: Moet je goed je emoties kunnen uiten als leider?

A: Eh, wat voor emoties?

T: Bijvoorbeeld als je boos bent, of juist blij of verdrietig. Moet je dat dan goed kunnen aangeven?

A: Ja.

T: En waarom is dat belangrijk?

A: Als iemand iets verkeerd doet, dan moet je dat ook kunnen zeggen, vind ik.

T: En moet je de emoties van anderen kunnen accepteren?

A: Ja.

T: Moet je goed je fouten kunnen toegeven?

A: Ja.

T: En moet je kritiek kunnen accepteren?

A: Ja.

T: Moet je veel ambities hebben als leider? Dus dat je veel wil bereiken later, bijvoorbeeld.

A: Dat ligt eraan wat voor leider je bent. Want als het van een voetbalteam is, dan hoeft dat niet per se. Maar als je een klein bedrijf begint en je wil groot worden, dan weer wel.

T: En waarom is het in een voetbalteam minder belangrijk?

A: Omdat het ooit toch wel ophoudt. En een bedrijf kan je groter en groter maken.

T: Moet je bezig zijn om een goede leider te zijn?

A: Een beetje.

T: En waarom een beetje?

A: Zodat het goed gaat. Want als je alles toelaat.. Dan wordt het niks.

T: Maar bezig zijn heeft dan ook een beetje te maken met dat je de controle houdt en zegt dat het niet goed gaat?

A: Ja.

T: Moet je jezelf goed kennen voordat je een goede leider kunt zijn?

A: Ik denk het wel.

T: Moet je veel zelfvertrouwen hebben om een goede leider te zijn?

A: Een goede wel, denk ik.

T: En wat voor invloed zou dat dan kunnen hebben?

A: Eh. Als je niet zelfverzekerd van je zaak bent, dan denk ik dat je eerder overstapt naar iets anders. Want als er een project mis gaat of zo, dan denk ik dat je dan meteen zoiets hebt van; stoppen in plaats van doorgaan.

T: En als je meer zelfvertrouwen hebt, dan heb je dat minder?

A: Ja.

T: Moet je goed kunnen organiseren als leider?

A: Ja.

T: Moet je anderen goed kunnen motiveren om een leider te kunnen zijn?

A: Ik vind van wel.

T: Moet je een wereldverbeteraar zijn? Bijvoorbeeld op het gebied van milieu, of mensen- of dierenrechten?

A: Nee, ik vind van niet.

T: Moet je ergens heel goed in zijn om een leider te zijn?

A: Je moet wel goed zijn in waar je mee bezig bent.

T: Moet je aardig zijn om een goede leider te zijn?

A: Ja.

T: Moet je eerlijk zijn om een goede leider te zijn?

A: Ja.

T: Moet je creatief zijn?

A: Eh. Ergens wel denk ik, maar ergens ook weer niet.

T: En voor welke dingen zou je wel creatief moeten zijn?

A: Voor dingen bedenken, voor nieuwe plannen.

T: Moet je slim zijn?

A: Dat ligt eraan. Als je iets met talen doet, dan moet je wel goed talen kunnen doen.

T: Dus het ligt eraan dat je slim moet zijn in datgene waar je de leider van bent?

A: Ja.

T: Moet je goed kunnen samenwerken?

A: Ja.

T: Moet je hard kunnen werken?

A: Ja, ik denk van wel.

T: Moet je verantwoordelijkheid kunnen nemen?

A: Ja, als je leider bent wel.

T: Moet je goed kunnen luisteren?

A: Heel erg.

T: En waarom heel erg?

A: Omdat je als leider toch iets meer verantwoordelijkheid hebt voor je team. En als iemand een idee heeft zodat het nog beter kan worden, dan vind ik wel dat je er naar moet kunnen luisteren.

T: Moet je knap zijn om een goede leider te zijn?

A: Nee.

T: En stel je nou voor dat de minister-president heel lelijk is, dan is hij geen slechtere leider dan een minister-president die heel knap is?

A: Nee, ik denk eerlijk gezegd juist dat de wat minder knappe juist wat beter zijn.

T: En waar zou dat aan kunnen liggen?

A: Omdat die wat minder bezig zijn met hun uiterlijk denk ik.

T: En het gaat echt om het inhoudelijke?

A: Ja.

T: Moet je flexibel zijn, dat je makkelijk als iets verkeerd gaat dat je snel iets anders bedenkt?

A: Ja.

T: Dan over jouw eigen ervaring met leiderschap. Heb je wel eens leiderschap getoond als je moest samenwerken in de klas of bij een sportteam of als je aan het spelen bent met iemand?

A: Ja.

T: En kun je daar een voorbeeld van noemen?

A: In de klas. Gewoon.. de klas leiden of zo. En voetbal. Gewoon zeggen wat het team kan doen en zo.

T: Want jij zit op voetbal?

A: Ja.

T: En daar neem je dan vaak de leiding op je?

A: Ja, want ik sta verdediger en daar heb je meer het overzicht dus dat is dan ook veel makkelijker.

T: En doe je dat uit jezelf, dat je denkt: nou ik neem de leiding op me? Of vraagt iemand het je?

A: Eh. Meestal zegt de coach dat. Maar ik heb ook wel eens zoiets van: ik zeg dat wel even.

T: En dat doe je ook graag, de leiding op je nemen?

A: Soms.

T: En wanneer vind je het leuk om de leiding op je te nemen?

A: Als ik het zelf.. Als ik het ding zelf leuk vind en als ik de mensen mag.

T: En vind jij van jezelf dat je goede leiderschapskwaliteiten hebt? En dan zou je bijvoorbeeld kunnen denken aan het lijstje van net, dat een goede leider bijvoorbeeld aardig moet zijn, goed kunnen organiseren..

A: Jawel. Ja, als je aan dat lijstje denkt, denk ik wel.

T: En springt er dan iets voor jou uit, waarvan jij zegt: nou dat kan ik wel goed? Dat zou best van pas kunnen komen als ik later een leider wil worden?

A: Eh, ik luister naar mensen hun mening. Ik ben creatief in dingen bedenken en ik kan wel goed omschakelen van een probleem naar de oplossing zoeken.

T: Heb je wel eens gehad dat je de leiding op je wilde nemen, maar dat iemand jou daar op aansprak? Dat ze bijvoorbeeld zeiden: hé, doe niet zo bazig, of: waarom neem jij de leiding op je?

A: Nee, want meestal vinden ze het wel fijn omdat ik juist die creatieve dingen heb. Maar het is niet zo dat ik mensen buitensluit van: jij mag niet meehelpen of zo. Iedereen mag meehelpen van mij.

T: Dus je leidt dan eigenlijk op een manier die mensen fijn vinden?

A: Ik denk het wel.

T: Dan heb ik een aantal stellingen en dan mag je zeggen of dat op jou van toepassing is of niet. De eerste is: ik houd er van om voor de klas te staan en te spreken voor anderen.

A: Een beetje.

T: En waarom een beetje?

A: Als ik een argument moet verzinnen voor wat ik leuk vind, dan vind ik dat goed. Maar als het bijvoorbeeld is over Obama moet aftreden of zo, dan heb ik echt zoiets van: waarom moet ik dat zeggen?

T: Omdat het je gewoon niet zo bezig houdt, dan?

A: Ja.

T: Ik ben verlegen.

A: In het begin wel, daarna helemáál niet meer.

T: Maar in het begin, als je bijvoorbeeld bij nieuwe mensen komt?

A: Ja.

T: Ik heb interesse om later een leider te zijn.

A: Ja, jawel.

T: Ik ben bang om te falen.

A: Ja.

T: En waarom ben je daar bang voor?

A: Eh, omdat het ten eerste gewoon zonde is van je werk. En dan ben ik bang dat mensen dan ook zoiets hebben van: oké, jij kan dit dus niet, we willen een ander. Terwijl ik dan wel al weet van: ik kan het wel, maar het lukt even niet.

T: Dus je zou bang zijn dat anderen dan van jou denken dat het niet goed is?

A: Ja.

T: Ik ben wel eens bang dat ik uitgelachen word.

A: Nee.

T: Ik ben wel eens bang dat anderen boos op me worden.

A: Ik ben niet bang, maar als ze het worden, dan heb ik wel iets van.. Dan wil ik ook weten waarom je boos bent.

T: Zodat je er misschien iets aan kan doen?

A: Ja.

T: Ik houd er van om de verantwoordelijkheid te hebben.

A: Soms.

T: En wanneer vind je dat leuk?

K: Als het iets kleins is, met een groepje. Maar niet voor de klas of zo.

T: Als het te belangrijk wordt, dan liever niet?

K: Nee, dan heb ik wel zoiets van: doe maar een ouder iemand die er wat meer van weet.

T: Dus je denkt dat een ouder iemand beter verantwoordelijkheid kan nemen?

A: Ja.

T: Ik houd er van om anderen te vertellen wat ze moeten doen.

A: Nee.

T: Anderen zijn beter in leiden dan ik.

A: Sommigen.

T: En wat voor mensen zijn beter?

A: Eh. Een meisje uit mijn klas. Ik vind dat zij dingen wel goed kan verwoorden en zo. En soms heb ik dat niet. Maar..

T: Maar soms denk je ook wel eens: nou dat kan ik wel beter dan sommige anderen?

A: Ja.

T: Ik werk liever samen dan dat ik de baas ben.

A: Ja.

T: Denk je dat jongens betere leiders zijn dan meisjes?

A: Nee.

T: Zijn meisjes betere leiders dan jongens?

A: Ik denk wel ietsje meer.

T: En waar ligt dat aan?

A: Ik denk dat meiden meer.. harder werken.

T: Dus een leider werkt hard, en dat kunnen meisjes beter dan jongens?

A: Sommigen wel, ja.

T: En denk je dat mannen makkelijker een leider of de baas van een bedrijf kunnen worden dan vrouwen?

A: Ja.

T: En waar ligt dat aan?

A: Ik denk gewoon aan de wereld zelf. Vooroordelen.

T: Maar niet per se omdat ze het beter zouden kunnen, bijvoorbeeld?

A: Ik denk het niet.

T: Ze zeggen wel dat mannen die leiding geven vaak opdrachten geven en controle houden, maar dat vrouwen veel meer op een persoonlijk vlak leiden. Dus dat ze veel meer luisteren naar anderen. Denk je dat dat zo is?

A: Ja.

T: En denk je dat dat dan ook beter is op die manier, of misschien niet?

A: Ik denk wel dat luisteren beter is dan controle houden, maar controle houden is ook wel goed.

T: Dus misschien een combinatie van die twee?

A: Ja.

T: Dan nog wat stellingen. Een vrouw kan net zo goed een minister-president zijn van een land als een man.

A: Ja.

T: Het is belangrijk dat vrouwen net zoveel kansen krijgen dat vrouwen net zoveel kansen krijgen om een leiderschapsfunctie te vervullen als mannen?

A: Ja.

T: Meisjes hebben hetzelfde recht als jongens om hun mening te laten horen.

A: Ja.

T: Weet je al wat je later wil worden?

A: Niet precies, maar ik denk wel dat ik het leuk zou vinden om met mensen te werken.

T: En weet je dan al een beetje in wat voor.. Je kan bijvoorbeeld met mensen werken in de zorg, of met mensen werken binnen een bedrijf.

A: Mensen helpen. Jongeren helpen. Met problemen, dat lijkt me wel leuk.

T: Weet je al hoe je dat waar gaat maken? Heb je bijvoorbeeld al in je hoofd: nou, daar moet ik die opleiding voor doen of naar die school gaan..

A: Ik denk meer dat als je tussen de mensen zit die er verstand van hebben, dat je daar meer van leert dan van school. Dus ik denk dat ik dan heel vaak naar dat soort mensen ga of zo, die dat soort werk doen.

T: Vind je jezelf ambitieus? Dat je zegt: ik weet precies waar ik heen wil later, of ik wil veel dingen bereiken.

A: Nee.

T: Vind je het belangrijk om later een goede baan te hebben?

A: Ja.

T: En wat is er belangrijk aan het hebben van een goede baan?

A: Dat ik het leuk vind, dat ik er elke dag met plezier heen ga, en dat ik wel gewoon het geld verdien dat ik nodig heb om van te leven.

T: Als je op een schaal van 1 tot 10 zou moeten aangeven hoe graag je een leider zou willen worden later. 1 staat dan voor absoluut geen leider willen zijn en 10 voor heel graag een leider willen zijn.

A: Een 7.5

T: Een 7.5 is denk ik wel redelijk graag een leider zijn. Zou je kunnen aangeven wat daar een belangrijke rol in zou kunnen spelen? Bijvoorbeeld succesvol zijn, eigen baas kunnen zijn, de macht hebben, geld verdienen..

A: Meer het woord hebben of zo, voor ideeën.

T: Dus je zou het leuk vinden om jouw ideeën voor de groep te vertellen?

A: Ja.

T: Ben je wel eens bang dat mensen je niet aardig vinden?

A: Ja.

T: En ben je ook wel eens bang dat mensen je misschien, het zijn niet zulke fijne woorden, maar je arrogant of egoïstisch vinden als je op de voorgrond treedt?

A: Ja.

T: En waarom ben je daar bang voor?

A: Omdat ik graag wil dat mensen mij mogen, want ik ben geen gemeen kind of zo.

T: En als je dan op de voorgrond treedt, houd je dat dan in je achterhoofd, of ben je daar dan mee bezig dat mensen je niet aardig zouden kunnen vinden?

A: Ja, ergens wel een beetje.

T: En durf jij altijd je hand op te steken als de meester of juf iets vraagt?

A: Als het om mijn mening gaat wel, maar als ze bijvoorbeeld vragen van: wat is dit en dit..

Dan heb ik ook wel zoiets van: dat kan iemand anders ook wel beantwoorden.

T: En waarom kan iemand anders dat beter antwoorden? Ben je bang dat dat dan een fout antwoord is?

A: Nee, dan ben ik bang dat ik teveel op de voorgrond kom, want ik help best wel vaak en zo, dus dan heb ik wel zoiets van, dan denken ze wel van: alweer Ana?

T: En op een schaal van 1 tot 10, hoe zelfverzekerd ben je? 1 is dan heel onzeker en 10 is heel veel zelfvertrouwen hebben.

A: Zes.

T: Je durft best wel de leiding op je te nemen. Maar denk je dat de mate waarin je je zelfverzekerd voelt daar invloed op heeft? Dus dat als je zelfverzekerder zou zijn, je dat bijvoorbeeld nog beter zou kunnen?

A: Ik denk het niet. Als het in een groepje is, dan heb ik ook wel iets van: we doen het samen. Dan geef ik wel gewoon mijn mening, want anders komt het ook niet goed uit. Maar als het in de klas is, dan zijn dat bijna dertig kinderen en dan heb ik zoiets van: oh eh, ik luister wel naar de mening van iemand anders.

T: In Amerika is er dus een campagne opgericht, een actie. En die geeft dan tips aan meisjes om leiderschapskwaliteiten te oefenen. En dan wil ik graag de tips met je doornemen en dan vragen of je dat zinvolle tips vindt voor het worden van een betere leider. De eerste die zij geven is: steek je hand op in de klas, ook al weet je het antwoord niet. Denk je dat dat bij zou kunnen dragen aan het zijn van een goede leider?

A: Nee. Omdat er dan niks zinvol uitkomt, als je je hand opsteekt maar je weet het eigenlijk niet.

T: Ze zeggen ook: verontschuldig jezelf niet als je praat. Dus dat je bijvoorbeeld zegt: nou, ik weet het niet zeker, maar het antwoord is denk ik dit en dit. Denk je dat dat te maken heeft

met een betere leider worden?

A: Ik denk het wel. Dan durf je meer voor je antwoord uit te komen.

T: Ze zeggen ook: daag jezelf uit, wees dapper en stap uit je comfort zone. Dus dat je dingen die je misschien spannend vindt doet. Zou dat helpen om een betere leider te zijn?

A: Ja.

T: Ze zeggen: vraag om hulp en wees daar niet bang voor.

A: Ja.

T: Ze zeggen: doe niet onnodig het werk van anderen. Bijvoorbeeld met groepswork.

A: Nou, dat vind ik niet. Ik vind wel dat je elkaar kunt helpen, ook al is het onnodig.

T: En als je bijvoorbeeld met iemand samenwerkt en diegene doet bijna niks. En jij moet het dan overnemen om het te redden.

A: Dan denk ik wel dat ik even boos word. Dat ik wel zoiets heb van: doe even wat.

T: Maar dan zou je er wel iets van zeggen?

A: Ja.

T: En denk je dat een goede leider dat ook zou doen?

A: Ja.

T: Ze zeggen ook: durf tegen je vrienden te zeggen als je ergens mee zit.

A: Nou, dat ligt er aan. Als het heel persoonlijk is, dan ga ik niet naar mijn vrienden. Dan ga ik gewoon naar mijn ouders.

T: En denk je dat dat belangrijk is, dat je vertelt waar je mee zit als je een leider bent?

A: Eh. Dat ligt eraan. Als het heel erg is, dan heb ik wel zoiets van: je kan er over praten.

Maar als het minder erg is, dan gewoon vergeten.

T: En doorgaan met het leiden?

A: Ja.

T: Ze zeggen: vertrouw op je innerlijke stem en luister naar wat je hart je ingeeft.

A: Soms.

T: Wanneer zou dat belangrijk kunnen zijn voor een goede leider heeft?

A: Als je team een heel goed idee heeft, maar je hart heeft zoiets van nee.. Maar ergens denk ik wel iets van: ja.. Dan denk ik wel van: nou het is goed..

T: Moet je de wereld veranderen, dus een wereldverbeteraar zijn?

A: Niet een wereld, maar je kan met een stuk beginnen en dan verder gaan.

T: En is dat ook belangrijk voor het zijn van een goede leider?

A: Ik vind wel dat je het goede voorbeeld moet geven.

T: Zou je graag van iemand willen leren hoe je een goede leider kunt zijn?

A: Ja.

T: En denk je dat een campagne zoals deze een goed idee is om leiderschap onder meisjes te stimuleren?

A: Ja. Maar zijn dit de echte tips? Dan vind ik het niet heel goede tips. Maar verder is het wel een goede actie.

T: Maar is het goed om dit tegen elk meisje te zeggen?

A: Nee. Als het meisje geen leider wil worden, dan vind ik niet dat je moet doordringen.

T: Maar de tips vind je niet zo goed. Welke tips zou jij wel goed vinden?

A: Nou, ja, gewoon een soort van les of zo elke week. Waar je steeds iets van leert in plaats van: steek je vinger op in de klas, ook al weet je het antwoord niet.

T: Iets concreter dus, zoals: zo leer je een leider te zijn?

A: Ja. Want dat is gewoon *awkward*, dat je de beurt krijgt en dan zit van: ja ik heb het wel gedaan maar ik weet het antwoord niet.

T: Dan heb ik aan je vader nog wat vragen. Allereerst de nationaliteit van u en uw vrouw.

Vader Ana: Ik ben gewoon Nederlands en mijn vrouw is Braziliaans.

T: En vol Braziliaans?

V: Ja.

T: [richting Ana] Dus je bent half Nederlands, half Braziliaans?

A: Vol.

V: Helemaal vol.

T: En wat is het beroep van u en uw vrouw?

V: Ik ben salarisadministrateur en mijn vrouw is.. op dit moment doet ze schoonmaak. En ze heeft catering gedaan. Nu niet meer, maar in het verleden wel.

T: En heeft een van jullie een leidinggevende functie? Of gehad, misschien?

V: Wel gehad, ja.

T: En was u dat zelf?

V: Dat was ik zelf, ja.

T: En wat is de hoogst afgeronde opleiding van u en uw vrouw?

V: Ik heb havo gedaan en verder cursussen op bazig van mijn huidige werkzaamheden. En mijn vrouw heeft haar basisschool niet afgemaakt en verder geen opleidingen gedaan.

T: En de gezinssamenstelling?

V: Twee kinderen, twee dochters.

T: Zijn jullie religieus? Van afkomst of praktiserend?

V: Wel van afkomst, maar praktiserend op het moment niet.

T: En van afkomst.. Welke religie?

V: Ik ben gereformeerd opgevoed. En mijn vrouw.. Ja, dat heet ook protestants in Brazilië, maar het is eigenlijk meer half katholiek.

T: Maar in de opvoeding komt dat niet meer naar voren?

V: Nou, ze zitten wel op een christelijke school. Ze krijgt het wel mee, dat vinden we wel belangrijk.

T: Maar meer de normen en waarden, dan praktiserend?

V: Ja.

T: Vinden jullie ambities bij Ana belangrijk?

V: Ik vind dat ze dat zelf moeten weten. Als ze dat graag willen, dan sta ik daar honderd procent achter. Maar als ze dat niet willen, dan hoeven ze dat van mij niet. Ik zal ze niet achter de broek zitten. Ik vind.. Als ze maar gelukkig zijn. Dat is wat mij betreft het belangrijkste.

T: En gebruiken jullie het woord 'bazig' wel eens richting jullie dochter?

V: Het woord bazig niet nee.

T: Het woord bazig niet.. Maar leren jullie haar bijvoorbeeld om niet bazig te zijn? Is dat iets dat je meegeeft, of niet?

V: Nee. Ik ken Ana gewoon. Ik weet hoe ze is, ik hoef dat niet aan te geven. Om bazig of niet bazig te zijn. Ana is niet bazig van zichzelf. Absoluut niet.

T: Geven jullie nog cultureel specifiek waarden mee aan Ana met betrekking tot leiderschap? Een collega-student heeft bijvoorbeeld onderzocht dat bij islamitische meisjes een familie toch wat belangrijker wordt gevonden dan een opleiding, en dat meisjes daardoor al minder een hoge opleiding minder ambiëren. Of bijvoorbeeld juist vanuit een feministische invalshoek, dat daar iets van wordt meegegeven. Zit er bij jullie iets vanuit de Nederlandse of Braziliaanse afkomst..

V: Nou, je merkt natuurlijk wel een hoop cultuurverschil, dat natuurlijk wel. Vanuit de cultuur van Brazilië is het natuurlijk gebruikelijk dat nog steeds de man werkt en de vrouw doet thuis het huishouden. Vanuit die achtergrond wel. Alleen dat geef ik haar niet mee, dat niet.

T: En uw vrouw ook niet?

V: Nou, die geeft het niet mee. Die is het van huis uit wel gewend dat het zo werkt, dat wel.

T: Maar in principe is dat niet jullie idee in de opvoeding?

V: Nee.

III. INTERVIEW METTE (12)

AMERSFOORT, 15-06-2014

Tess: Dan wil ik graag beginnen met wat vragen over ‘bazig’ zijn. En dan ben ik benieuwd wanneer volgens jou iemand bazig is.

Mette: Eh, hoe bedoel je eigenlijk?

T: Nou, stel jij vindt iemand bazig. Waarom is diegene dan bazig? Wat doet iemand die bazig is?

M: Eh, ja, die doet een beetje chagrijnig. Denk ik.

T: En nog meer? Een bazig iemand kan bijvoorbeeld.. Dat ‘ie zegt: jij moet dit doen, of jij moet dat doen. Is zo iemand bazig?

M: Ja..

T: Maar ook een beetje chagrijnig dus?

M: Ja.

T: En ben jij zelf wel eens door iemand bazig genoemd?

M: Eh, weet ik niet.

T: En heb jij iemand in de klas, en die hoef je niet bij naam te noemen, of iemand anders die jij kent, waarvan je zegt: dat is wel echt een bazig iemand?

M: Eh, ja.

T: En is dat dan een jongen of een meisje die je in je hoofd hebt?

M: Een meisje.

T: En waarom is zij bazig? Wat doet zij?

M: Nou, ze doet altijd alsof ze de baas is.

T: En nou.. Dit is dan een meisje die jij wel bazig vindt. Kan een jongen volgens jou ook bazig zijn?

M: Ja.

T: En leiderschap, als je dat in je eigen woorden zou moeten omschrijven. Wat is een goede leider volgens jou?

M: Eh. Tja. Iemand die niet doet alsof ‘ie de baas is, maar dat ‘ie wel de baas is.

T: Ja.. Maar niet bazig dus in ieder geval?

M: Nee.

T: Maar wel de baas?

M: Ja.

T: En als jij een plaatje van een leider in je hoofd ziet. Is dat de leider, een baas van een bedrijf? Of de baas van een land, zoals de minister-president?

M: Ja, van de president wel.

T: En zijn bazige mensen volgens jou betere leiders?

M: Nou.. ik denk het niet.

T: Dan heb ik een rijtje met eigenschappen. En dan mag jij zeggen of je vindt dat je die eigenschappen nodig hebt om een goede leider te zijn. En de eerste is: authentiek zijn, dus dat je een eigen persoonlijkheid hebt, of misschien iets anders bent dan de rest. Denk je dat dat belangrijk is voor het zijn van een goede leider?

M: Nou, het hoeft niet, maar eigenlijk wel.

T: En waarom zou dat belangrijk kunnen zijn?

M: Nou, anders is alles altijd hetzelfde.

T: Dus een beetje eigen inbreng is goed?

M: Ja.

T: Moet je voor jezelf op durven komen als leider?

M: Ja.

T: Moet je goede beslissingen kunnen nemen als leider?

M: Ja.

T: Moet je een goede relatie hebben met je ouders, of vrienden of familie om een goede leider te kunnen zijn?

M: Eh, niet heel noodzakelijk.

T: Moet je goed je emoties kunnen uiten als leider?

M: Eh, ja.

T: En moet je goed naar de emoties van anderen kunnen luisteren?

M: Ja.

T: Moet je goed je fouten kunnen toegeven?

M: Ja.

T: Moet je kritiek kunnen accepteren?

M: Ja.

T: Moet je veel ambities hebben om een leider te zijn, dat je zegt: ik wil heel veel bereiken in het leven, bijvoorbeeld.

M: Ja.

T: En kun je aangeven waarom dat belangrijk zou kunnen zijn?

M: Nou, omdat.. Nou anders dan kan je niet echt leider zijn, want dan.. Ja, ik weet niet.

T: Het is wel belangrijk dat je iets wil misschien?

M: Ja.

T: Moet je bezig zijn om een goede leider te kunnen zijn?

M: Nee.

T: Moet je jezelf goed kennen voordat je een goede leider kan zijn?

M: Ja.

T: Moet je veel zelfvertrouwen hebben?

M: Ja.

T: En wat voor invloed zou dat kunnen hebben op het zijn van een goede leider?

M: Nou, als je niet zelfvertrouwen hebt, dan heb je misschien heel goede ideeën of zo, maar durf je het niet te zeggen en dan.. ja, dan zeg je het niet. En dan kan het misschien ook nooit gebeuren of zo.

T: Dus het is belangrijk dat je zegt wat je denkt?

M: Ja.

T: Moet je goed kunnen organiseren als leider?

M: Ja.

T: Moet je anderen kunnen motiveren?

M: Ja.

T: Moet je een wereldverbeteraar zijn, dus bijvoorbeeld op het gebied van milieu of mensenrechten of dierenrechten?

M: Ja.

T: En waarom zou dat belangrijk kunnen zijn voor een leider?

M: Eh. Nou, gewoon. Ja, anders.. ga je misschien allemaal dingen doen die niet goed zijn.

T: Moet je ergens heel goed in zijn voordat je een goede leider kunt zijn?

M: Het ligt eraan wat voor leider.

T: Moet je dan heel goed zijn in datgene waar je de leider van bent?

M: Ja.

T: Moet je aardig zijn als goede leider?

M: Ja.

T: Moet je eerlijk zijn?

M: Ja.

T: Moet je creatief zijn?

M: Ja, wel een beetje, ja.

T: En in welke zin zou je creatief moeten zijn als leider?

M: Nou, je moet wel een beetje dingen kunnen bedenken en zo.

T: Moet je slim zijn als goede leider?

M: Eh, ja.. Ik denk niet super erg of zo, maar..

T: En denk je dat iemand met een vwo-diploma een betere leider is dan iemand met een vmbo-diploma bijvoorbeeld, of maakt dat niet uit?

M: Ja, ik denk dat dat wel uit maakt.

T: Moet je goed kunnen samenwerken als leider?

M: Ja.

T: Moet je hard kunnen werken?

M: Ja.

T: Moet je verantwoordelijkheid hebben of kunnen nemen?

M: Ja.

T: Moet je er knap uitzien, voordat je een leider kan zijn?

M: Nee.

T: En moet je flexibel zijn, dus dat je makkelijk een andere oplossing kan bedenken bijvoorbeeld.

M: Ja, dat is wel handig.

T: Dan wil ik het graag hebben over jouw eigen ervaring met leiderschap. Heb jij zelf wel eens leiderschap getoond? Bijvoorbeeld als je moest samenwerken in de klas, of in een sportteam, of als je aan het spelen bent met leeftijdsgenootjes, dat je dan zegt van: nou, kom, laten we dit of dit gaan doen. Dat jij dan de leiding neemt.

M: Ja.

T: En kun je een voorbeeld geven van een situatie waarin je leiderschap hebt getoond of dat je wel eens de leiding neemt?

M: Een keertje op de BSO [buitenschoolse opvang] wel.

T: En wat moest je toen doen?

M: Nou, toen gingen ze een spel doen en moesten ze een spelleider hebben. En toen zei ik dat ik dat wel wilde zijn en toen was ik dat.

T: En vond je dat leuk om de leider te zijn?

M: Ja.

T: En kon je aangeven wat je daar leuk aan vond?

M: Weet ik niet echt. Was niet super bijzonder, maar.. ja.

T: En wat moest je doen als leider precies, wat waren jouw taken?

M: Ja, gewoon, een beetje het spel leiden en zorgen dat niet iedereen er doorheen ging praten.

T: En vind je dat over het algemeen leuk om te doen? Dat als iemand vraagt: wie wil de leiding nemen, dat je gauw zegt: nou, dat wil ik wel doen?

M: Ja.

Moeder Mette: Ja, en je verjaardagsfeestje.

M: Ja, ook mijn verjaardagsfeestje.

T: Ja? Wat heb je daar gedaan?

M: Toen gingen we kamperen en toen had ik dat allemaal.. zelf bedacht en zo.

MM: En ze ging ook zelf zeggen van: nou, nu gaan we dit doen, nu gaan we dat doen.

M: Ja.

T: Dus je was echt de leider van je eigen feestje, van het kamperen?

M: Ja.

T: En heb jij zelf leiderschapskwaliteiten? Zou jij zeggen van: nou, ik zou wel een goede leider zijn of ik ben al een goede leider misschien.

M: Nee [lachend]. Niet echt.

T: En ook niet als je denkt aan je feestje bijvoorbeeld, hoe je dat hebt geregeld?

MM: En op de [...], hoe je dat hebt gedaan?

M: Dat is toch niet zo moeilijk? Daar hoeft je toch geen kwaliteiten voor te hebben?

MM: Kunnen alle kinderen dat?

M: Nee.

MM: En wat kan jij dan wel, wat andere kinderen dan niet kunnen?

M: Weet ik veel. Iets.

MM&T: [lachen]

T: En heb jij wel eens het gevoel gehad belemmerd te zijn in de leiding nemen? Dus dat jij de leiding op je wilde nemen, maar dat iemand je daar op aansprak door je bijvoorbeeld bazig te noemen of te zeggen van: hé, hoezo neem jij nou de leiding op je?

M: Ja.

T: En in wat voor situatie dan?

M: Nou, dat iemand gewoon ook wel een beetje de leider was. Nou ja, niet echt. Maar gewoon.. Een beetje, ook een beetje de leider wou zijn.

T: En hoe vind je dat, als iemand anders de leider wil zijn? Kun je het dan makkelijk uit handen geven of denk je dan: hé, maar ik wil de leider zijn?

M: Nou, dat was op mijn kinderfeestje. Dus, toen wou ik het wel graag zelf zijn. Maar op andere dingen maakt het niet zo veel uit.

T: Maar dit was wel belangrijk omdat het jouw feestje was?

M: Ja.

T: Dan heb ik een aantal stellingen en dan wil ik graag van jou horen in hoeverre het op jou van toepassing is. Dus in hoeverre je het er mee eens bent. En de eerste is: ik houd er van om voor de klas te staan en te spreken voor anderen.

M: Nee.

MM: Nee? Ik ben echt heel verbaasd, want Mette doet echt altijd heel makkelijk spreekbeurten en zo.

M: Nee, maar ik vind het niet leuk.

MM: Nee? O, oké.

T: En wat vind je daar niet leuk aan?

M: Nou ik vind het niet stom of zo. Ik vind het niet vreselijk. Maar ik vind het ook niet echt geweldig.

T: En is dat dan omdat je niet houdt van spreekbeurten of dat je het niet leuk vindt om voor een groep te staan?

M: Omdat ik niet houd van spreekbeurten.

T: Maar op zich het voor de groep staan vind je niet zo erg?

M: Nee, dat vind ik wel leuk.

T: Ik ben verlegen.

M: Nee.

T: Ik heb interesse om de leider te zijn.

M: Ja.

T: Ik ben wel eens bang om te falen, dat iets mislukt.

M: Ja.

T: En weet je misschien een situatie waarin je bang bent dat iets mislukt?

M: Bij mijn spreekbeurt.

T: En waar ben je dan bang voor, dat je niet uit je woorden komt, of..

M: Ja. Dat gewoon.. Dat ik het opeens niet meer weet, of dat het opeens helemaal mis gaat. Ik weet niet.

T: En ben je wel eens bang dat anderen boos op je worden?

M: Hoe bedoel je?

T: Nou, misschien ben je gauw bang dat anderen boos op je worden. Bijvoorbeeld als jij iets doet dat anderen dat niet leuk vinden en dat je daar heel erg rekening mee houdt. Dus dat je denkt: nou, ik wil niet dat anderen boos op me worden, dus ik houd me maar een beetje in.

M: Nee..

T: Ik houd er van om de verantwoordelijkheid te hebben.

M: Ja.

T: Ik beschik over de juiste kwaliteiten om een leider te zijn.

M: Weet ik niet. Ik weet niet welke kwaliteiten je moet hebben.

T: En als je zoals net.. We hebben dan een lijstje doorgenomen. Een leider moet bijvoorbeeld goed kunnen organiseren..

M: Dat kan ik wel.

T: ..Een leider moet goed kunnen samenwerken.

M: Dat kan ik ook wel.

MM: Moeilijk om van jezelf te zeggen dat je misschien wel de kwaliteiten van een leider hebt.

M: Ja.

T: Ik werk liever samen dan dat ik de baas ben.

M: Eh, ja.. Ja. Ik denk het wel.

T: Denk je dat jongens betere leiders zijn dan meisjes of meisjes misschien betere leiders dan jongens, of allebei hetzelfde?

M: Allebei hetzelfde.

T: En denk je dat mannen makkelijker een baas van een bedrijf kunnen worden dan vrouwen of even makkelijk?

M: Ik denk gewoon even makkelijk.

T: En ze zeggen wel eens dat mannelijke leiders op een andere manier leiding geven dan vrouwelijke leiders. En mannen geven dan meer opdrachten en de controle en vrouwen die leiden meer op een persoonlijk vlak. Dus die praten meer met anderen en die luisteren meer naar anderen. Denk je dat dat zo is?

M: Ja, ik denk het wel.

T: En zou je één van de twee beter vinden voor een leider?

M: Eh, nee.

T: Dan wat stellingen. Een vrouw kan net zo goed een minister-president zijn van een land als een man.

M: Ja.

T: Het is belangrijk dat vrouwen net zoveel kansen krijgen als mannen om een leiderschapsfunctie te vervullen in een bedrijf.

M: Ja.

T: En meisjes hebben hetzelfde recht als jongens om hun mening te laten horen.

M: Ja.

T: Dan ben ik benieuwd of je al weet wat je later wil worden.

M: Ja.

T: Ja? En wat wil je worden later?

M: Ontwikkelingsmedewerker.

T: Oké. En weet je al hoe je dat waar gaat maken? Dat je zegt: nou, ik moet die opleiding doen of dit studeren..

M: Nee.

T: Zou je jezelf ambitieus vinden? Dus dat je veel ambities hebt, dat je later veel wil bereiken..

M: Eh, ik weet niet echt. Ik denk het wel. Nou ja, ik denk het wel, ja.

T: Vind je het wel belangrijk om later bijvoorbeeld een goede baan te krijgen?

M: Ja.

T: En als jij zou moeten aangeven op een schaal van 1 tot 10 hoe graag jij een leider zou willen zijn. En 1 staat dan voor absoluut geen leider willen zijn en 10 voor heel graag.

M: Gewoon eh, 5 of zo. Of 6.

T: Een beetje in het midden?

M: Ja.

T: Ben je wel eens bang dat mensen je niet aardig vinden? Of maak je je daar nooit zo druk over?

M: Ja, daar ben ik wel eens bang voor.

T: En, ben je wel eens bang dat mensen denken dat je – het zijn niet zulke leuke woorden – verwaand of arrogant bent als je op de voorgrond treedt? Dus als je de leiding op je neemt, dat mensen dan denken: nou, die is arrogant. Ben je daar wel eens mee bezig, of helemaal niet?

M: Ja, ik denk dat sommige mensen dat wel vinden. Maar ik ben daar niet heel erg mee bezig.

T: Dus als je de leiding op je neemt, dan ben je niet heel erg bezig met of mensen dat misschien niet leuk zouden vinden?

M: Ja, ik probeer het wel goed te doen, maar.. Maar ik vind het niet super erg als ze het niet leuk vinden. Dan hebben ze gewoon pech.

T: En durf jij altijd je hand op te steken in de klas als de meester of juf iets vraagt?

M: Ja.

T: En ben je wel eens bang dat je een fout antwoord geeft of durf je alles te zeggen in de klas?

M: Ja, ik ben wel een beetje bang voor. Maar niet van, dat ik het niet durf te vragen.

T: En als je het antwoord niet zeker zou weten.. Zou je dan de gok wagen en wel je hand opsteken of zou je dan denken: nou, laat iemand anders het maar doen.

M: Ja, ik zou het wel vragen. Ik zou het wel zeggen.

T: En als je op een schaal van 1 tot 10 zou moeten aangeven hoe zelfverzekerd je bent. En dan is 1 voor heel onzeker en 10 is voor heel veel zelfvertrouwen hebben.

M: Eh. Weet niet echt. Ik denk wel een 7 of 8.

T: En.. Nou, dat is op zich best wel wat zelfvertrouwen, een 7 of 8. Denk je dat dat invloed heeft op de mate waarin je op de voorgrond durft te treden? Je zegt: nou, ik sta wel makkelijk voor de klas. Denk je dat hoe zelfverzekerd je bent, daar invloed op heeft? Zou een zelfverzekerd iemand dat beter kunnen dan een onzeker iemand?

M: Ja.

T: Nou, het werkstuk dat ik schrijf gaat over een actie of campagne in Amerika en die geeft tips aan meisjes om leiderschapskwaliteiten te ontwikkelen. En dan wil ik graag de tips met jou doornemen en dan wil ik graag van jou horen of jij denkt dat dat zinvolle tips zijn. Dat je denkt van: nou, met deze tip leer je wel echt hoe je een goede leider moet zijn – of misschien helemaal niet. En de eerste tip die zij geven is: steek je hand op in de klas, ook al weet je het antwoord niet zeker. Denk je dat dat een goede tip is om uiteindelijk een betere leider te worden?

M: Eh. Nee.

T: Ze zeggen: verontschuldig jezelf niet als je praat. Dus dat je bijvoorbeeld in de klas zegt: nou, ik weet het antwoord niet zeker, maar misschien is het dit.. En dat als je dat dan niet doet, dat je dan uiteindelijk een betere leider wordt. Denk je dat ook of denk je dat dat er niks mee te maken heeft?

M: Eh. Ik denk dat dat er niet zo veel mee te maken heeft.

T: Ze zeggen: daag jezelf uit, wees dapper en doe soms dingen die je eng vindt.

M: Ja.

T: In welke zin zou dat kunnen bijdragen aan het zijn van een goede leider?

M: Weet ik niet echt, maar..

T: Denk je dat je dapper moet zijn of dingen moet durven?

M: Ja.

T: Ze zeggen ook: vraag om hulp waar nodig en wees daar niet bang voor. Is het belangrijk als leider om om hulp te kunnen vragen?

M: Ja.

T: Ze zeggen ook: doe niet onnodig het werk van anderen. Dus als je bijvoorbeeld groepswork doet en iemand doet zijn deel niet. Dat je dan niet moet zeggen: nou, dan schrijf ik jouw deel wel. Is dat belangrijk voor een goede leider, dat je misschien de taken eerlijk verdeelt?

M: Ja. Maar als 'ie het niet kan doen of zo, als 'ie iets anders moet doen. Dan kan je het zelf voor diegene doen. Maar..

T: Ze zeggen ook: durf tegen je vrienden te zeggen als je ergens mee zit.

M: Ja.

T: Is dat ook belangrijk voor een goede leider?

M: Ja, ik denk het wel.

T: En in welke zin zou dat belangrijk kunnen zijn?

M: Nou, niet echt voor een leider. Maar dat moet je sowieso denk ik wel doen.

T: Sowieso wel in het leven dus eigenlijk?

M: Ja, maar niet speciaal voor een leider of zo.

T: En ze zeggen: vertrouw op je innerlijke stem en luister naar wat je hart je ingeeft. Is dat belangrijk voor een leider?

M: Ja.

T: En hoe zou dat belangrijk kunnen zijn?

M: Nou, je moet niet alleen doen wat andere mensen zeggen, maar ook wel dingen die je zelf zegt.

T: En ze zeggen ook: verander de wereld. Dus waar we het net over hadden, een wereldverbeteraar zijn. En denk je dat dat belangrijk is voor een leider?

M: Ja.

T: En hoe zou je een betere leider kunnen worden, door de wereld te verbeteren?

M: Eh.

T: Maar het is wel belangrijk dat je iets goeds doet, dus?

M: Ja.

T: En zou je zelf graag van iemand willen leren hoe je een goede leider moet zijn?

M: Nee.

T: En is een actie zoals deze goed volgens jou om leiderschap te promoten? Denk je dat dat zinvol is voor meisjes?

M: Nee.

T: Je hebt niet het idee dat meisjes dat nodig hebben bijvoorbeeld?

M: Nee.

T: [richting moeder] Nou, dan wat vragen voor de moeder. De nationaliteit en afkomst van u en uw man.

MM: Nederlands.

T: En het beroep van beide ouders.

MM: Ik ben drama-therapeut en de vader is bioloog. Laten we dat maar zeggen, dat is makkelijker. Hij is ecotoxicoloog, maar.. Bioloog.

T: En heeft één van jullie een leidinggevende functie?

MM: Nee.

T: En de hoogst afgeronde opleiding van u en uw man?

MM: Hij is gepromoveerd en ik heb HBO afgerond.

T: En wat is de gezinssamenstelling?

MM: Een vader en een moeder en drie dochters.

T: [richting Mette] En jij bent de oudste denk ik, hè?

M: Ja.

T: En zijn jullie religieus, van afkomst of praktiserend?

MM: Nou, ja, we zijn allebei katholiek geboren zeg maar. Maar dat zijn we nu niet meer.

T: En dat zit ook niet in de opvoeding, dat katholieke?

MM: Niet van hun, nee.

T: Vinden jullie ambities bij jullie dochters belangrijk.

MM: Ja, ambities. Ja..

T: Dat ligt er natuurlijk ook aan wat je daar onder verstaat, maar misschien bijvoorbeeld een goede baan of een hoge opleiding.

MM: Nou, nee. Het hoeft niet per se een hoge opleiding te zijn. Als ze maar iets doet waar ze blij van wordt.

T: Dat is het belangrijkste.

MM: Ja.

T: Gebruiken jullie het woord ‘bazig’ wel eens richting jullie dochters?

MM: [richting Mette] Nou, ‘kattig’ meer hè?

M: Ja.

T: En dan richting Mette, wel eens?

MM: Nou, Mette is eigenlijk de minst kattige.

T: Maar naar de andere dochters wel?

MM: Ja, die zijn wel wat kattiger. [richting Mette] Maar ik zeg het ook wel eens richting jou, hè?

T: En dat is volgens jullie wel iets waar je je dochters voor moet behoeden?

MM: Nou, dat is soms heel irritant. Het is wel dat ze naar elkaar kattig doen. In die zin dat ze geen rekening houden met de gevoelens van anderen.

T: Maar kattig is denk ik wel iets anders dan bazig volgens jullie?

MM: Ja, dat vind ik wel.

T: En zouden jullie je dochters leren om specifiek niet bazig te zijn? Houden jullie daar rekening mee of is dat iets wat niet speelt bij jullie dochters misschien.

MM: Nee. Natuurlijke leiders [lachend].

T: Want denken jullie dat, dat jullie dochter het in zich heeft om een leider te kunnen zijn?

MM: Nou, dat denk ik wel.

T: En wat zou dat zijn van Mette, waarom ze dat goed zou kunnen?

MM: Nou, Mette is wel heel authentiek, zeg maar. En die heeft gewoon goede ideeën. Ja. En ze heeft wel natuurlijk overwicht. [richting Mette] Zeg ik dat goed?

M: Wat is dat?

MM: Nou, dat je.. Zoals op je feestje, dat jij zegt: nou, dan gaan we nu dit doen en dan gaat iedereen achter jou aan. Of: nou, nu moeten jullie even stil zijn en dan is iedereen stil. Ze doet ook veel wel met kinderen en zo.

T: En dat is zonder bazig te zijn, denk ik dan?

MM: Ja.

T: Geven jullie cultureel-specifieke waarden mee aan Mette of aan jullie andere dochters met betrekking tot leiderschap? Dat lijkt misschien bij Nederlands altijd wat lastig te beantwoorden, maar het zou bijvoorbeeld ook vanuit feministisch oogpunt kunnen, of misschien toch vanuit het katholieke een beetje.

MM: Nou, wel dat je voor je medemens moet zorgen of zo en helpen en dat is misschien wel katholiek. Maar dat vind ik ook gewoon in het algemeen.

T: En dat kan natuurlijk wel bijdragen aan het samenwerken, of..

MM: Ja, ja. En ik vind Mette.. Die zegt het wel mooi: ja, dat is gelijk [tussen jongens en meisjes, mannen en vrouwen]. En dat vinden wij ook, dat het gelijk is. Dus ja, of dat nu feministisch is.. Ik denk niet dat.. We voeden ze niet op dat mensen dat nou per se beter kunnen, maar niet dat meiden dat nou per se beter kunnen dan jongens.

T: Dus het is heel gelijkwaardig wat dat betreft?

MM: Ja.

APPENDIX III
BAN BOSSY BROCHURE 'LEADERSHIP TIPS FOR GIRLS'