

## De Glazen Spiegel

*Een kwalitatief onderzoek over het betekenisgevingsproces van het carrièreperspectief door de huidige Nederlandse vrouwelijke universitaire afstudeerder.*

Door Abike Owobowale

© MARK ANDERSON

WWW.ANDERSTOONS.COM



### **Masterscriptie Communicatie, Beleid en Management**

Universiteit Utrecht

Departement Bestuurs- en  
Organisatiwetenschap

Studentnummer: 3798429

Begeleider: Prof. Dr. Eugène Loos

Tweede Lezer: Dr. Madeline Winnubst

23 Juni 2017



**Universiteit Utrecht**

## VOORWOORD

Na een intensieve periode is het moment eindelijk daar en is mijn masterscriptie een feit! Ik voel mij trots en dankbaar dat ik de mogelijkheid heb gehad om te studeren en dat ik met dit prachtige onderzoek het mag afsluiten. In de eerste plaats wil ik mijn oprechte dank uitspreken naar mijn begeleider prof. dr. Eugène Loos voor de prettige samenwerking, uw motivatie en de kritische blik. Deze hebben mijn werk tot een hoger niveau getild. Bovendien wil ik iedereen in mijn omgeving bedanken voor de support, positieve energie en aanmoediging. Door jullie waardevolle ondersteuning sluit ik dit traject met een glimlach af en kijk ik vol vertrouwen uit naar de uitdagingen die mij te wachten staan in de toekomst.

## SAMENVATTING

Deze masterscriptie is een interpretatief onderzoek naar de betekenisgeving van het carrièreperspectief door vrouwelijke universitaire afstudeerders aan de Universiteit Utrecht en welke invloed dit heeft op hun loopbaan. De aanleiding van dit onderzoek is de problematiek omtrent de kansen en de mogelijkheden van de Nederlandse vrouw op de arbeidsmarkt en dan met name het lage aantal vrouwen op topfuncties. Ondanks de landelijke regulering met een wettelijk streefcijfer van minimaal 30% vrouwen in de raden van bestuur en raad van commissarissen van grote vennootschappen voor 2020, lukt het bedrijven niet om vrouwen topfuncties te laten bekleden en andersom lukt het vrouwen ook niet door te groeien naar een topfunctie (Bussemaker, 2015).

Mijn onderzoek richt zich op het tweede aspect, met de nadruk op de manier waarop vrouwelijke universitaire afstudeerders die de arbeidsmarkt gaan betreden betekenisgeven aan hun carrièreperspectief. Vrouwen blijken uit de arbeidsrapporten van het SCP vaker ontevreden met de huidige baan en toekomstperspectief dan mannen, bovendien werken ze vaker deeltijd. Dit verschil ontvouwt zich al heel vroeg, de oorzaak hiervoor is onbekend. Om die reden wordt de jonge vrouwelijke universitaire afstudeerder in dit onderzoek genomen als startpunt, omdat zij aan het de start staat van haar carrière. De hoofdvraag van dit onderzoek is dan ook: *“Hoe geven vrouwelijke universitaire afstudeerders van de Universiteit Utrecht betekenis aan hun carrièreperspectief?”*. Om deze vraag te beantwoorden zijn vier deelvragen geformuleerd waarbij de eerste deelvraag is: *“Wat is de huidige stand van zaken omtrent de positie van de Nederlandse vrouw op de arbeidsmarkt?”*. Deze wordt met behulp van een literatuurreview naar de huidige situatie van de Nederlandse vrouw op de arbeidsmarkt beantwoord. De tweede deelvraag richt zich op eerdere nationale en internationale studies naar dit onderwerp en luidt: *“Welke theorieën zijn er bekend over het betekenisgevingsproces van vrouwen met betrekking tot het zelfbeeld en hun carrièreperspectief?”* Aansluitend is er een empirisch onderzoek uitgevoerd. Dit onderzoek is gebaseerd op de interpretaties van vrouwelijke universitaire afstudeerders gericht op hun kijk op het eigen carrièreperspectief. In de literatuurreview kwam naar voren dat het betekenisgevingsproces van Weick (2005) en de self-efficacy theorie van Bandura (1977) leidend waren en verbonden door het concept identiteit. Waarbij betekenisgeving van de identiteit een prominente rol speelt, maar waar ook de identiteit van invloed is op het betekenisgevingsproces van het carrièreperspectief.

Om het betekenisgevingsproces van het carrièreperspectief van de vrouwelijke universitaire afstudeerders te onderzoeken zijn er semigestructureerde interviews gehouden met zestien masterstudentes van de Universiteit Utrecht en is de manier waarop zij betekenis geven aan hun carrièreperspectief en de implicaties voor hun uiteindelijke loopbaanontwikkeling onderzocht. Hier zijn ook de deelvragen op geformuleerd, waarbij de deelvraag: *“ Welke rol speelt labeling in het zelfbeeld in de wijze waarop huidige vrouwelijke universitaire afstudeerders van de Universiteit Utrecht betekenis geven aan hun carrièreperspectief?”*, zich richt op een aspect uit het betekenisgevingsproces van Weick et al.(2005), labeling is hierin het proces is waar ervaringen uit het verleden gekoppeld worden aan een nieuwe beleving waaraan betekenis wordt gegeven (Weick et al., 2005). De laatste deelvraag: *“Welke rol speelt het zelfbeeld in het betekenisgevingsproces van het carrièreperspectief bij de huidige vrouwelijke universitaire afstudeerder van de Universiteit Utrecht?”*, sluit aan op de self-efficacy theorie van Bandura (1977) en bevraagd rol die zelfbeeld speelt in het betekenisgevingsproces van deze vrouwelijke universitaire afstudeerders.

De algemene conclusie van het onderzoek is dat de vrouwelijke universitaire afstudeerders betekenis geven aan hun carrièreperspectief door middel intrapersonlijke en interpersoonlijke processen (Markus & Wurf, 1987). Intrapersonlijke processen zijn de processen gericht op het ontwikkelen van relevante zelfkennis, meesterschap en de motivatie. De interpersoonlijke processen zijn de processen als sociale perceptie, sociale vergelijking en sociale interactie met anderen (Markus & Wurf, 1987). Hierin is het zelfbeeld is een belangrijk intrapersonlijk proces gebleken. De betekenisgeving van het zelfbeeld is volgens de self-efficacy theorie van Bandura (1977) bepalend of een persoon een bepaalde handeling uitvoert. Het merendeel van de vrouwen uit dit onderzoek ambiert geen topfunctie vanwege een lager zelfbeeld door het ontbreken van vrouwelijke rolmodellen.

Dit lage zelfbeeld komt ook voort uit socialisatie. Zo geven de vrouwen een minder positieve betekenis aan het zelfbeeld wat als gevolg heeft dat respondenten eerder voor een alfa profiel kozen op de middelbare school in plaats van een bèta profiel omdat zij zichzelf daar niet toe in staat achten of worden geacht door hun omgeving, waardoor ze bijna gedwongen waren een alfa studie te kiezen. Veel van deze "vrouwelijke studies" sluiten aan op sectoren waar de baangarantie en ontwikkelingsmogelijkheden laag zijn (Emancipatiemonitor, 2016). De kans om te ontwikkelen tot een topfunctie is dus ook lager. Desondanks zien de vrouwelijke universitaire afstudeerders de toekomst op de arbeidsmarkt positief in. Alle respondenten streven naar een baan na het afronden van de studie en zien hun sekse allereerst niet als een obstakel. Pas wanneer de respondenten een gezin willen stichten denken zij dat dit negatieve gevolgen kan hebben voor de carrière, want zo blijkt, dan staat voor deze vrouwen het moederschap voorop en zullen ze de carrière aan hun voorbij laten gaan. Omdat mannen in dat geval een goedkopere keuze zijn voor het bedrijf en verwacht wordt dat een bedrijf daar eerder voor kiest. Bovendien is een carrière combineren met moederschap haast onmogelijk volgens de respondenten, wanneer je voor een carrière kiest zullen je kinderen daaronder leiden.

# INHOUD

Voorwoord	2
Samenvatting	3
<b>1. Inleiding</b>	<b>6</b>
1.1 Aanleiding	6
1.2 Vraagstuk	7
1.3 Vraagstelling	8
1.4 Doelstelling	9
1.5 Relevantie	9
1.6 Leeswijzer	10
<b>2. Methodologie</b>	<b>12</b>
2.1 Onderzoeksmethode Literatuurreview	12
2.2 Onderzoeksmethode Empirisch Onderzoek	13
<b>3. Literatuurreview</b>	<b>16</b>
3.1 De Huidige Stand van Zaken	16
3.2 Betekenisgeving	19
3.3 Zelfbeeld	22
3.4 Betekenisgeving aan het Carrièreperspectief	24
3.5 Synthese	25
<b>4. Resultaten Empirisch Onderzoek</b>	<b>27</b>
4.1 Zelfkennis	28
4.2 Self-Efficacy	29
4.3 Meesterschap en Motivatie	31
4.4 Sociale Perceptie	35
4.5 Betekenisgeving aan het Carrièreperspectief	38
4.6 Synthese	40
<b>5. Conclusie</b>	<b>42</b>
5.1 Antwoord op de Deelvragen	42
5.2 Antwoord op de Hoofdvraag	47
<b>6. Discussie</b>	<b>48</b>
6.1 Evaluatie van het Onderzoeksproces	48
6.2 Validiteit en generalisatie	48
6.3 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek	49
Literatuurlijst	50
Appendix	53

# 1. INLEIDING

## 1.1 AANLEIDING

De participatie van de Nederlandse vrouw op de arbeidsmarkt is nog altijd niet gelijk aan die van de man. Cijfers gepubliceerd door het World Economic Forum (WEF) tonen aan dat Nederland is gezakt op de Global Gender Gap Index, de ranglijst van landen waar de minste ongelijkheid is tussen mannen en vrouwen (Trouw, 2016). Ons land is voorbij landen als Rwanda, Burundi en Nicaragua gezakt naar de zestiende plaats. Bovendien krimpt de positie van de Nederlandse vrouw op top functies, waar het in 2015 nog 7,8% was, is het in 2016 7,1% (Lückerath, 2016).

Er is onder toezegging van minister van Bussemaker door het Atria, het landelijke kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis, onderzoek uitgevoerd naar verschillend diversiteitsbeleid in zeven landen als Denemarken, Duitsland, Frankrijk, Finland, Letland, Verenigd Koninkrijk en Zweden. Binnen deze landen is de huidige positie van de vrouw onderzocht en het beleid daar omtrent. De opgedane kennis dient ter gebruik voor het beleid in Nederland (Bussemaker, 2015). Een conclusie uit het Atria rapport is dat wanneer de combinatie van wettelijke druk en zelfregulering wordt gehanteerd, de beste resultaten worden behaald (kamerbrief Bussemaker, 2015). De nadruk ligt hier vooral op de zelfregulering, wanneer er positieve motivatie is vanuit de bedrijven en organisaties zelf werkt dit beter dan wanneer er wettelijk een quotum wordt opgelegd. Toch blijven veel Nederlandse bedrijven moeite hebben met het vinden van top vrouwen of het laten doorgroeien van vrouwen in het bedrijf tot top functies.

Bij de deelnemende landen van het Atria rapport is gebleken dat het wel degelijk mogelijk is om meer vrouwen topposities laten bekleden (Vinkenburg et.al., 2012). Dit roept vragen op over de huidige Nederlandse arbeidsmarkt en de trage ontwikkeling van het gevoerde diversiteitsbeleid, zie de resultaten in de emancipatiemonitor 2016.

Eind 2013 heeft het Europese Parlement toegestemd met de Europese Commissie om een wettelijk Europees quotum in te voeren waarbij in 2020 40% van de top raden van bestuur bij Europese bedrijven uit vrouwen moet bestaan. Het doel van dit quotum is om bedrijven te stimuleren meer vrouwen aan te nemen en te stimuleren naar hogere functies zodat deze functies door een meer diverse doelgroep bekleed worden. Dit is beter voor de vrouw omdat zij een meer gelijke kans zou krijgen op de arbeidsmarkt en bovendien is het beter voor het bedrijf of de organisatie omdat diversiteit in het bestuur de prestatie kan bevorderen (Campbell, 2008). Om dit quotum er doorheen te krijgen was de steun van twee derde van de lidstaten nodig. Deze steun is niet behaald omdat landen als Nederland en Duitsland dit niet op Europees niveau maar op landelijk niveau willen reguleren.

In de Nederlandse landelijke regulering staat dat er sinds 1 januari 2013 een wettelijk streefcijfer wordt gehanteerd van minimaal 30% vrouwen in de raden van bestuur en raad van commissarissen van grote vennootschappen. Daarnaast is de wet van bestuur en toezicht inleven geroepen waarin met een "pas toe of leg uit" principe wordt gewerkt; wanneer het bedrijf het streefcijfer niet behaald moet daar een verantwoording voor worden afgelegd in het jaarverslag (Henderikse & Pouwels, 2015).

In een kamerbrief uit 2015 laat de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Bussemaker weten dat de ontwikkeling van vrouwen naar topposities te traag gaat. De top 200 bedrijven die onder toezicht staan van De Monitorcommissie van de wet van bestuur en toezicht, blijken wel bezig te zijn met de streefcijfers maar de resultaten boeken geen grote vooruitgang. Terwijl het kabinet streeft naar bedrijfsleven met een top waarin 30% van de functies door vrouwen bekleed wordt, laat de realiteit zien dat bedrijven in staat zijn 10% te

behalen. Het streefpercentage gold eerst voor 2016 maar is nu bijgesteld tot 2020, een laatste kans voordat er strengere sancties en maatregelen gaan worden genomen door de overheid (Abels, 2015).

In januari 2017 verscheen het rapport “Eerste Treden op de Arbeidsmarkt” van het SCP. Dit rapport toont aan dat binnen de groep van 30 tot 34 jaar jonge vrouwen vaker deeltijd werken dan mannen, dit zijn niet alleen de jonge moeders die deeltijd werken maar ook blijkt dat jonge vrouwen zonder kinderen vaker na een opleiding al deeltijd gaan werken. Bovendien blijken vrouwen uit dit onderzoek minder positief zijn over hun baan en toekomst dan mannen (SCP, 2017). Wanneer de uitkomsten van het SCP rapport worden vergeleken met de uitkomst van de Emancipatiemonitor (2016) waarin blijkt dat “de vrouwelijke voorsprong in onderwijsprestaties zich niet vertaalt in een gunstiger positie van deze groep vrouwen op de arbeidsmarkt”, creëert deze vergelijking het vermoeden dat de verschillen tussen vrouwen en mannen al in de keuzefase van de baan kan bestaan waarin vrouwen hun voorsprong in onderwijsprestaties niet kunnen benutten bij hun baankeuze.

Het rapport “Eerste Treden op de Arbeidsmarkt” van het SCP (2017) verwijst naar de ruimte voor vervolgonderzoek naar de verschillen van manlijke en vrouwelijke afstudeerders en hun tevredenheid met hun eerste baankeuzen en hun verwachtingen van hun carrièreperspectief en de impact dat het heeft op de uiteindelijke loopbaanontwikkeling van een persoon. Mijn aanname is dat naast de externe factoren als ongelijke kansen op de arbeidsmarkt, het zelfbeeld van de vrouw kan dienen als haar interne glazenplafond net als de verwachtingen die de vrouw van de toekomst heeft. Waar Nederlandse mannen zelfverzekerder zijn en durven gaan voor die droombaan of carrière (Bouwhuis, 2010), denk ik dat vrouwen terughoudender zijn en zichzelf minder competent achten voor dezelfde baan waardoor uiteindelijke keuzes in banen verschillend zijn wat weer een verklaring kan zijn voor de verschillen in tevredenheid over de baankeuze en ontwikkelingsmogelijkheden.

## 1.2 VRAAGSTUK

De overkoepelende problematiek heeft betrekking op de grote verschillen tussen mannen en vrouwen op topfuncties in de Nederlandse arbeidsmarkt. Waarom zijn vrouwen in Nederland niet in staat de topfuncties te bekleden? Bij dit vraagstuk zijn meerdere actoren betrokken waardoor er meerdere perspectieven op de formulering van het probleem zijn te vinden. De kwestie kan worden gezien als het probleem van bedrijven en organisaties in Nederland omdat het hun niet lukt het vastgestelde vrouwenquotum in raad van bestuur en raad van commissarissen van vennootschappen te gaan halen voor 2020. Tegelijkertijd kunnen de resultaten van het rapport door het SCP (2017) over de ontevredenheid van jonge Nederlandse vrouwen over hun startersfunctie en carrièreperspectief wijzen op een andere probleemhouder dan bovengenoemd. De genoemde ontevredenheid kan ook in relatie staan tot de betekenisgeving van de persoonlijke verwachtingen en wellicht het zelfbeeld van de Nederlandse vrouw en het handelen daarop.

Mijn onderzoek focust op de betekenisgeving van de vrouw zelf als mogelijke probleemhouder en zal deze minder belichte kant verder kritisch onderzoeken. Waarbij er rekening wordt gehouden met de invloed van de sociale context in het betekenisgevingsproces. Het onderzoek is dan ook gericht op meer inzicht in de betekenisgevingsprocessen van vrouwen en hun carrièreperspectief en welke invloed deze interne processen wellicht hebben op de carrière gerelateerde gedragingen, verwachtingen en ambities.



Mijn aanname in dit onderzoek is dan ook dat zowel de uitkomsten van het rapport van het SCP als die van de Emancipatiemonitor voortkomen uit de genderverschillen in zelfbeeld constructie en betekenisgeving van het carrièreperspectief. Deze verschillen beïnvloeden de uiteindelijke keuzes die hier uit voortvloeien aangaande de toekomstige loopbaan. De tevredenheid over de baankeuze en het carrièreperspectief van jonge vrouw komt uit de rapporten minder goed naar voren dan de man van gelijke leeftijd en het is die jonge vrouw die uiteindelijk de beoogde 30% van de topfuncties in Nederland moet gaan vervullen. Daarom richt ik mijn onderzoek op de jonge universitaire vrouwelijke afstudeerder en haar zelfbeeld en haar sociale context met betrekking tot de betekenisgeving van hun carrièreperspectief en de impact die dat kan hebben op de uiteindelijke loopbaanontwikkeling op het vervullen van een topfunctie. Zij staat aan de start van haar carrière en wordt van gevraagd om te ontwikkelen tot de top vrouw van morgen.

### 1.3 VRAAGSTELLING

#### Hoofdvraag:

*Hoe geven vrouwelijke universitaire afstudeerders van de Universiteit Utrecht betekenis aan hun carrièreperspectief?*

#### Deelvragen:

1. *Wat is de huidige stand van zaken omtrent de positie van de Nederlandse vrouw op de arbeidsmarkt?*
2. *Welke theorieën zijn er bekend over het betekenisgevingsproces van vrouwen met betrekking tot het zelfbeeld en hun carrièreperspectief?*
3. *Welke rol speelt labeling in het zelfbeeld in de wijze waarop huidige vrouwelijke universitaire afstudeerders van de Universiteit Utrecht betekenis geven aan hun carrièreperspectief?*
4. *Welke rol speelt het zelfbeeld in het betekenisgevingsproces van het carrièreperspectief bij de huidige vrouwelijke universitaire afstudeerder van de Universiteit Utrecht?*

#### Toelichting Deelvragen:

De drie deelvragen bevragen ieder een ander aspect uit de hoofdvraag. De eerste twee deelvragen zetten aan tot literatuur onderzoek naar rapporten over de huidige situatie en tot een zoektocht naar bestaande theorieën over het betekenisgevingsproces van vrouwen met betrekking tot het zelfbeeld en de zelf verwachte kansen op de arbeidsmarkt. De twee volgende deelvragen zullen beantwoord worden door de resultaten van het empirisch onderzoek. Waarbij de tweede deelvraag zich richt op een element uit het betekenisgevingsproces van Weick et al.(2005), labeling is hierin het proces is waar ervaringen uit het verleden gekoppeld worden aan een nieuwe beleving waaraan betekenis wordt gegeven (Weick et al., 2005). Labeling is dus een opgeslagen interpretatie over een gebeurtenis uit het verleden die de betekenisgeving in het heden kleurt. Omdat labeling een subjectieve actie is, kan het onderhevig zijn aan aangeleerde gender gerelateerde verschillen. Zie voor meer uitleg de Literatuurreview. In de derde deelvraag wordt de rol die zelfbeeld speelt bevraagd in het betekenisgevingsproces.



## 1.4 DOELSTELLING

Mijn doel met dit onderzoek is om nieuwe inzichten te vinden in de al veel besproken problematiek. Door de focus te verleggen naar de betekenisgeving van vrouwelijke universitaire afstudeerders en hun carrièreperspectief, tracht ik nieuwe aanknopingspunten te vinden die kunnen bijdragen aan nieuwe ontwikkelingen ter verbetering van de positie van de Nederlandse vrouw op de arbeidsmarkt.

Middels dit onderzoek streef ik naar meer inzicht in de processen van betekenisgeving van het carrièreperspectief van de vrouwelijke universitaire afstudeerders. De focus zal liggen op de interne processen zoals het zelfbeeld en de koppeling met de invloed van externe processen als gender gerelateerde labeling in de betekenisgeving om uiteindelijk de relatie te kunnen vinden tussen interne en externe processen van betekenisgeving en welk effect dat kan hebben op uiteindelijke loopbaan gerelateerde keuzes.

Door een literatuurreview kan de huidige context en de positie van de vrouwelijke Nederlandse afstudeerder in kaart worden gebracht. Bovendien kunnen op die manier bestaande theorieën en onderzoeken worden geanalyseerd op de concepten gerelateerd aan betekenisgeving van het carrièreperspectief door de vrouwelijke universitaire afstudeerders. Aan de hand van een aansluitend empirisch onderzoek zal de betekenisgeving verder worden uitgediept en zal blijken wat het carrièreperspectief volgens de vrouwen zelf betekent. Op die manier worden de achterliggende en wellicht onbewuste processen bevraagd en de knelpunten voor deze jonge vrouwen aan het begin van hun loopbaan wellicht worden blootgelegd.

## 1.5 RELEVANTIE

### **Maatschappelijke relevantie**

Het onderzoek is gebaseerd op mijn waarde claim dat mensen ongeacht welk geslacht gelijken rechten en kansen moeten hebben op de arbeidsmarkt in dit Nederland. Volgens het rapport van het SCP (2017) doen vrouwen het al tientallen jaren beter dan mannen in het onderwijs. De positie echter van deze vrouwen op de arbeidsmarkt is in al die jaren niet verbeterd en de vrouw blijft ondergeschikt aan de man (SCP, 2017).

Een betere arbeidspositie van de vrouw draagt bij aan het economisch belang van de maatschappij. Wanneer vrouwen een betere positie krijgen en vaker en meer fulltime kunnen werken zal dit ook gunstig zijn voor hun economische zelfstandigheid. Zodoende zal de kans op een uitkering afnemen en de armoede onder vrouwen ook. De economische zelfstandigheid van vrouwen is dan ook een van de kern doelen van het Nederlandse emancipatiebeleid (SCP, 2017).

Een sterkere positie van de vrouw op de arbeidsmarkt bestaat niet alleen uit gelijkheid in baan kans en rechten op een fulltime baan, dat is ook het verhogen van de baan tevredenheid van vrouwen en de mogelijkheden tot ontwikkeling. Op die manier zullen er meer vrouwen doorgroeien tot topfuncties. Omdat echter te kunnen bereiken is er onderzoek nodig naar wat vrouwen zelf vinden van de arbeidsmarkt en hun positie en hoe zij betekenisgeven aan hun ambities en carrièreperspectief. Aan de hand van die inzichten kan gericht beleid worden gemaakt door de overheid en de omstreden bedrijven.

Het onderzoek wordt ingezet om de ongelijkheid in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen te verhelderen door de interpretatie van jonge vrouwelijke afstudeerders te exploreren omtrent hun eigen verwachtingen van het carrièreperspectief en de rol die interne processen zoals hun zelfbeeld en externe processen zoals gender gerelateerde labeling hier inspelen. Tevens hoop ik met dit onderzoek de maatschappelijke discussie weer te stimuleren en te verrijken met inzichten vanuit een ander perspectief waarin de rol van de individuele verwachtingen en het zelfbeeld ten opzichte van het carrièreperspectief van de jonge vrouw centraal staat. Het is de vrouwelijke universitaire afstudeerder die aan het begin staat van haar carrière en haar keuzes zullen gaan bepalen welk carrière pad ze zal gaan bewandelen.

### **Wetenschappelijke relevantie**

Behalve cijfers en andere kwantitatieve gegevens is er weinig bekend over de kwalitatieve gegevens achter de data van de onderzoeken van het SCP. De resultaten van de emancipatiemonitor 2016 en het rapport "Eerste Treden op de Arbeidsmarkt" van het SCP (2017) wijzen naar vervolgonderzoek naar de verklaringen voor het verschil van manlijke en vrouwelijke afstudeerders en hun tevredenheid omtrent baankeuze en hun verwachtingen van carrièreperspectief. Bovendien zijn er vele theorieën zoals de theorie van Seligman en Csikzentmihalyi (2002) en ook het onderzoek van Gail Hackett en Nancy E. Betz in 1981 over de externe invloeden van de sociale context op het zelfbeeld van vrouwen, die effect hebben op de acties en keuzes van die vrouwen. Alleen komen de meeste onderzoeken uit de jaren tachtig, zoals de huidige theorieën als die van Seliman en Csikzentmihalyi en zijn deze mogelijk door alle veranderingen in de maatschappij zoals bijvoorbeeld de digitalisering, niet meer direct toepasbaar op de huidige situatie.

De resultaten van het rapport van het SCP (2017) en eerdere theorieën en onderzoeken over de gender gerelateerde verschillen in het betekenisgevingsproces wekken de veronderstelling van een verband tussen deze verwachtingen van vrouwelijke universitaire afstudeerders en hun uiteindelijke loopbaanontwikkeling tot een topfunctie. Er is echter maar weinig bekend over de betekenisgeving van Nederlandse vrouwen van het carrièreperspectief en er is nog minder bekend over de betekenisgeving door vrouwelijke universitaire afstudeerders van hun carrièreperspectief. Graag wil ik deze veronderstelling gaan onderzoeken door inzicht te verkrijgen aan de hand van eerder onderzoek (literatuurreview) en een eigen empirisch onderzoek.

## 1.6 LEESWIJZER

Dit onderzoeksrapport is opgebouwd in zes hoofdstukken. Allereerst het inleidende hoofdstuk waarbij de context wordt geschetst van de problematiek, het vraagstuk wordt besproken en de onderzoeksvragen worden toegelicht. Daarnaast wordt het doel en de relevantie van het onderzoek besproken. In het tweede hoofdstuk wordt de methode behandeld. Het onderzoek zal bestaan uit twee delen. Het eerste deel bestaat uit een literatuurreview waarin de huidige situatie verder onder de loep wordt genomen en er onderzoek wordt gedaan naar relevante bestaande onderzoeken en publicaties omtrent de concepten betekenisgeving, zelfbeeld en carrièreperspectief. De resultaten worden besproken in het derde hoofdstuk.

Het tweede deel van het onderzoek bestaat uit een empirisch onderzoek naar de betekenisgeving van het carrièreperspectief door vrouwelijke universitaire afstudeerders aan de Universiteit Utrecht. In dit hoofdstuk zullen de resultaten afkomstig uit de semigestructureerde diepte-interviews worden besproken aan de hand van de analyse en gekoppeld worden aan de eerdere resultaten beschreven in de literatuurreview.

Tenslotte zal in het vijfde hoofdstuk de conclusies aan de hand van de bevindingen uit beide studies worden getrokken en worden de onderzoeksvragen beantwoord. Afsluitend een discussie hoofdstuk waarin er kritisch wordt gereflecteerd op het verloop van het onderzoek. Naast deze reflectie worden de inhoudelijke punten van aandacht benoemd en worden er aanbevelingen gedaan voor vervolgonderzoek.

## 2. METHODOLOGIE

Betekenisgeving is een multidisciplinair concept, besproken door filosofen, sociologen, en (organisatie) psychologen. Door het multidisciplinaire karakter is er veel literatuur beschikbaar vanuit verschillende invalshoeken vaak ondersteund door onderzoeken met ook een multidisciplinair karakter. Dit onderzoek zal daarom ook meerdere stromingen aansnijden die van belang zijn bij het antwoorden van de onderzoeksvragen.

Deze studie is gebaseerd op twee bouwstenen:

1. De literatuurreview
2. Empirisch onderzoek

Binnen de literatuurreview worden eerdere nationale en internationale studies besproken die gericht zijn op de huidige situatie en positie van de Nederlandse vrouw op de arbeidsmarkt. Daarnaast wordt het concept betekenisgeving en de rol die labeling en zelfbeeld spelen gericht op gender gerelateerde verschillen in de betekenisgeving, verder uitgediept en ondersteund door bestaande theorieën en studies.

Tijdens het empirisch onderzoek wordt er een interpretatieve benadering worden aanhouden waarbij de rol van de interpretatie en betekenisgeving voorop staan en wordt er gepoogd deze te begrijpen. In de volgende paragrafen zullen deze twee bouwstenen verder worden toegelicht.

### 2.1 ONDERZOEKSMETHODE LITERATUURREVIEW

Een literatuuronderzoek is een studie naar bestaande literatuur over een bepaald onderwerp, vaak is dit een belangrijk deel in een groter onderzoek omdat het de onderzoeker in staat stelt achter de volgende informatie achter te komen volgens Bryman (2012):

- Wat er bekend is over het onderwerp
- Welke concepten en theorieën er zijn toegepast
- Welke onderzoeksmethoden zijn gebruikt
- Welke controversies er al bestaan
- Wat is er tegenstrijdig is met het verzamelde bewijsmateriaal
- Wie de grondleggers zijn van het onderwerp

Wanneer er literatuuronderzoek naar betekenisgeving wordt gedaan is het belangrijk rekening te houden met de multidisciplinair karakter van het begrip. Zowel psychologen als filosofen, sociologen en organisatie psychologen hebben onderzoek gedaan naar dit begrip en geven vanuit hun richting verschillende wendingen aan het begrip.

Zoals Bryman (2012) aanraadt te starten, ben ik allereerst op zoek gegaan naar de grondleggers omtrent twee concepten: betekenisgeving en zelfbeeld. Bij betekenisgeving kwam Karl Weick naar voren als grondlegger en volgens de sneeuwbal methode ben ik tot andere auteurs en publicaties gekomen. Met de sneeuwbal methode wordt bedoeld dat ik ben begonnen met het lezen van een artikel van Weick (2005) over betekenisgeving en Bandura (1977) over zelfbeeld en door naar hun verwijzingen te kijken, weer nieuwe literatuur te vinden (Bombardier

et. Al., 2003). Dit vergroot de kans dat je verwante literatuur vindt, wel moet je op je hoede zijn dat je niet te ver afdwaalt van de onderzoeksvraag.

Toen ik meerdere gerelateerde concepten of onderwerpen had gevonden heb ik de relaties in kaart gebracht met een mind map, zie appendix 1. Een mind map is een visuele representatie van de dingen die ik gevonden heb (Buzan & Buzan, 1996). Om deze vervolgens aan elkaar te linken om zo de relaties tussen de concepten in kaart te brengen. Door dit te doen kwam ik erachter dat zelfbeeld in relatie staat tot identiteit, een onderdeel van betekenisgeving en dat het concept betekenisgeving op zijn beurt weer in verband staat tot het carrièreperspectief.

Aan de hand van de mind map met concepten die betrekking hadden op de twee hoofdconcepten, betekenisgeving en zelfbeeld, ben ik gaan zoeken naar relevante studies en artikelen en andere publicaties. Deze aanpak is afgeleid van de systematische methode. De systematische methode is een methode waarbij zo breed mogelijk wordt gezocht op concepten die betrekking kunnen hebben op de onderzoeksvraag (Bombardier et. al., 2003). Naast de eigen onderzoeksvraag wordt er bij deze zoekstrategie de onderzoeksmethode, participanten, interventies, uitkomsten en de taal van de gevonden stukken onderzocht zodat er een volledig beeld wordt geschetst en kan worden beoordeeld of het past bij het eigen onderzoek (Bombardier et. al., 2003). Bij deze methode heb ik zelf bedachte zoektermen in zowel Engels als Nederlands gebruikt om zo breed mogelijk te kunnen zoeken in de verschillende relevante databases als Google Scholar en die van de Bibliotheek van de Universiteit Utrecht zelf. Ook zijn er papieren tijdschriften gebruikt, zoals de Pandora, het tijdschrift van het vrouwen netwerk Universiteit Utrecht en boeken zowel online als offline. De gevonden literatuur werd opgeslagen in een apart online document, zie appendix 2, op zoektermen, datum en tijdstip en de reden waarom het stuk van belang is. Dit houdt het gestructureerd en overzichtelijk en zo is literatuur makkelijk vindbaar wanneer het even aan de kant wordt gelegd. Bovendien is het belangrijk voor de validiteit en betrouwbaarheid van de online artikelen om bij te houden wanneer de informatie is verkregen om zo te kunnen garanderen dat de artikelen ook door anderen kunnen worden nagelezen.

De literatuur werd als bruikbaar beoordeeld wanneer het een sterke relatie had tot het onderwerp en de onderzoeksvraag en wanneer de bron betrouwbaar en van kwaliteit was. Criteria die ik hier voor hanteerde waren zijn gebaseerd op de criteria om de kwaliteit te beoordelen van Zina O'Leary (2014) beschreven in haar onderzoek gids. De gevonden stof werd beoordeelt op deskundigheid van de auteur, waarbij ik keek naar zijn andere publicaties en onderzoeken en naar de kritiek indien aanwezig van andere schrijvers en het aantal keer dat het door anderen is geciteerd. Als andere criterium bestudeerde ik de waarachtigheid van het artikel zelf, door het kritisch te lezen en te kijken naar de methode en de gebruikte argumenten.

## 2.2 ONDERZOEKSMETHODE EMPIRISCH ONDERZOEK

Het empirisch onderzoek is gebaseerd op de interpretaties van vrouwelijke universitaire afstudeerders gericht op hun kijk op het eigen carrièreperspectief. In de literatuurreview kwam naar voren dat het betekenisgevingsproces van Weick (2005) en de self-efficacy theorie van Bandura (1977) leidend waren en waren verbonden door het concept identiteit. Waarbij betekenisgeving van de identiteit een prominente rol speelt volgens de self-efficacy theorie maar ook dat identiteit van invloed is op het betekenisgevingsproces van Weick. Om te onderzoeken hoe dit bij de vrouwelijke universitaire afstudeerders van Universiteit Utrecht tot uiting komt is interpretatief onderzoek nodig. De data verzameling zal dan ook door semigestructureerde diepte interviews gaan waarbij de ruimte voor verschillende betekenissen, ideeën, en gedachten van de onderzochte in een bepaalde context centraal staat. Binnen deze invalshoek wordt er geen gebruik gemaakt van een

hypothese om een werkelijkheid te toetsen maar wordt er gezocht naar de betekenisgeving aan de hand van de zogenoemde sensitizing concepts (Bryman, 2012). Sensitizing concepts zijn theoretische attenderende begrippen die de onderzoeker een referentiekader en houvast geven tijdens het empirische onderzoek. Het zijn geen definitieve concepten maar ze geven een richting of een frame waarmee de onderzoeker het probleem kan bekijken (Blumer, 1954, p.7). De sensitizing concepts die zijn gebruikt in mijn onderzoek zijn afgeleid van de twee centrale concepten in de literatuurreview van Weick et.al. en Bandura, dat zijn betekenisgeving, zelfbeeld en carrièreperspectief.

Om ruimte te bieden voor nieuwe interpretaties en betekenissen zullen de semigestructureerde interviews worden gehouden met een topiclist, zie appendix 3. Dit is een lijst met concepten gebaseerd op het literatuurreview, en de aannames die gebaseerd zijn op de oriënterende gesprekken met vrouwen die een topfunctie bekleden. De lijst zal worden gebruikt ter ondersteuning van de dataverzameling, niet als chronologische leidraad. Om de validiteit te vergroten is deze lijst voorafgaande getest op twee vrouwelijke universitaire afstudeerders van de Universiteit van Utrecht om de oneffenheden eruit te filteren en een mogelijk beeld te schetsen van de verwachte data. Uit deze test bleek dat er de topiclist geen onduidelijkheden zaten, maar dat er specifiek naar voorbeelden en idolen moest worden gevraagd om ook hier informatie over te winnen met deze kennis kon de topiclist worden aangepast en gebruikt voor het onderzoek.

Voor de data analyse wordt een inductieve analyse gebruikt. De individuele diepte interviews zullen volledig worden getranscribeerd om vervolgens axiaal gecodeerd en geanalyseerd te worden in het analyse programma Nvivo. Na het coderen kan er een codeboom worden gecreëerd waarbij de relaties tussen codes en concepten in de data kunnen worden gevonden en terug worden gekoppeld aan de theorie en de concepten eerder genoemd in het literatuurreview. Waarna de op één na laatste stap volgt, namelijk het omzetten van de resultaten in de conclusie, wat de basis legt voor de laatste stap, de discussie waarin de haken en ogen tijdens het onderzoek worden besproken en de stappen tot vervolgonderzoek.

De selectie van de kandidaten zal via mijn eigen netwerk van vrouwelijke afstudeerders aan de Universiteit Utrecht gaan. Om alleen binnen de Universiteit te selecteren creëer ik een populatie die wellicht anders kan zijn dan wanneer er over andere universiteiten wordt geselecteerd. Vanwege de gelimiteerde tijd is het onderzoeken van vrouwelijke afstudeerders van meerdere universiteiten niet haalbaar. Door één universiteit te kiezen wordt de betrouwbaarheid vergroot van het onderzoek. Daarnaast zal er rekening met het gekozen sample worden gehouden in de conclusie en kan er niet gegeneraliseerd worden.

Bovendien worden de interviews volledig getranscribeerd als basis voor een valide data analyse, waarbij gebruik wordt gemaakt van coderen. Het codeerproces is op te delen in drie fases: open coderen, axiaal coderen en selectief coderen (Bryman, 2012). Het open coderen is de eerste fase waarbij de data wordt geanalyseerd en georganiseerd en opgesplitst en gelabeld met verschillende codes die passen bij de gevonden data. Deze fase gaat over in axiaal coderen waarbij er wordt gezocht naar connecties tussen de verschillende gevonden codes. Als laatste worden de codes gehegroepeerd en gerangschikt in overzichtelijke categorieën (Bryman, 2012). De verschillende fasen van coderen zijn toegevoegd in appendix 5. Vanuit het axiaal coderen kan een codeboom worden gerealiseerd. Een codeboom is een schematische weergave van de codes gebruikt in relatie tot de analyse van de data (Bryman, 2012). Uit de codeboom die na de analyse gecreëerd wordt kunnen conclusies getrokken worden met betrekking tot de relaties en samenhang van de gevonden codes. Deze analyse kan herhaaldelijk worden toegepast, waardoor deze methode de betrouwbaarheid kan garanderen.

Het onderzoek heeft een haalbaar onderzoeksdesign vanwege de eenvoudig bereikbare groep van respondenten. Vanwege mijn eigen contacten binnen de universiteit is er gemakkelijk aan participanten te komen voor de semigestructureerde diepte interviews met vrouwelijke universitaire afstudeerders.

Bovendien zijn de rapporten vanuit de kamer en andere overheidsorganen over dit onderwerp voor iedereen toegankelijk en zijn er al veel studies naar dit onderwerp en de concepten verwachtingen en zelfbeeld gedaan en beschikbaar. Hierdoor is het onderzoek uitvoerbaar, voor een meer gedetailleerde beschrijving van het onderzoeksprotocol zie appendix 4. Onderstaande tabel is het schema met de informatie over de respondenten weergegeven.

Respondent	Leeftijd	Middelbare school profiel	Bachelor	Master
1	23	Economie & Maatschappij	Human Resource Management	Strategisch Human Resource Management (SHRM)
2	23	Economie & Maatschappij en Cultuur & Maatschappij	Human Resource Management	Strategisch Human Resource Management (SHRM)
3	23	Economie & Maatschappij en Cultuur & Maatschappij	Algemene Sociale Wetenschappen	Strategisch Human Resource Management (SHRM)
4	22	- *	Economics and Businesseconomics	Business development and Entrepreneurship
5	24	Natuur & Techniek en Natuur & Gezondheid	Geneeskunde	Geneeskunde
6	24	Natuur & Gezondheid	Human Resource Management	Strategisch Human Resource Management (SHRM)
7	23	Economie & Maatschappij	Communicatie en Informatie-wetenschappen	Communicatie Beleid en Management (CBM)
8	25	Natuur & Gezondheid	Geneeskunde	Geneeskunde
9	22	Economie & Maatschappij	Bestuurs- en Organisatie-wetenschap	Organisaties, Verandering en Management (OVM)
10	24	Natuur & Techniek en Natuur & Gezondheid	Geneeskunde	Geneeskunde
11	22	Natuur & Gezondheid	Liberal Arts and Sciences	Neuropsychologie
12	24	Cultuur & Maatschappij	Algemene Sociale Wetenschappen	Research Master
13		Economie & Maatschappij	Psychologie	Neuropsychologie
14	23	Natuur & Gezondheid	Liberal Arts and Sciences	Organisaties, Verandering en Management (OVM)
15	23	Cultuur & Maatschappij	Bestuurs- en Organisatie-wetenschap	Organisaties, Verandering en Management (OVM)
16	25	Cultuur & Maatschappij	Geschiedenis	Communicatie Beleid en Management (CBM)

Tabel 2.1 Informatie Respondenten

\* Respondent heeft op een Amerikaanse middelbare school gezeten in Nederland, profiel vergelijkbaar met Economie & Maatschappij.



### 3. LITERATUURREVIEW

Binnen de literatuurreview worden recente cijfers en informatie over de huidige situatie omtrent de kansen en de mogelijkheden van de Nederlandse vrouw op de arbeidsmarkt in kaart worden gebracht. Bovendien worden eerdere nationale en internationale studies naar dit onderwerp aangesneden waarin de problematiek ook is onderzocht. In het tweede deel wordt de bruikbaarheid van de twee hoofdconcepten betekenisgeving en zelfbeeld worden besproken aan de hand van verschillende bestaande theorieën uit de communicatie en psychologische hoek. Dit zal naderhand worden gebruikt als fundament voor een empirisch onderzoek naar de manier waarop vrouwelijke universitaire afstudeerders betekenis geven aan hun carrièreperspectief en de implicaties voor hun uiteindelijke loopbaanontwikkeling.

#### 3.1 DE HUIDIGE STAND VAN ZAKEN

In 2014 is op Europees niveau een rapport gepubliceerd door het Atria over de gendergelijkheid binnen de EU en het verbeteren er van. Het Atria is een landelijk kennisinstituut dat zich inzet voor de emancipatie van de vrouw op zowel landelijk als Europees en mondiaal niveau. Naast kennis verzamelen en beheren voeren zij ook onderzoeken uit naar de positie van de vrouw in de maatschappij (Atria, 2016).

Het gepubliceerde rapport van het Atria is gebaseerd op het onderzoek van het EIGE, het Europees instituut voor gendergelijkheid, genaamd Bevordering Gendergelijkheid in de EU-Lidstaten in 2014. Het onderzoek richt zich op de vorderingen die zijn geboekt sinds 1995 toen er afspraken omtrent dit onderwerp zijn gemaakt door de VN tijdens het Beijing Platform for Action. Tijdens dit platform werden afspraken gemaakt om de huidige situatie van de vrouw wereldwijd te verbeteren omdat zij niet als gelijke werd behandeld en niet dezelfde rechten en kansen had als de man in die tijd. Kritieke punten van die tijd waren een hogere en stijgende armoede onder vrouwen, geweld tegen vrouwen, ongelijke mensenrechten, ongelijkheid in economie en beleid maar ook ongelijkheid van macht en besluitvorming (BDPFA, 1995). Zoals punt dertien op de agenda onder de Beijing Declaration zegt:

*“Women’s empowerment and their full participation on the basis of equality in all spheres of society, including participation in the decision-making process and access to power, are fundamental for the achievement of equality, development and peace (BDPFA, 1995).”*

In mijn visie, omschrijft deze quote de missie die de deelnemende landen is opgelegd tijdens dit event, namelijk de vrouw in staat stellen om volledig en dus gelijk aan ieder ander te kunnen participeren in de maatschappij. Het middel om de landen deze missie laten volbrengen en tot actie te komen was het Platform for Action, een lijst met afspraken waar de deelnemende landen zich aan moeten houden. Voorbeelden uit die lijst zijn gelijkheid van vrijheid en mensen rechten voor vrouwen, het stimuleren van de man om te bewegen naar gelijkheid en het promoten van de economische onafhankelijkheid van de vrouw (BDPFA, 1995).

Tot op heden wordt nog altijd verwezen en gehandeld naar de afspraken die toen in 1995 zijn gemaakt, zo is in 2006 het Europees Instituut voor Gendergelijkheid opgericht, om de verschillen tussen mannen en vrouwen op Europees niveau te verkleinen. Daarnaast ondertekenden de landen Nederland, Slowakije en Malta als voorzitters van de Raad van Ministers van de Europese Unie in december 2015 een verklaring voor gendergelijkheid, gericht op meer gender gelijkheid op sociaal en economisch vlak (Asscher, Dalli & Ondrus, 2015). Bovendien is gendergelijkheid één van de hoofddoelstellingen van de EU 2020 strategie (Asscher, Dalli & Ondrus, 2015).

Terugkomend op het rapport *Bevordering Gendergelijkheid in de EU-Lidstaten uit 2014* van de gemonitorde vorderingen sinds 1995 door het EIGE, is een belangrijk resultaat dat in 2012 alle lidstaten vanuit de overheid instanties en beleid hebben gecreëerd ter bevordering van gendergelijkheid maar dat vergeleken met 2005 er geen substantiële vooruitgang is geboekt (EIGE, 2014). Het onderwerp staat op de agenda en beleid wordt in alle lidstaten uitgevoerd maar de resultaten blijven uit.

Bovenstaande is vooral gericht op de vrouw in haar algemeenheid. De afspraken die tijdens en na de Beijing Declaration zijn gemaakt zijn gericht op alle vrouwen ter wereld. Het onderdeel wat belangrijk is voor mijn onderzoek zijn afspraken voortgekomen uit de Beijing Declaration aangaande de gelijkheid in kansen op de arbeidsmarkt en dan met name de kansen voor het vervullen van topfuncties in Nederland. Zoals eerder genoemd in de inleiding is in een ander rapport van het Atria, het rapport *Internationale voorbeelden beleid Topvrouwen (2015)* na aanleiding van minister Bussemaker het diversiteitsbeleid ter bevordering van gendergelijkheid van zeven Europese Lidstaten vergeleken en onderzocht.

Binnen dit rapport is er onderscheid gemaakt in drie verschillende beleidsvoering: vrijwillige maatregelen, wettelijke regulering en wetgeving en of quotum om meer vrouwen topfuncties te laten vervullen. Onder vrijwillige maatregelen wordt verstaan dat er geen wettelijke regulering is toegepast maar het initiatief vanuit de bedrijven of organisaties zelf is voortgekomen. Wettelijke regulering is een sturend instrument, waarbij er wettelijk wordt aangestuurd op een streefcijfer maar zonder sancties wanneer deze niet wordt behaald, dit is gericht op de zelfregulatie van de betreffende bedrijven en organisaties. Het quotum is daarentegen een dwingende maatregel waarbij door wetgeving sancties worden uitgedeeld wanneer het streefcijfer niet is behaald (Vinkenburg et.al., 2012).

Ondanks de verschillen in methodes om op topfuncties meer vrouwen te krijgen, hebben alle zeven landen vooruitgang geboekt. Echter blijkt dat in de landen waar er met een quotum wordt gewerkt, dit tot hogere weerstand leidt dan wanneer er vanuit vrijwillige of sturende maatregelen beleid wordt gevoerd (Vinkenburg et.al., 2012).

### **Op Landelijk Niveau**

In Nederland wordt ook de sturende methode gehanteerd om tot het streefcijfer van 30% te bereiken in 2020. Door middel van de wet toezicht moeten de 4900 desbetreffende bedrijven en organisaties verantwoorden in het jaarverslag wanneer het streefcijfer niet is behaald.

Het eerder genoemde resultaat uit het rapport *Bevordering Gendergelijkheid in de EU-Lidstaten uit 2014* geldt ook voor Nederland. Het onderwerp gendergelijkheid staat op de agenda van de overheid en beleid wordt net als in alle Europese lidstaten uitgevoerd maar de resultaten blijven uit. Het lukt bedrijven en organisaties niet om meer vrouwen top functies te laten vervullen. Andersom lukt het de Nederlandse vrouw ook niet om door te groeien naar een dergelijke hoge functie in de raad van bestuur of raad van commissarissen.

Het verschil tussen mannen en vrouwen en hun carrière keuzes start al vroeg. Uit de emancipatiemonitor uit 2016 blijkt dat er een sterk verschil zit in de keuze richtingen van manlijke en vrouwelijke leerlingen op de middelbare school. In 2005 koos 10% op het havo het profiel natuur en techniek, hetzelfde kleine aantal gold voor het technisch profiel op het vwo. Na de ingang van de vernieuwde tweede fase is dit profiel in toenemende mate vaker gekozen door vrouwen (Emancipatiemonitor 2016).

Deze stijgende lijn vertaalt zich ook binnen het aantal technische opleidingen in het hbo. Hier is het aandeel van vrouwen nog altijd stijgend, terwijl op wo-niveau dit aandeel is gelijk blijft. Ondanks de groei blijven de technische opleidingen typische jongens opleidingen, waaronder wordt verstaan dit deze voor het overgrote deel door jongens worden gevolgd (Emancipatiemonitor 2016). Ook de opleidingen in de economische richtingen worden vaker door jongens gekozen. Binnen de technische opleidingen kiezen een derde van de vrouwelijke studenten dan voor een

opleidingen richting biowetenschappen en bij de economische studies wordt Humanresourcemanagement en marketing het meeste gekozen door vrouwen (Universitaire Masters, 2016).

Meerdere oorzaken hebben tot gevolg dat vrouwen niet doorgroeien tot topfuncties. Deze oorzaken kunnen worden onderverdeeld in externe en interne oorzaken (Harmon, 1977). De term externe oorzaken wordt gebruikt binnen deze studie als de benaming voor de invloedrijke factoren vanuit de omgeving op het handelen van de persoon, zoals de invloed van de economie of de maatschappij. Onder interne oorzaken worden de invloedrijke factoren vanuit de persoon zelf verstaan, voorbeelden hiervan zijn de eigen competenties en karakter.

Een externe oorzaak is dat als gevolg van het lage aantal in vrouwelijke deelnames aan technische en economische studies, dat de banen binnen deze aansluitende technische en economische sectoren vaker worden vervuld door mannen. Hierdoor wordt de kans dat een vrouw door groeit naar een bestuursfunctie ook kleiner omdat er simpelweg minder vrouwen al deze sector kiezen.

Daarbij komt de conclusie van de emancipatiemonitor dat:

“...de komende jaren de meeste ‘meisjesopleidingen’ slechtere perspectieven op werk bieden dan de technische ‘jongensopleidingen’ (Emancipatiemonitor, 2016, p. 50).” Hoezeer vrouwen ook beter presteren in het onderwijs door een baan te kiezen in een “vrouwelijke” sector resulteert deze uitkomst niet in een beter carrièreperspectief (emancipatiemonitor, 2016). Vanwege bezuinigingen wordt er gesneden in banen binnen deze sectoren waardoor ook minder vrouwen groei mogelijkheden hebben en dus door groeien naar hogere functies.

Net als externe oorzaken zijn interne oorzaken zoals zelfbeeld, competenties, motivatie en discipline ook van invloed op de keuze in studie en baankeuze dat zich weer vertaalt in de loopbaankeuzes die wellicht kunnen leiden tot een topfunctie. De interne oorzaken zijn dus van invloed op de carrièremogelijkheden en het grijpen van kansen die zich voordoen tijdens de loopbaan.

Volgens het rapport Arbeidsmobiliteit in Goede banen van het SCP (2005), zijn vrouwen minder vaak goudzoekers dan mannen. Met goudzoekers wordt bedoeld diegene die actief op zoek zijn naar kansen voor een carrière. Er wordt geconstateerd dat mannen weinig beren op de weg zien wanneer ze op zoek gaan naar een andere baan of functie in tegenstelling tot vrouwen, met als gevolg dat vrouwen vaker in een ongunstige positie blijven werken (Dagevos & Gesthuizen, 2005). In het rapport wordt de discrepantie niet dieper onderzocht of toegelicht en ook op het ontstaan ervan wordt niet ingegaan.

Die ontevredenheid over de carrièreperspectieven die een huidige functie biedt lijkt gerelateerd aan de ongunstige positie van de universitaire afgestudeerde vrouw. Terwijl circa twee derde van de universitair afgestudeerden positief is over het eigen carrièreperspectief gerelateerd aan hun huidige functie zijn er grote verschillen tussen jonge vrouwen en jonge mannen. De ontevredenheid van vrouwen is duidelijk groter, zij zijn vaker negatief dan mannen (SCP, 2017). Logischerwijs ontstaat er door die ontevredenheid een hogere mobiliteit (Dagevos & Gesthuizen, 2005). Wanneer iemand ontevreden is met zijn baan en de mogelijkheden tot ontwikkeling gaat deze sneller buiten de functie of bedrijf op zoek naar kansen.

Daarentegen constateren Dagevos & Gesthuizen (2005) in het rapport dat het baan ontevredenheid niet direct leidt tot het aangaan van nieuwe uitdagingen. Maar dat dit het resultaat is van de persoonlijke evaluatie van de kans op die andere positie en de verwachte baten van de nieuwe, min de zoekkosten. Wanneer de zoekkosten te hoog opwegen bijvoorbeeld door de veronderstelde beren op de weg zal er niet worden in gegaan op de kans. De groep die het meest de kansen afslaan zijn de vrouwen (Dagevos & Gesthuizen, 2005). In paragraaf 3.2 wordt dieper op deze discrepantie in gegaan en de verschillen van betekenisgeving in bijvoorbeeld baankeuze en kansen die zich voordoen op de werkvloer of in het

carrièreperspectief, omdat dit weer invloed heeft op de uiteindelijke evaluatie en handeling. Ga je wel of niet de kans benutten?

### **De Huidige Stand van Zaken bij de Universiteit Utrecht**

Voor het opvolgende empirisch onderzoek wordt een sample van de vrouwelijke universitaire afstudeerder van de Universiteit Utrecht onderzocht. Daarom is het van belang om ook de omgeving en situatie van deze organisatie te schetsen waarin de vrouwen worden opgeleid en wellicht willen gaan werken of promoveren.

Binnen Universiteit Utrecht spelen er ook duidelijke gender gerelateerde kwesties. In een stad waar ongeveer 60% van de studenten vrouw is, zijn maar 22% van de hoogleraren vrouw en een zelfde percentage geldt voor de academische management functies. Dit is echter wel hoger dan het landelijk gemiddelde van 18 % maar de Universiteit Utrecht haalt ook het streefcijfer van 30 % niet (Monitor Vrouwelijke Hoogleraren, 2016).

Uit de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2016 die wordt bij gehouden door het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren, blijkt dat sinds 2005 het aantal vrouwelijke hoogleraren is gestegen. Desalniettemin blijken vrouwen last te hebben van een belemmerde doorstroom naar een hogere functie vergeleken met de manlijke collega's (Monitor Vrouwelijke Hoogleraren, 2016). De functie overgang gaat kennelijk moeizamer als vrouw zijnde. De Universiteit Utrecht voert actief beleid om de belemmeringen die vrouwen ervaren in hun loopbaan weg te nemen en heeft als streven om in 2020 wel te voldoen aan het streefcijfer (Monitor Vrouwelijke Hoogleraren, 2016).

Tegenstrijdig is het feit dat dit streven naar meer gendergelijkheid bij verscheidene hogere functies niet is opgenomen in de prestatie afspraken vastgelegd in 2012 die zijn vertaald in het strategisch plan van de Universiteit. Er wordt in het strategisch plan van 2012-2016 bij de sterkte en zwaktes van de Universiteit benoemd dat er voor hoogleraar benoemingen nog te weinig vrouwen worden voorgedragen, dit wordt echter niet verder toegelicht of vertaalt in een afspraak. Wel wordt er onder het kopje " Proud to have achieved in 2000-2010" vermeld dat de universiteit trots is op de ontwikkeling van programma's gericht op mobiliteit waaronder: "mentoring en coaching voor talentvolle vrouwen in de wetenschap" (Universiteit Utrecht, 2012). Wederom wordt er niet dieper in gegaan op de resultaten van dit programma en de gevolgen die dit programma heeft voor het verkleinen van de gendersverschillen in toekomst. Hierdoor rest mij de vraag hoeveel belang er door de Universiteit Utrecht wordt gehecht aan gendergelijkheid en diversiteit wanneer het niet is opgenomen in het strategisch plan en of het beleid dan bestuurlijk draagvlak heeft en effectief kan worden uitgevoerd.

De feiten schetsen een omgeving waarin de studenten worden omgeven met veelal mannen die hogere professies beoefenen binnen de universiteit. Om te onderzoeken welke invloed deze omgeving heeft op de studenten, kan de betekenisgeving van hen worden onderzocht omdat dit proces omschrijft hoe de omgeving wordt waargenomen en onthouden (Weick, 1995). In de volgende paragraaf wordt het proces van betekenisgeving verder toegelicht.

## **3.2 BETEKENISGEVING**

In de jaren veertig van de vorige eeuw werd er door psychologen en filosofen woorden gegeven aan het concept betekenisgeving. Zo schreef psycholoog Victor Frankl in 1946 het boek *Man's Search for Meaning*, waarin hij reflecteerde op zijn tijd tijdens de holocaust. In dit boek constateerde hij dat zelfs onder erbarmelijke omstandigheden mensen naar betekenis zoeken om waarde te geven aan de dingen die ze doen en ervaren (Frankl, 1992). Frankl was als psycholoog vooral gericht op de waarom vraag achter betekenisgeving.

Later in de jaren zeventig en verder gingen ook sociologen en organisatiepsychologen verder met het concept betekenisgeving. Een bekende naam werd Karl Weick met zijn eerste boek *The Social Psychology of Organizing*. In dit boek beschreef Karl Weick in 1969 het proces van betekenisgeving, gericht op betekenisgeving van mensen in en over organisaties. Waarin de focus op ambiguïteit en equivocality als belangrijke elementen door hem werden beschouwd. Met ambiguïteit wordt de onduidelijkheid die wordt ervaren door een persoon bedoeld en met equivocality de dubbelzinnigheid die nodig is om het proces van betekenisgeving te starten, doordat er iets binnen zijn omgeving de interesse wekt en om betekenis vraagt (Weick, 1995).

Een kritische noot is dat Weick alleen de dubbelzinnigheid toekent aan de omgeving die wordt waargenomen in de organisatie. De betekenisgeving is dan ook een wisselwerking van dat wat wordt waargenomen en dat wat iemand weet over de omgeving. Met andere woorden de persoon creëert zijn eigen dubbelzinnigheid in de omgeving. Dit is belangwekkend teruggaande op de kwestie hoe betekenisgeving invloed kan hebben op de carrière gerelateerde keuzes van de universitaire afstudeerder (Weick et. al., 2005). Wanneer er van wordt uitgegaan dat iemand zijn kennis en handelen de dubbelzinnigheid bepaalt en hierdoor de betekenisgeving van eenzelfde persoon prikkelt, kan er ook van worden uitgegaan dat gender gerelateerde kennis het betekenisgevingsproces zodanig kan beïnvloeden dat er een discrepantie ontstaat in de betekenis die wordt gegeven.

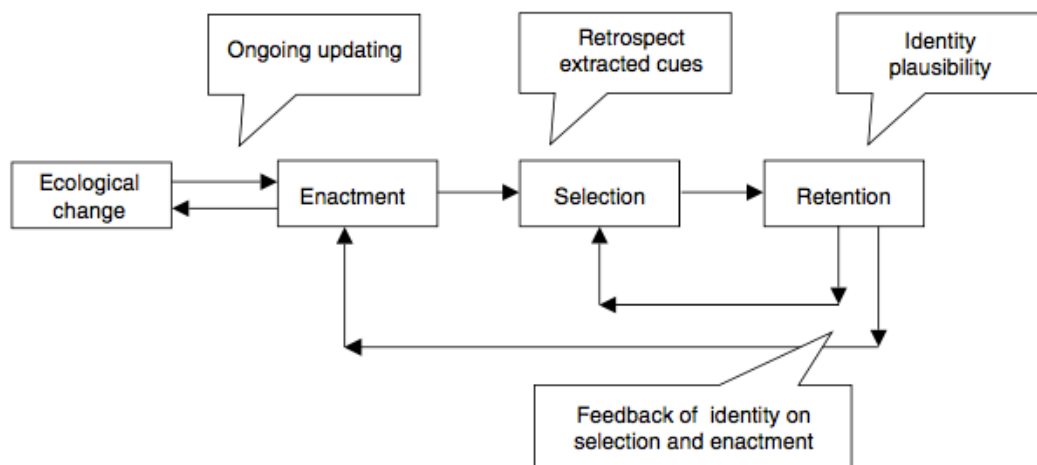
Meerdere onderzoeken tonen deze gender gerelateerde discrepantie aan in het betekenisgevingsproces. Zo toonde het onderzoek aan van Yale University naar het beoordelen van het curriculum vitae, dat het cv significant positiever wordt beoordeeld wanneer het afkomstig is van een man dan van een vrouw hoewel het om een identiek cv draait. Deze uitkomst geldt zowel voor mannen als voor vrouwen (Moss-Racusin et. al., 2012). Dit bewijst dat voorafgaande gender gerelateerde kennis de betekenisgeving beïnvloedt. Nu is dit onderzoek alleen in Amerika uitgevoerd (n=127) verdeeld over de Biologie, scheikunde en natuurkunde faculteiten van zes universiteiten en is de conclusie niet direct te generaliseren naar Nederland. Ondanks de culturele verschillen tussen Nederland en Amerika worden vrouwen in Nederland ook minder snel aangenomen op eenzelfde positie als mannen (SCP, 2017).

Een ander onderzoek door Leslie et. Al. (2015) ook uitgevoerd in Amerika onder gepromoveerden, toont aan dat vrouwen als minder talentvol worden beschouwd. In het onderzoek, uitgevoerd over 30 disciplines en de vakgebieden waar vrouwen ondervertegenwoordigd zijn, geloven de beoefenaars van die vakgebieden dat aangeboren talent en of genialiteit de belangrijkste voorwaarde is voor succes. Vrouwen beschikken volgens de ondervraagden niet over een dergelijk aangeboren talent (Leslie et. al., 2015). Ook hier zorgt gender gerelateerde kennis voor kleuring van de betekenisgeving over genialiteit in relatie tot het vrouwelijke geslacht.

Om de invloed van die gender gerelateerde kennis op het betekenisgevingsproces beter te doen begrijpen, wordt er nu dieper ingegaan op het betekenisgevingsproces. In 2005 schreef Weick et al. het artikel *Organizing and the Process of Sensemaking* gebaseerd op zijn eerdere publicaties en boeken over betekenisgeving. Zijn definitie van betekenisgeving:

“Betekenisgeving gaat om de verdere ontwikkeling van retrospectieve plausibele beelden die rationaliseren wat mensen doen. Gezien als een belangrijk proces van organiseren, ontvouwt betekenisgeving zich als een reeks waarin mensen in belang van identiteit in de sociale context van andere actoren zich bezig houden met voortdurende omstandigheden waaruit zij signalen halen en deze aannemelijk maken met terugwerkende kracht, terwijl ze min of meer orde scheppen in die voortdurende omstandigheden” (p. 409).

Bij het model dat het concept betekenisgeving illustreert, ligt nadruk op het cyclische proces en de samenhang tussen drie verschillende hoofdelementen in het proces, tussen enactment, selectie en retentie. Het model demonstreert hoe betekenis wordt gegeven door middel van labelen met ervaringen uit het verleden, ook wel retrospectief genoemd.



Figuur 3.1 Het Betekenisgevingsproces van Weick et. al. (2005)

Bron: Jennings and Greenwood (2003; adapted from Weick 1979, p. 132)

Enactment is de interactie met de context volgens Weick (et al., 2015). Door enactment wordt de equivocality opgemerkt of waargenomen. Vervolgens doormiddel van retrospectieve “cues”, signalen uit de context gebaseerd op ervaringen uit het verleden, worden herkenbare elementen uit de dubbelzinnigheid van gebeurtenis geselecteerd om de interactie te begrijpen. De geselecteerde signalen worden geconstrueerd tot een aannemelijk verhaal. De aannemelijkheid is hierbij belangrijker dan of het verhaal wel waarachtig is. Naast de aannemelijkheid van het verhaal speelt identiteit ook een belangrijke rol (Weick et al., 2005). Hoe een persoon denkt over zichzelf en de andere actoren in de situatie is van invloed op de constructie van het verhaal. Pas wanneer het verhaal wordt ondersteund door andere in de organisatie, stelt Weick vast, vindt er retentie plaats. Het verhaal wordt nu opgeslagen als waarheid en heeft daarmee invloed op de toekomstige enactment en keuzeprocessen (Weick et al., 2005).

Teruggrijpend op de invloed van gender gerelateerde kennis op het betekenisgevingsproces is de selectie een interessant onderdeel. Tijdens de selectie worden uit de inkomende stroom van waarnemingen, elementen geselecteerd en deze keuze wordt beïnvloedt door kennis uit het verleden (Weick et al., 2005). Labeling wordt deze actie genoemd waarbij de opgeslagen interpretaties de selectie beïnvloeden.

Weick et al. (2005) bouwt hier verder op de Discourse Analysis as Organizational Analysis van Robert Chia (2000). Chia noemt labeling als een van de processen die een persoon gebruikt om de eigen sociale realiteit te construeren. Met als pragmatisch uitgangspunt dat de realiteit die mensen verwoorden een geconstrueerde representatie is van hoe zij die realiteit zien. Labeling kan omdat het een subjectief intrinsiek proces is, onderhevig zijn aan gender gerelateerde verschillen. Waarom die labels zo kunnen verschillen hangt af van de identiteit en de eigen opvattingen hierover. Deze beïnvloeden de cognitieve, motivatie en affectieve processen en de selectie van de gebeurtenissen en de omgeving (Bandura, 1977), in de volgende paragraaf wordt dit verder belicht.



### 3.3 ZELFBEELD

Identiteit is van essentiële invloed in het betekenisgevingsproces (Weick et al., 2005). Dit zorgt voor verschillende interpretaties van mensen omtrent een kwestie, bijvoorbeeld wie je als persoon denkt te zijn vormt wat je selecteert en hoe het wordt geïnterpreteerd. Dat heeft weer invloed op wat andere denken over je denken en hoe ze je behandelen, wat weer van invloed is op je identiteit.

Gender speelt een belangrijke rol in het bepalen van de eigen identiteit en die van anderen. Of je een man of een vrouw bent en hoe je de andere sekse ziet en hoe je wordt geacht je te moeten gedragen, wordt al ontwikkeld als kind, waarbij de jongens “jongens” dingen doen en meisjes “meisjes dingen” (Bandura & Bussey, 1999). Deze socialisatie zorgt er voor dat op latere leeftijd vrouwen gelimiteerde keuzemogelijkheden zien en ervaren in de richting van de aangeleerde gender gerelateerde stereotyperingen (Fitzgerald & Crites, 1980).

Weick illustreert in zijn model identiteit apart van de retro extracted cues maar verbindt deze als een soort extra terugkoppeling in het betekenisgevingsproces. De elementen die geselecteerd zijn en het verhaal construeren moeten inherent zijn aan hoe de persoon zichzelf ziet ten opzichten van anderen. De social learning theory van Albert Bandura (1977) sluit hier op aan. Deze theorie richt zich op psychologische veranderingen en stelt dat psychologische processen, ongeacht hun vorm, afhangen van het niveau en de sterkte van het eigen zelfbeeld (self-efficacy).

Het zelfbeeld wordt hier uitgedrukt als de verwachtingen van de persoonlijke effectiviteit, dit zijn verwachtingen of overtuigingen die de persoon gebruikt om te evalueren of hij of zij met succes een bepaalde gedraging kan uitvoeren (Bandura, 1977). Deze verwachtingen bepalen of er wordt aangezet tot een bepaalde gedraging, hoeveel inspanning er zal worden besteed en hoe lang het gedrag zal worden volgehouden met het oog op obstakels en negatieve ervaringen.

Desalniettemin is zelfbeeld niet alleen een statische weergave van de eigen evaluatie van het kunnen. Het is een beeld van hoe een persoon denkt dat anderen hem of haar zien, volgens de psychologen Markus & Wurf (1987), die de term dynamisch zelfconcept hiervoor hanteren. In plaats van zelfbeeld noemen zij het zelfconcept, wat neer komt op:

“Een collectie aan zelf-representaties, waarbij de werkende zelf-representatie een subset is van representaties die beschikbaar is op een bepaald moment” (Markus & Wurf, 1987, p. 314).

Het zelfbeeld is dynamisch dus en verandert in de verschillende contexten en rollen waarin een persoon zich begeeft. De onderverdeling tussen zelfconcept en de werkende zelfconcept is belangrijk. Niet alle zelf representaties of identiteiten die deel uitmaken van de volledige het zelfconcept zijn toegankelijk of bereikbaar op een bepaald moment. Het werkende zelfconcept wordt gezien als een continue actieve en verschuivende reeks van toegankelijke zelfkennis (Markus & Wurf, 1987).

De invloed van het werkende zelfconcept op het vormen en beheersen van gedrag verdelen Markus en Wurf in twee processen onder: intrapersonlijke processen en interpersoonlijke processen. De intrapersonlijke processen zijn de processen achter het genereren van zelf relevante kennis, processen die de regulatie beïnvloeden en de motivatie. De tweede, interpersoonlijke processen zijn relevant wanneer je kijkt naar het sociale aspect in zowel betekenisgeving als de opbouw van het zelfbeeld, dit zijn processen als sociale perceptie, sociale vergelijking en het zoeken en vormen van interactie met anderen (Markus & Wurf, 1987). Deze interpersoonlijke kant verandert dus ook de identiteit wanneer de sociale context van een persoon verandert.

Het hebben van een dynamisch zelfbeeld en dus het hebben van verschillende identiteiten ligt niet in lijn met de identiteit die Karl Weick beschrijft. Binnen zijn redenering over het betekenisgevingsproces gaat hij niet verder in op de meerdere identiteiten die mensen kunnen hebben waardoor het lijkt alsof dit een constante en statische factor van invloed is binnen het proces. Markus en Wurf



zeggen juist dat de identiteit afhankelijk is van rol en omgeving en dat dit proces constant in verandering is.

Vanuit die redenatie is labeling ondergeschikt aan identiteit en sociale context, omdat de identiteit mee verandert met de situatie waar een persoon zich in bevindt. Dit kan echter ook een reden zijn voor de discrepantie die ontstaat in het betekenisgevingsproces van het carrièreperspectief. Wanneer een man of vrouw zich in een dergelijke situatie bevindt worden de gebeurtenissen gelabeld met retrospectieve signalen die passen op dat bepaalde moment en identiteit en niet wat past bij de geconstrueerde werkelijkheid. Wanneer de sociale context verandert, verandert deze identiteit en dus ook de signalen waarmee het persoon selecteert, wat invloed heeft op de betekenisgeving van een dergelijke gebeurtenis ondanks dat de werkelijkheid eigenlijk hetzelfde blijft.

De sociale context en het werkend zelfconcept spelen dus een rol in de labels die worden gekozen om mee te kunnen selecteren en in de uiteindelijke betekenisgeving. Terugkomend op de uitslag van het onderzoek van Moss-Racusin et. al (2012) naar de invloed van gender op het beoordelen van een cv, een identiek cv wordt met het label vrouw anders betekenis aan gegeven dan met het label man door beide sekse. In de realiteit zijn de cv's exact hetzelfde maar het label van de sekse beïnvloedt de sociale context tijdens het beoordelen, deze lijkt dus belangrijker dan het zoeken naar de dichtstbijzijnde representatie van de werkelijkheid.

Hier sluit Weick et al. (2005) ook op aan door aan te geven dat wanneer tijdens labeling de situatie wordt georganiseerd. Hierbij wordt er geen rekening wordt gehouden met kleine verschillen, de grote lijn telt. Dit werkt stereotypering in de hand omdat er niet verder wordt gekeken naar de nuance.

Hoe het label vrouw de inkomende stroom aan informatie bepaald, is dus vooral afhankelijk van de inhoud van dat label. Daar wordt volgens Weick ook pas vanaf geweken wanneer het verhaal van betekenisgeving niet meer kloppend is dus wanneer een gebeurtenis weer dubbelzinnigheid vertoont en er opnieuw moet worden betekenis geven aan de "nieuwe" situatie.

Het meten met twee maten wanneer het gaat om de verschillende sekse komt voort uit het verschil in label. Bij het label vrouw wordt standaard een andere verhaallijn aangeleerd door de sociale context dan bij het label man, zie ook het onderzoek van Gail Hacket en Nancy E. Betz in 1981. Zij haken in op de self-efficacy theorie van Bandura. Zij hebben de rol die zelfbeeld speelt in de carrièreontwikkeling van vrouwen onderzocht met als conclusie dat grotendeels als gevolg van socialisatie ervaringen, vrouwen geen hoge verwachtingen van persoonlijke effectiviteit hebben in relatie tot de carrière gerelateerde gedragingen en dus niet aan hun eigen capaciteiten en talenten ten volle realiseren om carrière te maken.

Vrouwen meten en worden dus gemeten met een andere maat dan mannen door zowel vrouwen als mannen. Mogelijkerwijs ligt hier wel de kans om vrouwen deze verschillen in maten waarmee gemeten wordt, de discrepantie, te laten zien en ze bewust te maken dat ze met het label vrouw zichzelf wellicht andere competenties toeschrijft dan een gelijke manlijke afstudeerder. Hiermee beïnvloedt zij niet alleen de betekenisgeving van zichzelf, maar omdat betekenisgeving een sociaal proces is, zullen anderen hun gedragingen en handelen en hun betekenisgeving weer hierop aanpassen. Zo blijft de cirkel vicieus.

Tot nu toe is er vooral dieper in gegaan op de betekenisgeving van het hier en nu en hoe er discrepantie kan ontstaan wanneer er labels worden gebruikt in het proces die passend zijn aan de sociale context maar ook onderhevig zijn aan het zelfbeeld. Hoe gender gerelateerde labels van invloed zijn op het interpreteren en het maken van keuzes in de toekomst wordt verder op ingegaan in paragraaf 3.4.

### 3.4 BETEKENISGEVEN AAN HET CARRIÈREPERSPECTIEF

Het betekenisgevingsproces van Weick is retroperspectief, dit betekent dat het verleden als basis wordt genomen om betekenis te geven aan een gebeurtenis in het heden (Weick et. Al., 2005). Weick gaat maar kort in op de invloed die betekenisgeving van het heden heeft op betekenisgeving van de toekomst. Hij stelt dat in het betekenisgevingsproces, wanneer mensen betekenis aan de situatie hebben gegeven dit verbinden aan hun bestaan door zich afvragen wat er met deze betekenis moeten worden gedaan. De betekenis die daar weer aan wordt gegeven heeft invloed op het handelen in de toekomst (Weick et. al., 2005).

De positieve psychologie van Seligman en Csikzentmihalyi licht de impact op de betekenisgeving van de toekomst toe en koppelen die aan de ervaringen van het verleden. Zij stellen dat de positieve betekenisgeving van de toekomst, bestaande uit constructieve cognities, gebaseerd is op het subjectieve niveau van ervaringen van welbevinden en tevredenheid uit het verleden (Seligman, 2002).

Het eerder genoemde onderzoek van Gail Hacket en Nancy E. Betz in 1981 laat ook zien dat negatieve ervaringen of cognities uit het verleden de betekenisgeving van de toekomst negatief kan kleuren door een negatiever zelfbeeld door die negatieve ervaringen en cognities. Dit kleurt ook de betekenisgeving van keuzes die op het pad komen van vrouwen met betrekking tot hun carrière. Wanneer zowel het zelfbeeld als de sociale context de vrouw als minder dan de man beoordeelt, zal de vrouw minder snel eenzelfde kans grijpen en veel beter moeten presteren wil zij dezelfde geschatte kans maken als de man. Zo zegt Yvonne van Rooy, voorzitter van college van bestuur van de Universiteit Utrecht over het thema Talent naar de Top in het Universitairblad Pandora het volgende:

Vrouwen zijn te bescheiden, willen altijd voor 120% presteren voordat ze een stap hoger durven te gaan. Mannen hebben het tegenovergestelde die hebben over het algemeen al een groot zelfvertrouwen en wanneer ze voor 80% presteren denken ze al dat ze een carrièrestap kunnen zetten. En die 40% verschil zorgt ervoor dat mannen vaker verder komen dan vrouwen (Bouwhuis, 2010, p.10 ).

Zoals eerder genoemd stelde Harmon (1977) na onderzoek vast dat de loopbaanontwikkeling van vrouwen wordt beïnvloed door zowel interne psychologische en externe sociologische beperkingen. Nogmaals de combinatie van sociale context en zelfbeeld die de betekenisgeving beïnvloeden ook op carrière gebied. Dit is niet alleen bij vrouwen zo, ook op mannen hebben deze twee elementen invloed. Het beïnvloedt echter zoals Van Rooy zegt, de mannen positief en beperkt het juist bij de andere sekse.

Ook Bandura (1977) sluit hier op aan. In zijn onderzoeken naar het bestrijden van fobieën, ontdekte Bandura ook dat een succesvolle uitkomst van een bepaalde gedraging de meest sterke bron is waaruit een persoon sterke positieve zelf-effectiviteit verwachtingen heeft. Niet alleen wanneer het persoon de gedraging zelf succesvol uitvoerde maar ook wanneer andere werden geobserveerd die de gedraging met het gewenste succes uitvoerde zorgden voor een stijging in de zelf-effectiviteit (Bandura, 1977). Het zien van een voorbeeld die succesvolle keuzes maakt kan dus als een rolmodel dienen voor een persoon om ook die keuzes te maken of diezelfde gedragingen uit te voeren.

Gail Hacket en Nancy E. Betz (1981) namen dit fenomeen ook andersom waar in hun onderzoek. Wanneer een persoon geen verwachtingen heeft van de eigen effectiviteit gerelateerd aan carrière gericht gedrag, dat dan gedragingen die van belang zijn bij effectieve en voldoening gevende keuzes, plannen en de prestaties minder vaak werden uitgevoerd en als ze werden uitgevoerd werden de gedragingen sneller gestopt wanneer er obstakels of negatieve ervaringen op het pad kwamen. Het missen van een succesvol voorbeeld kan dus van negatieve invloed zijn op de betekenisgeving van de eigen verwachtingen.

Het belang van het hebben van een vrouwelijk rol model kan worden aangetoond met het onderzoek naar de behoefte naar gelijke sekse rolmodellen van Canadese college studenten (N=148) door Penelope Lockwood in 2006. Uit die studie bleek dat vrouwen positiever werden beïnvloed door een vrouwelijk rolmodel vergeleken met een mannelijke. Ook bleken vrouwen zich meer te kunnen identificeren met het vrouwelijke model. Daarnaast kozen vrouwen liever voor een vrouwelijk rolmodel dan een mannelijke rolmodel wanneer ze de keuze tussen beide seksen hadden. Zo waren er voordelen aan het hebben van een vrouwelijk rolmodel omdat vrouwen gender gerelateerde obstakels kunnen verwachten in hun loopbaan, kan het belangrijk zijn dat ze weten dat een andere vrouw desondanks succesvol is en of succes heeft behaald op traditioneel mannelijk gedomineerd domein (Lockwood, 2006).

Hacket en Betz (1981) noemen dit proces van leren door voorbeelden indirect leren (vicarious learning). Dit is één van de vier bronnen die zij benoemen waaruit een persoon zijn of haar kennis put om betekenis te kunnen geven aan de eigen identiteit en gedragingen. De andere bronnen zijn de behaalde prestaties (performance accomplishments), hiermee wordt bedoeld dat vrouwen zich vanaf kinds af aan bevinden in de "vrouwelijke domeinen" zoals bijvoorbeeld in de zorg in plaats van de 'mannelijke domeinen' als in de techniek. De derde bron is emotionele opwinding (emotional arousal), waarbij vrouwen sneller een hoger niveau van stress ervaren dan mannen en hierdoor sneller geneigd zijn tot een negatieve beoordeling van de zelf. Tenslotte verbale persuasie (verbal persuasion), waarbij het bij vrouwen ontbreekt aan aanmoediging of zelfs ontmoediging van bijvoorbeeld het kiezen van bèta vakken. Bovendien bleek in het onderzoek van Hacket en Betz dat niet alleen het ontbreken van een voorbeeld of rolmodel maar de achtergestelde positie van de vrouw het zelfde negatieve effect heeft op de betekenisgeving van de verwachtingen van eigen effectiviteit van vrouwen. Het gebrek aan gedragingen van vrouwen in het nastreven van prestaties in carrières in combinatie met hun lage verwachtingen van individuele mogelijkheden en talenten, resulteert in lage verwachtingen van de zelf effectiviteit in relatie tot de carrière gerelateerde gedragingen. Zo zijn de lage verwachtingen van de zelf effectiviteit een grote interne barrière in loopbaan gerelateerd gedrag volgens Hacket en Betz.

Al deze bronnen kunnen de betekenisgeving van het carrièreperspectief beïnvloeden. Tijdens het empirisch onderzoek zal er dan ook aandacht worden besteed aan hoe de respondenten betekenisgeven aan verwachtingen van zichzelf en gerelateerd aan hun carrière in de toekomst en met welke voorbeelden zij dit illustreren.

### 3.5 SYNTHESE

Al met al schetst de huidige stand van zaken op zowel Europees niveau als op Nederlands niveau nog steeds een situatie waarin er minder vrouwen doorstromen naar topfuncties. Ondanks alle afspraken, richtlijnen zoals de wet van bestuur en toezicht en de maatregelen die organisaties zelf nemen lijkt er echter geen verbetering. De vrouwelijke afgestudeerde komt terecht in deeltijdbanen of banen waarin wordt gekort of weinig ontwikkelingsmogelijkheden zijn (Emancipatiemonitor, 2016). Ze blijken ongelukkiger over hun huidige baan en hun carrièreperspectief zoals het Eerste treden op de Arbeidsmarkt, rapport van het SCP (2017) schetst.

Aan de scholing van de Nederlandse vrouw kan dit verschil niet liggen. In de laatste emancipatiemonitor (2016) is zij gemotiveerder en presteert de vrouw beter en sneller in de opleiding dan de man. Deze voorsprong vertaalt zich niet in een betere arbeidspositie. In de literatuur review is dieper op de oorzaken van deze ongelijkheid ingegaan. Naar aanleiding van Harmon (1977) is er gekeken naar de

externe obstakels in de sociale context waarin de Nederlandse vrouw zich bevindt en naar de interne obstakels door de processen van betekenisgeving te bestuderen waar het verschil in gender ook zijn oorsprong vindt.

Het betekenisgevingsproces van Weick wordt gevolgd binnen deze literatuurreview. Hij stelt dat betekenis wordt gegeven aan een situatie door een waargenomen dubbelzinnigheid in de omgeving. De situatie wordt gelabeld aan de hand van ervaringen uit het verleden, de inhoud en het soort label hangt af aan de identiteit die toepasselijk is op de situatie zo stellen Markus en Wurf. De theorie over het zelf concept van Markus en Wurf (1987) wordt uitgediept, waarbij zelfbeeld naast een weergave van de eigen evaluatie van het kunnen, een dynamisch beeld is van hoe een persoon denkt dat anderen hem of haar zien. Dit beeld past zich aan op de sociale context en geeft daarbij de passende zelfkennis die nodig bij het labelen om zo betekenis te kunnen geven aan de situatie.

Uit de literatuur komt naar voren dat er twee aspecten van invloed zijn op de keuze en inhoud van de labels. Allereerst komt er naar voren dat de manier waarop het werkende zelfbeeld van de desbetreffende persoon zich tot dit label verhoudt, zowel intra- als interpersoonlijk effect heeft op het label dat wordt gebruikt. Als tweede aspect komt het belang van het retrospectieve naar voren. De identiteit en de labeling kan worden begrepen door de informatie die gebaseerd is op ervaringen uit het verleden te bestuderen omdat deze informatie de betekenisgeving van de toekomst zal kleuren.

Identiteit wordt in deze studie gezien als de uitkomst van het zelfbeeld en is het kernelement waarin eerdere kennis over de sociale context, interpersoonlijk, en de zelfkennis, intra persoonlijk, samenkomen en de discrepantie kan ontstaan tussen het beoordelen van vrouwen en mannen en het positioneren van de zelf. Door de rol van identiteit in het betekenisgevingsproces wordt er anders lading gegeven door middel van de labels aan bijvoorbeeld vrouwelijke competenties of talent dan bij mannen, zoals gebleken is in het onderzoek van Moss-Racusin et. al (2012) naar de invloed van gender op het beoordelen van een CV. Dit heeft tot gevolg dat vrouwen zichzelf als minder kunnen achten, wat weer tot gevolg kan hebben dat zij minder snel een kans durven te grijpen op de werkvloer.

In een ander rapport van het SCP (2005) wordt dit verwoord als dat vrouwen minder goudzoekers zijn dan mannen. Ze durven minder snel een kans te grijpen waardoor ze ook minder snel ontwikkelen of doorgroeien op de werkvloer en ontevreden blijven. Dit kwam al in het onderzoek van Gail Hacket en Nancy E. Betz in 1981 naar voren. Zij constateerden dat vrouwen grotendeels als gevolg van socialisatie ervaringen, al bij voorbaat geen hoge verwachtingen van zichzelf hebben met betrekking tot de carrière en deze negatieve evaluatie van de eigen effectiviteit invloed heeft op hun handelen in de toekomst omdat zij hierdoor niet hun eigen capaciteiten en talenten volledig benutten om carrière te maken.

Labeling is in deze literatuurreview de koppeling tussen de sociale context van de situatie en het zelfbeeld. Het toewijzen van verschillende labels kan worden gezien als een oorzaak van de gender gerelateerde verschillen in de uiteindelijke betekenis die wordt gegeven.

## 4. RESULTATEN EMPIRISCH ONDERZOEK

In dit hoofdstuk worden de resultaten besproken van het empirisch onderzoek. De data is afkomstig uit zestien semigestructureerde diepte-interviews die open, axiaal en selectief zijn gecodeerd in Nvivo, voor meer uitleg over de methode zie hoofdstuk 2. Na het selectief coderen is er een definitieve codeboom opgesteld waarin de relaties tussen de codes zichtbaar zijn geworden. Alle relevante processen die gerelateerd zijn aan de betekenisgeving van het carrièreperspectief van vrouwelijke universitaire afstudeerders worden aan de hand de gevonden concepten verkregen uit de data, besproken en gekoppeld aan de gebruikte literatuur uit hoofdstuk 3 om in de conclusie antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvragen.

### 4.1 ZELFKENNIS

In de literatuurstuurreview zijn de inzichten van Markus en Wurf (1987) besproken die de identiteit onderverdelen in intrapersoonlijk en interpersoonlijke processen. De resultaten laten een minder scherp onderscheid zien. Die onduidelijkheid was ook te merken bij de respondenten die wisselende antwoorden gaven met de nadruk op een van deze processen. Wanneer de respondenten werden gevraagd om een beeld te schetsen van zichzelf in drie fases, tijdens de middelbare school, de bachelor fase en de master fase, gaven zij in de middelbare school fase antwoord op basis van interpersoonlijk kennis. De respondenten schetsten dan een beeld van zichzelf door hun bevindingen te vertellen hoe andere in hun omgeving hen hadden ervaren. In die fase is de sociale context erg belangrijk voor de ondervraagden en vooral de sociale perceptie dus “hoe zien anderen mij?” en de interactie “hoe ging ik met anderen om?”.

“Ik denk dat ik wel aanwezig was. Ik had altijd een hele duidelijke mening. Maar ik was wel altijd iemand die altijd iedereen erbij wilde betrekken. Dus ik stond mijn eigen mannetje maar als ik merkte dat iemand dit minder durfde zeg maar. Dan probeerde ik ook wel te zorgen dat die ook een kans kregen dus ik dacht wel echt aan anderen.” (Respondent 15, OVM)

“Sociaal, ik vond het belangrijk dat ik met iedereen overweg kon dus zowel met mijn medeleerlingen als met mijn docenten.” (Respondent 10, Geneeskunde)

Die focus op de sociale perceptie in het interpersoonlijke verschuift door de bachelor heen naar de zelfkennis in het intrapersoonlijke. De mensen in de omgeving werden steeds vaker uit de omschrijvingen weg gelaten en naar mate de respondenten bevraagd werden over de masterfase, vertelden ze alleen nog maar over hun eigen competenties en karakter. Op dat moment lag de nadruk van het zelfbeeld dus meer op het intrapersoonlijke doordat de respondenten zelfkennis delen en hun motivatie. Daarnaast vertelde de respondenten dat ze bewuster van zichzelf waren en hun talenten hadden ontdekt. Ondanks dat sommige nog altijd niet weten wat de toekomst hen gaat brengen, vertelden ze hier zelfverzekerder over dan in de voorgaande fases.

“In die periode ben ik meer uit mijn schulp gekropen en die stage heeft daar ook wel heel erg bij geholpen dat ik daar heel veel vertrouwen in kreeg en zo even kijken hoor ook wat meer uit mijn comfort zone durven stappen. Dingen die ik daarvoor

niet durfde te doen, die ik daar bijvoorbeeld wel weer durfde op te pakken.” (Respondent 1, SHRM)

“Als jij je zelf mag beschrijven tijdens je masterfase, hoe schets jij jezelf dan? A: Met een doel voor ogen, wel een beetje ambitieus ik wil wel veel. Ik vind ook wel dat ik nog steeds veel van mijzelf moet. Maar ik zit beter in mijn vel kan beter keuzes maken en kan beter grenzen stellen. Dus ik denk meer op mijn gemak op dit moment.” (Respondent 13, Neuropsychologie)

Bij de betekenisgeving van de zelf komen de labels: serieuzer, doelgericht of meer op haar plek ook aanzienlijk meer voor in de masterfase dan in de middelbare schoolfase. Wellicht houdt dit verband met dat deze vrouwen in hun laatste studiefase zijn aangebroken en een keuze moeten gaan maken die respondenten erg bepalend vinden voor hoe de toekomst eruit zal gaan zien voor hen. Zo zegt respondent 10: “Nu gaat het erom”.

“Ja, wel echt wat serieuzer denk ik. En ik merkte ook wel zodra je in de praktijk gaat dat ik wel wat meer perfectionistisch werd zeg maar. Ik had bij vakken heel vaak in mijn bachelor als ik een 6 heb dat ik weet dan is het ook wel prima. Terwijl nu gaat het erom hoe je het echt doet als dokter. Dat vond ik dan wel echt veel belangrijker.” (Respondent 10, Geneeskunde)

“Ik heb het gevoel dat alles wat ik nu doe dat had ik vroeger niet maar nu wel, dat het levensbepalend is. Dat je iets vast zet voor je toekomst.” (Respondent 14, OVM)

Interessant is dan vervolgens het resultaat dat negen van de zestien respondenten een duidelijke richting heeft met welke kant zij op willen na hun master. De overige zeven respondenten voelen zich wel bewuster van zichzelf ook al is de toekomst nog onduidelijk. De quote van respondent 15 vat dit mooi samen:

“Wie ik nu ben... Ik ben denk ik bewuster geworden van mijzelf dus ik ben een bewuster persoon maar die totaal nog niet weet wat ze wil.” (Respondent 15, OVM)

De resultaten laten dus een verschuiving zien van het belang de sociale context in de interpersoonlijke en intrapersoonlijke processen, ook wanneer de bevroegde nog geen concreet doel voor ogen heeft. Toen er verder naar de beschrijving van het zelfbeeld werd gekeken in relatie tot de gewenste carrière van de respondenten, is er gevraagd naar voorbeelden of rolmodellen van de respondenten, zie volgende paragraaf.

## 4.2 SELF-EFFICACY

De self-efficacy theorie van Bandura (1977) licht de relatie toe tussen identiteit, betekenisgeving en de uiteindelijke handeling. Waarbij de evaluatie van de zelf op basis van betekenisgeving van de eigen verwachtingen van invloed zijn op gedraging en de duur ervan. Hackett en Betz (1981) onderscheidden vier bronnen van informatie waaruit iemand zijn eigen effectiviteit inschat, namelijk de behaalde prestaties, indirect leren, emotionele opwindings en verbale persuasie. Uit de resultaten kwam duidelijk de invloed van indirect leren naar voren.

Uit de resultaten bleek dat twaalf respondenten iemand in de familiekring hadden tegen wie ze opkeken. Vooral ouders en oudere zussen werden veel genoemd en waren van sterke invloed op de keuzes die werken gemaakt op zowel de middelbare school als de bachelor keuze en bij sommige zelfs tot aan de stage keuze. Vervolgens laten de resultaten een verschuiving zien en dienen juist

vriendinnen en kennissen van de respondenten als inspiratie of als voorbeeld. Een ander opvallend resultaat is dat bijna alle voorbeelden vrouwen zijn tenzij het gaat om ouders, dan wordt er twee keer over de vader gesproken die echt als voorbeeld of als inspiratiebron werd gezien, maar in de meeste gevallen is het de moeder of oudere zus. Het lijkt er op dat ook deze vrouwen een vrouwelijk rolmodel verkiezen boven een mannelijk rolmodel, wellicht ook omdat zij zich beter met een rolmodel van dezelfde sekse kunnen identificeren zoals in het onderzoek van Lockwood in 2006.

“Mijn zus studeerde ook life science and chemistry, en dat vond ik echt enorm interessant. Totdat zij stopte en dacht het is echt afschuwelijk, toen dacht ik oh, dan wil ik het ook niet.” (Respondent 6, SHRM)

“Mijn ouders werken allebei aan universiteiten en die zijn ook heel erg de wetenschappelijk onderzoek in gegaan en mijn ouders werken heel veel. En dat vind ik wel inspirerend om te zien hoe ze dat doen.” (Respondent 11, Neuropsychologie)

“Wel een voorbeeld en dat was mijn zus, omdat alles wat ze wilde dat lukte. En had heel duidelijk een visie en als klein kind wilde ik ook altijd alles worden of ondersteunend aan wat zij wilde worden.” (Respondent 13, Neuropsychologie)

Wanneer er geen voorbeeld was dan werd dit ook echt gemist, zoals respondent 7 hieronder.

“Er was niet iemand die ik kende en een baan deden waarvan ik dacht dat wil ik ook. Dat was misschien wel fijn geweest.” (Respondent 7, CBM)

Maar het missen van een voorbeeld kon ook voor identiteitsproblemen zorgen omdat de persoon zich met niemand in haar vak kon identificeren.

“Ik had ook, van de artsen die ik allemaal kende, dat ik bij bijna niemand dacht van ik wil worden zoals jij, of ik ben zo als jij. Ik voelde mijzelf steeds zo anders dan de mensen van wie ik dacht hoe ik zou moeten worden.” (Respondent 8, Geneeskunde)

De zes meiden die een topfunctie ambiëren hebben allemaal op één na een sterk voorbeeld of idool gehad sinds de middelbare school die van invloed was op hun studiekeuzes en carrièreperspectief. Zo hadden de respondenten 4 en 6 de ambitie om een eigen bedrijf op te starten en over te nemen net als de ouders. Er zijn ook idolen genoemd die sturing gaven aan de respondenten hun keuzes wat betreft studie en carrière, zoals Joris Luyendijk, een bekende journalist en antropoloog, Desmond Tutu vanwege zijn inzet voor vrede, Saskia de Boer, Floortje Dessing vanwege haar beroep. Allemaal personen die bekend zijn van tv vanwege hun werk, op respondent 14 na. Zij had het genoeg om op jonge leeftijd haar idool te mogen ontmoeten. Vanaf dat moment besepte zij dat zij net zo'n carrière wilde als die man, zie onderstaande quote over haar ontmoeting met de Hoofdconservator van het Van Gogh Museum voor haar profielwerkstuk.

“Ik kreeg toen een gesprek met de hoofdconservator van het Van Gogh museum. Dat is de belangrijkste persoon in het Van Gogh, die alles uit denkt en al jaren in de kunst zit. Hij nam mij daarna mee in de tentoonstellingsvleugel en hij liet alles zien en ik kreeg gewoon, als een meisje van 16, een rondleiding van de hoofdconservator van het museum. Ik kwam echt flabbergasted thuis, dat ik dacht van dit wil ik ook, zo tof!” ( Respondent 14, OVM)

Een voorbeeld hebben, laten de resultaten zien, kan als leidraad dienen voor de respondenten. Wanneer deze echter ontbreekt kan dat gemist worden, waarbij sommige respondenten er negatief betekenis aan geven en dit koppelen aan hun



gebrek aan richting. Dit ligt in lijn met de resultaten van Hackett en Betz (1981), die ondervonden dat bij vrouwen het gebrek aan een rolmodel kan leiden tot negatieve evaluatie van de eigen effectiviteit. Dat kan weer resulteren in een negatieve betekenisgeving van de context of de gebeurtenis, zoals bij respondent 8 die aan zich zelf ging twijfelen en hierdoor ook twijfelde aan haar studie keuze en zelfs heeft overwogen te stoppen met geneeskunde in het vijfde jaar. Deze negatieve betekenisgeving kan leiden tot een intern obstakel voor verdere keuzes gerelateerd aan het carrièreperspectief.

Bij de respondenten die stage of een coschap liepen, komen de factoren behaalde prestaties, indirect leren en verbale persuasie duidelijk naar voren als invloed op het zelfbeeld. De eigen effectiviteit werd positief beïnvloed toen de respondenten betekenis gaven aan hun stage ervaringen en had invloed op de uiteindelijke betekenisgeving van de carrière. Van de twaalf respondenten die stage hebben gelopen, noemden zeven respondenten hun begeleider later als inspiratiebron of als voorbeeld voor hoe zij later hun baan willen beoefenen. Bovendien was de positieve stage ervaring of begeleider bepalend in de masterkeuze en bij geneeskunde van invloed in de keuze van de richting van specialisatie na de master en zelfs in de ambities op carrière vlak van de respondenten.

Bij deze begeleiders is geen groot verschil te vinden in man of vrouw, de respondenten kregen immers de begeleiders op de werkplek toegewezen en zowel man als vrouw kon als voorbeeld fungeren voor de respondenten. De resultaten laten zien dat het vooral om de manier waarop iemand de baan beoefent en het ontzag voor die manier van handelen de oorzaak is waarom iemand als voorbeeld of inspiratie bron wordt gekozen, gender speelt hierin geen rol.

“De huisarts bij wie ik mijn coschap huisartsgeneeskunde heb gelopen, was wel echt een hele inspirerende man. In de zin van hij was heel sociaal, heel vaardig in zijn contact met zijn patiënten maar daar naast ook nog heel kundig. En ik had echt het idee dat hij van alles wel genoeg afwist.” (Respondent 10, Geneeskunde)

“De zakelijke directrice van het museum? Maar meer omdat ik een soort van, niet perse omdat ik zo wil zijn zoals haar maar omdat ik het een hele bijzondere vrouw vind en zijn heeft een hele zware positie in het museum.” ( Respondent 14, OVM)

“Ik heb één stage gelopen als HR adviseur en ook daarna mogen blijven werken. En met haar (begeleider) had ik wel een hele goede klik. Hoe zij haar werk aan pakt, heel secuur en mooi in haar kennis. Ik dacht als ik straks HR adviseur ben zou ik het wel mooi vinden om zo te mogen mee te denken binnen een organisatie.” (Respondent 6, SHRM)

### 4.3 MEESTERSCHAP EN MOTIVATIE

De twee andere aspecten die onder het intrapersonlijke vallen volgens Markus en Wurf (1987) zijn persoonlijk meesterschap en motivatie. Zoals uitgelegd is in de literatuurreview is persoonlijk meesterschap het interne proces achter de wilskracht van een persoon om lastige dingen te durven beginnen en af te ronden en wordt met motivatie de persoonlijke aspiratie bedoeld.

Wat betreft de motivatie van de respondenten blijkt uit de resultaten dat alle zestien respondenten streven naar een baan. Er is geen een vrouw die niet de arbeidsmarkt straks op gaat of niet op wil. Ook willen ze allemaal graag fulltime starten en wordt het woord deeltijd niet genoemd. Dit is tegenstrijdig aan wat in het rapport “Eerste Treden op de Arbeidsmarkt” van het SCP (2017) verscheen, dat jonge vrouwen vaker deeltijd werken dan mannen, dit zijn niet alleen de jonge moeders die deeltijd werken maar dat ook jonge vrouwen zonder kinderen vaker na een opleiding al deeltijd gaan werken. Wel zeggen sommige respondenten dat ze zich

nog enorm jong voelen en nog eigenlijk niet klaar voor de arbeidsmarkt of het fulltime werken dit kan duiden op een lagere vorm van persoonlijk meesterschap.

“En ik moet ook heel eerlijk toegeven dat het ook wel is omdat ik nog een jaar wil studeren. Ik hoef gewoon niet, ik moet nog de rest van mijn leven werken.” (Respondent 3, SHRM)

“Als ik aan mijzelf denk en aan dat ik moet gaan werken dan voel ik mij veel te jong om nu fulltime te gaan werken.” (Respondent 9, OVM)

Volgens het rapport Arbeidsmobiliteit in Goede banen van het SCP (2005), zijn vrouwen minder vaak goudzoekers dan mannen wat betreft carrière gerelateerde kansen zoeken en grijpen. Met goudzoekers werden de personen bedoeld die actief op zoek zijn naar kansen voor een carrière. In andere woorden, mannen scoren hoger op persoonlijk meesterschap, die durven sneller een lastige stap te maken in hun carrière volgens dit rapport.

Als goudzoeker streven naar een carrière is eigenlijk een lastige metafoor. Want wat is die beoogde carrière? Die onduidelijkheid komt ook terug in de resultaten. De respondenten vertelden allemaal verschillend over waarnaar zij dan streven in hun toekomstige loopbaan. Ze hebben verschillende aspiraties, waarbij de een wel streeft naar een functie als top vrouw, wil de ander een baan met wat minder verantwoordelijkheid, maar bijvoorbeeld wel met autonomie.

Het meest gebruikte label waar een baan of carrière volgens de respondent aan moest voldoen was het woord uitdagend of verbasteringen daarvan. Op plek twee kwam plezier hebben in je werk en daar bijna aan gelijk stond het feit dat ze erkend wilden worden als waardevol. Of dit nu in de financiële vorm, prestige of erkend door hun collega's is, alle respondenten streven naar een of meerdere van die drie verlangens.

Daarom vind ik het belangrijk dat werk leuk is en uitdagend, maar qua salaris hoef ik niet perse de hoogste positie binnen een organisatie. (respondent 1, SHRM)

“Dat wanneer je echt veel plezier heb in je werk. Als je je werk echt leuk vind je ook echt gelukkig kunt worden. Dus dat het belangrijk is dat je gaat doen wat je blij maakt, waar je plezier in hebt.” (Respondent 6, SHRM)

“Dat ik waardering krijg voor mijn werk dat vind ik ook heel belangrijk. En dat kan zowel blijken uit financiële dingen (...) En waardering zoals mensen tegen je praten als je op je werk bent, dat ze jou zien staan. Dat je waardering krijgt voor je werk, dat je complimentjes aan elkaar geeft, maar ook kritisch tegen elkaar kunt zijn.” (respondent 7, CBM)

Uit de resultaten blijkt dat de respondenten wanneer ze wordt gevraagd naar hun ambities na hun master, zij allen naar een baan streven, maar dat de nadruk meer ligt op wat zij uit de baan willen halen dan de positie die ze willen bekleden. Er is er maar één respondent die bij die vraag uit zichzelf over een specifieke hogere positie of top functie begint:

“Had je een droombaan? Of meerdere? A: Ja, altijd al gehad. Ik wilde heel graag directrice worden van het Rijksmuseum. En die droom is altijd nog gebleven.” (Respondent 14, OVM)

Opmerkelijk is dat wanneer er wordt doorgevraagd over hun droombaan, er nog eens vijf respondenten zijn die graag een functie willen hebben in de hoogste management laag, bijvoorbeeld als het hoofd van een eigen onderneming of binnen een organisatie als de VN.

“Een droombaan? dat is eigenlijk een eigen zorg instelling beginnen. “(Respondent 13, Neuropsychologie)

“Mijn dream job is voor nu consultant richting organisatie ontwikkeling, meer de onderstroom dan de bovenstroom en toch ook wel dat ik over 10 jaar het bedrijf van mijn moeder kan overnemen. (Respondent 6, SHRM)

“Dan ga ik eigenlijk voor hoofd van de VN.” (Respondent 9, OVM)

“Ergens werken, wat ik heel leuk vind om te doen en ik denk als ondernemer dus dat ik zelf een eigen bedrijf heb. Dus wel dat ik waarschijnlijk dan ook hoger in de lat zit omdat mijn bedrijf zou zijn of met andere samen zeg maar. Maar ik zou dus niet zo snel onder een directeur kunnen werken of als het ergens heel hiërarchisch is dat spreekt mij niet zo aan. Dus voor mij zou een topfunctie zijn dat ik eigenlijk mijn eigen bedrijf heb in iets wat ik heel erg leuk vind.” (Respondent 15, OVM)

“Ik zou een ondernemer willen zijn, ik zou mijn eigen restaurant concept, in Amerika willen hebben ontwikkeld en ik zou iets van 10 winkels of meer willen hebben van 1 concept. Dus ik zou eigenlijk een soort van restaurant keten op hebben gericht en dat een beetje rollende of draaiende hebben en daar druk mee bezig te zijn om zo veel mogelijk winkels te openen en hopelijk daarna weer nieuwe concepten te openen.” (respondent 4, Entrepreneurship)

Deze respondenten hebben wel de dromen maar relativiseren deze in hun betekenisgeving door te zeggen dat het niet realistisch is of door obstakels te noemen als startkapitaal en ervaring. Toch zijn er drie van de vijf wel bezig die droom te realiseren ondanks dat ze het bestempelen als droom of niet realistisch. Het lijkt erop dat de respondenten zich zelf niet in staat achten deze droom te verwezenlijken, hun evaluatie van de eigen effectiviteit is volgens de self-efficacy theorie van Bandura (1977) erg laag en kan resulteren geen tot weinig aangezet tot een gerelateerde gedraging om aan die verwachting te voldoen. Bovendien kan die negatieve verwachting van de zelf volgens het onderzoek van Hackett en Betz (1981) als gevolg hebben dat deze vrouwen geen hoge verwachtingen van persoonlijke effectiviteit hebben in relatie tot de carrière gerelateerde gedragingen en dus niet aan hun eigen capaciteiten en talenten ten volle realiseren om carrière te maken.

Wellicht dat het ontbreken van een duidelijk rolmodel zoals besproken is in de vorige paragraaf hier van invloed is. Volgens de vier factoren van Hackett en Betz (1981) kan het ontbreken van een duidelijk rol model waarmee geïdentificeerd kan worden en van geleerd, er voor zorgen dat de eigen effectiviteit lager wordt ingeschat. Het hebben van een rolmodel kan stimulerend werken, dit is ook gebleken bij respondent 14, zij heeft een voorbeeld gehad tijdens de middelbare school, de hoofdconservator van het Van Gogh museum en later de zakelijke directrice van het Stedelijk Museum Amsterdam.

Wat ook mogelijk is, is dat niet het ontbreken van een rolmodel hen afschrikt maar het woord topfunctie of carrière als label hen afschrikt vanwege de eigen betekenis die zij geven aan het label. De resultaten duiden aan dat wanneer de respondenten betekenis geven aan het woord topfunctie zij allemaal dezelfde soort beschrijving geven zoals onderstaande.

“Dat is dat iemand boven aan een groot bedrijf staat en de functie heeft van CFO of directeur of echt de meest hoog haalbare functie in een groot bedrijf. (respondent 15, OVM)

“Iemand die hoog in de rang orde staat en veel te bepalen heeft veel invloed heeft op anderen. Dus ook wel een grote voorbeeld functie heeft.” (Respondent 5, Geneeskunde)

Tijdens de betekenisgeving worden de labels “hoog” en “boven” het meeste gebruikt. Deze slaan dan op de positie van diegene met een topfunctie in de hiërarchie van de organisatie. Wanneer de respondenten vervolgens wordt gevraagd wat hun topfunctie dan is wordt er negatief gereageerd met “Niet dat”. Deze resultaten lijken tegenstrijdig met de resultaten dat zes vrouwen wel als droombaan of carrière ambiëren een hoge functie te bekleden. Het woord topfunctie wordt in die gevallen dan gekoppeld aan obstakels als het willen van kinderen of zelfs gelukkig zijn.

“Ja, niet dat! Ik wil wel graag carrière maken binnen en bepaalde manier. Maar niet omdat ik het gevoel heb dat het van andere moet of dat het van de maatschappij moet maar dat ik het doe omdat ik zelf het leuk vind. En ik wil later ook kinderen, maar ik wil die kinderen wel genoeg kunnen zien.” (Respondent 10, geneeskunde)

“Niet dat? Daar ben ik wel een beetje van terug gekomen. Ik zou nog steeds heel graag een goede baan willen en ook zeker wel met een beetje aanzien, maar niet ten koste van alles, ten koste van eigen ontwikkeling en gezin eventueel.” (Respondent 13, Neuropsychologie)

“Als ik de allerbeste en gelukkigste CEO kan zijn dan is dat voor mij een top functie. Maar voor mij heeft het minder met prestige te maken maar heeft het te maken met waar ik gelukkig van word.” (Respondent 12, Research Master)

“Ik moet zeggen dat ik niet perse een top positie hoef hierna. Daar begin ik steeds meer van terug te komen, omdat ik ook merk dat naast werk er veel meer is waar je je geluk uit kunt putten. Daarom vind ik het belangrijk dat werk leuk is en uitdagend, maar qua salaris hoef ik niet perse de hoogste positie binnen een organisatie, daar hoef ik niet op te zitten nee.” (respondent 1, SHRM)

Bovendien tonen de resultaten dat de vrouwen die op de middelbare school al een sterke visie hadden om later uit te groeien tot een topfunctie, nog steeds diezelfde ambities hebben om een hoge functie te bekleden nu tijdens de master. Andersom bleek ook dat de respondenten die niet goed wisten wat zij wilde niet perse een hoge functie nu ambiëren. Het alsof de vrouwen eerder na denken over groeien naar de top wanneer ze een duidelijk streven hebben.

“Het lijkt mij ook wel leuk om top vrouw te worden, maar dat klinkt heel stom. Ik bedoel dat je inderdaad ergens het verschil kan maken ergens boven in een bedrijf.” (respondent 9, OVM)

“Ik ook wel zakelijke directrice van het museum willen zijn” (Respondent 14, OVM)

Interessant zijn ook de resultaten dat hoewel alle respondenten nog studentes zijn en dus nog geen vaste fulltime baan hebben gehad, er ook drie respondenten zijn die “terug zijn gekomen” van het verlangen naar een carrière of topfunctie. In beide gevallen kan de factor bepaalde prestaties van invloed zijn op de evaluatie van de eigen effectiviteit (Hackett & Betz, 1981). Waarbij de behaalde prestaties in het verleden tot invloed zijn op de waardering van de eigen effectiviteit. Dit ligt ook in lijn met de retrospectieve cues die Weick (2005) gebruikt in zijn model, waarbij gebeurtenissen uit verleden van invloed zijn op de betekenisgeving uit het heden.

De respondenten die een duidelijke richting hebben en positieve prestaties behalen lijken zich bevestigd te voelen in de keuze van hun richting, terwijl de respondenten die niet weten wat ze willen voor het bredere profiel gaan en hierdoor minder of geen bevestiging krijgen omdat ze niet het gevoel hebben bevestigd te worden dat ze ergens goed in zijn of zelfs in excelleren. Deze respondenten voelen dus geen bevestiging uit het verleden wat als resultaat een lagere waardering van de eigen effectiviteit heeft. Het tegenovergestelde is ook mogelijk, laten de resultaten

zien. Een negatieve ervaring uit het verleden kan een persoon juist verzekeren iets te laten of juist niet te doen, dit blijkt ook uit onderstaande quote.

“Of ik uiteindelijk echt de topfunctie zou willen bekleden, misschien wel binnen een bepaalde groep of een wat kleiner bedrijf. Maar die hele grote verantwoordelijkheid van een super groot bedrijf, daar komt zoveel bij kijken. Daar moet je ook heel veel voor opgeven. Wat ik als klein kind en nu nog steeds heb geleerd vanuit thuis, dat is het mij niet waard.” (Respondent 7, CBM)

#### 4.4 SOCIALE PERCEPTIE

In de vorige paragrafen is er vooral dieper in gegaan op de intrapersoonlijke processen, waarbij de resultaten zijn besproken die gerelateerd zijn aan identiteit in relatie tot de betekenisgeving van het carrièreperspectief van vrouwelijke universitaire afstudeerders. In de volgende paragrafen zal de nadruk liggen op de interpersoonlijke processen die van invloed zijn op deze betekenisgeving.

Uit de resultaten kwamen verschillende gender gerelateerde stereotypingen, stigma's over alfa en bèta domein en bepaalde gedeelde toekomstige obstakels heel duidelijk naar voren. Deze resultaten zijn interessant omdat stereotypingen, stigma's en algemeen gedeelde gedachtes onderdeel zijn van de sociale perceptie die de betekenisgeving beïnvloedt van de respondenten. Sociale perceptie, is de manier waarop een persoon anderen ziet in vergelijking tot zijn eigen zelfbeeld en andersom (Markus & Wurf, 1987). Gender speelt hierin een belangrijke rol, dat je een man of een vrouw bent en hoe je de andere sekse ziet wordt al ontwikkeld als kind (Bandura & Bussey, 1999). Deze socialisatie zorgt er voor dat op latere leeftijd vrouwen gelimiteerd kiezen binnen de keuzemogelijkheden die vallen binnen gender gerelateerde stereotypingen (Fitzgerald & Crites, 1980).

Tijdens de interviews kwamen er veel stereotypingen naar voren wanneer er werd gevraagd naar de man vrouw verdeling in de omgeving waarin zij zich toen bevonden of wanneer er naar keuzes werd gevraagd. Van sommige stereotypingen die in deze paragraaf worden besproken spelen sommige al vanaf de middelbare rol een grote rol in de keuzes die de vrouwen maakten en wellicht nog gaan maken. Allereerst lieten de resultaten zien dat net als in de Emancipatie monitor uit 2017 de meeste respondenten voor een profiel kozen met de minste bèta vakken. De bèta vakken of profielen werden door de respondenten neer gezet als te moeilijk of te zwaar.

“Ik vond biologie echt verschrikkelijk, dus natuur en gezondheid viel gelijk al af. En eigenlijk wilde ik niks in de richting van natuur en techniek. Dus toen dacht ik dan ga ik het mijzelf ook niet onnodig moeilijker maken en ik vond aardrijkskunde altijd al leuk en geschiedenis.” (Respondent 2, SHRM)

Zeker als ze niet wisten wat ze wilde kozen ze vaker voor een profiel met meer alfa vakken, terwijl juist met het bèta profiel alle keuzes nog open lagen. Er is maar één vrouw wel het bèta profiel gaan doen vanwege die reden en omdat zij erg goed was in de bèta vakken. Respondent 9 benoemt dit ook in het interview, zij geeft er betekenis aan door het te koppelen aan carrièreperspectief.

“Volgens mij deden de jongens die wel wisten wat zij wilden en dat gold ook voor de meiden, die deden bèta en als je het niet zo goed wist dan ging je al heel snel naar C&M en E&M. Als je dan toch niet de bèta kant op wilde dan is dat sowieso wel goed.” (Respondent 9, OVM)

Het profiel met de meeste alfa vakken lijkt uit de resultaten de standaard voor deze vrouwen, tenzij je echt een studie ambieert waarvoor je bèta vakken nodig had. Dit ligt in lijn met de Social Learning Theory van Bandura (1977), waar bij het zelfbeeld wordt uitgedrukt als de verwachtingen van de persoonlijke effectiviteit, dit zijn verwachtingen of overtuigingen die de persoon gebruikt om te evalueren of zij met succes een bepaalde gedraging kan en gaat uitvoeren. Wanneer deze verwachtingen een negatieve uitkomst voorspellen zal iemand geneigd zijn de handeling niet uit te voeren.

Het gaat hier om de persoonlijke evaluatie van het eigen vermogen, wellicht kan dit worden versterkt wanneer de omgeving de persoonlijke verwachtingen beaamt door bijvoorbeeld een slecht cijfer of een opmerking van een docent. Zo werd respondent 7 geadviseerd geen natuurkunde te gaan doen en toen zij het deed ontmoedigd door de docent, omdat dat het te moeilijk voor haar was. Ook kreeg respondent 2 faalangst omdat zij dit allereerst niet had gehaald en dit uiteindelijk leidde tot een vicieuze cirkel van falen en angst.

“Die van natuurkunde heeft mij zelfs tot op het einde geadviseerd dat het voor mij maar beter was dat ik zou gaan stoppen met natuurkunde. Ja, toen zakte de moed mij helemaal in de schoenen.” (Respondent 7, CBM)

“Ik denk dat de reden waarom ik niet goed was in Engels en economie, en de rest wel gewoon prima, is omdat het een beetje een soort faalangst opwekte. Dan gaat het een keer niet goed dus dan raak je beetje in die cirkel en dan blijft het daar een beetje op hangen terwijl bij de rest van de dingen het gewoon goed is gegaan.” (Respondent 2, SHRM)

Beide quotes tonen het resultaat van lage verwachtingen en de gedragingen die voortkomen uit in de bovenste quote verbale persuasie, waarbij de docent de respondent ontmoedigt om verder te gaan in plaats van stimuleert. Volgens Hackett en Betz (1981) is dit een van de vier invloeden de evaluatie op de eigen effectiviteit en dus de uiteindelijke gedraging. De andere quote demonstreert een andere invloed, de kracht van de bepaalde prestatie. Wanneer je ergens een goed resultaat voor hebt behaald, zal je hierna een positievere betekenis geven aan je eigen effectiviteit wat weer effect heeft op je gedragingen en latere uitkomst.

De keuze voor welke wiskunde in het profiel is ook geladen met labels die op stereotyperingen wijzen. Zo heb je vier soorten wiskunde, waarvan wiskunde C het laagste niveau is en dat wordt volgens de twee respondenten die dat ook deden lacherig beschreven, met bijna een soort schaamte dat ze dat hadden gekozen. Ook zaten er bijna geen jongens in die besproken wiskunde klas.

“Ik zat bij wiskunde C dat was zeg maar de makkelijkste wiskunde, je had A, B en C. Daar zaten sowieso maar veertien mensen in de klas, dat was een beetje de domme groep. En daar zat volgens mij maar één jongen in, één jongen ja.” (Respondent 16, CBM)

Een ander resultaat dat duidde op stereotypering van het beeld dat mannen beter zijn in de bèta vakken of daar meer affiniteit mee hebben, was de man vrouw verdeling van leraren. Bijna in alle gevallen werden bij de respondenten op de middelbare school natuurkunde en scheikunde gegeven door mannen en bij wiskunde en biologie hadden de manlijke leraren ook de overhand. Dit zelfde gold voor de stereotyperingen rondom de alfa vakken, de talen werden dan juist weer door de vrouwelijke leraren gegeven. De respondenten hebben over die verdeling geen negatieve mening maar kunnen wellicht hier onbewust wel door zijn beïnvloed.

“Heel stereotypisch. De talen werden uitsluitend gegeven door vrouwen. Geschiedenis dan grappig genoeg weer, wel door een man. Maar echt alle natuurwetenschappen en zo van wat ik dan heb gezien, daar heb ik dan niet

specifiek zelf dan les van gehad, alleen maar mannen. Dus het was echt een beetje een hele stereotypische scheiding.” (Respondent 12, Research Master)

“Met de bèta vakken was het al snel dat het mannen waren en de talen waren eigenlijk allemaal vrouwen als ik het zo terug kijk. Ja, in grote lijnen waren de bèta vakken behalve biologie, allemaal mannen. Dus natuurkunde, scheikunde, wiskunde dat waren mannen. Echt van die oude ‘snorrenmansen’.” ( Respondent 8, Geneeskunde)

Van de geïnterviewde vrouwen met een bèta profielrichting gaan er drie geneeskunde doen, de rest start met een studie in de alfa richting. Dit verandert ook niet in de master, alle studenten blijven in hun gekozen richting. Eenmaal op de opleiding hebben de respondenten wel een mening over de man vrouw verdeling. Zoals de Universiteit Utrecht bekend staat, is het merendeel van de studenten vrouw en vinden de respondenten dat een mix beter is voor de sfeer en de prestatie.

“Eigenlijk wel jammer. Ik denk dat je nooit teveel vrouwen bij elkaar moet zetten. Ik denk dat het nooit goed is voor welk vak gebied dan ook.” (Respondent 13, Neuropsychologie)

“Het was altijd wel een grapje, want als je met een man in een groepje zat dan was je wel blij. Dan er was iemand die nuchter was tussen al die kakelende vrouwen. Maar je weet dat als je aan een sociale studie begint dat je of met vrouwen zit of met homo’s.” (Respondent 6, SHRM)

“Ik vind het wel echt belangrijk dat er wel een balans is omdat ik denk dat jongens vaak echt een hele andere denkwijze hebben en met nieuwe ideeën komen. Ook voor de sfeer van de groep, niet stom bedoelt, maar in mijn bachelor waren sommige mannen ook echt een beetje vrouwelijk dus dan was de verdeling nog steeds niet echt mannelijk en vrouwelijk zeg maar heel zwart wit gezegd.” (Respondent 15, OVM)

Een ander opvallend resultaat is dat wanneer er betekenis wordt gegeven aan de genderverdeling bij de mannen de labels: nuchter of rustiger worden gebruikt. Omdat volgens de respondenten mannen zorgen voor rust of overzicht in de groep. Terwijl wanneer er betekenis wordt gegeven aan waarom er meer vrouwen op hogere functies volgens de respondenten moeten bekleden de labels empathie en zachter worden gebruikt. Ook wordt het label zacht gebruikt wanneer er wordt gerefereerd naar de vrouwelijke docenten die de talen gaven of andere niet bèta vakken. Volgens de literatuur, kan dit een gevolg zijn van socialisatie gerelateerd aan stereotypische gender rolpatronen die horen bij de identiteit (Fitzgerald & Crites, 1980).

“De oudere artsen waren wel vaak mannen, maar de jonge artsen waren allemaal vrouw. Maar onder vrouwen heerst ook meer ellenbogen werk terwijl mannen zijn wat relaxter aan het werk”. (Respondent 8, geneeskunde)

“Ik denk dat daar heel veel te halen valt wanneer er meer vrouwen worden ingezet op topfuncties. Vrouwen hebben gewoon een kant die de meeste mannen niet hebben, die juist in zo’n bestuur heel goed van pas komt, een beetje de zachtere kant.” (respondent 3, SHRM)

“Ik denk ook wel dat je bij de N&G en de N&T vakken meer manlijke docenten zag en bij de wat zachtere vakken noem ik het maar eventjes, wel meer vrouwen.” (Respondent 2, SHRM)



De resultaten tonen ook aan dat wanneer sommige respondenten stage lopen, ze tegen de traditionele verhoudingen aanlopen. Volgens de ervaringen van de respondenten zitten de mannen op de topfuncties en vrouwen op de uitvoerende taken.

“Als je naar HRM kijkt worden denk ik de meeste posities bekleed door vrouwen en dat met name op de hogere functies meestal een man zit. Als ik naar mijn afgelopen stages kijk op de HRM afdeling, op operationeel en op tactisch niveau waren met name vrouwen aanwezig maar de HR directeur dat was altijd een man. Dus ik denk dat op dat soort posities zitten mannen en dat houd zichzelf ook wel weer in stand denk ik. (Respondent 1, SHRM)

#### 4.5 BETEKENISGEVEN AAN HET CARRIÈREPERSPECTIEF

Ondanks dat betekenisgeven aan het carrièreperspectief een persoonlijk interpretatie is, kwamen er in de resultaten veel gedeelde interpretaties naar voren. Zoals net besproken is in de vorige paragraaf hebben deze algemeen gedeelde ideeën invloed op de sociale perceptie van een persoon. Wat bovendien zijn neerslag kan hebben op het zelfbeeld, het intrapersoonlijke. Zoals Hackett en Betz (1981) in hun onderzoek zagen dat vrouwen gelimiteerd waren in het maximaal gebruik kunnen maken van de eigen capaciteiten en talenten om carrière te maken, dit grotendeels als gevolg van socialisatie ervaringen, waardoor vrouwen geen hoge verwachtingen van persoonlijke effectiviteit hebben in relatie tot de carrière gerelateerde gedragingen.

De toekomstverwachtingen waren ingedeeld in drie soorten aspecten waar de respondenten betekenis gaven aan hun kansen op de arbeidsmarkt, de mogelijkheden en of obstakels die zij zagen in de toekomst. Bij mogelijkheden werden labels als netwerk, veel vacatures en nieuwe uitdagingen gebruikt. De helft van de participanten is zeer positief wanneer zij betekenisgeven aan hun baan kans, de andere helft is minder positief en zelfs onzeker wanneer het gaat om kansen op de arbeidsmarkt voor starters.

“Ik denk wel dat ik dingen kan gaan doen, ik ben ook bezig met netwerken en ik ga naar een aantal van die evenementen waarbij ze aandacht besteden aan je carrière en drijfveren ect. Dus ik heb wel zo iets van oh, er ligt heel veel open of in iedere geval er ligt heel veel open in de richting die ik leuk vind en daar ga ik dan ook voor.” (Respondent 2, SHRM)

“Op HR vlak zijn nog ontzettend veel vacatures, ontzettend veel kansen. Plus ik zit niet gebonden aan bepaalde sector of aan een bepaalde doelgroep dus de keuze is reuze.” (Respondent 6, SHRM)

“Ik ben dus helemaal niet zo gericht op de arbeidsmarkt maar ik denk dus wel dat het goed zal komen als ik een baan zou zoeken.” (Respondent 15, OVM)

Een interessant resultaat is dat zowel degene die positief tegen hun eigen baan kans aan kijken als degene die daar niet positief tegenover staan, dat ze beide meer obstakels benoemen dan mogelijkheden. Dit kan een gevolg zijn van socialisatie, vooral omdat het meest genoemde obstakel het krijgen van kinderen of willen hebben van een gezin in de toekomst is. Het lijkt te duiden op aangeleerde kennis over wat voor een vrouw haar grootste obstakel is op carrière gebied, want geen van deze respondenten heeft al een kind of al ervaren dat dit een obstakel is.

Volgens resultaten zit deze kinderwens alleen in de weg als wanneer er betekenis wordt gegeven aan het carrièreperspectief richting een topfunctie. De kinderwens zorgt er volgens de respondenten voor dat ze minder snel voor een

topfunctie zullen worden aangenomen omdat dit een bedrijf geld kost en dat de man dus de goedkopere en betere optie is. Bovendien benoemen de respondenten dat het zijn van een goede moeder, waaronder zij verstaan dat ze het kind vaak genoeg zien en niet in de opvang laten opgroeien, niet of lastig kan worden gecombineerd met een topfunctie.

“Ik ben er wel mee bezig geweest dat ik dacht van carrière maken, dat lijkt mij ontzettend leuk. Maar hoe ga ik dat combineren als ik ook moeder wil worden want als het kan, ik bedoel het is niet helemaal ligt het aan mij of het gaat lukken of niet, maar als het mogelijk zou zijn zou ik dat heel graag willen maar moet ik dat dan gaan plannen of zo? Of moet ik dan mijn carrière daarom heen gaan plannen of juist mijn zwangerschap om mijn carrière heen plannen?” (Respondent, 9)

“Ik weet niet of dat een obstakel is, maar ik wil wel heel graag kinderen, over zeg maar vier of vijf jaar. Dus ik weet niet of dat maakt dat ik dan die topfunctie niet kan bereiken. Maar ik weet niet of ik dat erg zou vinden. Ik wil niet iemand worden die nooit thuis is omdat zij die topfunctie wil bereiken, dat is niet mijn hoogste in mijn leven.” (Respondent 16, CBM)

“Wij zijn jonge vrouwen die nog geen kinderen hebben en hoogstwaarschijnlijk wel een kinderwens en dat gaat een organisatie gewoon heel veel geld kosten. Ik geloof wel dat als ik een betere optie ben dan de man die ook solliciteert op dezelfde baan dat ze dan, daar ga ik er wel vanuit, dat ze dan voor mij gaan. Op het moment dat we op hetzelfde niveau zitten denk ik dat zij dan toch eerder voor een man kiezen omdat die geen zwangerschapsverlof hebben.” (Respondent 3, SHRM)

Er lijkt volgens de resultaten een onzekerheid te zijn over de manier waarop je als vrouw een topfunctie kunt bekleden in combinatie met een kinderwens. Omdat de respondenten nog geen kinderen hebben kunnen zij niet putten uit ervaring en kunnen ze ook geen voorbeelden bedenken van vrouwen waarbij het wel is gelukt. Dus ook uit rolmodellen kunnen ze geen motivatie putten. Zoals eerder genoemd kan dit negatieve gevolgen hebben voor de uiteindelijke carrière gerelateerde gedragingen van de vrouwelijke universitaire afstudeerder, omdat zij zich zelf niet in staat acht succesvol te kunnen handelen op dat vlak (Hackett & Betz, 1981).

Ook zit er een verschil in obstakels wanneer er op korte termijn betekenis wordt gegeven aan het carrièreperspectief en op het lange termijn. Een van de interpersoonlijke processen genoemd door Markus en Wurf (1987) is sociale vergelijking. In de resultaten komt dit fenomeen ook voor wanneer er betekenis wordt gegeven aan de obstakels van hun eigen droombaan of ambities. Een kinderwens is dan echter niet het obstakel, maar lang solliciteren en veel concurrentie zijn dan de meest gebruikte labels. Bij veel concurrentie hebben vrouwen of het idee dat ze niet uniek genoeg zijn om op te vallen om een baan te vinden of omdat er altijd mensen in hun omgeving zullen zijn die ook zullen solliciteren op dezelfde baan die een beter cv hebben dan zij. Deze kennis is opgedaan omdat de respondenten dit in hun directe omgeving zien of ervaren en wordt vooral toegepast op de betekenisgeving van het carrièreperspectief op korte termijn.

“Ik zag bij een vriendin die was afgestudeerd, ook een hbo opleiding en zij heeft echt maanden thuis gezeten. En zoveel afwijzingen gehad na sollicitaties en toen dacht ik wel even van oké, ik weet dus wat mij te wachten staat. Het komt niet op je af.” (Respondent 1, SHRM)

“Heel veel mensen doen psychologie er zijn heel veel psychologen die gewoon niet aan een baan komen.” (Respondent 11, Neuropsychologie)

“Er zijn te veel mensen die gewoon hetzelfde willen doen en die dan ook nog eens het liefste binnen dezelfde stad willen blijven. Mensen die eigenlijk op hun cv hetzelfde zijn, ze hebben allemaal een bestuursjaar gedaan of een dit of een dat erbij gedaan. Dus je bent eigenlijk met klonen van elkaar aan het concurreren in een verzadigde markt.” (Respondent 12, Research Master)

## 4.6 SYNTHESE

Zoals is uitgelegd met de codeboom aan het begin van dit hoofdstuk, is voor het bespreken van de resultaten de tweedeling van het intrapersonlijke en het interpersoonlijke van Markus en Wurf (1987) aangehouden. Waarbij het merendeel van de resultaten is geanalyseerd met de nadruk op de intrapersonlijke processen. Dit zijn de processen die invloed hebben op zelfkennis, meesterschap en motivatie en een deel vormen van het werkende zelfbeeld (Markus & Wurf, 1987).

Zo tonen de resultaten dat de zelfkennis allereerst door de respondenten meer op interpersoonlijk niveau wordt geëvalueerd, waarbij sociale perceptie en vergelijking met de omgeving van belang is bij het creëren van het werkende zelfbeeld (Markus & Wurf, 1987). Dit verandert naar mate de respondenten ouder worden en verder zijn in hun studie, dan verschuift de nadruk van het interpersoonlijke meer naar het intrapersonlijke en komen de bijhorende processen meer naar voren.

De resultaten tonen ook dat de betekenisgeving het carrièreperspectief vaak door twee facetten van het model van Hackett en Betz (1981); indirect leren en behaalde prestaties gaat. Bij het indirect leren gaat het om het leren door het zien van een voorbeeld, waarbij het zelfbeeld positief wordt beïnvloed en er sneller zal worden over gegaan tot gerelateerde gedragingen en zullen deze langer worden volgehouden (Hackett & Betz, 1981). In de resultaten komt een voorkeur voor vrouwelijke rolmodellen naar voren. Volgens het onderzoek van Lockwood (2006) verkiezen vrouwen een vrouwelijk rolmodel een mannelijk rolmodel omdat zij zich beter met een rolmodel van dezelfde sekse kunnen identificeren.

Het ontbreken van een rolmodel of een vrouwelijk voorbeeld kan leiden tot een lager zelfbeeld van vrouwen omdat zij onzeker kunnen worden over de eigen effectiviteit. Dit kwam ook naar voren in de resultaten dat wanneer een rolmodel werd gemist er ook vaak gebrek was aan een duidelijke richting in studie of carrière. Dat weer resulteerde in gedragingen als het vooruitschuiven van het kiezen van een richting door een brede studie te kiezen, onzekerheid over de eigen identiteit en het ontbreken aan ambities om door te groeien tot een top functie. Zoals de self-efficacy theorie van Bandura (1977) uitlegt dat een succesvolle uitkomst van een bepaalde gedraging de sterkste bron is waaruit een persoon sterke positieve verwachtingen van de zelf-effectiviteit put en dit werkt ook wanneer iemand anders aan gade wordt geslagen die een succesvolle uitkomst boekt.

Het label topfunctie heeft voor veel van de respondenten een negatieve lading waar ze zichzelf niet mee willen identificeren. Wel ambiëren meerdere respondenten wanneer er werd doorgevraagd naar hun carrièreperspectief, een zogeheten top functie maar twifelen ze aan de eigen effectiviteit en lijkt het erop dat de respondenten zich zelf niet in staat achten deze droom te verwezenlijken. De evaluatie van de eigen effectiviteit is volgens de self-efficacy theorie van Bandura (1977) erg laag wat kan resulteren geen tot weinig aangezet tot een gerelateerde gedraging om aan die verwachting te voldoen.

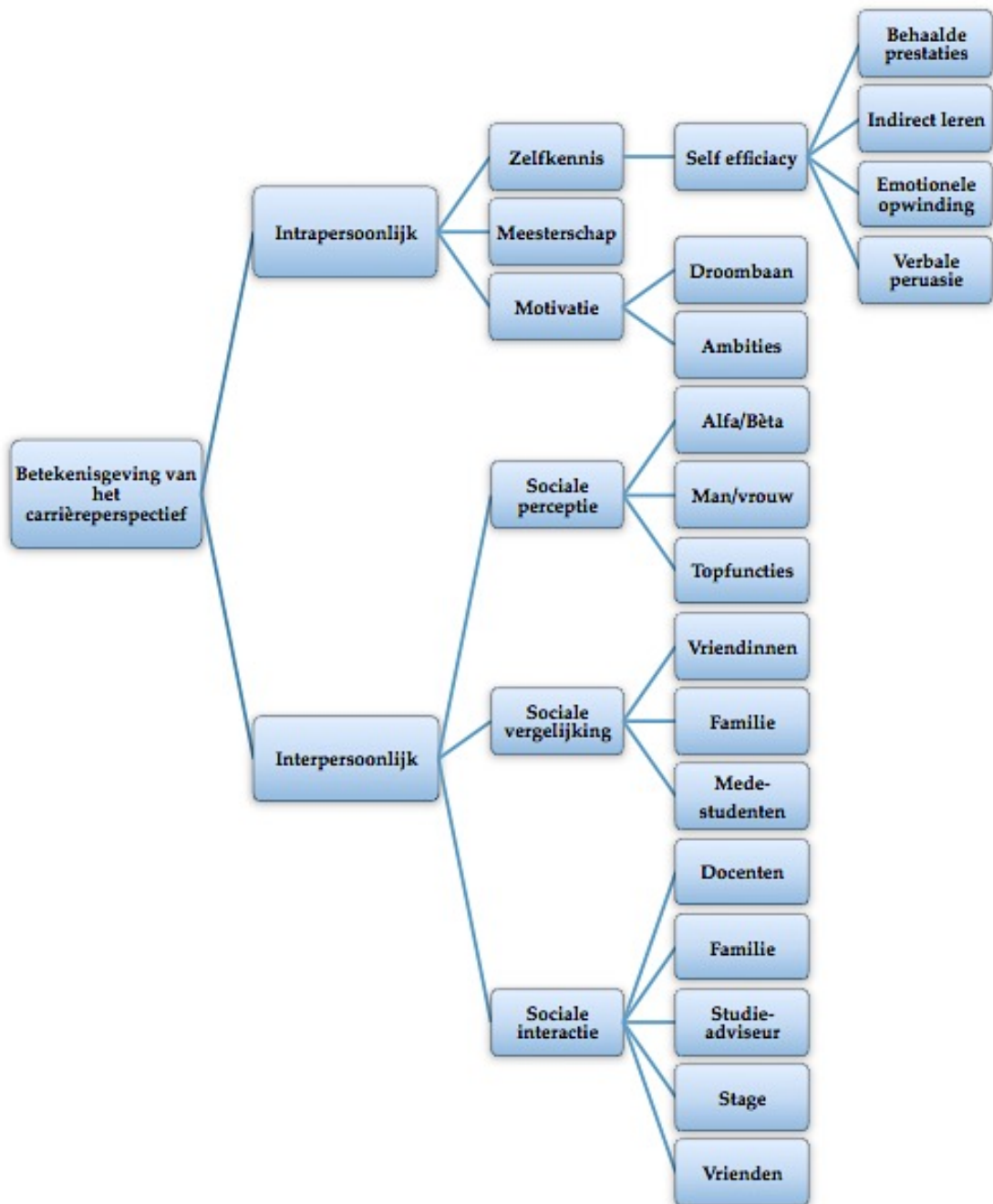
De interpersoonlijke processen kwamen ook aanbod tijdens de analyse van de resultaten. De invloed van processen als sociale vergelijking en perceptie werden ondervonden in relatie tot de gender gerelateerde stereotyperingen en stigma's die bepaalde vragen opriepen bij de respondenten. Bèta was moeilijk en werd het meeste gekozen en onderwezen door mannen en alfa was makkelijker en werd gekozen en onderwezen door de vrouwen. Ook werden mannen als rustig en relaxed ervaren en

werden bij vrouwen de labels zacht en empathie gebruikt. Die gedachtes over jongens horen te doen en wat meisjes horen te doen kan ervoor zorgen dat op latere leeftijd vrouwen gelimiteerde keuzemogelijkheden zien en ervaren in de richting van de aangeleerde gender gerelateerde stereotypingen (Fitzgerald & Crites, 1980).

Tenslotte een andere algemene gedeelde gedachte die de respondenten mogelijk kan limiteren in het najagen van een carrière, was het krijgen van kinderen of willen hebben van een gezin in de toekomst. Interessant is wel dat deze kindereens alleen in de weg zit wanneer er betekenis wordt gegeven aan het carrièreperspectief richting een topfunctie. Wanneer er betekenis wordt gegeven aan de eigen carrière ambities dan zijn lang solliciteren en veel concurrentie de meest gebruikte labels voor de verwachte obstakels. Ook zijn de vrouwen erg gericht op de nabije toekomst en zijn ze bezig met hun eerste baan en lijkt de rest van het carrièreperspectief nog erg onduidelijk en onzeker voor de respondenten.

In codeboom op de volgende bladzijde zijn de relaties en verbindingen tussen de gevonden codes geïllustreerd. In deze codeboom staat centraal hoe vrouwelijke universitaire afstudeerders betekenis geven aan hun carrièreperspectief. Bij de twee hoofdvertakkingen gaat het om de persoonlijke identiteit, de intrapersonlijke processen en de interactie met de sociale context, de interpersoonlijke processen (Markus & Wurf, 1987). Deze vertakken in de factoren van invloed volgens Markus en Wurf (1987), zie paragraaf 3.3 voor meer uitleg. Bovendien zijn de interpersoonlijke processen aangevuld met de mensen in de sociale context van de respondenten die van invloed waren of zijn op hun betekenisgeving. Bij de intrapersonlijke tak wordt zoals in de literatuurreview is besproken, zelfkennis gekoppeld aan de self-efficacy theorie van Bandura (1977) en is uitgebreid met de vier factoren van invloed volgens het model van Hackett en Betz (1981). Diezelfde koppeling laten de resultaten ook zien, waarbij vooral de behaalde prestaties en indirect leren in de resultaten naar voren komen.

Mijn aanname in de inleiding was dat naast de externe factoren als ongelijke kansen op de arbeidsmarkt, het zelfbeeld van de vrouw haar interne glazenplafond kan zijn net als de verwachtingen die de vrouw van de toekomst heeft. Dit lijkt in de zowel de intrapersonlijke processen als de interpersoonlijke processen naar voren te komen in de resultaten. Beide lijken van belang in de betekenisgeving door vrouwelijke universitaire afstudeerders van hun carrièreperspectief.



Figuur 4.1 Definitieve Codeboom Gebaseerd op de Kwalitatieve Resultaten

## 5. CONCLUSIE

In zowel de resultaten van literatuurreview als het aansluitende empirische onderzoek hebben twee concepten de boventoon gevoerd naar aanleiding van het beantwoorden van de onderzoeksvragen van dit onderzoek: betekenisgeving en zelfbeeld.

### 5.1 ANTWOORD OP DE DEELVRAGEN

*Wat is de huidige stand van zaken omtrent de positie van de Nederlandse vrouw op de arbeidsmarkt?*

Vanuit de literatuurreview blijkt dat in de huidige situatie op de arbeidsmarkt in Nederland de positie van vrouwen nog steeds ondergeschikt is aan die van de man. Zeker wanneer het aankomt op topfuncties, dus functies op bestuurlijk niveau doet de vrouw onder voor de man. Met het invoeren van het streefcijfer probeert minister Bussemaker de positie van vrouwen op topfuncties te bevorderen en wil ze van de huidige 7,1% de 30% bereiken van vrouwen op bestuurlijke functies in 2020 (Lückerath, 2016). De 4900 desbetreffende bedrijven vallen onder de wet van toezicht en moeten verantwoorden in het jaarverslag wanneer het streefcijfer niet is behaald (Henderikse & Pouwels, 2015). Toch blijven de resultaten uit. Het lukt bedrijven en organisaties niet om meer vrouwen top functies te laten vervullen. Andersom lukt het de Nederlandse vrouw ook niet om door te groeien naar een dergelijke hoge functie in de raad van bestuur of raad van commissarissen.

Rapporten als de Emancipatiemonitor en Eerste Treden op de Arbeidsmarkt van het SCP (2017) signaleren een ontevredenheid onder jonge vrouwen. Zij zijn ontevreden over de baankeuze, werken vaker ongewenst deeltijd en zijn minder rooskleurig over het carrièreperspectief dan de mannen in het land. Deze resultaten lijken contrasterend met de studieresultaten. Nederlandse vrouwen studeren sneller af met betere resultaten, maar als er kritischer wordt gekeken blijkt dat veel vrouwen voor “meisjes opleidingen” kiezen en dit zijn de opleidingen met een slechtere baan kans en mogelijkheden tot doorgroeien (Emancipatiemonitor, 2016). Dit is een gevolg van de profielkeuze op de middelbare school, waar vrouwen eerder een alfa profiel kiezen en mannen een bèta profiel. Met een alfa profiel kan je alleen nog de alfa kant op richting de meisjesopleidingen en sluit je de bèta kant, de opleidingen met een hoge baan kans en doorgroei mogelijkheden, die sluit je uit (Emancipatiemonitor, 2016). Ook de resultaten uit mijn empirisch onderzoek ondersteunen deze bevindingen. Daaruit blijkt dat de respondenten tijdens de profiel keuze kampte met gender gerelateerde stereotypingen, waardoor zij niet aangemoedigd werden om een bèta profiel te kiezen als zij niet een duidelijke carrière richting voor ogen hadden waarbij deze richting gevraagd werd. Dit resulteerde tot een grotere keuze in de alfa profielen door de respondenten terwijl ze ondervonden dat het merendeel van de jongens wel voor een bèta profiel kozen.

De profielkeuze op de middelbare school is in mijn onderzoek het begin van gender gerelateerde vooroordelen die de betekenisgeving van het carrièreperspectief van de vrouwelijke universitaire afstudeerders beïnvloedt. De gevolgen van deze socialisatie voor deze jongen vrouwen is volgens Hackett en Betz (1981) van grote gevolgen tot het boeken van loopbaansucces. Waarbij vrouwen als gevolg van de socialisatie ervaringen, geen hoge verwachtingen van persoonlijke effectiviteit hebben in relatie tot de carrière gerelateerde gedragingen en dus niet hun eigen capaciteiten en talenten ten volste inzetten om carrière te maken. Met andere woorden, vrouwen achten zichzelf tot minder instaat dan mannen, wat door de

keuze voor een alfa studie in de praktijk wordt bevestigd vanwege de lage baan kans en mogelijkheden om door te groeien naar een topfunctie.

Met de positie van de Nederlandse vrouw op de arbeidsmarkt is het daarom minder gesteld dan die van de man. Vrouwen komen moeilijker aan een baan, zijn minder tevreden met hun baan, werken vaker ongewenst deeltijd en hebben een minder rooskleurig toekomst perspectief omdat zij minder mogelijkheden hebben om te groeien in hun carrière (SCP, 2017). Dit als gevolg door de invloed van gender gerelateerde stereotypingen die de profielkeuze op de middelbare school beïnvloeden en hierdoor de gunstige kansen met een bèta profiel al worden vergooid. Vrouwen komen hierdoor moeilijker aan een baan omdat ze in sectoren terecht komen waar de baan kans en de doorgroeimogelijkheden laag zijn.

*Welke theorieën zijn er bekend over het betekenisgevingsproces van vrouwen met betrekking tot het zelfbeeld en hun carrièreperspectief?*

In de literatuurreview is het betekenisgevingsproces van Weick (2005) gebruikt om het concept betekenisgeving te begrijpen. Betekenisgeving is het orde scheppen van veranderende omstandigheden door middel van retrospectieve plausibele beelden die rationaliseren wat mensen doen (Weick, et. al., 2005). Hij legt de betekenisgeving uit aan de hand van een aantal facetten in dat proces, namelijk identiteit, de sociale context en signalen die aan de hand van labels in retrospectieve zin betekenis kunnen geven. Labeling kan onderhevig zijn aan gender gerelateerde opvattingen. Dit komt voort uit de rol die gender speelt in identiteit en wordt al ontwikkeld als kind. Hoe je je dan hoort te gedragen als jongen of als meisje begint al spelenderwijs wanneer jongens "jongens" dingen doen en meisjes "meisjes dingen" (Bandura & Bussey, 1999).

Wanneer er betekenis wordt gegeven aan het carrièreperspectief is identiteit ook een belangrijk aspect volgens Bandura (1977). Zijn self-efficacy theorie legt uit dat de verwachtingen die een persoon heeft van de persoonlijke effectiviteit ook wel zijn zelfbeeld, zijn verwachtingen of overtuigingen die worden gebruikt om te evalueren of hij of zij met succes een bepaalde gedraging kan uitvoeren (Bandura, 1977). De uitkomst bepaalt of er wordt aangezet tot een bepaalde gedraging, de mate van inspanning en de duur van het gedrag. Om het concept zelfbeeld beter te begrijpen zijn de inzichten van Markus & Wurf (1987) bruikbaar die zelfbeeld definiëren als een dynamische collectie van zelfrepresentaties, die onderdeel zijn van een grotere set aan zelfkennis, zij noemen dit ook wel het werkende zelfbeeld, omdat deze situatie afhankelijk is en dus veranderd. Het werkende zelfbeeld bestaat uit twee processen onder: intra persoonlijke processen (de processen achter het genereren van zelf relevante kennis, processen die de regulatie beïnvloeden en de motivatie) en interpersoonlijke processen (sociale perceptie, sociale vergelijking en het zoeken en vormen van interactie met anderen) (Markus & Wurf, 1987).

Deze theorieën zijn nog altijd gericht op mannen en vrouwen. Hackett en Betz (1981) brachten daar verandering in met hun aanvullende theorie die zich richtte op de effecten van traditionele vrouwelijke socialisatie op carrière gerichte verwachtingen van de zelf-effectiviteit. Zij onderzochten vier factoren die zowel op intrapersoonlijk vlak als op interpersoonlijk vlak effect hebben op de betekenisgeving van het zelfbeeld bij vrouwen. Door de achtergestelde positie van vrouwen op de arbeidsmarkt hebben vrouwen vaak geen vrouwelijk rolmodel. Het is belangrijk om een vrouwelijk rolmodel te hebben voor de vrouwelijke afstudeerder omdat het inspirerend en motiverend werkt voor hen om een andere vrouw te aanschouwen die succesvol is of succes heeft behaald op traditioneel mannelijk gedomineerd domein (Lockwood, 2006). De waargenomen positieve uitkomsten van gedragingen van anderen bevorderen ook het eigen zelfbeeld (Bandura, 1977). Hackett en Betz (1981) noemen dit proces indirect leren (vicarious learning).



De vrouwelijke universitaire afstudeerders staan ook een streep achter op de behaalde prestaties (performance accomplishments), omdat de meeste vrouwen zich vanaf kinds af aan bezig houden met wat voor de sociale omgeving vrouwelijke dingen zijn worden zij alleen daar in bevestigd (Hackett & Betz, 1981). Verder blijkt ook dat vrouwen hoger scoren op emotionele opwinding (emotional arousal), vrouwen ervaren sneller een hoger niveau van stress dan mannen waardoor ze eerder geneigd zijn tot een negatieve beoordeling van het zelfbeeld (Hackett & Betz, 1981). Als laatste ontbreekt het vrouwen aan aanmoediging van bijvoorbeeld het kiezen van bèta vakken, dit wordt verbale persuasie (verbal persuasion) genoemd (Hackett & Betz, 1981). Het carrièreperspectief van vrouwen heeft te lijden onder deze socialisatie ervaringen. Dit creëert bij vrouwen geen hoge verwachtingen van de persoonlijke talenten en capaciteiten, ze hebben hierdoor een lager zelfbeeld, wat volgens de self-efficacy theorie resulteert in weinig tot geen carrière gerelateerde gedragingen bij deze vrouwen (Hackett, Betz, 1981).

*Welke rol speelt labeling in het zelfbeeld in de wijze waarop huidige vrouwelijke universitaire afstudeerders van de Universiteit Utrecht betekenis geven aan hun carrièreperspectief?*

Zoals in de literatuurreview is besproken is labeling onderdeel van het proces van selectie tijdens de betekenisgeving (Weick et. al., 2005). Met het gebruik van labels wordt de situatie of gebeurtenis in categorieën georganiseerd. Zoals eerder genoemd wordt er tijdens dit proces geen rekening gehouden met kleine afwijkingen, zo werkt dit stereotypering in de betekenisgeving in de hand omdat er geen nuancering in aan wordt gebracht. Uit de resultaten blijkt dat de labels alfa en bèta een duidelijke invloed hebben op de betekenisgeving van de vrouwelijke universitaire afstudeerders tijdens hun profiel keuze op de middelbare school omdat ze het label bèta associëren met moeilijk en hierdoor zichzelf niet in staat achten de bèta vakken met succes te kunnen afronden. Zie de paragraaf hierboven.

Naast de alfa en bèta labels, zijn er ook labels die gerelateerd zijn aan gender specifieke eigenschappen. Dit zijn vaak labels die door veel van de respondenten worden genoemd en wijzen op algemene gedeelde opvattingen over mannen en vrouwen. Deze labels vind je dan ook terug in de onderstaande codeboom onder interpersoonlijke processen omdat deze worden gebruikt in de sociale perceptie van hoe de respondent de sociale context ziet of gebruikt ter vergelijking of invloed heeft op de sociale interactie. De labels nuchter en rustig worden gebruikt om voor plezierige mannelijke karaktertrekken te beschrijven en bij vrouwen de labels zacht en empathie. Dit is een duidelijke vorm van socialisatie die hier naar voren komt. Bij het label vrouw hoort een andere verhaallijn dan bij het label man. Het onderzoek van Moss-Racusin et. al. (2012) laat zien dat deze onschuldig lijkende labels grote gevolgen kan hebben in de beoordeling van het zelfbeeld. Vrouwen worden door zichzelf maar ook door hun omgeving standaard als minder beoordeeld ook al beschikken zij over dezelfde talenten of capaciteiten. Dit komt in het empirisch onderzoek niet naar voren.

Wat wel kan worden geconstateerd is dat het woord topfunctie een label op zich is waarbij de vrouwelijke universitaire afstudeerders een negatieve lading ervaren. Het woord topfunctie lijkt volgens de sociale perceptie van de respondenten gelijk te staan een functie die onhaalbaar is voor vrouwen. Tenzij je volgens de respondenten er alles voor op geeft en met dat alles bedoelen ze het willen van kinderen. Alleen het gebruikt van dit label kan dus een averechtse werking hebben op de betekenisgeving, want een deel van de ondervraagde ambiëerde wel een bestuurlijke functie maar gaven af op het woord top functie. Deze aversie tegen bepaalde labels kunnen van negatieve invloed zijn op de uiteindelijke keuzes die vrouwen maken gerelateerd aan het carrièreperspectief. Als vrouwen bij voorbaat al niet een top functie ambiëren vanwege de verwachte obstakels die vrouwen is aangeleerd als te lastig. Ook dit lijkt een gevolg te zijn van de socialisatie omtrent gender rolpatronen zoals bij de keuze voor een alfa of bèta profiel. Ook hier limiteren vooroordelen, die de labels kleuren, de betekenisgeving van de vrouwelijke

universitaire afstudeerder wat als gevolg kan hebben dat zij haar ambities en carrière gerelateerde gedragingen hier op bijstelt (Fitzgerald & Crites, 1980).

*Welke rol speelt het zelfbeeld in het betekenisgevingsproces van het carrièreperspectief bij de huidige vrouwelijke universitaire afstudeerder van de Universiteit Utrecht?*

In de literatuurreview wordt met self-efficacy theorie van Bandura (1977) de relatie tussen het concept zelfbeeld en het carrièreperspectief uitgelegd. Volgens de self-efficacy theorie van Bandura is de sterkte van de waardering van de eigen effectiviteit, het zelfbeeld, cruciaal voor mensen om een bepaalde handeling wel of niet te verrichten en de duur hiervan. De verwachting van de persoonlijke effectiviteit en het voorgestelde resultaat of overtuigingen gebruikt een persoon om te evalueren of een bepaalde gedraging met succes kan worden uitgevoerd (Bandura, 1977). De uitkomst van die evaluatie bepaalt of er wordt aangezet tot een bepaalde gedraging, hoeveel inspanning er zal worden besteed en hoe lang het gedrag zal worden volgehouden met het oog op verwachte obstakels en negatieve ervaringen uit het verleden.

Het onderzoek van Hackett en Betz (1981) voegt daaraan toe dat vrouwen die geen hoge verwachtingen hebben van persoonlijke effectiviteit gericht op carrière gerelateerde gedragingen grotendeels als gevolg van socialisatie ervaringen niet hun eigen capaciteiten en talenten ten volle inzetten om carrière te maken. Deze conclusie geldt ook voor de respondenten. Uit de interviews blijkt dat vrouwen die een voorbeeld of rolmodel missen, een lager zelfbeeld hebben en minder snel een hoge positie ambiëren. Een rolmodel is een van de facetten van het model van Hackett en Betz (1981) dat indirect leren stimuleert waardoor de zelfwaardering omhoog gaat. Met andere woorden, door het zien van een vrouwelijk voorbeeld waarbij de carrière gerelateerde gedragingen positief uitpakken, wordt het zelfbeeld positief door beïnvloed (Hackett & Betz, 1981).

De respondenten zonder rolmodel hebben gewoonweg hun voorbeeld niet gevonden en zijn echter wel steeds op zoek naar een dergelijk voorbeeld. Het gebrek aan een rolmodel resulteerde ook in een gebrek aan een duidelijke richting in studie of carrière richting, dat weer resulteerde in keuze vermijdende gedragingen als het vooruitschuiven van het kiezen van een richting door een brede studie te kiezen. Dat leidde weer onzekerheid over de eigen identiteit waardoor de respondenten niet zeker genoeg waren om hoge ambities uit te spreken en wellicht ook te hebben in hun loopbaan. Bovendien blijkt dat vrouwen op de middelbare school die nog niet weten welke richting zij in de toekomst op willen dat zij kiezen voor een alfa profiel omdat zij zich zelf niet in staat achten het bèta profiel af te kunnen ronden. De resultaten laten zien dat niet eens ligt aan de eerdere behaalde prestaties van de vrouwen maar door docenten of andere mensen in de omgeving wordt dit profiel afgeraden. Dit heeft tot gevolg dat in plaats van alle studie richtingen open te houden de vrouwen bijna gedwongen zijn een aansluitende alfa studie te kiezen. Deze vrouwen blijken ook tijdens hun bachelor een laag zelfbeeld te hebben omdat zij niet in prestaties bevestigd krijgen waar hun talenten liggen of wat ze leuk vinden. Pas na een stage of andere werkervaring vinden vrouwen hun waardering en passie en worden zij concreter over de richting die zij na hun master op willen op de arbeidsmarkt.

Op basis van deze gegevens kan worden geconcludeerd dat bij deze respondenten niet alleen een rolmodel maar ook de behaalde prestaties een vorm van motivatie zijn en dat zij bevestiging nodig hebben van hun sociale omgeving om carrière gerelateerde keuzes te maken. Deze bevestiging krijgen of voelen de meesten pas in hun master, mogelijk zelfs schept het een heel ander scenario als zij deze bevestiging op de middelbare school al ervaren. Dit sluit ook weer aan op de vier factoren van invloed op de zelf effectiviteit van Hackett en Betz (1981). Met een lager zelfbeeld door de bepaalde prestaties, ontbreken van een vrouwelijk rolmodel en aanmoediging, geven vrouwen een minder positieve betekenis aan hun carrièreperspectief.

## 5.2 ANTWOORD OP DE HOOFDVRAAG

*Hoe geven vrouwelijke universitaire afstudeerders van de Universiteit Utrecht betekenis aan hun carrièreperspectief?*

De vrouwelijke universitaire afstudeerders geven betekenis aan hun carrièreperspectief door middel identiteit. Het is echter de betekenisgeving van de identiteit die hier weer een belangrijke rol in speelt, omdat volgens de self-efficacy theorie van Bandura, het zelfbeeld de reflectie is van de eigen identiteit. Dit is weer een essentieel onderdeel in het betekenisgevingsproces dat weer in verband staat tot het carrièreperspectief omdat het bepalend is voor iemand zijn acties en gedragingen als gevolg van deze betekenisgeving.

De identiteit is opgebouwd uit intrapersonlijke en interpersoonlijke processen (Markus & Wurf, 1987). Het zelfbeeld is een belangrijk intrapersonlijk proces, omdat deze volgens Bandura (1977) de betekenisgeving van de eigen effectiviteit bepaalt en de stimulus is of iemand een bepaalde handeling gaat uitvoeren en hoelang hij of zij deze uitvoert.. Uit dit onderzoek is gebleken dat vrouwen vaker een lager zelfbeeld hebben door het ontbreken van vrouwelijke rolmodellen en door socialisatie omtrent gender gerelateerde vooroordelen. De resultaten laten zien dat de respondenten hierdoor geneigd zijn lagere carrière ambities te hebben dan de respondenten met wel een duidelijk rolmodel. Daarnaast is er een discrepantie ontstaan tussen het beoordelen van vrouwen en mannen en het positioneren op basis van sekse.

Door de rol van identiteit in het betekenisgevingsproces wordt er anders lading gegeven door middel van labels aan vrouwelijke competenties dan aan mannelijke. Door deze labels worden vrouwen onbewust al vanaf de middelbare school gestuurd in een bepaalde richting en kunnen deze labels sturend blijven voor de vrouwelijke universitaire afstudeerders als ze onopgemerkt blijven omdat ze diep geworteld zijn in de identiteit die rol speelt in alle verdere betekenisgeving van de toekomst (Weick et. al., 2005). Met andere woorden zoals gebleken is in het onderzoek van Moss-Racusin et. al (2012) naar de invloed van gender op het beoordelen van een CV, heeft dit tot gevolg dat deze vrouwen zichzelf als minder kunnen achten omdat ze vrouw zijn, wat weer tot gevolg kan hebben dat zij minder snel een kans durven te grijpen op de werkvloer.

De interpersoonlijke processen, zijn ook gerelateerd aan die socialisatie. De labels afkomstig uit socialisatieprocessen die de respondenten gebruiken, etaleren man/vrouw stereotyperingen die van invloed zijn op de profielkeuze van de vrouw en studiekeuze en wellicht van invloed kunnen zijn bij carrière gerelateerde keuzes in de toekomst. Zo worden vrouwen eerder geacht te kiezen voor een alfa profiel, waardoor ze gedwongen zijn een alfa studie te kiezen, die vervolgens een vrouw opleidt voor een sector waar de baangarantie en ontwikkelingsmogelijkheden laag zijn (Emancipatiemonitor, 2016).

De combinatie van die intrapersonlijke en interpersoonlijke processen in de identiteit, lijkt een scheiding aan te brengen tussen de zelfkennis van een persoon en de kennis opgedaan in de sociale context. Echter is in het empirisch onderzoek gebleken dat vrouwen in zowel de intrapersonlijke processen als de interpersoonlijke processen worden beïnvloed door die sociale context. Door de socialisatieprocessen en gender gerelateerde vooroordelen over hoe de vrouw zich hoort te gedragen in de Nederlandse maatschappij, kan het betekenisgevingsproces van eigen identiteit en daardoor ook de betekenisgeving van haar carrière van worden beïnvloed. Het ontbreken van intrinsieke carrière gerelateerde motivatie zoals het ontbreken van een droombaan, is ook extern weer te verklaren vanwege het lage aantal vrouwelijke voorbeelden die de vrouwen carrière gerelateerd kunnen inspireren. Daar komen de externe invloeden bovenop zoals gender gerelateerde vooroordelen, stereotyperingen en stigma's die ook sturend kunnen zijn via de interpersoonlijke processen en hiermee van invloed op het betekenisgevingsproces

van de universitaire vrouwelijke afstudeerder. Hierbij is de aanvulling van Hackett en Betz (1981) op de self-efficacy theorie van belang. Zij maken de koppeling tussen betekenisgeving en carrière gerichte gedragingen van universitair geschoolde vrouwen. De vier factoren van invloed die zij hebben gevonden, namelijk: behaalde prestaties, indirect leren, emotionele opwinding en verbale persuasie, zijn ook toepasbaar op de vrouwelijke universitaire afstudeerders van dit onderzoek. Als geen van deze factoren tot positieve betekenisgeving van de eigen identiteit leidt, leidt dit tot negatieve betekenis van het carrière perspectief en zal volgens Hackett en Betz (1981) resulteren in een intern glazenplafond en zullen deze vrouwen hun capaciteiten minder inzetten om het maximale uit hun gewenste carrière te halen.

Uit het empirisch onderzoek is dan ook gebleken dat de vrouwen die negatief scoorden op deze vier factoren, minder zeker waren over hun ambities en hun toekomst. Wanneer de vrouwen door een of meerdere van die vier factoren wel positief werden bevestigd in hun zelfbeeld dan beïnvloedde dat de betekenisgeving van het carrièreperspectief positief en zal dat volgens Hackett en Betz (1981) resulteren in vrouwen die hun kennis en kunde ten volste zullen inzetten om zo het maximale en gewenste uit hun carrière te kunnen halen. Wellicht zullen deze vrouwen niet allen doorgroeien tot vrouwen op topfuncties, maar zij zullen een grotere kans hebben om door te groeien tot functies die zij beogen omdat zij wel hun capaciteiten maximaal inzetten.

Tenslotte zit ruimte ter verbetering bij de profielkeuze en studie keuze van de Nederlandse vrouwen. Vrouwen zullen meer gestimuleerd moeten worden om de bèta kant op te gaan, ook als zij nog niet weten welke richting zij op willen in de toekomst. Alleen op die manier worden echt alle opties open gehouden. Niet alleen wordt dan de arbeidspositie van vrouwen positief beïnvloed, maar de bevestiging dat het als vrouw mogelijk is om ook op bèta vlak te kunnen presteren kan volgens het onderzoek van Hackett en Betz (1981) van positieve invloed zijn op het zelfbeeld en op de carrière gerelateerde gedragingen. Natuurlijk wordt het doorgroeien tot een topfunctie niet alleen bepaald door de studie en masterkeuze en zijn de carrière keuzes die zij later in haar loopbaan gaat maken ook van invloed. Maar in de basis heeft de vrouw met een alfa studie op de huidige arbeidsmarkt een streepje achter en zal het aan de sterkte van het zelfbeeld liggen en de sociale context of de vrouw zichzelf in staat acht verder te ontwikkelen door dat glazen plafond heen tot een topfunctie.

Op het korte termijn geven de vrouwelijke universitaire afstudeerders positief betekenis aan de toekomst op de arbeidsmarkt. Zeker vergeleken met de vrouwen uit het rapport Eerste Treden op de Arbeidsmarkt van het SCP (2017) die hun huidige baan en toekomst negatief beoordelen. Op het langer termijn is er maar een klein deel dat een bestuurlijke functie ambieert omdat de andere vrouwen simpelweg andere ambities hebben. Ook al blijkt uit de rapporten dat het niet altijd terecht is, aan de hand van dit onderzoek kan worden geconcludeerd dat de ondervraagde vrouwelijke universitaire afstudeerders van de Universiteit Utrecht vrij zeker en positief zijn over hun positie in de arbeidsmarkt wanneer zij spreken over hun eerste baan. Echter is hun verdere carrièreperspectief op het langer termijn een stuk minder inzichtelijk voor hen doordat hebben van een kinderwens onzekerheid schept in hun loopbaan.

## 6. DISCUSSIE

In dit hoofdstuk wordt er ruimte gegeven voor kritische reflectie op het onderzoeksproces. Ook inhoudelijk komen er uit onderzoek een aantal discussiepunten naar voren die zowel te maken hebben met de validiteit van de resultaten als aanbevelingen voor vervolgonderzoek vormen.

### 6.1 EVALUATIE VAN HET ONDERZOEKSPROCES

Het onderzoeksproces verliep over het algemeen vrij soepel. Tijdens de literatuurreview was het lastig om niet te veel of te grote theorieën te vinden rond om de concepten betekenisgeving en zelfbeeld. Vanwege het multidisciplinaire karakter van de concepten zijn er vele studies gedaan vanuit veel verschillende disciplines die weer andere inzichten boden in de concepten. Om de focus te kunnen behouden hielp het om de onderzoeksvragen en de twee theorieën van de grondleggers Weick (2005) en Bandura (1977) naast de gevonden literatuur te leggen en aan de hand daarvan af te vragen of de gevonden literatuur relevant was voor het onderzoek en kon worden opgenomen in de literatuurreview.

Het empirische deel van het onderzoek verliep vrij vlot. Met de analyse van de kwalitatieve data in Nvivo was het echter wel lastig doordat de concepten betekenisgeving en self-efficacy overlappen om de gevonden codes te groeperen en te schikken in categorieën om zo een codeboom te creëren. Om de relaties tussen de codes te verhelderen werden dienden de relaties tussen de concepten uit de studies die waren gebruikt voor de literatuurreview als voorbeeld.

Omdat het een interpretatief onderzoek was, werd de literatuurreview na het analyseren en beschrijven van de resultaten weer aangepast. Allereerst was de attributie theorie van Bernhard Weiner (1985) onderdeel van de review, echter bleek dit een te groot concept te zijn om naast betekenisgeving en self-efficacy ook nog te onderzoeken en is de keuze gemaakt om deze theorie te doen vervallen. Ook bleek uit de resultaten dat het concept rolmodel erg belangrijk was voor de respondenten dus werd het onderzoek van Lockwood (2006) complementair toegevoegd aan het stuk over rolmodellen van Hackett en Betz (1981) in de review.

De respondenten waren makkelijk te verzamelen via mijn eigen netwerk en goed in te plannen binnen mijn tijdsplanning. Ook waren ze allemaal erg enthousiast om over gevraagde onderwerpen te vertellen. De gesprekken waren soms erg persoonlijk en soms had ik ook te maken met pijnlijke onderwerpen. Ik kon echter door de respondenten een luisterend oor te bieden en rustig te blijven het gesprek aangenaam houden voor ons beiden. Alle respondenten waren dan ook aan het einde van het interview erg enthousiast en positief over het gesprek en waren nieuwsgierig naar het eind resultaat. Daarom is er afgesproken dat zij een kopie van dit rapport krijgen om in te mogen zien.

### 6.2 VALIDITEIT EN GENERALISATIE

Allereerst kunnen de resultaten uiteraard niet generaliseerd worden met vrouwelijke universitaire afstudeerders van alle universiteiten in Nederland. Het aantal respondenten is hiervoor te laag vergeleken met de meer dan 1700 vrouwelijke

masterstudenten dat de Universiteit Utrecht heeft. Bovendien bevindt de Universiteit Utrecht zich door zijn brede aanbod aan alfa studies in een stad waarvan het merendeel van de studenten vrouw is. Dit kan mogelijk de betekenisgeving van de respondenten zodanig beïnvloeden dat de resultaten bij master studenten uit een stad met meer jongens zoals Delft of waar het om het even is zoals in Amsterdam andere resultaten opleveren. Om een generiek beeld te creëren kan er vervolg onderzoek worden gedaan naar de andere masteropleidingen bij de overige universiteiten die Nederland te bieden heeft.

Bovendien zijn de respondenten voor dit onderzoek vooral in de persoonlijke omgeving mij vergaard. Dit kan gevolgen hebben gehad voor de houding van de participanten tijdens de interviews en de antwoorden die zij gaven.

Een andere factor die de resultaten kan hebben beïnvloed zijn de ongelijke achtergronden van de respondenten. Twee respondenten bleken tijdens hun kindertijd in het buitenland te hebben gewoond, maar ook de geografische verdeeldheid van herkomst in Nederland was enorm. Vanwege culturele verschillen is de sociale context van de middelbare school als de bachelor studie niet vergelijkbaar, hiervoor is het sample te klein.

### 6.3 AANBEVELINGEN VOOR VERVOLGONDERZOEK

Identificatie met iemand die als voorbeeld kan dienen lijkt een grote invloed te hebben op de keuzes die iemand maakt omtrent studie en carrière. Het kan zijn dat het ontbreken van kennis over vrouwelijke rolmodellen op topfuncties maar ook het ontbreken van vrouwelijke bèta docenten invloed heeft op de uiteindelijke hoeveelheid vrouwen die kiest voor een bèta profiel of streeft naar een topfunctie. Wanneer je geen voorbeelden hebt om je te laten zien dat het als vrouw mogelijk is, zien wellicht veel vrouwen dit dus niet als een mogelijkheid. Een onderzoek naar de rol van identificatie en de invloed op studie en loopbaan keuzes kan een vervolg zijn op dit onderzoek.

Het onderzoek van Moss-Racusin et. al. (2012) uit de literatuurreview laat zien dat labels die gendervooroordelen in de handwerken, grote gevolgen kunnen hebben in de beoordeling van vrouwen. Vrouwen worden hierdoor standaard als minder beoordeeld ook al hebben zij dezelfde talenten of capaciteiten. Dit komt in het empirisch onderzoek niet naar voren er geen vergelijkend onderzoek is gedaan. De keuze om een exploratief onderzoek te doen was noodzakelijk om zo alle middelen te kunnen inzetten om te verdiepen in de betekenisgeving van de zestien vrouwelijke universitaire afstudeerders en de validiteit en betrouwbaarheid van de gevonden resultaten te kunnen garanderen. Een vervolg op dit onderzoek kan dan ook een vergelijkend onderzoek worden naar de betekenisgeving van mannelijke universitaire afstudeerders om te kunnen verdiepen in het verschil van beoordeling en de effecten die dat heeft op hun betekenisgeving van het eigen carrière perspectief en wellicht dat ook van vrouwen.

## LITERATUUR

- Abels, R. (2015, november). *Bussemaker ziet voorlopig af van vrouwenquotum*. Amsterdam: Trouw. Geraadpleegd op 5 januari, via: <http://www.trouw.nl/tr/nl/4504/Economie/article/detail/4187928/2015/11/16/Bussemaker-ziet-voorlopig-af-van-vrouwenquotum.dhtml>
- Asscher, L., Dalli, H., & Ondrus, B. (2015, december). Trio-declaration Gender Equality. Geraadpleegd op 19 april 2017, via: <https://www.eu2016.nl/documenten/publicaties/2016/01/05/triodeclarati-on-gender-equality>
- Atria (2016.) Organisatie. Geraadpleegd op 6 april, via: <https://www.atria.nl/nl/over-atria/organisatie>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological review*, 84 (2), 191-215 .
- Bandura, A., & Bussey, K. (1999). Social Cognitive Theory of Gender Development and Differentiation. *Psychological Review*, 106 (4), 676-713.
- Beijing Declaration and Platform for Action for Equality, Development and Peace (BPfA) (1995). Geraadpleegd op 6 april 2017, via: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). A Self-Efficacy Approach to the Career Development of Women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339.
- Blumer, H. (1954). What is wrong with social theory? *American Sociological Review*, 18, 3-10.
- Bouwhuis, J. (2010). Yvonne van Rooy: Gène is belangrijkste sanctie. *Pandora* 25 (1), 8-10.
- Bryman, A. (2012). *Social research methods*. New York: Oxford University Press.
- Bussemaker, J. (2016, oktober). *Kamerbrief: Vrouwen naar de Top*. Den Haag: ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap. Geraadpleegd op 5 januari 2017, via: <https://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0ahUKEwiWi7ji16vRAhVBNIAKHYmsC94QFgglMAE&url=https%3A%2F%2Fwww.rijksoverheid.nl%2Fbinaries%2Frijksoverheid%2Fdocumenten%2Fkamerstukken%2F2015%2F11%2F16%2Fkamerbrief-over-voortgang-vrouwen-naar-de-top%2Fkamerbrief-over-voortgang-vrouwen-naar-de-top.pdf&usq=AFQjCNEXzGdf9SrS0BvxRkspIQg5P2MCtw&sig2=SIKRAdsl-VMJ2cDJrnVYOg>
- Buzan, T., & Buzan, B. (1996, maart). *The Mind Map Book: How to Use Radiant Thinking to Maximize Your Brain's Untapped Potential*. New York: Plume.
- Campbell, K. (2008). Gender diversity in the boardroom and firm financial performance. *Journal of Business Ethics*, 18, 435.



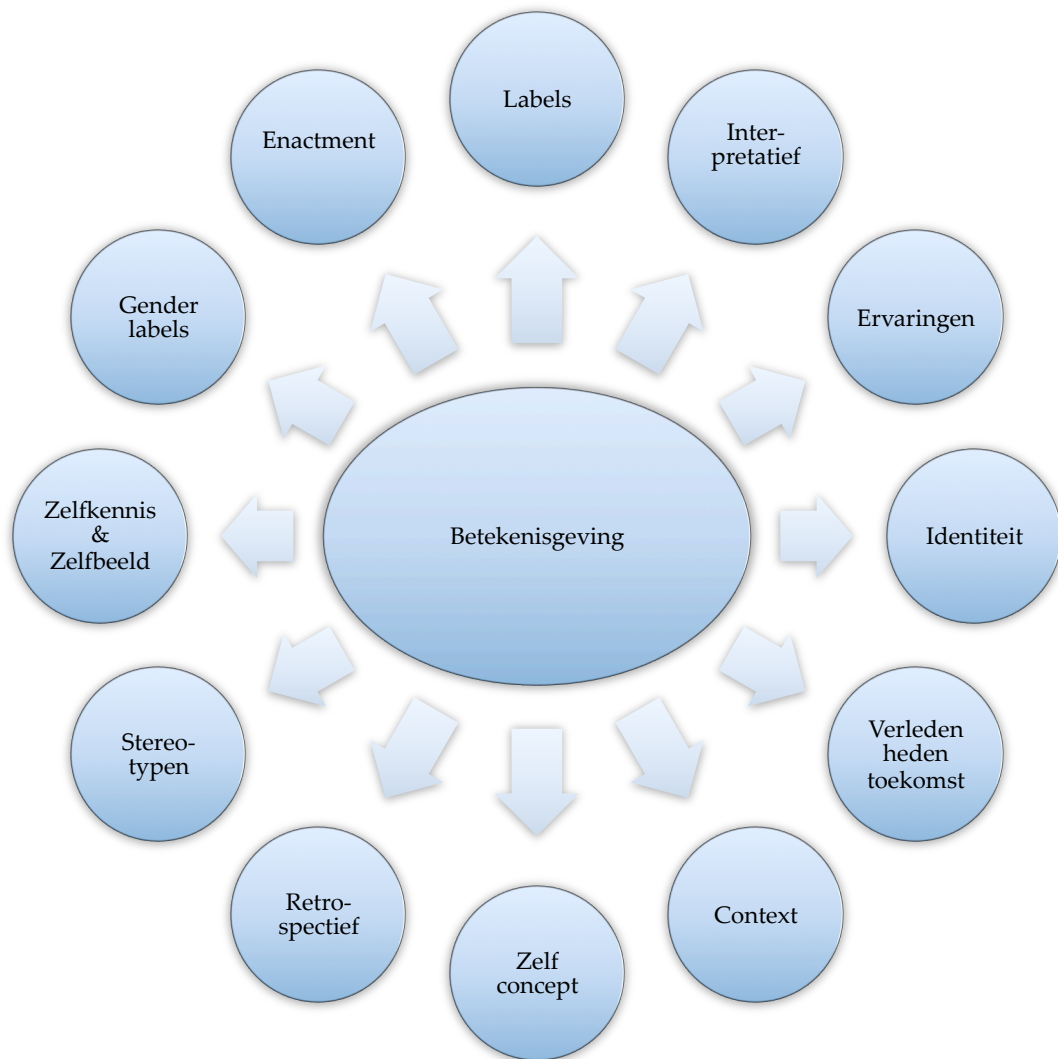
- Dagevos, J., & Gesthuizen, M. (2005, juni). *Arbeidsmobiliteit in goede banen. Oorzaken van baan- en functiewisselingen en gevolgen voor de kenmerken van het werk*. Den Haag: SCP
- EIGE. (2014, maart). *Factsheet Gender equality and institutional mechanism*. Geraadpleegd op 6 april 2017, via: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0213483ENC.pdf>
- Fitzgerald, L. F., & Ctites, J. O. (1980). Toward a career psychology of women: What do we know? What do we need to know? *Journal of Consulting Psychology, 27*, 44-62.
- Frankl, V. E. (1992). *Man's Search for Meaning. An introduction to Logotherapy*. Boston: Beacon Press.
- Harmon L. A. W. (1977). Career counseling for women. In: E. Rawlings, & D. Carter, eds.), *Psychotherapy for women: Treatment toward equality*. Springfield, 3: Thomas.
- Henderikse, W., & Pouwels, P. (2015, september). Topvrouwen in de wachtkamer. *Bedrijvenmonitor 2012-2015*. Geraadpleegd op 13 maart, 2017, via: <https://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjrnDbir9PSAhXM0xoKHQLSDN8QFggcMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.rijksoverheid.nl%2Fbinaries%2Frijksoverheid%2Fdocumenten%2Frapporten%2F2015%2F09%2F01%2Ftopvrouwen-in-de-wachtkamer-bedrijvenmonitor-2012-2015%2Ftopvrouwen-in-de-wachtkamer-bedrijvenmonitor-2012-2015.pdf&usq=AFQjCNHjXnxDcT5dATnsfD-dWO3bUMuWbg>
- Jennings, P. D., Greenwood, R. (2003). Constructing the iron cage: Institutional theory and enactment. In: R. Westwood, R., S. Clegg (eds.), *Debating Organization: Point-Counterpoint in Organization Studies* (pp. 195–207). Malden: Blackwell.
- Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren. (2016). *Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2016*.
- Leslie, S. J., Cimpian, A., Meyer, M., & Freeland, E. (2015). Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. *Science, 347*, 262-265. Geraadpleegd op 13 april 2017, via: [https://internal.psychology.illinois.edu/~acimpian/reprints/LeslieCimpianMeyerFreeland\\_2015\\_GenderGaps.pdf](https://internal.psychology.illinois.edu/~acimpian/reprints/LeslieCimpianMeyerFreeland_2015_GenderGaps.pdf)
- Lockwood, P. (2006). "Someone like me can be successful": Do college students need same-gender role models? *Psychology of Women Quarterly, 30*, 36–46. Geraadpleegd op 6 juni 2017, via: <http://journals.sagepub.com.proxy.library.uu.nl/doi/pdf/10.1111/j.1471-6402.2006.00260.x>
- Lückerath, M. (2016). *The Dutch Female Board Index 2016*. Tilburg Universiteit. Geraadpleegd op 30 januari 2017, via: <https://www.tias.edu/docs/default-source/Kennisartikelen/femaleboardindex2016.pdf?Status=Temp&sfvrsn=4>
- Markus, H., & Wurf, E. (1987). The Dynamic Self-Concept: A Social Psychological Perspective. *Ann. Rev. Psychology, 38*, 299-337.

- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favour male students. *PNAS*, 109, 16474-16479. Geraadpleegd op 13 april 2017, via: <http://www.pnas.org/content/109/41/16474.full.pdf>
- O'Leary, Z. (2014). *The Essential Guide to Doing Your Research Project*. Los Angeles: Sage.
- SCP. (2016). *Emancipatiemonitor 2016*. Geraadpleegd op 30 januari 2017, via [https://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2016/Emancipatiemonitor\\_2016](https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2016/Emancipatiemonitor_2016)
- SCP.(2017). *Eerste Treden op de Arbeidsmarkt*. Geraadpleegd op 13 februari 2017, via [http://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2017/Eerste\\_treden\\_op\\_de\\_arbeidsmarkt](http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2017/Eerste_treden_op_de_arbeidsmarkt)
- Seligman, M.E.P. (2002). Chapter 1: Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy. In: Snyder, C.R., & Lopez, S.J., *Handbook of positive psychology* (p. 3-9). Oxford: Oxford University Press. Geraadpleegd op 17 maart, 2017, via: [http://www.positiveculture.org/uploads/7/4/0/7/7407777/seligman\\_intro.pdf](http://www.positiveculture.org/uploads/7/4/0/7/7407777/seligman_intro.pdf)
- Trouw. (oktober, 2016). *Nederland scoort slecht op gelijkheidslijst*. Amsterdam: Trouw. Geraadpleegd op 5 januari, via: <http://www.trouw.nl/tr/nl/39683/nbsp/article/detail/4402647/2016/10/26/Nederland-scoort-slecht-op-gelijkheidslijst.dhtml>
- Universitaire masters (2016). *Aantal ingeschreven studenten*. Geraadpleegd op 11 april via: <http://universitairemasters.nl/aantal-studenten/economie/>
- Universiteit Utrecht. (2012). *Strategisch Plan Universiteit Utrecht 2012 - 2016 inclusief prestatieafspraken in het kader van het hoofdlijnenakkoord*. Geraadpleegd op 19 april 2017, via: [https://tauu.uu.nl/wp-content/uploads/2015/01/Strategisch\\_Plan\\_2012-2016.pdf](https://tauu.uu.nl/wp-content/uploads/2015/01/Strategisch_Plan_2012-2016.pdf)
- Vinkenburg C., Wierda E., & Römken, R. (2015, oktober). *Internationale voorbeelden beleid Topvrouwen*. Geraadpleegd op 6 april 2017 via: [https://www.atria.nl/epublications/IAV\\_B00111159.pdf](https://www.atria.nl/epublications/IAV_B00111159.pdf)
- Weick, K. E. et al. (2005, augustus). Organizing and the Process of Sensemaking. *Organization Science*, 16 (4), pp. 409–421.
- Weiner, B. (1985). An Attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion. Los angeles: University of California. American Psychological Association. *Psychological Review* 1985, 92 (4), 548-573.
- Afbeelding Voorpagina. Andertoons. Geraadpleegd op 31 maart, via: <https://www.andertoons.com/women/cartoon/4043/woman-looking-at-self-in-mirror-labeled-self-check-out>

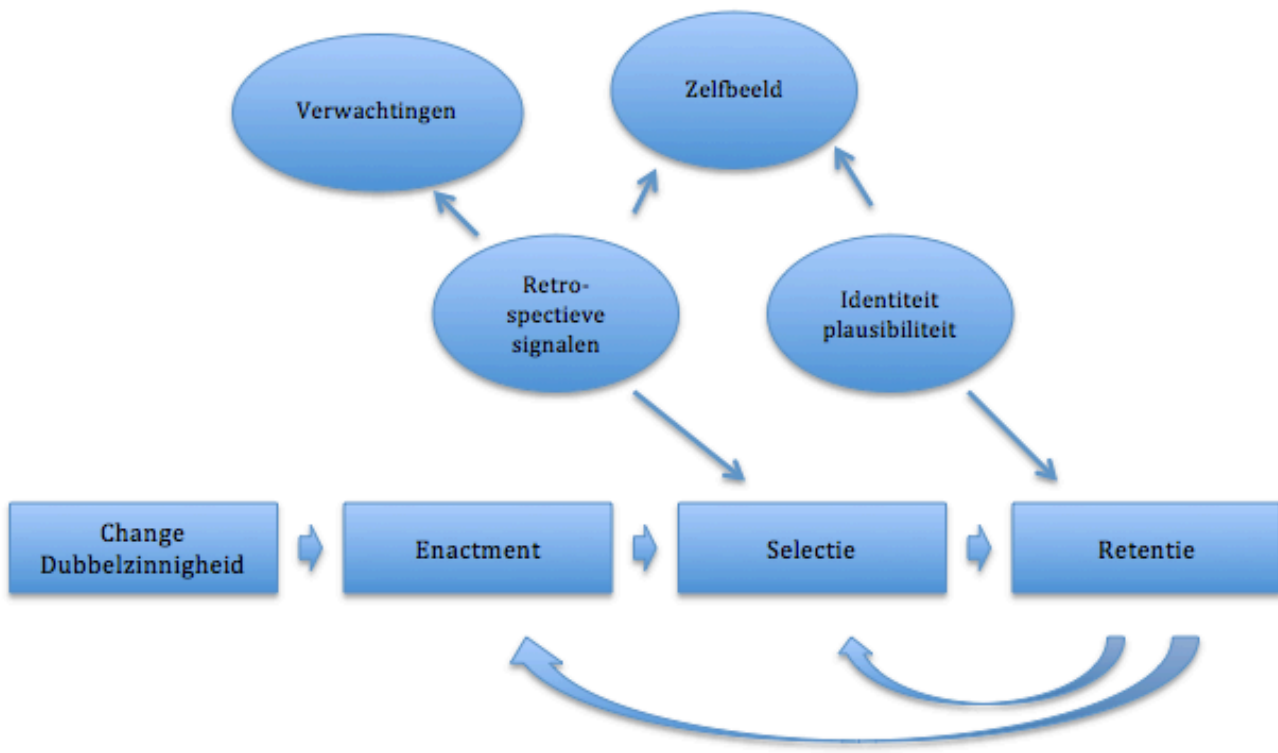
# APPENDIX

## 1. MINDMAP

### CONCEPTEN UIT DE GEVONDEN LITERATUUR



**Figuur 5 Mindmap van de Theoretische Concepten**



Figuur 5 Vervolg Mindmap van de Theoretische Concepten

## 2. BESTAND MET GEVONDEN LITERATUUR ONLINE

Datum	Tijd	Zoekterm(en)	Site	Notities
30-01	20:50	emancipatiemonitor	<a href="https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2016/Emancipatiemonitor_2016">https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2016/Emancipatiemonitor_2016</a>	
30-01	20:00	Akzo nobel vrouwen topfuncties	<a href="https://www.tias.edu/docs/default-source/Kennisartikelen/fe_maleboardindex2016.pdf?Status=Temp&amp;sfvrsn=4">https://www.tias.edu/docs/default-source/Kennisartikelen/fe_maleboardindex2016.pdf?Status=Temp&amp;sfvrsn=4</a>	Via deze site: <a href="http://www.rtlnieuws.nl/geld-en-werk/niet-meer-maar-juist-minder-vrouwen-in-de-top">http://www.rtlnieuws.nl/geld-en-werk/niet-meer-maar-juist-minder-vrouwen-in-de-top</a>
13-02	12:00	vrouwen in topfuncties worden tegengehouden door de man	<a href="https://www.google.nl/url?sa=t&amp;rct=j&amp;q=&amp;esrc=s&amp;source=web&amp;cd=1&amp;cad=rja&amp;uact=8&amp;ved=0ahUKEwjFzpWI_IzSAhWC2BoKHQ_TDMYQFggcMAA&amp;url=http%3A%2F%2Fdspace.library.uu.nl%2Fbitstream%2Fhandle%2F1874%2F45151%2FMasterscriptie%2520Bartelink.pdf%3Fsequence%3D1&amp;usg=AFQjCNHBekJRMruZ1Q5ybkANU7eNI6IK5A&amp;sig2=_RHfcE8Vz2YAEVai6r2HDg">https://www.google.nl/url?sa=t&amp;rct=j&amp;q=&amp;esrc=s&amp;source=web&amp;cd=1&amp;cad=rja&amp;uact=8&amp;ved=0ahUKEwjFzpWI_IzSAhWC2BoKHQ_TDMYQFggcMAA&amp;url=http%3A%2F%2Fdspace.library.uu.nl%2Fbitstream%2Fhandle%2F1874%2F45151%2FMasterscriptie%2520Bartelink.pdf%3Fsequence%3D1&amp;usg=AFQjCNHBekJRMruZ1Q5ybkANU7eNI6IK5A&amp;sig2=_RHfcE8Vz2YAEVai6r2HDg</a>	Masterscriptie 2010 Kwalitatief onderzoek.  Een kwantitatief onderzoek naar de verwachtingen en preferenties van jonge hoogopgeleide vrouwen ten aanzien van een topfunctie in Nederland.
13-02	12:00	jonge vrouwen deeltijd ontevreden mannen	<a href="http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2017/Eerste_treden_op_de_arbeidsmarkt">http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2017/Eerste_treden_op_de_arbeidsmarkt</a>	SCP Rapport Eerste treden op de arbeidsmarkt  Via <a href="http://www.nu.nl/werken-privé/4430658/vrouwen-werken-al-jonge-leeftijd-vaak-in-deeltijd.html">http://www.nu.nl/werken-privé/4430658/vrouwen-werken-al-jonge-leeftijd-vaak-in-deeltijd.html</a>
13-02	14:40	development of the self women career	A self-efficacy approach to the career development of women  Gail Hackett, Nancy E Betz Journal of vocational behavior [0001-8791] Hackett, G yr:1981 vol:18 iss:3 pg:326	eigen effectiviteit verwachtingen  The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. By Betz, Nancy E.; Hackett, Gail Journal of Counseling Psychology, Vol 28(5), Sep 1981, 399-410.
13-02	14:40	development of the self women career	The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men NE Betz, G Hackett - Journal of counseling psychology,	

			1981 - doi.apa.org	
13-02	15:10	powerrelations self esteem woman work	Class-based masculinities the interdependence of gender, class, and interpersonal power KD Pyke - Gender & Society, 1996 - gas.sagepub.com	Toegang via <a href="http://sfx.library.uu.nl/utrecht?sid=google&amp;auinit=KD&amp;aulast=Pyke&amp;atitle=Class-based+masculinities+the+interdependence+of+gender,+class,+and+interpersonal+power&amp;iid=doi:10.1177/089124396010005003&amp;title=Gender+%26+society&amp;volume=10&amp;issue=5&amp;date=1996&amp;spage=527&amp;issn=0891-2432">http://sfx.library.uu.nl/utrecht?sid=google&amp;auinit=KD&amp;aulast=Pyke&amp;atitle=Class-based+masculinities+the+interdependence+of+gender,+class,+and+interpersonal+power&amp;iid=doi:10.1177/089124396010005003&amp;title=Gender+%26+society&amp;volume=10&amp;issue=5&amp;date=1996&amp;spage=527&amp;issn=0891-2432</a>
13-02	15:14	reproduction gender power relations careers women	Inequality regimes gender, class, and race in organizations J Acker - Gender & society, 2006 - gas.sagepub.com	Toegang via: <a href="http://sfx.library.uu.nl/utrecht?sid=google&amp;auinit=J&amp;aulast=Acker&amp;atitle=Inequality+regimes+gender,+class,+and+race+in+organizations&amp;id=doi:10.1177/0891243206289499&amp;title=Gender+%26+society&amp;volume=20&amp;issue=4&amp;date=2006&amp;spage=441&amp;issn=0891-2432">http://sfx.library.uu.nl/utrecht?sid=google&amp;auinit=J&amp;aulast=Acker&amp;atitle=Inequality+regimes+gender,+class,+and+race+in+organizations&amp;id=doi:10.1177/0891243206289499&amp;title=Gender+%26+society&amp;volume=20&amp;issue=4&amp;date=2006&amp;spage=441&amp;issn=0891-2432</a>
13-02	15:14	reproduction gender power relations careers women	[BOEK] Gender and power: Society, the person and sexual politics RW Connell - 2014 - books.google.com	
13-02	15:14	reproduction gender power relations careers women	Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations J Acker - Gender & society, 1990 - journals.sagepub.com	Toegang via: <a href="http://sfx.library.uu.nl/utrecht?sid=google&amp;auinit=J&amp;aulast=Acker&amp;atitle=Hierarchies,+jobs,+bodies:+A+theory+of+gendered+organizations&amp;id=doi:10.1177/089124390004002002&amp;title=Gender+%26+society&amp;volume=4&amp;issue=2&amp;date=1990&amp;spage=139&amp;issn=0891-2432">http://sfx.library.uu.nl/utrecht?sid=google&amp;auinit=J&amp;aulast=Acker&amp;atitle=Hierarchies,+jobs,+bodies:+A+theory+of+gendered+organizations&amp;id=doi:10.1177/089124390004002002&amp;title=Gender+%26+society&amp;volume=4&amp;issue=2&amp;date=1990&amp;spage=139&amp;issn=0891-2432</a>
28-02	11:00	sensitizing concepts bryan	<a href="https://sites.ualberta.ca/~iiqm/backissues/5_3/PDF/bowen.pdf">https://sites.ualberta.ca/~iiqm/backissues/5_3/PDF/bowen.pdf</a>	Onderzoeksmethode uitleg grounded theory, inductieve methode en sensitizing concepts
01-03-2017	14:00	onderzoek zelfbeeld vrouwelijke studenten	<a href="https://www.sg.uu.nl/nieuws/2013/techniek-voor-meisjes">https://www.sg.uu.nl/nieuws/2013/techniek-voor-meisjes</a>	Verwijzing naar: Natuur en wiskundige dr. Elise Boltjes promoveerde op een onderzoek naar speciale onderwijsmethoden voor meisjes. Volgens haar zijn meisjes onzekerder over hun talent.
01-032017	15:30	sensemaking construct identities Pratt, 2000	<a href="http://amj.aom.org/content/49/2/235.short">http://amj.aom.org/content/49/2/235.short</a>	Constructing Professional Identity: The Role of Work and Identity Learning Cycles in the Customization of Identity Among Medical Residents
11-03	21:40	self image gender differences job	Self-Efficacy in the Prediction of Academic	self-efficacy expectations (Bandura, 1977, 1982)

		choice	Performance and Perceived Career Options	
11-03	22:00	self image gender differences job choice	<a href="http://www.esludwig.com/uploads/2/6/1/0/26105457/bandura_sociallearningtheory.pdf">http://www.esludwig.com/uploads/2/6/1/0/26105457/bandura_sociallearningtheory.pdf</a>	A Self-Efficacy Approach to the Career Development of Women GAIL HACKETT AND NANCY E. BETZ
11-04	15:30	SEO Economisch Onderzoek carriere	<a href="http://www.seo.nl/fileadmin/site/rapporten/2016/2016-47_Studie__Werk_2016_-_tabellen_wo.pdf">http://www.seo.nl/fileadmin/site/rapporten/2016/2016-47_Studie__Werk_2016_-_tabellen_wo.pdf</a>	Interessante cijfers waar studie en eerste baan → geen verschil man vrouw helaas
11-04	15:50	jaarverslag universiteit utrecht	<a href="https://www.uu.nl/organisatie/profiel/cijfers-en-feiten/jaarverslag">https://www.uu.nl/organisatie/profiel/cijfers-en-feiten/jaarverslag</a>	jaarbeeld
11-04	-		<a href="https://www.researchgate.net/profile/Bernard_Weiner/publication/270334287_Attribution_Theory_Achievement_Motivation_and_the_Educational_Process/links/5519b8840cf244e9a4584b8a.pdf">https://www.researchgate.net/profile/Bernard_Weiner/publication/270334287_Attribution_Theory_Achievement_Motivation_and_the_Educational_Process/links/5519b8840cf244e9a4584b8a.pdf</a>	Attribution Theory, Achievement Motivation, and the Educational Process
11-04	-		<a href="https://www.researchgate.net/profile/Bernard_Weiner/publication/19257755_An_Attributional_Theory_of_Achievement_Motivation_and_Emotion/links/5434140a0cf294006f734b2c/An-Attributional-Theory-of-Achievement-Motivation-and-Emotion.pdf">https://www.researchgate.net/profile/Bernard_Weiner/publication/19257755_An_Attributional_Theory_of_Achievement_Motivation_and_Emotion/links/5434140a0cf294006f734b2c/An-Attributional-Theory-of-Achievement-Motivation-and-Emotion.pdf</a>	An Attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion Bernard Weiner
14-04	-	Attributions Masculinity and Femininity	<a href="http://sfx.library.uu.nl/utrecht?sid=google&amp;aunit=JT&amp;aulast=Spence&amp;atitle=Ratings+of+self+and+peers+on+sex+role+attributes+and+their+relation+to+self-esteem+and+conceptions+of+masculinity+and+femininity.&amp;id=doi:10.1037/h0076857&amp;title=Journal+of+personality+and+social+psychology&amp;volume=32&amp;issue=1&amp;date=1975&amp;spage=29&amp;issn=0022-3514">http://sfx.library.uu.nl/utrecht?sid=google&amp;aunit=JT&amp;aulast=Spence&amp;atitle=Ratings+of+self+and+peers+on+sex+role+attributes+and+their+relation+to+self-esteem+and+conceptions+of+masculinity+and+femininity.&amp;id=doi:10.1037/h0076857&amp;title=Journal+of+personality+and+social+psychology&amp;volume=32&amp;issue=1&amp;date=1975&amp;spage=29&amp;issn=0022-3514</a>	Spence, J.T., Helmreich, R., & Stapp, J. (1975). Ratings of Self and Peers on Sex Role Attributes and Their Relation to Self-Esteem and Conceptions of Masculinity and Femininity. University of Texas at Austin journal of Personality and Social Psychology 1975, Vol. 32, No. 1, 29-39 Verkregen op via:
19-04	11:00	Europese richtlijnen vrouw	<a href="https://www.europa-nu.nl/id/vhd5cb9ry0px/gelijke_kansen_en_non_discriminatie">https://www.europa-nu.nl/id/vhd5cb9ry0px/gelijke_kansen_en_non_discriminatie</a>	Links naar artikelen omtrent Gelijke kansen en non-discriminatie
19-04	11:15	Europese richtlijnen vrouw	<a href="http://www.denederlandsegrondwet.nl/9353000/1/j9vvihlf299q0sr/vk0gnll94wzx?ctx=vhsjeu461wp8&amp;tab=1&amp;start_tab0=300">http://www.denederlandsegrondwet.nl/9353000/1/j9vvihlf299q0sr/vk0gnll94wzx?ctx=vhsjeu461wp8&amp;tab=1&amp;start_tab0=300</a>	Informatie over de Europese richtlijnen omtrent beleid gendergelijkheid EU



06-06	12:00		<a href="http://ovidsp.tx.ovid.com.proxy.library.uu.nl/sp-3.25.0a/ovidweb.cgi?WebLinkFrameset=1&amp;S=FEKHFPGJGMDDJMHMNCCKLEJCDGKDAA00&amp;returnUrl=ovidweb.cgi%3fMain%2bSearch%2bPage%3d1%26S%3dFEKHFPGJGMDDJMHMNCCKLEJCDGKDAA00&amp;directlink=http%3a%2f%2fovidsp.tx.ovid.com%2fovftpdfs%2fFPDDNCJCLEHMGM00%2ffs046%2fovft%2flive%2fgv023%2f00001192%2f00001192-198001000-00006.pdf&amp;filename=Toward+a+career+psychology+of+women%3a+What+do+we+know%3f+What+do+we+need+to+know%3f.&amp;navigation_links=NavLinks.S.sh.22.1&amp;link_from=S.sh.22%7c1&amp;pdf_key=FPDDNCJCLEHMGM00&amp;pdf_index=/fs046/ovft/live/gv023/00001192/00001192-198001000-00006&amp;D=yrovft&amp;link_set=S.sh.22%7C1%7Csl_10%7CresultSet%7CS.sh.22.23%7C0">http://ovidsp.tx.ovid.com.proxy.library.uu.nl/sp-3.25.0a/ovidweb.cgi?WebLinkFrameset=1&amp;S=FEKHFPGJGMDDJMHMNCCKLEJCDGKDAA00&amp;returnUrl=ovidweb.cgi%3fMain%2bSearch%2bPage%3d1%26S%3dFEKHFPGJGMDDJMHMNCCKLEJCDGKDAA00&amp;directlink=http%3a%2f%2fovidsp.tx.ovid.com%2fovftpdfs%2fFPDDNCJCLEHMGM00%2ffs046%2fovft%2flive%2fgv023%2f00001192%2f00001192-198001000-00006.pdf&amp;filename=Toward+a+career+psychology+of+women%3a+What+do+we+know%3f+What+do+we+need+to+know%3f.&amp;navigation_links=NavLinks.S.sh.22.1&amp;link_from=S.sh.22%7c1&amp;pdf_key=FPDDNCJCLEHMGM00&amp;pdf_index=/fs046/ovft/live/gv023/00001192/00001192-198001000-00006&amp;D=yrovft&amp;link_set=S.sh.22%7C1%7Csl_10%7CresultSet%7CS.sh.22.23%7C0</a>	<p>Toward a Career Psychology of Women: What Do We Know? What Do We Need to Know?</p> <p>Louise F. Fitzgerald John O. Crites The Ohio State University University of Maryland</p>
06-06	14:50	same sex role models women career	<a href="http://journals.sagepub.com.proxy.library.uu.nl/doi/pdf/10.1111/j.1471-6402.2006.00260.x">http://journals.sagepub.com.proxy.library.uu.nl/doi/pdf/10.1111/j.1471-6402.2006.00260.x</a>	<p>"SOMEONE LIKE ME CAN BE SUCCESSFUL": DO COLLEGE STUDENTS NEED SAME-GENDER ROLE MODELS?</p> <p>Penelope Lockwood</p>
06-06	15:22	same sex role models women career	<a href="http://ovidsp.tx.ovid.com.proxy.library.uu.nl/sp-3.25.0a/ovidweb.cgi?WebLinkFrameset=1&amp;S=DMCLFPCFLADDJMIINCGKHCGCGDBNAA00&amp;returnUrl=ovidweb.cgi%3f%26Full%2bText%3dL.%257cS.sh.22.23%257c0%257c00001192-198507000-00007%26S%3dDMCLFPCFLADDJMIINCGKHCGCGDBNAA00&amp;directlink=http%3a%2f%2fovidsp.tx.ovid.com%2fovftpdfs%2fFPDDNCGCHCIILA00%2ffs046%2fovft%2flive%2fgv023%2f00001192%2f00001192-198507000-00007.pdf&amp;filename=Model">http://ovidsp.tx.ovid.com.proxy.library.uu.nl/sp-3.25.0a/ovidweb.cgi?WebLinkFrameset=1&amp;S=DMCLFPCFLADDJMIINCGKHCGCGDBNAA00&amp;returnUrl=ovidweb.cgi%3f%26Full%2bText%3dL.%257cS.sh.22.23%257c0%257c00001192-198507000-00007%26S%3dDMCLFPCFLADDJMIINCGKHCGCGDBNAA00&amp;directlink=http%3a%2f%2fovidsp.tx.ovid.com%2fovftpdfs%2fFPDDNCGCHCIILA00%2ffs046%2fovft%2flive%2fgv023%2f00001192%2f00001192-198507000-00007.pdf&amp;filename=Model</a>	<p>Model of Career and Achievement Motivation for Women and Men</p> <p>Helen S. Farmer University of Illinois at Urbana-Champaign</p> <p>Journal of Counseling Psychology Copyright 1985 by the American Psychological Association, Inc. 1985, Vol. 32, No. 3, 363-390</p>

			+of+Career+and+Achievem ent+Motivation+for+Wome n+and+Men.&pdf_key=FPD DNCGCHCILA00&pdf_ind ex=/fs046/ovft/live/gv023 /00001192/00001192- 198507000-00007	
07-06	11:43	socialization theory gender	http://ovidsp.tx.ovid.com.p roxy.library.uu.nl/sp- 3.25.0a/ovidweb.cgi?WebLi nkFrameset=1&S=BBPAFPF DEKDDIMGNNCGKKCOB FALJAA00&returnUrl=ovid web.cgi%3f%26Full%2bText %3dL%257cS.sh.22.23%257c 0%257c00006832-199910000- 00002%26S%3dBBPAFPFDE KDDIMGNNCGKKCOBFA LJAA00&directlink=http%3 a%2f%2fovidsp.tx.ovid.com %2fovfpdfs%2fFPDDNCOB KCGNEK00%2ffs047%2fovf t%2flive%2fgv024%2f000068 32%2f00006832-199910000- 00002.pdf&filename=Social+ Cognitive+Theory+of+Gend er+Development+and+Diffe rentiation.&pdf_key=FPDD NCOBKCGNEK00&pdf_ind ex=/fs047/ovft/live/gv024 /00006832/00006832- 199910000-00002	Bandura, A., & Bussey, K. (1999). Social Cognitive Theory of Gender Development and Differentiation. Psychological Review vol 106 nr 4. 676-713

Figuur 6 Bestand met Artikelen en Publicaties Online Gevonden

### 3. TOPICLIST

#### 1. Inleiding

Leeftijd  
Studie

#### 2. Middelbare school keuzes

Keuzevakken proces  
Sfeer en welbevinden  
Nevenactiviteiten:  
    Hobby's, Bijbanen  
Beschrijving zelfbeeld en competenties (wie was jij?, obstakels/mogelijkheden)  
Droombaan (wat, wat zijn de obstakels, waar liggen de mogelijkheden)  
Voorbeelden/Idolen

#### 3. Bachelor keuzes

Studiekeuze  
Vakken en resultaten  
Sfeer en welbevinden  
Minor keuze  
(Stage)  
Nevenactiviteiten:  
    Hobby's, Bijbanen, Studie/Studentenvereniging  
Beschrijving zelfbeeld en competenties (wie was jij? ?, obstakels/mogelijkheden)  
Droombaan (wat, wat zijn de obstakels, waar liggen de mogelijkheden)  
Voorbeelden/Idolen

#### 4. Master

Studiekeuze  
Vakken en resultaten  
Sfeer en welbevinden  
Nevenactiviteiten:  
    Hobby's, Bijbanen, Studie/Studentenvereniging  
Beschrijving zelfbeeld en competenties (wie ben jij? ?, obstakels/mogelijkheden)  
Droombaan (wat, wat zijn de obstakels, waar liggen de mogelijkheden)  
Voorbeelden/Idolen

#### 5. Toekomst

Droombaan versus realistische job (wat, wat zijn de obstakels, waar liggen de mogelijkheden)  
Topfuncties (wie, jij, hoe)  
Obstakels/mogelijkheden

#### 6. Algemeen

Definitie Droombaan  
Definitie carrière

#### 4. EMPIRISCH ONDERZOEKSPROTECOL

Voor het empirisch deel van het onderzoek zijn zestien participanten geïnterviewd. De participanten zijn vrouwen die in hun laatste fase van hun master zitten aan de Universiteit Utrecht. De participanten studeren verspreid over vier faculteiten, waarvan er tien aan de faculteit Recht, Economie en Bestuur en Organisatie (REBO), drie studenten aan de faculteit Geneeskunde en drie aan de faculteit Sociale Wetenschappen.

Deze mix van masterstudenten uit de drie grootste faculteiten van de Universiteit Utrecht zorgt voor een bredere kijk op de betekenisgeving van de masterstudente in zijn algemeen. Door verspreid over meerdere faculteiten respondenten te interviewen, kunnen mogelijke subculturen die binnen faculteiten heersen het onderzoek zo min mogelijk beïnvloeden. Bovendien zorgt deze mix er voor dat de resultaten meer valide zijn omdat de studenten van geneeskunde of die psychologie standaard opgeleid worden tot één bepaald beroep, terwijl de studenten die bijvoorbeeld een economische studie doen aan de REBO faculteit na hun master een bredere beroepskeuze nog hebben. Dit zorgt voor andere interpretaties van de carrièreperspectieven en kan de resultaten beïnvloeden wanneer de participanten van een studie of faculteit worden verzameld, vandaar ook deze keuze om respondenten met verschillende achtergronden binnen de universiteit te vragen.

De participanten zijn door mijn eigen netwerk verkregen, via een bericht over Whatsapp of de mail of zijn er zes vrouwelijke studenten benaderd en via een bericht op Facebook ben ik met de overige deelnemers in contact gekomen. De interviews werden gehouden op een plek en een tijd die de deelnemers zelf het prettig vonden. Het merendeel van de interviews is in het gebouw van het departement Bestuurs- en Organisatiewetenschap gehouden, enkele interviews bij de participanten thuis of in een privé ruimte op hun werk of stage.

Wanneer een participant wordt geïnterviewd wordt allereerst benadrukt dat het interview anoniem is en er vertrouwelijk met de gegevens wordt omgegaan en dat het eind resultaat zal worden gepubliceerd in een openbare database. Bovendien wordt er verteld dat het gesprek wordt opgenomen voor data analyse doeleinden. Wanneer de deelnemer toestemt met bovenstaande handelingen gaat het interview van start en wordt vanaf dat moment alles opgenomen met een laptop. Naast het opnemen van het gesprek wordt de laptop ook gebruikt voor het weergeven van de topiclijst en het maken van notities mocht dit nodig zijn.

De topiclijst, zie appendix 4 is samengesteld met concepten die voortkomen uit de theorieën genoemd in de literatuurreview. Het is opgedeeld in zes hoofdonderwerpen die weer onderverdeeld zijn in concepten waarover vragen worden gesteld. Hoe de onderwerpen en concepten zich verhouden tot de literatuur en hoe deze concepten worden geoperationaliseerd is in onderstaand schema weergegeven.

Topic	Concept	Concept uit de Literatuur	Operationalisering
1. Inleiding	Leeftijd	-	-
	Studie	-	-
2. Middelbare school	A. Keuzevakken proces	Self-efficacy (Bandura, 1977)	Volgens de self-efficacy theorie van Bandura hangen de psychologische processen, zo ook het maken van een keuze af van het niveau en de sterkte van het eigen zelfbeeld. Door de verwachting van de persoonlijke effectiviteit en het voorgestelde en uiteindelijke succes van de keuze te

			bevragen kun je meer inzicht verkrijgen over het zelfbeeld van de ondervraagde en wat dit betekende voor het keuzeproces.
B. Sfeer en welbevinden	Betekenisgeving (Weick, 2005)		Vragen over de sociale context zijn interessant wanneer er wordt gekeken naar de totstandkoming van de betekenisgeving, naast identiteit speelt de omgeving een rol in de enactment tijdens het proces.
C. Neven-activiteiten: Hobby's, Bijbanen	Werkende zelfconcept (Marcus & Wurf, 1987)		Het aspect interpersoonlijke processen uit de theorie van de werkende zelf, gaat over processen als sociale perceptie, sociale vergelijking en het zoeken en vormen van interactie met anderen. Hieruit wordt kennis opgedaan die invloed heeft op de betekenisgeving. Door de verschillende rollen te bevragen die een persoon heeft gehad en de ervaringen die een persoon daarmee heeft boven tafel te krijgen, kunnen onbewuste cognities over de betekenisgeving van vandaag bloot worden gelegd.
D. Wie was jij?	Werkende zelfconcept (Marcus & Wurf, 1987)		Eén van de factoren die de betekenisgeving invloed is de identiteit, deze wordt in de literatuurreview uitgelegd met het werkende zelf concept. Kennis over wie je was in je verleden heeft invloed gehad in de betekenisgeving van toen en zoals Weick zegt van nu. Dit zijn de intra persoonlijke processen.
E. Vakken en resultaten (goed in slecht in?)	Werkende zelfconcept (Marcus & Wurf, 1987)		Zelfkennis over het persoonlijke kunnen is een van de intra persoonlijke processen die de identiteit en uiteindelijk de betekenisgeving beïnvloedt.
	Self-efficacy (Hackett, & Betz, 1981)		Bovendien kan de voorkeur in vakken en de prestaties en de labels die daarvoor worden gebruikt inzicht bieden tot het zelfbeeld van respondent en hoe de omgeving haar behandelt en ziet.
F. Droombaan	Betekenisgeving (Weick, 2005)		Labeling is het aspect waar deze vragen van betekenisgeving om draaien. De woorden die worden gebruikt geven een bepaalde lading mee die het betekenisgevingsproces beïnvloedt.
G. Voorgestelde loopbaan	Self-efficacy (Hackett, & Betz, 1981)		Waar de respondenten zichzelf later zien op de arbeidsmarkt, geeft ook een indicatie van hoe de respondenten zichzelf zien en wat zij van zichzelf verwachten, maar ook

			hoe zij de arbeidsmarkt zien en wat zij daarvan verwachten. Het zelfbeeld kan namelijk volgens de theorie de carrière gerelateerde gedragingen bepalen.
	H. Obstakels/ mogelijkheden	Betekenisgeving (Weick, 2005)	Hoe deze obstakels en mogelijkheden worden genoemd valt onder het proces labeling. Dit op delen in hokjes en vakjes van obstakel of mogelijkheden heeft invloed op de betekenisgeving en wellicht op het uiteindelijke handelen.
	I. Voorbeelden/ Rolmodellen	Self-efficacy (Hackett, & Betz, 1981)	Het hebben van een rolmodel kan zorgen voor sturing, richting en motivatie zorgen en kan de carrière gerelateerde gedragingen beïnvloeden. Ook het ontbreken van een rolmodel kan hierop effect hebben. In de betekenisgeving van de respondent kan wellicht worden waargenomen of dit ook voor hen geldt.
3. Bachelor	Dezelfde punten worden bevestigd als bij onderdeel 2 Middelbare school		
4. Master	Dezelfde punten worden bevestigd als bij onderdeel 2 Middelbare school		
5. Toekomst	A. Droombaan	Betekenisgeving (Weick, 2005)	Bij het schetsen van hun huidige droombaan zullen de participanten opnieuw betekenis moeten geven aan het begrip, dit maal aan de toekomst. De labels die zij hiervoor gebruiken zijn belangrijk om de onbewuste cognities omtrent aan het licht te brengen.
	B. Topfuncties	Betekenisgeving (Weick, 2005)	Hoe iemand topfuncties beschrijft en de manier waarop iemand de passende persoon kan beschrijven, is onderdeel van retrospectieve labeling die de betekenisgeving beïnvloedt en wellicht impliciet het vervolgen en het handelen.
	C. Obstakels/mo gelijkheden	Betekenisgeving (Weick, 2005)	De woorden die worden gebruikt om de obstakels en mogelijkheden te beschrijven wijzen op het labeling in de betekenisgeving. Door de labels te bevragen tracht ik de achterliggende cognities te herhalen en hoe dit invloed heeft op de betekenisgeving en wellicht op het uiteindelijke handelen.
		Self-efficacy (Bandura, 1977) & (Hackett, & Betz, 1981)	Het intra persoonlijke aspect is hierbij van belang, waarbij de zelfkennis over het eigen kunnen, en de informatie over de obstakels en mogelijkheden de betekenisgeving kunnen beïnvloeden. De inschatting of je wel of niet iets aan kunt is van belang wanneer er keuzes worden

			gemaakt in het handelen.
6. Algemeen	A. Definitie droombaan	Betekenisgeving (Weick, 2005)	De labels die worden gebruikt om betekenis te geven aan het woord droombaan wijzen ook hier op de impliciete achterliggende cognities over eigen identiteit en de sociale context.
	B. Definitie carrière pad	Betekenisgeving (Weick, 2005)	De vraag om een definitie te geven van de weg die je moet bewandelen om bij die droombaan te komen is gericht op de labels die worden gebruikt om zo de achterliggende cognities te vinden over eigen identiteit en de sociale context.

Om het gesprek vloeiend te laten verlopen en de participant de ruimte te bieden om zijn verhaal te kunnen doen worden de topics niet in een vaste volgorde bevroegd. Allereerst wordt het interview gestart met een korte inleiding dat het gaat over het carrièreperspectief en de studiekeuzes die in het verleden zijn gemaakt. De participant zal er op worden geattendeerd dat er geen goede of foute antwoorden zijn en dan zal er worden begonnen met de vragen. Deze korte inleiding is gekozen om de deelnemer zo min mogelijk te sturen zodat zij met eigen interpretaties en ideeën kan overbrengen.

De eerste twee vragen zijn vragen over de leeftijd en de studieachtergrond van de participant. Deze gegevens kunnen later in de analyse belangrijke factoren zijn voor het vormen van relaties tussen bepaalde antwoorden en uiteindelijk concepten. Na deze twee inleidende vragen worden de verschillende studiefases van middelbare school tot en met de master bevroegd. De opgedane studie ervaringen door de jaren heen zijn van invloed hoe het persoon nu betekenis geeft aan het nu en de toekomst, retrospectief noemt Weick (2005) dit proces waarbij het verleden invloed heeft op de betekenisgeving van vandaag of de toekomst. Door dit verleden te bevragen hoop ik ook labels bloot te leggen die in de huidige betekenisgeving van het carrièreperspectief van invloed zijn. Na de vragen over het verleden zal het heden aan bod komen, in dit geval is dat de afrondende fase van de master van de participanten. Weer zullen de vragen op hun betekenisgeving van het zelfbeeld en de keuzes en mogelijkheden worden gesteld en er wordt van de participanten een blik op de toekomst gevraagd.

Het interview sluit af met een samenvattende vraag aan de participant. Door te vragen naar de eigen definitie van een droombaan en een carrière pad hoop ik een laatste keer de betekenisgeving te vangen van de participant en geef ik de participant de ruimte om als het ware het gesprek te evalueren en als het nodig is nog iets toe te kunnen voegen. Tenslotte wordt de opname op stop gezet en zal de participant worden bedankt voor zijn deelname.



## 5. De Analyse: De Drie Fasen van Coderen

### Open coderen

Lijst met codes:

1. Carrièreperspectief
2. Droombaan
3. Eigen ambities
4. Mogelijkheden toekomst
5. Netwerken
6. Positief baankansen
7. Geen verschil tussen man of vrouw
8. Positieve discriminatie man
9. Positieve discriminatie vrouw
10. Obstakels
11. Eerste baan
12. Lange sollicitatie periode
13. Veel concurrentie
14. Verhuizen
15. Geld
16. Niet goed genoeg
17. Te veel keuze
18. Te weinig werk ervaring
19. Topfunctie gender issue
20. Werktijden
21. Zwangerschap, kinderen, gezin
22. Onzeker over toekomst
23. Hoge doorstroom
24. Onzeker over succes
25. Tekort aan kennis over de arbeidsmarkt
26. Negatieve terugblik op kennis
27. Richting levens pad
28. Combinatie praktijk studie
29. Verwachtingen van de praktijk
30. Voorkeur voor de praktijk
31. Duidelijke richting
32. Geen richting
33. Het lot laten bepalen
34. Kiezen voor zekerheid
35. Nieuw ijkpunt
36. Onzeker over richting
37. Breed kiezen
38. Teveel keus
39. Verkeerde studiekeuze
40. Zoeken naar concrete
41. Zoeken naar uitdaging
42. Sociale context
43. Werk omgeving, begeleiding
44. Docent
45. Negatieve mening docent
46. Positieve mening docent
47. Familie
48. Geen voorbeeld of idool
49. Inspiratie
50. Idool
51. Stage vakinhoudelijk
52. Voorbeeld
53. Medestudenten
54. Seksuele intimidatie
55. Studiekeuze adviseur
56. Vriendinnen
57. Stereotypering Alfa Bèta
58. Bèta is te moeilijk
59. Stereotypering man vrouw
60. Geen stereotypering
61. Stereotypering man vrouw verdeling
62. Mening over de man vrouw verdeling
63. Stereotypering mannen nuchter
64. Stereotypering vrouwen zacht
65. Vrouwen kippen
66. Topfunctie
67. Definitie
68. Glazenplafond
69. Voorbeeld
70. Werkeisen
71. Aansluitend bij eigen talent
72. Autonomie
73. Besluitvorming
74. Bureaucratie afkeer
75. Diversiteit in taken
76. Flexibel werken
77. Humor
78. Ontwikkelen van de zelf
79. Plezier/ geluk
80. Salaris
81. Samenwerken
82. Sfeer en sociale omgeving
83. Uitdagende baan
84. Waarde erkenning
85. Waarde toevoegen
86. Zelfbeeld
87. Onder niveau kiezen
88. Ontdekken van talent of passie
89. Onzeker over eigen kunnen
90. Op de tenen lopen
91. Zelfbeeld bachelor
92. Zelfbeeld middelbare school
93. Zelfbeeld nu

## Axiaal coderen

Codes onderverdeeld en gehergroepeerd:

1. Carrièreperspectief
  - a. Droombaan
  - b. Eigen ambities
  - c. Mogelijkheden toekomst
    - i. Netwerken
    - ii. Positief baankansen
  - d. Geen verschil tussen man of vrouw
  - e. Positieve discriminatie man
  - f. Positieve discriminatie vrouw
  - g. Obstakels
    - i. Eerste baan
    - ii. Lange sollicitatie periode
    - iii. Veel concurrentie
    - iv. Verhuizen
    - v. Geld
    - vi. Niet goed genoeg
    - vii. Te veel keuze
    - viii. Te weinig werk ervaring
    - ix. Topfunctie gender issue
    - x. Werktijden
    - xi. Zwangerschap, kinderen, gezin
  - h. Onzeker over toekomst
    - i. Hoge doorstroom
    - ii. Onzeker over succes
    - iii. Tekort aan kennis over de arbeidsmarkt
2. Negatieve terugblik op kennis
3. Richting levens pad
  - a. Combinatie praktijk studie
  - b. Verwachtingen van de praktijk
  - c. Voorkeur voor de praktijk
  - d. Duidelijke richting
  - e. Geen richting
  - f. Het lot laten bepalen
  - g. Kiezen voor zekerheid
  - h. Nieuw ijkpunt
  - i. Onzeker over richting
    - i. Breed kiezen
    - ii. Teveel keus
  - j. Verkeerde studiekeuze
  - k. Zoeken naar concrete
  - l. Zoeken naar uitdaging
4. Sociale context
  - a. Werk omgeving, begeleiding
  - b. Docent
  - c. Negatieve mening docent
  - d. Positieve mening docent
  - e. Familie
  - f. Geen voorbeeld of idool
  - g. Inspiratie
  - h. Idool
  - i. Stage vakinhoudelijk
  - j. Voorbeeld
  - k. Medestudenten

- l. Seksuele intimidatie
- m. Studiekeuze adviseur
- n. Vriendinnen
- 5. Stereotypering Alfa Bèta
  - a. Bèta is te moeilijk
- 6. Stereotypering man vrouw
  - a. Geen stereotypering
  - b. Stereotypering man vrouw verdeling
  - c. Mening over de man vrouw verdeling
  - d. Stereotypering mannen nuchter
  - e. Stereotypering vrouwen zacht
  - f. Vrouwen kippen
- 7. Topfunctie
  - a. Definitie
  - b. Glazenplafond
  - c. Voorbeeld
- 8. Werkeisen
  - a. Aansluitend bij eigen talent
  - b. Autonomie
  - c. Besluitvorming
  - d. Bureaucratie afkeer
  - e. Diversiteit in taken
  - f. Flexibel werken
  - g. Humor
  - h. Ontwikkelen van de zelf
  - i. Plezier/ geluk
  - j. Salaris
  - k. Samenwerken
  - l. Sfeer en sociale omgeving
  - m. Uitdagende baan
  - n. Waarde erkenning
  - o. Waarde toevoegen
- 9. Zelfbeeld
  - a. Onder niveau kiezen
  - b. Ontdekken van talent of passie
  - c. Onzeker over eigen kunnen
  - d. Op de tenen lopen
  - e. Zelfbeeld bachelor
  - f. Zelfbeeld middelbare school
  - g. Zelfbeeld nu

## Selectief coderen

De eerste vorm van de codeboom:

### Toekomst:

1. Carrièreperspectief
  - a. Droombaan
  - b. Eigen ambities
  - c. Mogelijkheden toekomst
    - i. Netwerken
    - ii. Positief baankansen
  - d. Geen verschil tussen man of vrouw
  - e. Positieve discriminatie man
  - f. Positieve discriminatie vrouw
  - g. Obstakels
    - i. Eerste baan
    - ii. Lange sollicitatie periode
    - iii. Veel concurrentie
    - iv. Verhuizen
    - v. Geld
    - vi. Niet goed genoeg
    - vii. Te veel keuze
    - viii. Te weinig werk ervaring
    - ix. Werktijden
    - x. Zwangerschap, kinderen, gezin
    - xi. Hoge doorstroom
    - xii. Onzeker over succes
    - xiii. Tekort aan kennis over de arbeidsmarkt
2. Topfunctie
  - a. Definitie
  - b. Glazenplafond
  - c. Voorbeeld
3. Behoefte: Werkeisen
  - a. Aansluitend bij eigen talent
  - b. Autonomie
  - c. Besluitvorming
  - d. Bureaucratie afkeer
  - e. Diversiteit in taken
  - f. Flexibel werken
  - g. Humor
  - h. Ontwikkelen van de zelf
  - i. Plezier / geluk
  - j. Salaris
  - k. Samenwerken
  - l. Sfeer en sociale omgeving
  - m. Uitdagende baan
  - n. Waarde erkenning
  - o. Waarde toevoegen

## Verleden (retrospectief):

1. Richting levens pad
  - a. Combinatie praktijk studie
  - b. Verwachtingen van de praktijk
  - c. Voorkeur voor de praktijk
  - d. Duidelijke richting
  - e. Geen richting
  - f. Het lot laten bepalen
  - g. Kiezen voor zekerheid
  - h. Nieuw ijkpunt
  - i. Onzeker over richting
    - i. Breed kiezen
    - ii. Teveel keus
  - j. Verkeerde studiekeuze
  - k. Zoeken naar concrete
  - l. Zoeken naar uitdaging
2. Stereotypering Alfa Bèta
  - a. Bèta is te moeilijk
3. Stereotypering man vrouw
  - a. Geen stereotypering
  - b. Stereotypering man vrouw verdeling
  - c. Mening over de man vrouw verdeling
  - d. Stereotypering mannen nuchter
  - e. Stereotypering vrouwen zacht
  - f. Vrouwen kippen

## Identiteit

1. Interpersoonlijke processen
  - a. Werk omgeving, begeleiding
  - b. Docent
    - i. Negatieve mening docent
    - ii. Positieve mening docent
  - c. Familie
  - d. Medestudenten
  - e. Seksuele intimidatie
  - f. Studiekeuze adviseur
  - g. Vriendinnen
2. Intrapersoonlijke processen
  - a. Onder niveau kiezen
  - b. Ontdekken van talent of passie
  - c. Onzeker over eigen kunnen
  - d. Op de tenen lopen
  - e. Zelfbeeld bachelor
  - f. Zelfbeeld middelbare school
  - g. Zelfbeeld nu
3. Voorbeelden idolen
  - a. Geen voorbeeld of idool
  - b. Idool
  - c. Voorbeeld