

# **“Ze moet wel haar mannetje staan”**

Een onderzoek naar de motivaties, ervaringen en identificaties van  
vrouwelijke militairen in de Nederlandse krijgsmacht



**Carine Stroet**  
3028771

**Masterthesis ASW**  
**Multiculturalisme in Vergelijkend Perspectief**  
**Universiteit Utrecht**  
**Juni 2011**

**Begeleider:**  
Dhr. Drs. G.B.M. Dielissen  
**Tweede beoordelaar:**  
Dhr. Dr. M.T.A. Coenders

## Een woord vooraf

Het is een turbulent jaar geweest voor Defensie en haar medewerkers, mede door de wisseling van de wacht in het kabinet. De militaire missie in het Afghaanse Uruzgan werd beëindigd en een nieuwe missie in Kunduz werd voorgesteld. Verregaande bezuinigingsplannen voor Defensie werden aangekondigd, waarvan de effecten waarschijnlijk pas in de komende maanden echt zichtbaar zullen worden. Ook voor mij persoonlijk is het een turbulent jaar geweest. Het schrijven van deze scriptie is allesbehalve makkelijk geweest en kende veel ups en downs. Er is meer tijd en energie in dit onderzoek gaan zitten dan ik ooit had gedacht toen ik eraan begon. Gelukkig is mijn enthousiasme voor het onderwerp van dit onderzoek - vrouwen en gender in de krijgsmacht - nooit verdwenen en ben ik trots dat ik u bij deze eindelijk het rapport over mijn onderzoek kan presenteren.

Deze scriptie had er echter nooit gelegen zonder de hulp en steun van verschillende mensen, die ik hier dan ook graag zou willen bedanken. Mijn begeleider bij de Universiteit Utrecht, Gerrit-Bartus Die-lissen, en tweede beoordelaar Marcel Coenders, die ik wil bedanken voor de tijd die ook zij in dit project hebben gestoken. Mijn familie, voor alle steun en hun vertrouwen in mij. Mijn vrienden en (oud-) huisgenoten, voor het eindeloos aanhoren van alle scriptieperikelen, voor hun adviezen en bovenal voor het zorgen voor welkome afleiding. Kyle Richards, Jelmer Lakerveld en Coen Stapper verdienen hierbij een speciale vermelding. Kapitein Mirjam Grandia voor het eerste wegwijs maken binnen Defensie en haar hulp bij het vinden van contacten. En *last but not least*, alle vrouwen die ik heb mogen interviewen voor mijn onderzoek. Voor de tijd die ze voor mij vrij wilden maken, de tips die ze mij gaven en het enthousiasme waarmee ze aan mijn onderzoek meededen. Hun verhalen brachten het onderzoek voor mij tot leven en motiveerden mij om er een mooi eindproject van mijn studie van te maken. Ik hoop dat ik straks ook met zo veel passie en betrokkenheid over mijn toekomstige baan kan vertellen. Bedankt!

*Carine Stroet*

## Inhoudsopgave

<b>Een woord vooraf</b>	<b>1</b>
<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>5</b>
<b>2. Probleemstelling</b>	<b>7</b>
2.1 Doelstelling	7
2.2 Vraagstelling	7
2.3 Maatschappelijke relevantie	7
2.4 Wetenschappelijke relevantie	8
2.5 Militaire context	8
2.5.1 <i>De organisatie</i>	8
2.5.2 <i>Positie vrouwen in organisatie</i>	9
2.5.3 <i>Gender- en diversiteitsbeleid</i>	11
2.5.4 <i>Belang diversiteit binnen de krijgsmacht</i>	13
<b>3. Theoretisch kader</b>	<b>14</b>
3.1 Motivatie	14
3.1.1 <i>Militaire participatie van vrouwen</i>	14
3.1.2 <i>Individuele motivaties</i>	17
3.2 Identiteit en identificatie	19
3.2.1 <i>Het concept 'identiteit'</i>	19
3.2.2 <i>Sociale identiteitstheorie</i>	20
3.2.3 <i>Identificatie met organisatie en/of beroepsgroep</i>	22
3.2.4 <i>Gevolgen organisatie-identificatie</i>	23
3.3 Gender en genderrelaties	24
3.3.1 <i>Definitie gender</i>	24
3.3.2 <i>Tokenism</i>	25
3.3.3 <i>Gendergeladenheid van organisaties en het 'doen' van gender</i>	27
3.3.4 <i>Vrouwen en het doen van gender in de krijgsmacht</i>	30
3.4 Conclusie	33
3.4.1 <i>Motivatie</i>	33
3.4.2 <i>Identiteit en identificatie</i>	33
3.4.3 <i>Gender en genderrelaties</i>	34
<b>4. Methode</b>	<b>35</b>
4.1 Respondenten	35
4.2 Dataverzameling	36
4.2.1 <i>Selectie respondenten</i>	36
4.2.2 <i>Halfgestructureerd interview</i>	36
4.2.3 <i>Operationalisering concepten</i>	37
4.3 Data-analyse	38
4.4 Validiteit en betrouwbaarheid	39
4.4.1 <i>Validiteit</i>	39
4.4.2 <i>Betrouwbaarheid</i>	39

<b>5. Resultaten</b>	<b>40</b>
5.1 Motivatie	40
5.1.1 <i>Inhoud, maatschappelijke relevantie en teamgeest</i>	40
5.1.2 <i>Betrokkenheid en trots</i>	43
5.1.3 <i>Redenen voor verlaten krijgsmacht</i>	45
5.1.4 <i>Beschrijving organisatie</i>	47
5.2 Vrouw(elijk) zijn vs. militair zijn	48
5.2.1 <i>Ontvangst en acceptatie vrouwen</i>	48
5.2.2 <i>Zichtbaarheid, prestatiedruk en bewijsdrang</i>	49
5.2.3 <i>Plaats 'militair' en 'vrouw' in zelfbeeld</i>	54
5.3 Erkenning vrouwelijke kwaliteiten	58
5.3.1 <i>Meerwaarde vrouwen in militaire organisatie en belang diversiteit</i>	58
5.3.2 <i>Positieve discriminatie en streefcijfers</i>	61
5.3.3 <i>Personeelsmanagement en doorstroom</i>	63
5.4 Balans werk en privé	68
5.4.1 <i>Behoeftte aan leven naast militair zijn</i>	68
5.4.2 <i>Onregelmatig bestaan en uitzendingen</i>	69
5.4.3 <i>Reactie binnen en buiten Defensie</i>	72
<b>6. Conclusie</b>	<b>75</b>
6.1 <i>Wat motiveert vrouwelijke militairen te kiezen voor de krijgsmacht?</i>	75
6.2 <i>Ervaring van de positie in en identificatie met de krijgsmacht</i>	78
<b>7. Reflectie</b>	<b>83</b>
7.1 <i>Toegevoegde waarde</i>	83
7.2 <i>Opmerkingen onderzoek</i>	84
7.3 <i>Praktische aanbevelingen</i>	85
<b>8. Literatuurlijst</b>	<b>89</b>
<b>9. Bijlages</b>	<b>93</b>
Bijlage 1: <i>Officiers- en onderofficiersrangen in de Nederlandse krijgsmacht</i>	93
Bijlage 2: <i>Interviewschema vrouwelijke militairen</i>	94
Bijlage 3: <i>Schematische weergave top drie van identificatie</i>	96



## 1. Inleiding

Het beroep van militair is van oudsher een beroep dat door mannen uitgevoerd wordt. De dienstplicht, welke in Nederland in 1996 opgeschort is, gold in Nederland bijvoorbeeld alleen voor mannen. Vrouwen hebben echter ook altijd een rol gespeeld in situaties van oorlog en conflict op vele verschillende manieren. Oorspronkelijk werden vrouwen alleen toegelaten tot het leger als zogenaamde 'kampvolgers'; als verpleegsters, prostituees, secretaresses of andere ondersteunende niet-gevechtsfuncties (Cohler, 2006; Herbst, 2005; Kumar, 2004; Nagel, 2003). Tegenwoordig dringen vrouwen ook steeds meer door in meer actieve militaire functies binnen de nationale en internationale krijgsmachten. Op dit moment is in Nederland bijvoorbeeld ruim 9% van de actieve militairen van het vrouwelijke geslacht. Ondanks het groeiende aantal vrouwen dat werkzaam is als militair, wordt er in de media echter nog vaak gesproken over 'onze jongens' en blijft het beeld van militair als een mannelijk beroep hardnekkig stand houden in de Nederlandse samenleving. Dit heeft onder andere te maken met de klassieke ideeën die bestaan over mannen en vrouwen in een gevechtssituatie. Naaman (2007) zegt hierover bijvoorbeeld:

"Wanneer vrouwen ervoor kiezen naast mannen te vechten, dan betwisten zij de dichotomie van vrouw als slachtoffer/man als verdediger. Vrouwelijke strijders zijn fysiek sterk, zijn actief (derhalve *agents*), en - zeer belangrijk - zijn bereid te doden (derhalve gewelddadig). Zij spreken niet alleen de beelden van vrouwen als slachtoffers van oorlog tegen, maar ook de traditionele patriarchische binaire oppositie die vrouwen als fysiek en emotioneel zwak postuleert en onbekwaam acht de loop van hun eigen leven te bepalen en verdedigen." (p. 935).

Met andere woorden, vrouwelijke militairen worden in de bredere samenleving vaak gezien als een afwijkende groep doordat zij de bestaande sociaal-culturele ideeën over wat het betekent man of vrouw te zijn tegenspreken. Ook binnen de krijgsmacht lopen vrouwen aan tegen dergelijke ideeën over gender, en worden ze vanwege hun sekse vaak gezien als een bedreiging voor de mannelijkheid van de gevechtseenheid of de militaire operatie en voor de cohesie tussen de militairen (Cohn, 2000; Rosen, Bliese, Wright, & Gifford, 1999; Rosen, Knudson & Fancher, 2003; Sion, 2008).

Het huidige beleid van defensie is erop gericht meer minderheden te werven voor arbeidsposities binnen het departement - in het bijzonder de krijgsmacht (Bosman, Richardson & Guns, 2006; Ministerie van Defensie, 2007; Van der Knaap, 2007; Van Middelkoop & Van der Knaap, 2007). De doelgroepen waar Defensie zich in haar gender- en diversiteitsbeleid met name op richt is de positie van vrouwen en van etnisch-culturele en seksuele minderheden, om zo ook het potentieel van leden van die doelgroepen aan te spreken voor een baan binnen defensie, en er bovendien voor te zorgen dat het personeelsbestand de huidige bevolkingssamenstelling beter weerspiegelt (Van der Knaap, 2007; Van Middelkoop & Van der Knaap, 2007). Het beleid is tevens opgesteld vanwege een krapte op de arbeidsmarkt door een grotere uit- dan instroom van werknemers, en een gebrek aan voldoende gekwalificeerde mannen die een carrière als beroepsmilitair ambiëren sinds de opschorting van de dienstplicht (Sion, 2008). Bovendien merkt Defensie op dat vrouwen een belangrijke bijdrage kunnen leveren in bijvoorbeeld vredesoperaties, daar er in het contact met de lokale bevolking verschillende competenties nodig zijn waar vrouwen een belangrijke aanvulling voor kunnen leveren (Ministerie van Defensie, 2007; Van der Knaap, 2007; Van Middelkoop & Van der Knaap, 2007).

Zoals echter blijkt kunnen vrouwen in het leger op enige tegenstand stuiten vanuit de samenleving en de mannelijke militairen, en gezien worden als een bedreiging voor de kracht en effectiviteit van de krijgsmacht. Meer inzicht in of en hoe vrouwen deze tegenstand ervaren, hoe zij zich identificeren met het door mannen gedomineerde militaire bedrijf en hoe zij omgaan met hun minderheidspositie in de krijgsmacht is in dit licht dus interessant. Daarnaast is het tevens interessant inzicht te krijgen in wat een baan bij de krijgsmacht aantrekkelijk maakt voor vrouwen, om zo een beter wervings- en behoudbeleid te kunnen voeren.

Dit onderzoek, uitgevoerd in het kader van het masterproject binnen de studie Multiculturalisme in Vergelijkend Perspectief aan de Universiteit Utrecht, speelt in op die behoefte. In mijn onderzoek zal ik mij richten op vrouwelijke officieren en onderofficieren in de Nederlandse krijgsmacht. De probleemstelling die centraal staat in dit onderzoek zal in hoofdstuk 2 nader uitgewerkt worden. Ook zal hierin de militaire context omschreven worden. Hoofdstuk 3 vormt vervolgens het theoretisch kader, waarin de voor dit onderzoek relevante literatuur besproken worden. De methodologie die voor het empirische gedeelte van dit onderzoek gebruikt is, wordt nader beschreven in hoofdstuk 4. Hoofdstuk 5 geeft vervolgens de resultaten van het empirisch onderzoek weer, waarna in hoofdstuk 6 antwoord gegeven wordt op de centrale vraagstelling uit dit onderzoek op basis van de conclusies die getrokken kunnen worden uit de resultaten. Ter afsluiting wordt in hoofdstuk 7 gereflecteerd op het verloop en de uitkomsten van het onderzoek en de consequenties hiervan voor de praktijk en voor eventueel vervolgonderzoek.

## **2. Probleemstelling**

### **2.1 Doelstelling**

Ondanks de groei van het aantal vrouwen in de krijgsmacht sinds de volledige integratie begin jaren '80, evenals een actief beleid ten aanzien van de werving van vrouwen binnen Defensie sinds de jaren '90, vormen vrouwen nog altijd een minderheid binnen de krijgsmacht. Onderzoek dat reeds gedaan is op dit gebied richt zich bovendien met name op de attitude ten aanzien van vrouwen in het leger, en welke functies geschikt geacht worden voor vrouwen binnen de krijgsmacht. Veel minder aandacht wordt er in onderzoek echter besteed aan wat vrouwen motiveert zich aan te melden voor een baan binnen de krijgsmacht, noch hoe vrouwelijke militairen zich identificeren met en een positie verwerven binnen een dergelijke door mannen gedomineerde organisatie. Daarom stelt dit onderzoek zich allereerst tot doel om een duidelijker beeld te krijgen van wat vrouwelijke militairen motiveert te kiezen en te blijven kiezen voor de krijgsmacht. Een tweede doel is daarnaast inzicht krijgen in hoe vrouwelijke militairen hun positie in de krijgsmacht ervaren en zich identificeren met de van oudsher door mannen gedomineerde militaire organisatie.

### **2.2 Vraagstelling**

De vraagstelling die voortvloeit uit bovenstaande doelstelling en in dit onderzoek centraal zal staan is tweevoudig en luidt als volgt:

- *Wat motiveert vrouwen te kiezen voor een baan binnen de krijgsmacht?*
- *Hoe ervaren vrouwelijke militairen hun positie in de krijgsmacht en in welke mate identificeren deze vrouwen zich met de van oudsher door mannen gedomineerde militaire organisatie?*

Dit is onder te verdelen in de volgende subvragen die richtlijnen zullen zijn voor de invulling van zowel het theoretische gedeelte als het empirische gedeelte van dit onderzoek:

1. Wat zien vrouwen als positieve en negatieve aspecten van een functie in de krijgsmacht?
  - a. Welke factoren hebben invloed op hun initiële keuze voor de krijgsmacht?
  - b. Wat zijn redenen om te blijven?
  - c. Wat zijn redenen om een overstap te overwegen?
2. Hoe ervaren vrouwelijke militairen hun positie binnen de krijgsmacht?
3. Lopen vrouwelijke militairen tegen vooroordelen aan in hun omgeving (zowel binnen als buiten de krijgsmacht)? Zo ja, welke?
  - a. Heeft dit invloed op hoe zij hun rol als militair zien? Zo ja, hoe?
  - b. Hoe gaan zij met deze vooroordelen om?
4. In hoeverre spelen ideeën over gender en genderrelaties een rol in de ervaringen in en identificatie met het militaire beroep/de militaire organisatie?

### **2.3 Maatschappelijke relevantie**

Het aantal vrouwen dat een actief militaire functie binnen de Nederlandse krijgsmacht bekleedt, is in de laatste dertig jaar gegroeid. Het percentage vrouwelijk militair personeel blijft echter met name in



de laatste 10 jaar hangen rond 9% van het totale aantal militairen. Verder is het huidige beleid van Defensie erop gericht meer minderheden te werven voor arbeidsposities binnen het departement, waarvan vrouwen een belangrijk onderdeel uitmaken binnen Defensie. Dit onderzoek verschaft inzicht in de obstakels die vrouwen tegen kunnen komen om zich te kunnen 'vestigen' in een hypermasculien deel van de samenleving en legt eventuele vooroordelen over zowel militairen in het algemeen als vrouwelijke militairen specifiek bloot. Bovendien verschaft het onderzoek inzicht in waarom de reeds aanwezige vrouwen hebben gekozen voor de krijgsmacht en wat voor hen redenen van vertrek kunnen zijn. Dit kan Defensie helpen het beleid ten aanzien van werving en behoud van vrouwelijk militair personeel toe te spitsen.

## **2.4 Wetenschappelijke relevantie**

Onderzoek ten aanzien van vrouwen in de krijgsmacht richt zich met name op de attitude ten aanzien van vrouwelijke militairen en welke functies geschikt geacht worden voor vrouwen binnen de krijgsmacht. Veel minder aandacht is er in wetenschappelijk onderzoek echter besteed aan het perspectief van vrouwelijke militairen zelf: wat vrouwen motiveert zich aan te melden voor een baan in de krijgsmacht, en hoe vrouwen zichzelf handhaven en een positie verwerven binnen een hypermasculiene organisatie als de krijgsmacht. Dergelijk onderzoek zou echter wel meer inzicht kunnen verschaffen in ideeën over gender en processen van identiteitsverwerving en toeschrijving bij vrouwen in de krijgsmacht, en daarmee een bestaand hiaat in het huidige onderzoeksgebied opvullen.

## **2.5 Militaire context**

### *2.5.1 De organisatie*

De Nederlandse krijgsmacht is onderdeel van het Ministerie van Defensie en bestaat uit vier operationele onderdelen: de Koninklijke Marine/Commando Zeestrijdkrachten (CZSK), de Koninklijke Landmacht/Commando Landstrijdkrachten (CLAS), de Koninklijke Luchtmacht/Commando Luchstrijdkrachten (CLSK) en de Koninklijke Marechaussee (KMar). Daarnaast bestaat het ministerie nog uit een drietal 'paarse' onderdelen die ter ondersteuning van de operationele commando's dienen en waar militairen uit de verschillende krijgsmachtdelen en burgers samenwerken. Deze onderdelen zijn het Defensie Materieel Organisatie (DMO), het Commando DienstenCentra (CDC) en de bestuursstaf.

De kernboodschap van Defensie is dat het staat voor vrede en veiligheid, zowel in Nederland als in het buitenland. Door een bijdrage te leveren aan de stabiliteit en vrijheid in de wereld dient Defensie de samenleving. Snelle en flexibele inzetbaarheid overal ter wereld onder alle omstandigheden, nauwe samenwerking met anderen en een groot vertrouwen in elkaar zijn belangrijke waarden voor Defensie, evenals het verantwoord om kunnen gaan met geweld. Deze kernboodschap is uitgewerkt in een gedragscode welke bestaat uit vijf pijlers en geldig is voor elke Defensiemedewerker. Deze pijlers gaan uit van de eigen verantwoordelijkheid van de medewerkers en staan voor professionaliteit, goede samenwerking aan een gemeenschappelijke taak, verantwoordelijkheid, fatsoenlijke omgangsvormen en het zorgen voor een veilige werkomgeving (Berlijn, 2007).

Defensie heeft 3 hoofdtaken. Ten eerste heeft het als taak het eigen en bondgenootschappelijk grondgebied (bijv. NAVO-landen, Aruba, Curaçao) te verdedigen. Daarnaast is Defensie belast met het beschermen en bevorderen van de internationale rechtsorde en stabiliteit. Tot slot biedt Defensie ondersteuning aan civiele autoriteiten bij rechtshandhaving, rampenbestrijding en humanitaire hulp op zowel nationaal als internationaal niveau. Sinds het eind van de Koude Oorlog is de nadruk steeds meer gaan liggen op het uitvoeren van vredes- en crisisbeheersingsoperaties in VN en NAVO-verband, en is de expeditie taak steeds belangrijker geworden.

Elk krijgsmachtonderdeel heeft een eigen belangrijke rol in het vervullen van deze hoofdtaak. Zo zet de Koninklijke Marine zich voornamelijk in voor veiligheid op en vanuit zee, zowel met eigen mariene operaties als ter ondersteuning van bijvoorbeeld landoperaties of internationale Marine-eenheden. Verder heeft de Marine ook enkele nationaal maritieme taken, zoals het uitvoeren van kustwacht- en Search & Rescue taken. De Koninklijke Landmacht draagt bij aan de hoofdtaak van Defensie door middel van landoperaties in eigen land en in missiegebieden, evenals op plekken waar humanitaire hulp noodzakelijk is. Daarnaast is de Landmacht betrokken bij civiel-militaire samenwerking (CIMIC) wat betekent dat zij in missiegebieden nauw samenwerkt met de lokale bevolking en civiele autoriteiten om de plannen en activiteiten van beide beter op elkaar te laten afstemmen en zo effectiever te kunnen optreden. De Koninklijke Luchtmacht biedt, net als de Marine en de Landmacht, ondersteuning bij internationale (vredes-)operaties om vrede en veiligheid te waarborgen, en humanitaire hulp in geval van oorlogsgeweld of natuurrampen in binnen- en buitenland. De Luchtmacht doet dit voornamelijk door inzet van vliegtuigen en helikopters. Nationale taken van de Luchtmacht omvatten voornamelijk het beschermen en verdedigen van het Nederlandse luchtruim en ondersteuning van opsporingsacties van politie en het Openbaar Ministerie. Tot slot is de Koninklijke Marechaussee de politieorganisatie van de krijgsmacht, en daardoor belast met voornamelijk politionele taken. Zo voert zij de politietaken uit op alle Nederlandse burgerluchthavens, verleent zij desgevraagd assistentie aan de burgerpolitie, en fungeert als politie voor de overige krijgsmachtdelen. Ook grensbewaking en het handhaven van de vreemdelingenwetgeving valt onder het takenpakket van de Marechaussee, evenals beveiliging van militaire complexen, de ambtswoning van de minister-president, en de Koninklijke paleizen.

### *3.2.2 Positie vrouwen in organisatie*

Op 30 oktober 1944 wordt de eerste vrouwenafdeling van de krijgsmacht opgericht voor de Marine, de MARVA. Op 30 oktober 1951 volgt de Landmacht met de oprichting van een afzonderlijke militaire vrouwenafdeling (MILVA) en twee dagen later is ook de luchtmachtvrouwenafdeling (LUVA) een feit. Vanaf die tijd konden vrouwen officieel als militair dienen in de Nederlandse krijgsmacht, hoewel vrouwen ook voor die tijd al verschillende ondersteunende functies vervulden in de krijgsmacht. Vele functies waren echter nog niet toegankelijk voor vrouwen, en zij werkten dan ook alleen maar in ondersteunende functies als administratie of geneeskundige dienst. In 1978 werd de officiersopleiding aan de KMA voor het eerst opengesteld voor vrouwen en begonnen de eerste drie vrouwen aan de opleiding. In 1982 werden de vrouwenafdelingen van de verschillende krijgsmachtdelen opgeheven en is er begonnen met volledige integratie van vrouwen in de krijgsmacht. Vrouwen hebben vanaf dat moment in principe dezelfde rechten, plichten en mogelijkheden als hun mannelijke collega's. Het

KIM, de officiersopleiding van de Marine, wordt pas in 1983 opengesteld voor vrouwen (Moelker & Bosch, 2008). Sommige functies zijn echter tot op de dag van vandaag niet open voor vrouwelijke militairen, zoals de onderzeedienst en het Korps Mariniers vanwege respectievelijk issues met accommodatie en privacy aan boord en te hoge fysieke eisen. De Korps Commando Troepen van de Landmacht zijn officieel wel opengesteld voor vrouwen, maar ook daar zijn in de gevechtsfuncties vanwege de hoge fysieke eisen in de praktijk nog geen vrouwen toegelaten.

In tabel 1 is de huidige man/vrouw verdeling van het militaire personeel per defensieonderdeel en per rang te zien (cijfers in tabel 1 en 2 afkomstig uit Van Middelkoop, 2010). Daaruit blijkt dat vrouwelijke militairen slechts voor 9% deel uit maken van de organisatie. Binnen de Marechaussee zijn vrouwen het best gerepresenteerd, met een percentage van 13%, terwijl het personeelsbestand van de Landmacht en de Luchtmacht slechts voor 8% uit vrouwen bestaat. De Marine zit daar tussenin, met 10% vrouwen in dienst. In de paarse onderdelen Bestuursstaf, CDC en DMO zijn respectievelijk 8%, 11% en 4% van het militaire personeel vrouw. De rang van manschappen en korporaals bestaat voor 10% uit vrouwen, 8% van de onderofficieren zijn vrouw en 9% van de officieren zijn van het vrouwelijk geslacht.

Tabel 1.

Verdeling van mannelijk en vrouwelijk militair personeel per defensieonderdeel en per rang per 30 juni 2010.

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Defensieonderdeel			
Marine	7.568 (90%)	851 (10%)	8.419
Landmacht	19.008 (92%)	1.700 (8%)	20.708
Luchtmacht	7.508 (92%)	696 (8%)	8.204
Marechaussee	5.182 (87%)	777 (13%)	5.959
Bestuursstaf	779 (92%)	66 (8%)	845
CDC	2.721 (89%)	343 (11%)	3.064
DMO	1.148 (96%)	42 (4%)	1.190
Rang			
Manschappen & korporaals	16.360 (90%)	1.905 (10%)	18.265
Onderofficieren	18.357 (92%)	1.682 (8%)	20.039
Officieren	9.197 (91%)	888 (9%)	10.085
<b>Totaal</b>	<b>43.914 (91%)</b>	<b>4.475 (9%)</b>	<b>48.389</b>

*Noot.* In juni 2010 waren er ongeveer 21.000 civiele medewerkers bij Defensie, waarvan 25% vrouwen. Aangezien dit onderzoek over militair personeel gaat, is civiel personeel niet meegenomen in deze tabel.

Tabel 2.

*Percentage vrouwen krijgsmacht naar rangniveau per 30 juni 2010*

Tot rang LTZ1/Majoor	9,6%
Vanaf rang LTZ1/Majoor	6,1%
Vanaf rang KTZ/Kolonel	2,5%

Wanneer men in tabel 1 kijkt naar de percentages van vrouwen in de verschillende lagen van de organisatie lijkt het erop dat er zowel in de laagste rangen als in de officiersranggen relatief evenveel vrouwen werkzaam zijn. Wanneer men echter de rangen uitsplitst op basis van hun aandeel in de (sub)top van het bedrijf (vanaf rang LTZ1/Majoor, zie tabel 2), blijkt dat de meeste vrouwelijke militairen in de lagere rangen werkzaam zijn en veel minder in de top van het bedrijf zitten. Illusterend hiervoor is ook het feit dat er halverwege 2010 slechts twee vrouwelijke opperofficieren werkzaam zijn in de krijgsmacht tegenover 98 vlag/opperofficieren in totaal;

de eerste vrouwelijke generaal is in 2005 aangesteld bij de Landmacht en in 2007 volgde de eerste vrouwelijke commodore bij de Luchtmacht. De Marine en Marechaussee hebben tot op heden nog geen enkele vrouwelijke vlag/opperofficier in dienst gehad.

### 3.2.3 Gender- en diversiteitsbeleid

Al sinds de opschorting van de dienstplicht in 1996 ambieert Defensie om meer vrouwen binnen het departement werkzaam te krijgen, met name binnen de krijgsmacht. Sinds 2004 voert Defensie een actief genderbeleid op basis van het Actieplan Gender, en zijn vrouwen naast etnisch-culturele en seksuele minderheden een specifieke doelgroep waaraan in het beleid extra aandacht wordt besteed. Vanaf eind 2007 wordt het beleid voor de afzonderlijke doelgroepen samengebracht in het gender- en diversiteitsbeleid. Gender wordt hierbij omschreven als de sociaal-culturele betekenis die gegeven wordt aan sekse, en komt tot uiting in stereotypering van vrouwen en mannen, evenals in de gendergeladenheid van regelgeving, van de verdeling van arbeid en van rituelen, cultuur en identiteit. Met het formuleren van het genderbeleid wordt stilgestaan bij de verschillende effecten die bepaald beleid hebben op mannen en vrouwen werkzaam bij Defensie, evenals hoe optimaal gebruik gemaakt kan worden van de verschillende kwaliteiten van mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Vanaf 2004 zijn verschillende beleidsdocumenten met betrekking tot gender uitgegeven. In 2004 kwam het Actieplan Gender 2004, gevolgd door het Actieplan Gender - nu met verdere acties 2006, uitgebracht in 2006. In 2007 volgde de kamerbrief Gender- en diversiteitsbeleid Defensie, en in 2009 volgde opnieuw een kamerbrief, ditmaal Actieplan Diversiteit Defensie 2009-2012 genaamd. Als laatste is in 2009 nog de kamerbrief Rapportage Genderbeleid 2006-2008 uitgegeven met een overzicht van de resultaten van het gevoerde genderbeleid in de voorgaande jaren, evenals de ambities die Defensie heeft met betrekking tot diversiteit voor 2012.

Belangrijke aspecten die in elk van de beleidsstukken terugkomen ten aanzien van vrouwen bij Defensie zijn gericht op de instroom, het behoud en de doorstroom van vrouwelijke werknemers, met speciale aandacht voor vrouwelijk militair personeel. Ook wordt in het genderbeleid aandacht besteed aan de training van vrouwelijke militairen, de combinatie van arbeid en zorg en de houding ten aanzien van vrouwen binnen de krijgsmacht, met speciale aandacht voor het voorkomen van (seksuele) intimidatie en discriminatie van vrouwen. De doelstelling van het gender- en diversiteitsbeleid van Defensie is driedelig. Ten eerste streeft defensie naar een divers samengesteld personeelsbestand om de taakstelling van Defensie effectiever uit te kunnen voeren. Daarnaast poogt Defensie optimaal

gebruik te maken van het potentieel op de arbeidsmarkt door ook andere groepen aan te spreken voor een baan bij Defensie, om zo de omvang, kwaliteit en flexibiliteit van het personeelsbestand in stand te kunnen houden. Ten derde streeft Defensie naar een arbeidsklimaat waarin iedereen zich thuis voelt en waarin verschillen tussen mensen worden benut in plaats van dat ze belemmeringen vormen.

Deze doelstellingen hebben tot verschillende maatregelen geleid om het aandeel vrouwen in de organisatie te verhogen. Zo zijn er enkele streefcijfers vastgesteld voor 2012 wat betreft het percentage vrouwelijke militairen in verschillende lagen van de organisatie (zie tabel 4). Ook stelt Defensie zich tot doel vrouwelijke rolmodellen op hogere officiers- en onderofficiersposities in de organisatie te plaatsen om het signaal af te geven dat de organisatie op alle niveaus toegankelijk is voor vrouwen. Daarnaast wil Defensie de interactie tussen vrouwen op verschillende niveaus in de organisatie stimuleren door middel van bijvoorbeeld themabijeenkomsten en symposia.

Tabel 4.

*Streefcijfers aandeel vrouwelijke militairen bij Defensie voor 2012*

Tot rang LTZ1/Majoor	12%
Vanaf rang LTZ1/Majoor	8%
Vanaf rang KTZ/Kolonel	3%

Verder zijn er enige concrete maatregelen getroffen op het gebied van instroom en doorstroom & behoud, waarvan hieronder enkele zullen worden genoemd.

#### *Instroom*

- In wervingscampagnes zal gericht aandacht besteed worden aan de toegevoegde waarde van vrouwen voor de defensieorganisatie, in het bijzonder tijdens de operationele inzet. Ook worden er speciale voorlichtingsdagen voor vrouwen georganiseerd bij alle operationele commando's.
- Vrouwen die zich via de ROC-opleidingen voorbereiden op een toekomst als militair krijgen de gelegenheid om op kosten van Defensie extra te trainen op onderdelen van de fysieke eisen waar ze nog niet aan de eisen voldoen. Ook vrouwen die buiten de ROC-opleidingen om solliciteren voor een baan als militair en nog niet voldoen aan de fysieke eisen maar verder op basis van de keuring wel geschikt geacht worden voor een baan bij Defensie krijgen de mogelijkheid om op kosten van Defensie een intensief trainingstraject te volgen bij een sportschool gedurende 3 maanden.
- Er wordt gekeken naar de mogelijkheid van differentiatie van de fysieke eisen naar functiecategorie om uitval in de initiële opleiding te verminderen. De minimale eisen blijven echter onveranderd.

#### *Doorstroom & behoud*

- Structurele deelname van tenminste 2 vrouwen aan de Hogere Defensie Vorming, een noodzakelijk loopbaantraject voor officieren om in de top van het bedrijf terecht te komen.
- Doorstroom van vrouwelijke officieren stimuleren door middel van extra aandacht voor coachings-, opleidings- en doorstroommogelijkheden in functionerings- en loopbaangesprekken. Ook is in 2009 een mentorproject voor vrouwelijke onderofficieren gestart om hen in de gelegenheid te stellen te onderzoeken wat hun ontwikkelmogelijkheden zijn.
- Hoewel deeltijd werken reeds mogelijk is, blijkt dit in de praktijk met name voor militairen soms lastig. Door middel van het instellen van centrale 'loketten' kunnen medewerkers die in deeltijd

willen werken beter geïnformeerd worden over de mogelijkheden voor parttime banen en duofuncties. Ook wordt gekeken naar de mogelijkheden om bepaalde loopbaanopleidingen in deeltijd aan te bieden zodat zorgtaken niet in het gedrang komen.

- Vrouwen (en alleenstaande mannen) met kinderen zijn vrijgesteld van uitzending tot het jongste kind 5 jaar oud is. Daarnaast wordt bij het functietoewijzingsproces zoveel mogelijk rekening gehouden met de gezinssituatie. Indien partners beide bij Defensie werken bestaat bovendien de mogelijkheid om functies en uitzendingen op elkaar af te stemmen.

#### *3.2.4 Belang diversiteit binnen de krijgsmacht*

Zoals uit het huidige gender- en diversiteitsbeleid blijkt, is Defensie zich sinds het begin van de 21e eeuw steeds meer bewust geworden van het belang van diversiteit voor de organisatie. Ten eerste heeft de krijgsmacht, als organisatie die het recht heeft onder bepaalde omstandigheden geweld te gebruiken om orde en vrede te handhaven, een belangrijke publieke taak. De organisatie heeft daarmee ook een grote verantwoordelijkheid ten aanzien van de Nederlandse samenleving, en moet haar legitimiteit constant waarborgen om haar taak uit te kunnen voeren. Eén aspect van het waarborgen van de legitimiteit betreft het personeelsbestand, dat zoveel mogelijk een adequate weerspiegeling zou moeten zijn van de bevolkingssamenstelling in Nederland.

Ten tweede is diversiteit ook in praktisch opzicht van belang voor de krijgsmacht. Sinds de opschorting van de dienstplicht in 1996 is er sprake van een beroepsleger en kampt Defensie steeds meer met een tekort aan voldoende gekwalificeerd personeel (Bosman et.al. 2006, Bosman et.al. 2007; Moelker & Bosch, 2008; Sion, 2001, 2008). Het is dus van belang om het potentieel van zo veel mogelijk sociale categorieën in de Nederlandse samenleving aan te spreken om voldoende militair personeel te vinden en te behouden. Het huidige Nederlandse gender- en diversiteitsbeleid richt zich dan ook met name op de werving van vrouwen en van etnische en seksuele minderheden (Bosman et.al. 2006; Ministerie van Defensie, 2007; Van der Knaap, 2007; Van Middelkoop & Van der Knaap, 2007).

Verschillende onderzoeken tonen bovendien aan dat diversiteit in de krijgsmacht bij kan dragen aan een hogere effectiviteit van met name vredesoperaties en humanitaire missies (bijv. Bosman et.al., 2006; Bosman et.al. 2007; Carey, 2001; DeGroot, 2001; Hicks-Stiehm, 2001). Onderzoek van Miller en Moskos (1995, zoals aangehaald in Bosman et.al., 2007) toont bijvoorbeeld aan dat in eenheden die qua sekse of etniciteit niet homogeen zijn betere controle plaatsvond op wangedrag dan in eenheden waar alleen mannen van dezelfde etnische achtergrond werkten. Ook DeGroot (2001) stelt dat vrouwen een belangrijke bijdrage kunnen leveren in bijvoorbeeld vredesmissies. Mannelijke soldaten zijn minder geneigd hun gezag te bevestigen wanneer ook vrouwelijke soldaten deelnemen aan de missie, waardoor een stressvolle situatie minder snel escaleert en de bewaking van de vrede dus soepeler verloopt. Volgens DeGroot (2001) is dit niet zozeer te wijten aan de kwaliteiten van de mannelijke of vrouwelijke vredessoldaten, maar aan het feit dat de aanwezigheid van vrouwen ervoor zorgt dat de militaire vredesoperatie meer overeenkomsten vertoont met de civiele samenleving. Hierdoor worden sociale conventies die gedrag in de civiele samenleving sturen ook eerder nageleefd tijdens de militaire vredesoperatie.

### **3. Theoretisch kader**

Om de motivaties, identificaties en ervaringen van vrouwelijke militairen te kunnen onderzoeken, is het allereerst nodig te weten wat er reeds bekend is over de factoren die invloed hierop hebben. Het doel van dit theoretisch kader is dan ook een overzicht te geven van de relevante literatuur voor dit onderzoek aan de hand van drie thema's. In hoofdstuk 3.1 zullen allereerst enkele theorieën besproken worden met betrekking tot *motivatie*. Hoofdstuk 3.2 richt zich op het aspect van *identiteit en identificatie*, met name sociale identificatie en organisatie-identificatie. Vervolgens zal hoofdstuk 3.3 nader ingaan op de rol die ideeën over *gender en genderrelaties* spelen binnen organisaties, met name voor vrouwen in door mannen gedomineerde organisaties. Tot slot zal hoofdstuk 3.4 de conclusies die aan de hand van de besproken theorie te trekken zijn bespreken, evenals de consequenties hiervan voor dit onderzoek.

#### **3.1**

#### **Motivatie**

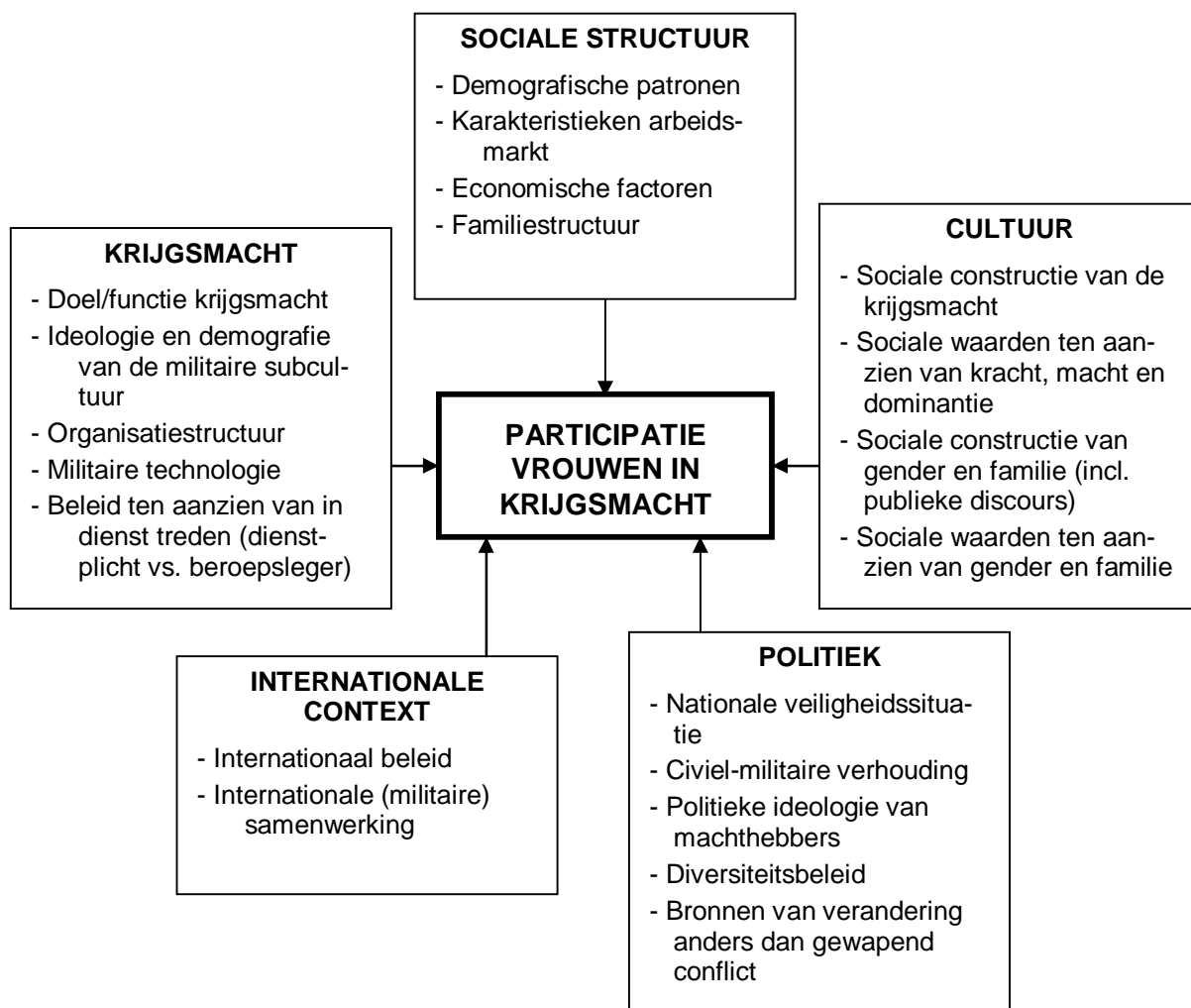
Eén van de centrale vragen in dit onderzoek is wat vrouwen motiveert te kiezen voor een baan in de krijgsmacht. In studies naar wie zich aanmeldt voor militaire dienst bestaat een onderscheid in onderzoek naar factoren die invloed hebben op de militaire participatie van vrouwen in het algemeen, en onderzoek naar wat individuen motiveert om de krijgsmacht in te gaan. Hoewel in deze studie de nadruk vooral op het laatstgenoemde aspect ligt, is het ook belangrijk de factoren die van invloed zijn op militaire participatie van vrouwen te bekijken. Dit zal in paragraaf 3.1.1 gebeuren. Vervolgens zal in paragraaf 3.1.2 onderzoek besproken worden dat betrekking heeft op de individuele motivatie van mensen om zich aan te melden voor een baan als militair.

##### *3.1.1 Militaire participatie van vrouwen*

Het merendeel van de theorieën die ingaan op factoren die van invloed zijn op het wel of niet in militaire dienst treden, zijn onder Amerikaanse mannen uitgevoerd. Een theorie die specifiek ingaat op de factoren die invloed hebben op de mate en aard van participatie van vrouwen in de krijgsmacht is ontwikkeld door Segal (1995) en later aangepast en uitgebreid door Iskra, Trainor, Leithauser en Segal (2002) en door Kümmel (2002). Segal (1995) stelt dat hoewel er vele verschillende factoren invloed hebben op de participatie van vrouwen in de krijgsmacht er grofweg drie categorieën aangewezen kunnen worden waarin deze factoren vallen. Deze categorieën noemt zij *krijgsmacht*, *sociale structuur* en *cultuur*. Iskra *et.al.* (2002) voegden hier de categorie *politiek* aan toe en Kümmel (2002) de categorie *internationale context*.

In het uitgebreide model (zie figuur 1) omvat de categorie van *krijgsmacht* ten eerste de manier waarop de krijgsmacht georganiseerd is en de manier waarop militaire taken uitgevoerd worden. Een hogere participatie van vrouwen in de krijgsmacht is waarschijnlijk wanneer de krijgsmacht over meer moderne technologie beschikt; wanneer er naar verhouding meer ondersteunende functies zijn dan gevechtscategorieën; wanneer er veel beroep wordt gedaan op reservisten voor mobilisatie; en/of wanneer er sprake is van een beroepsleger in plaats van dienstplicht. Ook wanneer de missie en cultuur van de krijgsmacht door beleidsmakers en de samenleving als meer geschikt voor vrouwelijke militaire

dienst wordt gezien zal de deelname van vrouwen in de krijgsmacht toenemen. Verder wordt door Iskra *et.al.* (2002) de waargenomen functie (offensief of defensief) van de krijgsmacht toegevoegd in de categorie *krijgsmacht*. Een andere toevoeging in deze categorie is de ideologie van de militaire subcultuur. Dit heeft betrekking op de mate waarin militairen zichzelf definiëren of door de samenleving worden gedefinieerd als vechtende elitesoldaten, of als militairen die in de maatschappij staan. Naarmate militairen meer gezien worden als in de maatschappij staand, zullen ook meer vrouwen deelnemen aan de krijgsmacht. Als derde wordt ook de organisatiestructuur toegevoegd, waarbij meer bureaucratie en hiërarchie in de organisatiestructuur zorgt voor minder vrouwelijke participatie in de krijgsmacht.



*Figuur 1: Invloeden op militaire participatie van vrouwen*

*Noot: Model op basis van Segal (1995); Iskra et.al. (2002) en Kümmel (2002).*

De dimensie van *sociale structuur* heeft betrekking op aspecten die te maken hebben met de civiele rollen die vrouwen hebben, evenals meer algemene structuren in de samenleving, zoals demografische patronen, karakteristieke van de arbeidsmarkt (met name de algemene arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en de mate waarin beroepen gesegregeerd zijn naar sekse), de economische situatie in een land, en de familiestructuur. Een hogere deelname van vrouwen is waarschijnlijk wanneer er om wat voor reden dan ook te weinig mannen beschikbaar zijn om de krijgsmacht te vullen;



wanneer vrouwen sowieso meer deelnemen aan de arbeidsmarkt; wanneer het goed gaat met de nationale economie; en/of wanneer vrouwen gemiddeld minder hoofdverantwoordelijkheid dragen voor het gezin.

In de categorie *cultuur* vallen aspecten als de sociale constructie van gender en familie binnen een samenleving en de sociale normen en waarden ten aanzien van gender en familie binnen een samenleving, evenals het publieke debat ten aanzien van gender. Hoe meer een samenleving waarde hecht aan gendergelijkheid, des te meer vrouwen zullen waarschijnlijk in de krijgsmacht werken. Ook wanneer de sociale verwachtingen ten aanzien van de opvoeding van kinderen of de zorg voor familie veranderen en samenlevingen meer mogelijkheden bieden voor vrouwen om naast een gezin te werken, zullen er meer vrouwen in de krijgsmacht werken. Iskra *et.al.* (2002) stellen bovendien dat de categorie van *cultuur* één van de belangrijkste dimensies is voor het model, aangezien middels een analyse van de cultuur en sociale condities in een samenleving de onderliggende waarden en concepten van sociale relaties binnen die samenleving kunnen worden geduid. Zij betogen daarnaast dat niet alleen de sociale constructie van gender en familie van belang is, maar ook de sociale constructie van de krijgsmacht een belangrijk punt is. Bovendien hangt de sociale constructie van de krijgsmacht samen met de waargenomen functie van de krijgsmacht. Hoe meer in een samenleving de nadruk ligt op macht, dominantie en hiërarchie, evenals hoe offensiever de functie van de krijgsmacht wordt gezien, des te minder vrouwen zullen actief dienen in de krijgsmacht.

Naast de drie dimensies die Segal (1995) reeds had voorgesteld, stellen Iskra en collega's (2002) nog een vierde dimensie voor, namelijk *politiek*. Ten eerste brengen zij hier de nationale veiligheidssituatie in onder, omdat de veiligheidssituatie vaak mede bepaald wordt door politieke besluitvorming. Een lage of een hoge dreiging ten aanzien van de nationale veiligheid zorgt voor meer vrouwelijke militaire participatie. Bij een lage dreiging heeft dit te maken met een lager geacht risico voor militairen. Bij een hoge dreiging is de noodzaak voor meer militair personeel de stuwende kracht. Bij een middelhoge dreiging neemt de deelname van vrouwen in de krijgsmacht af vanwege een te hoog risico aan de ene kant en onvoldoende druk voor meer militair personeel aan de andere kant. Daarnaast bestaat de politieke dimensie uit de verhouding tussen het civiele domein en het militaire domein. Wanneer er een duidelijke scheiding is tussen het civiele en het militaire domein en de autoriteit sterk in het civiele domein verankerd ligt, zullen meer vrouwen participeren in de krijgsmacht. Ook de politieke ideologie van de machthebbers in een land en het beleid ten aanzien van vrouwen en minderheden dat voortvloeit uit deze politieke machtpositie hebben invloed. Hoe liberaler de ideologie en hoe meer egalitair het beleid, hoe meer vrouwelijke participatie in de krijgsmacht. Tot slot is de participatie van vrouwen in de krijgsmacht ook afhankelijk van de mate waarin vrouwen überhaupt invloed kunnen uitoefenen in de samenleving. Gedacht kan worden aan lobbygroepen of non-gouvernementele organisaties die de participatie en zichtbaarheid van vrouwen in de krijgsmacht kunnen vergroten.

Kümmel (2002) stelt voor het model van Segal ook nog een vijfde dimensie voor, namelijk de *internationale context*. Hij betoogt dat de internationale context algemeen gezien altijd al invloed heeft gehad op de perceptie van bedreiging voor de nationale veiligheid en heeft daarmee altijd indirect invloed gehad op de participatie van vrouwen in de krijgsmacht. Daarnaast is er echter in de laatste decennia ook steeds meer sprake van internationale samenwerking, zowel op civiel als op militair

gebied. Hierdoor leren nationale krijgsmachten van elkaars ervaringen, ook op het gebied van hoe om te gaan met (de participatie van) vrouwen in de krijgsmacht (Kümmel, 2002; Moelker & Bosch, 2008). Verder wordt door de groeiende onderlinge verbondenheid van landen op internationaal niveau het nationale beleid ook steeds meer bepaald door internationaal beleid, bijvoorbeeld vanuit de EU of de VN. Dit geldt ook voor beleid ten aanzien van de krijgsmacht, en heeft daarmee dus ook invloed op de participatie van vrouwen in de krijgsmacht (Kümmel, 2002; Moelker & Bosch, 2008).

In algemene zin is in tijden van conflict de veiligheidssituatie in een land de grootste drijfveer voor meer vrouwelijke participatie in de krijgsmacht, terwijl in vreedstijd de participatie van vrouwen vooral afhankelijk is van de mate waarin een samenleving of de politieke machthebbers belang hechten aan gendergelijkheid (Segal, 1995; Iskra *et.al.*, 2002). In Nederland lijken de manier waarop in en buiten de krijgsmacht over gender wordt gedacht en de masculiene organisatiecultuur van Defensie dan ook de belangrijkste structurele obstakels voor een hogere deelname van vrouwen in de krijgsmacht (Moelker & Bosch, 2008; Sion, 2001, 2008, 2009).

### 3.1.2 *Individuele motivaties*

In onderzoek naar wat mensen motiveert bepaald gedrag te vertonen wordt vaak een onderscheid gemaakt tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie. Intrinsieke motivatie wordt gedefinieerd als het doen van een activiteit omdat het individu die activiteit daadwerkelijk interessant en plezierig vindt om te doen (Ryan & Deci, 2000). Iemand die extrinsiek gemotiveerd is doet iets omdat die activiteit leidt tot een andere gewenste uitkomst, bijvoorbeeld tot een goed loon of het kunnen onderhouden van een goede levensstijl (Ryan & Deci, 2000).

Ook voor het in militaire dienst treden spelen intrinsieke en extrinsieke motivatie een rol. Verschillende onderzoeken wijzen uit dat de keuze voor het daadwerkelijk in militaire dienst treden grotendeels afhankelijk is van de aanleg tot militaire dienst (Bachman, Segal, Freedman-Doan en O'Malley, 1998; 2000; Kleykamp, 2006; Segal *et.al.*, 1998; Woodruff, Kelty & Segal, 2006). De aanleg voor het in militaire dienst treden wordt hierbij echter niet alleen bepaald door de individuele interesses en wensen ten aanzien van werk of activiteiten, maar ook door de sociaal-economische status, de plannen en verwachtingen van het individu ten aanzien van zijn of haar toekomst, en de houding ten aanzien van de krijgsmacht. In onderzoek van Kleykamp (2006) onder Amerikaanse jongens in het laatste jaar van de middelbare school komt bijvoorbeeld onder andere naar voren dat jongeren met een hogere sociaal-economische status en jongeren die plannen hebben om na de middelbare school door te studeren minder snel een militaire carrière ambiëren. Daarnaast blijkt uit dit onderzoek tevens dat hoge educatieve aspiraties ook een reden kunnen zijn om juist wel voor militaire dienst te kiezen, aangezien militaire dienst voor sommige jongeren een manier kan zijn om toegang te krijgen tot opleidingen die via andere wegen niet bereikbaar zijn, bijvoorbeeld om financiële redenen. Onderzoek van Bachman en collega's (2000) onder Amerikaanse jongeren toont verder aan dat vrouwen überhaupt minder geneigd zijn tot in dienst treden na de middelbare school dan mannen. Zij suggereren dat dit komt door het mannelijke karakter van het militaire beroep, waardoor vrouwen de krijgsmacht minder snel als alternatief voor studeren of werken in de burgermaatschappij zien. Daarnaast leidt bij vrouwen die militaire dienst wel als optie zien na de middelbare school hun aanleg voor militaire dienst minder vaak tot het daadwerkelijk in dienst treden (Bachman *et.al.*, 1998, 2000).

Een model ontwikkeld door Moskos (zoals beschreven in o.a. Battistelli, 1997; Eighmey, 2006; Woodruff *et.al.*, 2006) die de individuele motieven voor militaire participatie probeert te ordenen, maakt onderscheid in institutionele redenen aan de ene kant en arbeidsgerelateerde redenen aan de andere kant. De institutionele redenen reflecteren de intrinsieke normen en waarden die het werk in de krijgsmacht onderscheiden van werk in de burgermaatschappij, en omvatten motieven als patriottisme, dienstbaarheid voor het land, loyaliteit en verbondenheid. Bij de overgang van dienstplicht naar een beroepsleger, kwam door de noodzaak voor effectief concurreren met andere bedrijven op de arbeidsmarkt de nadruk volgens Moskos in plaats van op institutionele redenen steeds meer te liggen op de materiële en economische voordelen van een baan in de krijgsmacht. Een goed salaris, goede opleidingsmogelijkheden en goede werkomstandigheden zijn dan ook voorbeelden van meer arbeidsgerelateerde motieven. Het arbeidsgerelateerde perspectief is dus meer gericht op materiële en professionele vooruitgang en omvat daarmee de meer extrinsieke motivaties, terwijl het institutionele perspectief meer sociaal gerichte motieven omvat en een groter beroep doet op de intrinsieke motivatie van mensen (Eighmey, 2006). Battistelli (1997) doet op basis van zijn analyse van motieven om deel te nemen aan vredesmissies onder Italiaanse soldaten een suggestie om de typologie van Moskos uit te breiden met een derde categorie. Hij stelt dat in de postmoderne samenleving de nadruk steeds meer is komen te liggen op het behalen van eigen voldoening en de behoefte aan zelfverwezenlijking. De relatie tussen het individu en de (militaire) organisatie wordt binnen deze derde categorie dus gezien in termen van het effect dat de organisatie heeft op de zoektocht naar de individuele identiteit in plaats van als een puur instrumentele relatie (Manigart, 2005). Binnen de postmoderne categorie kunnen daardoor zowel intrinsieke als extrinsieke motivaties geuit worden.

Ook Eighmey (2006) ziet dat het model van Moskos niet meer voldoet in de huidige tijd. Aan de hand van data afgenomen in drie verschillende jaren onder Amerikaanse jongeren die tot dan toe geen eigen ervaring met militaire dienst hebben, gaat hij op zoek naar onderliggende thema's waarom jongeren zich eventueel zouden aanmelden voor de krijgsmacht. Hij komt op basis van dit onderzoek met een typologie van motiveringen voor deelname aan de krijgsmacht die de oriëntatie op zelf of anderen afzet tegen of de uitkomsten tastbaar of niet tastbaar zijn. Wanneer de motieven vooral geformuleerd worden in termen van oriëntatie op zichzelf en de uitkomsten tastbaar zijn, gaat iemand bij de krijgsmacht omdat het voordelen oplevert voor zichzelf, zoals een goed salaris of een goede voorbereiding op de toekomst. Zijn de uitkomsten niet tastbaar, dan wordt een individu vooral gemotiveerd door wat Eighmey *waardigheid* noemt, bijvoorbeeld doordat werken bij de krijgsmacht zorgt voor een gevoel van respect voor zelf en anderen, of een gevoel van trots kunnen zijn op de eigen prestaties. Is een individu voornamelijk op anderen gericht en zijn de uitkomsten tastbaar, dan wordt een individu vooral aangetrokken tot het militaire bedrijf omdat het voordelen oplevert voor anderen, zoals bescherming van mensen, gebieden of democratisch gedachtegoed, of het verlenen van hulp aan mensen of gemeenschappen die dat nodig hebben. Wanneer het individu voornamelijk op anderen gericht is en de uitkomsten niet tastbaar zijn, wordt de motivering vooral geformuleerd in termen van *trouw*. Individuen die in deze dimensie vallen gaan vooral de krijgsmacht in omdat ze een bepaalde verantwoordelijkheid en/of verbondenheid voelen naar anderen toe, wat zich bijvoorbeeld uit in het willen bijdragen aan de samenleving, in het willen tonen van leiderschap of in het willen werken in teams.

Interessant aan het onderzoek van Eighmey (2006) is dat hij onderscheid maakt tussen de motiveringen van vrouwen en van mannen. Hieruit blijkt dat zowel voor een merendeel mannen als voor een merendeel vrouwen de persoonlijke doelen en waarden leidend zijn om een carrière in de krijgsmacht te overwegen, gevolgd door meer materiële overwegingen. Dit lijkt dus overeenkomsten te vertonen met de postmoderne dimensie van Battistelli (1997), welke stelt dat de huidige werknemer zich steeds meer laat leiden door zelfverwezenlijking en het behalen van eigen voldoening. Er kunnen echter nuanceverschillen zitten tussen mannen en vrouwen wat betreft de hiërarchie van dergelijke doelen en waarden, welke bovendien ook per jaar kunnen veranderen (Eighmey, 2006). Zo werden in 2001 de mannen vooral aangetrokken tot de krijgsmacht vanwege het kunnen vervullen van persoonlijke waarden en doelen als het bijdragen aan de maatschappij en het ontwikkelen van leiderschaps- en teamwerkqualiteiten, terwijl vrouwen in dat jaar de nadruk legden op waarden en doelen als trots kunnen zijn op het werk en het werken in een omgeving met respect voor zelf en anderen. In 2004 legden mannen juist meer de nadruk op aspecten als fysieke uitdaging, teamwork en avontuur, terwijl vrouwen naast teamwork en fysieke uitdaging met name het bijdragen aan de maatschappij belangrijk vonden.

Kort gezegd hebben verschillende factoren invloed op de militaire participatie van vrouwen. In Nederland lijken met name de manier waarop in en buiten de krijgsmacht over gender wordt gedacht en de masculiene organisatiecultuur van Defensie de belangrijkste structurele obstakels voor algemene vrouwelijke militaire participatie. Wanneer gekeken wordt naar de intrinsieke en extrinsieke motiveringen blijkt dat voor een merendeel mensen de persoonlijke doelen en waarden leidend zijn om een carrière in de krijgsmacht te overwegen, gevolgd door meer materiële overwegingen. De relatie tussen de (militaire) organisatie en het individu worden hierbij vooral gezien in termen van wat de organisatie toe kan voegen aan de zoektocht naar de eigen identiteit. In het volgende hoofdstuk zal daarom identiteit en (organisatie-)identificatie nader aan bod komen.

## **3.2 Identiteit en identificatie**

Naast motivatie voor een loopbaan in de krijgsmacht spelen ook identiteit en identificatie een grote rol in dit onderzoek. Voordat er uitspraken gedaan kunnen worden over identiteit en identificatie moet er eerst nader ingegaan worden op wat identiteit en identificatie eigenlijk inhouden. Dat zal in dit hoofdstuk aan bod komen. Allereerst zal in paragraaf 3.2.1 nader ingegaan worden op hoe identiteit gezien wordt binnen de sociale wetenschappen. Het voor dit onderzoek belangrijke aspect van sociale identiteit en bijbehorend concept van *identity salience* zal in paragraaf 3.2.2 uitgelicht worden. Vervolgens zal paragraaf 3.2.3 ingaan op identificatie, specifiek in relatie tot een organisatie en/of beroepsgroep. De effecten die een dergelijke identificatie hebben op het gedrag van een individu zullen tot slot in paragraaf 3.2.4 besproken worden.

### *3.2.1 Het concept 'identiteit'*

Binnen de sociale wetenschappen wordt de theoretische constructie van de manier waarop een individu zichzelf ziet - oftewel het zelfconcept of de identiteit van een individu - veelal gezien als bestaande uit twee componenten, namelijk een persoonlijke en een collectieve component (Schwartz, Dunkel

& Waterman, 2009). Persoonlijke identiteit heeft hierbij betrekking op de unieke karaktereigenschappen, overtuigingen, doelen en waarden die een individu heeft, evenals het perspectief dat een individu gebruikt om de wereld om zich heen te begrijpen. Het sociale en het culturele niveau zijn beide onderdeel van een collectieve identiteit, oftewel dat deel van de identiteit dat in relatie tot de sociale omgeving tot stand komt en gedeeld wordt met anderen (Schwartz *et.al.* 2009; Tajfel, 1981; Tajfel & Turner, 1985). De sociale identiteit wordt afgeleid van de sociale categorieën waartoe individuen behoren, en omvat zowel het lidmaatschap van een groep als de emotionele waarde en betekenis die een individu toeschrijft aan dat lidmaatschap (Tajfel, 1981). Culturele identiteit omvat de specifieke culturele normen en waarden die men gebruikt als richtlijnen voor gedrag, zoals individualisme of etniciteit. Deze normen en waarden worden gedurende het leven geïnternaliseerd door deel uit te maken van bijvoorbeeld een religieuze of nationale gemeenschap (Schwartz *et.al.*, 2009). Hoewel de culturele identiteit overeenkomsten heeft met de sociale identiteit, opereert culturele identiteit op een abstracter niveau van identificatie. Het niveau van de sociale identiteit omvat meer concrete en intense identificaties voor het individu, zoals identificatie met een organisatie of lidmaatschap van een vereniging.

### 3.2.2 Sociale identiteitstheorie

Een belangrijke wetenschappelijke theorie over hoe sociale identiteiten tot stand komen en hoe daarmee dynamische processen binnen en tussen groepen begrepen kunnen worden is de sociale identiteitstheorie, welke in 1985 geformuleerd is door Tajfel en Turner. Deze theorie stelt dat individuen zichzelf en anderen indelen in verschillende sociale categorieën, bijvoorbeeld op basis van lidmaatschap van een organisatie, gender of religieuze achtergrond (Tajfel & Turner, 1985). Deze categorieën worden gedefinieerd door de eigenschappen die over het algemeen typerend worden geacht voor de leden van een dergelijke categorie (Turner, 1985). Het indelen van mensen in sociale categorieën, oftewel de sociale categorisatie van mensen, heeft twee belangrijke functies (Ashforth & Mael, 1989; Tajfel & Turner, 1985; Turner 1985). Ten eerste is het een hulpmiddel om de overvloed aan informatie uit de sociale omgeving makkelijker te kunnen ordenen, en snel bepaalde eigenschappen aan andere mensen toe te kunnen schrijven op basis van de sociale categorie waarvan deze mensen deel uitmaken. Sociale categorieën zijn dan ook vaak een versimpelde en stereotyperende weergave van een groep. Hoewel sociale categorieën in werkelijkheid dynamisch en veranderlijk zijn, worden ze vaak ervaren alsof ze al vóór en onafhankelijk van de sociale groep ontstaan zijn. De kracht van sociale categorisatie ligt in het feit dat het als het ware een algemene overeenstemming over de kenmerkende eigenschappen van een sociale groep uitdrukt.

Ten tweede is sociale categorisatie een belangrijk hulpmiddel voor een individu om een plaats te kunnen vinden en te behouden in de sociale omgeving. De sociale categorieën waarmee een individu zich associeert omvatten immers specifieke onderscheidende waarden en eigenschappen die zij daarmee ook aan zichzelf toe kunnen schrijven. Een sociale categorie waartoe iemand behoort beschrijft niet alleen de kenmerkende eigenschappen van die categorie, maar schrijft dergelijke eigenschappen en bijbehorend gedrag ook voor. Het heeft daarmee voor de groepsleden tegelijkertijd zowel een beschrijvend als een normatief karakter (Hogg, Terry & White, 1995). Overigens kan iemand deel uitmaken van meerdere sociale categorieën en verschilt de mate waarin iemand een bepaald

groepslidmaatschap belangrijk vindt per persoon (Ashforth & Mael, 1989; Dutton, Dukerich & Harquail, 1994).

De dynamiek tussen de verschillende sociale categorieën binnen een samenleving is er een van vergelijking (Tajfel, 1981; Tajfel & Turner, 1985; Turner, 1985). Hierdoor ontstaat een denkpatroon waarbij gelijkenissen tussen leden van de eigen groep, de *ingroup*, worden geaccentueerd en de verschillen tussen de eigen groep en relevante andere groepen, de *outgroups*, worden benadrukt. Voorbeelden hiervan zijn militairen versus niet-militairen of Luchtmacht versus Landmacht, Marine en Marechaussee. Daarnaast is het een belangrijke veronderstelling van de sociale identiteitstheorie dat elk individu een positief zelfconcept nastreeft. Omdat een sociale identiteit tevens een belangrijk onderdeel is van het zelfconcept van een individu, zal een individu gedrag vertonen dat de evaluatie van de eigen groep positiever uit de bus laat komen ten opzichte van relevante outgroups (Hogg *et.al.* 1995; Tajfel, 1981; Tajfel & Turner, 1985, Turner, 1985). Wanneer een individu echter het idee heeft dat een lagere status van de sociale groep waartoe hij of zij behoort legitiem is en bovendien het idee heeft dat het mogelijk is van de lage status groep naar de hogere status groep te komen, zal een individu zich juist van de eigen groep afkeren en proberen lid te worden van de groep met een hogere status. Een voorbeeld hiervan is als een werkloze die een lage dunk heeft van de categorie 'werklozen' op zoek gaat naar een baan om zo tot de categorie van 'werkenden' te kunnen behoren.

Mensen behoren niet slechts tot één sociale categorie, maar het zelfconcept van mensen omvat verschillende sociale identiteiten waartoe zij zichzelf rekenen of waartoe zij gerekend worden. Zo kan een vrouwelijke militair sociale identiteiten hebben die betrekking hebben op haar gender, haar werk, haar familie en vrienden, haar hobby's enzovoort. Niet alle sociale identiteiten worden echter in een bepaalde sociale situatie even relevant geacht of in gelijke mate uitgedragen door een individu. Een bepaalde sociale identiteit kan in de ene situatie op de voorgrond treden, terwijl dezelfde sociale identiteit op een ander moment nauwelijks meespeelt in het gedrag. De waarschijnlijkheid dat een sociale identiteit op de voorgrond treedt in bepaalde sociale situaties wordt *identity salience* genoemd (Stryker & Serpe, 1994; Ashforth & Johnson, 2001). Hierbij is bovendien sprake van een soort hiërarchie in de mate waarin bepaalde sociale identiteiten op de voorgrond treden of niet op basis van ten eerste de relevantie van een sociale identiteit in een bepaalde situatie. Zo zal tijdens een militaire operatie de categorie van 'militairen' waarschijnlijk veel prominenter aanwezig zijn ten opzichte van andere sociale identificaties, terwijl tijdens een verjaardagsfeest het deel uitmaken van een vriendengroep meer relevant kan worden geacht door een individu. Het is dus vaak in relatie tot de sociale omgeving waarin iemand zich bevindt of en in welke mate een bepaalde sociale identiteit uitgedragen wordt. Daarnaast heeft echter ook de emotionele waarde die aan een bepaalde sociale identiteit gehecht wordt, oftewel de subjectieve belangrijkheid van de groep voor een individu, invloed op de mate waarin een sociale identiteit op de voorgrond treedt (Ashforth & Johnson, 2001). Is voor een individu het militair zijn heel belangrijk in zijn of haar zelfconcept, dan is het meer waarschijnlijk dat ook tijdens een verjaardagsfeest het behoren tot de groep militairen uitgedragen wordt, bijvoorbeeld door zich conform de gedragscode van militairen te gedragen of door het sneller ter sprake brengen van het deel uitmaken van die groep in gesprekken met andere verjaardagsvisite.

### 3.2.3 Identificatie met organisatie en/of beroepsgroep

Zoals uit de bespreking van de sociale identiteitstheorie blijkt, is sociale categorisatie niet alleen een kwestie van objectieve indeling van jezelf en anderen in sociale categorieën, maar is er ook sprake van een subjectieve en affectieve component. Sociale identificatie kan dan ook gedefinieerd worden als de bereidheid van een individu om zichzelf te definiëren in termen van een bepaalde sociale groep, evenals de mate waarin een individu het gevoel heeft dat het eigen lot verstrengeld is met het lot van de sociale groep (bijv. Ashforth & Mael, 1989; Hogg *et.al.* 1994; Hogg & Terry, 2001; Tajfel & Turner, 1985). Identificatie met een sociale groep betekent volgens Ashforth en Mael (1989; 1992) voor een individu dat zowel de successen als de mislukkingen van die groep op zichzelf betrokken worden en als een persoonlijk succes of mislukking worden ervaren.

Identificatie met een organisatie kan beschouwd worden als een specifieke vorm van sociale identificatie, waarbij een individu een bepaalde mate van verbondenheid voelt met een organisatie en zichzelf ook definieert in termen van de organisatie (Ashforth & Mael, 1989; Dutton *et.al.*, 1994; Hogg & Terry, 2001; Mael & Ashforth, 1992). Vanwege de subjectieve en affectieve component die volgens de sociale identiteitstheorie in identificatie verweven zit, is identificatie met een organisatie niet voor ieder individu even sterk of belangrijk. Sterke identificatie met een organisatie moet volgens Dutton en collega's (1994) voldoen aan twee voorwaarden. Ten eerste moet de identiteit als lid van de organisatie meer op de voorgrond aanwezig zijn dan alternatieve identiteiten. Ten tweede moet het eigen zelf-concept veel overeenkomsten vertonen met de karakteristieken die volgens een individu de organisatie als sociale groep definiëren. Kortom, iemand die zich sterk identificeert met een organisatie gebruikt de organisatie vaak als belangrijk referentiepunt voor het eigen zelfconcept, en ziet bovendien veel overeenkomsten tussen de eigen waarden en eigenschappen en de waarden en eigenschappen van de organisatie. Voor individuen die zich minder sterk met een organisatie identificeren zullen andere groepen eerder als referentiepunt dienen en zullen er ook minder overeenkomsten tussen zichzelf en de organisatie ervaren worden. Onderzoek van Mael en Ashforth (1992) toont bovendien aan dat hoe langer iemand actief is bij een organisatie, des te sterker identificeert h/zij zich waarschijnlijk met de organisatie. Andere onderzoeken (bijv. Van Knippenberg & Van Schie) tonen aan dat tevredenheid over het werk zorgt voor een sterkere organisatie-identificatie.

Zoals Ashforth en Johnson (2001) bovendien laten zien, kan er binnen organisaties sprake zijn van verschillende niveaus waarop identificatie met een organisatie plaats kan vinden. Deze niveaus liggen ingebed in elkaar en lopen van de organisatie via de divisie, de afdeling en het team naar de functiesoort. Voor militairen geldt bijvoorbeeld dat Defensie als geheel als punt van identificatie gezien kan worden, maar ook het krijgsmachtdeel waarin men werkt, het specifieke wapen/dienstvak of de functiegroep waarin men werkzaam is, of de eenheid waarvan men deel uitmaakt kan als een belangrijke groep gezien worden waarmee men zich identificeert. Identificatie met de eenheid is hierbij het meest concreet voor een persoon en staat daarmee op het laagste niveau, terwijl Defensie als organisatie het meest abstract is en op het hoogste niveau staat. Tegelijkertijd is de eenheid de meest uitsluitende groep, terwijl Defensie ook alle lagere niveaus van identificatie binnen een organisatie omvat en daarmee juist veel meer insluitend is. Hoe dieper in de organisatie men dus komt, des te exclusiever de groep van identificatie wordt. Een luchtmachtmilitair en een marinemilitair kunnen zich bijvoor-

beeld beide identificeren met Defensie, maar de Marine kan geen referentiepunt in identificatie zijn voor een luchtmachtmilitair of vice versa.

Naast identificatie met een organisatie kan een individu zich ook identificeren met een beroep of beroepsgroep (Scott, 1997). In dit geval definieert een persoon zich niet zozeer in termen van zijn of haar lidmaatschap van een organisatie, maar meer in termen van de karakteristieken van het beroep of de beroepsgroep. Een dergelijke professionele identificatie kan dus organisatieoverschrijdend werken, aangezien menig beroep in meerdere organisaties uitgevoerd kan worden. Hoe meer uniek echter een bepaalde professe is voor een bepaalde organisatie, des te sterker ligt dat punt van identificatie ingebed in de betreffende organisatie (Ashforth & Johnson, 2001; Ashforth & Mael, 1989). In een organisatie met een unieke taak in de samenleving is beroepssocialisatie sterk aangepast aan de specifieke behoeftes en vereisten van die organisatie (Moore, 1999). Ashforth en Johnson (2001) stellen bovendien dat de gehele organisatie door haar werknemers eerder als punt van identificatie wordt gezien dan 'lagere' groepen van identificatie wanneer de organisatie in sterke mate als uniek wordt gezien in haar waarden, eigenschappen en doelen ten opzichte van andere organisaties. Het militaire bedrijf is hier een voorbeeld van.

#### 3.2.4 Gevolgen organisatie-identificatie

Hoe meer iemand zich identificeert met een groep, des te meer worden het gedrag en de houding beïnvloed door die groep (Van Knippenberg & Van Schie, 2000). Het identificeren met een organisatie heeft dan ook verschillende gevolgen voor het individu en de organisatie. Sociale categorisatie leidt tot denken in *ingroup* en *outgroups*, waarbij gestreefd wordt naar een positiever beeld van de eigen groep ten opzichte van relevante *outgroups*. Wanneer mensen zichzelf definiëren in termen van lidmaatschap van een organisatie, dan gebruiken zij de organisatie als referentie om relevante *ingroups* en *outgroups* te onderscheiden (Ashforth & Mael, 1989; Dutton *et.al.*, 1994; Hogg & Terry, 2001). Sterke identificatie met een organisatie zorgt er dan ook voor dat individuen zich coöperatiever en meer ondersteunend opstellen richting andere leden van de organisatie, evenals dat zij een positief beeld van de eigen organisatie presenteren naar zichzelf en naar anderen (Dutton *et.al.* 1994; Kramer, 1991). Daarnaast zorgt sterkere identificatie met de organisatie voor een grotere motivatie om de doelen van de organisatie te bereiken en de organisatie te ondersteunen (Ashforth & Mael, 1989; Dutton *et.al.*, 1994; Van Knippenberg & Van Schie, 2000). Werknemers die zich sterk identificeren met de organisatie zijn dan ook meer geneigd bij de organisatie te blijven en zich te richten op taken waar niet alleen het individu zelf profijt van heeft, maar ook de gehele organisatie belang bij heeft (Dutton *et.al.* 1994). Dit laatste wordt ook wel *extra-role behaviour* of *organizational citizenship behaviour* genoemd, wat gedefinieerd kan worden als vrijwillig vertoond gedrag van een individuele werknemer dat de effectiviteit van een organisatie ten goede komt, zonder dat dergelijk gedrag expliciet voorgeschreven of formeel beloond wordt vanuit de organisatie (Organ, 1988 in: Gurbuz, 2009). Anders gezegd, werknemers die zich sterk identificeren met de organisatie zijn eerder geneigd iets extras te doen voor de organisatie zonder dat dit in hun functieomschrijving is opgenomen. Werknemers die zich minder sterk identificeren zijn meer gericht op eigenbelang en zullen binnen de organisatie voornamelijk gedrag vertonen dat henzelf ten goede komt (Scott & Lane, 2000).



Naast de eigen ideeën over de organisatie spelen ook de ideeën die anderen volgens het individu hebben over de organisatie een rol in de mate van identificatie en het gedrag van een persoon (Dutton *et.al.*, 1994). De kennis over wat anderen denken over de organisatie wordt via verschillende communicatiemiddelen verkregen, bijvoorbeeld via interne communiqués of via berichten in de media (Bhattacharya & Sen, 2003). Wanneer de identiteit van de organisatie zoals naar voren komt uit dergelijke communicatie volgens een individu niet overeen komt met het eigen zelfconcept of het eigen idee van waar de organisatie voor staat, kan dit er aan de ene kant voor zorgen dat hij of zij zich distantieert van de organisatie. Aan de andere kant kan het er ook voor zorgen dat hij of zij het gevoel heeft zich te moeten verdedigen voor zijn of haar lidmaatschap van die organisatie. Individuen die zich sterk identificeren met een organisatie zullen een negatieve representatie van de organisatie eerder persoonlijk opvatten en proberen dit beeld te verbeteren, terwijl individuen die zich minder sterk identificeren met de organisatie er eerder voor zullen kiezen de organisatie te verlaten om zo een positief zelfconcept te kunnen behouden.

Samenvattend kan gezegd worden dat identiteit zowel een persoonlijke als een collectieve (sociale en culturele) component omvat. Identificatie bevat bovendien een objectieve, subjectieve en affectieve dimensie. Identificatie met een organisatie kan beschouwd worden als een specifieke vorm van sociale identificatie, waarbij een individu een bepaalde mate van verbondenheid voelt met de organisatie en zichzelf ook definieert in termen van de organisatie. Sterke identificatie met een organisatie heeft verschillende positieve gevolgen voor de organisatie, waaronder een grotere motivatie om de doelen van de organisatie te bereiken en de organisatie te ondersteunen.

### 3.3

#### **Gender en genderrelaties in organisaties**

Niet alleen de organisatie kan gezien worden als een referentiepunt voor identificatie, ook identificatie met de sociale categorie van gender is voor dit onderzoek van belang. Aangezien veel tegenstand tegen vrouwen in de krijgsmacht geformuleerd wordt in termen van gender en een organisatiecultuur bovendien gendergeladen is, zorgen gender en genderrelaties in organisaties ervoor dat ervaringen van vrouwen in door mannen gedomineerde organisaties sterk af kunnen wijken van de ervaringen van mannen in dezelfde organisaties. In dit hoofdstuk zullen dergelijke kwesties nader uitgediept worden. In paragraaf 3.3.1 zal allereerst een definitie van gender gegeven worden zoals in dit onderzoek gehanteerd wordt. Vervolgens zal in paragraaf 3.3.2 ingegaan worden op de theorie van *tokenism*: een van de eerste theorieën die specifiek ingaat op de ervaring van vrouwelijke minderheden in een organisatie. Op basis van de belangrijkste kritiek op de theorie van *tokenism*, zal paragraaf 3.3.3 de gendergeladenheid van organisaties en het bijbehorende 'doen' van gender in organisaties behandelen. Paragraaf 3.3.4 zal tot slot ingaan op onderzoek specifiek naar vrouwen en gender in de krijgsmacht.

##### *3.3.1 Definitie gender*

Gender is te omschrijven als de door mensen geconstrueerde sociaal-culturele categorieën van masculiniteit en femininiteit, kortom wat is de *betekenis* die gegeven wordt aan het 'man zijn' of 'vrouw zijn' in de samenleving (Nencel, 2007). De betekenis die hierbij aan femininiteit wordt gegeven is direct

gekoppeld aan de betekenis die gegeven wordt aan masculiniteit, aangezien de betekenis die gegeven wordt aan het 'vrouw zijn' of het 'man zijn' alleen in relatie tot elkaar waarde heeft (Alvesson & Billing, 2002). Masculiene karakteristieken worden voornamelijk met mannen geassocieerd en feminiene karakteristieken worden vooral met vrouwen geassocieerd, hoewel mannen ook feminiene eigenschappen kunnen hebben en vice versa. Gender is daarmee een binair sociaal ordeningsprincipe dat zowel op symbolisch, individueel als op structureel niveau een rol speelt in hoe de maatschappij door haar leden begrepen en vormgegeven wordt. Het komt onder andere naar voren uit stereotypering van vrouwen en mannen, evenals in de gendergeladenheid van de verdeling van arbeid, regelgeving, rituelen, cultuur en identiteit.

Net als andere sociale categorieën heeft gender bovendien niet alleen een beschrijvend maar ook een normatief karakter, en schrijft daarmee mannen en vrouwen voor hoe zij zich zouden moeten gedragen volgens de sociale gendernormen. Aangezien de indeling van mensen als 'man' of 'vrouw' - zowel door zelf als door anderen - bovendien sterk aanwezig is in alle aspecten van het dagelijks leven, is gender bewust en onbewust een van de belangrijkste sociale categorieën voor (interpretaties van) gedrag en identiteit (Ridgeway, 2009). Het aspect van gender hoeft daardoor niet altijd expliciet aanwezig te zijn om effect te hebben op de manier waarop gehandeld wordt in een bepaalde situatie.

### 3.3.2 *Tokenism*

Eén van de eerste theorieën die specifiek ingaat op de ervaring van (vrouwelijke) minderheden in een organisatie is de theorie van *tokenism* van Rosabeth Moss Kanter. Kanter (1977) stelt dat er drie belangrijke factoren zijn die gedrag op het werk bepalen, namelijk de structuur van mogelijkheden en kansen, de machtsstructuur en de relatieve aantallen. Bij dit laatste aspect gaat Kanter expliciet in op de negatieve effecten die het onderdeel zijn van een duidelijke relatieve minderheid (15% of minder) hebben op de sociale ervaringen binnen een organisatie. In deze situatie worden leden van de minderheidsgroep als het ware alleen maar als '*tokens*' gezien, oftewel als representatief voor hun sociale groep in plaats van als onafhankelijke individuen (Kanter, 1977). Op basis van een gevalstudie in een industrieel leveringsbedrijf waarin vrouwen sterk in de minderheid zijn, wijt zij dit fenomeen van *tokenism* aan drie processen, namelijk *zichtbaarheid*, *contrast* en *assimilatie*, welke respectievelijk prestatiedruk, sociale isolatie en insluiting in stereotype rollen tot gevolg hebben. Ook stelt zij dat pas bij een verhouding van ongeveer 30:70 de negatieve effecten van *tokenism* helemaal zullen verdwijnen.

De zichtbaarheid van de *tokens* wordt bepaald door het relatief lage aantal vrouwen in de organisatie, waardoor zij opvallen tussen de overvloed aan mannen. Echter, niet alleen hun naam en aanwezigheid in de organisatie worden onthouden, ook hun fouten en intieme relaties worden sneller opgemerkt en onderwerp van gesprek en roddels. Daarnaast worden vrouwen soms ook expres in de schijnwerpers gezet om als voorbeeld van de vrouwelijke werknemer in de organisatie te dienen. Door deze verhoogde zichtbaarheid voelen veel vrouwen zich beperkt in hun vrijheid en onder druk gezet om goed te presteren, omdat zij weten dat er constant op hen gelet wordt. Deze druk wordt nog eens verhoogd doordat vrouwen door hun status als *token* vooral zichtbaar zijn als 'lid van de sociale categorie vrouwen', waardoor hun handelen een extra symbolische lading krijgt en zij niet alleen zichzelf representeren maar ook vrouwen in het algemeen. Vrouwen krijgen hierdoor het gevoel dubbel zo hard te moeten werken om als individu met eigen kwaliteiten gezien en geaccepteerd te worden. In de

woorden van Kanter zelf (1977, p. 216): “De *token* hoeft niet hard te werken om gezien te worden, maar moet wel hard werken om haar prestaties gezien te krijgen.” Aan de andere kant worden vrouwen in een *token*-positie ook onder druk gezet niet te goed te presteren, omdat dat de dominante positie van de meerderheidsgroep bedreigt. Uit angst hier op andere manieren op afgerekend te worden, zullen sommige vrouwen in een *token*-positie dan ook proberen om sociaal onzichtbaar te worden door zich zo neutraal mogelijk op te stellen.

Contrast heeft betrekking op het feit dat de aanwezigheid van één of enkele *tokens* ertoe leidt dat de dominante groep zich meer bewust wordt van wat zij als groep met elkaar gemeen hebben, evenals dat zij op dat moment het gevoel krijgen dat die gemeenschappelijkheid bedreigt wordt door de aanwezigheid van de *tokens*. Zoals reeds uit de bespreking van de sociale identiteitstheorie in vorig hoofdstuk bleek, zorgt een dergelijke definiëring van mannen als *ingroup* en vrouwen als *outgroup* ervoor dat de gelijkenissen tussen leden van de eigen groep worden geaccentueerd en de verschillen tussen de eigen groep en de *token*-groep worden benadrukt. Vrouwelijke *tokens* worden dus als het ware gebruikt om de dominante masculiene cultuur te benadrukken en te onderschrijven in plaats van dat het leidt tot een revaluatie van wat de leden van een organisatie met elkaar gemeen hebben. Dit leidt er vaak toe dat vrouwen zich moeten schikken in de dominante cultuur en ofwel sociaal geïsoleerd raken als buitenstaander, ofwel proberen een van de ‘insiders’ te worden door zich af te zetten tegen de eigen sociale groep van vrouwen.

Het derde proces - assimilatie - gaat in op de trend dat *tokens* nooit helemaal als een eigen persoon gezien kunnen worden, omdat zij altijd moeten vechten tegen de heersende stereotypen over hun sociale groep. Deze stereotypische benadering is handig voor de dominante groep om de onzekerheid over in dit geval vrouwen snel te verminderen, en is moeilijk te weerleggen door de vrouwen omdat zij niet in voldoende relatieve aantallen aanwezig zijn in de organisatie om hun individuele variatie effectief te kunnen tonen. *Tokens* worden door een dergelijke benadering echter beperkt in hun handelen omdat zij in voor hun sociale groep geaccepteerde rollen geplaatst worden die niet per se overeenkomen met de individuele realiteit. Voorbeelden hiervan zijn dat vrouwen vaak gezien worden als de ‘moeder’, de ‘verleidster’, de ‘secretaresse’ of de ‘cheerleader’. Vaak wordt hierbij door de dominante groep de professionaliteit (en individualiteit) van de vrouw ondergeschikt gemaakt aan haar vrouw zijn. Past een vrouw door haar gedrag niet in een typisch vrouwelijke rol, dan wordt zij vaak als ‘ijzervreter’ weggezet en gaat dit ten koste van haar vrouwelijkheid en de mate waarin zij als sympathiek wordt beschouwd door haar collega’s.

Hoewel de dynamiek van *tokenism* die Kanter omschrijft in veel onderzoeken bevestigd is in verschillende sectoren waar vrouwen sterk in de minderheid zijn (bijv. Carreiras, 2008; Ely, 1994; Powell, Bagilhole & Dainty, 2009; Yoder, Adams & Prince, 1983), is er zeker in de laatste decennia steeds meer kritiek gekomen op de verklaringen die volgens Kanter ten grondslag liggen aan de theorie van *tokenism*. Het grootste punt van kritiek dat onderzoekers (bijv. Acker, 1990; Alvesson & Billing, 1997, 2002; Yoder, 1991) uiten, is dat een benadering die alleen oog heeft voor de relatieve aantallen voorbij gaat aan de sociale constructie van gender en genderrelaties binnen en buiten organisaties, en de effecten die dat heeft op de individuele ervaringen en handelingen binnen organisaties. Wat Kanter alleen wijt aan de scheve verhouding, is volgens Yoder (1991) bijvoorbeeld eigenlijk een samenspel

van verschillende factoren, namelijk 1) de scheve verhouding; 2) de lagere status van de minderheidsgroep; 3) de mate waarin een bepaald beroep geschikt geacht wordt voor vrouwen; en 4) de mate waarin de aanwezigheid van de minderheid door de dominante groep als bedreigend voor het sociale prestige van het beroep of de organisatie wordt ervaren. In tegenstelling tot Kanter zien dergelijke onderzoekers de oplossing voor de negatieve effecten van *tokenism* voor vrouwen in een door mannen gedomineerde organisatie dan ook niet alleen in het verhogen van het percentage vrouwen naar meer dan 30%, maar ook in het creëren van een cultuuromslag in de manier waarop er naar mannen en vrouwen in een organisatie wordt gekeken.

### 3.3.3 Gendergeladenheid van organisaties en het 'doen' van gender

Met name sinds eind jaren '80 worden gender en genderrelaties als een centraal thema gezien in het functioneren van bedrijven en organisaties. Vanuit organisatiewetenschappen, evenals vanuit het gebied van genderstudies is in de laatste decennia dan ook reeds het een en ander geschreven over de gendergeladenheid van organisaties in het algemeen en de effecten hiervan op vrouwen in door mannen gedomineerde organisaties in het bijzonder (bijv. Aaltio & Mills, 2002; Acker, 1990; Alvesson, 1998; Alvesson & Billing, 1997, 2002; Carreiras, 2008; Gherardi, 1995, 1996; Gherardi & Poggio, 2001; Kelan, 2010; Kenelly, 2002; Martin, 2003; Moore, 1999; Pilgerim, 2007; Rabe-Hemp, 2009; Ridgeway, 2009; Semyonov & Lewin-Epstein, 2004; Sion, 2001, 2006, 2008; West & Zimmerman, 1987). Ten eerste wordt vaak gerefereerd aan de segregatie van arbeid naar gender. Hierbij wordt allereerst onderscheid gemaakt tussen horizontale en verticale segregatie op de arbeidsmarkt: vrouwen werken vaak in andere sectoren (horizontale segregatie) en op lagere posities (verticale segregatie) dan mannen (Alvesson & Billing, 1997; Gherardi & Poggio, 2001). Volgens Semyonov en Lewin-Epstein (2004) kan arbeid verder op drie verschillende maar overlappende manieren naar gender gescheiden zijn. Een bepaalde vorm van gender kan 1) als een essentiële voorwaarde geacht worden voor het uitvoeren van een functie; 2) als een essentiële voorwaarde geacht worden voor promotie binnen een gekozen carrièrepad; of 3) een bepaalde voorkeur genieten in de context waarbinnen het werk wordt uitgevoerd.

De selectie en het aannemen van individuen voor een bepaalde (hogere) positie zijn daarmee dus gebaseerd op criteria die niet genderneutraal zijn, maar individuen worden geschikt geacht voor een bepaalde functie op basis van welke eigenschappen de selectiecommissie associëren met die functie. Hoe meer een bepaalde functie door de selectiecommissie met meer masculiene competenties wordt geassocieerd, des te minder zullen vrouwen geschikt geacht worden voor een dergelijke functie en vice versa. Dergelijke selectiecriteria kunnen ook onbewust door het individu geïnternaliseerd worden, waardoor mannen en vrouwen zichzelf minder geschikt achten voor respectievelijk traditioneel vrouwelijke of traditioneel mannelijke functies. De ongelijke horizontale en verticale verdeling van arbeid naar gender wordt door dergelijke ideeën over gender dan ook in stand gehouden (Acker, 1990; Alvesson & Billing, 1997; Gherardi & Poggio, 2001; Ridgeway, 2009).

Naast de segregatie van werk naar gender op de arbeidsmarkt, wordt er ook vaak gesproken over de gendergeladenheid van de organisatiecultuur. Binnen wetenschappelijk onderzoek naar de gendergeladenheid van organisatieculturen is 'doing gender' - oftewel het doen van gender - een populair

concept. Het concept vindt zijn oorsprong in het werk van West en Zimmerman (1987), die het als volgt omschrijven:

“(...) het ‘doen’ van gender wordt ondernomen door mannen en vrouwen wier competentie als leden van de samenleving gegijzeld wordt door de productie ervan. Gender doen omvat een mix van sociaal gestuurde waarnemingen, interacties en micropolitieke activiteiten die bepaalde aangelegenheden als expressies van mannelijke of vrouwelijke ‘naturen’ definiëren.” (p. 126).

Later in het artikel voegen ze hier aan toe dat het doen van gender niet zozeer betekent dat iemand het normatieve begrip van femininiteit of masculiniteit naleeft, maar wel dat iemand in een sociale interactie door zijn of haar gedrag het risico aangaat in termen van gender beoordeeld te worden (West & Zimmerman, 1987, p. 136). Hoewel het individuen zijn die gender doen, is het doen van gender in deze zin dus fundamenteel sociaal en institutioneel van aard, aangezien de normatieve betekenis die gegeven wordt aan wat het betekent mannelijk of vrouwelijk te zijn alleen waarde krijgt in interactie binnen een bepaald sociaal kader. Zolang een dergelijke binaire indeling als relevant gezien wordt in een bepaalde context is het doen van gender onvermijdelijk. Wanneer bovendien individuen zodanig gender doen dat zij de gendernormen overtreden, dan staan de individuen ter discussie en niet de gendernormen.

Een andere conceptie van het doen van gender is ontwikkeld door Judith Butler (1990; 2004). Een belangrijk begrip hierin is *performativity*. Butler stelt dat het structurerend discours in een bepaalde sociale context de mogelijkheid geeft voor het innemen of ‘opvoeren’ van verschillende posities met betrekking tot gender, terwijl tegelijkertijd datzelfde discours ook de grenzen van de mogelijkheden aangeeft. De mogelijke posities evenals de vorm die een individu kan geven aan de manier waarop gender uitgedragen wordt, zijn daarmee dus niet geheel vrij maar afhankelijk van de specifieke sociale context. De binaire conceptie van gender als masculien of feminien is dus als het ware een uitkomst van discursieve onderhandeling met de sociale omgeving, en wordt continu uitgedragen door een proces van identificatie (zowel door jezelf als door anderen geïdentificeerd worden als masculien of feminien). Waar West & Zimmerman (1987) de nadruk leggen op hoe gender gedaan wordt in interactie, focust Butler (1990; 2004) zich daarmee op hoe gender en genderidentiteit tegelijkertijd bewust en onbewust gevormd en beperkt worden door het normatieve discours in een sociale setting.

Op basis van beide visies op het doen van gender wordt duidelijk dat gender een sociaal gestuurd proces is dat veelal onbewust in dagelijkse interactie tot stand komt en in stand wordt gehouden door het gedrag en sociale handelen van individuen. Binnen onderzoek naar gender en organisaties wordt het concept van het doen van gender dan ook gebruikt om te laten zien hoe gender sociaal geconstrueerd wordt binnen organisaties en verweven zit in de dagelijkse praktijken en heersende cultuur binnen een organisatie, en daarmee invloed heeft op hoe mannen en vrouwen hun functie binnen een bepaalde organisatie ervaren en uitvoeren. (Alvesson, 1998; Bruni & Gherardi, 2002; Bruni, Gherardi & Poggio, 2004; Gherardi & Poggio, 2001; Kelan, 2010; Martin, 2003; Pilgeram, 2007; Powell *et al.*, 2009; Pullen & Knights, 2008; Rabe-Hemp, 2009; Ridgeway, 2009). De gendergeladen organisatiecultuur geeft hierbij de voorwaarden en de grenzen aan van hoe een individu masculiniteit en/of femininiteit uit kan dragen binnen de organisatie en de waarde die aan de verschillende vormen van gender wordt gehecht (Bruni & Gherardi, 2002).

Of een organisatiecultuur als feminien of masculien wordt beschouwd, wordt door verschillende factoren bepaald. Moore (1999) stelt bijvoorbeeld dat de masculiniteit van een organisatie bepaald wordt door drie factoren, namelijk de proportie mannen werkzaam in de organisatie; de typen taken die uitgevoerd moeten worden in de meerderheid van de functies (bijv. zijn er risico's aan verbonden of is er kracht voor nodig etc.); en de karakteristieken die nodig geacht worden om het werk uit te kunnen voeren. Alvesson en Billing (2002) stellen dat de femininiteit of masculiniteit van een organisatie of beroepsgroep afhankelijk is van vier elementen. Als eerste element noemen ook zij het percentage mannen en vrouwen; ten tweede het 'gender imago' van het werk of de organisatie, oftewel de ideeën die mensen in de directe omgeving hebben over het werk en de typische karakteristieken die daarbij passen; ten derde de normen, waarden en ideeën over het werk binnen de organisatie of beroepsgroep; en ten vierde de context waarin het werk plaatsvindt, bijvoorbeeld een commercieel bedrijf onderhevig aan competitie of een niet-commercieel bedrijf beschermd door de overheid. Opvallend aan de factoren van Alvesson en Billing is dat zij in tegenstelling tot Moore expliciet onderscheid maken tussen de attitude ten aanzien van het werk binnen de organisatie en de ideeën over het werk buiten de organisatie. Dominantie, onafhankelijkheid en competitie zijn voorbeelden van wat in de Westerse samenlevingen over het algemeen als typisch masculiene karakteristieken beschouwd wordt, terwijl zorgzaamheid, persoonlijke benadering en omgevingsbewustheid als typisch feminiene eigenschappen worden gezien (Alvesson & Billing, 2002). Bovendien wordt er in de meeste Westerse samenlevingen meer waarde gehecht aan masculiniteit dan femininiteit (Alvesson & Billing, 1997, 2002; Moore, 1999).

Kijken we nu opnieuw naar de theorie van Kanter (1977), dan blijken de negatieve effecten van *tokenism* inderdaad ook van het begrip van gender afhankelijk te zijn. Uit onderzoek naar mannen in niet-traditionele beroepen blijkt bijvoorbeeld dat mannen vaak een persoonlijke verrijking rapporteren wanneer zij werkzaam zijn in traditioneel feminiene beroepen en bovendien vaker juist voordelen van hun relatief geringe aantal ondervinden, zoals meer aanzien en een snellere doorstroom (bijv. Acker, 1990; Cross & Bagilhole, 2002; Simpson, 2005). Vrouwen daarentegen rapporteren het gevoel te hebben dat in traditioneel 'mannelijke' organisaties ofwel hun vrouwelijkheid ter discussie staat wanneer zij zich volgens de masculiene noties van succes gedragen, ofwel dat hun professionele kwaliteiten ter discussie staan wanneer zij hun vrouwelijkheid blijven uitdragen (bijv. Gherardi & Poggio, 1998; Kenelly, 2002; Pilgeram, 2007; Powell *et.al.* 2009; Rabe-Hemp, 2009; Ridgeway, 2009; Sion, 2001, 2008). Het is voor vrouwen in door mannen gedomineerde organisaties dan ook vaak een zoektocht naar de balans tussen het uitdragen van hun vrouwelijkheid en het conformeren aan de masculiene normen die de organisatie stelt (bijv. Rabe-Hemp, 2009). Onderzoek van Moore (1999) onder mannelijke en vrouwelijke politieagenten in Israël laat zien dat het uitdragen van een meer masculiene genderidentiteit op het werk echter niet per definitie betekent dat vrouwen zichzelf ook minder vrouw voelen. Wel schrijven vrouwelijke politieagenten die in typisch masculiene functies werkzaam zijn naast traditioneel feminiene karaktereigenschappen meer masculiene karaktereigenschappen aan zichzelf toe dan politieagentes in meer feminiene functies. Het aan zichzelf toeschrijven van dergelijke eigenschappen zorgt bovendien voor een sterkere identificatie met de organisatie, omdat zij daardoor meer overeenkomsten zien tussen hun zelfconcept en de organisatie.

### 3.3.4 Vrouwen en het doen van gender in de krijgsmacht

Op basis van bovenstaande is te verwachten dat ook voor vrouwen werkzaam in de krijgsmacht ideeën over gender en genderrelaties binnen en buiten de organisatie invloed zullen hebben op hoe zij hun werk ervaren. De Nederlandse krijgsmacht is immers een organisatie die gedomineerd wordt door mannen en zowel binnen als buiten de krijgsmacht vooral associaties oproept met masculiene waarden en eigenschappen (Moelker & Bosch, 2008; Sion, 2001, 2006, 2008). Bovendien zijn er duidelijke risico's verbonden aan het werk als militair en is er een bepaalde mate van kracht en fysieke fitheid voor nodig in de meerderheid van de functies. Deze karakteristieken van het militaire beroep en de militaire organisatie maken dat femininiteit veelal minder wordt gewaardeerd dan waarden en eigenschappen die met mannen geassocieerd worden.

De meeste literatuur over vrouwen in de krijgsmacht richt zich op de attitude ten aanzien van vrouwen in het leger binnen en buiten de krijgsmacht. Daarnaast is er veel discussie over of naast ondersteunende functies ook gevechtsfuncties geschikt geacht worden voor vrouwelijke militaire dienst. Veel argumenten tegen vrouwelijke militaire participatie wordt geuit in termen van gender (Carreiras & Kümmel, 2008; Cohler, 2006; Herbst, 2005; Kumar, 2004; Naaman, 2007). Carreiras en Kümmel (2008) identificeerden de twee meest voorkomende manieren om tegenstand ten aanzien van volledige integratie van vrouwen in de krijgsmacht te uiten, welke zij de 'cultus van het lichaam' en de 'cultus van homogeniteit' noemen. Beide culten gaan uit van een essentialistisch en biologisch bepaald begrip van mannen en vrouwen en hun respectievelijke kwaliteiten en eigenschappen en gaan daarmee voorbij aan de sociale constructie van gender.

Tegenstand geformuleerd in termen van het lichaam stelt dat de fysiologische en psychologische eigenschappen van vrouwen hen ongeschikt maakt voor militaire dienst in het algemeen of gevechtsfuncties specifiek. Factoren als fysieke kracht, menstruatie, zwangerschap, emotionaliteit en lagere stressbestendigheid worden verondersteld vrouwen tot minder effectieve (gevechts)militairen te maken dan mannen (Maninger, 2008). Argumenten die vallen onder de cultus van homogeniteit gaan ervan uit dat de aanwezigheid van vrouwelijke militairen in militaire eenheden negatieve effecten heeft op de cohesie en het moraal in eenheden, welke op hun beurt leiden tot slechtere prestaties. De aanwezigheid van vrouwen zou het creëren van een onderlinge band in een militaire eenheid bemoeilijken vanwege de sociale diversiteit in de militaire eenheid, terwijl de effectiviteit van een eenheid in belangrijke mate afhankelijk is van de onderlinge cohesie en het moraal.

Ook binnen de krijgsmacht wordt tegenstand tegen vrouwelijke militaire participatie vaak op een dergelijke manier verwoord. Onderzoek van Cohn (2000) naar de houding van mannelijke militairen ten aanzien van de actieve militaire deelname van vrouwen binnen de Amerikaanse krijgsmacht toont bijvoorbeeld aan dat positieve aspecten van vrouwelijke militaire participatie meestal de officiële positie van Defensie volgen, terwijl bij negatieve punten in eerste instantie vaak gerefereerd wordt aan publieke opinie, financiële kwesties en met name cohesie en effectiviteit. Wordt er echter dieper ingegaan op de houding naar vrouwen in de krijgsmacht, dan komt ook iets anders naar voren. Hoewel mannelijke militairen tegen vrouwelijke militaire participatie hun protesten uiten in schijnbaar objectieve termen van het verschil in fysieke eisen dat aan mannelijke en vrouwelijke militairen wordt gesteld, heeft dit 'fysieke eisen protest' volgens Cohn (2000) een diepere betekenis. Deze betekenis kan bo-

vendien aan het doen van gender gerelateerd worden. Was het voor de integratie van vrouwen in de krijgsmacht voor militairen binnen de organisatie sociaal geaccepteerd om je expliciet negatief uit te laten over vrouwen, tegenwoordig staat het dominante discours dat niet meer toe en is het accent van de uitingen dus verplaatst naar schijnbaar objectieve klachten over het verschil in fysieke eisen. Het onderliggende sentiment is echter dat de mannen boos en gefrustreerd zijn dat de vrouwen door een verschil in standaard op oneerlijke wijze met hen concurreren in 'hun' organisatie (Cohn, 2000). Het 'fysieke eisen protest' wordt gebruikt om de verschillen tussen mannen en vrouwen te benadrukken en te bevestigen, en om op een sociaal acceptabele manier het gevoel te uiten dat vrouwen minderwaardig zijn aan mannen en niet thuis horen in de militaire organisatie. Ook in de Nederlandse krijgsmacht komen dergelijke patronen terug waarmee het buitensluiten van vrouwen en het beperken van de functies van vrouwelijke militairen gelegitimeerd wordt (Sion, 2008, 2009).

Onderzoek naar hoe vrouwelijke militairen omgaan met de tegenstand tegen hun aanwezigheid geeft aan dat ideeën over gender en genderrelaties ook hierin een belangrijke rol spelen. Carreiras (2008) concludeert op basis van haar onderzoek onder vrouwelijke officieren in de Nederlandse en Portugese krijgsmacht dat de heersende masculiene organisatiecultuur en bijbehorende stereotypische visies op vrouwen de integratie van vrouwen in de krijgsmacht bemoeilijkt. Deze moeilijkheden uiten zich vooral in de drie effecten van *tokenism*, namelijk prestatiedruk, sociale isolatie en insluiting in stereotype rollen. De manier waarop vrouwelijke officieren met deze moeilijkheden omgaan wordt volgens Carreiras aan de ene kant bepaald door hun visie op gender: zijn vrouwen anders dan of gelijk aan mannen. Aan de andere kant wordt het ook bepaald door de houding naar de organisatie: is men het eens of verschilt men van mening over de manier waarop de organisatie opereert. Hierdoor komt zij tot vier typen strategieën waarop vrouwelijke militairen omgaan met tegenstand, namelijk conformisme, assimilatie, medeplichtigheid en assertiviteit.

*Conformisten* geloven dat de genderverschillen verkleind moeten worden en dat vrouwen zich aan de huidige regels moeten conformeren. Zij doen hun best om zo min mogelijk zichtbaar te zijn, voornamelijk door zelfbeheersing en door zichzelf zo genderneutraal mogelijk te gedragen en presenteren. Vrouwen die *assimilatie* als de oplossing voor omgaan met tegenstand zien, geloven dat genderverschillen geheel geëlimineerd moeten worden en vrouwen zich volledig moeten aanpassen aan de masculiene manier van doen. Zij nemen in hun gedrag en uiterlijk de stereotypische masculiene karakteristieken over en werpen daarmee de traditionele gendernormen voor vrouwen omver. *Medeplichtigheid* refereert aan de strategie waarbij vrouwen het normatieve begrip van femininiteit uitdragen binnen de krijgsmacht en vinden dat het verschil tussen mannen en vrouwen gerespecteerd moet worden volgens de normatieve concepties. Zij zijn hierbij medeplichtig aan het in stand houden van de heersende gendernormen in de krijgsmacht en geloven bovendien dat er binnen de krijgsmacht bepaalde functies zijn die geschikter zijn voor vrouwen dan andere functies. Tot slot geloven ook vrouwen die *assertiviteit* toepassen dat het verschil tussen mannen en vrouwen gerespecteerd moet worden, maar wel op basis van gelijkwaardigheid. Zij vinden dat vrouwen zich niet hoeven aan te passen aan de dominante masculiene organisatiecultuur, noch zich als man hoeven te gedragen. Nederlandse officieren gebruiken volgens het onderzoek van Carreiras (2008) vooral conformisme (6 van 13) en medeplichtigheid (4 van 13) als voornaamste integratiestrategie.



Zoals Sasson-Levy (2003) betoogt in haar onderzoek naar hoe genderidentiteit wordt uitgedragen door vrouwelijke soldaten in gevechtsfuncties, heeft het uitdragen van een alternatieve genderidentiteit twee betekenissen binnen het militaire systeem. Door de masculiene patronen van gevechtssoldaten over te nemen, handhaven en vormen vrouwelijke militairen hun genderidentiteit naar hun eigen voorkeur in plaats van de traditionele feminiene identiteit die door de krijgsmacht aan vrouwen wordt opgelegd te accepteren. Hierdoor ondermijnen deze vrouwen de traditionele militaire definities van wat het is om man of vrouw te zijn in de krijgsmacht door als vrouw masculiene karakteristieken uit te dragen. Tegelijkertijd onderschrijven de vrouwelijke militairen op deze manier echter het idee dat masculiniteit de norm is voor gevechtssoldaten, en schikken zij zich daarmee dus in de traditionele ideeën over gender. Vrijwel alle vrouwelijke gevechtssoldaten uit haar onderzoek hadden een negatieve houding tegenover expressies van traditionele femininiteit in de krijgsmacht, en zetten zich in hun constructie van hun eigen identiteit ook af tegen dergelijke femininiteit.

Uit onderzoek van Sion (2001, 2006, 2008, 2009) onder Nederlandse militairen in een artillerie- en een infanterie-eenheid tijdens vredesmissies blijkt ook dat masculiniteit een grote plek inneemt in het zelfbeeld van de militairen. Deze plek van masculiniteit in het zelfbeeld is bovendien vrijwel gelijk aan de plek van masculiniteit in het zelfbeeld van militairen in gevechtmissies. Zij stelt dat ondanks verstrekkende veranderingen op politiek, sociaal en technologisch gebied, de krijgsman nog steeds een centraal symbool van masculiniteit blijkt te zijn onder militairen (Sion, 2006). Volgens Sion (2006, 2008) is dit opvallend, aangezien soldaten in vredesmissies met andere uitdagingen te maken krijgen dan gevechtssoldaten ten aanzien van hun zelfbeeld. In vredesmissies zijn namelijk ook traditioneel meer feminien geachte competenties als communicatiegerichtheid en een persoonlijke benadering belangrijk voor effectief optreden naast de meer masculiene eigenschappen als kracht, durf en uithoudingsvermogen waar in gevechtmissies vooral de nadruk op ligt. Dat de krijgsman toch een belangrijk en centraal symbool blijft is echter wel verklaarbaar door het feit dat veel training voor vredesmissies in de praktijk de vorm van gevechtstraining aanneemt (Sion, 2006). Uitsluiting van vrouwelijke militairen om het beeld van masculiniteit te waarborgen gebeurt bovendien op drie verschillende manieren, namelijk door vrouwen meer ondersteunende functies toe te wijzen, door het 'fysieke eisen protest' te uiten en door een sterke sociale controle uit te oefenen op de seksualiteit van vrouwen (Sion, 2008, 2009).

Kortom, gender - oftewel de sociale constructie van masculiniteit en femininiteit - en genderrelaties worden in de laatste decennia als een belangrijk thema gezien in het functioneren van organisaties. Het 'doen' van gender is hierin een centraal begrip dat aangeeft hoe gender tot uiting komt in sociale interactie, evenals hoe gender gevormd en beperkt wordt door het normatieve begrip van masculiniteit en femininiteit. Vrouwen die sterk in de minderheid zijn in een masculiene organisatie kunnen negatieve effecten ondervinden van hun *token*-positie zoals prestatiedruk, sociale isolatie en insluiting in stereotyped rollen. Zowel in hoe tegenstand tegen vrouwelijke militaire participatie binnen en buiten de krijgsmacht geformuleerd wordt als in hoe vrouwelijke militairen omgaan met deze tegenstand spelen ideeën over gender en genderrelaties bovendien een belangrijke rol.

### 3.4 Conclusie

Het doel van dit theoretisch kader was inzicht te krijgen wat er reeds bekend is over de drie belangrijkste thema's van dit onderzoek, namelijk *motivatie*, *identiteit* en *gender*. Aan de hand van de hierboven besproken literatuur kunnen nu enkele verwachtingen geformuleerd worden, welke de basis zullen vormen voor het verdere verloop van het onderzoek.

#### 3.4.1 *Motivatie*

Zoals hoofdstuk 3.1 liet zien, kunnen mensen zowel intrinsiek als extrinsiek gemotiveerd zijn om iets te doen. De nadruk in de huidige samenleving ligt bovendien steeds meer op het behalen van eigen voldoening en de behoefte aan zelfverwezenlijking: de organisatie moet iets toevoegen aan de zoektocht naar de eigen identiteit. Zowel bij mannen als bij vrouwen geldt voor het merendeel dan ook dat persoonlijke doelen en waarden leidend zijn om een carrière in de krijgsmacht te overwegen, gevolgd door meer materiële overwegingen. De verwachting is dan ook dat de vrouwelijke militairen diverse redenen zullen geven voor hun keuze voor de krijgsmacht die zowel betrekking hebben op de inhoud van het beroep als op meer tastbare en niet-tastbare voordelen en mogelijkheden die een baan bij de krijgsmacht met zich meebrengt.

Daarnaast speelt voor vrouwen echter ook het sociale, politieke en culturele klimaat binnen en buiten de krijgsmacht een rol in hoeverre hun militaire participatie geaccepteerd en gefaciliteerd wordt. Met name de ideeën over gender en familie binnen en buiten de krijgsmacht, evenals de masculiene organisatiestructuur zijn belangrijke structurele obstakels voor algemene vrouwelijke militaire participatie. Er kan dan ook verwacht worden dat redenen om de krijgsmacht te verlaten niet alleen betrekking hebben op algemene arbeidsontevredenheid, maar ook specifiek op aspecten die te maken hebben met de verwachtingen ten aanzien van de zorgtaak voor kinderen en het vrouw zijn in een door mannen gedomineerde organisatie.

#### 3.4.2 *Identiteit en identificatie*

In hoofdstuk 3.2 kwam naar voren dat een sociale identiteit afgeleid wordt van de sociale categorieën waartoe individuen door zichzelf en anderen toe gerekend worden. Het omvat zowel het lidmaatschap van een groep als de emotionele waarde en betekenis die een individu toeschrijft aan dat lidmaatschap. Sociale identificatie is dan ook de bereidheid van een individu om zichzelf te definiëren in termen van een bepaalde sociale groep, evenals de mate waarin een individu het gevoel heeft dat het eigen lot verstrengeld is met het lot van de sociale groep. Hoe meer iemand zich identificeert met een groep, des te meer worden het gedrag en de houding bovendien beïnvloed door die groep.

Vrouwelijke militairen waarvoor de sociale categorie 'militair' belangrijk is in het zelfconcept zullen zich meer identificeren met de militaire organisatie en gebruiken (een onderdeel van) de organisatie als belangrijk referentiepunt om zichzelf te omschrijven. Zij zien in dat geval dus veel overeenkomsten tussen de eigen waarden en eigenschappen, en de waarden en eigenschappen waar de organisatie voor staat. Vrouwelijke militairen die zich sterk identificeren met de militaire organisatie zullen bovendien meer gemotiveerd zijn bij de organisatie te blijven. Ook zullen zij zich betrokken voelen bij de organisatie en gemotiveerd zijn de organisatie en haar doelen te ondersteunen, ook op manieren

waarbij zij als individu niet direct zelf profijt van hebben. Daarnaast kan verwacht worden dat negatieve berichtgeving over de krijgsmacht hen eerder persoonlijk aantrekt, en zij hun best zullen doen om een positief beeld van militairen en de militaire organisatie uit te dragen naar zichzelf en de omgeving.

### *3.4.3 Gender en genderrelaties*

Hoofdstuk 3.3 maakte duidelijk dat ideeën over gender en genderrelaties zowel bewust als onbewust een grote rol spelen in organisatiepraktijken. Omdat zij zo sterk in de minderheid zijn, is te verwachten dat vrouwelijke militairen prestatiedruk, sociale isolatie en insluiting in stereotypisch feminie rollen zullen ervaren binnen de militaire organisatie. Vrouwen in masculiene functies zullen hier bovendien vanwege de genderstereotypen meer mee geconfronteerd worden dan vrouwen in feminie functies. Ook hebben ideeën over gender invloed op de mate waarin vrouwen door zichzelf en anderen geschikt geacht worden voor bepaalde taken of functies binnen de organisatie. Sommige vrouwen zullen hierdoor waarschijnlijk het gevoel hebben beperkt te worden in hun mogelijkheden bij te dragen aan de organisatie en niet erkend te worden in hun (feminie) kwaliteiten, terwijl andere vrouwen zichzelf beperkingen op zullen leggen in de functies waar zij zichzelf geschikt voor achten.

Verder valt te verwachten dat het voor een merendeel van de militaire vrouwen een zoektocht is naar de balans tussen het voldoen aan de masculiene organisatienormen en het voldoen aan de feminie gendernormen. Veel vrouwelijke militairen zullen bovendien het gevoel hebben zich niet alleen te moeten bewijzen als militair, maar ook als vrouw. Gezien een sterke focus op fysieke eisen in het protest tegen vrouwelijke militaire participatie, is te verwachten dat deze bewijsdrang zich vooral uit op fysiek gebied. Het uitdragen van een meer masculiene genderidentiteit zal voor de vrouwen zelf echter waarschijnlijk niet het gevoel geven dat zij daardoor ook minder vrouw zijn. Wel zal de tegenstand van vrouwelijke militairen tegen uitingen van traditionele femininiteit binnen de organisatie sterker zijn naarmate zij het zelf belangrijk vinden zich conform de masculiene noties van 'militair zijn' te gedragen.

## **4. Methode**

In dit hoofdstuk zal nader ingegaan worden op de methode die gebruikt is gedurende het onderzoeksproces en zal een verantwoording van de methodologische keuzes plaatsvinden. In hoofdstuk 4.1 zal allereerst de groep respondenten die heeft meegewerkt aan dit onderzoek omschreven worden. Hoofdstuk 4.2 zal vervolgens ingaan op de manier van dataverzameling, wat onderverdeeld is in de selectie van de respondenten (paragraaf 4.2.1), het afnemen van het halfgestructureerd interview (paragraaf 4.2.2) en de operationalisering van enkele belangrijke concepten (paragraaf 4.2.3). De manier van data-analyse zal in hoofdstuk 4.3 aan de orde komen, waarna in hoofdstuk 4.4 ter afsluiting enkele opmerkingen over de validiteit (paragraaf 4.4.1) en de betrouwbaarheid (paragraaf 4.4.2) worden gemaakt.

### **4.1**

#### **Respondenten**

De groep respondenten die heeft meegewerkt aan dit onderzoek bestaat uit 17 vrouwelijke militairen werkzaam bij de Nederlandse krijgsmacht. Deze vrouwen verschillen van elkaar in achtergrond, rang, functie, leeftijd, arbeidsduur, en thuissituatie. De groep bestaat uit 9 officieren (zie bijlage 1 voor indeling rangen) waarvan 4 vrouwen in de (sub)top van het bedrijf werken (LTZ1/majoor of hoger). Vier officieren zijn afkomstig van de Landmacht, drie van de Luchtmacht, één van de Marine en één van de Marechaussee. Ook zijn 8 onderofficieren geïnterviewd, waarvan telkens twee per krijgsmachtdeel. Om de anonimiteit van de respondenten te bewaren worden de rangen en specifieke wapen/dienstvakken of functiegroepen waarin de vrouwen werkzaam zijn niet verder gespecificeerd. Wel kan gezegd worden dat er verspreid over de verschillende krijgsmachtdelen zowel vrouwelijke militairen uit staffuncties, operationele functies als ondersteunende functies zijn meegenomen in dit onderzoek. Zeven vrouwen hebben kinderen, dertien vrouwen hebben een partner en zijn samenwonend of getrouwd.

De arbeidsduur in militaire dienst liep sterk uiteen bij de geïnterviewde vrouwen. De vrouw die het minst lang bij Defensie werkzaam is, is opgekomen in 2007. De langst werkzame vrouw bij Defensie was reeds in 1975 opgekomen bij een toenmalige vrouwenafdeling van de krijgsmacht. Twee vrouwen zijn om verschillende redenen enkele jaren uit dienst gestapt en later weer terug in dienst getreden. Het gemiddelde aantal jaren in dienst ligt rond de 17 jaar, alhoewel het grootste deel van de geïnterviewde vrouwen of 10 jaar of minder (6) in dienst is, of 25 jaar of langer (7). Er zijn bovendien zowel vrouwen geïnterviewd die direct vanuit de middelbare school de keuze hebben gemaakt voor de militaire opleiding als vrouwen die pas later - vaak na een vervolgopleiding of werkervaring in de burgermaatschappij - gekozen hebben in te stromen in de krijgsmacht. Dertien vrouwen zijn één of meerdere keren op uitzending geweest. Deze uitzendingen liepen uiteen van de Golfoorlog begin jaren '90 tot de meest recente missie in Afghanistan, die afliep in 2010.

## 4.2 Dataverzameling

### 4.2.1 *Selectie respondenten*

Omdat het lastig bleek toegang te krijgen tot vrouwelijke militairen, zijn de respondenten voor dit onderzoek op een aantal verschillende manieren bereikt. Het eerste contact verliep via een contactpersoon bij de Nederlandse Defensie Academie (NLDA), het opleidings- en onderzoeksinstituut van Defensie. Deze persoon heeft vervolgens enkele respondenten aangedragen, evenals contactgegevens gegeven van personen die mij eventueel verder zouden kunnen helpen bij het vinden van respondenten. Op basis van deze contactgegevens is onder andere contact gezocht met het Defensie Vrouwen Netwerk (DVN), een netwerk dat zich voornamelijk bezig houdt met de positie van zowel burgervrouwen als militaire vrouwen binnen Defensie. Vanuit dit netwerk is een algemene mail rondgestuurd onder de leden die de medewerking van de militaire dames vroeg. Ook via deze weg zijn een aantal vrouwen bereikt en moesten er zelfs enkelen afgewezen worden om de balans te bewaren tussen de verschillende rangen en krijgsmachtdelen. De vrouwen die op deze manier bereikt zijn hebben soms ook weer nieuwe contacten aangedragen. Tot slot zijn er nog enkele luchtmachtmilitairen bereikt via de diversiteitsmedewerker van de luchtmacht. Hoewel in eerste instantie ook vrouwelijke militairen uit de laagste rangen deel uitmaakten van de beoogde onderzoeksgroep, bleken zij zodanig lastig te bereiken in de beschikbare tijd dat er uiteindelijk voor gekozen is alleen vrouwen uit de onderofficiers- en officiersrang met te nemen in het onderzoek.

### 4.2.2 *Halfgestructureerd interview*

In dit onderzoek staan de meningen en beleving van vrouwelijke militairen in de Nederlandse krijgsmacht centraal. Om een zo goed mogelijk beeld te krijgen van wat deze vrouwen motiveert te (blijven) kiezen voor de krijgsmacht en op welke manier zij zich identificeren met de krijgsmacht en hun 'vrouw zijn in de krijgsmacht' ervaren, is in dit onderzoek gekozen voor het afnemen van halfgestructureerde interviews. Bij deze vorm van dataverzameling is namelijk enige afbakening van de te behandelen onderwerpen in de interviews mogelijk, terwijl de geïnterviewde toch vrij is in de respons en in het eventueel aanvullen van of commentaar leveren op de onderwerpen die naar voren gebracht worden. Tevens zorgt deze manier van interviewen voor enige houvast voor mij als interviewer, terwijl er tegelijkertijd ook ruimte bestaat voor doorvragen op de antwoorden van de respondenten voor beter begrip, of de volgorde en mate van het aanbod komen van bepaalde onderwerpen aan te passen op basis van de antwoorden (Robson, 2002).

Het interview is afgenomen aan de hand van een interviewschema (zie bijlage 2). Na een korte uitleg van de reden en het doel van het onderzoek en het verloop van het interview is allereerst naar enkele persoonlijke gegevens gevraagd, zoals tijd in dienst, opleiding en eventuele werkervaring voor opkomst, burgerlijke staat en het wel of niet hebben van kinderen. Ter achtergrondinformatie is bovendien kort ingegaan op de huidige taken van de vrouwen en de militaire functies die zij in het verleden hebben vervuld. Vervolgens hebben de vragen in het interview zich gericht rondom drie thema's, namelijk *motivatie*, *identiteit/identificatie*, en *gender*. Zo werd onder andere gevraagd naar waarom destijds gekozen is voor de krijgsmacht, wat de drie belangrijkste groepen zijn waarmee de respondent zich identificeert, en hoe de positie van vrouwelijke militairen binnen de militaire organisatie wordt

ervaren. Ter afsluiting werd de respondenten gevraagd wat voor advies zij zouden geven als een vriendin of een onbekend meisje bij hen aangaf ook bij de krijgsmacht te willen werken. Op deze manier werden nog eens de belangrijkste positieve aspecten van het werken bij de krijgsmacht benadrukt en kwamen ook de belangrijkste obstakels voor vrouwen werkzaam in de krijgsmacht nogmaals aan bod.

De duur van het interview liep uiteen van drie kwartier tot anderhalf uur, met een gemiddelde duur van een uur. Alle interviews zijn met toestemming van de respondent opgenomen met een digitale voice-recorder en daarna letterlijk getranscribeerd. De transcriptie van het interview is vervolgens teruggestuurd naar de betreffende respondent, zodat zij op basis daarvan eventueel terug kon komen op gedane uitspraken of aanvullend commentaar kon leveren op haar antwoorden. Een enkeling sprak hierbij nogmaals uitdrukkelijk de wens uit anoniem te blijven in het onderzoek of bepaalde uitspraken liever niet geciteerd te zien in het onderzoek vanwege de formulering. Geen van de vrouwen is echter inhoudelijk teruggekomen op de gedane uitspraken in het interview. Vrijwel alle interviews hebben plaatsgevonden op de werkplek van de respondent. Meestal hield dit in dat er op de eigen werkkamer gesproken werd met de vrouwen. Wanneer de eigen werkkamer gedeeld werd met collega's werd een andere rustige plek op de militaire basis gezocht, zoals een vergaderruimte of een andere lege werkkamer. Een enkele keer heeft het interview plaatsgevonden in de bedrijfskantine. Twee interviews zijn wegens omstandigheden afgenomen buiten de werklocatie. Deze interviews vonden beide plaats in een eet- en drinkgelegenheid in de buurt van de militaire basis. De interviews vonden plaats in de periode juli/augustus 2010 en oktober/november 2010.

#### 4.2.3 Operationalisering concepten

Aangezien de interviewvragen zich centreerden rondom de drie thema's *motivatie*, *identiteit/identificatie*, en *gender*, is het nodig deze thema's nader uit te werken. *Motivatie* omvat in dit onderzoek zowel de intrinsieke en extrinsieke redenen voor de initiële keuze voor een baan in de krijgsmacht als de redenen om bij de krijgsmacht te blijven werken. Bovendien wordt hierbij ook onderscheid gemaakt tussen redenen om voor een *militaire* functie tegenover een *civiele* functie te kiezen bij Defensie. Ook eventuele twijfel om over te stappen naar een bedrijf buiten Defensie en de redenen voor deze twijfel worden besproken.

Het thema *identiteit/identificatie* wordt in dit onderzoek vooral benaderd vanuit een sociaal oogpunt. De sociale identiteit van een individu wordt afgeleid van de sociale categorieën waartoe individuen behoren en wordt gedeeld met anderen in een samenleving. Het omvat zowel het lidmaatschap van een groep als de emotionele waarde en betekenis die een individu toeschrijft aan dat lidmaatschap (Tajfel, 1981). Er is sprake van identificatie wanneer respondenten aangeven het gevoel te hebben dat het eigen lot verstrengeld is met het lot van de sociale groep. In het kader van dit onderzoek is identificatie bovendien allereerst toegespitst op identificatie met betrekking tot de organisatie. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen *professionele identificatie* en *organisatie-identificatie*. Professionele identificatie houdt de mate in waarin werknemers zich identificeren met hun beroep en de typische karakteristieken van dat beroep (Scott, 1997). Er wordt bijvoorbeeld gevraagd of de respondent trots is op het militair zijn, of voor haar vrouw zijn en militair zijn goed samengaat, en hoe zij er tegenover staat dat het militaire beroep toch nog vaak als een mannelijk beroep wordt gezien in de

brede samenleving. Wanneer een persoon zichzelf definieert in termen van de organisatie is er sprake van organisatie-identificatie (Mael & Ashforth, 1992). Een gevoel van betrokkenheid bij of emotionele verbintenis met de organisatie, evenals overeenkomsten tussen het zelfconcept en de volgens de respondent typerende eigenschappen van de organisatie zijn indicatoren voor identificatie met de organisatie. Ook de plek die identificatie met de organisatie inneemt in het zelfconcept van een individu ten opzichte van andere sociale identiteiten geeft de mate van identificatie met de organisatie weer. Aangezien het militaire beroep alleen binnen de Defensieorganisatie uitgevoerd kan worden, is in dit onderzoek de scheiding tussen professionele identiteit en organisatie-identiteit minder scherp te maken.

Gezien de belangrijke plek die gender en genderrelaties innemen in dit onderzoek, is *gender* als apart thema opgenomen. Gender wordt hierbij gezien als een sociaal geconstrueerd ordeningsprincipe dat op verschillende niveaus een rol speelt, en komt onder andere naar voren uit stereotypering van vrouwen en mannen, evenals in de gendergeladenheid van de verdeling van arbeid, regelgeving, rituelen, cultuur en identiteit. In dit onderzoek wordt vooral gekeken naar de betekenis die gegeven wordt aan het vrouw zijn binnen de krijgsmacht en de rol die deze betekenis heeft op hoe vrouwelijke militairen hun (minderheids)positie ervaren in de krijgsmacht. Deze betekenis is direct gekoppeld aan de betekenis die gegeven wordt aan het man zijn binnen de krijgsmacht, aangezien de betekenis die gegeven wordt aan het 'vrouw zijn' of het 'man zijn' alleen in relatie tot elkaar waarde heeft (Alvesson & Billing, 2002). Hoe de positie van vrouwelijke militairen binnen de organisatie wordt ervaren en of de respondenten wel eens het gevoel hebben anders benaderd of behandeld te worden als vrouw binnen de krijgsmacht zijn voorbeelden van vragen die binnen het thema van *gender* worden gesteld.

### 4.3 Data-analyse

Aangezien er nog weinig tot geen kennis is over waarom vrouwen kiezen voor een baan binnen de krijgsmacht, noch over hun identificaties met/in de krijgsmacht en hun ervaringen als minderheid in een dergelijke voornamelijk mannelijke organisatie, is de data verkregen uit de interviews geanalyseerd aan de hand van de *grounded theory* benadering van Glaser en Strauss uit 1967 (zoals beschreven in Robson, 2002). Deze benadering maakt gebruik van drie vormen van coderen, namelijk open coderen, axiaal coderen en selectief coderen. Elk van deze drie vormen zijn allereerst op elk afzonderlijk interview toegepast, waarna de individuele resultaten per interview met elkaar zijn vergeleken. Het open coderen vond in dit onderzoek plaats op zinsniveau, waarbij gezocht werd naar een label dat de inhoud van die zin het best representeerde. Vervolgens vond er axiaal coderen plaats, waarbij gekeken werd naar de mogelijkheid om bepaalde labels samen te voegen en waarbij de nadruk lag op het zoeken naar causale verbanden in de data. Tot slot was er sprake van selectieve codering, waarin enkele overkoepelende thema's werden aangewezen die als leidraad dienden voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen. In dit onderzoek leidde dit tot de thema's *motivatie, vrouw(elijk) zijn vs. militair zijn, erkenning vrouwelijke kwaliteiten* en *balans werk & privé*.

## 4.4 Validiteit en betrouwbaarheid

### 4.4.1 Validiteit

De validiteit van een onderzoek is afhankelijk van zowel de *interne validiteit* als de *externe validiteit*. De mate waarin er gemeten wordt wat men wil meten heeft te maken met de interne validiteit. In dit onderzoek staat het inzicht krijgen in de motivaties, identificaties en ervaring van minderheidspositie van militaire vrouwen centraal. Uit de literatuur over motivatie, sociale identificatie en gender in organisaties zijn een aantal aspecten naar voren gekomen die ten grondslag liggen aan het interview-schema. Na de eerste 5 interviews is nog eens kritisch gekeken of het interviewschema aangepast moest worden, en zijn sommige subvragen die in de eerste interviews niet per se aan bod hoefden te komen in latere interviews een vast onderdeel geworden. Een goed voorbeeld hiervan is de houding ten aanzien van streefcijfers. Doordat er bovendien ruimte was voor doorvragen op de antwoorden van de respondenten is ook goed vast te stellen of bijvoorbeeld bepaalde problemen waar vrouwelijke militairen tegenaan lopen daadwerkelijk te wijten zijn aan hun minderheidspositie of dat ook andere factoren een rol spelen. De interne validiteit is daarom hoog te noemen.

De externe validiteit hangt af van of de resultaten generaliseerbaar zijn naar een bredere populatie. Gezien de grote verscheidenheid aan functies binnen de verschillende krijgsmachtdelen was het wegens de relatief beperkte omvang van dit onderzoek onmogelijk om vrouwen uit alle functiegroepen te interviewen. Bovendien is het door de voor buitenstaanders gesloten aard van de organisatie ook lastig om de vrouwen gericht te selecteren en benaderen. Wel is wanneer enige selectie mogelijk was geprobeerd vrouwen uit verschillende functiegroepen op te nemen in het onderzoek, evenals vrouwen uit zowel hogere als lagere (onder)officiersrangen. Dit heeft ertoe geleid dat er verspreid over de verschillende krijgsmachtdelen zowel vrouwelijke militairen uit staffuncties, operationele functies als ondersteunende functies zijn meegenomen in dit onderzoek. De externe validiteit is hierdoor redelijk te noemen.

### 4.4.2 Betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid van een onderzoek wordt bepaald door de mate waarin de resultaten afhankelijk zijn van toeval. Met andere woorden, een herhaling van dit onderzoek onder dezelfde omstandigheden zou dezelfde resultaten op moeten leveren. Om de betrouwbaarheid van dit onderzoek te verhogen zijn een aantal maatregelen getroffen. Zo zijn in dit hoofdstuk de methodologische keuzes verantwoord, wat zorgt voor transparantie in de onderzoeksopzet. Door het gebruik van hetzelfde interview-schema voor alle interviews is de basis van elk gesprek bovendien gelijk, wat de betrouwbaarheid van de resultaten verhoogt. Verder heeft het gebruik van opnameapparatuur en de letterlijke transcriptie van de interviews, evenals de systematische verwerking van de antwoorden eraan bijgedragen dat de data zo objectief mogelijk benaderd is. Daarnaast is een eerste versie van het resultatenhoofdstuk naar de geïnterviewde vrouwen gestuurd. Dit was vooral zodat de vrouwen konden controleren dat zij anoniem bleven in het onderzoek, maar hen werd ook gevraagd inhoudelijke op- of aanmerkingen te plaatsen indien zij hun eigen verhaal niet voldoende terug zagen komen in de resultaten. Het inschakelen van een tweede interviewer en/of codeerder had de betrouwbaarheid nog verder ten goede kunnen komen.



## **5. Resultaten**

De resultaten van het empirisch onderzoek dat uitgevoerd is zullen in dit hoofdstuk beschreven worden. Ter herinnering, de empirische data is afkomstig van interviews gehouden onder 17 vrouwelijke militairen van de Nederlandse krijgsmacht. Negen hiervan zijn officieren (4 KL, 3 KLu, 1 KM en 1 KMar) en acht zijn onderofficieren (2 van elk krijgsmachtdeel). Deze interviews vonden plaats in de periode juli/augustus 2010 en oktober/november 2010, en duurden gemiddeld een uur. Alhoewel met het interviewschema op basis van de literatuur natuurlijk al een bepaalde basis gelegd was voor de besproken onderwerpen in de interviews, zijn er na analyse van de interviewdata enkele overkoepelende thema's naar voren gekomen waar de belangrijkste ervaringen en motivaties van de vrouwelijke militairen in ondergebracht kunnen worden. Uiteindelijk heeft dit geleid tot vier verschillende, aan elkaar verwante thema's van waaruit de onderzoeksvragen beantwoord kunnen worden, namelijk *motivatie, vrouw(elijk) zijn vs. militair zijn, erkenning vrouwelijke kwaliteiten, en balans werk & privé*. Elk van deze thema's is bovendien verder op te delen in enkele subcategorieën. In de volgende hoofdstukken zullen deze thema's en hun subcategorieën een voor een besproken worden. In hoofdstuk 5.1 zal allereerst de motivatie van de vrouwelijke militairen om te (blijven) kiezen voor de krijgsmacht besproken worden, evenals mogelijke redenen om ervoor te kiezen uit dienst te treden. Hoofdstuk 5.2 zal ingaan op het spanningsveld tussen vrouw zijn en militair zijn en de plaats die beide hebben in het zelfbeeld van de vrouwen. Rode draad in hoofdstuk 5.3 zal de erkenning en waardering van de eigen (vrouwelijke) kwaliteiten binnen de militaire organisatie zijn. Tot slot zal in hoofdstuk 5.4 het spanningsveld tussen werk en privé - met name de combinatie van arbeid en zorg - besproken worden. Aan het eind van elk thema volgt bovendien een korte samenvatting waarin de belangrijkste resultaten uit dat thema nog eens benadrukt worden.

### **5.1 Motivatie**

#### *5.1.1 Inhoud, maatschappelijke relevantie en teamgeest*

De vrouwen zijn op verschillende manieren in contact gekomen met Defensie. Sommigen wisten meer van het militaire beroep af omdat familie of bekenden reeds bij Defensie werkzaam waren, terwijl anderen in hun zoektocht naar een vervolgopleiding ook de militaire opleiding tegenkwamen op voorlichtingsdagen en dergelijke. Weer anderen zijn min of meer per toeval in aanraking gekomen met Defensie, zoals via een excursie of stage tijdens de opleiding of doordat ze vroeger als kind al vaker naar bijvoorbeeld vliegshows gingen en via die weg geïnteresseerd raakten in het bedrijf en het militaire beroep. Een aantal vrouwen had eigenlijk het plan de politieacademie te doen, maar kwam daar om verschillende redenen niet door de keuring, waardoor ze op zoek gingen naar een alternatief en zo bij Defensie terecht kwamen.

De belangrijkste reden om te kiezen voor de krijgsmacht is voor veel vrouwen de inhoud van de opleiding of het beroep. Belangrijke aspecten hierin zijn vooral de grote afwisseling en mogelijkheden die het militaire beroep met zich meebrengen, en de prominente plaats die sporten en fysiek bezig zijn innemen in de opleiding en in het beroep. Voor de vrouwen die opgekomen zijn vanaf de tijd dat buitenlandse missies steeds meer deel uit gingen maken van de taakstelling van Defensie is bovendien

ook avontuur en dingen van de wereld kunnen zien een belangrijk motief voor hun keuze voor een baan als militair. Bij de Landmacht is het al vele jaren gebruik dat men in principe maximaal 3 jaar dezelfde functie vervult, en ook in de overige krijgsmachtdelen is dit rotatiesysteem in grote mate de norm. Het feit dat er binnen dezelfde organisatie een grote verscheidenheid aan functies te vervullen is, spreekt veel vrouwen aan. Ze kunnen in de vertrouwde omgeving van het militaire bedrijf om de 2 tot 3 jaar iets compleet anders gaan doen dan ze in de jaren ervoor hebben gedaan - mede dankzij de goede opleidingsmogelijkheden binnen Defensie - en vinden daardoor telkens nieuwe uitdagingen zonder iedere keer te moeten wennen aan een nieuw bedrijf of een nieuwe bedrijfscultuur. Vaak wordt hierbij ook een vergelijking gemaakt met een baan in de burgermaatschappij. Zo zegt een vrouw:

*“In de burgermaatschappij zie je dat als je zeg maar bij een bedrijf komt te werken, dat je niet makkelijk naar andere vakgebieden kan stromen. Maar bij de Luchtmacht is het zo dat als je inderdaad zelf goed je best doet en vervolgens de diverse diploma's weer op zak hebt, dat je jezelf weer kan laten omscholen. Die afwisseling, dat vind ik heel fijn. Dat je een x aantal jaren een bepaalde functie kan uitvoeren, en vervolgens weer naar een andere functie toe gaat. Dat je dus niet 10 of 20 jaar op één functie blijft zitten bijvoorbeeld binnen één afdelinkje. En aangezien we binnen de Luchtmacht natuurlijk meer dan 300 functies hebben, is dat natuurlijk toch een grote uitdaging.” (Onderofficier KLu)*

Een andere vrouw zegt over het belang van het sportieve aspect in haar baan:

*“Ik vind dat heerlijk dat je gewoon als je even niet meer je bureauwerk wilt doen, dan ga je weer een stukje fysiek bezig. En dat moet je ook op peil houden en daar word je ook elk jaar op getoetst. Maar ik vind dat ook heerlijk, ja, echt fijn.” (Officier KL)*

Door een drietal officieren wordt bovendien de affiniteit met leiding geven genoemd. Aangezien men zodra men de KMA of het KIM afkomt meestal direct in een leidinggevende functie terechtkomt als officier, zien zij dit als een groot inhoudelijk pluspunt, daar de opleiding daarmee direct aansluit op de baan die men vervolgens gaat vervullen.

Daarnaast wordt ook de maatschappelijke relevantie van het werk en de missie waar Defensie als organisatie voor staat als een zeer belangrijk en zeer positief aspect van het werk in de krijgsmacht gezien. Alle vrouwen hebben echt het gevoel iets bij te dragen aan de maatschappij en dat ze, zoals de huidige slogan van Defensie ook zegt, werken aan vrede en veiligheid in de wereld. Met name voor de vrouwen die niet direct vanuit de middelbare school de krijgsmacht ingestroomd zijn maar eerst een opleiding of werk in de burgermaatschappij hebben gedaan, is de maatschappelijke relevantie van het werk bij de krijgsmacht een belangrijke reden om te kiezen voor de krijgsmacht. Zij ervoeren een bepaalde oppervlakkigheid in de baan of opleiding die zij deden, en vonden meer diepgang in een baan bij Defensie.

*“Ik heb altijd wel iets maatschappelijk nuttigs willen doen, en ik zie Defensie als één daarvan. Kijk, ik kan natuurlijk ook werken in de dienstverlening en dat zou een andere mogelijkheid zijn, maar dit is wel ook heel, vrij concreet dat je iets kan doen voor de maatschappij eigenlijk.” (Officier KM)*

Verder is de teamgeest en de zeer hechte onderlinge band tussen collega's een heel belangrijke reden om niet alleen te kiezen voor de krijgsmacht, maar vooral ook om te blijven kiezen voor de krijgsmacht. Doordat militairen intensief tijd met elkaar doorbrengen in soms moeilijke of zware om-

standigheden tijdens oefeningen en/of operaties en uitzendingen, ontstaat er een bepaalde kameraadschap onderling die als zeer bijzonder wordt ervaren door de vrouwen. Je bent immers gedurende een militaire oefening, operatie of uitzending sterk op elkaar aangewezen en van elkaar afhankelijk - *“in het extreme geval voor je eigen leven”* (Officier KL) - en loopt ook tegen je eigen grenzen aan, net als dat je de zwakke momenten van collega's op moet vangen als team. Dit onderstreept voor de vrouwen het gevoel dat je elkaar nodig hebt om je werk goed te kunnen doen en zorgt voor unieke momenten onder collega's. Een uitspraak van een vrouw die dit mooi verwoordt:

*“Toevallig hebben wij daar laatst een discussie over gehad, voor wie werken wij. En wij zijn er uit gekomen eigenlijk met z'n allen dat wij werken voor elkaar, en niet per se voor de organisatie. (...) Dat was onze vraag eigenlijk hè, waarvoor doen we dit? Eén omdat het werk dus uiteindelijk wel heel erg leuk is, én je collega's worden meer dan collega's. (...) Je hebt unieke momenten met elkaar die anderen niet met elkaar hebben. Je hebt zelfs momenten die partners niet met elkaar hebben. En daardoor krijg je een bepaalde band en daardoor wil je voor elkaar door het vuur gaan. Wat op zich goed is. En dat doet de organisatie wel door de manier van werken natuurlijk.”* (Onderofficier KL)

Voor sommige vrouwen was er ook een heel pragmatische component in hun redenen om te kiezen voor de krijgsmacht. Zo zag een van de vrouwen een baan bij de Marine als een manier om uit huis te kunnen en status te verkrijgen die zij thuis nooit gekend had. Een andere vrouw heeft gesolliciteerd bij de Luchtmacht omdat zij door privé-omstandigheden in de sociale dienst terecht was gekomen, maar door middel van een baan als militair voor eigen financiële zekerheid kon zorgen. Weer een andere vrouw zag naast het avontuur ook de opleidingsmogelijkheden bij de krijgsmacht als een kans om zichzelf te ontwikkelen. Een tweetal vrouwen koos bovendien voor de krijgsmacht om in korte tijd veel (buitenlandse) ervaring op te kunnen doen en met die ervaringen en een beter beeld van zichzelf en hun kwaliteiten weer terug te keren naar de arbeidsmarkt in de burgermaatschappij. Ook deze vrouwen die primair om pragmatische redenen de krijgsmacht ingegaan zijn zeggen echter dat de maatschappelijke relevantie van het werk, de kameraadschap onder collega's, de afwisseling en de fysieke en mentale uitdagingen die een baan als militair biedt ook belangrijke redenen zijn waarom zij zich thuis voelen bij Defensie en er nog altijd met plezier werken. Zoals één van deze vrouwen het samenvat:

*“Maar eigenlijk om een lang verhaal kort te maken wilde ik kort in het leger om terug te keren [in de burgermaatschappij], en ik ben blijven plakken en ik kreeg het ene na het andere leuke aanbod, dus toen ben ik gebleven. En uiteindelijk ben ik dus ook echt, omdat ik wilde blijven, gaan investeren in opleidingen voor mezelf als militair.”* (Officier KL)

Wanneer gevraagd waarom ze specifiek voor een militaire functie hebben gekozen bij Defensie en niet voor een civiele functie wordt vaak gezegd dat ze er niet eens zozeer over nagedacht hebben dat er ook civiele functies waren, en worden verder vaak bovenstaande redenen van afwisseling, teamgeest en fysieke en mentale uitdaging van de militaire oefeningen en operaties genoemd. Het aantrekkelijke van een baan als militair in tegenstelling tot een burgerfunctie bij Defensie is juist dat het anders dan de meeste andere banen is, evenals dat ze primair betrokken zijn bij het product dat Defensie levert, namelijk vrede en veiligheid. Een veelgehoord sentiment is dan ook, zoals een officier dit verwoordt:

*“Bij de krijgsmacht draait het om militairen. Dat zijn degenen die worden uitgezonden en ja, in wezen het product leveren van Defensie. Dat doen de burgers in wezen niet, die zitten in principe niet in het primaire proces. Juist dat primaire proces vind ik aantrekkelijk (...) daar gaat het wel om. Het gaat om de militairen die uitgezonden worden, of bijdragen aan humanitaire hulpverlening of naar een - in wezen het verdedigen van grondgebied. Maar het gáát om militairen.” (Officier KL)*

Een andere vrouw merkt op:

*“De leuke functies zijn allemaal militaire functies. Het echte maatschappelijk relevante werk is militair. En alles wat het leuk maakt en spannend maakt en interessant maakt, dat zijn militaire functies. (...) Op uitzending gaan, schieten, sporten, dat zit allemaal niet in die civiele functies. Iedere 3 jaar een andere baan, dat is voor mij ook verschrikkelijk relevant. En afgezien daarvan status. Als je binnen dit bedrijf werkt en je bent burger, dan is je status extreem veel lager dan dat die is als je militair bent.” (Officier KLu)*

Slechts twee vrouwen hebben niet zozeer bewust voor een militaire functie gekozen, maar voor een specifieke functie bij Defensie die ‘toevallig’ alleen door militairen te vervullen was, waardoor zij automatisch als militair werden ingedeeld na aangenomen te zijn en een verkorte militaire opleiding gevolgd te hebben. Achteraf zien zij echter ook de voordelen van het militair zijn ten opzichte van burger zijn bij Defensie welke hierboven genoemd zijn.

Vrijwel alle vrouwen hebben naast de bewuste keuze voor een militaire functie ook bewust voor een bepaald krijgsmachtdeel gekozen. Dit onderstreept nog eens dat de inhoud van de baan zeer belangrijk is voor de vrouwen. Zeker bij de vrouwen die voor de Marechaussee gekozen hebben komt de keuze voor het specifieke krijgsmachtdeel sterk naar voren, maar ook voor de overige krijgsmacht-delen wordt meestal bewust gekozen. Opvallend is bovendien dat hierbij ook vaak een vergelijking wordt gemaakt met de Landmacht vanuit de overige krijgsmacht-delen. Zo zegt een vrouw:

*“En ik ben toen overgegaan naar de Marechaussee omdat ik vond dat ik graag echt werk wilde doen. Dus niet als militair oefenen. (...) De Marechaussee heeft natuurlijk een daadwerkelijke taak. Als je praat over operaties, dan is dat ons dagelijkse werk. We zijn iedere dag bezig met, nou niet alleen maar boeven vangen, maar alle taken die we hebben. En wat je ziet is dat de Landmacht bijvoorbeeld echt operationeel bezig zijn als ze in missiegebied zitten en anders aan het oefenen zijn.” (Officier KMar)*

### 5.1.2 Betrokkenheid en trots

In het verlengde van de motivatie om te kiezen voor de krijgsmacht ligt natuurlijk de motivatie om te blijven kiezen voor de krijgsmacht. Uit de literatuur blijkt dat identificatie met de organisatie en het militaire beroep hieraan kan bijdragen. Dat geldt ook voor deze vrouwen. Naast dat de initiële redenen om te kiezen voor de krijgsmacht belangrijk blijven, groeien de vrouwen ook steeds meer in de organisatie en gaan zij zich er steeds meer verbonden mee voelen. Zoals een vrouw zegt op de vraag wat redenen zijn waarom ze nog steeds bij Defensie blijft: *“Laat ik me er zomaar thuis voelen” (Onderofficier KMar)*. Zeker de vrouwen die direct vanuit de middelbare school de militaire opleiding ingegaan zijn en dus al in hun tienerjaren bij Defensie terechtgekomen zijn, zeggen ook volwassen geworden te zijn in de krijgsmacht en zeer gevormd te zijn door het bedrijf. Het militair zijn is niet alleen meer een baan, maar ook een manier van leven geworden voor veel vrouwen naarmate ze langere tijd bij Defensie werkzaam zijn.

De vrouwen die in dit onderzoek geïnterviewd zijn identificeren zich over het algemeen sterk met de militaire organisatie en het militaire beroep. Zij voelen zich zeer betrokken bij de organisatie, wat met name tot uiting komt in het feit dat zij geen 9 tot 5 mentaliteit hebben en daarom ook niet schromen om overuren te draaien wanneer dat nodig blijkt, of nevenactiviteiten te ontwikkelen binnen de organisatie. Daarnaast voelen zij zich ook zeer betrokken bij hun collega's. Ook een groot verantwoordelijkheidsgevoel voor het werk dat ze afleveren en voor de collega's waarmee ze samenwerken - of in het geval van de officieren ook specifiek de groep militairen waaraan zij leiding geven - geven aan dat de vrouwen zich betrokken voelen bij hun werk en bij de organisatie. Zo zegt een onderofficier bij de Landmacht:

*"Ik denk sowieso de inzet en, ja, ik hou echt van deze organisatie op één of andere manier. Ik ben ook wel actief bij bijvoorbeeld Defensievrouwennetwerk. En betrokkenheid natuurlijk bij je directe collega's. Ik doe altijd meerdere functies tegelijk, ik draai heel veel uren. Over het algemeen kan ik me nooit houden aan het standaard aantal uren. En, ja, altijd beetje meer denken in het grotere plaatje en, ja, vooral de inzet." (Onderofficier KL)*

Verder zorgt ook het gevoel dat ze echt resultaat zien van hun werk en het gevoel dat zij met een team bijzonder en maatschappelijk relevant werk doen als militairen en daarmee hun steentje bijdragen aan de samenleving er bij sommige vrouwen voor dat zij zich betrokken voelen bij de organisatie. Illustratief hiervoor is de uitspraak van een luchtmachtofficier:

*"Het is een familiegevoel. Het is het gevoel dat je bijzonder bent, je doet bijzondere dingen, en het werk dat je doet, ja, levert echt iets op. Ik bedoel, als we in Afghanistan zitten, dan wordt het daar ook daadwerkelijk rustiger en kalmer en stabiel, en kunnen mensen hun leven weer langzaam gaan oppakken. En als wij daar niet waren geweest dan had dat niet gekund. Dus wij doen daar dingen die heel echt zijn. Dat is leuk." (Officier KLu)*

Het volgen van het nieuws over de krijgsmacht in de media is tevens een teken van betrokkenheid bij de organisatie voor veel vrouwen. Wanneer de krijgsmacht bovendien negatief in het nieuws komt voelen veel vrouwen zich ook persoonlijk aangesproken. Het ligt hierbij overigens wel aan de waarde die gehecht wordt aan het nieuwsmedium en de aard van het nieuws. Zo wordt de Telegraaf vaak met naam genoemd als een krant waarvan de berichten over de krijgsmacht meestal niet serieus genomen worden. Negatieve berichtgeving over de krijgsmacht in de Telegraaf doet de meeste vrouwen dan ook weinig. Wanneer een individuele militair negatief in het nieuws komt trekken de vrouwen het zich over het algemeen ook minder persoonlijk aan, hoewel ze het vaak wel een probleem vinden dat er op die manier een negatief beeld over alle militairen en de militaire organisatie kan ontstaan in de samenleving. Illustratief hiervoor is de volgende uitspraak:

*"Neem Yuri van Gelder als publiekelijk figuur (...), ja, dat vind ik jammer. Want niet alle militairen - en dan lijkt het net van 'de militairen, een ongeregeld zootje'. Nou dat vind ik jammer. Want dat is totaal niet." (Onderofficier KLu)*

Wanneer echter serieuze media negatief berichten over de krijgsmacht of over hun krijgsmachtonderdeel, of wanneer in hun directe omgeving negatief gesproken wordt over de krijgsmacht, voelen veel vrouwen zich wel persoonlijk aangesproken. Zij gaan dan meestal het gesprek aan om duidelijk te

maken wat de krijgsmacht allemaal doet en om de toegevoegde waarde van de organisatie voor de samenleving te benadrukken.

Naast het voelen van betrokkenheid zijn de meeste vrouwen ook trots op hun militair zijn en op hun organisatie. Het met trots dragen van het militaire pak en het deel uitmaken van een goede, professionele organisatie worden hierbij het meest genoemd. Zo vinden vijftien van de zeventien vrouwen het de kracht van Defensie dat ze er als één team staan wanneer het echt nodig is en dan professioneel werk afleveren. Het deel uitmaken van een dergelijk team dat met vereende krachten aan één taak werkt, roept een bepaalde trots op bij de vrouwen.

Opvallend is bovendien dat vrijwel alle vrouwen ook refereren aan het dragen van het militaire pak buiten de poort wanneer zij niet in functie zijn, bijvoorbeeld op weg van huis naar werk of bij speciale gelegenheden. Een tweetal vrouwen draagt hun militaire pak liever alleen tijdens werktijd omdat zij bang zijn in het openbaar negatief op hun militair zijn aangesproken te worden. De meeste vrouwen hebben er echter geen moeite mee en dragen hun pak ook buiten de poort met trots en laten juist graag zien dat zij onderdeel zijn van de militaire organisatie. Een goed voorbeeld hiervan is:

*“Als ik ook maar enigszins in de gelegenheid ben, dan ga ik [naar de veteranendag]. En niet in burger lekker anoniem in het publiek staan, nee, ik sta daar in uniform. Juist omdat ik wil laten zien, ‘ik hoor ook bij deze organisatie. (...) Ik ben straks ook veteraan. Ik hoor bij jullie’ (...) Prinsjesdag idem dito, weet je. Gewoon op momenten dat het ook kan gewoon laten zien van hé, ik ben militair en dat is best belangrijk.” (Officier KL)*

Hierbij zijn de vrouwen zich overigens ook bewust van de voorbeeldfunctie die zij door hun pak hebben. Een vrouw zegt bijvoorbeeld:

*“Als ik naar huis toe ga dan reis ik in m'n pak in m'n auto. Ik kleed me niet om in burger. En dan heb je je ook gewoon netjes aan de regels te houden buiten de poort. Want er wordt heel snel naar iemand gewezen, en je hebt wel een pak aan. Je bent militair. En dan moet je je echt gewoon gedragen.” (Officier KLu)*

Ook met enthousiasme en passie vertellen over hun werk en de taak van Defensie aan mensen buiten de krijgsmacht, zoals burens of familie en vrienden, wordt door twaalf vrouwen genoemd waaruit blijkt dat zij trots zijn op het militair zijn en zich betrokken voelen bij de organisatie. Het deelnemen aan dit onderzoek wordt in dit kader tevens als voorbeeld genoemd waaraan zij merken dat ze met veel plezier en een gevoel van trots vertellen over hun werk en hun ervaringen.

*“Als mensen mij over mijn werk vragen, vind ik het leuk om over de ervaringen te vertellen die ik opgedaan heb met collega's. Ik denk dat als je naar de missie [in Uruzgan] kijkt, maar ook de manier waarop wij ons voorbereiden, ons presenteren, dat daar, als je daarover vertelt, dat daar ook een stuk trots uit blijkt.” (Officier KL)*

### 5.1.3 Redenen voor verlaten krijgsmacht

Dertien van de zeventien geïnterviewde vrouwen hebben er wel eens aan gedacht om uit de krijgsmacht te stappen en een baan in de burgermaatschappij te zoeken. Hiervoor worden uiteenlopende redenen gegeven. Een tweetal vrouwen denkt er af en toe over na de krijgsmacht te verlaten om persoonlijke ambities die niet binnen de krijgsmacht liggen een kans te geven. Andere redenen hebben ook met de tijdsgeest te maken. Zo is een van de vrouwen ook daadwerkelijk een tijd de krijgsmacht

uitgestapt omdat op het moment dat zij kinderen kreeg nog geen deeltijd of zorgverlof mogelijk was, waardoor zij de combinatie van arbeid en zorg niet kon volhouden en koos voor het gezin. Toen deeltijd mogelijk werd is zij echter weer heringetreden. Maar ook in de huidige tijd is de combinatie van arbeid en zorg voor vrouwen met kinderen of met een kindwens aanleiding om nog eens goed na te denken over of en hoe lang zij nog bij de krijgsmacht willen blijven. Hoewel inmiddels deeltijd werken en zorgverlof in principe mogelijk is, kan het onregelmatige bestaan van militairen en de kans op uitzending toch nog altijd voor twijfel zorgen om eruit te stappen. Hierover volgt in het thema 'balans werk en privé' meer.

Ten tijde van het uitvoeren van dit onderzoek hebben bovendien vele politieke ontwikkelingen plaatsgevonden, waaronder de beëdiging van het kabinet Rutte in oktober 2010 na de landelijke verkiezingen in juni van dat jaar. Onder dit nieuwe kabinet zijn opnieuw grote bezuinigingen aangekondigd voor Defensie. Hoewel Defensie ook in voorgaande jaren steeds te maken heeft gekregen met bezuinigingen, zorgde de komst van het nieuwe kabinet ervoor dat met name in de interviews die in de periode oktober/november 2010 hebben plaatsgevonden ook de aangekondigde nieuwe bezuinigingen en de daarbij behorende reorganisaties als reden worden genoemd voor het zich oriënteren buiten de krijgsmacht. Zo zegt een vrouw die sowieso twijfelt of zij wellicht een persoonlijke ambitie buiten de krijgsmacht een kans moet geven:

*“Begrijp me niet verkeerd, ik vind het nog steeds heel interessant om bij de Luchtmacht te werken. De organisatie trekt mij nog steeds. Maar als je alles bij elkaar neemt, de ontwikkelingen binnen dit bedrijf, de bezuinigingen (...), ja, dan ga je toch wel steeds meer nadenken.” (Onderofficier KLu)*

Een andere vrouw merkt op:

*“Tuurlijk, het is een mooi bedrijf, maar ik denk dat het tegenwoordig steeds minder interessant wordt. Omdat álles er afgehaald wordt door de bezuinigingen. Of het dan nog zo leuk is. (...) Alles wordt er zo langzaam, worden de krenten uit de pap gehaald. Je mag niks meer, je kan niks meer. Dat wordt allemaal wegbezuinigd. (...) Wie nu vaart hebben dadelijk geen boot meer. We hebben al overgepompt van het ene schip naar het andere schip. Nou leuk, op een gegeven moment gaat dat ook weg.” (Onderofficier KM)*

Andere vrouwen pakken door het zien van alle ontwikkelingen en bezuinigingen van de laatste jaren weer een studie op, niet alleen om te investeren in zichzelf als persoon en als militair, maar ook om een back-up te hebben als ze hun baan als militair verliezen en weer op zoek moeten naar een baan in de burgermaatschappij.

Daarnaast is de bureaucratie van het militaire bedrijf voor een viertal vrouwen reden (geweest) om een overstap naar de burgermaatschappij te overwegen. De logheid die zij als typerend zien voor het overheidswezen waar Defensie deel van uitmaakt - *“iedereen moet er een plasje overheen doen” (Onderofficier KMar)* - staat haaks op de flexibiliteit en de dynamiek die zij meestal in hun dagelijks werk ervaren. Deze paradox wordt door meerdere vrouwen als heel lastig ervaren en zorgt af en toe voor grote frustratie wanneer er dingen geregeld moeten worden of wanneer dingen buiten de gebaande paden moeten gebeuren, aangezien het bureaucratisch systeem hier niet makkelijk en snel op in kan spelen.

Tot slot hebben sommige vrouwen ook wel eens nagedacht over het verlaten van de krijgsmacht vanwege aspecten die direct of indirect gerelateerd zijn aan het vrouw zijn in de krijgsmacht, zoals het gevoel altijd bekeken te worden en zich constant extra te moeten bewijzen, het zich niet gewaardeerd voelen om hun kwaliteiten als militair en slechte doorstroommogelijkheden. Deze aspecten komen in volgende hoofdstukken uitgebreider aan bod.

#### *5.1.4 Beschrijving organisatie*

De in de voorgaande paragrafen genoemde positieve en negatieve aspecten worden ook vaak als typerend voor het militaire bedrijf gezien. Defensie is voor de meeste vrouwen een dynamische, afwisselende en uitdagende werkomgeving waarin een sterk familiegevoel heerst onder de militaire collega's en waar een groot verantwoordelijkheidsgevoel naar elkaar en naar de samenleving zeer belangrijk is. Flexibiliteit, teamgeest, integriteit en doelgerichtheid worden dan ook als belangrijkste eigenschappen of waarden van de militaire organisatie genoemd. Daarnaast zijn volgens de vrouwen ook discipline, hiërarchie en status belangrijk binnen de krijgsmacht, en wordt de krijgsmacht tevens vaak als een eigen wereldje ervaren dat sterk op zichzelf gericht is en toch nog altijd meer mannelijk is. Verder wordt Defensie door veel vrouwen als een echte overheidsinstantie aangemerkt, met bijbehorende bureaucratie en logheid.

Samenvattend kan gezegd worden dat in de keuze voor een baan in de krijgsmacht de inhoud van de opleiding en het werk leidend is voor de militaire vrouwen. De belangrijkste inhoudelijke aspecten zijn de afwisseling, de fysieke en mentale uitdagingen, en de (opleidings)mogelijkheden binnen Defensie. Voor vrouwen die vanaf de jaren '90 zijn opgekomen is ook avontuur en dingen van de wereld kunnen zien vaak een belangrijk motief. Daarnaast is voor vrijwel alle vrouwen de maatschappelijke relevantie van het werk en de teamgeest onder collega's reden om te (blijven) kiezen voor Defensie. Dit geldt ook voor vrouwen die initieel om meer pragmatische redenen zoals financiële zekerheid voor de krijgsmacht kozen.

De vrouwen voelen zich over het algemeen zeer betrokken bij de organisatie, wat met name blijkt uit de inzet voor de organisatie, uit een verantwoordelijkheidsgevoel voor het afgeleverde werk en voor hun collega's, en uit het volgen van het nieuws over de krijgsmacht. Negatieve uitingen over de krijgsmacht in kwaliteitsmedia of in de directe omgeving trekken veel vrouwen zich persoonlijk aan. Naast betrokken bij Defensie zijn de vrouwen ook trots op het deel uitmaken van een professionele organisatie en het dragen van het militaire pak, en vertellen zij met enthousiasme over hun werk en de taak van Defensie.

Redenen om uit de krijgsmacht te stappen zijn divers. De soms lastige combinatie van arbeid en zorg, de bezuinigingen en de bureaucratie van het militaire bedrijf zijn redenen om een overstap naar de burgermaatschappij te overwegen. Andere redenen hebben te maken met aspecten die direct of indirect gerelateerd zijn aan het vrouw zijn in de krijgsmacht, waarover in volgende hoofdstukken meer.



## 5.2

### Vrouw(elijk) zijn vs. militair zijn

#### 5.2.1 Ontvangst en acceptatie vrouwen

De ontvangst van vrouwen binnen een team of eenheid of de krijgsmacht als geheel wordt door alle vrouwen wel eens als negatief ervaren. Er zijn nog altijd groepjes mannen werkzaam bij Defensie die de krijgsmacht als een puur mannelijk domein zien waar vrouwen niet in thuishoren. De vrouwen hebben dan ook vrijwel allemaal wel op één of andere manier ervaring met tegenstand ten aanzien van hun aanwezigheid. Dit loopt van vooroordelen en impliciet een meer afwachtende houding ten aanzien van hun kunnen tot expliciete discriminatie en ongewenst gedrag. Zo vertelt een onderofficier bij de Marine over een negatieve ervaring met een hoofdofficier ten aanzien van een sollicitatie op een bepaalde afdeling:

*“En die zei ook van ‘ja, maar ze willen jou helemaal niet hebben.’ Toen heb ik gebeld naar [afdeling x], die zeiden van ‘ja, we willen jou wél hebben. Waarom niet?’ ‘Nou, de officier zegt dat jullie geen vrouwen willen hebben.’ ‘Wat een onzin, nee hoor, je komt gewoon!’ En toen belde die me nog terug binnen een paar maanden, toen zegt ‘ie ‘oh, je bent toch aangenomen! Nou ja, als zij een [rang] met een spleetje willen’” (Onderofficier KM)*

Soms wordt opgemerkt dat mannen zich er ook niet altijd bewust van zijn dat hun gedrag als negatief of storend ervaren kan worden door de vrouwen. Een voorbeeld dat gegeven wordt door één van de vrouwen maakt dit duidelijk:

*“Jaren geleden toen ik de opleiding deed voor de Marechaussee zei een collega na afloop van de opleiding tegen mij, ‘ik ga nu alle excuses aanbieden die iedereen je had moeten aanbieden tijdens deze opleiding.’ Hij zegt, ‘want ik heb heel vaak achter jou gelopen als we ergens naar binnen gingen, (...) en als ik binnenkwam en ik dan al die ogen elke keer weer zag dacht ik jeetje, wat moet dat vervelend zijn.’” (Officier KMar)*

Een ander voorbeeld dat door meerdere vrouwen gegeven wordt waarbij mannen - bewust of onbewust - vrouwelijke militairen anders aanspreken dan mannen is dat vrouwen vaker aangesproken worden als ‘meisje’. Zo antwoordt een vrouw op de vraag of zij meestal benaderd wordt als vrouw, als militair of als vrouwelijke militair:

*“Dat is echt heel erg persoonsgebonden. Sommigen benaderen je echt als vrouw. Waar ik me jarenlang aan heb geïrriteerd is dat de oudere militairen zeggen meisje of meisje [achternaam]. Dat ik dan ook tegen hen zeg, zeg je dat ook tegen een mannelijke collega van je van mijn leeftijd, hè, ‘jongetje’.” (Officier KL)*

De meeste vrouwen zeggen echter, zoals bovenstaand citaat ook aangeeft, dat een expliciet negatieve houding ten aanzien van vrouwelijke militairen sterk afhankelijk is van het individu waarmee ze te maken hebben op dat moment. Zij ervaren dan ook dat de acceptatie van vrouwen binnen de Nederlandse krijgsmacht anno nu over het algemeen redelijk goed is, hoewel volgens sommigen nog altijd niet volledig. Anderen ervaren dat vrouwelijke militairen niet zozeer geaccepteerd worden als wel getolereerd. Vooral door de vrouwen werkzaam bij de Landmacht en vrouwen werkzaam in functiegroepen waar verder relatief weinig vrouwen werkzaam zijn zoals fysiek zwaardere functies of technische functies wordt dit laatste sentiment vaker uitgesproken.

De zeven vrouwen die al langer dan 20 jaar werkzaam zijn bij Defensie zien bovendien een positieve ontwikkeling in de positie van vrouwen in de krijgsmacht over de laatste decennia. Zij zeggen dat er nu veel meer oog is voor vrouwen in de krijgsmacht en de aanwezigheid van vrouwen ook meer geaccepteerd en gewaardeerd wordt dan bijvoorbeeld eind jaren '70 en in de jaren '80 het geval was. Ook deze vrouwen zien echter dat er nog steeds een lange weg te gaan is voordat een vrouwelijke militair écht als normaal gezien wordt. Bij zes van deze vrouwen klinkt bovendien een teleurstelling door over de lange tijd die hier overheen gaat en het feit dat de aanwezigheid van vrouwen in de krijgsmacht nog steeds een thema is binnen de organisatie. Zij hadden verwacht dat als zij maar hadden laten zien dat vrouwen het militaire werk net als mannen goed aankunnen en er ook meer vrouwen bij de krijgsmacht zouden komen, dat het vanzelf geen issue meer zou zijn. Een vrouw bij de Marechaussee zegt bijvoorbeeld:

*"(...) Ik had natuurlijk de hele tijd het idee van nou, wacht maar hè, als er maar meer vrouwen zijn dan komt het wel goed. Nou, dat is dus gewoon niet waar. Dat is gewoon niet waar. En dat vind ik sneu. Dan denk ik jéétje. Dat schiet niet erg hard op hoor."* (Onderofficier KMar)

Maar ook enkele vrouwen die vanaf midden jaren '90 of later opkwamen als militair zijn teleurgesteld en ook enigszins verbaasd dat het onderwerp van vrouwen in de krijgsmacht nog steeds actueel is. Zo merkt een vrouw bij de Marine op:

*"Ik zie ook wel dat het onderwerp vrouw, (...) zodra het woord vrouwen wordt besproken, of deeltijd, dan komt een hele hoop emotie los. Dan denk ik van oh, jeetje, is dat nog steeds een issue? Daar word ik soms wel een beetje moe van. Maar dat is echt iets van de lange adem."* (Officier KM)

Een officier bij de Landmacht voegt hieraan toe:

*"Ik vind het jammer dat we nu nog steeds na twintig jaar - langer zelfs, sinds de opkomst van de eerste vrouwelijke cadet - dat we nog steeds aparte beleidsstudies moeten uitvoeren en nog steeds heel erg moeten kijken naar de manier van integratie."* (Officier KL)

### 5.2.2 Zichtbaarheid, prestatiedruk en bewijsdrang

Ondanks de soms negatieve ontvangst van vrouwen in de organisatie, zeggen de vrouwen vrijwel allemaal over het algemeen zelf weinig tot geen problemen ervaren met het feit dat ze vrouw zijn binnen Defensie. Toch is het voor de vrouwen zeker in het begin vaak een zoektocht hoe om te gaan met hun vrouw zijn in de krijgsmacht. Dit wordt zowel ingegeven door de omgeving en het feit dat zij nog altijd sterk in de minderheid zijn, evenals door hun eigen twijfels en onzekerheden. Eén van de vrouwen omschrijft dit als volgt:

*"(...) Want in het begin wordt [het vrouw zijn binnen deze organisatie] echt uitvergroott. In het begin denk je echt, oké, ik ben hier als vrouw, iedereen kijkt naar me, en hoe ga ik dit oplossen. En dan ben je nog heel erg zoekende naar oké, maar wie is dan die vrouw, en hoe ga ik dat dan zijn? En het is toch een vrij mannelijke organisatie, hoe ga ik dan mijn vrouwelijkheid bewaren, of wil ik dat juist niet en ga ik meer mannelijke trekjes vertonen om maar zo te zeggen. En dat is wel een ontdekkingsreis. En ja, dat kost ook een paar jaar om daar echt balans in te vinden. Voor mij in ieder geval."* (Officier KLu)

Een aspect dat duidelijk naar voren komt in bovenstaand citaat is dat je als vrouw in de krijgsmacht opvalt en zichtbaar bent. Dit is iets waar alle vrouwen ervaring mee hebben. De zichtbaarheid van vrouwen vanwege hun geslacht en bijbehorende minderheidspositie in de krijgsmacht heeft verschillende gevolgen. Het belangrijkste gevolg is dat de vrouwen een bepaalde druk voelen om te laten zien dat ze net als mannen het militaire beroep aan kunnen. Omdat de fysieke fitheid een heel belangrijk aspect is in het militaire beroep, wordt die prestatiedruk vooral op het fysieke kunnen geprojecteerd. Dit wordt zowel door de omgeving ingegeven als door de vrouw zelf, zoals uit onderstaande uitspraak blijkt.

*“En ja, ik heb wel heel vaak met hardlooppingen 'oh je bent de snelste vrouw'. Ja, leuk, maar ik ben niet de snelste. En dat vond ik heel lastig. Want van de ene kant word je vergeleken alleen maar met de vrouwen, terwijl, daar heb ik niks mee te maken (...). Ik ben hier als militair. En niet als vrouw. Dus. Maar daardoor leg ik mijzelf ook een lat op die niet haalbaar is. Mannen zijn gewoon fysiek anders gebouwd. En ik kan 10.000 keer willen dat het niet zo is, maar toch is het zo.” (Onderofficier KL)*

De gevoelde prestatiedruk leidt dan ook tot een zekere bewijsdrang onder de militaire vrouwen. Aan de ene kant willen zij voor zichzelf bewijzen dat zij net zo goed kunnen presteren als hun mannelijke collega's, maar meer nog willen zij - zeker in het begin van hun carrière - bewijzen tegenover de 'tegenstanders' dat vrouwen óók militair kunnen zijn. Eén van de vrouwelijke officieren vertelt bijvoorbeeld over een van haar eerste commandantenfuncties:

*“Dus wat je dan probeert is om, nou ja, daar gewoon het normale werk te doen, maar daarnaast ook te proberen om jouw eenheid gewoon de beste eenheid te laten zijn. Ja, al was het alleen maar om nog meer te bewijzen dat het wel kan.” (Officier KL)*

Een uitspraak van een andere vrouw laat duidelijk zien dat het niet alleen om individuele bewijsdrang gaat, maar ook dat zij het wil bewijzen dat vrouwen militair kunnen zijn voor vrouwen in het algemeen. Zij zegt, ondanks dat ze ook voorbeelden ziet van vrouwen die “alles onderschrijven waar iedereen tegen is” over de vooroordelen over vrouwen en de prestatiedruk die vanuit de omgeving opgelegd wordt:

*“Natuurlijk raak je er wel eens gefrustreerd door en denk je wel eens, waarom moet dit zo zijn (...). Maar omdat ik zelf ook geloof in de toegevoegde waarde ben ik wel bereid ervoor te vechten. Niet alleen voor mezelf, maar ook voor de generaties vrouwen die komen. En dan zie ik het nog steeds als een uitdaging om deze organisatie ook te laten zien - en deze organisatie, dan bedoel ik eigenlijk de mensen in alle rangen en leeftijden die niet echt geloven in de toegevoegde waarde van vrouwen bij ons - om die toch te laten zien wie we zijn en wat we kunnen.” (Officier KL)*

Deze bewijsdrang is volgens sommige vrouwen overigens ook enigszins inherent aan het bedrijf, waar het belangrijk is je waarde aan te tonen om in de hechte groep die militairen vaak ervaren te zijn niet buiten de groep te vallen. Een vrouw vertelt waarom het voor haar belangrijk is te bewijzen dat vrouwen ook militair kunnen zijn:

*“Omdat ik hier anders niet kan functioneren. Want dit is een heel hecht bedrijf, en je moet wel je waarde aantonen. Dat moet iedereen ook, ook alle mannen moeten dat. En als je dat niet doet dan val je buiten de groep. En hoe closer zo'n team is en groep is, hoe erger het is om buiten de*

*groep te vallen. Nou, in dit hele hechte bedrijf, het familiebedrijf van Defensie, is het heel erg om buiten de groep te vallen. Dan kan je er eigenlijk niet functioneren.” (Officier KLu)*

Hoewel in de huidige tijd de prestatiedruk en het gevoel zich extra te moeten bewijzen nog altijd duidelijk gevoeld wordt door de vrouwen - zeker in de initiële opleiding en aan het begin van hun militaire carrière - is dit nog sterker een punt voor vrouwen die al 20 jaar of langer werkzaam zijn als militair. Zij hebben het gevoel echt een voortrekkersrol (gehad) te hebben en te hebben moeten vechten voor hun eigen plaats en de plaats van vrouwen in het algemeen in de krijgsmacht. Zo zegt één van deze vrouwen:

*“Ik heb ook moeten vechten voor mijn plekje. En dat is heel raar, je hebt eigenlijk voor alles moeten vechten, de kennis die je hebt, of je wel sterk genoeg was.” (Onderofficier KM)*

Daarnaast is ook voor de vrouwen die in de meer door mannen gedomineerde functiegroepen of dienstvakken werkzaam zijn het gevoel zich te moeten bewijzen sterker dan voor vrouwen in functiegroepen waar vrouwen inmiddels minder sterk in de minderheid zijn.

Na verloop van tijd, wanneer de vrouwen meer verankerd zijn in het bedrijf en zien dat als zij gewoon hun werk goed doen er meestal ook meer waardering komt voor hen als (vrouwelijke) militair, komt vaak ook het besef dat het niet zozeer gaat om bewijzen van gelijkheid maar dat het gaat om gelijkwaardigheid. Zij gaan inzien dat de verschillen in eigenschappen tussen mannen en vrouwen juist ook van waarde kunnen zijn, waarover in het thema ‘erkenning vrouwelijke kwaliteiten’ meer. Zoals een onderofficier het verwoordt:

*“Ja, je hoeft niet te bewijzen dat we beter zijn, we zijn gelijk. Alleen vrouwen hebben andere eigenschappen dan mannen. Bedoel, ik hoef niet met de mariniers de bergtoppen op. Dat hoeft niet. Want daar zijn zij heel sterk voor en ik niet.” (Onderofficier KM)*

Met andere woorden, de interne bewijsdrang wordt na verloop van tijd minder. Echter, ook wanneer vrouwen vanuit henzelf minder bewijsdrang voelen, blijft vanuit de omgeving nog altijd een prestatiedruk bestaan. Hoewel die ook voor mannen geldt, ervaren de vrouwen dat vanwege de vooroordelen over vrouwen en de hogere zichtbaarheid van vrouwen in de krijgsmacht de prestatiedruk voor vrouwen vaak hoger is dan voor mannen. Enige assertiviteit is volgens alle vrouwen dan ook wel nodig om de waardering als gelijkwaardig militair af te dwingen vanuit de omgeving, aangezien de vrouwen bij elke nieuwe functie door de groep meestal anders ontvangen worden dan mannen. Vrouwelijke militairen moeten zich duidelijker neerzetten als bekwame militair wanneer zij een nieuw team binnenkomen dan mannelijke militairen, en toch nog steeds bewijzen wat zij kunnen. Als je als vrouw fysiek goed in elkaar zit is dit vaak makkelijker dan wanneer dat niet het geval is. Bovendien is middelmatigheid eigenlijk geen optie voor de vrouwen, omdat de balans dan al snel naar de negatieve kant doorslaat en zij niet als volwaardig militair worden gezien. Wanneer die eerste stap gezet is, volgt echter meestal wel het vertrouwen en het respect, en kunnen de mannelijke militairen juist ook heel beschermend optreden ten aanzien van hun vrouwelijke collega's. Dit wordt ook duidelijk uit onderstaande citaten:

*“Nou, ik denk dat als een man ergens binnen komt dat in beginsel de houding neutraal is, en dat als er een vrouw ergens binnen komt de houding in beginsel meer is van nou, moet maar zien of het nog wat is.” (Officier KLu)*

*“Je moet je eigenlijk echt bewijzen. En dat moet - elke man moet zich ook wel bewijzen, maar voor een vrouw, ja, is dat wel wat hoger. En daarin kun je, wat ik zelf heb ervaren, kun je dus onderscheiden in dat je een meisje bent en dus meer om te versieren bent en leuk erbij hangt zeg maar. Of je bent een meisje dat gewoon keihard werkt en dat echt militair is en voor een organisatie werkt. Dat is heel zwart-wit, maar daar lijkt een klein beetje een onderscheid in.” (Onderofficier KL)*

*“Als je fysiek wat sterker bent, is het makkelijker om je daar staande te houden (...) [want] die eerste klap komt eigenlijk binnen op die fysieke dingen. (...) Maar wat ik altijd gemerkt heb is dat als je gewoon je werk doet, dat dat vertrouwen en dat respect er eigenlijk wel snel is. Natuurlijk heb je wel eens met opmerkingen te maken dat je denkt van nou, zo kan 'ie wel weer. Daar moet je vervolgens zelf ook iets van zeggen.” (Officier KL)*

Wederom wordt dit vaak sterker ervaren in situaties waar relatief minder vrouwen werkzaam zijn. Verder lijkt het alsof vrouwen werkzaam in de Landmacht hier meer mee te maken krijgen dan vrouwen uit de overige krijgsmachtdelen, alhoewel de externe prestatiedruk en interne bewijsdrang door vrouwen in alle krijgsmachtdelen in meer of mindere mate gevoeld wordt. Ook wordt door meerdere vrouwen opgemerkt dat vrouwelijke manschappen waarschijnlijk veel meer te maken hebben met prestatiedruk vanuit de werkomgeving dan officieren en onderofficieren, ten eerste omdat manschappen vaak meer fysiek bezig zijn en ten tweede omdat het opleidingsniveau vaak lager is. Bovendien zeggen veel vrouwen ook dat het aan je eigen instelling ligt of je je erdoor laat kisten of dat je je er op een gegeven moment steeds minder van aantrekt. Dat de zichtbaarheid en de bijbehorende prestatiedruk reden kan zijn om de krijgsmacht te verlaten blijkt echter wel uit het volgende citaat:

*Eén ervan omdat ik geen zin had om altijd te vechten om te bewijzen dat ik net zo goed ben. Of beter. Ik ben beter dan de meeste. En dan niet beter qua mens ofzo, maar bedoel ik ben iemand die heel graag de dingen goed doet. (...) Maar wat ik heel erg merk is dat ik daar heel erg moe van was op een gegeven moment.” (Onderofficier KL)*

Een ander gevolg van de zichtbaarheid van vrouwen, hetgeen bovendien samenhangt met de prestatiedruk, is dat de vrouwen zich altijd wel op één of andere manier bekeken voelen binnen de krijgsmacht. Door hun geringe aantal kunnen zij nooit opgaan in de massa, waardoor de vrouwen zich er altijd van bewust zijn dat de ogen op hen gericht zijn en dat er extra op hen gelet wordt. Zeker in de beginperiode van de integratie van vrouwen in de krijgsmacht werden vrouwen ook expliciet naar voren geschoven bij bijvoorbeeld momenten waar de pers bij aanwezig was of wanneer er belangrijk bezoek was, waardoor hun zichtbaarheid werd versterkt. Een vrouw vertelt bijvoorbeeld over haar begintijd in de jaren '80:

*“Kijk, er is natuurlijk een hoop veranderd in die 25 jaar. Toen ik pas in dienst zat toen werd er gewoon echt gevraagd (...) van ja, ze hadden één vrouwelijke militair, dus als er bezoek was dan moest dat ene rokje daar staan. En vooraan, want ze moesten laten zien dat ze ook een vrouw in dienst hadden. Dat is gelukkig over. Want dat legt een - ik wist niet van tevoren dat dat zo'n enorme druk op je legt. Want als er tien van die lange broeken niet staan, dat valt niet op. En twintig ook niet. Maar als dat ene rokje er niet staat, dat valt wel op. Dus iedereen hield je in de gaten, iedereen wist wat je deed. Je moest echt op je tenen lopen.” (Onderofficier KLu)*

Hoewel sinds de integratie de situatie wel steeds meer is verbeterd met de komst van meer vrouwen in de krijgsmacht en bovendien ook meer emancipatie van vrouwen in de bredere samenleving, blijven

de militaire vrouwen zich nog altijd in een uitzonderingspositie bevinden ten opzichte van hun mannelijke collega's en zijn zij zich er nog altijd van bewust dat er extra op hen wordt gelet binnen de organisatie. Veel vrouwen merken op dat wanneer zij een fout maken bij wijze van spreken de hele organisatie hier snel van op de hoogte is, dat hun seksualiteit sneller onderwerp van gesprek is, en dat vrouwen al snel een bepaalde reputatie hebben binnen een team of de organisatie als geheel omdat ze zo sterk in de minderheid zijn. Zoals een officier dit laatste punt omschrijft: *“Dus je ziet, is een vreselijk mens daar valt niet mee te werken, of je bent een kanjer.” (Officier KL).*

Verder zorgt ook de soms slechte uitvoering van wat op papier inmiddels geregeld is dat vrouwen ongewild in een uitzonderingspositie worden geplaatst en extra zichtbaar worden, óf de status quo moeten accepteren. Een voorbeeld waarin deze dynamiek naar voren komt betreft het voorkomen van pornografisch materiaal.

*“Wat is er nu bepaald, er is bepaald zodra een ontvanger aangeeft dat 'ie het niet fijn vindt dan mag het niet. Dat zou dus inhouden dat iedereen die porno ophangt en als ik het niet fijn zou vinden moet ik gaan zeggen 'Ik vind dat niet fijn, zou jij je porno even weg willen halen?' Nou, dan mag je twee keer raden hoe mensen dan over mij zouden gaan denken, want dan word je vervelend. Dus ik denk wel dat Defensie op papier ethisch juist bezig is, maar het uitvoeren ervan is een tweede.” (Onderofficier KL)*

Met andere woorden, doordat de verantwoordelijkheid die eigenlijk bij de leiding ligt soms bij de individuele vrouw komt te liggen, worden vrouwen in dergelijke situaties tegen hun zin in een uitzonderingspositie gedwongen. Wanneer zij zich niet op een dergelijke manier willen profileren en de status quo accepteren om gewoon mee te doen met de groep kunnen er echter door de groepsdynamiek ook weer vervelende situaties ontstaan waarbij de vrouwelijke minderheid apart gezet wordt. *“In het vervelendste geval (...) zit je in het ongewenst gedrag” (Onderofficier KMar).* Aan de andere kant zijn ook veel vrouwen zich ervan bewust dat het altijd enige tijd kost voordat regelingen op papier ook in de praktijk gemeengoed worden, en enige flexibiliteit en aanpassingsvermogen is in sommige situaties dan ook nog steeds nodig volgens de vrouwen. Zij vinden echter ook dat hier grenzen aanzitten en dat wanneer zij vinden dat iets echt niet door de beugel kan, er ook ruimte moet zijn om er wat van te kunnen zeggen zonder er op afgerekend te worden.

Paradoxaal genoeg zorgt de zichtbaarheid van vrouwelijke militairen er juist ook voor dat de vrouwen in zekere zin ook onzichtbaar worden. Daarmee wordt bedoeld dat zij niet meer als individu met eigen kwaliteiten worden gezien, maar alleen maar als vrouw. Een voorbeeld hiervan is wanneer een vrouw een misstap maakt. Gemaakte fouten of een slechte reputatie van één vrouw reflecteren vaak negatief op alle vrouwen in de organisatie, aangezien de gemaakte fout vaak het vooroordeel dat bestaat over vrouwen in de krijgsmacht bevestigt. Negatief gedrag wordt dus vaak toegeschreven aan het vrouw zijn en gegeneraliseerd naar alle vrouwen, terwijl goede prestaties als normaal beschouwd worden en niet gegeneraliseerd worden naar de rest van de vrouwen. Aan de andere kant wordt bijvoorbeeld doorbevordering van een vrouwelijke militair soms alleen geweten aan haar vrouw zijn en niet aan haar kwaliteiten als militair. Een veelgehoorde opmerking die in twaalf interviews terug kwam, wordt door één van de vrouwen als volgt verwoord:

*“Want op het moment dat één van de vrouwen doorbevorderd wordt hè, dan wordt er altijd nog geroepen 'het is omdat ze vrouw is'.” (Officier KMar)*

Aan de andere kant merken vooral onderofficieren en vrouwen in de (sub)top van het bedrijf dat hun vrouw zijn juist tegen hen werkt in de doorstroom naar hogere rangen. Dergelijke kwesties van positieve discriminatie en slechte doorstroom zullen uitgebreider aan bod komen in het thema ‘erkenning vrouwelijke kwaliteiten’.

Naast dat er veel negatieve aspecten kleven aan de zichtbaarheid van vrouwen in de krijgsmacht, levert het hen soms ook voordeel op. Juist omdat er meer op je gelet wordt, valt het ook eerder op als je het heel goed doet. Het is echter afhankelijk van de direct leidinggevende en zijn of haar positie ten aanzien van vrouwen in de krijgsmacht of daar ook daadwerkelijk consequenties aan verbonden worden door middel van bijvoorbeeld versnelde doorbevordering. Verder is het voor vrouwen soms makkelijker om toegang te krijgen tot hogergeplaatste militairen dan voor mannen, omdat vrouwen door hun zichtbaarheid binnen de organisatie ook beter onthouden worden door andere mensen. Bepaalde deuren gaan dan ook makkelijker open voor vrouwen juist omdat zij zo zichtbaar zijn.

De aspecten van zichtbaarheid en bijbehorende prestatiedruk en bewijsdrang zijn overigens ook aspecten waar veel vrouwen hun advies aan potentiële vrouwelijke sollicitanten op baseren. Naast dat alle vrouwen enthousiast zouden reageren en het gesprek aan zouden gaan of het bedrijf zouden laten zien aan de betreffende persoon, geven meerdere vrouwen aan dat een vrouw die geïnteresseerd is in een militaire functie *“wel haar mannetje moet kunnen staan” (Onderofficier KM)* en dat doorzettingsvermogen en assertiviteit eigenschappen zijn die voor vrouwelijke sollicitanten belangrijker zijn dan voor mannelijke sollicitanten. Ook wordt vaak gezegd dat de vrouw sportief moet zijn en niet bang moet zijn om fysiek het uiterste van zichzelf te vragen, juist ook omdat het fysieke kunnen zo belangrijk is binnen het militaire bedrijf en vrouwen daar soms extra op worden afgerekend. Daarnaast zouden enkele vrouwen de sollicitante ook waarschuwen voor het feit dat je als vrouw sneller een reputatie hebt en dat je er bewust van moet zijn dat er extra op je gelet wordt.

### *5.2.3 Plaats ‘militair’ en ‘vrouw’ in zelfbeeld*

Ondanks dat vrouwen niet altijd positief ontvangen worden en dat het vrouw zijn in de krijgsmacht mede door hun zichtbaarheid enige obstakels met zich meebrengt, geven eigenlijk alle vrouwen aan dat vrouw zijn en militair zijn over het algemeen voor henzelf goed samengaat. Vrouwen met kinderen geven aan dat moeder zijn en militair zijn soms wel problemen geeft omdat zij vaak de hoofdverzorger zijn en de zorg voor kinderen in combinatie met een baan die een onregelmatig bestaan met zich mee kan brengen soms moeilijk te combineren is. Hierover in het thema ‘balans werk en privé’ meer. Een drietal vrouwen zegt bovendien dat in sommige fysiek zeer zware functies als Korps Commando Troepen of Korps Mariniers vrouw zijn en militair zijn spanningen op kan leveren. Zij zeggen hier echter vaak bij dat je dat als vrouw ook niet moet willen door de grote tegenstand die je in zo’n groep zult ervaren tegen jouw aanwezigheid, evenals dat in die functies de vaak meer vrouwelijke kwaliteiten minder belangrijk zijn. Mits de functie-eisen hoog blijven zouden deze vrouwen echter niet bij voorbaat vrouwen uit willen sluiten van dergelijke fysiek zeer zware functies.

Er zijn verschillende manieren waarop de combinatie van vrouw zijn en militair zijn door de vrouwen wordt vormgegeven. Sommige vrouwen maken een duidelijke splitsing tussen privé en werk wat

betreft dit aspect. Zo zegt een vrouw op de vraag waarom vrouw zijn en militair zijn voor haar goed samengaat:

*“Ja, ik maak een hele duidelijke scheiding tussen privé en militair. Dus aan de ene kant zeg ik alles is verbonden, maar aan de andere kant, zodra ik m'n haar los heb ben ik burger. Ik heb ook bijna nooit mijn haar vast in burger, altijd echt als scheiding zal ik maar zeggen. Ik heb heel veel burgerkleren, helemaal echt vrouwelijk. En ja, waarom gaat het voor mij goed samen, omdat ik doordat ik dit doe kan ik hier alles kwijt zal ik maar zeggen, en kan ik ook gewoon lekker meisje zijn als ik burger ben. En in de burger had ik altijd een soort tomboy idee.” (Onderofficier KL)*

Voor sommige vrouwen gaat vrouw zijn en militair zijn dus juist goed samen doordat zij door het militair zijn meer ‘mannelijke’ kanten van henzelf kunnen ontplooien naast het ontplooien van meer ‘vrouwelijke’ kanten van henzelf in andere gebieden in hun leven. Zoals deze vrouw echter ook zegt, hoewel zij een scheiding maakt tussen privé en militair is alles voor haar aan de andere kant ook verbonden, en heeft zij niet het gevoel dat zij haar vrouw zijn volledig op moet geven om militair te zijn en vice versa.

Voor andere vrouwen is het juist heel belangrijk dat zij ook in het militair zijn hun vrouwelijke kanten kunnen ontplooien en duidelijk kunnen laten zien dat zij niet alleen militair, maar ook vrouw zijn in de organisatie. Eén van de vrouwen vertelt bijvoorbeeld:

*“Ik ben vrouw. Dat is essentieel. (...) Ik ben ook vrouw binnen deze organisatie. Daarom zeg ik, ik loop altijd in een rok. Ik heb ook altijd al m'n werk gedaan in een rok, (...) ik voel me daar het prettigst bij. Ik voel me niet geroepen om hier m'n eigen om te kleden als een halve vent om me o zo stoer te gedragen.” (Onderofficier KLu)*

De meeste vrouwen schipperen echter ergens tussen deze twee uitersten in en vinden voor zichzelf een balans waar zij zich het prettigst bij voelen tussen het bewaren van hun eigen vrouwelijkheid binnen het bedrijf en het aanpassen aan of overnemen van toch meer mannelijke aspecten en eigenschappen binnen het militaire bedrijf en beroep. Bovendien zegt een meerderheid van de vrouwen ook dat bepaalde karaktereigenschappen die zij hebben wellicht sowieso al meer als mannelijk gekwalificeerd zouden worden. Hierdoor zien zij het zelf niet altijd als zich moeten aanpassen aan een mannelijk bedrijf, maar dat Defensie wellicht andere karaktereigenschappen van hen aanspreekt dan andere, minder door mannen gedomineerde bedrijven dat zouden doen. Anderen zeggen dat zij juist ook merken dat zij gebruik kunnen maken van bepaalde ‘mannelijke’ dan wel ‘vrouwelijke’ eigenschappen om dingen duidelijk te maken of makkelijker voor elkaar te krijgen, en hun gedrag daar soms ook op aanpassen als de situatie zich daarvoor leent. Verder is het ook heel belangrijk dat alle vrouwen zeggen dat zij zien dat bij vrouw zijn en militair zijn het één het ander niet uitsluit, juist omdat zij in de praktijk meemaken dat zij hun taken ook gewoon goed uit kunnen voeren, al is het soms op een andere manier dan dat mannen dat zouden doen. Een onderofficier van de Marechaussee zegt hierover:

*“Ik denk omdat ik het idee heb voor mijzelf ook (...) dat de taak die wij hebben, die wij moeten uitvoeren, dat gaat ook eigenlijk voor zover ik weet altijd goed. Dus daarom heb ik niet het idee dat er dingen zijn binnen ons werk die wij niet zouden moeten of kunnen of dat wij daar als vrouw niet bij passen. Omdat ik denk dat wij alles ook kunnen doen. En misschien niet altijd even snel als de man of iets dergelijks, maar ik denk dat wij wel de taken kunnen uitvoeren zoals die uitgevoerd moeten worden.” (Onderofficier KMar)*



Wanneer gevraagd naar hun mening over het feit dat in de samenleving het militaire beroep toch nog vaak als een mannelijk beroep gezien wordt, zijn de militaire vrouwen het daar vaak mee eens. Ook zij zien de militaire organisatie vaak nog als een mannenbolwerk omdat vrouwen nog altijd zo sterk in de minderheid zijn, ook al is daar in de loop der tijd steeds meer ontwikkeling in gekomen. Nogmaals wordt benadrukt dat dit niet betekent dat zij geen plek voor vrouwen zien binnen de krijgsmacht. Veel vrouwen zouden het ook goed vinden als er meer erkenning voor vrouwelijke militairen zou komen in de samenleving, omdat zij vaak merken dat het ook te maken heeft met onbekendheid met Defensie als organisatie en wat Defensie precies doet. Zoals sommige vrouwen ook zeggen, als het militaire beroep echt een puur mannelijk beroep zou zijn, zouden zij hun werk niet kunnen doen. Wel zien de vrouwen dat de mannelijke militair nog altijd de norm is in het beeld van wat een militair is, en dat mensen vaak meer verbaasd reageren op hen wanneer zij vertellen dat zij militair zijn dan wanneer mannelijke militairen vertellen over hun beroep. Meestal krijgen ze echter wel positieve reacties uit de omgeving wanneer ze vervolgens een gesprek aangaan, en is de omgeving ook wel nieuwsgierig naar vrouwelijke militairen en hun werk bij Defensie.

Tijdens de interviews is middels een open vraag ook gevraagd aan de vrouwen wat hun top drie van sociale identificatie zou zijn om te achterhalen of en hoe belangrijk het militair zijn en het vrouw zijn voor hen is in relatie tot andere identificaties (zie bijlage 3). Hieruit blijkt dat het militair zijn erg belangrijk is voor de vrouwen; vier vrouwen noemen dit zelfs als eerste identificatie. Slechts twee vrouwen noemen geen 'militair' in hun top drie. Wanneer gevraagd waarom zij dit niet noemen zegt één vrouw dat militair zijn voor haar meer een gewoonte is en de groepen in haar top drie op dit moment belangrijker voor haar zijn. Militair zou voor haar echter op de 4<sup>e</sup> plek komen. De andere vrouw zag haar top drie meer in de context van Defensie, waardoor militair niet expliciet genoemd werd door haar in haar top drie. Twee vrouwen zien ook het specifieke vakgebied waarin zij als militair werkzaam zijn als een apart punt van identificatie. Opvallend is bovendien dat de vrouwen werkzaam bij de Marechaussee zich nadrukkelijk 'militair bij de Marechaussee' noemen, terwijl dit bij vrouwen uit de overige krijgsmachtdelen nauwelijks gespecificeerd werd. Zij hebben 'een blauw hart' (Officier KMar) in tegenstelling tot de groene taken van bijvoorbeeld de Landmacht. Eén van de Marechaussee-vrouwen zegt bijvoorbeeld over het militair zijn:

*“Het woord militair heeft voor ons een hele andere lading als zeg maar die jongen die in Afghanistan z'n oorlog voert. Wordt natuurlijk ook heel anders opgeleid, die worden opgeleid om te vechten. Dat, militair en vechten. Dat is natuurlijk ook zo bekrompen als wat, maar dat zit, wat is militair, militair is vechten. Nou daar zijn wij dus niet van. Ten minste, daar heb ik dus niet voor gekozen. Dus zeg ik van ben ik militair? In die vorm niet. Want daar heb ik niet voor gekozen, ik ben die KMar kant uitgegaan. Maar zeg maar de aansturing, de hiërarchie, ja, dan ben ik best wel een beetje militair. (...) Alleen het militair en vechten, die klik hebben wij niet. Wij zijn militaire politie. Als je dat zegt, militaire politie, dan zeg ik ja, dat ben ik.” (Onderofficier KMar)*

Familiebanden en vriendschapsrelaties, oftewel het thuisfront zijn ook zeer belangrijk voor de vrouwen. Veertien vrouwen noemen één of meerdere familie- en/of vriendschapsrelaties in hun top drie. Voor de zeven vrouwen met kinderen staat 'moeder' altijd op de eerste plek; zij zien hun rol als moeder als hun belangrijkste verantwoordelijkheid dat boven alles staat. Voor de vrouwen zonder

kinderen staat familie en vrienden of een eventuele partner vaak op de eerste plaats. Het belang van het thuisfront voor hen als persoon, maar ook als militair, wordt duidelijk uit onderstaand citaat:

*“Ja, nou bij mij staat vrienden en familie toch echt wel bovenaan, dus in eerste instantie ben ik dan inderdaad vriendin/dochter. Dat is voor mij echt heel erg belangrijk. Zeker voor een militair is het thuisfront echt heel belangrijk, want je krijgt echt genoeg te verduren, en zeker niet alledaagse dingen, dus dan is het fijn om daar op terug te kunnen vallen. Dus die staan echt zeker met stip op nummer 1. Op nummer 2 weten zij ook dat het militair toch wel, dat staat redelijk hoog.” (Onderofficier KL)*

Een zevental vrouwen noemt verder het vrouw zijn als een belangrijk aspect van hun identiteit. Drie van deze vrouwen relateren dit daarnaast expliciet aan vrouw zijn binnen het militaire bedrijf, en één vrouw geeft hierbij ook aan dat zij daarnaast ook een vrouw van allochtone afkomst is. Een achtste vrouw geeft aan dat zij bovenal ‘mens’ is, maar relateert dit vervolgens in de toelichting van haar top drie tevens aan het gevoel van als vrouw een minderheid te zijn binnen Defensie, waardoor zij het belangrijk vindt om op de eerste plaats als mens benaderd te worden in plaats van bijvoorbeeld specifiek als vrouw of als militair. De vrouwen die ‘vrouw’ noemen als categorie in hun top drie van identificatie worden daar vaak in hun dagelijks werk ook meer mee geconfronteerd, hetzij doordat zij in een functie zitten waarin issues rondom gender zeer relevant zijn, hetzij doordat zij een functie uitvoeren waar relatief weinig vrouwen werkzaam zijn zoals de technische of fysiek zwaardere functies.

Tot slot is voor vier vrouwen ook het feit dat zij een HBO of universitaire studie hebben afgerond of weer hebben opgepakt een belangrijk aspect in hun zelfbeeld. Zij zijn er trots op dat zij hun diploma hebben behaald, of dat zij de stap weer hebben durven nemen om naast het werk een studie op te pakken en te investeren in zichzelf. Overigens merken enkele vrouwen op dat de volgorde van de top drie kan wisselen per situatie, bijvoorbeeld dat thuis prioriteit heeft wanneer zij thuis zijn en het militair zijn prioriteit heeft wanneer zij aan het werk zijn, maar dat de genoemde top drie wel de belangrijkste punten van identificatie zijn. Als puntje bij paaltje komt en ze zouden moeten kiezen tussen werk en familiebanden heeft familie echter meestal voorrang.

In dit thema werd duidelijk dat alle vrouwen wel ervaring hebben met tegenstand ten aanzien van hun aanwezigheid in de krijgsmacht of in een team. Dit loopt van vooroordelen en impliciet een meer afwachtende houding ten aanzien van hun kunnen tot expliciete discriminatie en ongewenst gedrag. Een expliciet negatieve houding is echter sterk afhankelijk van de persoon waarmee ze te maken hebben. De acceptatie van vrouwen in de krijgsmacht is volgens de militairen anno nu redelijk goed, hoewel nog niet altijd volledig. Vrouwen in de Landmacht en vrouwen werkzaam in functiegroepen waar verder relatief weinig vrouwen werkzaam zijn, zien het bovendien vaak meer als tolerantie in plaats van als acceptatie.

Persoonlijk vinden de vrouwen dat vrouw zijn en militair zijn goed samengaat, hoewel het vaak wel als een zoektocht wordt ervaren hoe om te gaan met hun vrouw zijn in de krijgsmacht. Dit wordt zowel ingegeven door de omgeving als door de eigen twijfels en onzekerheden. Het uitvergroot worden van het vrouw zijn en een hogere zichtbaarheid van vrouwen door hun relatief geringe aantal binnen de organisatie spelen hierin een belangrijke rol. Belangrijkste gevolgen van de uitvergroting en zichtbaarheid zijn het voelen van een interne bewijsdrang en een hogere externe prestatiedruk, en het gevoel altijd wel op één of andere manier in de gaten gehouden te worden. De manier waarop beleid uitgevoerd wordt kan bovendien zorgen voor zowel het extra zichtbaar worden van vrouwen

als het onzichtbaar maken van de individuele vrouw. De prestatiedruk en hogere zichtbaarheid kunnen redenen zijn voor het overwegen van een overstap naar de burgermaatschappij.

De combinatie van vrouw zijn en militair zijn wordt op diverse manieren vormgegeven, waarin de vrouwen een voor zichzelf prettige balans tussen 'mannelijke' en 'vrouwelijke' eigenschappen proberen te vinden. Militair zijn (16), familie- en vriendschapsrelaties (14), vrouw zijn (8) en het hebben afgerond of weer hebben opgepakt van een HBO of universitaire studie (4) zijn bovendien de belangrijkste punten van identificatie voor de vrouwen wanneer gevraagd naar hun top drie van identificatie. Voor de zeven vrouwen met kinderen is hun rol als moeder sowieso het belangrijkste.

## 5.3

### Erkenning vrouwelijke kwaliteiten

#### 5.3.1 Meerwaarde vrouwen in militaire organisatie en belang diversiteit

In het vorige thema is al genoemd dat het voor veel vrouwen in het begin van hun militaire carrière vaak een zoektocht is naar hoe om te gaan met hun vrouw zijn in de krijgsmacht. Een deel hiervan is zoals in het vorige thema beschreven onder andere hoe om te gaan met de hogere prestatiedruk die door vrouwen vaak gevoeld wordt en de grotere zichtbaarheid die zij hebben binnen de militaire organisatie. Daarnaast is het echter ook een zoektocht naar wat hun eigen (vrouwelijke) kwaliteiten zijn en hoe zij daarmee een goede en positieve bijdrage kunnen leveren aan de taakstelling van het militaire bedrijf.

Wanneer gevraagd aan de vrouwen wat zij zien als de meerwaarde van vrouwen binnen de krijgsmacht komen verschillende antwoorden naar voren. In de eerste plaats noemt meer dan de helft van de vrouwen het belang van de aanwezigheid van vrouwen bij de operationele inzet tijdens bijvoorbeeld vredes- en opbouwmissies. Met name de recente missie in Afghanistan, maar ook eerdere missies naar andere gebieden in de wereld, hebben duidelijk gemaakt dat vrouwen simpelweg nodig zijn voor het goed uit kunnen voeren van de huidige taken van Defensie. Sociale competenties als onderhandelen, de dialoog aangaan en meer oog voor de menselijke kanten van een situatie zijn volgens veel vrouwen steeds belangrijker geworden in de huidige, meer expeditionaire taakstelling van Defensie, en zij zien dat vrouwen daar over het algemeen beter in onderlegd zijn dan mannen. Concreet is het zonder vrouwelijke militairen in het uitgezonden team bovendien zeer lastig om contact te leggen met de vrouwelijke helft van de lokale bevolking in Islamitische landen, waardoor een schat aan informatie verloren gaat. Tevens blijkt het zonder vrouwen in een uitgezonden team lastiger het vertrouwen van de lokale bevolking te winnen. Verder merken veel vrouwen die op uitzending zijn geweest dat zij sowieso makkelijker contact wisten te leggen met de burgerbevolking of lokale leiders, omdat zij als vrouwelijke militair minder bedreigend overkwamen dan hun mannelijke collega's en daardoor toegankelijker waren en er meer ruimte was voor dialoog. Zo vertelt een van de militairen:

*“Je hebt veel sneller contact. Veel sneller contact ook met de jeugd. Ze gaan veel sneller naar een vrouw toe dan naar een man toe. (...) [Doordat je] toch een beetje minder, ja, je bent iets kwetsbaarder. Tenminste, je lijkt kwetsbaarder. Je bent niet zo bedreigend. Ik kan gewoon met een groot geweer voor m'n borst gaan lopen, maar ik ben nog steeds een dame. En dan kijken ze nog steeds over dat geweer heen.” (Onderofficier KM)*

Verder noemen de vrouwen dat de aanwezigheid van vrouwen in de militaire eenheden op uitzending in crisissituaties vaak ook een deëscalerend effect heeft en de agressie in een bepaalde situatie kan doen verminderen. Overigens geldt hetzelfde voor de operationele inzet in eigen land, waar vooral de Marechaussee op dagelijkse basis mee te maken krijgt bij bijvoorbeeld de handhaving van de vreemdelingenwetgeving of andere politionele taken. Ook zij merken dat vrouwen vaker als toegankelijker worden ervaren door burgers en dat hun aanwezigheid deëscalerend kan werken in situaties waar de spanningen hoog oplopen.

Een ander veelgehoorde opmerking over de waarde van (meer) vrouwen bij Defensie dat door twaalf vrouwen wordt genoemd is dat vrouwen een andere invalshoek en een andere blik op zaken hebben. Ook snijden ze soms andere onderwerpen aan dan mannen of komen met andere oplossingen voor problemen doordat ze op andere aspecten letten. Een opmerking die op dit gebied vaak gemaakt wordt is dat mannen vaak veel doelgerichter zijn en letten op het 'wat', en hun taak rationeler en meer directief benaderen en uitvoeren. Vrouwen daarentegen kijken vaker naar het 'hoe' en zijn meer ingesteld op tot een uitvoering van de taak komen die ook de menselijke kant van het verhaal in ogenschouw neemt en tot op zekere hoogte in dialoog tot stand komt. Eén van de vrouwen vat het als volgt samen:

*“Het hoeft niet per se het verschil tussen man en vrouw te zijn, maar vaak is dat wel zo. Mannen kijken meer naar het doel, wat gaan we doen. Vrouwen kijken meer naar, ja, de manier waarop, hoe gaan we dat dan doen. En wat bereiken we daarmee. En vrouwen zijn over het algemeen ook - niet allemaal hoor, want je hebt ook ijzervreters en haar op de tanden enzo - maar die zijn wel wat meer van het harmoniemodel. Hoe kunnen we dit in een zo'n prettig mogelijke sfeer bereiken.”*  
(Officier KLu)

Diversiteit in een team - waar overigens zoals de vrouwen vaak aangeven niet alleen mannen/vrouwen onderdeel van zijn, maar ook bijvoorbeeld jong/oud of mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond of seksuele oriëntatie - zorgt voor verschillende perspectieven in een team, waardoor een team effectiever met de omgeving om kan gaan omdat het beter kan inspelen op verschillende aspecten van een situatie. Juist een balans in de verschillende manieren om een situatie te benaderen is hierin belangrijk om zo effectief mogelijk op te kunnen treden. In dit kader wordt door een drietal vrouwen tevens genoemd dat Defensie tot op zekere hoogte een afspiegeling van de samenleving zou moeten zijn, omdat het een bedrijf is dat de maatschappij vertegenwoordigt. Aangezien er in de samenleving sprake is van een hoge mate van diversiteit, vinden deze vrouwen het belangrijk dat die diversiteit zoveel mogelijk ook in de krijgsmacht terug te zien is.

Daarnaast merken de vrouwen dat mannelijke militairen hen aanwijzen als degene die de sfeer veranderen binnen een team. Hoewel sommige vrouwen zeggen dat dit door enkele mannen als negatief wordt ervaren, geven de vrouwen aan dat zij over het algemeen te horen krijgen dat de mannen juist blij zijn als er vrouwen in hun team komen. Door de komst van vrouwen in een team wordt de groep vaak minder macho en is er minder sprake van haantjesgedrag en stoerdoenerij binnen het team, wat de druk op de mannen om daarin mee te gaan ook verlaagt. Bovendien nemen de vrouwen waar dat de gesprekken anders worden en mannen zich beschaafder gaan gedragen, ook onderling. Het gedrag wordt als het ware meer zoals in de bredere maatschappij in plaats van dat het stereotype mannelijk gedrag wordt versterkt. Een van de vrouwen verwoordt het als volgt:

*“Ik denk ook dat het oeha-gehalte van mannen over het algemeen naar beneden gaat [als er vrouwen bij komen]. (...) Het oeha-gehalte, van ‘oehh wij zijn huhh, whuhwh’. Nou, ‘hoeren, sloeren, taxirijden, wheuhweu, bier en tieten’. Dat gehalte gaat naar beneden. Dus ik denk dat het voor het normaal, in verhouding tot de maatschappij normaal zijn, dat dat zeker erdoor beïnvloed wordt. Er zijn heel veel militairen (...) die het positief vinden als er een vrouw binnen het peloton zit.” (Onderofficier KL)*

In het verlengde hiervan ligt het feit dat veel vrouwen merken dat zij vaak meer van de zogenoemde ‘zachte kant’ zijn of worden aangemerkt. Vrouwelijke militairen zijn, zoals ook in bovenstaande voorbeelden is genoemd, over het algemeen meer mensgericht, zijn meer communicatief ingesteld en hebben een meer persoonlijke benadering dan mannelijke militairen, en hebben bovendien meer oog voor het bewaren van de harmonie in een groep. Daarnaast noemt een zestal vrouwen dat de aanwezigheid van vrouwen in de organisatie en hun grotere affiniteit met de ‘zachte kant’ ervoor gezorgd heeft dat er meer ruimte is gekomen voor emoties, waar bovendien ook meer behoefte aan is door het hogere aantal militairen met uitzendervaring en de impact die een dergelijke ervaring heeft op de militairen. De vrouwelijke militairen zien dat omdat vrouwen over het algemeen makkelijker over hun emoties praten, het gesprek er ook eerder is met vrouwelijke collega’s en dat zij ook eerder worden aangesproken door hun mannelijke (en vrouwelijke) collega’s om over de emotionele kanten van hun ervaringen te praten. Zoals een Landmachtofficier deze ontwikkeling ziet voor haar krijgsmachtddeel:

*“Wat je ziet is dat inmiddels ook de cultuur-mindset bij de Landmacht anders is omdat we allemaal uitzendervaring hebben of collega’s hebben die uitgezonden zijn geweest, en die dus ook merken dat mensen van een uitzending anders terug komen. Dan zie je ook dat zeg maar de zachtere kanten belangrijker worden. (...) Dat juist door de uitzendingen en het feit dat mensen soms als ze vier maanden van huis zijn het ook gewoon moeilijk hebben, thuis missen, (...) dat het dus ook binnen zo’n overwegend mannelijke groep normaler is dat je daar ook over praat. Dus dat is een ontwikkeling die eigenlijk niets met integratie van vrouwen te maken heeft, maar het wel gemakkelijker maakt. (...) Je merkt ook dat vrouwen daar gewoon toch gemakkelijker over praten. Dus dat ze dan vaak ook voor collega’s die daar even mee zitten die zoeken de vrouwelijke collega’s op omdat dat gesprek er sneller is.” (Officier KL)*

Overigens voegen vrijwel alle vrouwen eraan toe dat niet alle vrouwen goed zijn in bovengenoemde ‘zachte’ aspecten, evenals dat mannen ook over de hierboven genoemde eigenschappen en competenties kunnen beschikken. Zij benadrukken dat er ook genoeg mannen werkzaam zijn in de krijgsmacht die bijvoorbeeld communicatie, een persoonlijke benadering en mensgerichtheid hoog in het vaandel hebben staan, maar de tendens is toch vaak dat vrouwelijke militairen hier beter in zijn of meer oog voor hebben dan mannelijke militairen. Eén van de vrouwen zegt echter dat het ook deels een kwestie van perceptie is:

*“Bij de man heet dat dan ‘goed met personeel om kunnen gaan’ en bij mij wordt het als een soort ‘natuurlijke inherente vrouwelijke kwaliteit’ gezien. Ga toch weg, ik moet daar net zo hard voor werken als die mannen. Ik moet ook gewoon in mijn agenda zetten, die en die is dan jarig, en denk erom dat we daar tijd voor vrij maken.” (Officier KLu)*

### 5.3.2 Positieve discriminatie en streefcijfers

De vrouwen zijn het er over eens dat vrouwelijke militairen een meerwaarde hebben voor Defensie en dat meer vrouwen in alle lagen van de organisatie goed is voor een goede balans in de organisatie en de bedrijfsvoering. Het gender- en diversiteitsbeleid is bedoeld om dit te bewerkstelligen door extra aandacht te besteden aan het verbeteren van de positie van minderheden in de krijgsmacht en ervoor te zorgen dat onder andere vrouwen meer instromen, doorstromen en blijven bij Defensie. Desondanks bestaat er onder de militaire vrouwen een zekere weerstand tegen het genderbeleid. Zij hebben het gevoel dat zij door het beleid in een uitzonderingspositie geplaatst worden omdat daarin het vrouw zijn wordt uitvergroot, waardoor zij soms juist extra tegenstand ervaren vanuit de omgeving. Dit terwijl zij vaak juist graag 'one of the guys' willen zijn en niet anders behandeld willen worden dan hun mannelijke collega's. Zoals één van de vrouwen het uitlegt:

*"[Vrouwen] willen het liefst niet dat daar heel veel aandacht aan wordt besteed. Die willen liefst niet dat het vrouw zijn wordt uitvergroot, want dat is alleen maar vervelend. Daar hebben een heleboel mensen een mening over, en daar krijgen mensen - mannen - vooroordelen van, die denken van oh, die vrouwen worden voorgetrokken en positief gediscrimineerd. Daar wordt niemand vrolijk van. En de vrouw niet, want die voelt zich daar ongelukkig bij, en de man niet, want die voelt zich achtergesteld."* (Officier KLu)

Een veelgehoorde opmerking tijdens de interviews was dan ook dat de vrouwen het liefst op hun kwaliteit als militair beoordeeld willen worden, en niet een bepaalde voorkeurspositie willen krijgen puur en alleen vanwege hun geslacht. Ook wat betreft de instroom en doorstroom van vrouwen moet er volgens veel vrouwen op gelet worden dat het krampachtig vast willen houden aan het behalen van bepaalde percentages niet ten koste gaat aan de kwaliteit van de mensen die Defensie binnenhaalt. In deze groep vrouwen bestaat echter wel onderscheid tussen vrouwen die streefcijfers voor in- en doorstroom van vrouwen op zich geen probleem vinden, vrouwen die eigenlijk neutraal staan tegenover streefcijfers en vrouwen die pertinent tegen dergelijke streefcijfers zijn. Dit wordt ook duidelijk uit onderstaande citaten:

*"Nou, streefcijfers zijn goed. Een streefcijfer is iets wat je beoogt of wat je wilt bereiken. Maar ik vind het niet erg als dat streefcijfers blijven. Want ik vind wel dat je voor kwaliteit moet gaan, en niet alleen voor kwantiteit, want dan haal je de verkeerde mensen binnen. Want je moet wel mensen binnenhalen die hart voor de zaak hebben, die ergens achter staan."* (Officier KLu)

*"(...) Ik ben niet zo dat ik vind dat er meer vrouwen [in hogere functies] moeten zitten ofzo, want ik heb liever dat er iemand zit met de kwaliteiten. Die aan de kwaliteiten en aan de eisen voldoet. En als dat dan 10 mannen zijn en 1 vrouw, vind ik dat prima. (...) Het mogen er best meer zijn, als ze maar de juiste aannemen. Dat vind ik wel. Dus ja, ik heb daar geen problemen mee als het er meer worden."* (Onderofficier KMar)

*"Nou, ik zou het zelf niet prettig vinden als ik ergens een functie krijg puur en alleen omdat ik vrouw ben. Dat zou ik echt níét prettig vinden. Dus, nee, streefcijfers, daar hou ik niet van. Ik denk dat het veel belangrijker is dat er niet alleen wordt gekeken naar verschillen maar ook naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen, en dat je daar ook heel veel mee bereikt."* (Officier KL)

Uit bovenstaande blijkt tevens dat er bij veel vrouwen een zekere paradox bestaat in de houding ten aanzien van het gender- en diversiteitsbeleid in het algemeen en de daarbij behorende positieve discriminatie en streefcijfers voor vrouwen specifiek. Aan de ene kant vinden veel vrouwen het goed dat er aandacht wordt besteed aan meer instroom, behoud en doorstroom van vrouwen in de krijgsmacht, omdat zij diversiteit in alle lagen van de organisatie belangrijk vinden en het ook belangrijk vinden dat de organisatie daar meer oog voor heeft. Zoals in paragraaf 5.3.1 naar voren kwam, zien zij dat zij als vrouwen toch andere zaken voor het voetlicht brengen en vaak meer mensgerichte kwaliteiten en communicatieve vaardigheden met zich meebrengen die steeds meer nodig zijn in het goed kunnen uitvoeren van de huidige taken van Defensie. Aan de andere kant willen de meeste vrouwen niet dat het vrouw zijn door die extra aandacht voor diversiteit wordt uitvergroot en zij als minderheid een speciale behandeling krijgen binnen Defensie, maar willen zij juist zoveel mogelijk dezelfde rechten en plichten hebben als de mannen.

*“Kijk, zwangerschapsverlof, ja dat is nou echt iets heel typisch en heel specifiek. Maar zorgverlof, ja, ik vind dat dat voor mannen en voor vrouwen moet gelden (...) Nee, ik vind zo veel mogelijk regelingen die gelijk kunnen zijn moeten gelijk zijn. Zo min mogelijk uitzonderingen. Dat staat los van het feit dat ik vind dat je soms, als je een bepaald doel wilt nastreven, of een streefcijfer wilt halen, dat je daar best wel gebruik van mag maken. Maar ook zo min mogelijk.” (Officier KL)*

Tegelijkertijd zien enkele vrouwen dat een voorkeursbehandeling op dit moment soms nog nodig is om een goede balans in de organisatie te brengen. Zij onderkennen dat vrouwen graag dezelfde behandeling willen als hun mannelijke collega's en niet negatief óf positief gediscrimineerd willen worden, maar zien tevens dat initiatief en wellicht zelfs enige dwang van bovenaf wat betreft maatregelen met betrekking tot instroom, doorstroom en behoud van vrouwen op dit moment nog noodzakelijk is om een balans van mannen en vrouwen in de organisatie te bewerkstelligen.

*“De vrouwen zelf die hebben zoiets van joh (...) behandel ons nou niet anders dan de mannen want dat willen we helemaal niet. En ik denk dat dat niet goed is. Ik denk dat de organisatie daar overheen moet stappen. De organisatie zál een aantal dingen moeten gaan regelen om inderdaad te zorgen dat er meer vrouwen komen, blijven en doorstromen. En dat kan alleen maar door gewoon strakker normen te stellen.” (Officier KL)*

Ook vrouwen die streefcijfers op zich geen probleem vinden maar vinden dat er te krampachtig aan vastgehouden wordt, zijn het hier op bepaalde punten mee eens. Wanneer het niet ten koste gaat van de kwaliteit van Defensie vinden ook deze vrouwen het voor de balans in de organisatie niet per se problematisch als een vrouw op sommige punten voorrang krijgt boven mannen, bijvoorbeeld dat een vrouw bij gelijke geschiktheid de voorkeur geniet bij sollicitatie op bepaalde functies. Deze tweestrijdigheid komt goed naar voren uit de volgende citaten:

*“(...) Op zich, als je dat zegt van bij gelijke geschiktheid, als dat écht blijkt dat dat ook zo is, ja, dan mag dat ook wel [dat vrouwen de voorkeur hebben]. Om een juiste balans ook in de organisatie te hebben, heb je natuurlijk ook wat meer vrouwen nodig. En zeker ook wat vrouwen op een hogere of in een hogere positie. Want waarom niet bij gelijke geschiktheid?” (Onderofficier KLu)*

*“Ik was zeker vroeger echt wel van het gaat om de kwaliteit en niet om de cijfers. Dus vrouwen moeten voornamelijk gewoon echt wel goed zijn. Alleen ik denk wel inderdaad dat in de cultuur*

*moet er uiteindelijk meer een omslag komen waarin er uiteindelijk meer waardering komt voor, ja, zeg maar wat ze noemen de vrouwelijke eigenschappen. Dan zullen uiteindelijk de vrouwen meer in the picture komen en zullen ze dus uiteindelijk sneller geschikt gevonden worden.” (Onderofficier KL)*

Ook wanneer het niet om vrouwen in het algemeen gaat maar het hen persoonlijk betreft, is er een onderscheid te maken in vrouwen die persoonlijk wel moeite zouden hebben met een bepaalde voorkeurspositie en vrouwen die hier minder moeite mee hebben. In beide gevallen ligt de nadruk op de kwaliteiten die iemand meebrengt in een functie. Eén van de vrouwen zegt hier bijvoorbeeld over:

*“Als het me persoonlijk goed zou uitkomen zou ik dat helemaal goed vinden. (...) Ik geloof wel in mezelf. Ik geloof in m'n eigen kwaliteiten, en ja, als ik ergens wordt aangenomen omdat ik vrouw ben, ja, ik zou me daar niet heel rot onder voelen ofzo. Omdat ik wel overtuigd ben van de kwaliteiten die ik meebreng. Tenzij de papieren van de ander dusdanig veel beter en gunstiger zijn, dan zou ik het vervelend vinden. Maar dan zou ik daar zelf ook niet aan meedoen denk ik.” (Officier KLu)*

### 5.3.3 Personeelsmanagement en doorstroom

Erkenning van hun persoonlijke kwaliteiten is belangrijk voor de vrouwen. Uit paragraaf 5.3.1 bleek al dat vooral de operationele inzet tijdens missies als Afghanistan voor veel mensen bij Defensie - mannen én vrouwen - duidelijk heeft gemaakt dat de zogenoemde 'zachte kant' steeds belangrijker is in de bedrijfsvoering, en dat de vrouwen daarnaast vaker te horen krijgen dat ze gewaardeerd worden om hun positieve invloed op de sfeer binnen het bedrijf. Toch blijft het voor vrouwen soms lastig om ook om hun kwaliteiten als militair gewaardeerd te worden. Eén van de vrouwen zegt bijvoorbeeld over wat volgens haar nog steeds echt een probleem is ten aanzien van de positie van vrouwen in de krijgsmacht:

*“Dat ik steeds maar in die uitzonderingspositie blijf staan. Bevorderen, ja, ‘je maakt de Marine toch een stuk leuker.’ Dat soort dingen, dáár moet wat aan gedaan worden. Dat je in principe allemaal hetzelfde bent. En ogenschijnlijk lijkt dat ook zo, maar als je wat dieper in de organisatie kijkt dan blijf je een uitzondering.” (Onderofficier KM)*

Niet alleen vanuit het bedrijf en de omgeving wordt soms te weinig aandacht besteed aan de erkenning van hun kwaliteiten als militair voor hun gevoel, ook zelf zijn de vrouwen in het begin niet altijd bewust van hun eigen kwaliteiten. Omdat zij als vrouw toch nog altijd in de minderheid zijn en de man over het algemeen nog als de norm wordt gezien, hebben vrouwen soms dan ook meer behoefte aan feedback over hun functioneren. Juist omdat zij soms dingen anders aanpakken dan hun mannelijke collega's kunnen vrouwen soms onzekerder zijn over of ze hun werk wel goed doen. Een vrouw zegt hierover bijvoorbeeld:

*“Ja, ik denk aan de ene kant wel dat [vrouwen] waardering ofzo willen hebben, en misschien komt dat zo omdat we (...) nog steeds in de minderheid zijn. Ik denk dat als wij met heel veel vrouwen zijn én met heel veel mannen dat men zich minder druk maakt of dat ze het wel goed genoeg doen misschien. Dat denk ik. Omdat dat verschil er nog is.” (Onderofficier KMar)*

Opvallend is bovendien ook dat meer dan de helft van de vrouwen op enig moment gedurende het interview aangeeft dat 'onderzoek heeft uitgewezen' wat de meerwaarde is van vrouwen bij Defensie,



in het bijzonder wanneer gesproken wordt over de meerwaarde van vrouwen bij de operationele inzet, het beter werken van gemengde teams in vergelijking met homogene teams, en dat vrouwen sommige taken op een andere manier aanpakken maar wel een succesvol resultaat afleveren. De vrouwen lijken dus een bepaalde vorm van externe bevestiging nodig te hebben over hun functioneren en hun rol binnen de krijgsmacht.

*“Je wilt gewaardeerd worden om degene die je bent en dat je iets presteert. Nou, als dat voor elkaar is, dan is het wat mij betreft helemaal in orde.” (Onderofficier KLu)*

Wanneer de vrouwen zich eenmaal bewust zijn van hun (vrouwelijke) kwaliteiten proberen zij hier ook effectiever gebruik van te maken in hun werk, en geven zij dit bijvoorbeeld expliciet aan bij hun leidinggevenden. Zo vertelt één van de vrouwen:

*“(...) En dat bedoel ik met die zachte kant, het gaat mij soms makkelijker af. Ja, waarom? Omdat je vrouw bent. Je antennes zijn ook anders. Dus waarom vertellen mensen wel aan mij dingen en niet hier aan de generaal? Ja, weet ik het. Nou, 9 van de 10 keer kan ik invullen, ja, omdat ik vrouw ben. (...) Nou, dan roep ik tegen [naam generaal], maak gebruik van mij! Als ze het tegen mij wel vertellen en ik kan daar de zaak mee oplossen dan hoef jij je daar niet meer druk over te maken. Prima toch? (...) Maak gebruik van mijn kwaliteit. (...) En als dat dan mijn vrouw-kwaliteit is, nou, hartstikke mooi toch?” (Onderofficier KMar)*

Wanneer vrouwen zien dat zij door hun vrouw zijn of hun meer vrouwelijke kwaliteiten in bepaalde zaken beter of effectiever zijn dan mannen, vinden velen het positief als daar ook gebruik van gemaakt wordt en zij op die kwaliteiten aangesproken worden. Dit bevestigt voor hen namelijk hun toegevoegde waarde binnen het bedrijf, en zij krijgen op die manier voor henzelf ook duidelijker hoe zij het best een positieve bijdrage kunnen leveren aan de taakstelling van Defensie. Overigens kan dit ook omgekeerd werken wanneer de leidinggevende bepaalde kwaliteiten opmerkt bij de vrouwen en hen stimuleert daar meer gebruik van te maken, bijvoorbeeld door bepaalde functies onder de aandacht te brengen in loopbaangesprekken waar dergelijke kwaliteiten goed tot hun recht zouden komen.

Een belangrijk punt dat in veel interviews naar voren komt waarbij vrouwen zich op sommige momenten juist ondergewaardeerd voelen en niet erkend in hun kwaliteiten is op het gebied van personeelsmanagement, voornamelijk in kwesties van doorstroom. Voornamelijk onderofficieren en officieren in de (sub)top van het militaire bedrijf rapporteren persoonlijke ervaringen met slechtere doorstroommogelijkheden in vergelijking met hun mannelijke collega's. De vrouwen in de subalterne officiersrangen ervaren meestal persoonlijk minder problemen met de doorstroom, maar zien wel dat vrouwelijke militairen binnen de organisatie over het algemeen minder snel doorstromen dan hun mannelijke collega's, met name wanneer er sprake is van een combinatie van arbeid en zorg. Deels wordt deze slechtere doorstroom toegeschreven aan de organisatie, en deels aan de interesses en ambities van de vrouwen zelf. Zo zegt één van deze vrouwen:

*En je ziet dat vrouwen minder snel doorstromen, dan denk ik, ja, dat kan ook wel wat beter, want ik zie gewoon het verschil niet in doorstroom tussen mannen en vrouwen. Het gebeurt al steeds minder (...) maar ik denk hé, dat kan beter. Maar als vrouwen maar willen. Als ze niet willen, nou ja, dan houdt het op.” (Officier KM)*

Zoals gezegd zijn het echter met name de onderofficieren en de officieren in de hogere rangen die zelf ervaren minder makkelijk door te stromen in vergelijking met hun mannelijke collega's. Bij de officieren in de (sub)top lijkt dit met name samen te hangen met de verhoogde zichtbaarheid waar in hoofdstuk 5.2 over gesproken is. Omdat het percentage vrouwen in de (sub)top van het bedrijf lager is dan het gemiddeld aantal vrouwen in de krijgsmacht, zijn vrouwen daar sowieso al meer in de minderheid dan gemiddeld in de krijgsmacht, waardoor ze extra zichtbaar zijn. Doordat het genderbeleid bovendien sterk inzet op het krijgen van meer vrouwen in hogere posities, merken sommige vrouwen dat onder een groot aantal mannen ook het idee heerst dat vrouwen makkelijker een hogere functie bereiken dan mannen dankzij de richtlijnen in dit beleid. Twee van de vier geïnterviewde vrouwen in de (sub)top van het bedrijf rapporteren echter juist dat hun geslacht en de bijbehorende zichtbaarheid een belemmerende factor is in de doorstroom. Zo vertelt een vrouw over haar ervaringen in het doorbevorderd worden:

*“Nou ik probeer te ontkennen dat de opmerking ‘jij bent te zichtbaar om [rang] te worden’, dat dat over vrouw-zijn gaat. Maar daar gaat het natuurlijk wel over. Dat kán niet anders, die zichtbaarheid (...) zit ‘m met name natuurlijk in dat ik een vrouw ben. En dat betekent dat er gewoon ontzettend naar je gekeken wordt. En álles wat je doet wordt uitvergroot.” (Officier KLu)*

Een andere vrouw bij de Landmacht merkte ook dat de organisatie door die grotere zichtbaarheid van vrouwen voorzichtig is in het versneld door laten stromen van veelbelovend vrouwelijk talent, juist om niet de schijn van een voorkeursbehandeling voor vrouwen te bevestigen. Ook voor haar was dit een reden om nog eens goed na te denken over een overstap naar een baan in de burgermaatschappij, aangezien zij zich niet in haar talent gekend voelde.

*“Wat je ziet bij de mannen is, als er iemand geïdentificeerd is van hé, jij bent een slimme vent, jij kon het wel eens heel erg goed gaan doen (...) dan worden er trajectjes samengesteld om die persoon gewoon sneller te laten doorgroeien. (...) Maar zelfs ik heb gewoon [vastgesteld aantal rang]functies moeten doen, voordat ik dan bij gratie Gods [hogere rang] werd. Nou, en dat, toen ik dat allemaal zag gebeuren, dat was voor mij het moment dat ik zo iets had van, nou, misschien moet ik toch maar eens buiten deze organisatie gaan kijken. Ik voelde me op - ik voelde mij gewoon op een bepaald moment niet gewaardeerd, niet voldoende gewaardeerd.” (Officier, KL)*

Van de acht geïnterviewde onderofficieren geven zeven vrouwen aan dat zij de doorstroom van onderofficieren naar hogere rangen als problematisch ervaren. Voor onderofficieren spelen echter naast zichtbaarheid vaak andere factoren een grotere rol. Zo wordt vaak genoemd dat zij, in tegenstelling tot vrouwelijke officieren, te weinig begeleid worden in hun persoonlijke loopbaanpad en daardoor ook te weinig op de hoogte zijn van hoe zij zich zodanig kunnen ontwikkelen binnen Defensie om ook de hogere onderofficiersrang of de lage officiersrang te bereiken. Zij weten minder goed de weg te vinden binnen het bedrijf, hebben minder bruikbare contacten en wenden daarnaast in tegenstelling tot mannen vaak ook minder snel hun persoonlijke contacten binnen het bedrijf aan ten behoeve van hun carrière. Eén van de vrouwen vertelt bijvoorbeeld over hoe zij de doorstroom van vrouwelijke onderofficieren ervaart:

*“Alleen in doorstroom, als je zegt van oké, je hebt een x aantal vrouwelijke onderofficieren, dan zou je eigenlijk als organisatie inderdaad ook bepaalde faciliteiten moeten en kunnen aanbieden. Maar niet alleen faciliteiten in de vorm van studie, want als ze dan hun studie hebben afgemaakt,*

*dan moet je ook gaan bekijken hoe je dan die vrouw kan laten doorstromen naar bijvoorbeeld officiersrangen. En daar zie ik soms wel eens hè, dat ik denk van ja, het ziet er allemaal mooi uit op papier, alleen in praktijk wordt er eigenlijk heel weinig aan gedaan. Voor de vrouwelijke officieren is dat een stuk makkelijker heb ik het idee, want ze komen binnen, zij het horizontaal of via de normale instroom komen ze binnen, krijgen ook een soort zeg maar mentor gekoppeld en hebben ook al hun eigen contacten binnen de organisatie.” (Onderofficier KLu)*

Met name vrouwelijke onderofficieren zeggen dan ook vaker meer behoefte te hebben aan begeleiding in hun carrièreplanning of een vast aanspreekpunt te willen hebben waar ze terecht kunnen met hun vragen daarover. Ook het hebben van vrouwelijke rolmodellen binnen de organisatie in alle lagen van het bedrijf waar zij naar kunnen kijken als realistische ambitie wordt door verschillende vrouwen genoemd als iets dat hen zou kunnen helpen duidelijker te krijgen wat hun mogelijkheden zijn, zowel qua doorstroom als überhaupt qua het vervullen van functies.

*“En ze hebben het dan wel over voorbeelden van vrouwen in hogere functies, maar ik vind ook dat er voorbeeldvrouwen moeten zijn als onderofficier en in de lagere officiersrangen, en niet alleen als generaal. (...) Omdat in alle lagen van de krijgsmacht die vrouw vertegenwoordigd moet zijn. En zichtbaar moet zijn.” (Onderofficier KLu)*

Een andere vrouw merkt op over het vervullen van een bepaalde functie:

*“En als je dan one of the guys wordt, dan denk ik ‘zie je wel, ik ben niet zo vreemd. Ik ben niet anders dan anderen.’ En dan, ik merk wel dat ik een voortrekkersrol heb, of krijg. Er zijn wel meer vrouwen die zeggen van nou, ik wil ook wel op die afdeling werken, kan dat? Ja natuurlijk kan dat!” (Onderofficier KM)*

Net als voor de officieren geldt ook voor de onderofficieren dat onderwaardering van hun kwaliteiten een belangrijke reden kan zijn om te twijfelen over een overstap naar de burgermaatschappij.

*“Uiteraard. Want als ik dan onderofficier zou blijven ondanks dat ik mijn HBO-diploma op zak heb, ja, dan kan je net zo goed naar de burgermaatschappij gaan. Ja, en voor, kijk, dan zit je niet meer met uitzendingen, maar niet alleen dat, als je dan daarmee ook meer kan verdienen en wél carrièremogelijkheden hebt, natuurlijk ga je dan uitstromen.” (Onderofficier KLu)*

Verder merken zowel officieren als onderofficieren op dat door het werken met vaste loopbaanpaden binnen Defensie vrouwen door hun verantwoordelijkheden buiten Defensie minder snel doorstromen naar de hogere rangen dan mannen, of soms zelfs de keuze maken uit dienst te stappen. Deze kwestie heeft ook te maken met de vaak grotere behoefte aan een balans tussen privé en werk die vrouwen voelen - zeker de vrouwen met een gezin - wat in het thema ‘balans werk en privé’ nader aan bod zal komen.

Tot slot noemt een van de vrouwen als obstakel voor een verbeterde doorstroom van vrouwen ook het feit dat op dit moment de afspraken in het genderbeleid nog geen vast onderdeel is van de beoordeling van lijnmanagers, waardoor de invulling van het beleid nog te afhankelijk is van de verantwoordelijke commandant en Defensie als organisatie te weinig mogelijkheden heeft tot controle en bijsturing van het beleid in de praktijk. In dit kader geldt bovendien voor zowel officieren als onderofficieren dat de functieprofielen - en naarmate men steeds hoger in de organisatie komt ook het militaire leiderschapsprofiel - nog te veel op de meer mannelijke competenties gebaseerd zijn. Omdat de man binnen het militaire bedrijf nog altijd de norm is, worden vrouwelijke militairen aan de ene kant minder

snel geschikt bevonden voor een bepaalde (hogere) functie, en hebben de vrouwen aan de andere kant ook zelf minder goed zicht op hoe zij met hun kwaliteiten een bepaalde functie vorm kunnen geven en passen op een bepaalde functie of afdeling.

Ondanks dat er een aantal duidelijke obstakels in de organisatie genoemd worden die doorstroom lastiger maken voor vrouwen dan voor mannen, zijn de meeste vrouwen zich er tevens van bewust dat het niet alleen afhankelijk is van wat de organisatie wel of niet mogelijk maakt, maar dat doorstroom ook een kwestie is van keuzes maken. Ten eerste is het naast de mogelijkheden die de organisatie biedt om zorg en arbeid te combineren ook aan de vrouw zelf om de keuze te maken tussen privé-wensen en carrièrewensen, waarover in het thema 'balans werk en privé' meer. Ten tweede is het ook een kwestie van verantwoordelijkheid willen nemen en voor jezelf duidelijk hebben welke ambities je nastreeft binnen de organisatie. Zo wordt door menige vrouw gezegd dat voor vrouwen over het algemeen de inhoud van de functie belangrijker is dan de rang die daaraan verbonden is, zolang de functie wel aansluit bij het gewenste eigen werk- en denkniveau. Dit speelt zowel op onderofficiersniveau als op officiersniveau een rol:

*“Ja, het is ook je nek uitsteken. Wil je het wel, wil je wel een hogere rang bekleden, wil je wel die verantwoording hebben over een afdeling. Dat is ook wel een probleem. Ik ken ook collega's die zijn dan - zeker in mijn vakgebied - snel kunnen doorstromen tot adjudant- onderofficier en die zeggen van, ja, ik wil die verantwoording helemaal niet. Ik wacht liever nog een paar jaar.” (Onderofficier KM)*

*“De mogelijkheden zijn er wel. Ik vind alleen dat mensen - en vaak zie je dat ook wel bij vrouwen - dat je wel voor jezelf de juiste keuzes moet maken. En mijn filosofie is, ik wil graag breed, en daarna wel gaan kijken hogerop. Maar sommigen zien het ook als oké, ik ben nu kapitein, hoe kan ik zo snel mogelijk majoor worden. En dat zijn niet alleen vrouwen, dat zijn ook mannen.” (Officier KLu)*

In dit thema werd besproken dat het voor vrouwelijke militairen tevens een zoektocht is naar wat hun eigen (vrouwelijke) kwaliteiten zijn en hoe zij daarmee een goede en positieve bijdrage kunnen leveren aan de taakstelling van het militaire bedrijf. Volgens de vrouwen zelf is de meerwaarde van vrouwelijke militairen ten eerste dat vrouwen over het algemeen beter onderlegd zijn in sociale competenties en meer mensgericht zijn (de 'zachte kant'), wat vooral steeds belangrijker is in de huidige expeditionaire taakstelling van Defensie. Ook merken vrouwen dat zij een deëscalerend effect hebben in crisissituaties. Daarnaast zorgen vrouwen voor een andere kijk op situaties en problemen, wat goed is voor een balans in de bedrijfsvoering. Verder zorgt de komst van vrouwen in een team dat de mannen zich beschaafder gaan gedragen en de groep minder macho wordt. Tot slot is er meer ruimte gekomen voor emotie.

Ondanks het doel van het beleid om meer ruimte te bieden voor diversiteit, bestaat onder de vrouwen een zekere weerstand tegen het genderbeleid. De kritiek focust zich met name op het bestaan van streefcijfers voor in- en doorstroom en op positieve discriminatie. De vrouwen hebben het idee dat dergelijke maatregelen juist het omgekeerde effect hebben, omdat die het vrouw zijn uitvergroten en de weerstand tegen de aanwezigheid van vrouwelijke militairen onder mannen verhogen. Liever willen de vrouwen op hun kwaliteiten als militair beoordeeld worden en geen voorkeursbehandeling krijgen vanwege hun geslacht. Sommige vrouwen zien echter wel dat bepaalde beleidsmaatregelen nu soms nog nodig zijn om een goede balans in de organisatie te krijgen.

Erkenning van hun persoonlijke kwaliteiten is belangrijk voor de vrouwen. Omdat ze nog altijd zo sterk in de minderheid zijn hebben vrouwen bovendien meer behoefte aan feedback over hun functies en hun rol in de krijgsmacht. Wanneer zij zich meer bewust zijn van hun (vrouwelijke) kwaliteiten proberen zij hier ook effectiever gebruik van te maken in hun werk. Een punt waarbij vooral onderofficieren en officieren in de (sub)top zich juist ondergewaardeerd voelen en niet erkend in hun kwaliteiten is in kwesties van doorstroom. Voor officieren in de (sub)top hangt de slechte doorstroom vooral samen met de grotere zichtbaarheid van vrouwen. Bij onderofficieren speelt een gebrek aan goede begeleiding in de carrièreplanning en onvoldoende zicht op hun mogelijkheden een grotere rol. Onderwaardering van hun kwaliteiten kan een reden zijn om een overstap naar de burgermaatschappij te overwegen.

## 5.4 Balans werk en privé

### 5.4.1 Behoefte aan leven naast militair zijn

Een aspect van werken bij de krijgsmacht dat voor veel militairen een belangrijk maar lastig punt is, is de balans tussen werk en privé. Het militaire beroep is in principe een fulltime functie, maar deeltijd werken is tegenwoordig in veel functies ook mogelijk mits de operationele inzetbaarheid niet in de knel komt. Defensie is zich ervan bewust dat zij veel van hun mensen vragen door onder andere de fysieke eisen die zij stellen en de steeds hogere uitzenddruk, en heeft met name in de laatste jaren dan ook steeds meer beleid opgesteld om maatwerk mogelijk te maken waardoor de balans tussen werk en privé makkelijker vol te houden is voor de individuele militair. Toch signaleren vrijwel alle geïnterviewde vrouwen - al dan niet uit persoonlijke ervaring - dat met name voor vrouwelijke militairen met (jonge) kinderen de combinatie van werk en privé spanningen op kan leveren en er zelfs toe kan leiden de keuze te maken uit dienst te treden. In dit hoofdstuk zal dan ook met name de soms lastige situatie van die groep vrouwen centraal staan. Om de combinatie van arbeid en zorg toch mogelijk te maken is flexibiliteit het sleutelwoord, zowel vanuit de organisatie als vanuit de vrouwen zelf.

Ondanks dat voor vrouwen met kinderen de combinatie van arbeid en zorg meer speelt in hun dagelijkse realiteit, wordt ook door vrouwen zonder kinderen gesproken over het spanningsveld tussen het combineren van privéwensen met werkwensen. De vrouwen zonder kinderen zien in hun werkomgeving ook dat het militaire beroep in combinatie met een gezin extra veeleisend kan zijn, en een belangrijke reden kan zijn voor vrouwen om ervoor te kiezen de krijgsmacht uit te stappen. Bovendien spreken deze vrouwen ook vaak hun bewondering uit voor moeders in de krijgsmacht. Zij zien dat de vaak lastige combinatie van werk en privé als militair vooral voor hen soms extra zwaar kan zijn. Een goede illustratie hiervan is:

*“Ik heb hele grote bewondering voor mensen die moeder zijn. De moeders moeten toch maar schipperen tussen werk en gezin. Op het moment dat ze dan op uitzending gaan, dat ze gaan varen, dat, ja. Ik heb zelf geen kinderen, maar ik denk dat dat, nou, wel een heel emotioneel zwaar iets is. (...) Ik heb geen kinderen, dus ik kan gewoon de deur achter me dicht trekken.” (Onderofficier KM)*

Daarnaast signaleren veel vrouwen dat vrouwelijke militairen - met name de jongere generatie - vaak sneller behoefte hebben aan tijd voor zichzelf tijdens bijvoorbeeld militaire operaties of oefeningen en

aan een leven naast het militair zijn, ook wanneer dit niet in de vorm van een gezin is. Een van de vrouwen merkt bijvoorbeeld op:

*“Ik denk dat vrouwen ook wel wat duidelijker (...) dat ze wat sneller uiten dat ze ook gewoon behoefte aan een eigen leven hebben, dus een leven naast het militair zijn. Waarbij sommige jongere mannen, die kunnen bij wijze van spreken 7 dagen per week 24 uur militair zijn. Dan zie je dat vrouwen in diezelfde leeftijd toch wel hebben van nou, ik heb nu mijn werkdag gehad, ik vind het nu gewoon leuk om een rokje aan te doen en andere dingen te doen (...) en die hoeven dan niet meer met typisch militaire dingetjes bezig te zijn.” (Officier KL)*

#### 5.4.2 Onregelmatig bestaan en uitzendingen

Twee aspecten van het militaire bedrijf maken dat de balans tussen werk en privé en met name het combineren van arbeid en zorg voor militairen extra lastig is. Ten eerste is dat het onregelmatige bestaan van militairen door elke drie jaar een wisseling van functie en door de militaire oefeningen en/of operaties in binnen- en buitenland. Bepaalde functies zijn bovendien niet of nauwelijks in deeltijd te vervullen. Hierdoor is het zeker in de operationele functies lastiger om ook voor de langere termijn privéwensen als het hebben van (tijd voor) een gezin af te stemmen op wensen ten aanzien van werk zoals het bereiken van een hogere rang. Zoals in vorig hoofdstuk kort aangegeven heeft het onregelmatige bestaan van een militair met name invloed op de doorstroom van vrouwen met kinderen. Om hogerop te komen geldt namelijk dat bepaalde rangen meestal alleen te bereiken zijn door het volgen van een bepaald loopbaanpad, waarbij bijvoorbeeld deeltijd werken minder goed past. Zo geldt voor het besluitvormend niveau van het bedrijf bijvoorbeeld dat dit alleen te bereiken is door het volgen van onder andere de loopbaanopleiding Hogere Defensie Vorming (HDV), een intensief fulltime opleidingstraject van Defensie op academisch niveau dat in totaal bijna een jaar in beslag neemt. Als Defensie dus wil dat er meer vrouwen ook in de hogere rangen terechtkomen, zal het bedrijf regelingen moeten treffen om een dergelijke doorstroom ook mogelijk te maken voor ambitieuze vrouwelijke militairen die daarnaast bijvoorbeeld nog een gezin (willen) hebben en daar ook tijd in willen kunnen steken.

*“Plus dat, de hogere rangen bereik je dus ook door een bepaald operationeel pad te volgen. Operationeel pad betekent veel in het buitenland. Dus je ziet dat na een paar jaar, dan hebben ze de opbouw wel operationeel, maar ja, als jij kinderen krijgt kun je niet zo makkelijk 3 weken op oefening, op uitzending en noem het allemaal maar weer op, dus dan gaan zij eigenlijk naar de staven toe. (...) En ja, dan gaat je carrière wat minder hard. Want zij kiezen dan toch voor de wat stabilere functies om uiteindelijk het thuisfront beter te kunnen organiseren.” (Onderofficier KL)*

*“Ik heb zelf nu natuurlijk nog geen kinderen, we hebben wel een kinderwens. Dus als ik die mogelijkheid zou hebben om weer door te groeien - en die ambitie heb ik ook - dan zou ik ook met kind gewoon, ja, mijn ding willen blijven doen.” (Officier KLu)*

Hoewel de meeste vrouwen aangeven dat het onregelmatige bestaan van militairen ook voor de vaders in de krijgsmacht een issue kan zijn als zij een deel van de zorgtaak op zich willen nemen, zien zij toch dat vrouwen meestal de hoofdverzorger zijn en zij daardoor vaker voor de keuze gesteld worden hoe invulling te geven aan de balans tussen werk en privé. De vrouwen zien dan ook dat het vooral vrouwen zijn die een beroep doen op de regelingen voor zorg- en deeltijdverlof om ook tijd voor

het gezin te hebben. Vrouwen met kinderen die inderdaad gebruik (willen) maken van dergelijke regelingen kunnen echter soms op tegenstand stuiten vanuit hun leidinggevende, die de bevoegdheid heeft om het verlof niet toe te staan of op te schorten wegens zwaarwegend dienstbelang. Zij ervaren dat hoewel op papier de regelingen voor maatwerk goed zijn, er in de praktijk soms minder flexibel mee omgegaan wordt door de betrokken leidinggevende, en bovendien bepaalde dingen minder toepasbaar blijken te zijn in de individuele gevallen. Sommige vrouwen vinden dan ook dat er zeker buiten de militaire operaties om meer mogelijk moet zijn om maatwerk te leveren aan de militairen met bijvoorbeeld verantwoordelijkheden thuis.

*“Ja, de meeste vrouwen - zeker van mijn leeftijd - hebben toch ook nog een gezin rondlopen waar je natuurlijk ook rekening mee moeten houden. Dan kun je wel zeggen van je bent militair, maar het gewone leven gaat ook gewoon door. En als je dan in vredetijd hier zit, moeten dingen mogelijk zijn. Bijvoorbeeld ook flexwerken.” (Onderofficier KM)*

Een terugkerend thema op dit gebied is dan ook dat ondersteuning vanuit de organisatie heel erg belangrijk is voor met name vrouwen met (jonge) kinderen, omdat voor hen de combinatie van arbeid en zorg anders nauwelijks vol te houden is. Erkenning van en begrip voor de situatie van de vrouwen vanuit de leidinggevende en het tonen van flexibiliteit naar de vrouwen speelt hierin een sleutelrol, zoals ook blijkt uit onderstaand citaat van een vrouw met jonge kinderen.

*“Maar in het geval van mijn eigen situatie - combinatie arbeid en zorg - ik combineer dat allemaal, en dat zou niet kunnen als bijvoorbeeld mijn leidinggevende dat niet zou toestaan. Als die niet toestaat dat ik 4 dagen per week werk, of sommige andere vrouwen dat die in deeltijd werken, ja dan maak je het vrouwen onmogelijk.” (Officier KLu)*

Een dergelijke faciliterende houding vanuit de leidinggevende is echter nog niet overal gemeengoed, waardoor sommige vrouwen juist tegengewerkt lijken te worden door hun leidinggevende in de manier waarop zij zelf invulling willen geven aan de balans tussen werk en privé. Een van de vrouwen heeft bijvoorbeeld juist een zeer negatieve ervaring met haar leidinggevend en op dit vlak, waarbij zij het gevoel kreeg geen enkel begrip te krijgen voor haar situatie en carrièrewensen, en te moeten vechten voor haar rechten.

*“Maar echt wat in mijn geheugen gegrift staat als echt een negatieve ervaring is wel het moment dat ik zwanger werd, en toen echt met een andere kant van de organisatie te maken kreeg. Maar moet ik zeggen andere kant van de organisatie, want de organisatie is in deze maar een paar personen dus ik kan niet zozeer spreken van de organisatie en het beleid. Want het beleid is heel vrouwvriendelijk. Maar de organisatie op dat moment was mijn directe commandant. (...) Ook daar kom je wel uit, (...) maar je moet willen vechten en je moet er ook tegen kunnen dat je altijd tegenstanders zal hebben.” (Officier KL)*

Andere vrouwen zien dat een dergelijke onbegripvolle houding vanuit sommige leidinggevend en in de organisatie er ook voor kan zorgen dat een vrouw ervoor kiest uit de krijgsmacht te stappen omdat zij het gevecht niet (langer) aan wil gaan.

Aan de andere kant vinden de vrouwen dat niet alleen de organisatie flexibiliteit moet tonen, maar de vrouwen ook zelf enige mate van flexibiliteit moeten tonen naar de organisatie. Het is immers hun eigen keus om privébelangen prioriteit te geven boven het werk, maar tegelijkertijd voelen zij naast het

belang van thuis tevens het belang van de organisatie en willen zij zich daar ook voor inzetten. Zoals één van de vrouwen met jonge kinderen het verwoordt:

*“Maar deze periode in mijn leven zie ik ook wel als oké, ik heb heel veel aan de organisatie gegeven tot aan mijn dertigste. Toen werd ik zwanger en kan ik een bijdrage leveren aan de voortzetting van de maatschappij (...). Mijn belang ligt nu wel thuis. En het belang van de organisatie voel ik ook heel zwaar, dus ik probeer dat ook in evenwicht te houden. Dus doe ik ook wat meer werk als de kinderen op bed liggen in plaats van voor die tijd.” (Officier KLu)*

Verder is het hebben van goede ondersteuning vanuit het thuisfront ook een belangrijke randvoorwaarde om het voor vrouwelijke militairen makkelijker te maken arbeid en zorg te combineren.

Een punt dat daarnaast bij vele vrouwen naar voren komt wanneer over maatwerk ten aanzien van arbeid en zorg gesproken wordt is de kwestie van uitzendingen en uitzendbescherming voor alleenstaande en vrouwelijke militairen met kinderen jonger dan 5 jaar. De vrouwen met jonge kinderen ervaren het als zeer prettig dat zij totdat het jongste kind 5 jaar is niet aangewezen kunnen worden voor uitzendingen. Hoewel deze vrouwen op dit moment overtuigd moeder zijn in de krijgsmacht, zijn enkele van deze vrouwen in het licht van de risico's van het beroep en de lange tijd dat je weg bent als je op uitzending gaat er nog niet uit of de kans om aangewezen te worden wanneer hun jongste kind 5 jaar is er toch toe zal leiden de keuze te maken om uit dienst te treden. Vrouwen met kinderen die een dergelijke keuze al hebben gemaakt en besloten te blijven, zeggen dat de kans op uitzendingen voor hen onlosmakelijk verbonden is met het militaire beroep en het werk juist ook interessant maakt. Zij zouden ondanks hun zorgtaak als moeder daardoor ook hun verantwoordelijkheid ten opzichte van de organisatie willen nemen wanneer zij aangewezen worden om op uitzending te gaan.

Ook vrouwen zonder kinderen zien dat de mogelijkheid aangewezen te worden voor een uitzending als het jongste kind 5 jaar is een belangrijk issue is voor met name vrouwen en voor gezinnen waar beide partners als militair werkzaam zijn, waar de organisatie tot op zekere hoogte maatwerk in moet kunnen leveren. Zo zegt één van de vrouwen:

*“Dat is op dit moment een heel actueel onderwerp bij vrouwen die worden aangewezen, en dan zitten ze inderdaad in de knoop met zorgtaken. Dat is echt een discussie waar we nog geen antwoord op hebben. Nou ja, we hebben wel een visie, dat we zeggen hé, je bent militair, dus je moet. Maar daarnaast proberen we zoveel mogelijk maatwerk te leveren, dat we niet in de knel komen omdat straks hele gezinnen uit elkaar vallen.” (Officier KM)*

Sommige vrouwen zouden het in dit kader ook goed vinden als vrouwen gestimuleerd zouden worden goed na te denken over een eventuele kinderwens en voordat ze kinderen krijgen al een of meerdere uitzendingen te doen om op die manier de kans om aangewezen te worden voor uitzending wanneer er eventueel wel kinderen in het spel zijn te verkleinen. Deze vrouwen zijn zich er echter ook van bewust dat de uitzendfrequentie per krijgsmachtdeel en per functiegroep sterk kan verschillen en er geen garanties gegeven kunnen worden inderdaad niet alsnog aangewezen te worden. Daarnaast vinden veel vrouwen dat de uitzendbescherming voor militairen met kinderen tot 5 jaar ook voor mannen ingevoerd zou moeten worden om het voor mannelijke militairen makkelijker te maken de zorgtaak voor jonge kinderen op zich te nemen, zeker ook met het oog op het feit dat veel vrouwelijke militairen ook een partner in de krijgsmacht hebben. Andere vrouwen zouden het een goed idee vinden als zowel



mannelijke als vrouwelijke militairen een bepaalde periode zouden kunnen kiezen om vrijgesteld te worden van uitzending in plaats van dat de vrijstelling van uitzending alleen geldt voor vrouwelijke en alleenstaande militairen met kinderen tot 5 jaar.

*“Wij ervaren - en dat zie ik om me heen ook met collega's die op uitzendingen gaan - dat als je kinderen groter zijn, eigenlijk puberteit, dat je problemen veel groter zijn als dat je een kind van 2 hebt en je gaat weg. Het tijdsbesef van een kind van 2 jaar is heel anders als van een puber. Maar ik denk dat als je kinderen hebt dat het eigenlijk gewoon nooit uitkomt. Dat is iets anders.” (Onderofficier KLu)*

#### 5.4.3 Reactie binnen en buiten Defensie

Naast het onregelmatige bestaan van militairen en de soms slechte uitvoering van maatwerk is een tweede aspect van het militaire bedrijf dat het lastiger maakt arbeid en zorg te combineren de soms negatieve houding ten aanzien van het gebruik maken van verlofregelingen. Ook de ideeën buiten Defensie over de rolverdeling tussen man en vrouw hebben invloed op hoe de combinatie van arbeid en zorg en daarmee ook de balans tussen werk en privé ervaren wordt. Alle zeven geïnterviewde vrouwen met kinderen hebben in min of meerdere mate ervaring met negatieve reacties vanuit hun collega's of omgeving omdat zij hun baan als militair combineren met het hebben van kinderen. Net als met de acceptatie van vrouwen in de krijgsmacht wordt hierbij gezegd dat dergelijke negatieve reacties lang niet door iedereen worden gedragen, maar dat er ook zeker nog geen sprake is van volledige acceptatie.

Binnen Defensie gaan de negatieve reacties vaak over het gebruik maken van regelingen die de combinatie van arbeid en zorg makkelijker moeten maken zoals zorgverlof of deeltijdverlof, of het feit dat vrouwen met kinderen tot 5 jaar vrijgesteld zijn van uitzending terwijl mannen dat niet zijn.

*“Je hebt recht ergens op, maar dat recht wordt je niet altijd in dank afgenomen. Daar zit je dan ook mee. (...) Ondanks dat je in je recht staat dat je er een dag niet bent - of een middag niet - dat je het uit moet leggen. Dat je gewoon flexwerker bent.” (Onderofficier KM)*

Bij het gebruik maken van verlofregelingen is overigens een opmerkelijke houding waar te nemen. Aan de ene kant merken veel vrouwen - zowel vrouwen met als zonder kinderen - in hun omgeving dat er niet altijd positief gereageerd wordt op de militairen die gebruik maken van zorg- of deeltijdverlof om ook voor het gezin tijd te hebben. Zeker in relatie tot doorstroom wordt hierbij soms de discussie gevoerd of je als militair in deeltijd evenveel competenties op kunt doen als een militair die voltijd werkt. Zoals bovenstaand citaat ook aangeeft, het recht op verlof wordt de militair die daar gebruik van maakt niet altijd in dank afgenomen. Dit geldt overigens ook voor mannen die daar gebruik van maken, voor wie deeltijdverlof opnemen om voor de kinderen te kunnen zorgen wellicht nog minder algemeen geaccepteerd wordt dan voor vrouwen.

*“Kijk, er zijn ook genoeg mannen, (...) mannen hebben ook de mogelijkheid om bijvoorbeeld met ouderschapsverlof of een dag minder te gaan werken om ook voor de kinderen te zorgen. En daar wordt soms nog heel raar tegenaan gekeken.” (Officier KLu)*

Aan de andere kant ervaart een deel van de vrouwen met kinderen die er voor kiezen geen of beperkt gebruik te maken van dergelijke verlofregelingen ook een bepaalde druk vanuit de omgeving om minder te gaan werken doordat er bij zowel collega's als anderen buiten Defensie de verwachting is dat

vrouwen minder gaan werken zodra het gezin zich aandient. Aangezien het in de Nederlandse samenleving nog steeds zo is dat vrouwen vaker een stapje terug doen op het werk wanneer zij kinderen krijgen, worden de vrouwelijke militairen die toch voltijd blijven werken hier veel vaker op aangesproken vanuit de omgeving en moeten zich vaker verdedigen voor hun keuze dan mannelijke militairen die kiezen voor voltijd werken naast een gezin.

*“Want het is ook frappant dat als je dan kinderen krijgt, dat dan, dat ik veel vaker de vraag heb gehad van collega’s en andere mensen of ik deeltijd ga werken, en dat mijn man die vraag zelden krijgt. Dat vind ik raar. (...) Dus steeds wordt er weer druk op mij uitgeoefend van waarom ga je geen deeltijd werken. Dus steeds moet ik dat maar weer weerleggen en weerstaan, en mannen krijgen kinderen en blijven lekker fulltime werken.” (Officier KL)*

Buiten Defensie wordt de combinatie van militair zijn en moeder zijn soms als raar ervaren en merken de vrouwen dat het beeld dat de meeste burgers hebben van een militair niet past bij het moederschap. Ook hier krijgen vrouwelijke militairen met kinderen daardoor vaker te maken met opmerkingen dan mannelijke militairen. Eén van de vrouwen vertelt bijvoorbeeld over haar ervaring als zij in militair pak haar kinderen naar de kinderopvang brengt:

*“Op straat word ik daar wel eens op aangesproken en dan vinden mensen dat een rare combinatie en dan denk ik nou, dan ben je blind voor mannelijke militairen met kinderen. En überhaupt begrijp ik dat gewoon niet waarom dat dan zo tegenstrijdig is. Want we werken aan vrede en veiligheid en waarom passen daar dan geen kinderen bij?” (Officier KL)*

Met het oog op het onregelmatige bestaan van militairen en de negatieve reacties uit de omgeving op het wel of niet gebruik maken van verlofregelingen, denken sommige vrouwelijke militairen met een eventuele kinderwens nu al goed na over de combinatie van werk en gezin en is dit af en toe reden om een overstap naar de burgermaatschappij te overwegen. Zo zeggen twee verschillende onderofficieren van de Landmacht:

*“Aan de andere kant is [de grote mate van afwisseling] een nadeel wanneer je gaat bedenken dat je misschien een kind moet hebben dat veel structuur nodig heeft, en ja, elke twee, drie jaar een andere functie met allerlei onzekerheden is echt moeilijk te combineren. Vooral in je hoofd. Ik denk dat er op zich wel wegen zijn, maar ja, daar moet je ook net zin in hebben. Ja, ik ben er nog niet over uit. Ik heb daar nog geen pasklaar antwoord op. Soms wil ik wel in de burger werken vanwege de stabiliteit.” (Onderofficier KL)*

*“Net zoals je nadenkt over als ik kinderen wil, hoe ga ik dat doen? Ik heb geen idee. Ik moet ze krijgen. Ik kan wel willen dat m’n vriend zwanger wordt, maar dat gaat niet gebeuren denk ik. Dus ik zal toch op een gegeven moment een keer dan moeten zeggen, oké time-out, ik ga nu even wat dingen voor mezelf doen. Ik weet hoe daar op gereageerd wordt omdat ik natuurlijk altijd bij de mannen zit waarvan er niemand zwanger is (...). Ik merk wel dat hoe ouder ik word en hoe ouder de mannen om mij heen worden, dat steeds meer natuurlijk ook thuis vrouw en kinderen hebben en dat er meer acceptatie is. Maar bij de meeste militairen is het toch nog zo dat er achter de rug om dan wordt gesproken over ‘hh, die heeft weer een pappadag’, ook over vrouwen zeggen ‘een moederdag’.” (Onderofficier KL)*

Ondanks het spanningsveld dat militaire vrouwen met kinderen voelen tussen werk en privé door het onregelmatige bestaan en de soms negatieve reacties uit de omgeving zijn er echter vrouwen die de

combinatie van arbeid en zorg zowel op het werk als privé heel goed weten te organiseren, en zo de balans tussen verantwoordelijkheden thuis en verantwoordelijkheden op het werk goed weten te bewaren.

*“Tot zover, ja, ben ik wel overtuigd moeder in de krijgsmacht ja.” (Officier KLu)*

In het thema ‘balans werk en privé’ stonden vooral de ervaringen van vrouwen met kinderen centraal. Ook vrouwen zonder kinderen signaleren echter een spanningsveld tussen het combineren van privéwensen met werkwensen en zien dat met name de jongere generatie vaak meer behoefte heeft aan een leven naast het militair zijn, al dan niet in de vorm van een gezin.

Twee aspecten van het militaire bedrijf maken dat de balans tussen werk en privé en met name het combineren van arbeid en zorg voor militairen extra lastig is. Ten eerste is dat het onregelmatige bestaan van militairen door de functiewisselingen, uitzendingen en oefeningen. Flexibiliteit en ondersteuning vanuit de organisatie zijn hierbij heel belangrijk voor vrouwen met kinderen om de combinatie van arbeid en zorg vol te houden, maar dit wordt niet altijd gevoeld. De vrouwen vinden echter dat ze ook zelf flexibiliteit moeten tonen naar de organisatie. Met name de kans op aangewezen worden voor uitzending is een belangrijk issue voor vrouwen met kinderen. Vrouwen met kinderen jonger dan 5 jaar zijn dan ook blij met de uitzendbescherming die voor hen geldt.

Een tweede aspect is de soms negatieve reactie van mensen binnen en buiten Defensie op het combineren van een baan als militair met het hebben van kinderen. Binnen Defensie richten de negatieve reacties zich paradoxaal genoeg vaak op zowel het wel als het niet gebruik maken van zorg- of deeltijdverlof, en op de uitzendbescherming voor vrouwen. Buiten Defensie merken de vrouwen dat de combinatie van militair zijn en moeder zijn niet past in het beeld dat burgers hebben van militairen, waardoor zij ook buiten Defensie daar vaker op aangesproken worden dan mannelijke militairen. Het onregelmatige bestaan en de negatieve reacties binnen en buiten Defensie kan niet alleen voor vrouwen met kinderen, maar ook voor vrouwen met een eventuele kinderwens reden zijn een overstap naar de burgermaatschappij te overwegen.

## **6. Conclusie**

In dit hoofdstuk zal de conclusie centraal staan en zal antwoord gegeven worden op de beide hoofdvragen van dit onderzoek. Bij de beantwoording zullen de thema's van *motivatie, vrouw(elijk) zijn vs. militair zijn, erkenning vrouwelijke kwaliteiten* en *balans werk en privé* die in het resultatenhoofdstuk aan bod zijn gekomen leidend zijn. Tevens zal waar mogelijk een link gelegd worden met reeds bestaande kennis uit de literatuur en de verwachtingen die aan het eind van het theoretisch kader zijn uitgesproken. Allereerst zal in hoofdstuk 6.1 antwoord gegeven worden op de vraag wat vrouwelijke militairen motiveert te (blijven) kiezen voor een baan in de krijgsmacht. Hoofdstuk 6.2 zal vervolgens antwoord geven op de vraag hoe vrouwelijke militairen hun positie in de krijgsmacht ervaren en hoe en in welke mate zij zich identificeren met de van oudsher door mannen gedomineerde militaire organisatie.

### **6.1**

#### **Wat motiveert vrouwelijke militairen te kiezen voor de krijgsmacht?**

Het doel van dit onderzoek was allereerst inzicht krijgen in wat vrouwelijke militairen motiveert te kiezen en te blijven kiezen voor de krijgsmacht. Zoals uit de literatuur bleek, kunnen mensen intrinsiek of extrinsiek gemotiveerd zijn bepaald gedrag te vertonen (Ryan & Deci, 2000). Daarnaast wordt de keuze voor het in militaire dienst treden voornamelijk bepaald door de aanleg voor militaire dienst (Bachman *et.al.* 1998, 2000; Segal *et.al.* 1998; Woodruff *et.al.* (2006), wat zowel de individuele interesses en wensen ten aanzien van werk omvat als de plannen en verwachtingen ten aanzien van de eigen toekomst, de houding ten aanzien van de krijgsmacht en de socio-economische status.

Conform de literatuur (Battistelli, 1997; Eighmey, 2006) zijn het in dit onderzoek de persoonlijke doelen en waarden die centraal staan in de individuele keuze voor de krijgsmacht onder de vrouwelijke militairen. Een baan als militair moet in de eerste plaats passen bij de persoonlijke interesses, evenals een toegevoegde waarde zijn in waar zij als persoon voor staan en wat zij belangrijk vinden in een baan. De vrouwen vinden het belangrijk dat zij zich kunnen vinden in het werk dat zij dagelijks uitvoeren en in de organisatie waar zij voor werken, en moeten zich er uit persoonlijke overtuiging voor willen inzetten. Het merendeel van de vrouwen laat zich in hun initiële keuze voor de krijgsmacht dan ook in de eerste plaats leiden door de inhoud van de militaire opleiding en het werk bij Defensie. De vrouwen zijn voornamelijk intrinsiek gemotiveerd voor een baan bij de krijgsmacht: zij vinden het inhoudelijk leuk en interessant om bij Defensie te werken en bij te dragen aan waar de organisatie voor staat. Zij hebben het gevoel dat zij door hun keuze voor de krijgsmacht hun sportiviteit, teamgeest en maatschappelijke betrokkenheid kunnen uitdragen in hun werk en tegelijkertijd hun verscheidenheid aan inhoudelijke interesses kunnen ontdekken en uitdiepen in de vele verschillende functies die Defensie biedt. Dit zorgt er bovendien voor veel vrouwen voor dat zij ook gemotiveerd blijven om voor de krijgsmacht te werken, omdat zij het gevoel houden op die manier zichzelf te kunnen blijven ontwikkelen en telkens nieuwe professionele en persoonlijke uitdagingen te kunnen vinden bij hetzelfde bedrijf.

Echter, ook meer extrinsieke en materiële overwegingen hebben voor een deel van de vrouwelijke militairen een belangrijke rol gespeeld in hun initiële keuze voor de krijgsmacht. Het kunnen zorgen voor zelfstandigheid en financiële zekerheid, de mogelijkheden voor het volgen van opleidingen en het

kunnen opdoen van veel ervaring in korte tijd ter voorbereiding op een toekomst in de burgermaatschappij zijn hier goede voorbeelden van. Dat de mogelijkheden tot professionele vooruitgang bij sommige vrouwen hoog in het vaandel staat, blijkt tevens uit het feit dat vier van de zeventien geïnterviewde vrouwen het bezig zijn met of afgerond hebben van een HBO of universitaire studie noemden als een belangrijk aspect in hun zelfconcept. Daarnaast is het feit dat avontuur en dingen van de wereld zien aspecten zijn die voor enkele vrouwen die vanaf de jaren '90 opgekomen zijn, meespeelden in de keuze voor Defensie, een teken dat een baan als militair als middel gezien wordt om persoonlijke doelen te bereiken.

In het blijven kiezen voor de krijgsmacht, blijven de initiële redenen voor militaire participatie, afhankelijk van het individu, in meer of mindere mate een rol spelen. Opvallend is echter dat voor de vrouwen die in eerste instantie vooral om extrinsieke redenen kozen voor de krijgsmacht, de eerder genoemde inhoudelijke aspecten een steeds belangrijker rol gaan spelen in het blijven kiezen voor Defensie. Voor zowel de vrouwelijke militairen die primair intrinsiek gemotiveerd waren te kiezen voor de krijgsmacht als de militairen die primair om extrinsieke redenen kozen voor Defensie, hebben de grote mate van afwisseling, de hechte teamgeest onder collega's en de maatschappelijke relevantie van het werk grote invloed op het blijven kiezen voor de krijgsmacht. Collega's worden door de intensieve samenwerking in soms zware omstandigheden voor hun gevoel meer dan collega's, wat er voor zorgt dat de vrouwen zich zeer betrokken gaan voelen bij de organisatie. Ook zorgt deze hechte teamgeest ervoor dat de vrouwen zich zeer verantwoordelijk voelen voor het werk dat zij afleveren en de collega's waarmee zij samenwerken. Daarnaast zorgt het gevoel van de vrouwen dat zij echt resultaat zien van hun werk en met een team bijzonder en maatschappelijk relevant werk doen als groep militairen voor een hogere betrokkenheid bij en identificatie met de organisatie en waar de organisatie voor staat. Conform de literatuur over organisatie-identificatie (bijv. Ashforth & Mael, 1989; Ashforth & Johnson, 2001; Dutton *et.al.*, 1994; Van Knippenberg & Van Schie, 2000) motiveert dit gevoel van betrokkenheid bij de organisatie de vrouwen om zich extra in te zetten voor hun team in het bijzonder en Defensie in het algemeen. De meeste vrouwen gaven dan ook aan dat zij geen 9-5 mentaliteit hadden, maar bereid waren om overuren te draaien als het werk daarom vroeg en om nevenactiviteiten te ontwikkelen binnen de organisatie.

Worden de verschillende motieven van vrouwelijke militairen in het typeringsmodel van Eighmey (2006) geplaatst, dan kan op basis van dit onderzoek geconcludeerd worden dat voor vrouwelijke militairen een oriëntatie op anderen en de niet tastbare uitkomsten die daarbij horen, steeds belangrijker worden in het blijven kiezen voor de krijgsmacht. Kunnen de motieven die de individuele vrouwen geven voor de initiële keuze nog in alle vier dimensies geplaatst worden, motiveringen om te blijven kiezen worden vooral geformuleerd in termen van *trouw*. Hoewel het werken voor en met anderen veel vrouwelijke militairen sowieso aantrok te kiezen voor de krijgsmacht, spelen de niet tastbare uitkomsten als het leveren van een belangrijke maatschappelijke bijdrage en het verantwoordelijk voelen voor en verbonden voelen met de collega's en het afgeleverde werk een cruciale rol in het blijven kiezen voor Defensie.

Ondanks hun grote betrokkenheid bij de krijgsmacht had een merendeel van de vrouwelijke militairen (13 van de 17) er wel eens aan gedacht om uit de krijgsmacht te stappen en een baan in de

burgermaatschappij te zoeken. De redenen die hiervoor gegeven werden, waren divers. Een deel van de redenen had betrekking op algemene arbeidsontevredenheid. De aangekondigde bezuinigingen door het kabinet Rutte en bijbehorende reorganisaties zorgden bij sommige vrouwen bijvoorbeeld voor het overwegen van een overstap naar de burgermaatschappij vanwege de grote onzekerheid die dat met zich meebracht. Ook de bureaucratie en logheid van het militaire bedrijf vonden een viertal vrouwen soms lastig om mee om te gaan en leidde bij hen tot twijfel. Verder stemde de lastige combinatie van werk en privé door het onregelmatige bestaan van militairen en de kans op uitzendingen vooral bij vrouwen met kinderen tot nadenken over een overstap.

Zoals verwacht naar aanleiding van het model van Segal (1995), Iskra *et.al.* (2002) en Kümmel (2002) hadden redenen op de krijgsmacht te verlaten echter niet alleen betrekking op algemene arbeidsontevredenheid, maar ook op de ideeën over gender en familie binnen en buiten de krijgsmacht, evenals op de masculiene organisatiestructuur. De druk die vrijwel alle vrouwen voelden om te voldoen aan de masculiene norm van het militair zijn en het gevoel te moeten vechten om niet alleen maar als vrouw maar ook als militair gezien te worden, was voor sommige vrouwen aanleiding om na te denken over een carrière buiten het militaire bedrijf. De zichtbaarheid en bijbehorende prestatiedruk en gevoel dat er altijd extra op hen gelet wordt, het gevoel hebben zich constant extra te moeten bewijzen als militair én als vrouw, het zich niet gewaardeerd voelen om en erkend voelen in de eigen (feminiene) kwaliteiten zijn concrete voorbeelden van waarom vrouwelijke militairen wel eens een overstap naar de burgermaatschappij hebben overwogen. Het gevoel van onderwaardering van de kwaliteiten kwam met name tot uiting in het ervaren van slechtere doorstroommogelijkheden voor vrouwen. Onderofficieren weten dit veelal aan het gebrek aan goede begeleiding in de loopbaanplanning vanuit de organisatie, terwijl officieren in de (sub)top de slechtere doorstroommogelijkheden voor vrouwen vooral toeschreven aan de grotere zichtbaarheid die tegen hen werkt.

Ook de soms negatieve reacties van mensen binnen en buiten Defensie op vrouwelijke militairen die een baan als militair combineren met het hebben van kinderen zorgde bij zowel vrouwen met kinderen als vrouwen met een kinderwens soms voor twijfel. Doordat vooral *vrouwelijke* militairen met kinderen commentaar krijgen op de keuzes die zij maken ten aanzien van het combineren van arbeid en zorg - zowel bij het wel als bij het niet gebruik maken van regelingen die het combineren van arbeid en zorg makkelijker zouden moeten maken - en de verwachting in de bredere samenleving is dat de vrouw de hoofdverzorger is van de kinderen, worden vrouwen vaker en concreter dan mannen geconfronteerd met het feit dat zij meerdere verantwoordelijkheden hebben. Dit leidt bij sommige vrouwen tot het gevoel dat zij een keuze moeten maken tussen werk of gezin, in plaats van dat zij mogelijkheden zien dit effectief te combineren. Wanneer zij in deze keuze geen begrip en flexibiliteit vanuit de organisatie ervaren terwijl zij zelf wel bereid zijn flexibiliteit te tonen naar de organisatie, wordt de twijfel over het blijven bij de krijgsmacht bovendien versterkt. Voor sommige vrouwen is dit gebrek aan begrip en flexibiliteit namelijk een bevestiging dat Defensie nog altijd niet voldoende in kan springen op de veranderingen in de organisatie die de integratie van vrouwen in de krijgsmacht met zich mee heeft gebracht.

## 6.2

### **Ervaring van de positie in en identificatie met de krijgsmacht**

Een tweede doel van dit onderzoek was inzicht krijgen in hoe vrouwelijke militairen hun positie in de krijgsmacht ervaren en zich identificeren met de van oudsher door mannen gedomineerde militaire organisatie. De resultaten uit dit onderzoek lieten zien dat het voor veel vrouwen zeker aan het begin van hun militaire carrière een zoektocht is naar hun plek en toegevoegde waarde binnen het bedrijf. Een deel van deze zoektocht bestaat uit het zoeken naar hoe om te gaan met de sterke minderheidspositie die vrouwen hebben in de krijgsmacht en de verschillende gevolgen die deze positie met zich meebrengt. Een ander deel van de zoektocht is het zoeken naar wat de eigen, vaak meer feminie kwaliteiten zijn en hoe zij daarmee een goede en positieve bijdrage kunnen leveren aan de taakstelling van het militaire bedrijf. Vanuit de literatuur zijn beide aspecten van de zoektocht zowel direct als indirect te relateren aan de heersende ideeën over gender en genderrelaties en de manier waarop gender gedaan wordt binnen de militaire organisatie. Ondanks de zoektocht naar hun plek en toegevoegde waarde binnen de organisatie en de obstakels die zij hierbij tegenkomen, identificeren de vrouwelijke militairen zich over het algemeen sterk met de organisatie en maakt het militair zijn een zeer belangrijk deel uit van hun zelfbeeld.

De dynamiek van *tokenism* en bijbehorende negatieve gevolgen van prestatiedruk, sociale isolatie en insluiting in stereotype rollen die beschreven wordt door Kanter (1977), is duidelijk terug te zien in de ervaringen van de vrouwelijke militairen binnen de militaire organisatie. Alle vrouwen hadden wel enige ervaring met tegenstand ten aanzien van hun aanwezigheid in de krijgsmacht of in een team. Dit liep van vooroordelen over de kennis en kunde van de vrouw en impliciet een meer afwachtende houding ten aanzien van haar kwaliteiten als militair tot expliciete discriminatie en ongewenst gedrag. De hogere zichtbaarheid van vrouwen binnen het bedrijf maakt dat de vrouwen zich zeer bewust zijn van het feit dat er altijd ogen op hen gericht zijn. Dit legt een extra hoge druk op hen om goed te presteren, aangezien zij merken dat zij snel een bepaalde reputatie hebben binnen de organisatie, dat hun gemaakte fouten gebruikt worden om de vooroordelen over vrouwen te bevestigen, dat hun seksualiteit eerder onderwerp van gesprek is, en vooral dat zij extra hard moeten werken om niet alleen als vrouw, maar ook als militair gezien te worden.

Deze hogere prestatiedruk wakkert bij veel vrouwen zeker aan het begin van de carrière ook een interne bewijsdrang aan. Hoewel de vrouwen benadrukten dat ook alle mannen zich moeten bewijzen als militair, ligt de lat voor vrouwen voor hun gevoel een stuk hoger omdat het voor hen lastiger is aan het masculiene ideaalbeeld van militair te voldoen. Daardoor voelen zij niet alleen de druk van het goed uitvoeren van hun taken, maar moeten zij daarnaast ook vechten tegen de vooroordelen over vrouwen die binnen de organisatie leven. Zoals verwacht op basis van de literatuur (Cohn, 2000; Sion, 2008, 2009) komt de prestatiedruk en bewijsdrang met name tot uiting op fysiek gebied, aangezien de uitsluiting van vrouwen en beperking van de functies van vrouwelijke militairen vaak gelegitimeerd wordt door middel van het schijnbaar objectieve 'fysieke eisen protest'. Vrijwel alle vrouwen hebben ervaring met dit 'fysieke eisen protest' en merkten op dat het makkelijker is het respect en de waardering van het team te krijgen wanneer je als vrouw fysiek goed in elkaar zit. Vrouwelijke militairen werkzaam in meer masculiene functies worden hier bovendien zoals verwacht meer mee geconfronteerd dan vrouwen in meer feminie functies.

Veel vrouwen hadden verder het gevoel dat hun 'vrouw zijn' in de dagelijkse praktijk wordt uitvergroot, waardoor zij ongewild in een uitzonderingspositie geplaatst worden en er voorbij gegaan wordt aan hun individualiteit en hun kwaliteiten als militair. Dit maakt de vrouwen in sommige situaties erg bewust van hun 'anders zijn' ten opzichte van hun mannelijke collega's, terwijl zij niets liever willen dan gewoon meedoen met de groep en beoordeeld te worden op de kwaliteiten die zij als militair in huis hebben. Ook bestaat onder de vrouwelijke militairen een zekere weerstand tegen het genderbeleid zoals het nu vormgegeven en uitgevoerd wordt. De kritiek focust zich met name op het bestaan van streefcijfers voor in- en doorstroom en op positieve discriminatie. De vrouwen hebben het idee dat dergelijke maatregelen juist het omgekeerde effect hebben, omdat ook daarmee het 'vrouw zijn' van de vrouwelijke militairen wordt benadrukt. Het idee wordt gewekt dat hun kwaliteiten als militair ondergeschikt zijn aan hun geslacht, wat de acceptatie van vrouwelijke militairen onder de mannelijke collega's juist in de weg staat.

Wordt dit gerelateerd aan de sociale identiteitstheorie (Tajfel, 1981; Tajfel & Turner, 1985; Turner, 1985) en het doen van gender (West & Zimmerman, 1987; Butler, 1990; 2004), dan is dit gevoel van verminderde acceptatie goed te verklaren. Het benadrukken van het vrouw zijn zorgt er immers voor dat de sociale categorie van vrouwen als een relevante andere groep wordt gezien ten opzichte van de sociale categorie van militairen. De dynamiek tussen de verschillende sociale categorieën is er bovendien een van vergelijking, waarbij de gelijkenissen tussen leden van de eigen groep geaccentueerd worden en de verschillen tussen de eigen groep en relevante andere groepen benadrukt worden. Wanneer de vrouwelijke militairen binnen de organisatie dus primair als vrouw worden geïdentificeerd - hetzij door de (mannelijke) collega's, hetzij door het beleid -, worden vrouwen in feite buiten de groep van militairen geplaatst. Tevens wordt daardoor de masculiene norm voor het militair zijn onderschreven in plaats van dat de aanwezigheid van vrouwelijke militairen binnen de organisatie zorgt voor een revaluatie van wat het betekent militair te zijn. Ondanks de nadelen die vrouwen ervaren te ondervinden van de uitvergroting van het vrouw zijn in het beleid, zien sommige vrouwen echter wel dat bepaalde beleidsmaatregelen nu soms nog nodig zijn om een goede balans in de organisatie af te dwingen.

Door de heersende masculiene norm hebben de vrouwelijke militairen ook eigen twijfels en onzekerheden over hoe zij zich staande kunnen en willen houden in de door mannen gedomineerde militaire organisatie. Aan de ene kant hebben zij doelbewust gekozen voor het militaire beroep en zijn zij zich ook bewust van het feit dat dit betekent dat zij als vrouw in een mannenwereld terechtkomen. Een meerderheid van de vrouwen gaf juist ook aan dat zij het prettig vinden met mannen samen te werken en zich minder thuis zouden voelen in een door vrouwen gedomineerde organisatie. Aan de andere kant worden de vrouwen echter door hun relatief geringe aantal, de uitvergroting van het 'vrouw zijn' en de heersende vooroordelen over vrouwen in de krijgsmacht regelmatig herinnerd aan hun uitzonderingspositie binnen de organisatie. Ook merken veel vrouwen in hun dagelijks werk en tijdens militaire operaties dat zij een toegevoegde waarde kunnen zijn in de krijgsmacht, omdat zij vaak beter onderlegd zijn in de sociale competenties als communicatie en mensgerichtheid en een andere blik op zaken hebben dan hun mannelijke collega's, en een positieve invloed kunnen hebben op de sfeer in crisissituaties of in een team.



Juist omdat de norm van het militair zijn nog vooral masculien gekleurd is, is het voor veel vrouwen echter zeker in het begin van hun militaire carrière lastig om duidelijk te krijgen hoe zij met hun meer feminiene kwaliteiten ook goed invulling kunnen geven aan het militair zijn. Worden zij echter erkend en gestimuleerd in het gebruik maken van hun eigen (vrouwelijke) kwaliteiten, dan zijn zij zich vaak meer bewust van hun mogelijkheden en toegevoegde waarde in de organisatie en proberen zij hun kwaliteiten effectiever in te zetten in hun werk. In de praktijk - met name op het gebied van doorstroom - ervaren de vrouwelijke militairen echter niet altijd genoeg erkenning en waardering voor hun individuele (vrouwelijke) kwaliteiten als militair. Vrouwelijke onderofficieren ervaren met name een gebrek aan goede begeleiding in de carrièreplanning en onvoldoende zicht op hun mogelijkheden, terwijl vrouwelijke officieren in de (sub)top vooral het gevoel hebben beperkt te worden in hun mogelijkheden vanwege hun hogere zichtbaarheid als vrouw. De ervaring van veel vrouwen is bovendien dat ofwel hun professionaliteit in twijfel wordt getrokken wanneer zij zich te duidelijk als vrouw profileren, ofwel dat hun vrouwelijkheid en seksualiteit ter discussie staat wanneer zij zich te sterk conform de masculiene noties van een succesvol militair gedragen (cf. Gherardi & Poggio, 1998; Kenelly, 2002; Pilgeram, 2007; Powell *et.al.* 2009; Rabe-Hemp, 2009; Ridgeway, 2009; Sion, 2001, 2008). Zoals verwacht zijn de vrouwelijke militairen daardoor vooral aan het begin van hun carrière nog enigszins zoekende naar een voor henzelf prettige balans tussen het voldoen aan de heersende masculiene norm van militair zijn en het bewaren van hun vrouwelijkheid.

Dat vrouwelijke militairen in mindere of meerdere mate ook hun vrouwelijkheid willen bewaren binnen de masculiene militaire organisatie, geeft aan dat het vrouw zijn voor een meerderheid van de vrouwelijke militairen een belangrijk element is in hun zelfconcept. Het feit dat bijna de helft van de vrouwen ook de categorie 'vrouw' noemde in hun top drie van sociale identificaties, bevestigt dit nog eens. Hoewel het militair zijn zowel binnen als buiten de krijgsmacht nog vooral masculiene connotaties oproept, hebben alle vrouwelijke militairen persoonlijk weinig tot geen problemen met hun vrouwelijkheid in de krijgsmacht. In overeenstemming met het onderzoek van Moore (1999) onder Israëliëse politieagentes hebben de vrouwelijke militairen uit dit onderzoek niet het gevoel dat zij door het militair zijn minder vrouw kunnen zijn of vice versa. Wel schrijven de meeste vrouwen - zeker in de meer masculiene functies - naast meer feminiene eigenschappen ook meer masculiene eigenschappen aan zichzelf toe (cf. Moore, 1999; Sasson-Levy, 2003). Zij stellen dat Defensie door haar masculiene organisatiecultuur waarschijnlijk meer beroep doet op masculiene eigenschappen van zichzelf dan andere, minder door mannen gedomineerde bedrijven dat zouden doen. Ook is er, gelijk aan het onderzoek van Sasson-Levy (2003), bij een meerderheid van de vrouwelijke militairen een bepaalde weerstand tegen expressies van traditionele femininiteit. Conform de verwachtingen is deze weerstand sterker naarmate de vrouw het zelf belangrijker vindt zich aan te passen aan de masculiene norm van het militair zijn.

De balans tussen het uitdragen van hun vrouwelijkheid en het voldoen aan de masculiene norm van militair zijn wordt door de vrouwen verschillend vormgegeven en is over het algemeen gedurende de carrière ook aan verandering onderhevig. In het begin van de carrière is er vaak nog sprake van een innerlijke bewijsdrang om voor zichzelf en voor vrouwen in het algemeen te bewijzen dat vrouwen net als mannen militair kunnen zijn. Na verloop van tijd, wanneer zij meer ervaring hebben opgedaan

binnen het bedrijf en zien dat als zij gewoon hun werk goed doen er meestal ook meer waardering komt voor hen als (vrouwelijke) militair, komt vaak ook het besef dat het niet zozeer gaat om bewijzen van gelijkheid maar dat het gaat om gelijkwaardigheid. In dit geval maken sommige vrouwen juist ook gebruik van hun vrouwelijkheid als de situatie dat toelaat. Toch geeft een meerderheid van de vrouwen aan dat om je staande te houden binnen het militaire bedrijf er zowel enig aanpassingsvermogen aan de (masculiene) militaire norm nodig is, als assertiviteit om de gelijkwaardigheid van hen als vrouwelijk militair af te dwingen. Wordt dit gerelateerd aan de typologie van integratiestrategieën van Carreiras (2008), dan maakt een meerderheid van de vrouwen in het huidige onderzoek gebruik van een combinatie van de strategie van conformisme en de strategie van assertiviteit. Conformisme, oftewel het zich zo genderneutraal mogelijk opstellen, lijkt op basis van de resultaten hierbij overigens vaker de dominante strategie van de vrouwelijke militairen (8 van de 17) dan de strategie van assertiviteit (4 van de 17). Medeplichtigheid (4 van de 17) en assimilatie (1 van de 17), oftewel het voldoen aan respectievelijk het binnen de krijgsmacht heersende normatieve begrip van femininiteit of normatieve begrip van masculiniteit, is bij een minderheid de dominante strategie.

Ondanks dat het vrouw zijn in de krijgsmacht ervaren wordt als een zoektocht en zij hier enkele duidelijke obstakels bij tegenkomen, werken de meeste vrouwen nog altijd met plezier bij Defensie en identificeert het merendeel van de vrouwen zich sterk met de militaire organisatie. Voor sommige vrouwen zorgen de bezuinigingen en de ingrijpende veranderingen die dat met zich meebrengt ervoor dat de vrouwen zich steeds minder kunnen vinden in hoe het bedrijf zijn taak uitvoert, maar ook zij identificeren zich vaak nog met waar de organisatie voor staat. Zoals uit de literatuur reeds bleek, is er sprake van organisatie-identificatie wanneer een individu een bepaalde mate van verbondenheid voelt met de organisatie en zichzelf ook definieert in termen van de organisatie (Ashforth & Johnson, 2001; Ashforth & Mael, 1989; Dutton *et.al.*, 1994; Hogg & Terry, 2001; Mael & Ashforth, 1992). Vrijwel alle vrouwen in dit onderzoek zijn bereid zichzelf te definiëren in termen van de organisatie of een onderdeel daarvan, en het militair zijn maakt bij alle vrouwen een belangrijk deel uit van hoe zij zichzelf zien. Vrouwelijke militairen werkzaam bij de Marechaussee voelen zich nauwer verbonden met hun specifieke krijgsmachtdeel en omschrijven zichzelf als 'militair bij de Marechaussee'. Het expliciet noemen van de Marechaussee duidt erop dat het onderscheid tussen de Marechaussee en de overige krijgsmachtdelen door haar (vrouwelijke) werknemers dus als relevant wordt geacht.

Dat de vrouwen zich sterk identificeren met de militaire organisatie blijkt tevens uit de grote betrokkenheid die zij voelen bij de organisatie en bij de directe collega's. Ze omschrijven de krijgsmacht als een grote familie, en veel vrouwen schromen niet om overuren te draaien als dat nodig blijkt of om nevenactiviteiten te ontwikkelen binnen de organisatie. Veel vrouwen vertonen dus *organizational citizenship behaviour* (Organ, in Gurbuz, 2009): zij ondersteunen de organisatie en haar doelen op manieren waar zij als individu niet direct zelf profijt van hebben. Daarbij voelen veel vrouwen zich trots dat zij het militaire pak mogen dragen en deel uitmaken van een professionele organisatie dat er als één team staat wanneer dat nodig is. Ook het zich persoonlijk aantrekken van negatieve berichtgeving in serieuze media over de krijgsmacht als geheel of het eigen krijgsmachtdeel specifiek, geeft aan dat de vrouwen zich begaan voelen met de organisatie. Hieraan gerelateerd is het feit dat de vrouwelijke militairen zich zeer bewust zijn van de voorbeeldfunctie die zij hebben in de samenleving als militair en

het belangrijk vinden een positief beeld van militairen naar buiten te brengen. Ook hecht een meerderheid van de vrouwen waarde aan het laten zien van de aanwezigheid van vrouwelijke militairen binnen de organisatie aan de buitenwereld. Zeker ten aanzien van vrouwen in de krijgsmacht, merken de vrouwen namelijk dat er nog veel onbekendheid is met wat Defensie precies doet en hoe ook vrouwen daar een bijdrage aan kunnen leveren. Wanneer zij op hun militair zijn worden aangesproken in hun omgeving, gaan zij graag het gesprek aan om te vertellen over hoe zij het werk van en bij Defensie ervaren.

## **7. Reflectie**

Doel van dit onderzoek was meer inzicht krijgen in wat vrouwelijke militairen motiveert te kiezen voor de krijgsmacht. Tevens was het een doel een duidelijker beeld te krijgen van hoe vrouwelijke militairen hun positie binnen Defensie ervaren en zich identificeren met het van oudsher door mannen gedomineerde militaire bedrijf. De conclusies die in vorig hoofdstuk aan bod zijn gekomen hebben enkele gevolgen voor de theorievorming over vrouwen en gender in de krijgsmacht. Tevens kunnen er een aantal aanbevelingen geformuleerd worden voor de praktijk. Hoofdstuk 7.1 zal allereerst de toegevoegde waarde van dit onderzoek voor de theorievorming bespreken. In hoofdstuk 7.2 zal vervolgens gereflecteerd worden op de opzet en het verloop van dit onderzoek en zullen aanbevelingen gedaan worden voor vervolgonderzoek. Tot slot zullen in hoofdstuk 7.3 aanbevelingen gedaan worden voor de praktijk op basis van de resultaten uit dit onderzoek.

### **7.1**

#### **Toegevoegde waarde**

Zoals uit de conclusie bleek, zijn veel van de resultaten uit dit onderzoek te relateren aan de resultaten uit eerdere onderzoeken naar vrouwen in de krijgsmacht, danwel vrouwelijke minderheden in door mannen gedomineerde organisaties. Desondanks heeft dit onderzoek ook zijn eigen waarde binnen het wetenschappelijk onderzoek op dit gebied. Allereerst verschaft het huidige onderzoek inzicht in de motivaties en ervaringen van vrouwelijke militairen in een Nederlandse context. Aangezien veel onderzoek naar (vrouwen in) de krijgsmacht in Amerikaanse context is uitgevoerd, is het interessant om de resultaten uit dergelijke onderzoeken te staven in de Nederlandse context.

Daarnaast is in dit onderzoek gekozen voor het perspectief van de vrouwelijke militairen zelf, wat waardevolle inzichten verschaft in de belevingswereld van deze vrouwen voor de Nederlandse Defensieorganisatie. De kwalitatieve benadering die in dit onderzoek gehanteerd is, zorgt bovendien voor een dieper en genuanceerder beeld over wat deze vrouwen motiveert om voor de krijgsmacht te kiezen en welke obstakels zij ervaren wanneer zij bij de krijgsmacht werken. Zo bleek bijvoorbeeld dat de vrouwelijke militairen met name het begin van hun carrière als een zoektocht naar hun plek en hun toegevoegde waarde ervaren. Tevens bleek dat de initiële redenen om te kiezen voor de krijgsmacht niet per definitie dezelfde redenen zijn om te *blijven* kiezen voor de krijgsmacht. Een bepaalde mate van intrinsieke motivatie en identificatie met de militaire organisatie blijken belangrijke factoren te zijn in het blijven bij Defensie. Ook zijn door dit onderzoek enkele motieven om juist de keuze te maken uit de krijgsmacht te stappen geïdentificeerd.

Een derde toegevoegde waarde is het feit dat zowel officieren als onderofficieren zijn meegenomen in dit onderzoek, evenals een verscheidenheid aan vrouwen werkzaam bij de Marine, Landmacht, Luchtmacht en Marechaussee. Hierdoor konden organisatiebrede patronen ontdekt worden in de motivaties en ervaringen van de vrouwelijke militairen. Daarnaast kon op sommige punten ook juist onderscheid gemaakt worden tussen de verschillende groepen. Zo heeft dit onderzoek bijvoorbeeld tot het inzicht geleid dat met name vrouwen werkzaam bij de Marechaussee het eigen krijgsmachtdeel als een afzonderlijk deel van de Defensieorganisatie ervaren. Ook liet het zien dat onderofficieren andere redenen aanwijzen waarom zij zich beperkt voelen in hun doorstroom dan officieren.

## 7.2 Opmerkingen onderzoek

Naast de toegevoegde waarde van het onderzoek zijn enkele opmerkingen over de opzet en het verloop van dit onderzoek op zijn plaats. Ten eerste bleek het toegang krijgen tot vrouwelijke militairen zeer lastig als buitenstaander. Dit heeft er onder andere toe geleid dat concrete selectie van respondenten op basis van hun achtergrond vrijwel onmogelijk was. Desondanks is daar waar selectie mogelijk was, geprobeerd een diversiteit aan rangen en functiegroepen mee te nemen in dit onderzoek. Ook is geprobeerd zoveel mogelijk de balans tussen de verschillende krijgsmachtdelen te bewaren. Het feit dat er vrouwen geïnterviewd zijn uit staffuncties, operationele functies en ondersteunende functies, evenals uit lagere en hogere (onder)officiersrang, geeft aan dat er ondanks de beperkingen een breed scala aan vrouwelijke militairen is geïnterviewd. Daarnaast heeft de lastige toegang tot vrouwelijke militairen ervoor gezorgd dat besloten is vrouwelijke militairen uit de laagste rangen niet mee te nemen in dit onderzoek. Het zou echter zeer waardevol kunnen zijn om in een vervolgonderzoek ook manschappen erbij te betrekken, zeker aangezien enkele vrouwen uit dit onderzoek aangeven dat vrouwelijke manschappen waarschijnlijk meer met tegenstand en vooroordelen te maken krijgen dan officieren en onderofficieren.

Een andere opmerking betreft het opnemen van vrouwelijke militairen werkzaam in alle vier krijgsmachtdelen. Dit heeft als voordeel dat er een organisatiebreed beeld ontstaat van wat de motivaties en ervaringen van vrouwelijke militairen zijn binnen Defensie. Nadeel is echter dat er door het relatief geringe aantal respondenten per krijgsmachtdeel weinig conclusies getrokken kunnen worden voor de afzonderlijke krijgsmachtdelen. Dit terwijl er op sommige punten wel degelijk verschillen worden ervaren tussen de krijgsmachtdelen. In dit onderzoek was het echter lastig daar precies de vinger achter te krijgen door het relatief geringe aantal respondenten. Het kan dan ook interessant zijn om een dergelijk onderzoek uit te voeren binnen elk apart krijgsmachtdeel, of om in een groter opgezet vervolgonderzoek meer respondenten uit elk krijgsmachtdeel op te nemen. Ook was het opvallend dat vooral vrouwelijke Landmacht officieren reageerden op de oproep tot deelname vanuit het Defensie Vrouwen Netwerk (DVN), wat kan betekenen dat issues rondom gender vooral onder die groep erg leeft.

Een derde kanttekening heeft betrekking op de vrouwelijke militairen die hebben deelgenomen aan dit onderzoek. Veel vrouwen zijn bereikt via DVN. Dit netwerk houdt zich bezig met de positie van zowel burgervrouwen als militaire vrouwen binnen Defensie. De kans bestaat dat vrouwen die zich hebben aangemeld bij DVN zich meer bezig houden met issues rondom vrouwen en gender in de krijgsmacht dan vrouwen die zich niet voor het netwerk aanmelden. Dit heeft als voordeel dat zij waarschijnlijk beter op de hoogte zijn van wat er in het algemeen speelt ten aanzien van gender en de positie van vrouwen in de militaire organisatie. Of hier echter ook nadelen aan kleven is moeilijk in te schatten. Wel is geprobeerd zoveel mogelijk naar concrete voorbeelden uit de persoonlijke ervaring te vragen, zodat er naast een algemene visie ook een persoonlijke visie ontstond op hoe het vrouw zijn in de krijgsmacht wordt ervaren door vrouwelijke militairen.

Een laatste punt is de kans dat de vrouwen die aan dit onderzoek meegewerkt hebben juist meewerkten aan dit onderzoek vanwege hun betrokkenheid bij de organisatie. Het feit dat enkele vrouwen het meewerken aan dit onderzoek noemden als teken van hun betrokkenheid duidt dit ook aan. Hoewel sommige vrouwen aangaven dat de ontwikkelingen in het bedrijf zoals de bezuinigingen en reor-

organisaties ervoor zorgden dat zij zich steeds minder betrokken voelen bij de organisatie, identificeerden vrijwel alle vrouwen in dit onderzoek zich sterk met de organisatie. Bovendien bleek betrokkenheid bij het werk en de organisatie een belangrijke factor in het blijven kiezen voor de krijgsmacht. Vrouwelijke militairen die zich minder betrokken voelen bij de organisatie zouden wellicht ook minder snel deel willen nemen aan een onderzoek als dit. Of dit problematisch is, is lastig in te schatten. Het is echter goed mogelijk dat zij andere, meer instrumentele redenen hebben om bij de krijgsmacht te blijven, of andere motieven hebben om een overstap naar de burgermaatschappij te overwegen. Vrouwen die zich minder betrokken voelen bij Defensie kunnen bijvoorbeeld een overstap overwegen juist omdat zij zich minder kunnen vinden in waar het bedrijf voor staat of in hoe het bedrijf omgaat met genderverschillen en de integratie van vrouwen in de krijgsmacht. In dit kader kan het tevens interessant zijn een onderzoek te doen naar de motieven van vrouwelijke ex-militairen om in en later weer uit de krijgsmacht te stappen.

### **7.3 Praktische aanbevelingen**

Tot slot hebben de conclusies uit dit onderzoek waarde voor de praktijk en kunnen er enkele aanbevelingen geformuleerd worden. Een eerste aanbeveling heeft betrekking op het motiveren van meer vrouwen voor de krijgsmacht. Aangezien het merendeel van de vrouwelijke militairen in dit onderzoek aangaven dat zij vooral vanwege de inhoud van het militaire beroep en de militaire opleiding voor de krijgsmacht hebben gekozen, is het feit dat vrouwen sterk in de minderheid zijn binnen Defensie deels te verklaren doordat vrouwen waarschijnlijk vaker minder interesse hebben in het werk bij Defensie dan mannen. Echter, veel vrouwelijke militairen gaven in dit onderzoek aan dat zij merken dat er in de samenleving veel onbekendheid heerst over wat Defensie eigenlijk precies doet en wat er allemaal mogelijk is bij de organisatie. Doordat bovendien het beroep van militair in de bredere samenleving nog vaak als een mannenberoep gezien wordt, is het aannemelijk dat deze onbekendheid met de organisatie vooral vrouwen ervan weerhoudt de krijgsmacht als concrete optie te zien naast de mogelijkheden in de burgermaatschappij. Het organiseren van meeloopdagen bij de verschillende krijgsmachtonderdelen speciaal gericht op vrouwen - zoals op dit moment de Marine reeds doet met haar Meidenvaardagen - zou drempelverlagend kunnen werken voor vrouwen die eventueel interesse hebben in een baan bij Defensie om een duidelijker beeld te krijgen van wat het werk bij Defensie precies inhoudt en te proeven hoe het is om als (vrouwelijke) militair werkzaam te zijn bij de organisatie. Daarnaast is het verstandig om bij de voorlichtingsactiviteiten die Defensie reeds uitvoert zoveel mogelijk zowel een mannelijke als een vrouwelijke voorlichter in te zetten, zodat makkelijker ingespeeld kan worden op de vragen en zorgen die geïnteresseerde vrouwen wellicht hebben.

De overige aanbevelingen hebben vooral betrekking op het genderbeleid en hoe er wordt omgegaan met issues rondom gender in de krijgsmacht. Sommige vrouwen hadden het gevoel dat hoewel er in het begin van de invoering van het genderbeleid veel concrete aandacht was voor issues rondom gender, de aandacht sindsdien weer steeds meer is weggezak. Dit terwijl zoals uit dit onderzoek blijkt gender in de krijgsmacht nog steeds uitermate relevant en actueel is en de heersende ideeën over gender nog altijd grote invloed uitoefent op de manier waarop vrouwen hun werk en positie in de krijgsmacht ervaren. Het creëren en blijven stimuleren van bewustwording van waar diversiteit en gen-

der daadwerkelijk om draait en wat de toegevoegde waarde van vrouwen én mannen in de krijgsmacht is, lijkt daardoor nog altijd zeer belangrijk. Vooral leidinggevenden kunnen hier een rol in spelen door effectief gebruik te maken van de talenten van ieder individu door hen in te zetten op hun sterke kanten en zowel vrouwen als mannen stimuleren gebruik te maken van hun kwaliteiten door deze concreet te benoemen. Dit bevordert tegelijkertijd de erkenning en waardering van de meer vrouwelijke kwaliteiten binnen de organisatie naast de mannelijke kwaliteiten en maakt zowel voor vrouwen als mannen duidelijk wat de toegevoegde waarde van feminie e eigenschappen is voor de organisatie.

In het verlengde hiervan ligt dat veel vrouwen het idee hebben dat gender in de krijgsmacht door het gebrek aan kennis over gender te veel gelijk gesteld wordt aan vrouwen in de krijgsmacht. Hierdoor worden issues rondom gender te veel neergezet als issues rondom vrouwen. Er wordt voor hun gevoel in het beleid en in de dagelijkse praktijk te veel nadruk gelegd op het 'vrouw zijn' van de vrouwelijke militairen, met alle gevolgen van dien. Mannen wordt daardoor niet voldoende duidelijk gemaakt dat gender ook hen aangaat en dat ook zij een rol kunnen spelen in het oplossen van of meedenken in issues rondom gender. Het in alle lagen van de organisatie neerzetten van mannelijke rolmodellen die zich actief inzetten voor het bevorderen van gendergelijkheid in de krijgsmacht kan een duidelijk teken afgeven binnen de organisatie dat gender niet alleen vrouwen aangaat. Ook het concreet betrekken van mannelijke militairen bij genderissues door hen bijvoorbeeld expliciet uit te nodigen voor symposia of lezingen over (gender)diversiteit in de krijgsmacht kan een stap in de goede richting zijn.

Daarnaast is het vanwege de vooroordelen die heersen over vrouwen en het genderbeleid belangrijk beleidsmaatregelen zoveel mogelijk gelijk toe te passen op mannen en vrouwen, en deze toepassing ook expliciet op te nemen in het genderbeleid. Voor zover hier nog geen sprake van is, moeten de beleidsmaatregelen met betrekking tot maatwerk of carrièreplanning op gelijke wijze gelden voor mannen en vrouwen. Dit moet ook duidelijker naar iedereen in de organisatie gecommuniceerd worden. Op dit moment krijgen vrouwelijke militairen bijvoorbeeld nog vaak te horen dat wanneer zij doorstromen dit komt door de streefcijfers en richtlijnen in het genderbeleid. Dit kan tegen gegaan worden door de focus in het beleid niet alleen op vrouwen te leggen, maar ook mannen hier expliciet bij te betrekken. In dit kader is het tevens het onderzoeken waard of de uitzendbescherming voor vrouwelijke en alleenstaande militairen met kinderen onder de 5 jaar ook voor mannelijke militairen met kinderen jonger dan 5 jaar zou kunnen gelden. Hierdoor wordt het makkelijker voor mannen actief bij te dragen aan de zorgtaak voor jonge kinderen wanneer zij dat willen.

Verder is het ook een optie te onderzoeken of de voordelen van het opstellen van streefcijfers opwegen tegen de nadelen die de vrouwen ervan ondervinden. Gezien de lage vastgestelde streefpercentages en de grote weerstand tegen streefcijfers onder veel vrouwelijke militairen, is het een mogelijkheid de streefcijfers los te laten en andere gebieden van het genderbeleid prioriteit te geven. Is Defensie echter toegewijd aan het concreet maken van doelstellingen ten aanzien van het percentage vrouwen in de organisatie, dan zullen de streefpercentages flink naar boven bijgesteld moeten worden. Zoals uit de theorie van *tokenism* al bleek, kunnen vrouwen hun verscheidenheid beter overbrengen bij een verhouding van 15:85, en verdwijnen de negatieve effecten van *tokenism* pas echt bij een verhouding van 30:70. De streefpercentages voor alle lagen en functiegroepen binnen Defensie

zullen dan ook op termijn op minstens 15% en bij voorkeur op 30% gesteld moeten worden om daadwerkelijk een duurzame cultuuromslag te bewerkstelligen waarbij vrouwen als gelijkwaardig aan mannen behandeld worden.

Hoewel beleidsinstrumenten zoveel mogelijk voor zowel mannen als vrouwen zou moeten gelden, blijft voor het behoud van vrouwen voor de organisatie op dit moment specifieke begeleiding van vrouwelijke militairen belangrijk. Goede coaching en loopbaanbegeleiding van de vrouwelijke militairen ondersteunt hen in hun zoektocht naar de eigen (vrouwelijke) kwaliteiten en hoe die effectief ingezet kunnen worden voor persoonlijke en professionele groei binnen de masculiene Defensieorganisatie. Voor vrouwelijke officieren lijkt hier al tot op zekere hoogte sprake van te zijn, maar door vrouwelijke onderofficieren wordt ervaren dat zeker in kwesties rondom doorstroom en carrièreplanning te weinig begeleiding en ondersteuning vanuit de organisatie aanwezig is. Ook hadden sommige onderofficieren het gevoel dat het gat tussen vrouwelijke onderofficieren en vrouwelijke officieren te groot is. Er is naar hun idee te weinig contact tussen vrouwelijke onderofficieren en vrouwelijke officieren, waardoor zij het gevoel hebben dat officieren te weinig weten wat er speelt voor vrouwelijke militairen op onderofficiersniveau en vice versa. Het is dan ook verstandig om te (blijven) investeren in coachings- en begeleidingstrajecten voor vrouwen, en meer initiatieven te ontwikkelen zoals het mentortraject voor vrouwelijke onderofficieren van 2009.

Een andere aanbeveling komt voort uit een probleem dat door een van de vrouwelijke militairen werd aangekaart. Zij merkte op dat de toepassing van maatregelen uit het genderbeleid nog altijd niet een vast onderdeel is in de beoordeling van de lijnmanagers. Hierdoor bestaat er ook te weinig mogelijkheid tot sturing en controle vanuit de bestuursstaf. Het opstellen van concrete en realistische richtlijnen waar lijnmanagers zich aan hebben te houden bij de uitvoering van het genderbeleid en het verantwoordelijk houden voor de behaalde resultaten bij de beoordeling van de lijnmanagers zorgt er ten eerste voor dat zij gedwongen worden actief bezig te zijn met het bevorderen van gendergelijkheid binnen de organisatie. Dit zou er onder andere voor kunnen zorgen dat vrouwen zich meer ondersteund voelen vanuit de organisatie in bijvoorbeeld kwesties rondom doorstroom of de balans tussen werk en privé. Daarnaast geeft het ook een duidelijk signaal af dat de organisatie de kwesties die binnen Defensie spelen rondom gender serieus neemt.

Een laatste aanbeveling is het expliciteren van functie-eisen en functie-inhoud in de functieprofielen en selectieprocessen, waarbij rekening wordt gehouden met zowel masculiene als feminiene competenties. Veel vrouwen ervaren dat de man nog altijd als norm wordt gezien binnen het bedrijf, waardoor zij minder zicht hebben op hun mogelijkheden met hun vaak meer feminiene kwaliteiten. Ook worden zij door anderen minder snel geschikt geacht voor bepaalde functies omdat zij niet voldoen aan het masculien gekleurde functieprofiel. Het expliciteren en waarderen van de feminiene competenties naast de masculiene competenties door ze concreet te benoemen in de functieprofielen kan hier een oplossing voor zijn. Dit bevordert niet alleen de erkenning van vrouwelijke kwaliteiten binnen de organisatie, maar kan de vrouwelijke militairen ook helpen meer duidelijkheid te krijgen in hun zoektocht naar hoe zij met hun vaak meer feminiene competenties een positieve bijdrage kunnen leveren aan het militaire bedrijf.





## 8. Literatuurlijst

- Aaltio, I. & Mills, A.J. (2002). Organizational culture and gendered identities in context. In I. Aaltio & A.J. Mills (Eds.) *Gender, Identity and the Culture of Organizations*. (pp.3-18). London: Routledge.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158.
- Alvesson, M. (1998). Gender relations and identity at work: A case study of masculinities and femininities in an advertising agency. *Human Relations*, 51(8), 969-1005.
- Alvesson, M. & Billing, Y.D. (1997). *Understanding Gender and Organizations*. London: Sage.
- Alvesson, M. & Billing, Y.D. (2002). Beyond body-counting: A discussion of the social construction of gender at work. In I. Aaltio & A.J. Mills (Eds.) *Gender, Identity and the Culture of Organizations*. (pp. 72-91). London: Routledge.
- Ashforth, B.E. & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Ashforth, B.E. & Johnson, S.A. (2001). Which hat to wear? The relative salience of multiple identities in organizational contexts. In M.A. Hogg & D.J. Terry (Eds.) *Social Identity Processes in Organizational Contexts* (pp. 31-48). Philadelphia: Psychology Press.
- Bachman, J.G., Segal, D.R., Freedman-Doan, P. & O'Malley, P.M. (1998). Does enlistment propensity predict accession? High school seniors' plans and subsequent behavior. *Armed Forces & Society*, 25(1), 59-80.
- (2000). Who chooses military service? Correlates of propensity and enlistment in the U.S. Armed Forces. *Military Psychology*, 12(1), 1-30.
- Battistelli, F. (1997). Peacekeeping and the postmodern soldier. *Armed Forces & Society*, 23(3), 467-484.
- Berlijn, D.L. (2007). *Gedragscode Defensie*. Geraadpleegd 10 januari 2010, van [http://www.werkenbijdemarine.nl/media/docs/gedragscode\\_defensie.pdf](http://www.werkenbijdemarine.nl/media/docs/gedragscode_defensie.pdf)
- Bhattacharya, C.B. & Sen, S. (2003). Consumer-company identification: A framework for understanding consumers' relationships with companies. *Journal of Marketing*, 67, 76-88.
- Bosman, F., Richardson, R., & Guns, N. (2006). Kleur bekennen? Evaluatie van het Etnisch Cultureel Minderhedenbeleid Defensie 2000-2005.
- Bosman, F., Richardson, R. & Soeters, J. (2007). Multicultural tensions in the military? Evidence from the Netherlands armed forces. *International Journal of Intercultural Relations*, 31, 339-361.
- Bruni, A. & Gherardi, S. (2002). En-gendering differences, transgressing the boundaries, coping with the dual presence. In I. Aaltio & A.J. Mills (Eds.) *Gender, Identity and the Culture of Organizations*. (pp.21-38). London: Routledge.
- Bruni, A., Gherardi, S. & Poggio, B. (2004). Doing gender, doing entrepreneurship: An ethnographic account of intertwined practices. *Gender, Work and Organization*, 11(4), 406-429.
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. London: Routledge.
- (2004). *Undoing Gender*. London: Routledge.
- Carey, H.F. (2001). 'Women and peace and security': The politics of implementing gender sensitivity norms in peacekeeping. *International Peacekeeping*, 8(2), 49-68.
- Carreiras, H. (2008). From loyalty to dissent: How military women respond to integration dilemmas. In H. Carreiras & G. Kümmel (Eds.) *Women in the Military and Armed Conflict*. (pp. 161-181). Wiesbaden, Duitsland: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Carreiras, H. & Kümmel, G. (2008). Off Limits: The Cults of the Body and Social Homogeneity as Discursive Weapons Targeting Gender Integration in the Military. In H. Carreiras & G. Kümmel (Eds.) *Women in the Military and Armed Conflict*. (pp. 29-48). Wiesbaden, Duitsland: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Cohler, D. (2006). Keeping the home front burning: Renegotiating gender and sexuality in US mass media after September 11. *Feminist Media Studies*, 6 (3), 245-261.
- Cohn, C. (2000). "How can she claim equal rights when she doesn't have to do as many push-ups as I do?": The framing of men's opposition to women's equality in the military. *Men and Masculinities*, 3(2), 131-151.
- Cross, S. & Bagilhole, B. (2002). Girls' jobs for the boys? Men, masculinity and non-traditional occupations. *Gender, Work and Organization*, 9(2), 204-226.
- DeGroot, G.J. (2001). A few good women: Gender stereotypes, the military and peace-keeping. *International Peacekeeping*, 8(2), 23-38.
- De Vries, J.G. (2009a). *Kamerbrief: Actieplan Diversiteit Defensie 2009-2012*. Geraadpleegd 2 april 2010, van [http://www.defensie.nl/\\_global/parliament/letters/2009/01/tcm46126586](http://www.defensie.nl/_global/parliament/letters/2009/01/tcm46126586)
- De Vries, J.G. (2009b). *Kamerbrief: Rapportage genderbeleid 2006-2008*. Geraadpleegd 2 april 2010, van [http://www.defensie.nl/\\_global/parliament/letters/2009/04/tcm46140025](http://www.defensie.nl/_global/parliament/letters/2009/04/tcm46140025)
- Dutton, J.E., Dukerich, J.M. & Harquail, C.V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Eighmey, J. (2006). Why do youth enlist? Identification of underlying themes. *Armed Forces & Society*, 32(2), 307-328.
- Ely, R.J. (1994). The effects of organizational demographics and social identity on relationships among professional women. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 203-238.
- Gherardi, S. (1995). *Gender, Symbolism and Organizational Cultures*. London: Sage Publications Ltd.
- Gherardi, S. (1996). Gendered organizational cultures: Narratives of women travellers in a male world. *Gender, Work and Organization*, 3(4), 187-201.
- Gherardi, S. & Poggio, B. (2001). Creating and recreating gender order in organizations. *Journal of World Business*, 36(3), 245-259.
- Gurbuz, S. (2009). Some possible antecedents of military personnel organizational citizenship behavior. *Military Psychology*, 21, 200-215.
- Herbst, C. (2005). Shock and awe: Virtual females and the sexing of war. *Feminist Media Studies*, 5 (3), 311-324.
- Hicks-Stiehm, J. (2001). Women, peacekeeping and peacemaking: Gender balance and mainstreaming. *International Peacekeeping*, 8(2), 39-48.
- Hogg, M.A. & Terry, D.J. (2001). Social identity theory and organizational processes. In Hogg, M.A. & Terry, D.J. (Eds.) *Social Identity Processes in Organizational Contexts* (pp. 1-12). Philadelphia: Psychology Press.
- Hogg, M.A., Terry, D.J. & White, K.M. (1995). A tale of two theories: A critical comparison of identity theory with social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 58(4), 255-269.
- Iskra, D., Trainor, S., Leithauser, M. & Segal, M.W. (2002). Women's participation in armed forces cross-nationally: Expanding Segal's model. *Current Sociology*, 50(5), 771-797.
- Kanter, R.M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Kelan, E.K. (2010). Gender logic and (un)doing gender at work. *Gender, Work and Organization*, 17(2), 174-194.
- Kenelly, I. (2002). "I would never be a secretary": Reinforcing gender in segregated and integrated occupations. *Gender & Society*, 16(5), 603-624.
- Kleykamp, M.A. (2006). College, jobs, or the military? Enlistment during a time of war. *Social Science Quarterly*, 87(2), 272-290.
- Kramer, R.M. (1991). Intergroup relations and organizational dilemmas: The role of categorization processes. *Research in Organizational Behavior*, 13, 191-228.
- Kumar, D. (2004). War propaganda and the (ab)uses of women. *Feminist Media Studies*, 4 (3), 297-313.

- Kümmel, G. (2002). When boy meets girl: The 'feminization' of the military : An introduction also to be read as a postscript. *Current Sociology*, 50(5), 615-639.
- Mael, F. & Ashforth, B.E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behaviour*, 13, 103-123.
- Manigart, P. (2005). Risks and recruitment in postmodern armed forces: The case of Belgium. *Armed Forces & Society*, 31(4), 559-581.
- Maninger, S. (2008). Women in combat: Reconsidering the case against the deployment of women in combat-support and combat units. In H. Carreiras & G. Kümmel (Eds.) *Women in the Military and Armed Conflict*. (pp. 9-28). Wiesbaden, Duitsland: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Martin, P.Y. (2003). "Said and done" versus "Saying and doing": Gendering practices, practicing gender at work. *Gender & Society*, 17(3), 342-366.
- Ministerie van Defensie (2004). *Actieplan Gender*. Den Haag.
- Ministerie van Defensie (2006). *Actieplan Gender. Nu met verdere acties 2006*. Den Haag.
- Ministerie van Defensie (2007). *Genderforce: vrouwen en mannen presteren samen beter*. Den Haag: OBT b.v.
- Moelker, R. & Bosch, J. (2008). *Hidden Women: Women in the Netherlands Armed Forces*. Breda, Nederland: Faculty of Military Sciences of the NLDA.
- Moore, D. (1999). Gender traits and identities in a "masculine" organization: The Israeli police force. *The Journal of Social Psychology*, 139(1), 49-68.
- Naaman, D. (2007). Brides of Palestine/Angels of death: Media, gender, and performance in the case of the Palestinian female suicide bombers. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 32(4), 933-955.
- Nagel, J. (2003). *Race, Ethnicity, and Sexuality: Intimate Intersections, Forbidden Frontiers*. Oxford: Oxford University Press.
- Nencel, L. (2007). Anthropology. In J. Marchbank & G. Letherby (Eds.), *Introduction to Gender: Social science perspectives* (pp. 89-109). Harlow: Pearson Education Limited.
- Pilgeram, R. (2007). 'Ass-kicking' women: Doing and undoing gender in a US livestock auction. *Gender, Work and Organization*, 14(6), 572-595.
- Powell, A., Bagilhole, B. & Dainty, A. (2009). How women engineers do and undo gender: Consequences for gender equality. *Gender, Work and Organization*, 16(4), 411-428.
- Pullen, A & Knights, D. (2008). Undoing gender: Organizing and disorganizing performance. *Gender, Work and Organization*, 14(6), 505-511.
- Rabe-Hemp, C.E. (2009). POLICEwomen or policeWOMEN? Doing gender and police work. *Feminist Criminology*, 4(2), 114-129.
- Ridgeway, C.L. (2009). Framed before we know it: How gender shapes social relations. *Gender & Society*, 23(2), 145-160.
- Robson, C. (2002). *Real world research: A resource for social scientists and practitioner-researchers* (2nd ed.). Oxford: Blackwell Publishing.
- Rosen, L.N., Bliese, P.D., Wright, K.A. & Gifford, R.K. (1999). Gender composition and group cohesion in U.S. Army units: A comparison across five studies. *Armed Forces & Society*, 25(3), 365-386.
- Rosen, L.N., Knudson, K.H. & Fancher, P. (2003). Cohesion and the culture of hypermasculinity in U.S. Army Units. *Armed Forces & Society*, 29(3), 325-351.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.
- Sasson-Levy, O. (2003). Feminism and military gender practices : Israeli women soldiers in "masculine" roles. *Sociological Inquiry*, 73(3), 440-465.

- Schwartz, S.J., Dunkel, C.S. & Waterman, A.S. (2009). Terrorism: An identity theory perspective. *Studies in Conflict & Terrorism*, 32(6), 537-559.
- Scott, C.R. (1997). Identification with multiple targets in a geographically dispersed organization. *Management Communication Quarterly*, 10, 491-522.
- Scott, S.G. & Lane, V.R. (2000). A stakeholder approach to organizational identity. *Academy of Management Review*, 25(1), 43-62.
- Segal, M.W. (1995). Women's military roles cross-nationally. Past, present, and future. *Gender & Society*, 9(6), 757-775.
- Segal, M.W., Segal, D.R., Bachman, J.G., Freedman-Doan, P. & O'Malley, P.M. (1998). Gender and the propensity to enlist in the U.S. military. *Gender Issues*, 16(3), 65-87.
- Semyonov, M. & Lewin-Epstein, N. (2004). *Stratification in Israel: Class, ethnicity, and gender*. New Jersey: Transaction Publishers.
- Simpson, R. (2005). Men in non-traditional occupations: Career entry, career orientation and experience of role strain. *Gender, Work and Organization*, 12(4), 363-380.
- Sion, L. (2001). "The weakest link": women in two Dutch peacekeeping units. *Minerva: Quarterly Report on Women in the Military*, 19(3&4), 3-26.
- (2006). "Too sweet and innocent for war"?: Dutch peacekeepers and the use of violence. *Armed Forces & Society*, 32(3), 454-474.
- (2008). Peacekeeping and the gender regime: Dutch female peacekeepers in Bosnia and Kosovo. *Journal of Contemporary Ethnography*, 37, 561-585.
- (2009). Can women make a difference? Female peacekeepers in Bosnia and Kosovo. *Commonwealth & Comparative Politics*, 47(4), 476-493.
- Stryker, S. & Serpe, R.T. (1994). Identity salience and psychological centrality: Equivalent, overlapping, or complementary concepts? *Social Psychology Quarterly*, 57(1), 16-35.
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories: Studies in social Psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tajfel, H. & Turner, J.C. (1985). The social identity theory of intergroup behavior. In: S., Worchel & W.G. Austin (Eds.). *Psychology of intergroup relations* (2nd ed.), Chicago: Nelson-Hall.
- Turner, J.C. (1985). Social categorization and the self-concept: a social cognitive theory of group behavior. In: E.J. Lawler (Ed.). *Advances in Group Processes*, vol. 2 (pp.77-122). Greenwich CT: JAI Press.
- Van der Knaap, C. (2007). *Kamerbrief Gender- en diversiteitsbeleid Defensie*. Geraadpleegd 10 januari 2010, van [http://www.defensie.nl/actueel/kamerstukken/kamerbrieven/2007/04/4691219/Gender\\_en\\_diversiteitsbeleid\\_Defensie](http://www.defensie.nl/actueel/kamerstukken/kamerbrieven/2007/04/4691219/Gender_en_diversiteitsbeleid_Defensie)
- Van Knippenberg, D. & Van Schie, E.C.M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 137-147.
- Van Middelkoop, E. (2010) *Vaststelling begroting Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2011*. Geraadpleegd 18 november 2010, van <http://www.rijksbegroting.nl/2011/kamerstukken,2010/10/13/kst149208.html>
- Van Middelkoop, E. & Van der Knaap, C. (2007). *Kamerbrief beleidsbrief Wereldwijd dienstbaar*. Geraadpleegd 10 januari 2010, van [http://www.defensie.nl/actueel/kamerstukken/kamerbrieven/2007/03/4690086/beleidsbrief\\_wereldwijd\\_dienstbaar](http://www.defensie.nl/actueel/kamerstukken/kamerbrieven/2007/03/4690086/beleidsbrief_wereldwijd_dienstbaar)
- West, C. & Zimmerman, D.H. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125-151.
- Woodruff, T., Kelty, R & Segal, D.R. (2006). Propensity to serve and motivation to enlist among American combat soldiers. *Armed Forces & Society*, 32(3), 353-366.
- Yoder, J.D. (1991). Rethinking tokenism: Looking beyond numbers. *Gender & Society*, 5(2), 178-192.
- Yoder, J.D., Adams, J. & Prince, H. (1983). The price of a token. *Journal of Political and Military Sociology*, 11, 325-337.

## 9. Bijlages

**Bijlage 1: Officiers- en onderofficiersrangen in de Nederlandse krijgsmacht**

Koninklijke Marine (KM)	Koninklijke Land- macht (KL)	Koninklijke Lucht- macht (KLu)	Koninklijke Mare- chaussee (KMar)
<i>Opper- of Vlagofficieren</i>			
Luitenant-Admiraal (LTADM)	Generaal (Gen)	Generaal (Gen)	-
Vice-Admiraal (VADM)	Luitenant-Generaal (LGen)	Luitenant-Generaal (Lt-Gen)	Luitenant-Generaal (LGen)
Schout-bij-nacht (SBN)	Generaal-Majoor (GMaj)	Generaal-Majoor (Gen-Maj)	Generaal-Majoor (GMaj)
Commandeur (CDR)	Brigadegeneraal (BGen)	Commodore (Cdre)	Brigadegeneraal (BGen)
<i>Hoofdofficieren</i>			
Kapitein ter zee (KTZ)	Kolonel (Kol)	Kolonel (Kol)	Kolonel (Kol)
Kapitein-luitenant ter zee (KLTZ)	Luitenant-Kolonel (LKol)	Luitenant-Kolonel (Lt- Kol)	Luitenant-Kolonel (LKol)
Luitenant ter zee 1 <sup>e</sup> klasse (LTZ 1)	Majoor (Maj)	Majoor (Maj)	Majoor (Maj)
<i>Subalterne of junior officieren</i>			
Luitenant ter zee 2 <sup>e</sup> klasse oudste categorie (LTZ 2 OC)	Kapitein (Kap)	Kapitein (Kap)	Kapitein (Kap)
Luitenant ter zee 2 <sup>e</sup> klasse (LTZ 2)	Eerste-Luitenant (Elnt)	Eerste-Luitenant (Elt)	Eerste-Luitenant (Elnt)
Luitenant ter zee 3 <sup>e</sup> klasse (LTZ 3)	Tweede-Luitenant (Tlnt)  Vaandrig (Vdg)	Tweede-Luitenant (Tlt)  Vaandrig (Vdg)	Tweede-Luitenant (Tlnt)  Kornet (Kor)
<i>Onderofficieren</i>			
Adjutant-onderofficier (AOO)	Adjutant-onderofficier (Aoo)	Adjutant-onderofficier (Aoo)	Adjutant-onderofficier (Aoo)
Sergeant-Majoor (SMJR)	Sergeant-Majoor (SM)	Sergeant-Majoor (SM)	Opperwachtmeester (Ow)
Sergeant (SGT)	Sergeant der 1 <sup>e</sup> klasse (Sgt1) / Wachtmeester der 1 <sup>e</sup> klasse (Wmr1)	Sergeant der 1 <sup>e</sup> klasse (Sgt1)	Wachtmeester der 1 <sup>e</sup> klasse (Wmr1)
Korporaal (KPL)	Sergeant (Sgt)/ Wacht- meester (Wmr)	Sergeant (Sgt)	Wachtmeester (Wmr)

## **Bijlage 2: Interviewschema vrouwelijke militairen**

### **INLEIDING:**

Goedemorgen/middag/avond. Dit interview is in het kader van mijn afstudeeronderzoek naar vrouwen in de krijgsmacht. Het uiteindelijke doel van dit onderzoek is om een duidelijker beeld te krijgen van de motivatie van vrouwen om te kiezen voor de krijgsmacht, evenals hoe en in welke mate zij zich identificeren met de militaire organisatie en omgaan met hun 'vrouw zijn' binnen de krijgsmacht. Uw medewerking aan dit onderzoek is van groot belang, omdat ik zo in kaart kan brengen hoe vrouwen hun militaire functie in de krijgsmacht ervaren en waarom zij eigenlijk kiezen voor de krijgsmacht.

Het interview zal ongeveer een uur duren. De vragen zullen met name gaan over uw ervaringen als vrouwelijke militair binnen de krijgsmacht. Ook zal ik enige vragen stellen met betrekking tot uw redenen om als militair bij de krijgsmacht te werken en uw identificatie met de krijgsmacht als organisatie. De informatie uit dit interview zal verder anoniem blijven in het onderzoek, en u zal nergens met naam en toenaam verschijnen. Om de anonimiteit te waarborgen zal uw functie bovendien slechts verschijnen als 'onderofficier/officier KM/KL/KLu/KMar'.

Vindt u het een probleem dat ik het verdere gesprek opneem? Op deze manier kan ik uw antwoorden namelijk terugluisteren en zo de informatie hieruit nauwkeuriger verwerken. Na verwerking zal de opname gewist worden.

Heeft u nog vragen voordat ik met het interview begin?

### **ACHTERGROND:**

- Hoe lang werkzaam als militair?
- Opleiding
- Daarvoor baan gehad in burgermaatschappij?
  - Zo ja, wat?
- Burgerlijke staat
- Kinderen

### **MOTIVATIE:**

- Kunt u mij iets vertellen over uw baan als militair? Wat zijn op dit moment uw belangrijkste taken? Kort: taken in vorige functies?
- Waarom heeft u destijds gekozen voor de krijgsmacht?
  - Wat trok u aan aan de krijgsmacht/defensie als werkgever?
  - Zijn dit nog steeds de redenen waarom u bij de krijgsmacht blijft?
    - Zo nee, wat is veranderd in uw motivatie voor de krijgsmacht en waarom?
  - Waarom heeft u destijds gekozen voor een *militaire* functie en niet voor bijvoorbeeld een *civiele* functie binnen defensie?
  - Ooit over gedacht over te stappen naar een baan in de burgermaatschappij? Waarom wel/niet?

### **IDENTITEIT/IDENTIFICATIE:**

- Hoe zou u de militaire organisatie omschrijven?
  - Eigenschappen/waarden die men belangrijk vindt binnen de organisatie?
- Voelt u zich betrokken bij de militaire organisatie?
  - Wat zorgt hiervoor/wat zou ervoor kunnen zorgen dat u zich wel betrokken voelt? Voorbeelden.
  - Voelt u zich persoonlijk aangesproken wanneer de krijgsmacht negatief in het nieuws komt?
- Bent u er trots op om militair te zijn?
  - Waar blijkt dat uit? Voorbeelden.

- Binnen een samenleving identificeren mensen zich vaak met verschillende groepen, bijvoorbeeld sociale groepen als familie of vrienden, maar ook groepen gebaseerd op gender, religieuze en/of politieke voorkeur, etnische afkomst, opleiding, beroep etc. Als jij een lijst zou moeten maken van de drie belangrijkste groepen waar jij jezelf sterk mee identificeert en welke grote invloed hebben op hoe jij jezelf ziet, wat zou die top drie dan zijn? (Latere toevoeging: Evt. ter verduidelijking eigen top 3 als voorbeeld geven)
  - Waarom genoemde top drie in genoemde volgorde?
  - Indien geen 'militair/Defensie' in top 3, waarom niet?

### **GENDER:**

- Hoe ervaart u de positie van vrouwelijke militairen binnen de militaire organisatie?
  - Algemeen
  - Persoonlijk
  - Sprake van vooroordelen en/of discriminatie? Voorbeelden?
    - Invloed op hoe u uw rol als militair ziet?
    - Hoe gaat u hiermee om?
- Hoe ervaart u de instroom/doorstroom van vrouwen binnen de krijgsmacht?
  - Voldoende mogelijkheden? Voldoende stimulans? Verbeteringen? (In latere interviews standaardvraag, eerder mogelijke subvraag bij vraag naar ervaring positie)
- Heeft u wel eens het gevoel dat u anders benaderd of behandeld wordt als vrouw binnen de krijgsmacht?
  - Zo ja, voorbeelden. Ziet u dat als positief of negatief?
  - Wordt u vaak aangesproken op uw vrouw-zijn?
  - Moeten vrouwen zich meer bewijzen/aanpassen aan de militaire organisatie dan mannen?
- Heeft u het gevoel dat u wanneer u in functie bent collega's of burgers anders benadert dan mannelijke militairen dat doen?
  - Zo ja, voorbeelden. Op wat voor manier dan? Hoezo verschilt dat van mannelijke militairen?
  - Waar zijn vrouwen goed in? Verschil met mannen?
  - Wat is volgens u de toegevoegde waarde van vrouwen binnen de krijgsmacht? Voorbeelden.
- Hebben vrouwelijke militairen andere behoeftes dan mannelijke militairen?
  - Zo ja, voorbeelden.
  - Wordt hier volgens u voldoende aandacht aan besteed binnen defensie? Op wat voor manier wel/niet? Heeft dat effect op u?
- Zijn er momenten waarop u denkt dat 'vrouw zijn' en 'militair zijn' niet samen gaan?
  - Zo ja, voorbeelden. Wat voor soort momenten zijn dat? Hoe komt dat dan?
  - Zo nee, waarom gaat dat voor u goed samen?
- Het militaire beroep wordt in de bredere samenleving toch nog vaak gezien als een mannelijk beroep. Wat zijn uw gedachten hierover?

### **TOT SLOT:**

- Als een vriendin of vrouwelijke bekende/onbekende naar u toe zou komen en zegt ook bij de krijgsmacht te willen werken als militair, wat zou u haar adviseren? Waarom?

Bedankt voor uw medewerking, u heeft mij erg geholpen met uw antwoorden. Heeft u tot slot nog iets toe te voegen aan dit gesprek wat u belangrijk lijkt voor dit onderzoek, of heeft u nog vragen of opmerkingen over het verloop van dit gesprek?

Heeft u interesse in het uiteindelijke verslag of de resultaten van dit onderzoek?

Bedankt!!



**Bijlage 3: Schematische weergave top drie van identificatie**

Moeder	Moeder	Moeder	Moeder	Moeder / familie	Moeder	Moeder / gezin	Familie	Familie	Familie & vrienden	Partner	Militair	Militair	Militair	Militair	Mens	Vrouw*
Familie & vrienden	Familie	Partner	Partner	Vrouw	Vrouw (van allochtoonse komaf)	Militair (vrouwelijk)	Vrienden	Partner	Militair	Familie	Hoogopgeleide	Partner	Vrouw	Vakgebied	Familie	Hoogopgeleide*
Militair	Militair	Militair bij KMar	Militair	Militair (vrouwelijk)	Militair	Vakgebied	Militair	Militair bij KMar	Student	Student	-	Hobby	Partner/familie	Vrouw	Militair bij KMar	Lichamelijke afwijking*

\* Top drie van identificatie binnen context van defensie