

Vrouwen in topfuncties: waarom niet?

Een kwantitatief onderzoek naar de verwachtingen en preferenties van jonge hoogopgeleide vrouwen ten aanzien van een topfunctie in Nederland.



Suzanne Bartelink (3422488)

Masterscriptie Algemene Sociale Wetenschappen

Universiteit Utrecht

Juli 2010

Prof. Dr. R. Maier

Begeleidend docent Universiteit Utrecht

Prof. Dr. P. Liem

Tweede lezer Universiteit Utrecht

**Een kwantitatief onderzoek naar de verwachtingen en preferenties van jonge
hoogopgeleide vrouwen ten aanzien van een topfunctie in Nederland.**

Suzanne Bartelink (3422488)

Masterscriptie Algemene Sociale Wetenschappen

Universiteit Utrecht

Juli 2010

Prof. Dr. R. Maier

Begeleidend docent Universiteit Utrecht

Prof. Dr. P. Liem

Tweede lezer Universiteit Utrecht

Voorwoord

Met deze masterscriptie heb ik geprobeerd inzicht te krijgen in de verwachtingen van jonge hoogopgeleide vrouwen in Nederland ten aanzien van een topfunctie. Sinds ik vijf jaren geleden ben begonnen met studeren heb ik altijd al onderzoek willen doen naar de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen in Nederland en specifiek naar het achterblijvende aantal vrouwen in topfuncties. Altijd heb ik me afgevraagd waarom vrouwen een topfunctie willen bereiken en welke factoren deze keuze beïnvloeden. Maar ook hoe je een topfunctie kan combineren met een gezin en of dit eigenlijk wel mogelijk is. Dit onderwerp is steeds interessanter geworden omdat ik zelf een jonge en inmiddels ook hoogopgeleide vrouw ben en me afvraag hoe mijn eigen toekomst eruit zal zien. Vandaar dat ik voor de master 'Arbeid, zorg en welzijn: beleid en interventie' mijn eigen onderzoek heb opgezet om te onderzoeken wat ik altijd al heb willen weten. Uit de vele positieve reacties van de respondenten blijkt dat ik niet de enige ben die zich met deze vragen bezighoudt. Vaak is mij door respondenten gevraagd of ik na dit onderzoek misschien kan vertellen of ze nu moeten gaan werken en proberen een topfunctie te bemachtigen, beter een deeltijdbaan kunnen nemen of toch nog een jaar zullen doorstuderen om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Helaas ben ik nog steeds niet in staat de toekomst te voorspellen, hoewel ik met behulp van de onderzoeksresultaten wel enige aanbevelingen kan doen.

Tot slot wil ik bij deze nog even de gelegenheid nemen om de mensen die ieder op hun eigen manier een waardevolle bijdrage hebben geleverd aan het tot stand komen van deze masterscriptie ontzettend te bedanken.

Inhoudsopgave

Samenvatting	5
Hoofdstuk 1: Achtergrond en probleemstelling	6
1.1 Inleiding	6
1.2 Definitie van een topfunctie	6
1.3 Topvrouwen in Nederland en Europa	8
1.4 Probleemstelling	10
1.5 Doelstelling	11
Hoofdstuk 2: Theorie en hypothesen	12
2.1 Inleiding	12
2.2 Theoretisch kader	13
2.2.1 <i>Preferentietheorie</i>	13
2.2.2 <i>Menselijk kapitaal</i>	16
2.2.3 <i>Roltheorie en statusverwervingsmodel</i>	17
2.3 Hypothesen	19
2.3.1 <i>Preferenties van vrouwen</i>	19
2.3.2 <i>Menselijk kapitaal</i>	20
2.3.3 <i>Ouders</i>	21
Hoofdstuk 3: Data en operationalisering	23
3.1 Inleiding	23
3.2 Data	23
3.2.1 <i>Dataverzameling en respons</i>	23
3.2.2 <i>Representativiteit</i>	24
3.3 Operationalisering	25
3.3.1 <i>Onafhankelijke variabelen</i>	25
3.3.2 <i>Intermediaire variabelen</i>	28
3.3.3 <i>Afhankelijke variabele</i>	29
3.4 Relevantie	30
3.4.1 <i>Maatschappelijke relevantie</i>	30
3.4.2 <i>Wetenschappelijke relevantie</i>	31
3.4.3 <i>ASW-verantwoording</i>	31
Hoofdstuk 4: Analyse	32
4.1 Inleiding	32
4.2 Algemene analyse	32
4.3 Bivariate analyse	36
4.4 Logistische regressie analyse	39
Hoofdstuk 5: Conclusie en discussie	47
5.1 Inleiding	47
5.2 Conclusie	47
5.3 Discussie en aanbevelingen	50
Literatuurlijst	53
Bijlagen	58

Samenvatting

Het doel van dit onderzoek is om te achterhalen in hoeverre jonge hoogopgeleide vrouwen een topfunctie ambiëren in de toekomst en wat hun motivatie hierachter is. De onderzoeksvraag luidt: *In hoeverre beïnvloeden individuele factoren het toekomstbeeld van huidige vrouwelijke universitaire studenten ten aanzien van een topfunctie?* Aan de hand van de preferentietheorie, menselijk kapitaal theorie en het statusverwervingsmodel zijn er elf hypothesen geformuleerd waarin wordt gezocht naar welke factoren van invloed zijn op het wel of niet streven naar een topfunctie in de toekomst. De data is verzameld door middel van een internetenquête, dit heeft 483 respondenten opgeleverd. Daarnaast zijn er nog zes aanvullende interviews gehouden. Van alle vrouwen die de vragenlijst hebben ingevuld ambieert 30 procent later een topfunctie. Wanneer de overheid of het bedrijfsleven echter zouden zorgen voor deeltijd topfuncties, betere kinderopvang, thuiswerkmogelijkheden en flexibele werktijden ambieert ruim 80 procent van de hoogopgeleide vrouwen een topfunctie. Wanneer de combinatie van topfunctie en gezin mogelijk wordt gemaakt, is het waarschijnlijk dat het aantal vrouwen in de top in de toekomst zal gaan stijgen. Uit de logistische regressie analyse is gebleken dat de voorkeur van vrouwen ten aanzien van betaald werk van invloed is, vrouwen die de voorkeur geven aan een voltijd baan streven meer naar een topfunctie, net als vrouwen die een opleiding volgen binnen de faculteit management wetenschappen. Vrouwen die het belangrijk vinden om financieel onafhankelijk van hun partner te zijn streven ook meer naar een topfunctie. Echter, vrouwen die nu al een kind wens hebben streven minder naar een topfunctie. Kinderen belemmeren vrouwen in het bereiken van een topfunctie, zelfs wanneer ze er nog niet zijn.

Hoofdstuk 1: Achtergrond en probleemstelling

§ 1.1 Inleiding

‘Vrouwen aan de top’ heette het artikel dat in augustus 2009 in de Volkskrant stond. In dit artikel wordt beschreven dat ondanks stimulering van de Nederlandse overheid en het bedrijfsleven, het aantal vrouwen in topfuncties nagenoeg niet stijgt. In vergelijking met andere Europese landen doet Nederland het slecht op dit gebied. De norm van 25 procent vrouwelijke hoogleraren in 2010 wordt niet gehaald, reden die hiervoor genoemd wordt is dat het ‘old boys network’ in de wetenschap nog te machtig is (Volkskrant, oktober 2009). Aan hun opleidingsniveau lijkt het ook niet te liggen. Jonge vrouwen zijn steeds vaker hoog opgeleid in vergelijking met hun mannelijke leeftijdsgenoten (Telegraaf, maart 2010). De Volkskrant komt met een argumentenkaart waarin wordt aangegeven welke argumenten organisaties gebruiken voor en tegen het aannemen van vrouwen in topfuncties. De belangrijkste tegenargumenten die worden genoemd zijn dat een topvrouw een risico is. Bovendien kost het vinden van een topvrouw meer tijd en geld, vrouwen hebben niet genoeg ambitie, topvrouwen ondermijnen het natuurlijke rollenpatroon en het is geldverspilling wanneer vrouwen de top niet halen. Daar wordt tegenover gesteld dat topvrouwen nodig zijn als rolmodel, vrouwen goed zijn voor het bedrijfsimago en vrouwen goede leiders zijn, met andere kwaliteiten dan mannen (Volkrant, maart 2008). Ondanks de vaak negatieve berichtgeving over het achterblijven van het aantal vrouwen in topfuncties, komen er langzaam ook meer positieve geluiden. Het aantal vrouwelijke rechters in Nederland is namelijk toegenomen. Er wordt zelfs gesteld dat de harde ‘mannelijke’ visie op het rechterschap achterhaald is en er meer ruimte lijkt te komen voor empathische eigenschappen. Deze eigenschappen lijken essentieel voor een goed inzicht en waarheidsvinding en deze vindt men vooral bij vrouwen (NRC-next, september 2009). Daarnaast lijkt ook het hebben van kinderen niet altijd een belemmering te zijn voor het bereiken van een topfunctie.

§ 1.2 Definitie van een topfunctie

Uit bovenstaande blijkt dat het aandeel vrouwen in topfuncties momenteel een zeer actueel onderwerp is. Maar wat wordt er nou precies verstaan onder een topfunctie? De definitie ‘topfunctie’ is niet in alle sectoren gelijk. Om een vergelijking tussen verschillende sectoren mogelijk te maken wordt een topfunctie als volgt gedefinieerd: ‘Topfuncties zijn functies waarvan het voltijd-salaris bij de hoogste 10 procent van de salarissen in de sector hoort’ (Trendnota Arbeidszaken Overheid, 2010). Uit voorgaande wordt al enigszins duidelijk dat het aantal vrouwen in topfuncties varieert naar sector. Om hier meer inzicht in te krijgen is in tabel 1.1 het aantal vrouwen per sector weergegeven, zowel in percentages als in absolute aantallen. In deze tabel kan men zien dat het aandeel vrouwen in topfuncties behoorlijk verschilt naar sector. Het Primair Onderwijs kent met 44 procent het grootste aantal topvrouwen en met slechts 7 procent staat Defensie op de laagste positie. Daarnaast is in tabel

1.1 ook de instroom van vrouwen in topfuncties naar sector weergegeven, voor de jaren 2007 en 2008. Uit onderstaande gegevens blijkt dat het aandeel vrouwen in de instroom in topfuncties in 2008 is toegenomen. De stijging van 31 procent naar 43 procent is voornamelijk toe te schrijven aan de sectoren Primair Onderwijs en Rechterlijke Macht. Bovendien is de absolute stijging in het Primair Onderwijs dusdanig fors, dat deze een grote invloed heeft op de instroom in de gehele publieke sector. Dit is een positieve ontwikkeling, al moet men er uiteraard rekening mee houden dat deze ook eenmalig kan zijn. In de meeste sectoren is de instroom in topfuncties toegenomen, wanneer deze ontwikkeling doorzet zal het aantal vrouwen in topfuncties aan het eind van 2011 rond de 30 procent uitkomen (Trendnota Arbeidszaken Overheid, 2010).

Tabel 1.1: Aantal vrouwen (in de instroom) in topfuncties in Nederland in de publieke sector

Sector	Aantal vrouwen in de instroom in topfuncties					
	Aantal vrouwen in topfuncties in 2008		2007		2008	
	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.
Publieke sector	26	22.877	31	3.700	43	5.422
Openbaar Bestuur	22	6.764	32	987	34	1.033
Rijk	23	2.762	32	353	37	278
Gemeenten	23	3.578	34	545	34	647
Provincies	21	256	27	62	29	50
Rechterlijke Macht	21	72	25	12	44	11
Waterschappen	11	96	17	15	22	20
Onderwijs en Wetenschappen	32	14.849	39	2.523	50	4.138
Primair Onderwijs	44	7.955	56	1.080	67	2.883
Voortgezet Onderwijs	20	1.856	27	457	21	244
Middelbaar Beroepsonderwijs	28	1.443	31	195	37	229
Hoger Beroepsonderwijs	29	1.006	35	386	34	378
Wetenschappelijke Onderwijs	14	651	25	112	22	109
Onderzoekinstellingen	14	33	23	5	21	5
Universitair Medisch Centra	33	1.905	39	288	45	290
Veiligheid	10	1.264	8	190	18	251
Defensie	7	482	9	65	14	77
Politie	13	782	8	125	21	174

Bron: Trendnota Arbeidszaken Overheid, 2010; ABP, 2010

Nog specifiekker verstaat men onder topfuncties hogere managementfuncties, hoogleraren, parlementariërs en ministers/staatssecretarissen (Emancipatiemonitor, 2008). In tabel 1.2 is te zien hoeveel vrouwen er in Nederland in deze topfuncties werkzaam zijn en hoe deze percentages zich de afgelopen jaren hebben ontwikkeld. Duidelijk is dat deze percentages tussen 2004 en 2008 nagenoeg niet gestegen zijn, alleen het percentage minister/staatssecretaris is in 2008 behoorlijk toegenomen, namelijk van 31 procent in 2004 naar 41 procent in 2008.

Tabel 1.2: *percentage (%) vrouwen in topfuncties in Nederland naar beroep*

Jaar	Hogere managementfuncties	Hoogleraren	Parlementariërs	Ministers/staatssecretarissen
2004	26	6	37	31
2006	26	9	39	31
2008	28	9	40	41

Bron: Eurostat'08; CBS emancipatiemonitor 2004-2008

§ 1.3 Topvrouwen in Nederland en Europa

Nu we een redelijk beeld hebben van wat een topfunctie is en om hoeveel vrouwen het gaat, wordt hier iets dieper ingegaan op de situatie in Nederland, want Nederland loopt op dit gebied nogal achter. In de literatuur worden een aantal oorzaken genoemd waarom er in Nederland zo weinig vrouwen werkzaam zijn in de top. Als eerste wordt vooral de vrouwonvriendelijke bedrijfscultuur als vervelend ervaren door vrouwen, dit probleem staat beter bekend als het 'glazen plafond' (Davies, 1998). Het glazen plafond is een onzichtbare kunstmatige barrière die vrouwen zou tegenhouden in het verkrijgen van een topfunctie. Ten tweede is het voor veel vrouwen moeilijk om werk en zorg met elkaar te combineren. Veel vrouwen kiezen daarom voor een deeltijdbaan en verkleinen hiermee hun kans op het bereiken van een topfunctie (Schultheiss, 2009). Toch is de arbeidsparticipatie van vrouwen in de afgelopen decennia fors gestegen. In 1987 had nog maar 35 procent van de vrouwen een betaalde baan van twaalf uur of meer per week, dit percentage is gestegen naar 57 procent in 2007 (Emancipatiemonitor, 2008). In vergelijking met andere Europese landen hebben relatief veel vrouwen in Nederland een betaalde baan. Het bijzondere in Nederland is dat van alle vrouwen met een betaalde baan, 75 procent in deeltijd werkt. Toch probeert de overheid het aantal vrouwen in topfuncties te stimuleren. Maar waarom wil de overheid dit eigenlijk?

Uit de literatuur komen verschillende redenen naar voren waarom de overheid meer vrouwen in topfuncties wil hebben. Eén van de belangrijkste redenen is het gelijkheidsideaal. De Wet gelijke behandeling stelt dat mannen en vrouwen voor de wet gelijk zijn¹. Bovendien is het in moderne samenlevingen een algemeen aanvaard uitgangspunt dat mensen bij het nastreven van hun doelen gelijke kansen behoren te hebben (Wolters & de Graaf, 2005). Toch blijkt dat vrouwen regelmatig minder betaald krijgen dan mannen wanneer het gaat om gelijke werkzaamheden en daarnaast is het voor vrouwen moeilijk om door het zogenaamde 'glazen plafond' heen te komen (Davies, 1998). Een tweede reden voor het stimuleren van het aantal vrouwen in topfuncties zijn de kosten die hiermee gepaard gaan. In 2007 was maar liefst 51 procent van de studenten in het hoger beroepsonderwijs en de universiteit vrouw. Het opleidingsniveau van vrouwen is in korte tijd snel toegenomen (Emancipatiemonitor, 2008). Maar wanneer deze hoogopgeleide vrouwen de top niet bereiken wordt er talent, kennis en kapitaal verspild (Stellinga, 2009). Want waarom zou men investeren in opleidingen voor vrouwen die later kinderen krijgen en stoppen met werken? Of in deeltijd gaan

¹ wetten.overheid.nl (2009)

werken en nooit op het niveau komen dat ze hadden kunnen bereiken. Een derde reden is dat een hoog percentage vrouwen in topfuncties gezien kan worden als een bepaalde status. Veel Europese landen hebben met dit probleem te maken en een verhoging van het aantal vrouwen in topfuncties kan gezien worden als sociale vooruitgang. De Lissabon Agenda bevat een aantal Europese doelen voor de komende jaren. De drie belangrijkste doelen zijn het uitbouwen van de kenniseconomie, een socialer Europa door het bestrijden van armoede en werkloosheid en het behouden van economische groei (Giddens, 2007). Naast deze algemene doelen staan in de Lissabon Agenda ook specifieke doelen ten opzichte van emancipatie. De bekendste doelstelling is het vergroten van de arbeidsparticipatie van vrouwen naar 60 procent voor 2010. Deze doelstelling heeft Nederland al bereikt, dit komt doordat deeltijdbanen vanaf één uur per week ook meetellen. Daarnaast moet er betere kinderopvang komen om belemmeringen voor de arbeidsdeelname van vrouwen weg te nemen en moeten de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen aanzienlijk worden verkleind. Wanneer het echter gaat om topfuncties heeft de Lissabon Agenda de doelstelling dat in 2010 25 procent van de hoogleraren vrouw moet zijn. Dit percentage staat voor Nederland momenteel op negen procent, op Europees niveau scoort Nederland hier bijzonder slecht (Emancipatiemonitor, 2008). De grafiek met de Europese vergelijking is terug te vinden in de bijlage.

Om toch meer vrouwen in topfuncties te krijgen is in december 2008 de commissie Monitoring Talent naar de Top in het leven geroepen. Binnen deze commissie werken de overheid, het bedrijfsleven en vrouwen samen om meer vrouwelijk talent naar de top te krijgen en daar te houden (Talent naar de Top, 2008). Daarnaast wordt er door bedrijven en de overheid regelmatig positieve discriminatie toegepast. Dit wil zeggen dat wanneer er vrouwelijke sollicitanten zijn voor een topfunctie, de vrouw de voorkeur heeft. De overheid overweegt ook een quotum in te stellen voor bedrijven. Via een wettelijk quotum zou de overheid bedrijven kunnen verplichten om een bepaald percentage van de topfuncties door vrouwen te laten vervullen. In Noorwegen is dit quotum al ingevoerd. Sinds 2008 moet de raad van commissarissen van beursgenoteerde ondernemingen in Noorwegen voor ten minste 40 procent uit vrouwen bestaan. Voldoet een bedrijf niet aan dit quotum dan heft de overheid de beursnotering van het betreffende bedrijf op (Stellinga, 2009). Bedrijven proberen het aantal vrouwen in topfuncties te bevorderen door het charter ‘Vrouwen naar de top’ te ondertekenen, maar daarnaast proberen bedrijven en organisaties ook individueel een bijdrage te leveren. Het UWV heeft bijvoorbeeld als doelstelling dat in 2015 één op de drie managers een vrouw moet zijn (UWV, 2010). ViceVersa, een netwerk voor vrouwelijk ondernemers in Gelderland, heeft als doelstelling het stimuleren en ondersteunen van vrouwelijke ondernemers in de provincie Gelderland, alsmede het versterken van hun positie. Om deze doelstelling te bereiken worden er onder meer thema-avonden georganiseerd². Telecombedrijf KPN gaat nog een stap verder. Om het aantal vrouwen in topfuncties

² www.viceversagelderland.nl

te stimuleren, mogen op diverse topfuncties alleen vrouwen solliciteren. KPN is het eerste bedrijf in Nederland dat met een dergelijk drastische maatregel komt. *“Het hogere management van KPN bestaat nu voor zeventien procent uit vrouwen. Maatregelen om dat percentage omhoog te krijgen, hebben nog te weinig effect gehad”* (Volkskrant, 2009). Zo komen er tegenwoordig steeds meer bedrijven die hun beleid aanpassen om het aantal vrouwen in topfuncties te stimuleren en dit lijkt een trend te worden.

§ 1.4 Probleemstelling

Probleem blijft echter dat ondanks deze ontwikkelingen het aantal vrouwen in topfuncties nagenoeg niet stijgt of in ieder geval niet snel genoeg (Stellinga, 2009). In onderzoeken worden talloze redenen genoemd waarom vrouwen geen topfunctie kunnen of willen vervullen. Vrouwen hebben de ambitie niet, worden tegengehouden door het glazen plafond, willen zorg en werk goed kunnen combineren en kiezen daarom voor deeltijdwerk, ze vinden plezier belangrijker dan veel geld verdienen en noem maar op. Maar hoe zit het nou met de vrouwen zelf, willen ze wel een topfunctie? Specifiek richt dit onderzoek zich op vrouwelijke universitaire studenten in Nederland. Dit is de groep die straks de potentie heeft om een topfunctie te gaan vervullen. Hoe kijkt deze jonge generatie aan tegen een topfunctie? Hebben ze hier de ambitie voor en wat beïnvloed hun toekomstbeeld wanneer het gaat om werken in een topfunctie? Mijn onderzoeksvraag luidt:

In hoeverre beïnvloeden individuele factoren het toekomstbeeld van huidige vrouwelijke universitaire studenten ten aanzien van een topfunctie?

De onderzoeksvraag wordt uitgesplitst in verschillende deelvragen. Als eerste wordt er gekeken of deze groep jonge vrouwen wel een topfunctie wil bereiken. Streven deze vrouwen nu al naar een topfunctie of juist niet en wat motiveert hen te streven naar een topfunctie? Streeft deze hoogopgeleide generatie vrouwen naar een baan met een hoog salaris, willen ze een leidinggevende functie en zijn ze bereid 40 uur of meer per week te werken. Mijn eerste deelvraag luidt:

- *In hoeverre willen vrouwelijke universitaire studenten een topfunctie bereiken en wat is hun motivatie hierachter?*

Uit voorgaande is al gebleken dat de overheid actief bezig is het aantal vrouwen in topfuncties te stimuleren. Dit kan natuurlijk op allerlei manieren, maar wat voor beleid zou de overheid moeten voeren om invloed uit te oefenen op deze jonge generatie? Zelfs jonge vrouwen die eigenlijk geen topfunctie nastreven zijn misschien toch te motiveren. Mijn tweede deelvraag luidt:

- *In hoeverre is het overheidsbeleid rondom vrouwen in topfuncties in overeenstemming met de verwachtingen van vrouwelijke universitaire studenten?*

Uiteraard zijn er veel factoren die invloed hebben op de vraag of iemand een topfunctie wil bereiken. Vanzelfsprekend is dat een hoog opleidingsniveau een vereiste is om in aanmerking te komen voor een topfunctie. Maar ook de voorkeur van deze jonge vrouwen wat betreft betaald werk is van belang, willen ze in deeltijd of voltijd werken en wat is hun visie op de combinatie van werk en gezin. Ook de ouders kunnen van invloed zijn, denk bijvoorbeeld aan het opleidingsniveau van de ouders en hun arbeidsmarktparticipatie. Er zijn dus een behoorlijk aantal factoren die van invloed kunnen zijn op het wel of niet streven van jonge vrouwen naar een topfunctie in de toekomst. Mijn derde deelvraag luidt:

- *Welke factoren beïnvloeden het toekomstbeeld van vrouwelijke universitaire studenten ten aanzien van een topfunctie?*

§ 1.5 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is om erachter te komen welke factoren ervoor zorgen dat vrouwelijke hoogopgeleide studenten in de toekomst een topfunctie willen gaan vervullen of waarom ze dit juist niet willen en daarnaast aanbevelingen te doen over het te voeren (overheids)beleid. De vrouwen die momenteel participeren op de arbeidsmarkt werken massaal in deeltijd en zijn minder hoog opgeleid dan de huidige generatie studenten. De overheid probeert al een aantal jaren vrouwen in topfuncties te stimuleren, maar het resultaat valt tegen. Het is bovendien lastig om de grote groep in deeltijd werkende vrouwen, door te laten stromen naar een topfunctie. Deze groep is gewend aan een deeltijdbaan, financieel gezien is een topfunctie dan waarschijnlijk niet nodig. Daarom kan het verstandig zijn het beleid te richten op de vrouwen die over enkele jaren de arbeidsmarkt gaan betreden en de potentie hebben om een topfunctie te bereiken. Deze groep jonge vrouwen is hoger opgeleid dan ooit tevoren, in dat opzicht zou men kunnen verwachten dat het aantal vrouwen in topfuncties zal gaan stijgen. Maar wat wil deze groep jonge hoogopgeleide vrouwen, welke eisen stellen ze aan een baan en wat is hun toekomstverwachting wat betreft gezin en werk? Het doel van dit onderzoek is om een antwoord te vinden op deze vragen.

Hoofdstuk 2: Theorie en hypothesen

§ 2.1 Inleiding

De afgelopen 50 jaar is de situatie van vrouwen in Nederland drastisch veranderd. Vroeger was het zo dat de man kostwinner was en de vrouw voor het huishouden en de kinderen zorgde. Een opleiding was voor de vrouw niet noodzakelijk en vaak niet mogelijk. Vrouwen verrichtten wel betaalde arbeid, maar werden ontslagen zodra ze in het huwelijk traden. Tegenwoordig studeren vrouwen massaal aan de universiteit en de onderwijsachterstand ten opzicht van mannen is ingelopen. Bovendien verricht een overgrote meerderheid van de vrouwen betaald werk, waardoor ze veelal in hun eigen levensonderhoud voorzien. Vrouwen werken echter voornamelijk in deeltijdbanen omdat ze op deze manier ook voor hun kinderen kunnen zorgen (Emancipatiemonitor, 2008). Nu is het zelfs zover dat de overheid bezig is om het aantal vrouwen in topfuncties te stimuleren, dit is een enorme vooruitgang ten opzichte van 50 jaar geleden. Maar of vrouwen daadwerkelijk een topfunctie ambiëren is van veel factoren afhankelijk. In dit hoofdstuk wordt er in paragraaf 2.1.1 als eerste gekeken naar de voorkeuren van vrouwen voor betaald werk en gezin. We zullen zien dat vrouwen niet homogeen zijn in hun voorkeuren en verwachtingen. Naast de vraag of vrouwen in de toekomst een topfunctie willen bereiken, moeten ze dit natuurlijk ook kunnen. Voor het bereiken van een topfunctie is een opleiding een vereiste. De generatie vrouwen die momenteel aan het studeren is, is hoger opgeleid dan ooit tevoren. Zou het aantal vrouwen dat in de toekomst een topfunctie wil bereiken dan ook hoger zijn? Niet alleen het ‘menselijk kapitaal’ (geheel van opleidingen, ervaringen en interesses) van de vrouwen zelf, maar ook dat van de eventuele partner kan van invloed zijn op het wel of niet willen bereiken van een topfunctie. Dit alles is terug te vinden in paragraaf 2.1.2. In paragraaf 2.1.3 wordt ingegaan op de rol van de ouders. Tegenwoordig is opleiding steeds belangrijker geworden om een goede beroepsstatus te verkrijgen, dit in tegenstelling tot vroeger. In die tijd had de beroepsstatus van de vader een grote invloed op de beroepsstatus van de zoon. Maar hoe zit dit bij vrouwen? Als de moeder haar hele leven huisvrouw is geweest, is de kans dat de dochter later ook huisvrouw wordt groter? En andersom, wanneer de moeder altijd betaald werk heeft verricht, zal een dochter dan eerder een topfunctie ambiëren? Ouders zijn een belangrijk rolmodel voor hun kinderen en kunnen deze dus ook beïnvloeden wanneer het gaat om het nastreven van een topfunctie. Allereerst zullen de belangrijkste theorieën worden weergegeven om vervolgens in paragraaf 2.3 de hypothesen op te kunnen stellen.

§ 2.2 Theoretisch kader

§ 2.2.1 Preferentietheorie

Tegenwoordig wordt niet alleen van vrouwen verwacht dat ze in steeds grotere getale gaan werken, maar ook dat ze meer uren gaan maken en streven naar topfuncties. Daarnaast wordt er van vrouwen verwacht dat ze de huishoudelijke taken en de zorg voor eventuele kinderen op zich nemen. Er wordt gesproken over twee soorten gelijkheid, namelijk gelijkheid binnen en buiten het huishouden. Hoewel er nog steeds grote verschillen zijn tussen de carrières van mannen en vrouwen, vertonen beide carrières steeds meer overeenkomsten. Deze ontwikkeling wordt voor een belangrijk deel verstoord door het krijgen en verzorgen van kinderen (Giddens, 2007). In haar boek zet Hakim (2000) de *preferentietheorie* uiteen, welke de keuze van vrouwen tussen gezin en betaald werk centraal stelt. Aan voorgaande economische en sociologische theorieën aangaande arbeidsmarktparticipatie ontbraken volgens Hakim (2000) twee belangrijke punten.

Ten eerste gaan eerdere theorieën voornamelijk uit van de arbeidsmarktparticipatie van mannen. Dit is niet verwonderlijk omdat vrouwen nog niet lang en met zoveel vertegenwoordigd waren op de arbeidsmarkt. In Nederland heeft dit te maken met het feit dat het traditionele gezin lange tijd overheersend was. Met het traditioneel gezin wordt bedoeld dat mannen kostwinner zijn en dat vrouwen voor het huishouden en de kinderen zorgen. Het traditionele gezin werd dominant tussen 1910 en 1920, maar verloor vanaf het midden van de jaren zestig zijn culturele dominantie (Kuijsten, 2000). Bovendien wordt ‘echt werk’ vaak alleen gedefinieerd als werk in ruil voor salaris (Lindsey, 1996; Pettinger et al., 2005). De preferentietheorie gaat juist uit van de leefstijlen en voorkeuren van vrouwen, dus ook van de vrouwen die geen betaald werk verrichten (Hakim, 2000). Ten tweede hebben vrouwen in moderne samenlevingen tegenwoordig een keuzevrijheid die eerder niet aanwezig was. Deze keuzevrijheid is vooral te danken aan de seksuele revolutie, welke plaatsvond in de jaren zestig en zeventig. *“In die tijd werd seks bespreekbaar, kwam de pil beschikbaar en nam de voorechtelijke seks een hoge vlucht”* (Veenhoven, 2000). Deze ontwikkelingen deden zich vrijwel gelijktijdig voor in alle westerse landen. Maar minder duidelijk is waarom al deze ontwikkelingen zich hebben voorgedaan (Robinson et al., 1991). Gangbare verklaringen die genoemd worden zijn de toegenomen welvaart, emancipatie van de vrouw en de neergang van de kerk. Maar vooral de uitvinding van de pil was belangrijk voor de vrouw. Hiermee kregen ze controle over hun eigen fertiliteit (Righart, 1995). Naast de seksuele revolutie was er ook de revolutie van gelijke kansen. Binnen de westerse landen vond deze revolutie rond de jaren negentig plaats. Vrouwen kregen gelijke toegang tot alle posities, beroepen en carrières op de arbeidsmarkt. Ook zijn er binnen moderne samenlevingen steeds meer witte boorden banen, deze zijn aantrekkelijker voor vrouwen dan fysiek zware beroepen, de zogenaamde blauwe boorden banen (Kuijsten, 2000; Hakim, 2000). Ten slotte zijn houdingen, waarden, voorkeuren en leefstijlen steeds belangrijker geworden in moderne

samenlevingen. Voorgaande sociologische en economische theorieën houden weinig rekening met voorkeuren en leefstijlen, terwijl deze in moderne samenlevingen steeds belangrijker worden. De preferentietheorie houdt hier wel rekening mee en stelt juist de voorkeuren van vrouwen centraal (Hakim, 2000).

Binnen de preferentietheorie worden drie groepen vrouwen onderscheiden. De eerste groep zijn de zogenaamde ‘familie georiënteerde vrouwen’, de prioriteit van deze vrouwen ligt bij hun huwelijk en het moederschap, deze groep vormt ongeveer 20 procent van het totaal. Hun voorkeur gaat uit naar het zijn van voltijd huisvrouw en ze zullen alleen betaald werk verrichten wanneer dit financieel noodzakelijk is of wanneer een betaalde baan past binnen hun levensstijl. Dit is meestal een baan van enkele uren per week (Hakim, 2000). De familie georiënteerde vrouw is niet noodzakelijk iemand met een lage opleiding, binnen deze groep vallen ook hoopvolle vrouwen. Vrouwen zijn niet automatisch carrièregericht, alleen maar omdat ze hoogopgeleid zijn. Opvallend is dat een vrouw niet getrouwd hoeft te zijn of kinderen hoeft te hebben om een familie georiënteerde leefstijlvoorkeur te hebben. Dankzij de verzorgingsstaat wordt het voor alleenstaande vrouwen, met of zonder kinderen, mogelijk gemaakt om te leven van een uitkering (Rainwater, Rein & Schwartz, 1986). De familie georiënteerde vrouwen zijn niet erg beïnvloedbaar door arbeidsmarktbeleid, maar wel voor sociaal beleid, want dan gaat het immers om hun gezin (Hakim, 2000).

Daarnaast zijn er de ‘carrière georiënteerde vrouwen’, de prioriteit van deze vrouwen ligt bij het maken van carrière en kinderen komen er alleen wanneer dit de carrière niet beïnvloedt. Veel carrière georiënteerde vrouwen blijven dan ook kinderloos en mede hierdoor ondervinden ze weinig nadelen van het feit dat ze vrouw zijn. Deze vrouwen worden vaak gezien als masculien (Fischer et al., 2000; Pinker, 2008; Schultheiss, 2009). Een carrière kost veel tijd, men moet veel reizen en werk komt voor het gezin. Als deze vrouwen al kinderen hebben wordt de zorg vaak uitbesteed aan derden, net als het huishouden. Het is dan ook niet verwonderlijk dat het vaak de carrière georiënteerde vrouwen zijn die uiteindelijk de top bereiken. Ze kiezen heel bewust voor het maken van carrière en de tijd voor het gezin moet hieraan worden aangepast (Pinker, 2008). Ook deze groep vrouwen vormt ongeveer 20 procent van het totaal. Opmerkelijk is dat dit percentage de afgelopen jaren nauwelijks gestegen is, zelfs niet onder hoogopgeleide vrouwen. Veel vrouwen die aangeven dat een carrière hun voorkeur geniet boven een gezin, ontdekken dat hun prioriteiten veranderen na het krijgen van kinderen (Ginzberg, 1966). De carrière georiënteerde vrouwen zijn in tegenstelling tot de familie georiënteerde vrouwen wel beïnvloedbaar door arbeidsmarktbeleid. Beleid dat gericht is op gelijke kansen voor mannen en vrouwen, kan voor deze groep veel voordelen opleveren (Hakim, 2000).

De grootste groep vrouwen, 60 procent van het totaal, geven de voorkeur aan een ‘duale rol’. Hun voorkeur gaat uit naar het zo goed mogelijk combineren van werk en gezin (Hakim, 2000). In Nederland heeft bijna driekwart van alle werkende vrouwen een deeltijdbaan. “De

arbeidsmarktdeelname van vrouwen in Nederland lag in 2003 op 55 procent en stijgt al jaren, deze toename is bijna volledig toe te schrijven aan de stijging van het aantal vrouwen dat in deeltijd werkt” (Taskforce Deeltijdplus, 2008). Uiteraard betekent het grote aantal in deeltijd werkende vrouwen niet direct dat ze dit prefereren, het kan ook noodzakelijk zijn. In de meeste gevallen is het echter wel zo dat vrouwen deeltijdwerk prefereren. Vrouwen krijgen namelijk minder kinderen, het aantal scheidingen neemt toe en mensen treden niet of op steeds latere leeftijd in het huwelijk. Deze ontwikkelingen zorgen ervoor dat vrouwen meer tijd over houden en een voltijdbaan vaak gewoon mogelijk is. Toch blijven vrouwen in Nederland massaal voor deeltijdwerk kiezen, zelfs vrouwen zonder kinderen kiezen steeds vaker voor een deeltijdbaan (Born & Ours, 1992; Emancipatiemonitor, 2008). Maar feit blijft dat vrouwen met een deeltijdbaan minder aanwezig zijn dan mensen die een voltijdbaan hebben. Uit eerder onderzoek (Baaijens, 2006) blijkt dan ook dat een groot deel van de werkgevers vindt dat werknemers die carrière willen maken en een topfunctie willen bereiken voltijd beschikbaar moeten zijn. Vanuit de preferentietheorie hoeft men dan ook weinig vrouwen van deze groep in de top te verwachten. Deze vrouwen zijn beïnvloedbaar door zowel arbeidsmarktbeleid als sociaal beleid. Wanneer het financieel aantrekkelijk wordt of andere voordelen oplevert om te gaan werken, zullen veel vrouwen dat doen. Maar omdat deze vrouwen zowel een gezin als een betaalde baan willen hebben, worden er twee doelen nagestreefd, terwijl de andere groepen zich op één specifiek doel richten. Om deze reden is het onwaarschijnlijk dat veel vrouwen met een voorkeur voor deze ‘duale rol’ een topfunctie zullen bereiken. Een topfunctie is nagenoeg niet te combineren met een gezin, wellicht dat dit moet veranderen om het aantal vrouwen in topfuncties te laten stijgen.

Critici wijzen echter op problemen bij het vaststellen van voorkeuren. Deze zijn vaak moeilijk te achterhalen en bovendien hoeven vrouwen zich niet naar hun voorkeur te gedragen (Yerkes, 2006). Vrouwen kunnen bijvoorbeeld wel de voorkeur hebben om geen betaald werk te verrichten, maar wanneer dit financieel gezien niet mogelijk is zullen ze toch de arbeidsmarkt betreden. Daarnaast wordt er binnen de preferentietheorie weinig aandacht gegeven aan hoe deze preferenties tot stand komen. Er wordt simpelweg gesteld dat vrouwen tegenwoordig een enorme keuzevrijheid hebben en nergens rekening mee hoeven te houden. Maar de heersende waarden en normen binnen een land hebben wel degelijk invloed op de voorkeuren van vrouwen wat betreft werk (Crompton & Harris, 1998). Een laatste punt van kritiek is dat de voorkeuren van vrouwen ten opzichte van betaald werk wel degelijk kunnen veranderen. De preferentietheorie gaat er min om meer vanuit dat de voorkeuren van vrouwen voor hun hele leven hetzelfde blijven. Door positieve ervaringen op de arbeidsmarkt zou de voorkeur van een vrouw kunnen veranderen, maar ook door negatieve ervaringen als het glazen plafond of de mannencultuur (Kan, 2007). Hoewel de voorkeuren van vrouwen ten opzichte van werk en gezin natuurlijk erg belangrijk zijn, heeft men voor het bereiken van een verdienstelijke baan nog altijd een degelijke opleiding nodig. De invloed van opleiding wordt tegenwoordig steeds belangrijker. Dit wordt in de volgende paragraaf uiteengezet.

§ 2.2.2 Menselijk kapitaal

Een topfunctie is niet voor iedereen weggelegd, maar voordat de keuze voor deeltijd of voltijd werk aan de orde komt, is in eerste instantie het volgen van een opleiding vereist. De ‘*human capital theory*’ ofwel *menselijk kapitaal* is hier van toepassing. Menselijk kapitaal is het geheel van opleidingen, ervaringen en interesses van een persoon (Stellinga, 2009). Economen zien educatie als een investering in menselijk kapitaal en dit wordt weer gebruikt om een hogere positie te verkrijgen op de arbeidsmarkt (Hakim, 2000). Becker (1981) wordt gezien als één van de belangrijkste grondleggers van de menselijk kapitaal theorie en bekijkt deze vooral vanuit een economisch perspectief. Vanuit dit economisch perspectief wordt verwacht dat mensen streven naar een maximale opbrengst, ook binnen het huishouden. Volgens deze theorie zal de partner met het meeste menselijk kapitaal, ofwel degene die het meeste kan verdienen, gaan werken en de andere partner zal de huishoudelijke taken voor zijn of haar rekening nemen (Becker, 1981). Doordat in Nederland lange tijd het traditionele gezin centraal stond, is er een kwalificatie verschil ontstaan tussen mannen en vrouwen. Vrouwen hadden aan het begin van de 20^{ste} eeuw geen hoog opleidingsniveau nodig, hun belangrijkste taak binnen het huwelijk was immers het huishouden en verzorging van de kinderen. Daarnaast was een hoog opleidingsniveau ook geen vereiste om een huwelijkspartner te vinden. Mensen trouwen gewoonlijk met iemand die op hen lijkt wanneer het gaat om etniciteit, nationaliteit, religie, maar vooral met iemand binnen hun eigen sociale klasse (Whyte, 1990). Recente ontwikkelingen laten echter zien dat steeds meer vrouwen een hogere opleiding volgen. Het mag dan ook geen verrassing zijn dat het kwalificatie verschil tussen mannen en vrouwen tegenwoordig niet meer bestaat en dit geldt voor alle westerse landen (Shavit & Blossfeld, 1993). In Nederland is de deelname van jongeren aan het hoger onderwijs de afgelopen jaren voortdurend gestegen, opvallend is dat het aantal studerende vrouwen harder stijgt dan het aantal studerende mannen en bovendien is de deelname bij vrouwen hoger (Jeugdmonitor, 2010). Daarbij studeren vrouwen sneller af dan mannen (Wolters & de Graaf, 2005). Hoewel de vrouwen in het wetenschappelijk onderwijs altijd in de minderheid zijn geweest, zijn ze in het jaar 2008-2009 voor het eerst in de meerderheid. Duidelijk mag zijn dat vrouwen hun onderwijsachterstand inmiddels hebben ingelopen (Jeugdmonitor, 2010; Hakim, 2000).

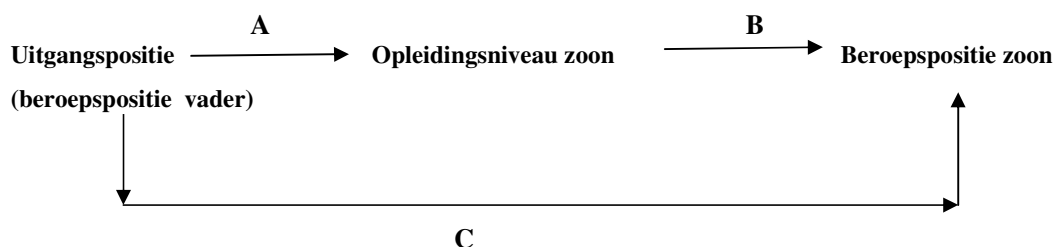
Tegenwoordig zijn vrouwen een stuk zelfstandiger, ze zijn hoger opgeleid, krijgen minder kinderen en verrichten betaald werk, al is het vooral in deeltijd. Dit betekent dat ze minder afhankelijk zijn van hun eventuele partner. Bovendien is het menselijk kapitaal nagenoeg gelijk voor mannen en vrouwen tot en met de studieperiode. Toch blijkt dat de hoog geschoolde vrouwen minder aan het werk zijn dan jonge mannen met dezelfde diploma’s. Vrouwen kiezen er zelfs op jonge leeftijd, wanneer zij net de arbeidsmarkt betreden, al voor om geen 40 uur per week te werken (Telegraaf, 2010; Jeugdmonitor, 2010). Hier lopen ze al een kleine achterstand op in vergelijking met mannen. Daar komt bij dat het ook nu nog vaak de vrouw is die een stap terug doet wanneer er kinderen komen. Een verklaring hiervoor is dat de man gemiddeld twee jaar ouder is en hierdoor een lichte voorsprong heeft wanneer

het gaat om werkervaring en salaris. Wanneer er kinderen komen is het logisch dat degene die het meest verdient blijft werken en de ander minder gaat werken of zelfs stopt (Bovenberg, 2007). Kanttekening hierbij is dat de groep hoogopgeleide vrouwen pas de komende jaren de arbeidsmarkt gaan betreden. Wellicht dat er dan andere ontwikkelingen waar te nemen zijn, doel van dit onderzoek is hier inzicht in te krijgen. Niet alleen de partner kan hierbij van belang zijn, maar ook de ouders. Ouders fungeren vaak als rolmodel voor hun kind(eren) en kunnen invloed hebben op het wel of niet nastreven van een topfunctie van hun dochter. Dit wordt in de volgende paragraaf uiteengezet.

§ 2.2.3 Roltheorie en statusverwervingsmodel

Een partner kun je kiezen, maar je ouders niet. Terwijl ouders een belangrijke invloed kunnen hebben op het opleidingsniveau en de beroepspositie van hun kinderen. Deze invloed hebben Blau en Duncan (1967) proberen te verduidelijken aan de hand van het statusverwervingsmodel, welke hieronder grafisch is weergegeven.

Figuur 2.1 Statusverwervingsmodel van Blau en Duncan

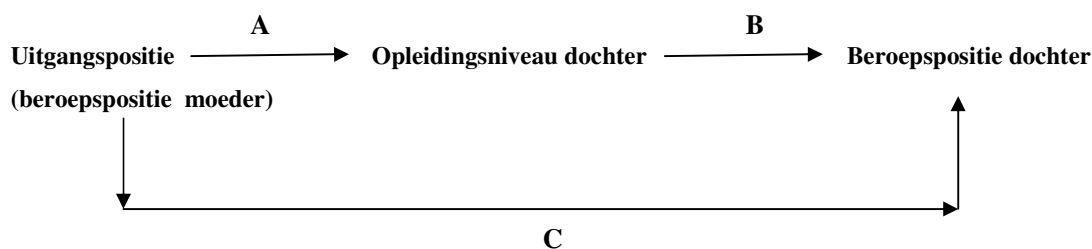


Bron: Blau en Duncan (1992)

In dit model staan drie verbanden centraal. Verband A laat zien dat de beroepspositie van de vader van invloed is op het opleidingsniveau van de zoon. Een vader die veel verdient, kan zijn zoon vaak een betere opleiding geven vanwege meer financiële mogelijkheden. Verband B is de laatste decennia steeds belangrijker geworden, dit verband geeft de invloed van de opleiding van de zoon op zijn beroepspositie weer. Het hebben van diploma's is tegenwoordig erg belangrijk. Verband C geeft de directe invloed van de beroepspositie van de vader op de beroepspositie van de zoon weer (Blau & Duncan, 1992). Volgens de moderniseringstheorie is de directe statusovererving afgenomen, is de invloed van sociale herkomst op het bereikte opleidingsniveau ook afgenomen, maar de invloed van het opleidingsniveau op de bereikte status toegenomen (De Graaf & Luijkx, 1992). In dit onderzoek wordt het statusverwervingsmodel toegepast op vrouwen, om erachter te komen wat de directe en indirecte invloed van moeder op dochter is. Wanneer we kijken naar de uitgangspositie van de moeder, gaat het erom of zij wel of geen betaalde baan heeft en wat haar hoogst voltooide opleidingsniveau is.

Het is aannemelijk dat wanneer de moeder huisvrouw is, de kans dat de dochter later ook huisvrouw wordt groter is. Daar staat tegenover dat de dochter ook extra gestimuleerd kan worden om een gedegen opleiding te volgen en later een goede baan te ambiëren om niet net als haar moeder huisvrouw te worden. Grafisch zou het statusverwervingsmodel voor vrouwen er als volgt uitzien.

Figuur 2.2 Statusverwervingsmodel van Blau en Duncan toegepast op vrouwen



Bron: Blau en Duncan (1992), aangepast

Ouders hebben een voorbeeldfunctie en worden gezien als één van de belangrijkste rolmodellen voor hun kinderen. De roltheorie heeft als uitgangspunt de traditionele arbeidsverdeling, hierbij gaat men er vanuit dat mannen en vrouwen verschillende rollen vervullen wanneer het gaat om werk, het gaat dan zowel om werk binnen- als buitenshuis (Kahn et. al, 1964). Lange tijd stond in Nederland de traditionele rolverdeling centraal, deze houdt in dat mannen zorgen voor het inkomen en vrouwen zorg dragen voor het huishouden en de kinderen. Tegenwoordig gaat men uit van een andere rolverdeling. Zowel van mannen als vrouwen wordt verwacht dat ze een betaalde baan hebben en daarnaast zorg dragen voor het gezin. De rollen van mannen en vrouwen zijn meer op elkaar gaan lijken, dit komt vooral doordat de normen en waarden in onze samenleving zijn veranderd (Meijer-Zhang, 2010). Hierdoor kunnen echter wel rolproblemen ontstaan. Dit gebeurt wanneer rolopvattingen van mensen niet overeenkomen met hun rolverwachtingen. In eerder onderzoek worden drie vormen van rolproblemen onderscheiden. De eerste is rolspanning, dit kan voorkomen wanneer van een vrouw binnen een moderne samenleving verwacht wordt dat ze betaald werk verricht, maar de voorkeur geeft aan het verzorgen van de kinderen en het huishouden. Een ander rolprobleem is roloverlading, dit is het geval wanneer iemand een gedeelte van de rol van de andere sekse op zich neemt. Bijvoorbeeld wanneer de vrouw ook betaald werk gaat verrichten. Tegenwoordig is vooral het rolconflict van belang. In de huidige samenleving neemt de vrouw vaak twee rollen op zich, die van moeder en die van werknemer. Deze combinatie is moeilijk en hierdoor kan er een conflict ontstaan (Schokking-Siegerist, 1979). Deze conflicterende belangen spelen momenteel een belangrijke rol. Veel Nederlandse vrouwen hebben een deeltijdbaan om hun rol als moeder en werknemer zo goed mogelijk te combineren. Maar wanneer de overheid meer vrouwen in topfuncties blijft stimuleren is het waarschijnlijk dat deze conflicterende belangen alleen maar groter worden. De vraag is wat er dan gaat gebeuren, welke rol is uiteindelijk het belangrijkste?

§ 2.3 Hypothesen

§ 2.3.1 Preferenties van vrouwen

Vrouwen die op jonge leeftijd al een voorkeur hebben voor een deeltijdbaan of geen betaalde baan, zullen waarschijnlijk minder naar een topfunctie streven dan vrouwen die al meteen een voorkeur hebben voor een voltijdbaan of zelfs een topfunctie. Deze groep vrouwen heeft vaak niet de ambitie, ze kunnen wel een topfunctie bereiken, maar hebben geen behoefte aan de lange werkdagen en stress die een dergelijke topfunctie met zich meebrengt. Bovendien willen veel vrouwen ook een gezin en hoewel deze combinatie mogelijk is, is het combineren van kinderen en een topfunctie zwaar. Vaak resulteert dit in een deeltijdbaan. De verwachting is dat vrouwen met een voorkeur voor een voltijdbaan meer streven naar een topfunctie dan vrouwen die de voorkeur geven aan een deeltijdbaan. Daarnaast kunnen vrouwen ook een voorkeur hebben wanneer het gaat om het werk van een eventuele partner. Vrouwen kunnen wel een voorkeur hebben voor een deeltijdbaan of geen betaalde baan, maar dan kunnen ze nagenoeg niet in hun eigen levensonderhoud voorzien. Deze vrouwen zijn vaak financieel afhankelijk van hun partner. Vijftig jaar geleden was dit normaal, de man was kostwinner en de vrouw zorgde voor het huishouden. Tegenwoordig zijn relaties echter niet meer zo stabiel, het aantal echtscheidingen neemt elk jaar toe (CBS, 2010). In dat opzicht is het niet verstandig om financieel afhankelijk van de partner te zijn. Het is tegenwoordig wel zo dat het een overgrote meerderheid van de vrouwen in Nederland een betaalde baan heeft, al is het een deeltijdbaan, waardoor de afhankelijkheid van de partner is afgenomen. Toch is de verwachting dat vrouwen die de voorkeur geven aan een partner met een voltijd baan, zelf minder streven naar een topfunctie. Wanneer het financieel niet noodzakelijk is voor de vrouw om te werken, kiezen ze eerder voor een deeltijdbaan. Dit leidt tot de eerste twee hypothesen.

- 1. Vrouwen met een voorkeur voor een voltijdbaan streven meer naar een topfunctie dan vrouwen met een voorkeur voor een deeltijdbaan.*
- 2. Vrouwen die de voorkeur geven aan een partner met een voltijdbaan streven minder naar een topfunctie dan vrouwen die de voorkeur geven aan een partner met een deeltijdbaan.*

De Nederlandse overheid en het bedrijfsleven werken sinds een aantal jaren samen om meer vrouwen in topfuncties te krijgen en te behouden. Ondanks deze samenwerking lukt het nagenoeg niet het aantal vrouwen in topfuncties te laten stijgen. Hiervoor zijn verschillende redenen, maar één van de belangrijkste is het krijgen en verzorgen van kinderen. Wanneer vrouwen al op jonge leeftijd weten dat ze later een gezin willen, is de kans groot dat deze vrouwen niet naar een topfunctie zullen streven, omdat dit moeilijk te combineren is met een gezin. Veel vrouwen zullen een voorkeur hebben voor een deeltijdbaan. Ondanks dat het combineren van een topfunctie en een gezin een zware opgave is, lijkt

het tegenwoordig echter niet meer onmogelijk. Er zijn vrouwen die dit wel voor elkaar krijgen. Deze vrouwen kiezen er vaak wel voor om maar één kind te krijgen en daarnaast krijgen vrouwen op steeds latere leeftijd kinderen. Dit alles om hun carrière zo min mogelijk te onderbreken. Men kan zich afvragen of dit de oplossing is en bovendien gaat het om uitzonderingen. Vrouwen die graag een gezin willen zullen wel gaan werken, maar niet snel naar een topfunctie streven. Daarom wordt er verwacht dat vrouwen die al op jonge leeftijd een kinderwens hebben, minder streven naar een topfunctie dan vrouwen die deze kinderwens niet hebben. Dit leidt tot hypothese drie.

3. *Vrouwen met een kinderwens streven minder naar een topfunctie dan vrouwen die in de toekomst geen kinderen willen.*

§ 2.3.2 Menselijk kapitaal

Eén van de belangrijkste factoren om later een topfunctie te kunnen bereiken is het volgen van een opleiding en het hebben van diploma's. De vrouwen die een voltijdbaan prefereren zullen op jonge leeftijd al bewuste keuzes maken om de juiste kwalificaties te hebben wanneer zij de arbeidsmarkt gaan betreden. Men zou voor een bepaalde opleidingsrichting kunnen kiezen, aanvullende cursussen volgen of zorgen voor een groot sociaal netwerk. Mijn verwachting is dan ook dat vrouwen die een universitaire opleiding volgen binnen de faculteit management wetenschappen, meer naar een topfunctie streven dan vrouwen met een andere opleidingsrichting. Met een opleiding binnen de management wetenschappen komt men vaak in het bedrijfsleven terecht, waar goedbetaalde banen en topfuncties veelvuldig aanwezig zijn. De verwachting is dat vrouwen die voor de richting management wetenschappen hebben gekozen, meer naar een topfunctie streven dan vrouwen die hun keuze op een andere opleidingsrichting hebben laten vallen. Dit leidt tot hypothese vier.

4. *Vrouwen die een opleiding volgen bij management wetenschappen streven meer naar een topfunctie dan vrouwen die voor een andere opleidingsrichting gekozen hebben.*

Naast het eigen menselijk kapitaal kan ook het menselijk kapitaal van een eventuele partner van belang zijn. Vroeger stond het traditionele gezin centraal, waarbij de man kostwinner was en de vrouw zorgde voor het huishouden en de kinderen. Het opbouwen van menselijk kapitaal was voor vrouwen nagenoeg niet van belang. Tegenwoordig is dit niet meer het geval. Vrouwen zijn hebben een eigen inkomen, zijn hoger opgeleid en in veel mindere mate afhankelijk van hun partner. Kanttekening hierbij is wel dat relaties en ook huwelijken niet meer zo stabiel zijn als vroeger. Het aantal huwelijken in Nederland is van 1993 tot 2009 gedaald van respectievelijk 37.090 naar 31.667. Dit had vooral te maken met de snelle veranderingen op godsdienstig en sociaal gebied, maar ook met de mogelijkheid om ongehuwd samen te wonen. Trouwen was niet meer noodzakelijk. Tegenwoordig wordt het

dalende aantal huwelijken ook in verband gebracht met de doorgaande modernisering en de laagconjunctuur (Volkskrant, 2002; CBS, 2010). Daarnaast zijn ook relaties niet meer zoals vroeger, jongeren wisselen vaker van partner en de duur van relaties is afgenomen. Echter, het gaat erom wat jongeren op dit moment verwachten. Door het hebben van een vaste partner wordt het stichten van een gezin mogelijk en is een topinkomen niet nodig. Mijn verwachting is dat vrouwen die momenteel een vaste partner hebben, minder naar een topfunctie streven. De mogelijkheid om hun gewenste sociale status via de partner te bereiken is dan aanwezig. Dit betekent niet dat vrouwen dan niet meer willen werken, maar een topfunctie is dan niet meer nodig. Daarbij wordt verwacht dat dit effect sterker is wanneer de partner hoger opgeleid is. Het is zeer waarschijnlijk dat een hoogopgeleide partner later een baan met een hoog salaris zal hebben, het is dan financieel niet nodig voor de vrouw om een topfunctie na te streven. En gezien het lage aantal vrouwen in de top, kiezen ze niet voor een topfunctie wanneer dit niet noodzakelijk is. Dit leidt tot hypothese vijf en zes.

5. *Vrouwen met een vaste partner streven minder naar een topfunctie dan vrouwen zonder partner.*

6. *Vrouwen met een vaste partner streven minder naar een topfunctie dan vrouwen zonder partner. Dit effect is sterker naarmate de partner hoger opgeleid is.*

Hoewel een topfunctie misschien niet (financieel) noodzakelijk is, streven veel vrouwen toch naar financiële onafhankelijkheid van hun partner. Zeker gezien het grote aantal echtscheidingen, is dit voor vrouwen een belangrijk punt. Drie van de vier gescheiden vrouwen met kinderen leven namelijk in armoede, naar Nederlandse maatstaven (CBS, 2010) Vrouwen die financieel onafhankelijk willen zijn zullen eerder een voltijdbaan nastreven en hierdoor mogelijk in een topfunctie terecht komen, terwijl vrouwen die dit niet belangrijk vinden ook genoeg kunnen nemen met een deeltijdbaan of zelfs geen betaalde baan. Dit leidt tot hypothese zeven.

7. *Vrouwen die het belangrijk vinden om financieel onafhankelijk te zijn van hun partner streven meer naar een topfunctie dan vrouwen die dit niet belangrijk vinden.*

§ 2.3.3 Ouders

Tegenwoordig is vooral opleiding belangrijk voor het bereiken van een hoge beroepsstatus. Niet alleen de eigen opleiding maar ook het opleidingsniveau van de ouders kan van invloed zijn. Hoe hoger opgeleid de ouders zijn, des te meer menselijk kapitaal ze zullen hebben en deze hulpbronnen kunnen ze weer doorgeven aan hun kinderen. Mijn verwachting is dat vrouwen met hoogopgeleide ouders meer naar een topfunctie streven dan vrouwen met minder hoogopgeleide ouders. Dit leidt tot hypothese acht.

8. *Vrouwen waarvan de ouders hoogopgeleid zijn streven meer naar een topfunctie dan vrouwen met laagopgeleide ouders.*

Eenzelfde verwachting is er voor vrouwen waarvan de moeder een betaalde baan heeft. Als de moeder betaald werk verricht is de kans dat de dochter dit later ook zal doen groter omdat de moeder vaak gezien wordt als rolmodel. Daarnaast is de jonge generatie hoger opgeleid dan ooit tevoren, waardoor de kans op het bereiken van een topfunctie groter wordt. Er wordt verwacht dat vrouwen waarvan de moeder momenteel betaald werk verricht meer naar een topfunctie streven. En dat dit effect sterker is wanneer de moeder vroeger ook al een betaalde baan had, omdat het voor een dochter dan normaal is dat vrouwen betaald werk verrichten. Dit leidt tot hypothesen negen en tien.

9. *Vrouwen waarvan de moeder op dit moment een betaalde baan heeft streven meer naar een topfunctie dan vrouwen met een moeder zonder betaalde baan.*

10. *Vrouwen waarvan de moeder op dit moment een betaalde baan heeft streven meer naar een topfunctie. Dit effect is sterker wanneer de moeder vroeger ook al een betaalde baan had.*

Dat de moeder een voorbeeldfunctie heeft tegenover haar dochter mag duidelijk zijn, maar ook de vader kan een voorbeeld zijn voor zijn dochter. Deze rol wordt echter vaak onderbelicht omdat het ook tegenwoordig nog vaak de moeders zijn die de meeste tijd met de kinderen doorbrengen. Bovendien is het aantal scheidingen in Nederland de laatste jaren gestegen en kinderen brengen na een scheiding de meeste tijd met de moeder door (CBS, 2010). Er is veel onderzoek gedaan naar de invloed van moeders op dochters en van vaders op zonen. Maar hoe zit het met de invloed van vader op dochter? Er is niet veel onderzoek gedaan naar deze invloed, maar verwacht wordt dat de band tussen vader en dochter heel belangrijk zou kunnen zijn voor de ontwikkeling van meisjes en bij zou kunnen dragen aan het doorbreken van rolpatronen (Bosma, 2001). De verwachting is dat wanneer vrouwen hun vader als rolmodel zien ze meer naar een topfunctie streven dan wanneer ze hun moeder als rolmodel zien. Vaders werken nu eenmaal meer in voltijdbanen en bekleden veel vaker een topfunctie dan moeders. Vrouwen die zich meer met hun vader identificeren zullen meer door hun vader beïnvloed worden en daardoor eerder een topfunctie ambiëren dan vrouwen die zich vooral identificeren met hun moeder. Dit leidt tot hypothese elf.

11. *Vrouwen die zich meer identificeren met hun vader streven meer naar een topfunctie dan vrouwen die zich meer identificeren met hun moeder.*

Hoofdstuk 3: Data en operationaliseringen

§ 3.1 Inleiding

Het doel van dit onderzoek is erachter te komen in hoeverre vrouwelijke hoogopgeleide studenten streven naar een topfunctie en hun motivatie hierachter. Daarnaast moet duidelijk worden welke factoren het streven van jonge vrouwen naar een topfunctie beïnvloeden. De doelgroep in dit onderzoek zijn jonge vrouwen die momenteel een universitaire opleiding volgen. In onderstaande paragrafen zal worden weergegeven hoe de data is verzameld, de respons en de representativiteit van de steekproef.

§ 3.2 Data

§ 3.2.1 Dataverzameling en respons

Voor het verzamelen van data voor wetenschappelijk onderzoek zijn steeds nieuwe methoden ontwikkeld, op dit moment is de internetenquête een veelgebruikt instrument voor dataverzameling. In dit onderzoek is er dan ook gebruik gemaakt van een internetenquête. Voordelen hiervan zijn dat het snel en goedkoop is in vergelijking met interviews. Daarnaast biedt een internetenquête alle voordelen van een zelf in te vullen vragenlijst, men kan dan denken aan meer privacy en mensen kunnen de vragenlijst op hun eigen tempo invullen (De Leeuw, 2005). Natuurlijk zijn er ook nadelen aan verbonden, de dekkingsgraad kan tegenvallen, want niet iedereen heeft toegang tot internet. Gezien de doelgroep van dit onderzoek mag verwacht worden dat de meeste mensen over een computer en internet beschikken of hier op één of andere manier toegang toe hebben. Een ander nadeel is dat bepaalde groepen vaak ondervertegenwoordigd zijn, zoals ouderen en allochtonen. In dit onderzoek is dat geen probleem, alleen vrouwelijke universitaire studenten zijn gevraagd de enquête in te vullen. De groep allochtonen is wel ondervertegenwoordigd, maar in dit onderzoek wordt geen onderscheid gemaakt naar afkomst. Daarnaast kan men bij een internetenquête last hebben van een hoge non-respons (De Leeuw, 2005). De internetenquête is uitgezet op 19 april 2010 en stopgezet op 7 mei 2010. Om nog meer inzicht te krijgen zijn er nog zes aanvullende interviews gehouden met jonge vrouwen die de internetenquête hebben ingevuld en bereid waren mee te werken aan een 'face-to-face' interview. Deze aanvullende interviews zijn niet representatief, maar geven wel inzicht in hoe jonge vrouwen aankijken tegen het vervullen van een topfunctie in de toekomst. In deze interviews is onder andere verder doorgevraagd naar de combinatie van een gezin en een topfunctie, en of men het ermee eens is dat er meer vrouwen naar de top moeten. Daarnaast is er gevraagd naar een eventuele partner en hoe serieus deze relatie is. De zes studenten die hebben deelgenomen aan het 'face-to-face' interview zullen niet bij naam worden genoemd omdat een aantal van hen heeft aangegeven graag anoniem te willen blijven. Wel wordt hun leeftijd en opleidingsrichting weergegeven.

Zoals eerder al kort is aangehaald betreft de doelpopulatie jonge vrouwen dit op dit moment een universitaire studie volgen, het maakt hierbij niet uit of iemand bezig is met haar bachelor of master. Daarnaast ligt de leeftijdsgrens bij 30 jaar, oudere vrouwen zijn uit de data verwijderd. Vrouwen van 30 jaar of ouder zitten vaak al in een andere levensfase dan jonge studenten, hebben misschien al kinderen en zijn al serieuzer met hun carrière bezig, vandaar dat er voor deze leeftijdsgrens gekozen is. Voor de internetenquête was het helaas niet mogelijk om een steekproef te trekken, er zijn zoveel mogelijk jonge vrouwen via internet benaderd. De e-mailadressen zijn verkregen via verschillende Nederlandse universiteiten en daarnaast is er gebruik gemaakt van het eigen sociale netwerk. Aan de respondenten is niet alleen gevraagd om de enquête in vullen, maar ook om deze door te sturen naar vrienden, kennissen en familie die tot de doelpopulatie behoren. Op deze manier is geprobeerd een sneeuwbal effect te bereiken. Natuurlijk vult nooit iedereen de enquête in, men heeft altijd te maken met een non-respons. In dit geval is het echter onmogelijk te achterhalen wie de enquête allemaal hebben ingevuld, omdat de mensen die benaderd zijn de enquête ook weer hebben doorgestuurd. Het onderwerp ‘vrouwen in topfuncties’ leeft enorm onder jonge vrouwen. In totaal hebben 518 vrouwen de enquête ingevuld, dit is de bruto respons. Respondenten die meer dan twee vragen niet hebben beantwoord en respondenten die ouder zijn dan 30 jaar, zijn uit de data verwijderd. In totaal zijn dit er 35, deze worden van de bruto respons afgetrokken. De netto respons bedraagt 483 respondenten.

§ 3.2.2 Representativiteit

Naast de hoogte van de netto respons is er vooral ook inzicht nodig in de selectiviteit van de non-respons om een oordeel te kunnen geven over de kwaliteit van de verzamelde data. De netto steekproef (N=483) is vergeleken met de gegevens van de gehele populatie, met behulp van de variabele opleidingsrichting. Hieruit blijkt dat de steekproef representatief is, alleen de opleidingsrichting medische wetenschappen is oververtegenwoordigd in de steekproef. Aangezien de steekproef op één opleidingsrichting na representatief is, is ervoor gekozen de gegevens niet te wegen. In tabel 3.1 zijn zowel de percentages van de gehele populatie als die van de steekproef weergegeven.

Tabel 3.1: Representativiteit naar opleidingsrichting

Opleidingsrichting	Gehele populatie (%)	Steekproef (%)
Sociale wetenschappen	24,6	22,2
Managementwetenschappen	12,9	11,2
Bètawetenschappen	7,8	6,2
Geesteswetenschappen	21,5	22,6
Rechtsgeleerdheid	12,6	11,8
Medische wetenschappen	5,9	13,0
Letteren	14,7	13,0
Totaal (N)	100,0 (105.135)	100,0 (483)

Bron: CBS Statline, eigen berekeningen

§ 3.3 Operationaliseringen

§ 3.3.1 Onafhankelijke variabelen

De onafhankelijke variabelen zijn leeftijd, provincie, preferentie vrouw, preferentie voor man, opleidingsrichting, kinderwens, partner, financiële onafhankelijkheid, opleidingsniveau ouders, betaalde baan moeder en rolmodel. Deze variabelen zullen in deze paragraaf geoperationaliseerd worden.

Leeftijd

In de enquête is er direct naar iemands leeftijd gevraagd. De variatie in leeftijd is niet erg groot omdat de doelgroep bestaat uit jonge studerende vrouwen. De leeftijd van de respondenten loopt van 18 tot en met 29 jaar en de gemiddelde leeftijd is 22,3 jaar. Vrouwen van 30 jaar of ouder zijn uit de data verwijderd, dit waren slechts twee respondenten. Er is geen hypothese opgesteld over de leeftijd van de respondenten, leeftijd wordt alleen in de analyse opgenomen als controlevariabele.

Provincie

Naast leeftijd wordt ook de variabele provincie alleen als controlevariabele opgenomen in de analyse, hier is geen hypothese over opgesteld. Aan de respondenten is gevraagd in welke provincie ze zijn opgegroeid. De verschillende provincies zijn onderverdeeld in vier categorieën. De provincies Utrecht, Noord-Holland en Zuid-Holland behoren tot de categorie ‘Randstad’. Tot de categorie ‘noord’ behoren de provincies Overijssel, Flevoland, Drenthe, Groningen en Friesland. Limburg, Noord-Brabant, Gelderland en Zeeland vallen in de categorie ‘zuid’. Alle overige respondenten vallen in de categorie ‘anders’, dit zijn voornamelijk respondenten die in het buitenland zijn opgegroeid. Respondenten die zijn opgegroeid in meer dan één provincie als gevolg van een verhuizing zijn ingedeeld bij de provincie die zij als eerste genoemd hebben, het ging om slechts twee respondenten. In totaal valt 40,8 procent van de respondenten in de categorie Randstad, 13,5 procent in categorie noord, 43,5 procent in de categorie zuid en 2,3 procent behoort tot de categorie anders.

Preferentie vrouw en preferentie voor man

Om erachter te komen naar welk soort toekomstige baan de voorkeur van de respondenten uitgaat, is aan hen de volgende vraag voorgelegd: “Welk soort toekomstige baan geniet op dit moment jouw voorkeur?” De respondenten konden kiezen uit drie antwoordmogelijkheden, namelijk voltijd, deeltijd of geen betaalde baan. Dezelfde vraag is nog een keer gesteld, maar dan betreft het een eventuele partner, om achter de voorkeur van vrouwen te komen wanneer het gaat om de baan van hun partner. Ook hier waren de antwoordmogelijkheden voltijd, deeltijd of geen betaalde baan. In tabel 3.2 zijn zowel de absolute aantallen als de percentages weergegeven. We zien dat 63,4 procent van de respondenten de voorkeur geeft aan een voltijd baan en 36,6 procent aan een deeltijdbaan. Wanneer

het gaat om de voorkeur voor een baan voor de partner, geeft 71,0 procent de voorkeur aan een voltijd baan en 29,0 procent aan een deeltijdbaan. Aangezien slechts twee respondenten hebben aangegeven voor zichzelf en/of hun partner geen betaalde baan te willen, zijn deze respondenten aan de categorie deeltijd toegevoegd. Deze twee respondenten willen in ieder geval geen voltijd baan, maar een deeltijd baan kan ook twee uur in de week zijn.

Tabel 3.2: operationalisering voorkeur toekomstige baan respondent en partner

	Voorkeur baan respondent		Voorkeur baan voor partner	
	Frequentie (N)	Percentage (%)	Frequentie (N)	Percentage (%)
Voltijd	306	63,4	343	71,0
Deeltijd	175	36,6	138	29,0
Totaal	483	100,0	483	100,0

Bron: Eigen berekeningen

Kinderwens

Om erachter te komen of de respondenten een kindwens hebben, is de volgende vraag aan hen voorgelegd: “Wil jij in de toekomst graag kinderen?” De respondenten konden deze vraag beantwoorden met ja of nee. Maar liefst 87,6 procent van de respondenten geeft aan in de toekomst graag kinderen te willen, terwijl 12,4 procent op dit moment aangeeft later geen kinderen te willen

Opleidingsrichting

Om de opleidingsrichting van de respondenten te achterhalen, hadden ze de keuze uit zeven verschillende opleidingsrichtingen. Namelijk sociale wetenschappen, management wetenschappen, bètawetenschappen, geesteswetenschappen, rechtsgeleerdheid, medische wetenschappen en letteren. Ten slotte is er de categorie anders. Er waren 15 respondenten die in de categorie anders hun opleiding hadden ingevuld, maar deze waren allemaal te herleiden tot één van de bestaande categorieën. Daarnaast waren er nog vier mensen met twee opleidingsrichtingen tegelijkertijd, gezien dit lage aantal is ervoor gekozen om uit te gaan van de eerstgenoemde opleidingsrichting. In tabel 3.1 is de verdeling van de respondenten over de verschillende opleidingsrichtingen al weergegeven. De meeste respondenten volgen een opleiding in de richting sociale of geesteswetenschappen, respectievelijk 22,2 en 22,6 procent. Met 6,2 procent is bètawetenschappen de minst gevolgde opleidingsrichting onder de respondenten.

Partner

Wanneer het gaat om de partner is de respondenten de volgende vraag voorgelegd: “Heb je momenteel een vaste partner?” Deze vraag konden ze beantwoorden met ja of nee. Van alle respondenten heeft 59,0 procent op dit moment een vaste partner en 41,0 procent niet.

Financiële onafhankelijkheid

Aan de respondenten is gevraagd of ze het belangrijk vinden om in de toekomst financieel onafhankelijk te zijn van hun eventuele partner. De antwoordmogelijkheden voor deze vraag zijn ja, nee of maakt niet uit. De antwoordmogelijkheden 'nee' en 'maakt niet uit' zijn samengevoegd, het gaat namelijk om de expliciete voorkeur om wel of niet financieel onafhankelijk van je partner te zijn. De respondenten die voor het antwoord 'maakt niet uit' hebben gekozen vinden het niet erg belangrijk om later financieel onafhankelijk te zijn. In totaal vindt 74,1 procent van de respondenten het belangrijk om in de toekomst financieel onafhankelijk van de partner te zijn, terwijl 25,9 procent dit niet belangrijk vindt.

Opleidingsniveau ouders

De respondenten is gevraagd naar het hoogst voltooide opleidingsniveau van de vader en de moeder, de verschillende opleidingsniveaus lopen van niet voltooid lager onderwijs tot postacademisch. Aangezien het opleidingsniveau van de ouders tamelijk hoog ligt, is ervoor gekozen om een aantal opleidingscategorieën samen te voegen om ook in de lagere categorieën genoeg respondenten over te houden. De indeling ziet er als volgt uit: lagere school/lbo/huishoudschool (1), mavo/ulo/mulo (2), havo/mms (3), vwo/hbs/atheneum/gymnasium (4), kort mbo/mbo (5), hbo (6), universiteit/postacademisch (7). Voor beide ouders zijn de scores berekend en aan de hand van deze scores is de variabele 'opleidingsniveau ouders' geconstrueerd. Voor deze variabele is het gemiddelde opleidingsniveau van beide ouders genomen. In tabel 3.3 kan men zien dat slechts 3,3 procent van de ouders in de eerste opleidingscategorie valt, terwijl 27,7 procent van de ouders in de hoogste categorie zit.

Tabel 3.3: Operationalisering opleidingsniveau ouders

	Opleidingsniveau ouders	
	Frequentie (N)	Percentage (%)
Lagere school/lbo	16	3,3
Mavo	45	9,3
Havo	44	9,1
Vwo	73	15,1
Mbo	50	10,4
Hbo	121	25,1
Universiteit/postacademisch	134	27,7
Totaal	483	100,0

Bron: Eigen berekeningen

Betaalde baan moeder

Vervolgens is aan de respondenten gevraagd of hun moeder momenteel een betaalde baan heeft. De respondenten konden hier ja, nee of niet van toepassing op antwoorden. Indien de moeder van de respondent overleden is, is deze vraag uiteraard niet van toepassing, in totaal vallen 16 respondenten in deze categorie. Aangezien uit de steekproef gegevens blijkt dat drie van de vier moeders op dit moment een betaalde baan heeft, zijn de respondenten uit de categorie 'niet van toepassing' op deze manier verdeeld over de andere categorieën. In totaal blijkt 78,7 procent een moeder met een betaalde baan te hebben, terwijl 21,3 procent van de moeders nu geen betaalde baan heeft.

Rolmodel

Aan de respondenten is ook gevraagd met wie van de ouders ze zich meer identificeren. De respondenten konden kiezen voor hun vader, moeder of beide. Er zijn slechts 16 respondenten die zich met beide ouders evenveel identificeren. Deze respondenten zijn gelijk verdeeld over de andere twee categorieën, omdat deze groep te klein is om significante uitspraken over te doen. In totaal identificeert 40,8 procent van de respondenten zich meer met de vader en 59,2 procent meer met de moeder.

§ 3.3.2 Intermediaire variabelen

De intermediaire variabelen in dit onderzoek zijn betaalde baan van de moeder vroeger en het opleidingsniveau van de partner. Deze zullen achtereenvolgens worden geoperationaliseerd.

Betaalde baan moeder vroeger

Aan de respondenten is niet alleen gevraagd of de moeder op dit moment een betaalde baan heeft, maar ook of de moeder een betaalde baan had op het moment dat de respondent 12 jaar oud was. De antwoordmogelijkheden waren ja, nee en niet van toepassing. Respondenten die in de laatste categorie vallen zijn verdeeld over de andere categorieën, op dezelfde manier als bij de variabele of de moeder momenteel een betaalde baan heeft. Van alle respondenten had 62,7 procent van de moeders een betaalde baan toen de respondent 12 jaar oud was en bij 37,3 procent was dit niet het geval.

Opleidingsniveau partner

Naast het hoogst voltooide opleidingsniveau van de vader en de moeder, is er ook gevraagd naar het opleidingsniveau van een eventuele partner. De verschillende opleidingsniveaus lopen van niet voltooid lager onderwijs tot postacademisch. Mensen met de opleiding niet voltooid lager onderwijs, vglo, lbo, huishoudschool, vbo, mavo, ulo, mulo, havo, mms, vwo, hbs, atheneum, gymnasium, kort mbo, leerlingwezen, volledig mbo, hbo en kandidaatsexamen worden tot de laagopgeleiden gerekend. Mensen met de opleiding universiteit en postacademisch behoren tot de hoogopgeleiden. Daarnaast bestaat de derde categorie uit respondenten zonder partner. In totaal is 26,9 procent van de partners laagopgeleid, 32,1 procent hoogopgeleid en 41 procent heeft momenteel geen vaste partner.

§ 3.3.3 Afhankelijke variabele

De afhankelijke variabele in dit onderzoek is het al dan niet ambiëren van een topfunctie in de toekomst. Aan de respondenten is uitgelegd dat de overheid meer vrouwen in de top aan het stimuleren is, maar dat dit nagenoeg niet werkt. Daarbij moet men een topfunctie niet onderschatten, men moet denken aan lange werkweken, weinig tijd voor het gezin en stress, maar daartegenover staat een hoog salaris. Vervolgens is er gevraagd of de respondenten een dergelijke topfunctie ambiëren. In totaal heeft 30,8 procent van de respondenten deze vraag met ja beantwoord en 69,2 procent met nee. Deze vraag is gesteld om een indruk te krijgen hoeveel van vrouwen daadwerkelijk een topfunctie ambiëren. Ten slotte worden in tabel 3.4 de descriptieve waarden van alle variabelen weergegeven. Om een regressie analyse uit te kunnen voeren, moet het totaal aantal respondenten voor alle variabelen gelijk zijn, uit onderstaande tabel blijkt dat dit het geval is, daarnaast zijn het minimum, maximum, gemiddelde en de standaard deviatie weergegeven.

Tabel 3.4: Descriptieve tabel van alle variabelen

	Aantal (N)	Minimum	Maximum	Gemiddelde	Standaard deviatie
Onafhankelijke variabelen					
Leeftijd	483	18	29	22,31	2,20
Provincie	483	1	4	2,07	0,96
Preferentie vrouw	483	0	1	0,37	0,48
Preferentie voor man	483	0	1	0,29	0,45
Kinderwens	483	0	1	0,12	0,33
Opleidingsrichting	483	1	7	3,82	2,07
Partner	483	0	1	0,41	0,49
Financieel onafhankelijk	483	0	1	0,26	0,44
Opleiding ouders	483	1	7	5,06	1,80
Betaalde baan moeder	483	0	1	0,21	0,41
Rolmodel	483	0	1	0,59	0,49
Intermediaire variabelen					
Betaalde baan moeder vroeger	483	0	1	0,37	0,48
Opleidingsniveau partner					
- Laag opgeleid	483	0	1	0,27	0,44
- Hoog opgeleid	483	0	1	0,32	0,47
- Geen partner	483	0	1	0,41	0,49
Afhankelijke variabele					
Topfunctie	483	0	1	0,69	0,46

Bron: Eigen berekeningen

§ 3.4 Relevantie

§ 3.4.1 Maatschappelijke relevantie

De Nederlandse overheid is al verscheidene jaren bezig om het aantal vrouwen in topfuncties te stimuleren, tot op heden is dit nagenoeg niet gelukt. Een belangrijke verklaring hiervoor is dat in Nederland bijna 75 procent van alle werkende vrouwen in deeltijd werkt. Deze vrouwen hebben een manier gevonden om betaald werk en een gezin te combineren. De overheid probeert deze vrouwen te stimuleren meer uren te gaan werken of te laten streven naar een topfunctie. Maar deze groep is inmiddels gewend aan een deeltijdbaan, voor het geld hoeven ze het niet te doen want ze komen nu ook rond, het is daarom onwaarschijnlijk dat deze vrouwen ineens een topfunctie willen gaan bekleden. Wellicht heeft het meer invloed als de overheid haar beleid richt op de nieuwe generatie. De vrouwen die momenteel een universitaire opleiding volgen zijn hoger opgeleid dan ooit tevoren, de potentie om een topfunctie te bereiken is aanwezig. Wanneer duidelijk wordt welke verwachtingen deze nieuwe generatie heeft ten opzichte van een topfunctie en welke factoren deze verwachtingen beïnvloeden, kan men het beleid hier op afstemmen. Heeft deze groep de ambitie om een topfunctie te bereiken of willen deze vrouwen liever een deeltijdbaan en een gezin? Daarnaast is het voor jonge vrouwen zelf relevant om meer inzicht in de eigen situatie te verkrijgen. Wanneer jonge vrouwen een topfunctie ambiëren, is het verstandig om daar de studiekeuze op af te stemmen, wellicht aanvullende vakken te volgen en te zorgen voor een groot sociaal netwerk. Op deze manier hebben ze de juiste kwalificaties wanneer ze de arbeidsmarkt betreden. Hoewel vrouwen tegenwoordig een enorme keuzevrijheid hebben, zal er toch gewerkt moeten worden om rond te kunnen komen. Steeds vaker zijn daar twee inkomens voor nodig. Jonge vrouwen zien hun moeder vaak als voorbeeld danwel rolmodel, maar de moeders werken tegenwoordig massaal in deeltijd en een gedeelte heeft zelfs helemaal geen betaalde baan. Het is belangrijk om deze jonge vrouwen die de arbeidsmarkt nog moeten betreden inzicht te geven in de eigen situatie en ze ervan bewust te maken dat deze waarschijnlijk heel anders zal zijn dan bij hun moeder. Ten slotte is het voor de maatschappij zelf ook relevant om te weten hoe deze jonge vrouwen aankijken tegen werk, gezin en het bereiken van een topfunctie. Nederland heeft al te maken met vergrijzing en ontgroening en dit zal de komende jaren nog verder toenemen. Om de verzorgingsstaat nog te kunnen betalen zullen er meer mensen aan het werk moeten. Het is dan relevant om te weten of de groep jonge hoogopgeleide vrouwen wil werken en hoeveel. Er wordt veel geïnvesteerd in onderwijs, maar als vrouwen daarna massaal voor deeltijdwerk kiezen, kan men dit zien als geldverspilling. Uiteraard is het volgen van hoger onderwijs goed voor zelfontplooiing. Echter, het doel van de overheid is om meer vrouwen aan het werk te krijgen, ze meer uren te laten werken en vrouwen te stimuleren om een topfunctie te bereiken. Vanuit dit oogpunt zou men investeringen in het hoger onderwijs voor vrouwen als geldverspilling kunnen zien wanneer vrouwen massaal in deeltijd blijven werken.

§ 3.4.2 Wetenschappelijke relevantie

Het onderwerp vrouwen in topfuncties is momenteel erg actueel. De overheid, bedrijfsleven, vrouwen, onderwijs, allemaal proberen ze meer vrouwen aan de top te krijgen en toch stijgt het aantal vrouwen in topfuncties nagenoeg niet. Er is veel onderzoek gedaan, naar waar het probleem dan zit. Het feit dat in Nederland zoveel vrouwen een deeltijdbaan hebben, zou ervoor zorgen dat het moeilijk is om door te stromen naar een topfunctie. Bovendien zouden veel vrouwen tevreden zijn met een deeltijdbaan en niet de ambitie hebben om te streven naar een topfunctie en met een deeltijdbaan kunnen vrouwen zowel werk als gezin combineren. In ander onderzoek wordt gesteld dat het verbeteren van de kinderopvang in Nederland ervoor zou zorgen dat vrouwen meer uren gaan werken en meer vrouwen een topfunctie zouden kunnen bereiken, omdat een deel van de zorg voor de kinderen dan weg valt. Een andere belangrijke reden die wordt genoemd is het glazen plafond. Er zou in Nederland nog een enorme mannelijke bedrijfscultuur heersen waardoor het voor vrouwen moeilijker is om door te stromen naar een topfunctie. En zo worden er nog een aantal redenen genoemd waarom het aantal vrouwen in topfuncties achterblijft bij dat van mannen. Maar wat mist in al het onderzoek naar vrouwen in topfuncties is onderzoek vanuit de vrouwen zelf. Wat willen vrouwen zelf eigenlijk? Willen ze een topfunctie bereiken en waarom wel of niet? Specifiek wordt er in dit onderzoek gekeken naar de groep jonge hoogopgeleide vrouwen die momenteel bezig zijn met een universitaire studie. Deze jonge generatie is hoger opgeleid dan ooit tevoren en heeft in ieder geval de potentie om een topfunctie te bereiken. Het is daarom relevant om te weten wat deze groep wil. Wat zijn de verwachtingen van deze jonge generatie? Hebben ze de ambitie om een topfunctie te bereiken? En welke factoren beïnvloeden de verwachtingen van deze groep ten aanzien van een topfunctie? Daarnaast ook vrouwen die geen topfuncties ambiëren, wellicht kan men er met beleid voor zorgen dat ook deze vrouwen geprikkeld worden.

§ 3.4.3 ASW verantwoording

De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen in Nederland is al jaren een belangrijk onderwerp van discussie binnen de sociologie. Terwijl vrouwen vroeger vooral huisvrouw waren, hebben ze nu massaal een deeltijdbaan. Daarbij komt de voortdurende ongelijkheid tussen mannen en vrouwen wat betreft inkomen en huishoudelijk werk. Hoewel vrouwen steeds meer mogelijkheden hebben, blijft het aantal vrouwen in topfuncties nog steeds ver achter bij dat van mannen. Vandaar dat de overheid en het bedrijfsleven samenwerken om meer vrouwen in de top te krijgen. Bestuurskunde is hier dan ook van belang. Er wordt al gesproken over het invoeren van quota om bedrijven te verplichten een bepaald percentage vrouwen in de top te hebben. In Noorwegen is dit quotum in 2008 al ingevoerd en het lijkt te werken, het percentage vrouwen in de top is gestegen, maar bedrijven moeten wel want als ze zich niet aan dit quotum houden wordt hun beursnotering opgeheven. Daarnaast is het de bedoeling inzicht te verkrijgen in de verwachtingen en preferenties van jonge hoogopgeleide vrouwen, dit onderzoek kan daarom ook aan de psychologie gelinkt worden.

Hoofdstuk 4: Analyse

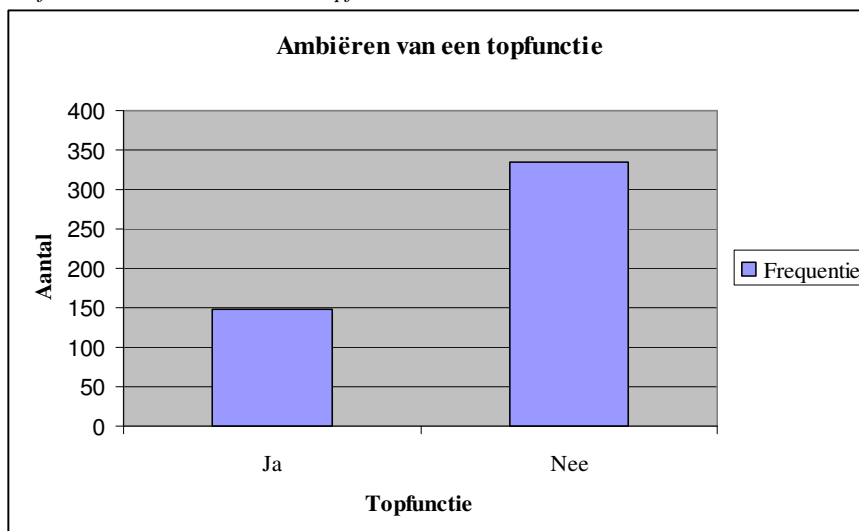
§ 4.1 Inleiding

In voorgaande hoofdstukken zijn hypothesen opgesteld op basis van het theoretisch kader. Om na te gaan of deze hypothesen worden bevestigd, zal in dit hoofdstuk de verzamelde data worden geanalyseerd. In paragraaf 4.2 zal er met behulp van een aantal grafieken inzicht worden gegeven in de vraag of vrouwelijke studenten een topfunctie willen bereiken en wat hun motivatie hierachter is. Daarnaast wordt er gekeken naar welke maatregelen er door de overheid en het bedrijfsleven genomen kunnen worden om het aantal vrouwen in de top te laten stijgen. Vervolgens zal er in paragraaf 4.3 een bivariate analyse worden uitgevoerd door middel van kruistabellen en correlaties, om alvast inzicht te krijgen over de juistheid en richting van de hypothesen. Om uiteindelijk ook de interactie hypothesen te kunnen toetsen wordt er in paragraaf 4.4 een logistische regressie analyse uitgevoerd. Op deze manier wordt geprobeerd erachter te komen welke factoren het toekomstbeeld van vrouwelijke universitaire studenten ten aanzien van een topfunctie beïnvloeden.

§ 4.2 Algemene analyse

Van de 483 respondenten die de vragenlijst volledig hebben ingevuld, ambieert ruim 30 procent (149) een topfunctie, ondanks het feit dat de vraag of vrouwen een topfunctie nastreven erg negatief gesteld is. Er is namelijk gevraagd of vrouwen een topfunctie ambiëren terwijl bekend is dat er dan minder tijd is voor het gezin, veel stress en werkweken van meer dan 40 uur. Daarentegen streeft meer dan 69 procent (334) van de respondenten niet naar een topfunctie. In grafiek 4.1 is dit grafisch weergegeven.

Grafiek 4.1: Ambieëren van een topfunctie



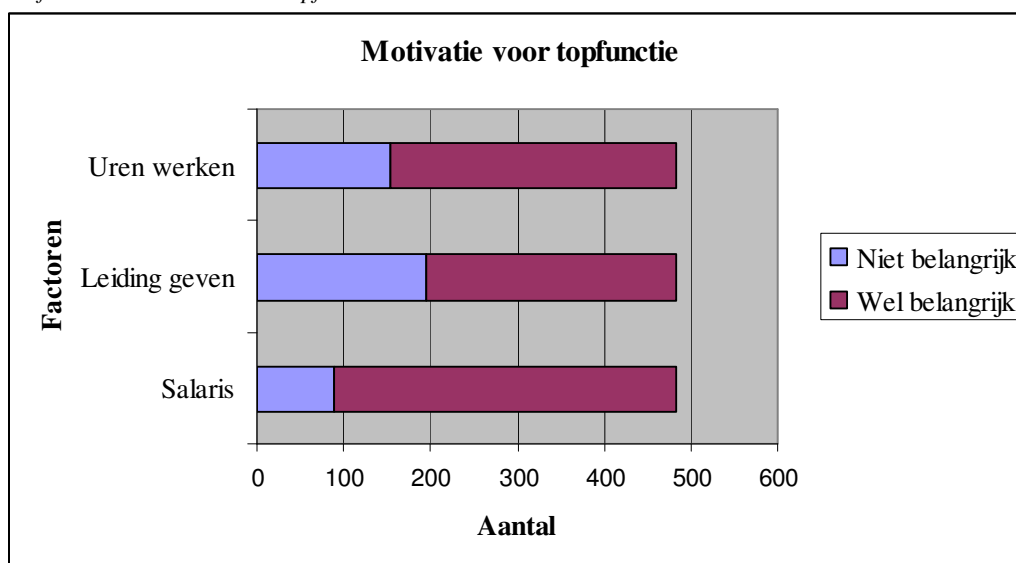
Bron: eigen berekeningen

Om meer inzicht te krijgen in het wel of niet ambiëren van een topfunctie, is hier in de ‘face-to-face’ interviews dieper op ingegaan. Van de zes studenten geven er vier aan geen topfunctie te willen, de belangrijkste reden die hiervoor genoemd wordt is dat er naast werk ook nog andere belangrijke dingen in het leven zijn zoals familie, vrienden, gezin en vrije tijd. Eén student wil wel een topfunctie, maar kan niet tegen stress en ziet er daarom vanaf en één iemand twijfelt nog.

“ Nee, ik zou wel willen werken en iets willen doen met mijn opleiding maar zo’n topfunctie: nee bedankt! Er zijn voor mij meerdere dingen belangrijk in het leven dan alleen carrière maken en een goede functie hebben. Dan maar een iets mindere functie, maar wel een goede band met je eigen gezin en tijd hebben om af en toe leuke dingen te doen”. (Student Gezondheidswetenschappen, 21 jaar)

Naast het wel of niet ambiëren van een topfunctie is het ook belangrijk om erachter te komen welke motivatie hierachter zit. Daarom is er gevraagd in hoeverre de respondenten salaris, het aantal uren werken per week en het hebben van een leidinggevende functie belangrijk vinden wanneer het gaat over hun toekomstige maatschappelijke carrière. In grafiek 4.2 is te zien dat salaris de belangrijkste factor is, 81 procent (395) van de respondenten geeft aan een hoog salaris belangrijk te vinden voor het streven naar een topfunctie. Daarnaast is 68 procent (330) van de respondenten bereidt 40 uur of meer per week te werken wanneer dit een vereiste is voor een topfunctie. Ten slotte vindt ruim 59 procent (289) het belangrijk om in de toekomst een leidinggevende positie te hebben. Uit voorgaande blijkt dat vrouwen veel positiever reageren wanneer het gaat over salaris, werkuren en leidinggeven dan wanneer rechtstreeks wordt gevraagd of ze wel of geen topfunctie ambiëren. Vrouwen lijken erg negatief op het woord topfunctie te reageren.

Grafiek 4.2: Motivatie voor topfunctie



Bron: eigen berekeningen

Naast deze baankenmerken is er ook gevraagd of de respondenten op een schaal van één tot en met tien hun mening wilden geven over de volgende stelling: “Mijn maatschappelijke carrière is belangrijker dan het hebben van kinderen”. De gemiddelde score op deze stelling is 4,17 met een standaarddeviatie van 2,10. Dat wil zeggen dat de meeste respondenten toch het gezin voor hun carrière plaatsen, ondanks het feit dat deze respondenten nog geen gezin hebben en het hier gaat over toekomstverwachtingen en preferenties. Interessant om hier te vermelden is dat van de 483 respondenten ruim 87 procent later kinderen wil, het is dus waarschijnlijk dat deze vrouwen later allemaal voor de keuze tussen carrière en gezin komen te staan of hier een soort tussenweg in moeten vinden. Om hier dieper op in te gaan is in de interviews ook gevraagd naar een eventuele kinderwens. Van de zes studenten geven er vijf aan later kinderen te willen en dan het liefst 2 of 3 kinderen. Dit is vrij hoog gezien het gemiddelde kindertal van 1,7 in Nederland (CBS, 2009). Daarnaast is er ook gevraagd naar hun visie over het combineren van een gezin en een topfunctie. Alle studenten geven aan dat het volgens hun niet mogelijk is om een gezin met een topfunctie te combineren. Als oplossing wordt genoemd dat zijzelf of de partner een stap terug zal moeten doen, hiermee wordt bedoeld op deeltijdwerk. Het overlaten van kinderen aan de kinderopvang wordt niet als een optie gezien, er lijkt een sterke behoefte om eventuele kinderen zoveel mogelijk zelf op te voeden. Dit hoeft echter niet noodzakelijk de vrouw te zijn.

“Ik denk dat één van de partners ervoor moet kiezen om een stapje terug te nemen. Wie dat is weet ik nog niet.” (Student International Business, 22 jaar)

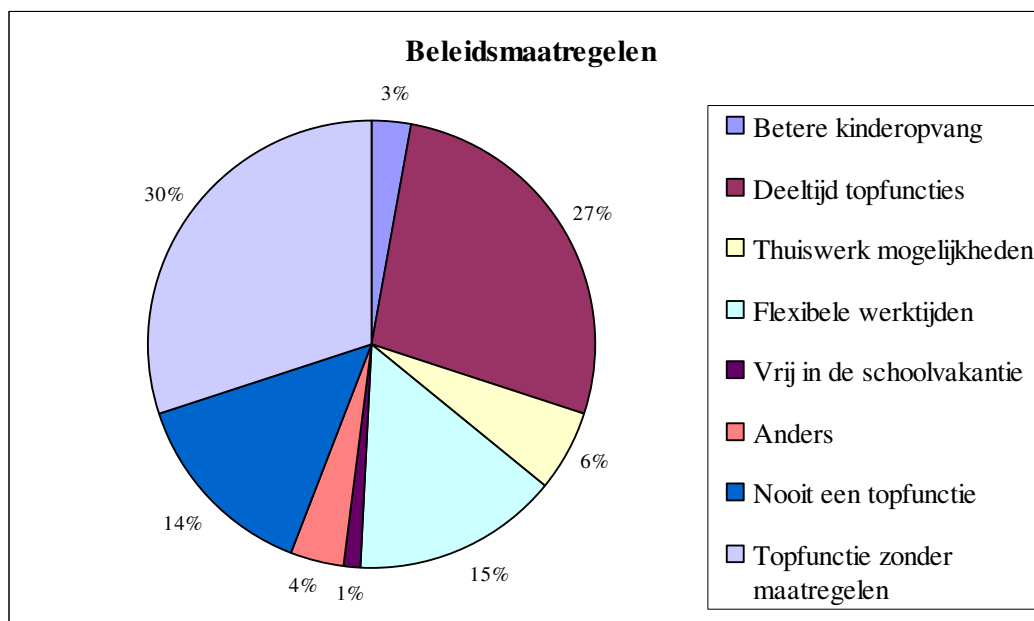
“Nee, ik denk dat dit werk moeilijk met kinderen te combineren is. Ik wil mijn toekomstige kinderen het liefst zelf opvoeden, en ik wil niet dat dit door iemand anders gebeurt.” (Student Sociologie, 23 jaar)

“Ja, zolang je het niet hebt over een eenoudergezin denk ik dat dit mogelijk is ja. Alsof al die kerels in topfuncties geen gezin hebben? De drijvende kracht achter hen zijn de vrouwen. Mannen kunnen dit dus net zo goed zijn voor vrouwen.” (Student Sociologie, 25 jaar)

Aan de respondenten van de internetenquête die geen topfunctie nastreven is gevraagd of de overheid of het bedrijfsleven iets zou kunnen doen, waardoor deze vrouwen wellicht van mening veranderen. Men zou dan kunnen denken aan beleidsmaatregelen, zoals bijvoorbeeld het verzorgen van goede kinderopvang. In grafiek 4.3 is weergegeven onder welke omstandigheden respondenten eventueel wel een topfunctie zouden ambiëren. Van alle respondenten wil 14 procent geen topfunctie en er is geen maatregel die daar verandering in kan brengen. Daarnaast overweegt 27 procent wel een topfunctie wanneer er deeltijdtopfuncties mogelijk worden gemaakt, 15 procent gaat overstap voor meer flexibele werktijden, 6 procent gaat voor de optie thuiswerkmogelijkheden, 3 procent voor goede kinderopvang,

1 procent wil graag vrij in de schoolvakantie en 4 procent zegt iets anders. Door de respondenten die de categorie ‘anders’ hebben ingevuld, wordt vooral genoemd dat een topfunctie minder stress moet opleveren en dat de partner thuis zou moeten blijven of meer zorgtaken moet overnemen. Vaak wordt ook een combinatie van verschillende maatregelen genoemd, maar dat een topfunctie en een gezin moeilijk samengaan, daar zijn de meeste respondenten het wel over eens. Ten slotte geeft de categorie ‘topfunctie zonder maatregelen’ de respondenten weer die hebben aangegeven zonder maatregelen al een topfunctie te ambiëren. De overgrote meerderheid ambieert dus wel een topfunctie, mits er maatregelen worden genomen waardoor een topfunctie beter te combineren is met een gezin. De genoemde maatregelen hebben namelijk allemaal betrekking op het op elkaar afstemmen van werk en gezin.

Grafiek 4.3: Maatregelen



Bron: eigen berekeningen

In de aanvullende interviews is gevraagd naar de rol van de overheid in het stimuleren van topfuncties. Over de vraag of er wel of niet meer vrouwen in topfuncties zouden moeten zitten zijn de meningen verdeeld.

“ Nee, ik vind niet dat er meer vrouwen in de top zouden moeten zitten. Het gaat immers niet om het geslacht maar om hoe iemand functioneert. Als mannen net zo goed functioneren in topposities als vrouwen doet het er naar mijn mening niet toe of het mannen of vrouwen zijn. Bovendien is het vaak de eigen keuze van vrouwen om geen baan in de top te ambiëren, dus dan moeten zulke keuzes ook niet afgedwongen worden.” (Student Sociologie, 23 jaar)

“Ja, er moeten zeker meer vrouwen in de top. Weg met het old boys netwerk! Vrouwen hebben veel te bieden: andere manier van conflicthantering, onderhandelen, omgang met personeel, nieuwe ideeën. Vermoedelijk stimuleert de overheid topfuncties voor vrouwen zodat hier ook een betere afspiegeling van de samenleving in ontstaat. Nederland bestaat immers niet alleen uit blanke mannen van boven de 40.” (Student Sociologie, 25 jaar)

“Het zou op zich wel goed zijn, het is op veel plekken toch een mannenwereldje. Alleen maar mannen of vrouwen is nooit goed, een combinatie geeft vaak betere resultaten. In dat opzicht is de overheid goed bezig. Echter het moeten vrouwen zijn die geen kinderen willen of ze al hebben. Het is nog belangrijker dat kinderen ouders hebben die voor ze klaar staan. En als dat betekent geen topfunctie, dan is dat zo. Gezin gaat voor carrière maken.” (Student Gezondheidswetenschappen, 21 jaar)

§ 4.3 Bivariate analyse

In deze paragraaf zal er naar de kruistabellen van het opleidingsniveau van de ouders en de opleidingsrichting van de respondent worden gekeken. Van deze twee onafhankelijke variabelen zijn kruistabellen gemaakt omdat deze variabelen uit meer dan twee categorieën bestaan. Om een eerste indruk van de bivariate hypothesen te krijgen, zal er naast deze kruistabellen van de overige variabelen een correlatietabel worden gemaakt. In paragraaf 4.4 zullen alle bivariate en interactie hypothesen worden getoetst met een logistische regressie analyse om tot bindende uitspraken te komen. In tabel 4.1 is het opleidingsniveau van de ouders afgezet tegen het wel of niet ambiëren van een topfunctie. Men kan over het algemeen zien dat wanneer het opleidingsniveau van de ouders hoger is, de respondenten eerder een topfunctie ambiëren. Wanneer het opleidingsniveau van de ouders alleen lagere school is, ambiert slechts 5,4 procent van de respondenten een topfunctie, terwijl 26,8 procent een topfunctie ambiert wanneer de ouders ‘universitair’ opgeleid zijn. Alleen de categorieën ‘mavo’ en ‘mbo’ vormen hier een uitzondering. Hoewel deze gegevens in lijn liggen met de verwachting dat vrouwen met hoogopgeleide ouders meer naar een topfunctie streven dan vrouwen met laagopgeleide ouders, blijken de verschillen niet significant te zijn.

Tabel 4.1: Kruistabel opleidingsniveau ouders en topfunctie in percentages (%)

Opleidingsniveau ouders	Topfunctie		Totaal
	Ja	Nee	
Lagere school	5,4	2,4	3,3
Mavo	10,7	8,7	9,3
Havo	8,7	9,3	9,1
Vwo	16,8	14,4	15,1
Mbo	12,8	9,3	10,4
Hbo	18,8	27,8	25,1
Universiteit	26,8	28,1	27,7
Totaal	100,0 (149)	100,0 (334)	100,0 (483)
Pearson Chi-square = 8,3 Significantie = 0.109			

Bron: Eigen berekeningen, N = 483

Tabel 4.2 geeft de kruistabel van opleidingsrichting van de respondent en het ambiëren van een topfunctie weer. In deze tabel zijn de rij-percentages weergegeven om duidelijk de verschillen tussen de opleidingsrichtingen te zien. Het totaal per opleidingsrichting is steeds 100 procent, daarnaast zijn ook de absolute waarden weergegeven. Uit onderstaande tabel blijkt dat respondenten die een opleiding binnen de faculteit management wetenschappen volgen het meest naar een topfunctie streven in vergelijking met de andere opleidingsrichtingen, namelijk 53,7 procent. Respondenten met een opleiding binnen de bètawetenschappen of sociale wetenschappen streven het minst naar een topfunctie met respectievelijk 16,7 en 18,7 procent. De verwachting dat vrouwen met een opleiding binnen de management wetenschappen meer naar een topfunctie streven dan vrouwen met een andere opleidingsrichting lijkt uit te komen. De Pearson Chi-square laat zien dat de verschillen tussen het ambiëren van een topfunctie en de verschillende opleidingsrichtingen significant zijn. Voor definitieve toetsing van deze hypothese zal er in de volgende paragraaf een logistische regressie analyse worden uitgevoerd.

Tabel 4.2: Kruistabel opleidingsrichting respondent en topfunctie in percentages (%)

Opleidingsrichting respondent	Topfunctie		Totaal
	Ja	Nee	
Sociale wetenschappen	18,7	81,3	100,0 (107)
Managementwetenschappen	53,7	46,3	100,0 (54)
Bètawetenschappen	16,7	83,3	100,0 (30)
Geesteswetenschappen	32,1	67,9	100,0 (109)
Rechtsgeleerdheid	43,9	56,1	100,0 (57)
Medische wetenschappen	28,6	71,4	100,0 (63)
Letteren	27,0	73,0	100,0 (63)
Totaal	30,8 (149)	69,2 (334)	100,0 (483)
Pearson Chi-square = 28,7 Significantie = 0.000			

Bron: Eigen berekeningen, N = 483

Om ook een globale indruk te geven van de overige bivariate hypothesen zullen in tabel 4.3 de correlaties worden weergegeven. Met correlaties worden de sterkte en de richting van het verband tussen twee (of meer) variabelen bepaald. Dit verband wordt weergegeven met de Pearson correlatiecoëfficiënt, deze waarde ligt altijd tussen de -1 en 1. De eerste hypothese gaat over de preferentie van de respondenten, er wordt verwacht dat vrouwen die de voorkeur geven aan een voltijd baan, meer naar een topfunctie streven dan vrouwen met een voorkeur voor een deeltijdbaan. In tabel 4.3 is een duidelijk positief verband te zien, de invloed van de preferentie van een vrouw op het streven naar een topfunctie is 0.350. Dit effect is significant bij een alpha van 0.01. Bovenstaande hypothese lijkt te worden bevestigd. De volgende hypothese gaat over de voorkeur voor het werk van de partner, vrouwen met een voorkeur voor een partner met een voltijd baan, streven minder naar een topfunctie dan vrouwen met een voorkeur voor een partner met een deeltijd baan. Hier is ook sprake van een positief effect, namelijk 0.190. Dit effect is significant bij een alpha van 0.01, alleen wijst dit verband in tegengestelde richting. Namelijk dat vrouwen die de voorkeur geven aan een man met een

voltijd baan meer naar een topfunctie streven dan vrouwen met een voorkeur voor een man die in deeltijd werkt. Dit is een opvallende bevinding.

De volgende hypothese gaat over het wel of niet hebben van een kindwens. Er wordt verwacht dat vrouwen met een kindwens minder naar een topfunctie streven dan vrouwen die geen kinderen willen. Deze hypothese lijkt uit te komen, de invloed van een kindwens op het streven naar een topfunctie is -0.156 en deze invloed is significant bij een alpha van 0.01. Daarnaast wordt verwacht dat vrouwen met een vaste partner minder naar een topfunctie streven in vergelijking met vrouwen zonder partner. In tabel 4.3 is een licht negatief effect te zien van -0.008. Dit effect wijst wel in de juiste richting, maar is niet significant. Naast het wel of niet hebben van een partner vinden veel vrouwen het belangrijk om in de toekomst financieel onafhankelijk van hun eventuele partner te zijn. De verwachting is dat vrouwen die het belangrijk vinden om in de toekomst financieel onafhankelijk van hun partner te zijn meer naar een topfunctie streven. Uit tabel 4.3 blijkt dat dit inderdaad het geval is. Er is namelijk sprake van een positief effect van 0.149 en dit effect is significant bij een alpha van 0.01.

Naast het opleidingsniveau kunnen de ouders ook op andere manier invloed hebben op hun dochter wanneer het gaat om het ambiëren van een topfunctie. Ouders worden vaak als voorbeeld voor hun kinderen gezien. De verwachting is dat vrouwen waarvan de moeder op dit moment een betaalde baan heeft meer naar een topfunctie streven in vergelijking met vrouwen waarvan de moeder geen betaald werk verricht. In tabel 4.3 is een effect van 0.008 te zien. Dit effect wijst wel in de juiste richting, maar is niet significant. De laatste verwachting is dat vrouwen die hun vader als rolmodel zien meer naar een topfunctie streven, in vergelijking met vrouwen die hun moeder als rolmodel zien. Deze verwachting lijkt te kloppen, het effect is 0.075. Hoewel dit een klein positief effect is, is het wel significant bij een alpha van 0.05. In tabel 4.3 is een overzicht te zien van alle correlaties. In de volgende paragraaf zullen naast de bivariate hypothesen ook de interactie hypothesen getoetst worden door middel van een logistische regressie analyse.

Tabel 4.3: Pearson correlaties bivariate hypothesen

	Topfunctie	
	Pearson correlatie	Significantie
Preferentie vrouw	0.350	***
Preferentie voor man	0.190	***
Kinderwens	-0.156	***
Partner	-0.008	
Financieel onafhankelijk	0.149	***
Betaalde baan moeder nu	0.008	
Rolmodel	0.075	**

$p < 0.10$ * $p < 0,05$ ** $p < 0.01$ ***

Bron: Eigen berekeningen

§ 4.4 Logistische regressie analyse

Om de invloed van één of meerdere onafhankelijke variabelen (X) op een afhankelijke variabele (Y) na te gaan, voert men over het algemeen een lineaire regressie analyse uit. Een dergelijk regressie model gaat er vanuit dat de afhankelijke variabele continue van aard is. In dit onderzoek is dit echter niet het geval, de afhankelijke variabele is van een ander meetniveau. Er is gekozen om een logistische regressie analyse uit te voeren omdat de afhankelijke variabele ‘streven naar een topfunctie’ een dichotome variabele is. Dat wil zeggen dat er maar twee categorieën zijn, men streeft wel naar een topfunctie (1) of men streeft niet naar een topfunctie (0). Het logistische model gaat uit van kansverhoudingen ofwel odds (Lammers et al., 2007; Sieben & Linssen, 2009). De uitkomsten van de logistische regressie analyse zullen worden gepresenteerd in tabel 4.4, in drie verschillende modellen. In model A zullen alleen de controlevariabelen worden opgenomen. In model B zullen alle andere variabelen aan de analyse worden toegevoegd en in model C worden tenslotte ook de interactievariabelen opgenomen. De effecten van deze variabelen op de afhankelijke variabele ‘streven naar een topfunctie’ worden weergegeven door middel van gestandaardiseerde scores, in de verschillende modellen worden deze scores weergegeven als $\exp(B)$ -waarden (Lammers et al., 2007). Wanneer de $\exp(B)$ -waarde kleiner is dan één, dan is er sprake van een negatief effect. Waarden groter dan één geven een positief effect weer. Daarnaast zal ook worden weergegeven of de effecten significant zijn bij de verschillende alpha's en met de Nagelkerke R-Square zal de totale verklaarde variantie van de verschillende modellen worden weergegeven (Sieben & Linssen, 2009). De definitieve toetsing van de hypothesen zal plaatsvinden in het laatste model, hierin zijn alle variabelen en interacties opgenomen. Achtereenvolgens worden de verschillende modellen besproken om uiteindelijk de opgestelde hypothesen te kunnen bevestigen of weerleggen.

In model A zijn alleen de controlevariabelen leeftijd en de provincie waar men is opgegroeid opgenomen. Er zijn geen hypothesen opgesteld voor deze controlevariabelen. Wel is er één significant effect te zien bij de variabele provincie. De negatieve $\exp(B)$ score van 0.636 geeft aan dat voor vrouwen die zijn opgegroeid in een zuidelijke provincie, de kans op het al dan niet streven naar een topfunctie kleiner is dan voor vrouwen die zijn opgegroeid in de Randstad. Dit effect kan veranderen wanneer de andere variabelen aan het model worden toegevoegd. Model A heeft een verklaarde variantie van 0.019, dit betekent dat de controlevariabelen binnen dit model 1.9 procent van de totale variantie van het streven naar een topfunctie verklaren.

In model B worden alle andere individuele kenmerken aan de analyse toegevoegd. Ook nu blijken de controlevariabelen leeftijd en provincie geen significante invloed te hebben op het wel of niet streven naar een topfunctie. Wel is er nog steeds sprake van een significant negatief verschil tussen vrouwen die zijn opgegroeid in een zuidelijke provincie en vrouwen die zijn opgegroeid in de Randstad. Hoewel hier geen hypothese over is opgesteld, is dit wel een interessant effect. Daarnaast lijkt de voorkeur van vrouwen voor een voltijd- of deeltijdbaan een grote invloed te hebben op het wel of niet streven naar een topfunctie. De positieve $\exp(B)$ score van 6.874 geeft aan dat voor vrouwen die een voorkeur hebben voor een voltijd baan, de kans op het streven naar een topfunctie versus de kans om niet te streven naar een topfunctie groter is dan voor vrouwen die de voorkeur geven aan een deeltijdbaan. Dit is in overeenstemming met de eerste hypothese, deze veronderstelt dat vrouwen met een voorkeur voor een voltijd baan meer streven naar een topfunctie dan vrouwen met een voorkeur voor een deeltijd baan. Vervolgens is er gekeken naar de voorkeur van vrouwen wanneer het de baan van hun mogelijke partner betreft. Dit lijkt nagenoeg geen effect te hebben op het wel of niet streven naar een topfunctie van vrouwen. Daarnaast is het hebben van een kindwens wel van invloed op het wel of niet streven naar een topfunctie. De negatieve score van 0.381 geeft aan dat voor vrouwen met een kindwens de kans op het al dan niet streven naar een topfunctie kleiner is dan voor vrouwen die geen kindwens hebben. Dit effect is significant en hiermee lijkt de hypothese dat vrouwen met een kindwens minder naar een topfunctie streven dan vrouwen die in de toekomst geen kinderen willen uit te komen. De opleidingsrichting lijkt ook een belangrijke voorspeller voor het streven naar een topfunctie. De negatieve $\exp(B)$ scores van sociale wetenschappen (0.297), bètawetenschappen (0.199), geesteswetenschappen (0.529), rechtsgeleerdheid (0.651), medische wetenschappen (0.512) en letteren (0.426) geven aan dat voor vrouwen die in één van deze richtingen studeren, de kans op het streven naar een topfunctie versus de kans op het niet streven naar een topfunctie kleiner is dan voor vrouwen die een opleiding volgen binnen de management wetenschappen. Deze effecten zijn allemaal significant op rechtsgeleerdheid na. De hypothese dat vrouwen die een opleiding volgen bij management wetenschappen meer naar een topfunctie streven dan vrouwen die voor een andere opleidingsrichting hebben gekozen lijkt hier te worden bevestigd.

Daarnaast heeft ook de partner een significante invloed op het wel of niet streven naar een topfunctie. Er is een positieve $\exp(B)$ score van 1.358, dat wil zeggen dat voor vrouwen met een partner, de kans op het al dan niet streven naar een topfunctie groter is dan voor vrouwen zonder partner. Dit effect is tegengesteld aan hypothese vijf waarin verwacht wordt dat vrouwen met een vaste partner minder streven naar een topfunctie dan vrouwen zonder partner. Ook financiële onafhankelijkheid van de partner heeft een significante invloed op het wel of niet streven naar een topfunctie. De hypothese dat vrouwen die het belangrijk vinden om financieel onafhankelijk te zijn van hun partner meer naar een topfunctie streven dan vrouwen die dit niet belangrijk vinden lijkt te worden bevestigd. De positieve $\exp(B)$ score van 1.668 geeft aan dat voor vrouwen die het belangrijk vinden om financieel

onafhankelijk te zijn, de kans op het al dan niet streven naar een topfunctie groter is dan voor vrouwen die het niet belangrijk vinden om financieel onafhankelijk te zijn van hun partner. Naast de eigen opleiding is er gekeken naar het opleidingsniveau van de ouders. Van de zeven verschillende opleidingsniveaus blijken er twee significant te zijn. De negatieve $\exp(B)$ scores van hbo (0.349) en universiteit (0.521) geven aan dat voor vrouwen waarvan de ouders hoogopgeleid zijn, de kans op het al dan niet streven naar een topfunctie kleiner is dan voor vrouwen waarvan het opleidingsniveau van de ouders lagere school is. Dit effect is tegengesteld aan de verwachting dat vrouwen waarvan de ouders hoogopgeleid zijn meer streven naar een topfunctie dan vrouwen met laagopgeleid ouders. De variabelen of de moeder op dit moment een betaalde baan heeft en of iemand zich meer identificeert met haar vader of moeder lijken geen invloed te hebben op het wel of niet streven naar een topfunctie. Het toevoegen van al deze individuele kenmerken heeft de totale variantie laten stijgen van 1.9 procent in model A naar 29.2 procent in model B. Voor een definitieve toetsing van de in hoofdstuk twee opgestelde hypothesen zullen in model C ook de interactie variabelen worden toegevoegd.

In model C zijn zowel de controlevariabelen, individuele variabelen als de interacties opgenomen, in dit laatste logistische regressiemodel zullen de hypothesen definitief worden bevestigd of weerlegd. De controlevariabele leeftijd heeft ook in dit laatste model geen significante invloed op het wel of niet streven naar een topfunctie. Dit heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat alleen vrouwen tussen de 18 en 29 jaar de enquête mochten invullen, hierdoor is de variatie in leeftijd beperkt. Wanneer we kijken naar de controlevariabele provincie heeft alleen de dummy 'zuid' een significant effect, terwijl de variabele provincie als geheel geen significante invloed heeft op het streven naar een topfunctie. Vrouwen die zijn opgegroeid in een zuidelijke provincie (Limburg, Noord-Brabant, Gelderland of Zeeland) hebben een kleinere kans op het al dan niet streven naar een topfunctie in vergelijking met vrouwen die zijn opgegroeid in de Randstad (Noord-Holland, Zuid-Holland of Utrecht). De $\exp(B)$ score is 0.609 en dit negatieve effect is significant bij een alpha van 0.05. Hoewel er voor de variabele provincie geen hypothese is opgesteld, is dit effect wellicht wel interessant voor vervolg onderzoek.

De voorkeur van vrouwen voor een voltijd- of deeltijdbaan heeft de grootste invloed op het wel of niet streven naar een topfunctie. De positieve $\exp(B)$ score van 6.874 laat zien dat voor vrouwen die een voorkeur hebben voor een voltijdbaan, de kans op het al dan niet streven naar een topfunctie groter is dan voor vrouwen die de voorkeur geven aan een deeltijdbaan. Dit is in overeenstemming met de eerste hypothese die stelt dat vrouwen met een voorkeur voor een voltijdbaan meer streven naar een topfunctie dan vrouwen met een voorkeur voor een deeltijdbaan. Dit effect is significant bij een alpha van 0.01 en hiermee wordt deze hypothese bevestigd. De preferentietheorie lijkt hier op te gaan, er is onderscheid te maken tussen verschillende groepen vrouwen. Vrouwen die carrièregericht zijn en vrouwen die werk en gezin willen combineren en daardoor een voorkeur hebben voor een deeltijdbaan. Het onderscheiden van een derde groep is niet mogelijk, er zijn te weinig respondenten

die geen betaald werk willen verrichten en volledige prioriteit geven aan hun gezin. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat het om toekomstverwachtingen gaat, preferenties ten aanzien van werk kunnen altijd veranderen. Er is ook gekeken naar de voorkeur van vrouwen wanneer het gaat om de baan van hun partner. In tabel 4.4 is te zien dat deze variabele nagenoeg geen effect heeft op het wel of niet streven naar een topfunctie, de $\exp(B)$ waarde is bijna gelijk aan 1. De hypothese dat vrouwen die de voorkeur geven aan een partner met een voltijdbaan minder naar een topfunctie streven dan vrouwen die de voorkeur geven aan een partner met een deeltijdbaan kan niet worden bevestigd.

Naast preferenties ten aanzien van werk heeft het hebben van een kinderswens ook een significant effect op het streven naar een topfunctie. De negatieve $\exp(B)$ score van 0.369 laat zien dat voor vrouwen met een kinderswens de kans op het al dan niet streven naar een topfunctie kleiner is dan voor vrouwen die in de toekomst geen kinderen willen. Dit effect is significant bij een α van 0.01 en hiermee wordt de hypothese dat vrouwen met een kinderswens minder naar een topfunctie streven dan vrouwen die geen kinderen willen bevestigd. Kinderen zijn wel degelijk een belemmering voor het bereiken van een topfunctie.

Opleidingsrichting heeft als geheel een significante invloed op het streven naar een topfunctie bij een α van 0.05. Om de verschillen tussen de opleidingsrichtingen duidelijk te maken, zijn alle opleidingsrichtingen als dummy variabelen in de analyse opgenomen. De richting management wetenschappen is gekozen als referentiecategorie. De $\exp(B)$ scores zijn negatief voor alle opleidingsrichtingen, sociale wetenschappen (0.293), bètawetenschappen (0.202), geesteswetenschappen (0.517), rechtsgeleerdheid (0.649), medische wetenschappen (0.502) en letteren (0.430). Deze negatieve effecten geven aan dat voor vrouwen die in één van deze richtingen studeren, de kans op het streven naar een topfunctie versus de kans op het niet streven naar een topfunctie kleiner is dan voor vrouwen die een opleiding volgen binnen de management wetenschappen. Deze effecten zijn significant bij een α van 0.05. Alleen het effect van de opleidingsrichting medische wetenschappen op het streven naar een topfunctie in vergelijking met de opleidingsrichting management wetenschappen is significant bij een α van 0.10 en rechtsgeleerdheid heeft als enige opleidingsrichting geen significant effect op het streven naar een topfunctie ten opzicht van management wetenschappen. De hypothese dat vrouwen die een opleiding volgen binnen de faculteit management wetenschappen meer naar een topfunctie streven dan vrouwen die voor een andere opleidingsrichting hebben gekozen kan worden bevestigd, alleen de opleidingsrichting rechtsgeleerdheid vormt hierop een uitzondering. Het hebben van menselijk kapitaal is belangrijk voor het verkrijgen van een topfunctie in de toekomst, maar de keuzes bij het tot stand komen van dit menselijk kapitaal zijn ook van invloed op het wel of niet ambiëren van een topfunctie. Uit bovenstaande blijkt dat dit al begint bij het maken van een studiekeuze, want vrouwen die kiezen voor een opleiding binnen de faculteit management wetenschappen streven meer naar een topfunctie dan

vrouwen die voor een andere opleiding kiezen. Het verkrijgen van het juiste menselijk kapitaal voor een topfunctie begint al bij de studiekeuze.

Daarnaast kan ook de partner van invloed zijn op het wel of niet streven naar een topfunctie. In tabel 4.4 zien we een positieve $\exp(B)$ score van 1.183, dat wil zeggen dat voor vrouwen met een vaste partner de kans op het al dan niet streven naar een topfunctie groter is dan voor vrouwen zonder partner. Dit effect is tegengesteld aan de verwachting dat vrouwen met een vaste partner minder naar een topfunctie streven dan vrouwen zonder vaste partner. Dit effect is niet significant en de hypothese kan daarom niet worden bevestigd. Er wordt verwacht dat dit effect sterker zou zijn naarmate de partner hoger opgeleid is. Dit interactie effect gaat niet op, omdat de bivariate analyse niet significant is, is het interactie effect dit ook niet. De hypothese dat vrouwen met een vaste partner minder naar een topfunctie streven dan vrouwen zonder vaste partner en dit effect is sterker naarmate de partner hoger opgeleid is wordt niet bevestigd. Niet alleen het hebben van een partner maar ook het financieel afhankelijk zijn van een eventuele partner kan van invloed zijn op het streven naar een topfunctie. De hypothese dat vrouwen die het belangrijk vinden om financieel onafhankelijk te zijn van hun partner meer naar een topfunctie streven dan vrouwen die dit niet belangrijk vinden wordt in model C bevestigd. In tabel 4.4 zien we een positieve $\exp(B)$ score van 1.634 en dit effect is significant bij een α van 0.05. Opmerkelijk is dat een mogelijke partner en zijn of haar opleidingsniveau dus helemaal geen invloed hebben op het wel of niet streven van jonge vrouwen naar een topfunctie. Daarentegen is financiële onafhankelijkheid wel van belang. Om meer inzicht te krijgen in de toekomstverwachtingen van vrouwen met een partner zijn hierover een aantal vragen voorgelegd aan de studenten in de 'face-to-face' interviews. Alle zes de studenten blijken een relatie te hebben en wonen hier mee samen of verwachten dit in de toekomst te gaan doen. Studenten lijken best serieus in hun relatie te staan, trouwen is echter een ander verhaal.

“Trouwen is prima, niet trouwen en bijvoorbeeld een samenlevingscontract ondertekenen vind ik ook best”. (Student Sociologie, 25 jaar)

“Van mij hoeft trouwen niet zo nodig het niet. De enige reden dat ik zou trouwen is om een feestje te geven. Ik vind het huwelijk zelf echt wel leuk maar ik zie het zeker niet als enige optie om mijn liefde te tonen of om een band te smeden”. (Student Algemene Sociale Wetenschappen, 23 jaar)

Naast de opleidingsrichting van de respondent en het opleidingsniveau van een eventuele partner is er ook gekeken naar de invloed van het opleidingsniveau van de ouders. Het opleidingsniveau van de ouders als geheel heeft geen significante invloed op het wel of niet streven naar een topfunctie. Om meer inzicht te krijgen in de effecten van de verschillende opleidingsniveaus, zijn deze als dummy variabelen in de analyse opgenomen. Het opleidingsniveau 'lagere school' is de referentiecategorie. In

tabel 4.4 zien we dat alleen de dummy variabele hbo een significant effect heeft. De negatieve exp(B) score geeft weer dat voor vrouwen met ouders die als opleidingsniveau hbo hebben, de kans op het al dan niet streven naar een topfunctie kleiner is dan voor vrouwen waarvan het opleidingsniveau van de ouders lagere school is. Dit effect is significant bij een alpha van 0.05, maar tegengesteld aan de verwachting dat vrouwen waarvan de ouders hoogopgeleid zijn meer streven naar een topfunctie dan vrouwen met laagopgeleid ouders. Gezien er maar één dummy variabele significant is en dit effect in de andere richting wijst dan verwacht, kan deze hypothese niet worden bevestigd. Daarnaast is er gekeken of het wel of niet streven naar een topfunctie wordt beïnvloed wanneer de moeder op dit moment een betaalde baan heeft. De hypothese dat vrouwen waarvan de moeder op dit moment een betaalde baan heeft meer streven naar een topfunctie dan vrouwen met een moeder zonder betaalde baan kan niet worden bevestigd. Deze variabele heeft nagenoeg geen effect op het streven naar een topfunctie, de exp(B) score is bijna gelijk aan 1. Ook de verwachting dat dit effect groter zou zijn wanneer de moeder vroeger ook al een betaalde baan had, kan niet worden bevestigd. De bivariate hypothese is niet significant, waardoor de interactie hypothese logischerwijs ook niet significant is. De laatste hypothese stelt dat vrouwen die zich meer met hun vader identificeren meer naar een topfunctie streven dan vrouwen die zich meer met hun moeder identificeren. De negatieve exp(B) score van 0.771 in tabel 4.4 geeft aan dat voor vrouwen die zich meer identificeren met hun vader de kans op het al dan niet streven naar een topfunctie kleiner is dan voor vrouwen die zich meer met hun moeder identificeren. Dit is tegengesteld aan de opgestelde hypothese en net niet significant, maar wellicht interessant voor vervolgonderzoek. Opvallend is dat net als een mogelijke partner, ook de ouders geen invloed hebben op het wel of niet streven naar een topfunctie van jonge vrouwen. Het statusverwervingsmodel van Blau en Duncan (1992) gaat hier dan ook niet op. Het opleidingsniveau van de ouders heeft geen invloed op het opleidingsniveau en de beroepsstatus van de dochter. Daarnaast maakt het geen verschil of vrouwen zich meer met de vader of de moeder identificeren, blijkbaar gaan jonge hoogopgeleide vrouwen hun eigen weg. Het toevoegen van de interactie variabelen heeft de totale variantie laten stijgen van 29.2 procent in model B naar 29.4 procent in model C. Het toevoegen van de interacties heeft nagenoeg geen effect op de totale verklaarde variantie. In tabel 4.4 zijn de drie logistische regressie analyses weergegeven.

Tabel 4.4: logistische regressie analyse

	Model A		Model B		Model C	
	Exp (B)	sig.	Exp (B)	sig.	Exp (B)	sig.
Controlevariabelen						
Leeftijd	0,964		0,967		0,973	
<i>Provincie</i>						
- Randstad	(ref.)		(ref.)		(ref.)	
- Noord	0,933		0,694		0,700	
- Zuid	0,636	**	0,613	***	0,609	**
- Buitenland	0,290		0,382		0,394	
Individuele variabelen						
Preferentie vrouw			6,874	***	6,874	***
Preferentie voor man			0,945		0,946	
Kinderen			0,381	***	0,369	***
<i>Opleidingsrichting</i>						
- Sociale wetenschappen			0,297	***	0,293	**
- Management wetens.			(ref.)		(ref.)	
- Bètawetenschappen			0,199	***	0,202	**
- Geesteswetenschappen			0,529	***	0,517	**
- Rechtsgeleerdheid			0,651		0,649	
- Medische wetens.			0,512	*	0,502	*
- Letteren			0,426	**	0,430	**
Partner			1,358	*	1,183	
Financieel onafhankelijk			1,668	**	1,634	**
<i>Opleiding ouders</i>						
- Lagere school			(ref.)		(ref.)	
- Mavo			0,632		0,632	
- Havo			0,519		0,507	
- Vwo			0,499		0,503	
- Mbo			0,869		0,863	
- Hbo			0,349	**	0,356	**
- Universitair			0,521	*	0,538	
Betaalde baan moeder			1,081		0,959	
Rolmodel			0,784		0,771	*
Interacties						
Hoog opgeleid*partner					1,336	
Laag opgeleid*partner					1,033	
Geen partner*partner			(ref.)		(ref.)	
Baan nu * baan vroeger					1,124	
Intercept	1,253		2,213		2,119	
Verklaarde variantie	0,019		0,292		0,294	
N	483		483		483	

$p < 0.10$ * $p < 0,05$ ** $p < 0.01$ ***

Bron: eigen berekeningen

Hypothesen	Bevestigd?
1. Vrouwen met een voorkeur voor een voltijdbaan streven meer naar een topfunctie dan vrouwen met een voorkeur voor een deeltijdbaan.	Ja
2. Vrouwen die de voorkeur geven aan een partner met een voltijdbaan streven minder naar een topfunctie dan vrouwen die de voorkeur geven aan een partner met een deeltijdbaan.	Nee
3. Vrouwen met een kinderwens streven minder naar een topfunctie dan vrouwen die in de toekomst geen kinderen willen.	Ja
4. Vrouwen die een opleiding volgen bij management wetenschappen streven meer naar een topfunctie dan vrouwen die voor een andere opleidingsrichting gekozen hebben.	Ja
5. Vrouwen met een vaste partner streven minder naar een topfunctie dan vrouwen zonder partner.	Nee
6. Vrouwen met een vaste partner streven minder naar een topfunctie dan vrouwen zonder partner. Dit effect is sterker naarmate de partner hoger opgeleid is.	Nee
7. Vrouwen die het belangrijk vinden om financieel onafhankelijk te zijn van hun partner streven meer naar een topfunctie dan vrouwen die dit niet belangrijk vinden.	Ja
8. Vrouwen waarvan de ouders hoogopgeleid zijn streven meer naar een topfunctie dan vrouwen met laagopgeleid ouders.	Nee
9. Vrouwen waarvan de moeder op dit moment een betaalde baan heeft streven meer naar een topfunctie dan vrouwen met een moeder zonder betaalde baan.	Nee
10. Vrouwen waarvan de moeder op dit moment een betaalde baan heeft streven meer naar een topfunctie dan vrouwen met een moeder zonder betaalde baan. Dit effect is sterker wanneer de moeder vroeger ook al een betaalde baan had.	Nee
11. Vrouwen die zich meer identificeren met hun vader streven meer naar een topfunctie dan vrouwen die zich meer identificeren met hun moeder.	Nee

Hoofdstuk 5: Conclusie

§ 5.1 Inleiding

Het doel van dit onderzoek is om erachter te komen welke factoren ervoor zorgen dat vrouwelijke hoogopgeleide studenten in de toekomst een topfunctie willen gaan vervullen of waarom ze dit juist niet willen en daarnaast aanbevelingen te doen ten aanzien van het te voeren (overheids)beleid. Met behulp van de preferentietheorie, menselijk kapitaal, roltheorie en het statusverwervingsmodel is er een theoretisch kader opgezet en zijn er hypothesen geformuleerd. Er is onder anderen gekeken naar de invloed van de voorkeur van vrouwen ten opzichte van betaald werk, de voorkeur voor hun eventuele partner, kindwens, opleidingsrichting, partner, opleiding van de ouders, baan van de moeder en met wie de respondent zich het meest identificeert op het wel of niet ambiëren van een topfunctie. Er is ook gekeken naar maatregelen die de overheid of het bedrijfsleven zouden kunnen nemen om het aantal vrouwen in de top te stimuleren. Da data is verzameld met behulp van een internetenquête, dit heeft in totaal 483 respondenten opgeleverd. Daarnaast zijn er zes aanvullende interviews gehouden om een nog duidelijker beeld te krijgen van hoe jonge vrouwen aankijken tegen het vervullen van een topfunctie in de toekomst. Voor de analyse van de data is er gebruik gemaakt van logistische regressie. In paragraaf 5.2 zal de conclusie worden weergegeven en ten slotte betreft paragraaf 5.3 de discussie en aanbevelingen voor beleid rondom vrouwen in topfuncties.

§ 5.2 Conclusie

In dit onderzoek staat het al dan niet ambiëren van een topfunctie in de toekomst centraal. Het gaat hier om jonge vrouwen die momenteel een universitaire studie volgen in Nederland en in ieder geval de potentie hebben om in de toekomst een topfunctie te kunnen bereiken. Of deze jonge vrouwen dit ook willen is een tweede. De onderzoeksvraag luidt: *In hoeverre beïnvloeden individuele factoren het toekomstbeeld van huidige vrouwelijke universitaire studenten ten aanzien van een topfunctie?* Op basis van de uitgevoerde analyses kan op deze vraag een antwoord worden gegeven. Deze vraag is nog verder uitgesplitst in verschillende deelvragen.

De eerste deelvraag luidt: *In hoeverre willen vrouwelijke universitaire studenten een topfunctie bereiken en wat is hun motivatie hierachter?* De vrouwen die de enquête hebben ingevuld zijn allemaal universitair opgeleid, dat wil echter nog niet zeggen dat ze later ook carrière willen maken en uiteindelijk zelfs een topfunctie bereiken. Aan deze hoogopgeleide jonge vrouwen is gevraagd of ze in de toekomst een topfunctie ambiëren, ondanks dat dit stress, werkweken van meer dan 40 uur en weinig tijd voor het gezin met zich mee kan brengen. Een derde van deze groep vrouwen ambieert in de toekomst een topfunctie, terwijl tweederde daar momenteel geen behoefte aan heeft. Wanneer er echter wordt gekeken naar de motivatie achter het wel of niet willen bereiken van een topfunctie, dan is salaris de belangrijkste factor. Gevolgd door de bereidheid om 40 uur of meer per week te werken

wanneer dit een vereiste is en als laatste vindt een meerderheid het belangrijk om in de toekomst een leidinggevende functie te hebben. Opvallend is dat vrouwen veel positiever reageren wanneer het gaat om salaris, werkuren en leidinggeven dan wanneer er direct wordt gevraagd of ze wel of niet een topfunctie ambiëren. Het woord topfunctie lijkt weerstand op te roepen bij jonge vrouwen. Daarnaast blijkt dat de meeste vrouwen het gezin boven een carrière plaatsen, ondanks het feit dat deze vrouwen nog studeren en dus nog geen gezin of carrière hebben, het gaat puur om hun toekomstverwachtingen. Bovendien geeft een overgrote meerderheid van de vrouwen aan later kinderen te willen, wat betekent dat er een grote kans bestaat dat deze vrouwen later voor de keuze tussen carrière en gezin komen te staan of hier een soort tussenweg in moeten vinden. In de 'face-to-face' interviews komt duidelijk de keuze voor carrière of gezin naar voren. Van de zes studenten geven er vier aan geen topfunctie te willen, de belangrijkste reden die hiervoor genoemd wordt is dat er naast werk ook nog andere belangrijke dingen in het leven zijn zoals familie, vrienden, gezin en vrije tijd. Bovendien geven vijf van de zes studenten aan later graag kinderen te willen en zien ze weinig mogelijkheden dit te combineren met een topfunctie. Als oplossing wordt genoemd dat zijzelf en/of de partner een stap terug zal moeten doen, hiermee wordt bedoeld op deeltijdwerk. Het overlaten van kinderen aan de kinderopvang wordt niet als een optie gezien, er lijkt een sterke behoefte om eventuele kinderen zoveel mogelijk zelf op te voeden. Dit hoeft echter niet noodzakelijk de vrouw te zijn. Daarnaast geven een aantal studenten de voorkeur aan een deeltijdbaan voor zichzelf, maar ook voor de partner.

De overheid, het bedrijfsleven en vrouwen zijn de laatste jaren druk bezig om het aantal vrouwen in topfuncties te stimuleren. Dit lukt echter nagenoeg niet, het aantal vrouwen in de top in Nederland blijft ver achter bij andere Europese landen. Vandaar dat dit onderzoek zich richt op jonge hoogopgeleide vrouwen die de arbeidsmarkt nog moeten betreden, wellicht kan het beleid op deze generatie worden aangepast. De tweede deelvraag luidt: *In hoeverre is het (overheids)beleid rondom vrouwen in topfuncties in overeenstemming met de verwachtingen van vrouwelijke universitaire studenten?* Er is vooral gekeken naar de vrouwen die in eerste instantie geen topfunctie ambiëren. Bijna een derde van deze vrouwen geeft aan dat ze in de toekomst wel een topfunctie willen wanneer er deeltijdtopfuncties worden gecreëerd. Andere voorwaarden die worden genoemd zijn flexibele werktijden, thuiswerk mogelijkheden, betere kinderopvang, vrij in de schoolvakanties, minder stress, een partner die de zorgtaken op zich neemt of een combinatie van deze voorwaarden. Slechts 14 procent geeft aan nooit een topfunctie te willen, ongeacht het beleid dat er gevoerd wordt. Een overgrote meerderheid van de vrouwen ambieert dus wel een topfunctie, mits er maatregelen worden genomen om de combinatie van een gezin en een topfunctie mogelijk te maken. Zoals Stellinga (2009) het in haar boek zo mooi zegt: *“Men hoeft de normen voor een topfunctie niet te veranderen, maar vrouwen haken massaal af wanneer dit de normen zijn voor een topfunctie”*. In de 'face-to-face' interviews zijn de meningen verdeeld over het feit dat de overheid vrouwen in topfuncties stimuleert. Drie studenten geven aan dat er niet meer vrouwen in de top zouden moeten zitten. De persoon die het

meest geschikt is voor een functie moet deze krijgen en het maakt daarbij niet uit of het een man of vrouw is. Bovendien zou het niet eerlijk zijn om vrouwen door middel van positieve discriminatie aan de top te krijgen. De overige drie studenten geven aan dat er juist wel meer vrouwen in de top zouden moeten zitten. Het 'old boys netwerk' moet verdwijnen en een meer evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen in de top zou leiden tot betere bedrijfsresultaten.

Naast het wel of niet ambiëren van een topfunctie en het beleid dat er gevoerd wordt rondom vrouwen in topfuncties zijn er nog meer factoren die het toekomstbeeld van jonge vrouwen ten opzichte van een topfunctie kunnen beïnvloeden. De derde deelvraag luidt: *Welke factoren beïnvloeden het toekomstbeeld van vrouwelijke universitaire studenten ten aanzien van een topfunctie?* Uit de analyse blijkt dat vrouwen die de voorkeur geven aan een voltijdbaan in de toekomst, meer streven naar een topfunctie dan vrouwen die in deeltijd willen gaan werken. De preferentietheorie lijkt hier te kloppen, er is onderscheid te maken tussen verschillende groepen vrouwen. Vrouwen die carrièregericht zijn en vrouwen die werk en gezin willen combineren en daardoor een voorkeur hebben voor een deeltijdbaan. Een derde groep kan niet onderscheiden worden, van alle respondenten waren er slechts twee die geen betaald werk willen verrichten en volledige prioriteit geven aan hun gezin. Er is ook gekeken naar de voorkeur van vrouwen wat betreft het werk van hun toekomstige partner. Hier is echter geen significant verband gevonden. Het hebben van een kindwens is wel van invloed. Vrouwen die later graag kinderen willen, streven minder naar een topfunctie dan vrouwen die in de toekomst geen kinderen willen. Het krijgen van kinderen en zorg voor het gezin lijken nog steeds veel invloed te hebben op de maatschappelijke carrière van vrouwen. Er gaan geluiden op dat een topfunctie tegenwoordig wel te combineren is met een gezin, maar zelfs jonge hoogopgeleide vrouwen die nog geen gezin hebben streven al minder naar een topfunctie. Kinderen blijken een topfunctie voor vrouwen al in de weg te staan, wanneer ze er nog niet eens zijn. Terwijl 50 jaar geleden de rol van de vrouw bestond uit huishouden en verzorging van de kinderen, wordt er tegenwoordig steeds meer verwacht dat vrouwen niet alleen werken, maar ook meer streven naar een topfunctie. Op deze manier ontstaat er steeds meer een rolconflict, de rol van moeder en werknemer (in een topfunctie) is te zwaar. De oplossing voor dit probleem is deeltijdwerk, maar de overheid wil meer vrouwen in de top. Hiermee worden vrouwen bijna gedwongen een keuze te maken en gezien het lage aantal vrouwen in de top, is het duidelijk waar vrouwen voor kiezen. Zelfs de jonge hoogopgeleide vrouwen waar dit onderzoek op gebaseerd is kiezen nu al voor hun gezin, terwijl ze nog geen gezin hebben. Het is daarom onwaarschijnlijk dat het aantal vrouwen in topfuncties zal gaan stijgen wanneer er geen maatregelen worden getroffen om een topfunctie te combineren met een gezin.

Daarnaast is het belangrijk welke opleidingsrichting jonge vrouwen kiezen. Vrouwen die een studie volgen binnen de management wetenschappen streven meer naar een topfunctie dan vrouwen die gekozen hebben voor sociale wetenschappen, bètawetenschappen, geesteswetenschappen, medische

wetenschappen of letteren. Alleen voor de opleidingsrichting rechtsgeleerdheid is geen significant verband gevonden. De menselijk kapitaal theorie is hier belangrijk. Niet alleen het volgen van een opleiding en investeren in het eigen menselijk kapitaal is belangrijk, maar ook de keuze voor een bepaalde opleiding heeft invloed op het wel of niet streven naar een topfunctie. Naast het eigen menselijk kapitaal werd er verwacht dat ook de partner en zijn of haar menselijk kapitaal van invloed zou zijn op het al dan niet ambiëren van een topfunctie. Uit de resultaten blijkt echter dat de partner geen invloed heeft, het maakt daarbij ook geen verschil of de partner hoog of laag opgeleid is. Het is opmerkelijk dat de partner geen enkele invloed heeft op het wel of niet streven van een vrouw naar een topfunctie. Het wel of niet ambiëren van een topfunctie is volledig de eigen keuze van de vrouw. Verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat vrouwen tegenwoordig niet meer afhankelijk zijn van een man die voor het inkomen zorgt. Vrouwen zijn zelf hoogopgeleid en zorgen voor hun eigen inkomen. Bovendien zijn relaties en huwelijken niet meer zo stabiel als vroeger. Mensen wisselen vaker van partner en het idee dat een huwelijk voor altijd is lijkt niet meer zo populair. Trouwen over het algemeen is niet meer zo belangrijk voor jongeren. De generatie jonge vrouwen waarop dit onderzoek gebaseerd is zijn sinds vorig jaar zelfs hoger opgeleid dan hun mannelijke leeftijdgenoten. De toekomst zal uitwijzen of deze vrouwen gaan zorgen voor een stijging in het aantal vrouwen in topfuncties. Dat vrouwen het daarnaast belangrijk vinden om financieel onafhankelijk van hun partner te zijn zal geen verrassing zijn. Vrouwen die het belangrijk vinden om financieel onafhankelijk van hun partner te zijn streven meer naar een topfunctie dan vrouwen die dit niet belangrijk vinden. Financiële onafhankelijkheid lijkt steeds belangrijker te worden gezien het aantal scheidingen dat elk jaar toeneemt.

Ten slotte blijken het opleidingsniveau van de ouders, of de moeder een betaalde baan heeft (nu of vroeger) en of jonge vrouwen zich meer identificeren met hun vader of moeder geen significante invloed te hebben. Net als de partner blijken ook de ouders geen invloed te hebben op het wel of niet ambiëren van een topfunctie in de toekomst door jonge vrouwen. Het statusverwervingsmodel is hier daarom niet van toepassing, want er is geen invloed gevonden van het opleidingsniveau van de ouders of het werk van de moeder op het wel of niet streven naar een topfunctie van de dochter. Verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat jonge vrouwen veel hoger opgeleid zijn dan hun moeder en hierdoor hun moeder niet als rolmodel zien omdat duidelijk is dat hun toekomst er heel anders uit gaat zien.

§ 5.3 Discussie en aanbevelingen

De afgelopen jaren heeft het onderwerp ‘vrouwen in topfuncties’ steeds meer aandacht gekregen bij de overheid, binnen bedrijven en in de kranten. Maar ook binnen het wetenschappelijk onderzoek is uitgebreid aandacht besteed aan vrouwen in de top. Er is echter nog geen onderzoek gedaan naar de verwachtingen van jonge hoogopgeleide vrouwen die de arbeidsmarkt nog moeten betreden ten

aanzien van een topfunctie. In dit onderzoek staan deze jonge generatie vrouwen en hun verwachtingen centraal. Natuurlijk is dit onderzoek niet perfect, daarom zal hier worden stilgestaan bij enkele tekortkomingen. Een goede dataset is belangrijk voor het doen van wetenschappelijk onderzoek. In dit onderzoek is de data verzameld door middel van een internetenquête. Dit is een snelle en eenvoudige methode om veel mensen te bereiken. Het is echter onmogelijk om de non-respons te achterhalen, het is dan ook onduidelijk of er selectiviteit in de non-respons zit. Voor de dataverzameling is gebruik gemaakt van de e-mailadressen van verschillende Nederlandse universiteiten en van het eigen sociale netwerk. Binnen het eigen sociale netwerk is sprake van enige selectiviteit, veel respondenten binnen dit netwerk volgen een opleiding binnen de sociale wetenschappen. In de internetenquête is gevraagd of de respondenten een topfunctie ambiëren of niet, hier werd negatiever op gereageerd dan wanneer er gevraagd werd naar salaris, aantal uren werken per week en leiding geven. Vrouwen lijken negatief te reageren op het woord topfunctie, dit kan voor een deel te maken hebben met de vraagstelling. Bovendien was het binnen de internetenquête onmogelijk om veel open vragen te stellen. Dit is jammer omdat het dan veel duidelijker wordt waarom respondenten een bepaalde mening hebben. Om dit probleem gedeeltelijk op te lossen zijn er zes ‘face-to-face’ interviews afgenomen. Deze interviews zijn niet representatief, maar geven wel meer inzicht in hoe jonge vrouwen aankijken tegen het vervullen van een topfunctie in de toekomst.

Om een aantal tekortkomingen op te lossen zou het voor vervolgonderzoek interessant zijn om data te verzamelen door middel van diepte-interviews, hierdoor krijgt men veel meer inzicht in de verwachtingen en preferenties van jonge vrouwen. Daarnaast zou men een longitudinaal onderzoek kunnen doen, de respondenten studeren momenteel nog maar zijn hoger opgeleid dan ooit tevoren. Op basis daarvan kan men verwachten dat meer vrouwen van deze generatie later een topfunctie bekleden. Om een eventuele stijging het aantal vrouwen in topfuncties te constateren, zou men deze respondenten bijvoorbeeld elke twee jaar kunnen interviewen. Indien mogelijk zou er zelfs een landenvergelijkend onderzoek uitgevoerd kunnen worden. Een aantal westerse landen lukt het namelijk wel om het aantal vrouwen in topfuncties te stimuleren, waarom lukt het in Nederland dan niet? Voor landenvergelijkend onderzoek is het interessant om naast individuele kenmerken ook conceptuele kenmerken op te nemen. Men kan dan denken aan regels voor kinderopvang, soort verzorgingsstaat, vooroordelen ten aanzien van vrouwen (in de top), economische groei. Uit de resultaten van dit onderzoek is gebleken dat de partner geen invloed heeft op het wel of niet ambiëren van een topfunctie van de vrouw. Voor vervolgonderzoek is het interessant om te kijken naar de veranderingen binnen relaties. Vroeger was de man kostwinner en de vrouw zorgde voor het huishouden en de kinderen. Tegenwoordig kan het ook andersom of beide partners verdelen de taken. Een relatie bestaat niet meer standaard uit een man en een vrouw, twee vrouwen of mannen is geen uitzondering meer. Bovendien wisselen mensen vaker van partner en stijgt het aantal echtscheidingen nog steeds, maar er treden ook minder mensen in het huwelijk, trouwen is niet meer noodzakelijk.

Ondanks deze veranderingen binnen relaties, hebben veel respondenten wel aangegeven een gezin te willen en de kinderen zelf te willen opvoeden. Opmerkelijk is dat veel vrouwen de voorkeur geven aan deeltijdwerk voor beide partners om meer tijd met het gezin door te brengen. Maar hoe zit het dan met mannen? Vervolgonderzoek zou zich kunnen richten op de verwachtingen en preferenties van mannen. Willen mannen wel een topfunctie en daarnaast ook een gezin? Steeds vaker werken ook mannen in deeltijd om meer tijd met hun gezin door te kunnen brengen en de tijd die vaders aan de zorg voor hun kinderen besteden neemt geleidelijk toe. Wellicht is een topfunctie echt niet te combineren met een gezin en ambiëren alleen mensen zonder kinderen een topfunctie.

Naast aanbevelingen voor vervolgonderzoek worden er ook nog aanbevelingen gedaan voor de praktijk op basis van dit onderzoek. Uit de resultaten van dit onderzoek is gebleken dat bijna 90 procent van de respondenten een kinderwens heeft en dat een grote meerderheid kinderen voor carrière plaatst. Een topfunctie en een gezin gaan niet samen. Zelfs jonge hoogopgeleide vrouwen die nog geen gezin hebben, geven nu al aan dat dit voor hun de reden is dat ze geen topfunctie ambiëren. Vrouwen proberen een gezin en werk zo goed mogelijk te combineren en de perfecte oplossing hiervoor is deeltijdwerk. Wanneer de overheid koste wat kost meer vrouwen in de top wil hebben, zal er een manier gevonden moeten worden om een gezin met een topfunctie te combineren. In dit onderzoek geeft slechts 30 procent van de vrouwen aan later misschien een topfunctie te willen. Van deze groep wil een groot deel ook kinderen, men kan er vanuit gaan dat er maar een klein groepje overblijft dat later in een topfunctie terecht zal komen. Er is echter aan de vrouwen gevraagd wat er zou moeten veranderen willen ze wel een topfunctie ambiëren. Wanneer de overheid meer vrouwen in de top wil zullen er deeltijdtopfuncties moeten worden gecreëerd, 27 procent van de respondenten geeft aan dan wel een topfunctie te ambiëren. Andere maatregelen die genomen kunnen worden zijn betere kinderopvang, thuiswerk mogelijkheden, flexibele werktijden, vrij in de schoolvakanties of een partner die de zorgtaken op zich neemt. Wanneer één of meer van deze maatregelen zouden worden ingevoerd wil de overgrote meerderheid van de hoogopgeleide vrouwen later wel een topfunctie. De overheid en het bedrijfsleven moeten ervoor zorgen dat de combinatie van een topfunctie en een gezin mogelijk wordt, anders zal het aantal vrouwen in topfuncties in Nederland niet gaan stijgen. Het is niet zo dat vrouwen niet willen, de ambitie niet hebben en op zien tegen het glazen plafond, maar de combinatie van gezin en topfunctie is te zwaar. Aangezien 90 procent aangeeft wel kinderen te willen, zal er iets aan de topfuncties moeten veranderen. Een andere aanbeveling is dat jonge vrouwen al bij het maken van een studiekeuze hun kansen op een topfunctie kunnen vergroten of verkleinen. Wanneer de overheid of bedrijven deze jonge vrouwen al vroeg voorlicht over wat een topfunctie precies inhoudt, zal het aantal vrouwen in de top misschien stijgen. Er heerst namelijk een heel negatief beeld over topfuncties bij jonge vrouwen en dit houdt vrouwen tegen in hun streven naar de top.

Literatuurlijst

Advies Commissie Bakker. *Arbeidsparticipatie: Naar een toekomst die werkt*. 16 juni 2008

Baaijens, C. (2006). Deeltijdarbeid: kans of bedreiging? *Tijdschrift voor HRM*, 3, 55–71.

Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. Translated by R. Nice, London: Routledge.

Blau, P.M. & Duncan, O.D. (1967). *The American Occupational Structure*. New York: Wiley and Sons.

Becker, G. (1981). *A Treatise on Family*. Cambridge, MA: Harvard University Press, p. 93-112.

Centraal Bureau voor de Statistiek / Sociaal Cultureel Planbureau. *Emancipatiemonitor 2004*. Den Haag, december 2004.

Centraal Bureau voor de Statistiek / Sociaal Cultureel Planbureau. *Emancipatiemonitor 2006*. Den Haag, december 2006.

Centraal Bureau voor de Statistiek / Sociaal Cultureel Planbureau. *Emancipatiemonitor 2008*. Den Haag, februari 2009.

Davies, S.A. (1998). Women Above the Glass Ceiling: Perceptions on Corporate Mobility and Strategies for Success. *Gender and Society*, 13, 3, 339-355.

Fischer, A. H., & Mosquera, P. M. R., & Rojahn, K. (2000). Masculiniteit met een feminien gezicht: onderzoek naar de rol van organisatiecultuur in de trage doorstroming van vrouwen naar managementfuncties. *Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*.

Giddens, A. (2007) *Europe in the Global Age*. Uitg. Polity Press, Cambridge.

Ginzberg, E. (1966). *Life Styles of Educated Women*. New York & London: Columbia University Press.

Graaf, P.M. & Luijkx, R. (1992). Van 'ascription' naar 'achievement'? Trends in statusverwerving in Nederland tussen 1930 en 1980. *Mens en Maatschappij*, 67, pp 412-433.

Grotenhuis, M. & Visscher, C. (2007). *SPSS met syntax*. Assen, Van Gorcum.

Hakim, C. (2000). *Work-life Style Choices in the 21st Century: Preference Theory*. Oxford: University Press.

Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quin, R.P., Snoek, J.D. & Rosenthal, R.A. (1964). *Occupational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York, NY: Wiley.

Kan, M.Y. (2007). Work Orientation and Wives' Employment Careers: An Evaluation of Hakim's Preference Theory. *Work and Occupations*, 34, pp 430-462.

Kuijsten, A. (2000). Gezinnen in beweging? Een introductie. *Bevolking en Gezin*, 29, 2, pp 1-24.

Lammers, J., Pelzer, B., Hendrickx, J. & Eisinga, R. (2007). *Categorische Data Analyse met SPSS, Inleiding in loglineaire analysetechnieken*. Assen, Van Gorcum.

Leeuw, E.D. (2001). Passen en meten online: de kwaliteit van internet enquêtes. In Bronner A.E., Ester, P., Olivier, A.J., van Raaij, W.F., Wendel, M. & Wierenga, B. (Eds.). *Recente Ontwikkelingen in het Marktonderzoek 2001*. Jaarboek van de Nederlandse vereniging voor Marktonderzoek en informatiemanagement, pp. 23-34. Haarlem: De Vrieseborch.

Lindsey, L.L. (1996). Full-time Homemaker as Unpaid Laborer. In P.J. Dubeck & K. Borman (Eds.), *Women and Work: A Handbook*. New York: Garland.

Meijer-Zhang, X. (2010). *Nederland, een populair land voor vrouwelijke expats? Een onderzoek naar de invloed van de preferenties van vrouwelijke expats op hun verblijf in Nederland*. Erasmus Universiteit Rotterdam.

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2010). Trendnota Arbeidszaken Overheid.

NRC-next. Feminiene rechters zijn beter. De harde, 'mannelijke' visie op het rechterschap is juist achterhaald. 15 september 2009.

Norušis, M.J. (2005). *SPSS 14.0 Statistical Procedures Companion*. Chicago, SPSS Inc.

Pettinger, L., Parry, J., Taylor, R. & Glucksmann, M. (Eds.). (2005). *A New Sociology of Work*. Malden, MA: Oxford UK: Blackwell.

Pinker, S. (2008). *The Sexual Paradox: Troubled Boys, Gifted Girls and the Real Difference between the Sexes*. Londen: Atlantic Books.

Rainwater, L., Rein, M. & Schwartz, J. (1986). *Income Packaging in the Welfare State: Comparative Study of Family Income*. Oxford: Clarendon Press.

Righart, H. (1995). *De eindeloze jaren zestig; geschiedenis van een generatieconflict*. Arbeiderspers, Amsterdam.

Robinson, I., Ziss, K., Ganza, B., Katz, S., & Robinson, E. (1991). Twenty years of sexual revolution 1965-1985: an update. *Journal of Marriage and the Family*, vol. 53, pp. 216-220.

Schokking-Siegerist, E.C. (1979). *Ziekteverzuim van vrouwelijke werknemers*. Drie delen. Leiden: NIPG-TNO.

Schultheiss, D. (2009). To Mother or Matter: Can Women do Both? *Journal of career development*, 36, 25-48.

Shavit, Y. & Blossfeld, H.P. (1993). *Persistent Inequality: Changing Educational Attainment in Thirteen Countries*. Boulder, CO: Westview Press.

Stellinga, M. (2009). *De Mythe van het glazen plafond*. Uitgeverij Balans, Amsterdam.

Telegraaf. Vrouwen hoger opgeleid, maar ze werken minder. 30 maart 2010.

Ultee, W.C., Arts, W.A. & Flap, H.D. (2003). *Sociologie. Vragen, Uitspraken, Bevindingen*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff bv.

UWV wil meer vrouwen naar de top. Maart 2010 nr. 4. U&UWV Personeelsmagazine.

Visser, J. (1999). De sociologie van het halve werk. *Mens en Maatschappij*, 74, 141-172.

Veenhoven, R. (2002). Bevrijde Sexualiteit. Tijd cultuur en geluk. *De Psycholoog*, vol. 42, pp. 377-382.

Volkskrant. Vrouwen aan de top. 25 augustus 2009.

Volkskrant. Nederland scoort slecht in de Europese statistieken. Een, twee, drie en dan een vrouw. 2 oktober 2009.

Volkskrant. Jayanti wordt recht van acht tot drie. Argumentenkaart vrouwen in topposities. 8 maart 2008.

Volkskrant. 'Vrouw met kinderen kan toch de top halen'. 18 september 2009.

Volkskrant. KPN: topfunctie alleen voor vrouw. 24 oktober 2009.

Wythe, M.K. (1978). *The Status of Women in Pre-industrial Societies*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Wolters, W. & de Graaf, N.D. (2005). *Maatschappelijke problemen: beschrijvingen en verklaringen*. Boom onderwijs.

Yerkes, M. (2006). *What Women Want: Individual Preferences, Heterogeneous patterns?* Proefschrift Universiteit van Amsterdam.

Digitale bronnen

Centraal bureau voor de statistiek (2009). Hoger onderwijs, ingeschrevenen naar studierichting en leeftijd. Schooljaar 2008/2009.

<http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=70943ned&D1>

Centraal bureau voor de statistiek (2010). Echtscheidingsprocedures

<http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=37192&LA=NL>

Informatie en cijfers over echtscheiding (2009).

<http://www.heinpragt.com/scheiding/echtscheidingcijfers.php>

Instellingsbesluit Commissie Monitoring Talent naar de Top (2008).

<http://www.talentnaardetop.nl/Charter/Commissie-Monitoring-Talent-naar-de-Top.htm>

Nederlandse wetten (2010).

<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/vrouwenemancipatie>

Taskforce Deeltijdplus (2008).

<http://www.meerurenwerken.nl/overons/>

ViceVersa. Netwerk voor vrouwelijke ondernemers in Gelderland.

www.viceversagelderland.nl

Website voor maken van de enquête.

http://www.thesistools.com/enquete_starten.php?ln=nl&userID

Bijlagen

Bijlage 1: internet enquête

Toekomst op de arbeidsmarkt

Deze enquête gaat over het toekomstbeeld van studerende vrouwen aan de Universiteit. Het is daarom van groot belang dat enkel vrouwen die ook daadwerkelijk een universitaire opleiding volgen, deze enquête invullen. Het kost jou hooguit vijf minuten om alles in te vullen. De enquête wordt anoniem afgenomen zodat later niemand jouw antwoorden kan achterhalen. Alvast bedankt.

1. Leeftijd (in cijfers)

2. In welk land ben je geboren?

In welke provincie ben je opgegroeid?

3. Wat is je opleidingsrichting?

- Sociale Wetenschappen
- Management Wetenschappen
- Bètawetenschappen
- Geesteswetenschappen
- Rechtsgeleerdheid
- Medische Wetenschappen
- Letteren
- Anders, namelijk...

4. Wat is de huidige burgerlijke staat van je ouders?

- Getrouwd
- Samenwonend
- Gescheiden
- Weduwe/weduwnaar

5. Wat is de hoogst voltooide opleiding van je vader?

- lagere school, vglo
- lbo, huishoudschool, vbo
- mavo, ulo, mulo
- havo, mms
- vwo, hbs, atheneum, gymnasium
- kort mbo (kmbo), leerlingwezen
- volledig mbo
- hbo, kandidaatsexamen
- universiteit
- postacademisch

6. Wat is de hoogst voltooide opleiding van je moeder?

- lagere school, vglo
- lbo, huishoudschool, vbo
- mavo, ulo, mulo
- havo, mms
- vwo, hbs, atheneum, gymnasium
- kort mbo (kmbo), leerlingwezen
- volledig mbo
- hbo, kandidaatsexamen
- universiteit
- postacademisch

7. Heeft je moeder op dit moment een betaalde baan? Zo ja, van hoeveel uur per week?

- Ja, ... uur
- Nee

8. Had je moeder een betaalde baan toen jij 12 jaar oud was? Zo ja, van hoeveel uur per week?

- Ja, ... uur
- Nee

9. Met wie identificeer je jezelf meer?

- Vader
- Moeder
- Beide

10. Heb je momenteel een vaste partner?

- Ja
- Nee (ga naar vraag 12)

11. Wat is zijn of haar hoogst voltooide dan wel huidige opleidingsniveau?

- lagere school, vglo
- lbo, huishoudschool, vbo
- mavo, ulo, mulo
- havo, mms
- vwo, hbs, atheneum, gymnasium
- kort mbo (kmbo), leerlingwezen
- volledig mbo
- hbo, kandidaatsexamen
- universiteit
- postacademisch

De volgende vragen gaan over je toekomstige maatschappelijke carrière. Geef op een schaal van 1 tot 10 aan in hoeverre je de volgende baankenmerken belangrijk vindt.

12. In hoeverre is een goed salaris doorslaggevend bij het vinden van een baan?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13. In hoeverre vind je het belangrijk om in de toekomst een leidinggevende functie te hebben?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

14. In hoeverre ben je bereid om in de toekomst 40 uur of meer te gaan werken?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

De volgende vragen gaan over je eigen toekomst en je mening over vrouwen binnen topposities. Kies het antwoord dat het beste aansluit bij jouw eigen mening.

15. Wil jij in de toekomst graag kinderen?

- Ja
- Nee

Geef een score op een schaal van 1 tot 10.

16. Stelling: "Mijn maatschappelijke carrière is belangrijker dan het hebben van kinderen?"

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

17. Welk soort toekomstige baan geniet op dit moment jouw voorkeur?

- Fulltime
- Parttime
- Geen betaalde baan

18. Welk soort toekomstige baan geniet op dit moment jouw voorkeur voor een mogelijke partner?

- Fulltime
- Parttime
- Geen betaalde baan

19. Vind je het belangrijk om in de toekomst financieel onafhankelijk van je partner te zijn?

- Ja
- Nee
- Maakt niet uit

De overheid stimuleert bedrijven om meer vrouwen aan de top te krijgen. Tot op heden blijkt dat dergelijke stimulering nagenoeg niet werkt. Het vergt nogal wat van een vrouw en haar directe omgeving. Werkweken van meer dan 40 uur, weinig tijd voor het gezin en stress worden vaak als motivatie genoemd om een topfunctie te laten liggen. Daar staat wel een hoog salaris tegenover.

20. Zou jij een dergelijke topfunctie ambiëren?

- Ja
- Nee

21. Zo nee, wat zou er moeten veranderen wil jij wel voor een topfunctie kiezen?

Kies het antwoord dat jij het meeste belangrijk vindt.

- Niet van toepassing (ja)
- Nee, dat wil ik in ieder geval niet
- Goede kinderopvang
- Deeltijd topfuncties
- Thuiswerk mogelijkheden
- Flexibele werktijden
- Vrij in de schoolvakanties
- Anders, namelijk

Bijlage 2: Europese vergelijking vrouwen in topfuncties

	Hogere managementfuncties	Hoogleraren	Parlementariërs	Ministers/staats- secretarissen
België	27	9	37	32
Cyprus	13	10	16	12
Bulgarije	29		22	29
Denemarken	26	11	38	37
Duitsland	29	9	33	33
Estland	26	17	21	21
Finland	20	21	42	60
Frankrijk	38	16	19	34
Griekenland	27	11	16	7
Hongarije	32	15	11	14
Ierland	20		13	14
Italië	34	16	21	15
Letland	38	27	21	27
Litouwen	33	12	23	22
Luxemburg	26		25	20
Nederland	28	9	40	41
Malta	14	2	9	13
Oostenrijk	33	10	31	40
Polen	36	20	20	18
Portugal	32	21	30	11
Roemenië	29		9	0
Slovenië	26	13	12	20
Slowakije	29	14	19	17

Bron: Emancipatiemonitor 2010