



# TEGEN DE (GENDER)STROOM IN

Hoe mensen counterstereotiepe keuzes maken in hun  
lerende, werkende en zorgende leven

---

Dr. Sylvia Holla  
Dr. Emiel Maliepaard  
Maya de Blank  
Ezra Litjens  
Evelien van Egmond

# INHOUDSOPGAVE

<b>Hoofdstuk 1</b>	<b>COUNTERSTEREOTIEPE KEUZES IN DE LEVENSLLOOP</b>	<b>4</b>
1.1	Introductie	4
1.2	Onderzoeksmethode en aanpak	4
1.3	Positionering en theoretisch kader	6
1.4	De opbouw van dit rapport	9
<b>Hoofdstuk 2</b>	<b>DE JONGE JAREN</b>	<b>10</b>
2.1	De thuissituatie & <i>life events</i>	10
2.2	Waardenoverdracht vanuit ouders	11
2.3	De invloed van docenten en peers	14
2.4	Tot slot	15
<b>Hoofdstuk 3</b>	<b>DE (JONG)VOLWASSENHEID</b>	<b>16</b>
3.1	De studietijd en stage	16
3.2	Starten op de arbeidsmarkt	19
3.3	Werk-zorgverdeling	21
3.4	Homogene M/V organisaties	22
3.5	Tot slot	25
<b>Hoofdstuk 4</b>	<b>ROLMODELLEN ONDER DE LOEP</b>	<b>26</b>
4.1	De kracht van rolmodellen in verschillende levensfasen	26
4.2	Identificatie tussen mensen en hun rolmodellen	28
4.3	Zelf een rolmodel zijn	30
4.4	Tot slot	32
<b>Hoofdstuk 5</b>	<b>ANALYSE &amp; CONCLUSIE</b>	<b>34</b>
5.1	Uitdagingen en barrières	35
5.2	Middelen en strategieën om uitdagingen te overwinnen	36
5.3	De kunst van het vertellen van een goed levensverhaal	37
5.4	Aanbevelingen	39
<b>Bijlage 1</b>	<b>REFERENTIES</b>	<b>42</b>
<b>Bijlage 2</b>	<b>INTERVIEWPROTOCOL</b>	<b>43</b>
<b>Bijlage 3</b>	<b>CODEBOEK</b>	<b>48</b>
<b>Bijlage 4</b>	<b>OVERZICHT ONDERZOEKSPARTICIPANTEN</b>	<b>50</b>

## COLOFON

© Atria, Amsterdam, juli 2020  
E: [werkendetoekomst@atria.nl](mailto:werkendetoekomst@atria.nl)  
[www.atria.nl](http://www.atria.nl)

## Auteurs:

Dr. Sylvia Holla, onderzoeker Atria [contact: [s.holla@atria.nl](mailto:s.holla@atria.nl)]  
Dr. Emiel Maliepaard, onderzoeker Atria [contact: [e.maliepaard@atria.nl](mailto:e.maliepaard@atria.nl)]  
Maya de Blank, onderzoeker Atria [contact: [m.deblank@atria.nl](mailto:m.deblank@atria.nl)]  
Ezra Litjens, stagiair onderzoek Atria  
Evelien van Egmond, stagiair onderzoek Atria

## Met medewerking van:

Esther de Jong, beleidsadviseur Atria  
Lisanne Post, beleidsadviseur Atria  
Anouk Kooistra, beleidsadviseur Atria  
Suzanne Bouma, onderzoeker Atria  
Tim de Jong, onderzoeker Atria  
Rosa Glijn, stagiair onderzoek Atria  
Sarah Vlootman, stagiair beleidsadvies Atria

## Vormgeving:

DEEF idee + beeld, Utrecht

# COUNTERSTEREOTIEPE KEUZES IN DE LEVENSLLOOP

## Jason (27 jaar) is een man, werkzaam in de kinderopvang:

*“Ik ben heel tevreden waar ik nu sta en waar ik nu werk. Het is niet makkelijk als man in de kinderopvang, bepaalde keuzes die je maakt... Ik laat mij niet terugdeinzen. Ik ken ook een collega die zegt van “Ik ga maar niet te groot op mijn LinkedIn zetten dat ik werk als man in de kinderopvang”. Terwijl ik denk: ik werk er gewoon, klaar. Op de werkvloer zijn er veel vrouwen. Ik zou het de kinderen gunnen dat zij meer diversiteit zien dan dik, dun, groot, klein, van het buitenland afkomstig, maar ook man, vrouw. Zeker weten.”*

## 1.1 Introductie

Jason vertelt in bovenstaand citaat hoe lastig, maar ook hoe belangrijk het is dat er mannen in de kinderopvang werken. Het geeft voldoening, omdat het past bij zijn interesses en talent. Het is ingewikkeld, want er heerst een stigma op mannen die willen zorgen. Het is van belang, omdat kinderen een veelzijdiger beeld krijgen van ‘de man’: namelijk als iemand die zorgzaam is. Jason’s overpeinzing illustreert een centrale paradox in dit rapport. Er is enerzijds een duidelijke maatschappelijke behoefte aan diversiteit en inclusiviteit, zodat mensen op vrije wijze invulling kunnen geven aan hun werkende, lerende en zorgende leven - ook als dit tegen de gevestigde normen in gaat. Anderzijds stuiten mensen die counterstereotiepe keuzes maken, en daarmee tegen de stroom in zwemmen, op zoveel obstakels dat de vraag rijst hoe het hen lukt om deze keuzes te maken en vol te houden. Zijn zij eigenzinnig, koppig en non-conform van karakter? Of hebben zij een maatschappelijke positie die hen sterkt om tegen de stroom in te zwemmen? Welke middelen hebben mensen die counterstereotiepe levenspaden bewandelen om dit te doen?

In dit rapport zoeken wij naar een antwoord op deze vragen, door specifiek te kijken naar personen die in hun lerende, werkende en/of zorgende leven een counterstereotiepe rol of functie vervullen. Zij doen dit lang niet altijd met een bepaalde genderpolitieke motivatie, maar zij stellen de genderorde wel degelijk ter discussie door de keuzes die zij maken en de rollen die zij vervullen. In termen van Judith Butler ‘schudden zij de genderorde op’ (Butler, 1990) door gender in zeer letterlijke zin anders te doen (West en Zimmerman, 1987).

Hoe deze mensen hiertoe zijn gekomen, welke obstakels zij tegenkomen door counterstereotiepe keuzes en welke middelen en strategieën zij hebben om obstakels te overwinnen, leest u in het voor u liggende rapport. Omdat wij niet alleen het probleem van genderstereotypering en de ongelijkheden die daaruit voortkomen in kaart willen brengen, maar vooral willen bijdragen aan kennis over de manieren om dit op te lossen, ligt de analytische focus in dit onderzoek op de omstandigheden die stimulerend zijn geweest voor het maken van counterstereotiepe keuzes op het gebied van onderwijs, arbeid en (privé)zorg. Zijn de participanten in dit onderzoek bijvoorbeeld geïnspireerd geraakt door positieve rolmodellen? Zo ja, wat zijn of waren dit voor personen? Andere bijkomende vragen die aan de orde zullen komen zijn: welke uitdagingen komen mannen en vrouwen die een counterstereotiepe pad bewandelen tegen in hun lerende, werkende en zorgende leven? Welke coping strategies hanteren personen in het omgaan met uitdagingen in hun lerende, werkende en/of zorgende leven? Hoe hangen bepaalde barrières, of middelen om deze te overwinnen, samen met achtergrondkenmerken als etnische/culturele achtergrond, seksuele oriëntatie of opleidingsniveau? En tot slot, hoe geven de personen in dit onderzoek zelf betekenis aan hun levensloop en hun eigen positie?

## 1.2 Onderzoeksmethode en aanpak

Dit rapport is gebaseerd op kwalitatief onderzoek. Als methode staat de *life stories approach*, oftewel de levensverhalen benadering, centraal (Chamberlayne et al., 2000). Door middel van deze interviewmethode zijn de participanten gevraagd om

over de sleutelmomenten, keuzes of ‘kantelpunten’ in hun leven te vertellen en deze te duiden. Hiermee is de betekenisgeving van de geïnterviewden, aan gebeurtenissen en personen in hun leven, leidend voor de zoektocht naar positieve invloeden op counterstereotiepe keuzes.

Dit onderzoek is dan ook sterk interpretatief van aard: het neemt de ervaring van personen, van zichzelf en hun context, als startpunt van de analyse (Hollan, 2005). Een voordeel van deze ervaringsgerichte aanpak is dat hij zeer open is: hoewel deze studie is afgebakend door duidelijke onderzoeksvragen, zijn alle elementen die door de onderzoeksparticipanten in hun levensloop als betekenisvol worden ervaren, meegenomen in de analyse. Door de ervaringsverhalen van personen centraal te stellen maakt deze studie inzichtelijk hoe en waarom bepaalde counterstereotiepe keuzes zijn gemaakt, en welke omstandigheden door deze personen worden gezien als stimulerend of juist als belemmerend in het volgen van een eigen(zinnige) weg.

De levensverhalen van mensen die tegen de stroom in zwemmen zijn opgehaald aan de hand van één-op-één diepte-interviews. Deze duurden tussen de anderhalf en twee uur, zodat het gehele levensverhaal aan bod kon komen. De interviews zijn met toestemming opgenomen en vervolgens woordelijk uitgeschreven door een transcriptiebureau. De data is vervolgens gecodeerd en geanalyseerd in ATLAS.ti, een softwareprogramma voor kwalitatieve data-analyse. In de rapportage zijn alle namen van participanten vervangen met pseudoniemen en alle namen van organisaties en bedrijven gefingeerd.

## Werving en selectie van participanten

De onderzoeksgroep bestaat uit 26 personen die in hun lerende, werkende en/of zorgende leven op verschillende manieren keuzes hebben gemaakt die ingaan tegen voorschrijvende genderstereotypen. De onderzoeksparticipanten zijn geworven via de netwerken van de onderzoekers zelf en via organisaties die deel uitmaken van - of nauw verbonden zijn met - het strategisch partnerschap Werk en de Toekomst.

De selectie van participanten heeft vervolgens plaatsgevonden op een inhoudelijk onderbouwde wijze. In het bepalen welke rol of functie geldt als counterstereotiepe, raadpleegden wij statistieken over sekseverhoudingen in opleidingen, beroepen,

<sup>1</sup> Tijdens dit onderzoek varieerde de samenstelling van het onderzoeksteam per onderzoeksfase. De eerste auteur is de gehele looptijd, van onderzoekspopzet tot en met rapportage, betrokken geweest bij deze studie. De tweede auteur is vanaf de operationalisering tot en met de rapportage betrokken geweest. Het totale team varieerde per onderzoeksonderdeel van samenstelling.

sectoren en keken wij naar de cijfers over werkwijze verdelingen in de privésfeer. Op basis van dit vooronderzoek of “counterstereotiepen validatie”, stelden wij bijvoorbeeld vast dat een jonge vrouw die een technische middelbare beroepsopleiding volgt, counterstereotiepe handelt. De landelijke cijfers laten namelijk zien dat slechts 11% van de meisjes kiest voor een mbo-opleiding in de sector techniek, tegenover 42% van de jongens. Anderzijds benoemden wij een man die thuis voltijds voor zijn kinderen zorgt als counterstereotiepe, omdat deze zorgende rol vaker aan vrouwen toekomt: mannen nemen gemiddeld één op de drie uren zorg voor kinderen voor hun rekening en 40% van de uren die doorgaans besteed worden aan huishoudelijk werk (Portegijs en Van den Brakel 2018). Ook een man werkzaam in de beroepsmatige zorg of in het basisonderwijs heeft een counterstereotiepe keuze gemaakt. De landelijke cijfers laten immers een onevenredige genderverdeling zien in deze sectoren. Slechts 10% van de mannen heeft een baan in de zorg of het onderwijs, tegenover 36% van de vrouwen (CBS Statline, cijfers 2017).

Naast deze counterstereotypen validatie is bij het werven van participanten gestuurd op een zo divers mogelijke samenstelling van de onderzoeksgroep wat betreft genderidentiteit, culturele (migratie) achtergrond, seksuele oriëntatie, opleidingsniveau, leeftijd en woonplaats (regionaal of grootstedelijk/Randstad). In onderstaande tabel staan enkele procentuele verhoudingen van kenmerken weergegeven.

Tabel 1: Samenstelling onderzoeksgroep

Onderzoeksgroep N = 26	
Genderidentiteit man	46 %
Genderidentiteit vrouw	54 %
Wel migratieachtergrond	27%
Geen migratieachtergrond	73%
Cis-hetero personen	73%
LHB personen	27%
MBO of lager geschoold	42%
HBO of hoger geschoold	50%
Niet bekend	8%

## Het onderzoeksproces

Met een team van onderzoekers<sup>1</sup> is er gewerkt aan de operationalisering van onderzoeksvragen en concepten, door gezamenlijk een stevig interviewprotocol op te stellen (zie bijlage 2). Dit protocol is getest door middel van een proefinterview en op basis hiervan aangescherpt. Om de interne validiteit van het

onderzoek op peil te houden, zijn de onderzoekers in de startfase van het veldwerk met elkaar meegegaan naar interviews. Zo werd het mogelijk om elkaars werkwijze te observeren, gezamenlijk op de interviewtopics en vragen te reflecteren en onderling de werkwijze in het veld goed op elkaar af te stemmen.

Na de fase van veldwerk werkten de onderzoekers aan het ontsluiten van de getranscribeerde interviewdata. Door te werken met een gestandaardiseerd codeboek in ATLAS.ti, opgesteld door de hoofdonderzoekers, is getracht om de interne betrouwbaarheid hoog te houden. Hierbij was het wederom van belang voor onderzoekers om met elkaar mee te kijken tijdens het codeerproces en in gesprek te blijven over de betekenis van de codes, teneinde een eenduidige werkwijze te hanteren.

Tijdens de fase van data-analyse, interpretatie en de rapportage van de onderzoeksbevindingen heeft het team onderzoekers consistent nauw met elkaar samengewerkt. De discussies over de data-analyse en daaruit voortkomende inzichten gaven aanleiding tot aanscherping van interpretaties en theoretische reflectie.

### 1.3 Positionering en theoretisch kader

Dit onderzoek is gesitueerd binnen een onderzoeksgebied dat zich richt op genderstereotypen en de effecten hiervan op keuzes, gedrag en ambities (Buchmann et al., 2008; Correll, 2001; Knijn et al., 1993; Van der Vleuten, 2018). Een deel van dit onderzoeksveld houdt zich naast mogelijke effecten ook bezig met de manieren waarop deze effecten kunnen worden verminderd, door bijvoorbeeld het in contact komen en empathie ervaren met gestereotypeerde personen (Felten et al., 2018) of het aanreiken van counterstereotiepe rolmodellen (Dryler, 1998; Buunk et al., 2007). Over de mogelijkheden om genderstereotypen links te laten liggen of te doen afnemen is echter een stuk minder bekend dan over de werking en invloed van genderstereotypering zelf.

Dit onderzoek verhoudt zich in het bijzonder tot twee onderzoeken die kijken naar mogelijke oplossingen om genderstereotypering tegen te gaan. Baird (2012) en Kitzinger et al. (2018) laten zien hoe verschillende factoren een stimulerende rol spelen bij het maken van counterstereotiepe beroepskeuzes. Baird toont aan dat mensen met, in de beeldvorming, 'gender atypische' vaardigheden meer geneigd zijn om tegen de stroom in te zwemmen, vooral als die vaardigheden maatschappelijk hoog worden gewaardeerd (zoals wiskundige vaardigheden). Daarmee laat Baird zien dat het 'culturele geloofssysteem', waar genderstereotypen

deel van uitmaken, niet alom bepalend is voor de beroepskeuzes van mensen, maar dat hun eigen talenten wel degelijk meewegen. Gendersegregatie tussen beroepen kan worden verminderd door mannen en vrouwen aan te moedigen om te kiezen op basis van wat ze kunnen. Baird geeft echter geen empirisch antwoord op de vraag hoe sociale en culturele factoren zoals socialisatie en opvoeding, de aan- of afwezigheid van rolmodellen, sociaaleconomische positie of etniciteit van invloed zijn op beroepskeuzes: deze sociale invloeden worden beredeneerd met behulp van onderzoeksliteratuur. Bovendien is het onderzoek kwantitatief en maakt Baird gebruik van deductie: de variabelen waarvan een effect wordt verwacht zijn vooraf vastgesteld, waardoor factoren die onverwachts maar evengoed van invloed kunnen zijn buiten zicht blijven.

Dit onderzoek onderscheidt zich van Baird door een kwalitatieve en interpretatieve aanpak. In plaats van te kijken naar causaliteit of prevalentie bestuderen we de mechanismen die ten grondslag liggen aan counterstereotiepe keuzes, op basis van de subjectieve ervaring en betekenisgeving van personen die tegen de genderstroom in zwemmen. Door deze open en inductieve onderzoeks aanpak zijn alle mogelijke factoren die in de ervaring van participanten naar voren komen als zijnde belangrijk, meegewogen en onderzocht.

Een tweede studie waar dit onderzoek zich toe verhoudt is van Kitzinger et al. (2008). Zij bestuderen hoe counterstereotiepe rolmodellen op televisie van invloed zijn geweest op de beroepskeuze van Britse vrouwen die een counterstereotiepe pad bewandelen, door werkzaam te zijn in een Science, Technology, Engineering and Mathematics-sector (STEM). Kitzinger et al. concluderen dat de gender stereotypische en onevenredig lage representatie van vrouwen in techniek en wetenschap op televisie een negatieve invloed heeft op de bereidheid van vrouwen om in hun werkende leven te kiezen voor een beroep in STEM. Hoewel deze studie kwalitatief van aard is en de ervaringen van vrouwen in STEM centraal stelt, kent het ook enkele beperkingen. De onderzoekers nemen allereerst alleen vrouwen mee in de onderzoeksgroep: mannen die tegen de stroom in zwemmen komen niet aan bod. Er wordt bovendien alleen gekeken naar de invloed van mediaboodschappen en representaties, waardoor andere factoren (denk aan opvoeding, scholing, organisatiecontext) niet worden meegenomen als mogelijk invloedrijk. Dit onderzoek neemt net als Kitzinger et al. mensen die een gender non-conform pad bewandelen als leidraad en stelt hun ervaring centraal. Een belangrijk verschil is echter dat dit

onderzoek zich richt op zowel mannen als vrouwen, in al hun diversiteit, en dat het een breder vizier hanteert dan alleen de rol van de media.

Door de fundamenteel kwalitatieve en interpretatieve focus van het onderzoek geeft dit rapport inzicht in verschillende processen en mechanismen die een stimulerende ofwel belemmerende rol kunnen spelen in het maken van counterstereotiepe keuzes in opleiding, werk en zorg. Dit zijn: 1) Genderstereotypering en socialisatieprocessen; 2) institutioneel racisme en tokenisme; 3) vormen van zelfervaring, rechtvaardiging en coping en 4) processen van identificatie met rolmodellen. Deze processen en mechanismen vormen het centrale conceptuele kader dat richting geeft aan de interpretatie van de onderzoeksresultaten die wij presenteren in dit rapport.

### Genderstereotypering en genderrolsocialisatie

Genderstereotypen zijn de primaire oorzaak van genderongelijkheid. Zo belemmeren stereotiepe ideeën over mannen als zijnde analytisch, rationeel en zelfs agressief dat mannen ondervetwoordigd zijn in de zorg (Portegijs & Van den Brakel, 2016; Williams & Best, 1990). De zorg is immers een domein waar empathie en zorgzaamheid belangrijke, maar in de beeldvorming vrouwelijke, vaardigheden zijn. Anderzijds zorgen stereotypen over vrouwen, bijvoorbeeld dat zij aardig en volgzzaam zijn, ervoor dat vrouwen minder snel worden gezien als leider: het ontbreekt vrouwen in de beeldvorming simpelweg aan autoriteit en als ze die autoriteit wel hebben, wordt deze door anderen vaak niet ervaren als legitiem – als zijnde niet vrouwelijk. Stereotypen vormen daarmee een directe belemmering voor mensen, bijvoorbeeld voor vrouwen om terecht te komen op een topositie in het bedrijfsleven of de politiek (Ghorashi et al., 2017; Pouwels & Henderikse, 2017; Derks et al., 2016). Om meer vrijheid te creëren voor mensen om hun leven in te richten naar eigen wensen, talenten en voorkeuren is het doorbreken van genderstereotypen cruciaal. Genderstereotypen hebben begrenzend effecten op de keuzemogelijkheden van zowel mannen als vrouwen. Genderstereotypering tegengaan is echter gemakkelijker gezegd dan gedaan, omdat mensen van kinds af aan subject zijn van socialisatieprocessen waar genderrollen en regels worden aangeleerd, geïnternaliseerd en genormaliseerd. Dat er verschillende regels gelden voor mannen en vrouwen leren kinderen al heel vroeg. Door andere personen te observeren, sociale interacties aan te gaan en door gedrag, emoties en opvattingen van anderen te imiteren, komen kinderen erachter welk gedrag wel en niet acceptabel of 'normaal' is voor mannen en vrouwen (Schatzki, 1996 | 2008;

Wittgenstein, 1953 | 2009). Genderrolsocialisatie is daarmee niet simpelweg een proces van expliciete boodschappen en regels die worden gecommuniceerd en geïnternaliseerd, maar vooral ook een impliciet leerproces door middel van die observaties, interacties en imitaties (Schatzki, 1996 | 2008, 2002). Dit maakt dat geïnternaliseerde gendernormen uiteindelijk als 'eigen' aanvoelen, als komend van binnenuit en als onderdeel van wie wij zijn. Dit leidt ertoe dat het gedrag van mensen niet alleen sterk wordt bepaald door gendernormen en stereotypen, maar dat veel mensen ook houvast vinden in genderrollen en waarde hechten aan de gendernormen die hieraan ten grondslag liggen. Dit maakt dat gendernormen en stereotypen bijzonder taai zijn en maar langzaam veranderen.

### Discriminatie, tokenisme en institutionele uitsluiting

Wanneer personen buiten de gender-normatieve kaders stappen en counterstereotiepe gedrag vertonen, worden daar mogelijk verschillende negatieve gevolgen aan verbonden. Naast sociale sancties zoals sociale kritiek, stigmatisering of discriminatie, kan het proces van 'tokenisme' in werking treden. Kanter, die dit begrip in 1977 introduceerde, laat zien hoe personen die buiten de gebaande paden treden vaak door andere dominante personen of groepen apart worden gezet en worden gedefinieerd als uitzondering op de regel. Hierdoor blijft de norm waarvan af wordt geweken in stand. Het onderzoek van Whittock (2002) naar de ervaringen van vrouwen in traditioneel mannelijke beroepen laat zien dat deze vrouwen als tokens in een mannenwereld worden behandeld en hier op verschillende manieren sociale druk van ervaren. Allereerst worden deze vrouwen extra (soms ongemakkelijk) zichtbaar gemaakt binnen de organisatie (cf. Zimmer, 1988). Daarnaast worden de verschillen tussen hen en de dominante groep mannelijke werknemers sterk overdreven. Hierdoor ontstaan er scherpere grenzen tussen mannen en vrouwen op de werkvloer, en worden de vrouwen als tokens bovendien (nog sterker) gestereotypeerd. Whittock (2002) laat zien dat "stepping outside the stereotype" juist versterkte stereotypering als gevolg kan hebben.

Processen van tokenisme, stigmatisering of discriminatie op het werk hangen vaak samen met impliciete of expliciete vormen van uitsluiting op institutioneel niveau. Dit gebeurt vaak op basis van seksistische en racistische aannames en conventies die diep ingesleten zijn in institutionele structuren (Schaap, 2014; Wekker, 2017). Ze zijn daardoor niet gemakkelijk te doorbreken en leiden tot structurele discriminatie binnen een organisatie of institutionele context. Zo legt antropoloog Çankaya (2015) institutioneel racisme bloot in de

context van Nederlandse politieorganisaties. De huidige studie geeft indicaties dat bij de Nederlandse brandweer gelijksoortige structuren gelden met betrekking tot aannames omtrent gender en ook ras. Rosette et al. (2018) laten zien dat etnische en genderstereotypen vaak in samenhang bodem bieden voor institutionele vormen van uitsluiting, maar dat deze stereotypen, op een wellicht wrange manier, ook deuren openen. Zo tonen zij aan dat zwarte vrouwen vaak als masculieër worden gezien dan witte vrouwen, en dat zij daardoor eerder in stereotiep mannelijke beroepen aan het werk komen dan witte vrouwen. Aziatische vrouwen worden, zo blijkt uit dezelfde studie, als onderdanig maar competent gezien. Hierdoor verdienen zij vaak meer dan andere vrouwen, maar hebben zij minder vaak een leidinggevende functie.

### Zelfveraring, rechtvaardiging & coping

De levensloopverhalen van de personen die in dit rapport aan het woord komen gaan niet alleen over kansen en stimuli, maar ook over omgaan met tegenslagen en uitdagingen. De manieren waarop personen betekenis geven aan de positieve en negatieve gebeurtenissen in hun leven, en de rollen die zij zichzelf hierbij toedichten, worden zichtbaar in de manieren waarop zij zichzelf en hun leven uitleggen en rechtvaardigen. Cynthia Dunn (2017) en Douglas Ezzy (1997) definiëren ‘het zelf’ als een reflexieve constructie die vaak ontstaat in narratieve vorm – zowel in ‘interne conversaties’ met jezelf als in verhalen die je vertelt aan anderen (Dunn, 2017, 66/67). Door deze verhalen en gesprekken brengen mensen samenhang en logica aan in hun zelfbeeld en zelfveraring in relatie tot hun levenswandel (zie ook Holla, 2018). De verschillende vormen van zelfveraring die mensen centraal stellen in hun levensloopverhaal dragen in veel gevallen bij aan de manier waarop mensen hun eigen keuzes, rollen en levensloop rechtvaardigen. Rechtvaardigingen zijn narratieve structuren waarmee mensen hun rol, positie en leven uitleggen – aan anderen én aan zichzelf - als logisch, goed en passend bij wie zij zijn (Boltanski & Thévenot, 2006). Deze rechtvaardigingen staan vaak in relatie tot bepaalde morele kaders, zoals pragmatisme of zelfredzaamheid, en dienen daarbij vaak om morele kaders en begrenzingen aan te geven tussen jezelf en anderen.

In het verlengde van het rechtvaardigen van wie je bent en wat je doet, ligt het idee van *coping*. Coping (vrij vertaald: manieren van omgaan met uitdagingen) is een reactie op een probleem. Deze reactie kan emotioneel, cognitief of gedragsmatig van aard zijn. Vaak leidt deze reactie tot een bepaalde strategie om de gevolgen van een probleem te omzeilen, te verlichten, te tolereren of te overwinnen (Lazarus

en Folkman, 1984). Er zijn verschillende strategieën en mechanismen van coping, die vaak samenhangen met iemands persoonlijkheidskenmerken, maar ook met een bepaalde situatie. Enkele voorbeelden van coping strategieën zijn: ontkenning, een alternatieve interpretatie van gebeurtenissen, het zoeken van steun of concrete hulp, het maken van plannen en ondernemen van actie; of het verleggen van de focus op andere activiteiten (Carver et al., 1989). Rechtvaardigingen kunnen op deze manier ook gezien worden als een subjectieve vorm van coping, omdat zij vaak dienen om zaken, die wat ingewikkeld of zelfs onrechtvaardig zijn, toch recht te breien door het vertellen van een ‘goed verhaal’ (cf. Ezzy, 1997), waarin jouw rol, in de context van je werk, opleiding, of je privésituatie, kloppend en logisch is.

### Identificatie met rolmodellen

Iemands’ zelfveraring, en in het verlengde daarvan iemands’ identiteit, is altijd een tijdelijk construct, dat wil zeggen: een voorlopig uitkomst van processen van identificatie (Benhabib, 1992). In dit proces van identificatie staan verbindingen en overeenkomsten met anderen voorop. Mensen identificeren zich niet alleen met individuele personen, maar kunnen zich ook vereenzelvigen met een gehele etnische of nationale gemeenschap. Een identificatie kan van tijdelijke aard zijn, maar ook een leven lang duren (De Poorter et al., 2013, 39. Zie ook: Verkuyten, 2010).

Door identificatie met rolmodellen kunnen mensen positief gestimuleerd worden om een counterstereotiep levenspad te bewandelen. Wie of wat een rolmodel is, is echter een subjectief gegeven. Volgens Buurman (2009, 15) is een rolmodel “*een cognitief construct gebaseerd op de eigenschappen van mensen in sociale rollen die een individu in bepaalde mate gelijkwaardig acht aan zichzelf en waarvan hij of zij deze gelijkenis wenst te vergroten door deze eigenschappen na te bootsen.*”. Mensen kunnen rolmodellen vinden in hun onmiddellijke omgeving (bijvoorbeeld binnen hun familie- of vriendenkring), maar ook een beroemdheid van televisie of internet kan als rolmodel dienen.

Er zijn twee typen eigenschappen waar mensen doorgaans een voorbeeld aan nemen: rolverwachtingen en zelfconceptdefinities. Bij rolverwachtingen staat centraal hoe iemand zich gedraagt in zijn rol in een groep. Bij zelfconceptdefinities is het rolmodel een verpersoonlijking van hoe iemand als mens zou willen zijn (Gibson, 2003, in De Poorter et al., 2013). In concrete zin zoeken individuen vaak eigenschappen in rolmodellen zoals doorzettingsvermogen, respect, eerlijkheid, eigen denkwijze, integriteit, moed, tolerantie, competentie en kennis (Buurman, 2009).

## 1.4 De opbouw van dit rapport

De indeling van dit rapport ziet er als volgt uit. In hoofdstuk 2 en 3 belichten wij verschillende levensfasen – de jeugd, de jongvolwassenheid en volwassenheid - en bespreken wij op welke momenten de meest cruciale beslissingen worden gemaakt over de invulling van werk, zorg of opleiding. Hierbij zullen relevante barrières en stimuli, en de hulpmiddelen om obstakels te overwinnen, inzichtelijk worden. Het laatste empirische hoofdstuk (4) van dit rapport neemt rolmodellen onder de loep. Hier wordt gekeken naar de invloed van rolmodellen op mensen die counterstereotiepe keuzes (zouden willen) maken, en op wat voor manier deze beïnvloeding werkt. Wij concluderen met een aantal inzichten wat we kunnen leren van personen die tegen de genderstroom inzwemmen. Hoewel we in deze studie kijken naar de levensverhalen van individuen, zoeken wij in de slotanalyse naar meer algemene aanknopingspunten - *best practices* en werkzame mechanismen – waarmee genderstereotypering in onderwijs, werk en (privé)zorg verminderd of omzeild kan worden.

Deze aanknopingspunten leiden tot enkele concrete aanbevelingen voor de overheid, het onderwijsveld, de arbeidsmarkt en voor interventie-ontwikkelaars in het bijzonder. Ook draagt dit onderzoek bij aan empirische en theoretische kennis over genderstereotypen, de effecten hiervan en hoe deze te omzeilen of te doorbreken. Dit onderzoek laat daarnaast zien dat deze mogelijkheden en barrières samenhangen met culturele, structurele, persoonlijke en institutionele factoren, zoals culturele en sociaaleconomische achtergrond, gender en seksuele identiteit, familie- en schoolsituatie, de aanwezigheid van rolmodellen (in media of de directe omgeving) en met beleid, wet- en regelgeving (bijvoorbeeld omtrent ouderschapsverlof en studiefinanciering). Al deze zaken zijn van invloed op het kunnen maken van (counter)stereotiepe keuzes. De resultaten uit deze kwalitatieve studie geven aanleiding tot een vervolgstudie waarin prevalentie van genderstereotypen en de causale verbanden tussen genderstereotypen en verschillende achtergrondvariabelen op kwantitatieve wijze verder wordt onderzocht.

## Het leven van een persoon is niet simpelweg een optelsom van individuele keuzes. Er spelen allerlei contextuele factoren een rol, die soms beperkend en soms juist (heel) stimulerend zijn in het maken en volhouden van counterstereotiepe keuzes. De invloed van ouders, familie, de overheid, school en andere personen en instituties doet zich in de kindertijd al gelden.

In dit hoofdstuk worden de jonge jaren van de onderzoeksparticipanten besproken, vanaf de kleutertijd tot aan het einde van de middelbare school. De jongere jaren zijn bij uitstek een vormende tijd. Door andere personen te observeren, sociale interacties aan te gaan en door gedragingen, emoties, opvattingen, normen en waarden van anderen te imiteren, leren kinderen wat wel en niet acceptabel is en wat wel en niet hoort (of 'normaal' is). Zo leren kinderen ook dat er verschillende verwachtingen zijn ten opzichte van jongens en meisjes. Om goedkeuring te krijgen van de directe omgeving moeten kinderen echter niet alleen weten wat de gendernorm is, maar zich daar ook naar voegen en gedragen. Om succesvol mee te komen in instituties als het onderwijs en later de arbeidsmarkt is het strategisch om vooral te doen wat je door socialisatie geleerd hebt. Een meisje dat zich naar vrouwelijke normen gedraagt en een jongen die zich mannelijk gedraagt worden binnen het culturele systeem beloond omdat ze zich conformeren. Zo behalen de meeste mensen succes – bijvoorbeeld in de vorm van sociale acceptatie en aanmoediging. Maar hoe is dit gegaan in de levens van mensen die het juist anders doen?

### 2.1 De thuissituatie & life events

Iedereen groeit op in een bepaalde thuissituatie, hetzij binnen een oorspronkelijk gezin of binnen een alternatief gezin zoals een pleeggezin. Hoewel er bij veel personen in dit onderzoek gebeurtenissen in hun jeugd hebben plaatsgevonden zoals gezinsuitbreiding, een verhuizing of scheidende ouders, wordt de thuissituatie door velen als vanzelfsprekend en weinig bijzonder gezien. Toch kunnen grote gebeurtenissen belangrijk zijn, niet in de laatste plaats omdat ze aanzetten tot reflectie. Zo vertelt Jeroen, een huisvader van 47 jaar, over zijn eigen vader:

M'n vader (...) zei tegen iedereen: "Ik ben hier de grootste en mijn vrouw doet wat ik zeg." Tot mijn moeder zei: "Ik ga bij je weg." Toen was het in één keer klaar. M'n vader wilde niks meer, heeft z'n zaak verkocht en zelfs een paar keer te veel pillen geslikt. Hij was er helemaal kapot van. Ja, dus je kan ook heel erg diep gaan. M'n vader heeft dat allemaal wel voor me gedaan, dat laten zien. Daar ben ik op een bepaalde manier wel dankbaar voor, hoe het dus *niet* moet.

Jeroen ziet zowel zijn vader als zijn vroegere thuis-situatie als een negatief voorbeeld, en dit heeft hem gesterkt in zijn keuze om een betrokken huisvader te zijn. Belangrijk hierbij is dat Jeroen als kind de gevolgen al duidelijk zag: nadat zijn moeder weg was, was zijn vader een gebroken man. Dit was voor hem een duidelijk en schokkend voorbeeld van hoe het niet moet, en van een ongezonde gezinssituatie. Het feit dat zijn vader nooit thuis was – en als hij thuis was echt de baas in huis was (of wilde zijn) – reflecteert een traditioneel huishouden met een conservatieve rolverdeling. Dit is een moraal waar Jeroen zich actief – in woord en in daad - tegen afzet, door thuisblijfvader te zijn en door hier met andere mannen over te spreken.

Een ander persoon die in haar jeugd een sterke vorming heeft meegekregen, is Marit, 60 jaar oud en leidinggevende van de afdeling Afval bij een gemeente. Door traditionele maatschappelijke opvattingen en regels hebben de oma en moeder van Marit nooit hun eigen ambities kunnen nastreven. Haar oma had een eigen naaiatelier met personeel toen ze nog ongehuwd was. Na te trouwen en kinderen te krijgen werden zowel Marit's oma als haar moeder, huisvrouw. Marit zelf groeide echter op in een veranderde samenleving, waarin vrouwen niet gedwongen werden om te stoppen met werken wanneer ze trouwden of kinderen kregen. Wanneer Marit vertelt over deze nieuwe kansen en keuzes, lijkt het alsof zij zich schatplichtig voelt ten opzichte van haar moeder en oma, om in naam van hen een loopbaan te ontwikkelen en onafhankelijk te zijn:

Marit: [Mijn jeugd was] aan de ene kant over-beschermend, rommelig, onrustig, iedere keer verhuizen. Dan kwam mijn vader thuis en die zei: "Morgen gaan we daar naartoe verhuizen, en ik ga al. Jullie komen nog." Dus ook van scholen wisselen. En aan de andere kant mijn moeder, die er ontzettend van baalde dat zij als meisje bijvoorbeeld niet naar de kweekschool mocht. Want haar ouders hadden gezegd: "Ja, maar dan kom je nooit aan een man als je zo doorgeleerd hebt." Dus ik had ook wat waar te maken voor mijn moeder. Snap je, dingen die zij niet had kunnen doen door haar opvoeding, die moest ik dan gaan waarmaken. Aan de ene kant werden we wel zo opgevoed van; het maakt geen verschil, je moet het beste hopen, des te beter, doorstuderen.

Interviewer: Dat kwam waarschijnlijk mede omdat jouw moeder niet mocht doorstuderen.

Marit: Ja, dat is wel interessant, want mijn oma was ook een beetje een manager, want voor haar trouwen had ze een eigen naaiatelier gestart. Dus met personeel wat voor haar naaide. Toen ze ging trouwen, moest ze daarmee stoppen. Dus die richtte zich helemaal op mijn opa. Die moest toen haar ambities gaan waarmaken, wat helemaal niet in hem zat.

Grote gebeurtenissen zoals verhuizingen, scheidingen en persoonlijke of gezinsproblematiek kunnen zeer bepalend zijn voor de levensloop van een persoon. Zo vertelt Marit dat de vele verhuizingen in haar jeugd tevens een sterke invloed hebben gehad op haar persoonlijke ontwikkeling en vaardigheden, en dat dit uiteindelijk ook haar loopbaan heeft beïnvloed:

Marit: Ik had altijd wel een beste vriendinnetje. Maar ja, die moest ik ook zo weer achterlaten.

Interviewer: Dus je was wel makkelijk in het maken van nieuwe contacten?

Marit: Eigenlijk een beetje ziekelijk, hè? Als ik ergens kom, kan ik heel goed voelen wat er aan de hand is. Want, als je op een nieuw schoolplein komt, iedereen staat zo naar je te kijken. Van die meisjes zo, dat je niet aan hun vriendin mocht komen, hè. Dus je leert echt wel om niet te voelen wat je zelf voelt, maar heel erg in te tunen op je omgeving, en daarop in te spelen. Natuurlijk heel handig in mijn werk, vaak. Het is alleen wat minder goed voor jezelf, omdat je niet goed leert om heel goed bij jezelf te voelen. Dat heb ik veel later moeten leren. (...) Ik voel altijd aan wat er onder de oppervlakte zit. Ik ben dan ook vaak degene die het benoemt. Dus ik breng altijd perfect de boodschap over.

Hoewel Marit moeite had met de vele verhuizingen

omdat haar sociale leven erdoor ontwricht raakte, leerde ze, door de *coping strategy* van observeren en zich aanpassen aan nieuwe situaties (Carver et al., 1989), een aantal belangrijke vaardigheden, waaronder een verhoogde sociale gevoeligheid en intuïtie. Hierdoor weet Marit al snel wat er speelt 'onder de oppervlakte' en aan deze voelsprietten heeft zij veel gehad in haar rol als leidinggevende.

Naast verhuizingen kan allerhande problematiek aanleiding geven voor een specifieke loopbaan-oriëntatie. Zo heeft Peter, een verpleegkundige van 25 jaar, een groot deel van zijn jeugd in het ziekenhuis doorgebracht. Hoewel verwacht werd dat hij zijn hele leven lang medische behandelingen zou moeten ondergaan, stopte dit gelukkig in zijn middelbare schooltijd. Het is echter niet vergezocht om zijn ziektegeschiedenis en zijn keuze voor een baan in de verpleging aan elkaar te relateren:

Peter: Ik heb mijn hele jeugd, vanaf mijn geboorte eigenlijk, heel veel in het ziekenhuis gezeten. En, inderdaad, vanaf een jaar of vijf had ik eigenlijk al zoiets van; ja, ik wil dat wel gaan doen in de toekomst. Op één of andere manier is dat gebeven, die gedachte, en is dat nooit veranderd. Soms heb je wel eens dat mensen in de puberteit toch ineens een switch maken. Dat ze als kind zeggen: "Ja, ik wil politieagent of brandweerman of weet ik veel wat worden." En bij mij is die keuze nooit veranderd, dus dat vind ik eigenlijk wel bijzonder aan mezelf, dat ik, zeg maar, die lijnen wel heb gehouden. Als je merkt hoeveel mensen altijd switchen van keuzes.

Interviewer: Bijna een soort roeping eigenlijk?

Peter: Ja, ja. Daar lijkt het misschien wel op, ja. En zo voelt het ook wel. Ik zou ook niet... Het is net zoals bij, bijvoorbeeld, docenten. Die weten gewoon; hey, dit past bij mij en voor de rest zie ik mezelf niets anders doen. Nou, dat is bij mij idem dito.

Peter ziet de verpleging als een roeping en is intrinsiek gemotiveerd om anderen te helpen zoals hij zelf is geholpen: "*Het voelt als een soort terugdoen*", stelt hij. Peter framet het daarmee bijna als een morele plicht om zijn steentje bij te dragen aan de zorg.

### 2.2 Waardenoverdracht vanuit ouders

Waar Marit en Jeroen vooral vertellen over veranderde verhoudingen binnen hun eigen gezinnen, van traditioneel naar meer gelijk, was er bij andere personen tijdens de jeugd geen sprake van een tegenvoorbeeld, maar juist van reeds aanwezige counterstereotiepe rollen en verhoudingen waar zij een positief voorbeeld in zien. Zo vertelt Samantha, 33 jaar en werkende als senior consultant bij een

creditcardmaatschappij, dat haar moeder *fulltime* werkte en haar vader het overgrote deel van de zorg en opvoeding deed:

Samantha: In mijn geval is het dat mijn vader en moeder mij anders hebben laten zien. Ik had gezien dat het zo ook kan.

Interviewer: Zou je zeggen dat dat het meest definiërend is geweest voor de manier waarop jij het nu doet?

Samantha: Zeker, ik was anders een heel ander persoon geweest. Als ik een omgekeerde rolverdeling had gehad zou ik hoe dan ook zo gevormd worden. Ik ben gevormd door gewoon te doen waar je zin in hebt, niet kijken naar anderen en gewoon je eigen pad volgen. Als ik dat niet had gehad vanuit huis, was ik nooit de persoon die ik vandaag de dag ben.

Op de vraag in hoeverre de omgekeerde rolverdeling thuis van invloed was op haar eigen levensloop en keuzes, geeft Samantha aan dat beide ouders een positief voorbeeld waren van hoe het anders kan dan de algemene norm voorschrijft. Door te zien dat haar ouders niet keken naar anderen, maar deden wat zij zelf het beste vonden, staat zij met dezelfde eigengereide houding in haar eigen leven. Samantha heeft dan ook een levensloop narratief waar veel *agency* in naar voren komt: zij regisseert haar eigen leven en zij zet zich expliciet af tegen genderstereotypen.

Samantha's ouders hebben haar dus gestimuleerd door *leading by example*. Dit idee komt nog duidelijker naar voren in een reflectie van Suze, een vrouw en moeder van meerdere kinderen die *fulltime* werkt als universitair docent<sup>2</sup>. Behalve dat zij een counterstereotiep voorbeeld heeft gehad aan haar moeder die *fulltime* werkte toen ze zelf jong was, ziet ze zichzelf ook als een voorbeeld voor haar kinderen. Daarbij presenteert ze zichzelf niet als een uitzondering van 'zo kan het ook' maar juist met de boodschap 'dit is normaal'. Dat deze vorm van socialisatie lijkt te werken blijkt wanneer Suze vertelt over een speelervaring met haar dochter waar genderstereotiepe rolpatronen niet aanwezig zijn, omdat de dochter de situatie thuis imiteert:

Dat [mijn moeder *fulltime* werkte] maakt enorm uit. Ik denk dat van alle dingen, dat misschien nog wel het meest belangrijk is geweest: het voorbeeld van mijn moeder. Dat je prima kan werken en toch thuis alles op orde hebt, en dat het gewoon prima is. Dat is mijn voorbeeld geweest, dat is mijn 'normaal'. Het is voor mijn kinderen ook hun normaal. En dat is heel essentieel. Veel vriendinnen van mij, of mijn man bijvoorbeeld, hebben moeders gehad die thuis waren, altijd. En in hoeverre dat hen beïnvloedt weet ik niet, sommigen zijn daar wat conservatiever in dan anderen merk ik. Maar ik denk dat het mijn kinderen enorm zal beïnvloeden. (...) Mijn dochter zegt dat ze helemaal niet wil werken later, dat ze gewoon lekker moeder wil worden. Nou, dat zal nog wel eens terug komen denk ik. Laatst waren we schooltje aan het spelen, en toen zei ze: "Mama, jij bent de directeur van de school, en papa is de man die de vuilnisbak leegt." Daar moest ik verschrikkelijk om lachen. Ja, dat is voor hun heel normaal, dat je als vrouw de baas bent. Niet dat mijn man... niets ten nadele van hem, maar gewoon de vanzelfsprekendheid dat de directeur een vrouw is. Dat is voor hun doodnormaal. Zij zien echt dat verschil totaal niet meer, veel minder dan ik vroeger.

Kinderen krijgen van hun ouders echter lang niet altijd één consistente boodschap mee. Opvoeding bestaat uit vele dimensies en niet alleen de rolverdeling tussen ouders maakt uit. Ook wat je als ouder of als broer of zus impliciet meegeeft aan een kind, qua mentaliteit, informatie, principes, normen en waarden, is vormend. Vaak bevat een opvoeding in zijn totaliteit ook tegenstrijdigheden. Zo vertelt Wil, een informaticus van 52 jaar, dat zij is opgegroeid in een traditioneel gezin waarbij de vader de kostwinner was, maar waar haar moeder ontevreden was in haar rol als huisvrouw. De moeder wilde echter niet dat haar kinderen deze rolverdeling als voorbeeld zouden nemen. Ze had daarom een raad voor haar kinderen: "Zorg dat jullie altijd jullie eigen boontjes kunnen doppen". De moeder van Wil gaf haar kinderen zo het advies om vooral niet in een situatie te verzeilen als de hare, maar om financieel onafhankelijk te worden door een betaalde baan te vinden. Dit is een emancipatoire boodschap waarmee zij haar eigen situatie impliciet veroordeelde. Desalniettemin, zo vertelt Wil, hadden de dochters in het gezin meer huishoudelijke taken dan de jongens, waarmee de boodschap werd gecommuniceerd dat het huishouden vooral een vrouwenaangelegenheid is. Dit laat de complexiteit van socialisatie zien, en de veelzijdigheid aan normen en ideeën waar kinderen mee opgroeien binnen het gezin – laat staan daarbuiten.

Maar soms is de boodschap heel simpel. Victor, een basisschooldocent<sup>3</sup>, vertelt dat zijn ouders hem hebben grootgebracht met een heel duidelijk imperatief: streven naar geluk:

Ze wilden gewoon dat ik een opleiding deed waar ik gelukkig van werd, dat was eigenlijk het enige. Wat het ook daadwerkelijk was, dat maakte hen niet uit, als ik maar iets deed waar ik gelukkig van werd. (...) dat is het streven wat ze nog steeds hebben: doe wat je gewoon gelukkig maakt. (...) en dat zeggen ze eigenlijk nog steeds.

Ook Esmee, officier bij de brandweer van 30 jaar, vertelt dat haar ouders deze instelling hadden: "Zij vonden het juist belangrijk dat ik ging doen wat ik leuk vond en wat bij me paste". Esmee's ouders hebben haar tijdens haar jeugd gestimuleerd om haar eigen passies en interesses te volgen. Marit daarentegen, heeft van haar ouders het imperatief meegekregen om altijd voor het hoogst haalbare te kiezen: ga naar de universiteit en zorg ervoor dat je zo hoog mogelijk eindigt. Marit volgde dit advies op en toonde zich ambitieus, maar merkte al snel dat de universiteit niets voor haar was en stopte. Dit was tot groot ongenoegen van haar moeder die een jaar niet met haar heeft willen praten. Het afwijken van de missie die haar moeder voor haar had bedacht kwam Marit dus op een stevige sociale sanctie van tijdelijke excommunicatie te staan.

Marit is niet de enige met ouders die het belangrijk vinden om het hoogst haalbare uit de schooltijd te halen om zo goed mogelijk te kunnen starten op de arbeidsmarkt. Verscheidene personen in dit onderzoek vertellen hierover, maar worden niet allemaal in dezelfde mate gepusht als Marit. Thomas, een student Zorg en Welzijn van 23 jaar, vertelt dat zijn ouders bepaalde randvoorwaarden creëren, waardoor hij succesvol kan zijn in zijn opleiding. Zij bieden hem hulp bij het maken van zijn huiswerk, en disciplineren hem ook een beetje. Dit ervaart hij als een stimulans om zich te beter verdiepen en te volharden:

Mijn ouders zijn gewoon ontzettend belangrijk voor mij geweest. Die zijn er altijd voor mij, die staan altijd achter me. En wanneer ik bijvoorbeeld een verslag maak voor school, dan wil mijn moeder dat altijd even nakijken, of dan kan ik altijd gewoon mee in een gesprek gaan zeg maar. Sommige ouders zijn totaal niet zo. Laten je daar heel vrij in en dan moet je alles maar zelf uitzoeken, en mijn moeder is ook echt wel iemand die heel erg boos wordt, als ik mijn examen niet zou halen. (...) Daar word ik door gestimuleerd. Terwijl ik ook wel van sommige ouders hoor dat die heel, echt heel vrij er in zijn. Ja dat moet je helemaal zelf weten, dat is zijn eigen examen, of haar eigen examen. Ik denk, nou, je mag daar als ouders wel wat meer sturing in geven.

Ouders zoals die van Thomas scheppen ruimte en kaders voor jongeren tijdens hun school- en studietijd, maar bakenen de mogelijkheden ook op verschillende manieren af. Hoewel keuzes voor een profiel of opleidingsrichting door de meeste mensen (in deze studie) worden benaderd als autonome keuzes die sterk zijn gebaseerd op persoonlijke interesses en motivatie, blijkt na doorvragen dat ouders dit soort keuzes vaak beïnvloeden. Dit soort sturing is vaak impliciet: ouders die wat onderkoeld reageren op een bepaalde studierichting of op subtiele wijze alternatieve opties aandragen, hebben wel degelijk impact. Zo vertelt Victor, inmiddels basisschooldocent, dat zijn ouders altijd vonden dat hij een richting moest kiezen die zijn interesse had, maar dat zij toch blij zijn dat hij heeft gekozen voor Economie en Maatschappij in plaats van Cultuur en Maatschappij. Dit laatste profiel konden zij niet erg waarderen en dit lieten zij aan hem merken. Wanneer ouders minder betrokken zijn bij de keuzes voor profielen en vervolgoledingen van hun kinderen, komt dit vaak door hun eigen geringe onderwijservaring en kennis van het onderwijsaanbod. Wat opvalt is dat een substantieel aantal participanten in dit onderzoek een hogere opleiding heeft gevolgd dan zijn of haar ouders. Ray, inmiddels advocaat<sup>4</sup>, deed VWO terwijl zijn vader geen idee had wat dit inhield. Hij kon zijn zoon daardoor niet adviseren of begeleiden in deze keuze. Politieagent Hanneke vertelt dat haar vader en moeder respectievelijk de LTS en de huishoudschool hebben afgerond en niks wisten van de opleidingen die hun dochter volgde. Zij konden haar dus ook niet helpen in de oriëntatiefase aan het einde van haar middelbare school:

Ze vonden het wel geweldig eigenlijk, ja ik bedoel... Ja, nee. Ze waren heel blij dat ik gewoon serieus de mavo en vbo deed, dus voorbereidend hoger beroepsonderwijs, en uiteindelijk havo, dat vonden ze al heel bijzonder. Het was ook niet dat ik mijn vragen kon stellen van hoe werkt dit? Want ja, mijn moeder had huishoudschool gedaan, mijn vader zal wel LTS denk ik hebben gedaan, en dan de timmerkant, zal ik maar zeggen. Nee ja, dus ze vonden het natuurlijk al heel wat.

Hanneke geeft aan dat ze haar ouders nooit heeft kunnen vragen hoe iets werkt tijdens haar opleidings-traject. Dat is een vrij kenmerkende ervaring van kinderen die te karakteriseren zijn als sociale stijgers. Kinderen met ouders die lager zijn opgeleid of geen opleiding hebben kunnen volgen, ervaren dit vooral als een beperking voor de verticale doorstroming in het onderwijs en de arbeidsmarkt, doordat deze personen vaak weinig afweten van wat hen te wachten staat en hier niet op voorbereid kunnen worden door hun ouders. Het vergt vindingrijkheid en

<sup>2</sup> Leeftijd van Suze is onbekend.

<sup>3</sup> Leeftijd van Victor is onbekend.

<sup>4</sup> De precieze leeftijd van Ray is onbekend, maar ligt in de dertig. Ray is van Surinaamse komaf en homoseksueel.

zelfstandigheid om op eigen houtje te ontdekken hoe een onderwijssysteem werkt, wat de verwachtingen zijn en wat er allemaal bij komt kijken. Uit de volgende paragraaf blijkt dat het helpt als docenten en mentoren, maar ook leeftijdsgenoten en hun ouders, in dit gat springen en een begeleidende, adviserende of inspirerende rol kunnen vervullen.

### 2.3 De invloed van docenten en peers

De institutionele context van een school is belangrijk voor de vorming van kinderen, net als het type onderwijs wat er wordt gegeven. Toch hebben de participanten in dit onderzoek in hun reflectie op de schooltijd vooral oog voor de manieren waarop docenten hen hebben beïnvloed in het volgen van bepaalde interesses en maken van keuzes. Zo komen er docenten ter sprake die goed lesgeven; docenten die mensen inspireren; een docent met aandacht voor persoonlijke ontwikkeling; en een mentor die een oprechte band opbouwt met leerlingen, waardoor zij positief bevestigd worden in hun karakter, keuzes en kwaliteiten. Clara, een ICT professional van 48 jaar vertelt:

Ik had meegedaan aan de Chemie Olympiade, omdat nou ja, ik was heel goed in scheikunde en exacte vakken. En mijn toenmalige docent kwam met dat idee, samen met nog een ander meisje uit de parallelklas. (...) Dat bestaat eruit dat je door het jaar heen, ja, een aantal toetsen krijgt, maar ook dat je eindexamen mee moet doen. Nou, in de vijfde vwo doe je natuurlijk geen eindexamen, dus ik was de enige vijfde-klasser die voor scheikunde eindexamen deed. En dat is in Nederland, maar de 20 beste studenten of leerlingen van Nederland gaan dan een weekje ergens naartoe en dan worden ze nog meer getraind en geoefend etcetera. En de beste twee ofzo daarvan gaan naar de Europese variant. Nou, de Europese heb ik nooit gehaald. Maar ik ben wel dus naar die week voor de Nederlandse Olympiade, met 19 andere leerlingen, geweest en dat was wel gewoon superleuk.

Behalve dat de Chemie Olympiade 'superleuk' was, was het ook erg waardevol voor Clara om hiervoor gevraagd te worden door haar docent, die talent in haar zag. Dat zij bij de beste 20 leerlingen van Nederland hoorde, droeg bij aan haar zelfvertrouwen en deed haar beseffen dat ze de technische vakken wel kon. Daarnaast heeft deze docent, hoewel Clara aangeeft eigenwijs genoeg te zijn haar eigen keuzes te maken, ook direct bijgedragen aan haar gender atypische loopbaan:

Die scheikundedocent was dus echt belangrijk (...), die heeft me echt heel erg gestimuleerd daarin. (...) Ik denk dat ik sowieso waarschijnlijk wel eigenwijs genoeg was geweest om die kant op te gaan, dus het heeft het makkelijker gemaakt. Ik denk niet dat als ik een andere docent had gehad, dat ze me tegen hadden gehouden. Maar het is natuurlijk wel makkelijker als je docent het stimuleert.

Het gaat hier niet alleen om het stimuleren van gender atypische interesses en capaciteiten, maar ook het geven van erkenning en het inschatten van het juiste niveau. Zo vertelt een al wat oudere meubelmaakster, Roos<sup>5</sup>, dat het vooral haar docent was die daadwerkelijk zag wat zij waard was, in tegenstelling tot haar eigen ouders:

De lagere school, daar deed ik het goed, er was nog geen CITO toets maar mijn meester had gezegd dat ik naar het lyceum zou moeten. En mijn vader en moeder hadden allebei iets van, ja, maar we hebben d'r al twee [kinderen] en kan ze niet beter naar de MMS dan? En toen heeft mijn meester gezegd van nee, wat je die jongens hebt gegund moet je haar ook laten doen. (...) Want dat moet ze kunnen. (...) Ik weet niet helemaal zeker of ik me dat zo bewust was, maar ik denk eigenlijk dat dat ook voor mij een soort opdracht was. (...) Goh, dat ik er helemaal emoties van krijg, nou ja, ik weet niet waar ze vandaan komen.

Daar waar haar ouders vooral een beperkende factor waren en erg onderscheid maakten tussen de opleidingsnaden van hun zoons en dochter, heeft deze docent geïntervenieerd in genderstereotiepe denkbeelden die het referentiekader van de ouders bepaalden. Met zijn 'opdracht' aan de ouders om gelijke kansen en mogelijkheden te bieden aan hun kinderen en door het uitspreken van erkenning en vertrouwen in Roos, heeft de docent een belangrijke rol gespeeld in haar vervolgopleiding en haar verdere loopbaan.

De rol van *peers*, leeftijdsgenoten en klasgenoten, wordt groter naarmate kinderen ouder worden en steeds meer tijd buitenshuis gaan doorbrengen. Vrienden en vriendinnen op de basisschool en middelbare school spelen vooral een contextuele rol: er is weinig sprake van directe vormen van sturing, inspiratie of beïnvloeding vanuit *peers*, hoewel bepaalde groepsprocessen wel degelijk barrières of stimuli opwerpen om bepaalde interesses te ontplooien of juist na te laten. Gepest worden, het hebben van veel of weinig vrienden, of vrienden met gedeelde interesses – het heeft allemaal invloed op de persoonlijke en sociale ontwikkeling van jonge mensen en daarmee ook op hun verdere levenswandel, maar wat deze impact precies is, is niet altijd duidelijk.

Slechts in een beperkt aantal gevallen hebben leeftijdsgenoten een duidelijk stimulerende rol gespeeld voor personen om een bepaalde weg in te slaan. Dit is vooral het geval indien er sprake is van een thuissituatie die tekort schiet, waardoor kinderen hun heil of inspiratie elders gaan zoeken. Het meest duidelijk komt dit naar voren in de ervaringen van Ray, de advocaat. Hij omschrijft de thuissituatie waarin hij is opgegroeid als een 'zelflerend systeem':

Het was meer een zelflerend systeem thuis. Ik kan niet zeggen dat ik heel veel heb geleerd van mijn ouders. Ik heb meer van mijn omgeving geleerd, maar niet van mijn ouders. (...) Op de één of andere manier op de middelbare school en de basisschool trok ik toch meer toe naar de kinderen die het leven hadden wat ik wilde. Waarvan de ouders bij elkaar waren, die gewoon gingen sporten, samen aten aan tafel. Het was alleen maar leuk als ik bij vrienden ging eten. Ik mag ook een keer wat zeggen. Dat vond ik heel leuk en daar trok ik naartoe. Daar heb ik veel van geleerd. Ik ben vanuit buitenshuis gestimuleerd om dingen te blijven doen want vanuit huis kreeg ik dat niet per se mee. (...) Ik denk niet dat zij dat heel bewust hebben gedaan, maar dat ze wel heel erg door hadden dat als ik bij hen was, dat dat het moment was om me te stimuleren. Kom op, je kan het. Ik denk dat die ouders ook wel door hebben en dat ze het wel gek vonden hoe mijn leven eruit zag toen ik twaalf was. (...) Ik denk dat ze ergens onbewust vaak toch wel een beetje mij hebben vergeleken met hun eigen kinderen. Zo van: het zou zonde zijn als hij zijn vwo niet haalt puur door zijn thuisomgeving dus dan stimuleren we dat.

Terugkijkend op zijn jeugd stelt Ray dat ouders van vrienden hem bewust gestimuleerd hebben en geprobeerd hebben hem een thuis te bieden. Alida is voormalig Tweede Kamerlid en ICT-er, die in haar jeugd in een pleeggezin heeft gezeten. Zij vertelt een soortgelijk verhaal als Ray en vond een veilig en inspirerend thuis in het gezin van haar beste vriendin. Deze gezinnen van vrienden en vriendinnen boden een alternatief voorbeeld en referentiekader. Ray en Alida geven beide aan dat zij hier meer inspiratie uit hebben geput dan uit hun eigen thuissituatie, wat betreft omgangsvormen, levenshouding en toekomstperspectief.

### 2.4 Tot Slot

Dit hoofdstuk heeft laten zien dat de jonge jaren bepalend zijn voor gedrag en keuzes in het latere leven. Grote gebeurtenissen, zoals verhuizingen of ouders die scheiden, geven vaak sterk richting aan de levensloop van personen. Daarbij spelen ouders en verzorgers een grote rol. Een deel van de personen in dit onderzoek neemt de eigen ouder(s) als tegenvoorbeeld: als de belichaming van hoe zij het zelf *niet* willen doen. Anderzijds bieden ouders ook positieve voorbeelden en ziet een deel van de onderzoeksparticipanten de eigen ouder(s) zelfs als rolmodel. Daarnaast spelen ouders een belangrijke praktische rol in het creëren van randvoorwaarden en het begeleiden van hun kinderen in het maken van opleidingskeuzes (stereotiep dan wel counterstereotiep). Andere 'opvoeders', zoals docenten, mentoren en ouders van vrienden en vriendinnen, spelen deze begeleidende rol als ouders deze niet innemen door afwezigheid of onbeschikbaarheid.

<sup>5</sup> Leeftijd van Roos is onbekend.

## Jongvolwassenen bevinden zich in een levensfase vol overgangen, veranderingen, aanpassingen en ontdekkingen. Het is een fase waarin mensen keuzes moeten maken over waar zij zich in willen ontwikkelen en vaak de eerste stappen zetten in een richting op de arbeidsmarkt.

In het eerste deel van dit hoofdstuk bespreken wij deze fase. Wij bakenen deze fase af van het moment dat mensen kiezen voor een (vervolg)opleiding tot het moment dat zij zullen starten op de arbeidsmarkt, of zich juist niet richting de arbeidsmarkt begeven en zich richten op onbetaalde zorgtaken<sup>6</sup>. Vervolgens, vanaf paragraaf 2, gaat dit hoofdstuk in op het werkzame en zorgzame leven waar de volwassenheid voor de meeste mensen door wordt gekenmerkt. Daar waar mensen in de jeugd en jongvolwassenheid vooral druk bezig zijn met het verkennen van hun interesses, passies, mogelijke opleidingen en beroepen, is de volwassenheid een fase waar andere zaken om de hoek komen kijken. Te denken valt aan de komst van kinderen, mantelzorgtaken en loopbaanveranderingen zoals ontslag of promotie. Hierbij ligt het potentieel om keuzes te maken grotendeels bij het individu zelf; volwassen personen kunnen de regie doorgaans meer in eigen hand nemen. Er zijn echter een aantal contextuele factoren die invloed uitoefenen op de keuzes en wegen die mensen in kunnen of willen slaan, waar dit hoofdstuk licht op schijnt. De vragen die in dit hoofdstuk zullen worden beantwoord zijn: hoe bereiden personen zich voor op, en hoe gaan zij om met, de mogelijkheden en barrières die zij op de arbeidsmarkt tegen komen? En, welke omgevingsfactoren spelen een rol in het vergemakkelijken dan wel het bemoeilijken van het maken en volhouden van counterstereotiepe keuzes als student, starter en wanneer de loopbaan al verder gevorderd is?

### 3.1 De studietijd en stage

Jongvolwassenen moeten een keuze maken of zij gaan werken of een (vervolg)opleiding gaan doen, en zo ja, welke studie zij willen volgen. Bij de keuze voor een bepaalde beroepsopleiding staat er voor studenten meer op het spel dan een 'leuke' opleiding of een specifiek diploma. Hun opleidingskeuze bepaalt mede hun (toekomstige) identiteit: wie, wat en hoe ze gaan worden (De Poorter et al., 2013, 41).

Een belangrijke randvoorwaarde om te kunnen kiezen voor een vervolgopleiding is het beschikken over voldoende financiële middelen om een opleiding te bekostigen. Studiefinanciering vanuit de overheid is vooral voor mensen uit lagere sociaaleconomische klassen een randvoorwaarde om überhaupt door te kunnen leren na de middelbare school, en daarmee is het tevens een indirecte voorwaarde voor het maken van counterstereotiepe keuzes in opleiding. Zo vertelt Sander dat hij de keuze om te gaan studeren niet had kunnen maken zonder deze ondersteuning vanuit de overheid. Nu de mogelijkheid er wel was, was de aansporing vanuit zijn omgeving om hier iets mee te gaan doen zeer sterk. Met name zijn moeder vertelde hem herhaaldelijk dat hij "zo goed mogelijk [zijn] best moest doen [om] zo hoog mogelijk [te] scoren".

Sander koos in eerste instantie voor een gender-conforme beroepsopleiding, namelijk een opleiding tot timmerman aan de technische school, naar voorbeeld van zijn twee ooms:

Het was eigenlijk normaal om een mannenberoep te nemen (...) Ik had twee ooms die ook in de bouw werkten, die timmerman waren. Toen dacht ik; ja, misschien is het ook wel wat voor mij. [Maar] ik merkte al heel snel dat ik eigenlijk een richting had gekozen waar ik me niet helemaal lekker in thuis voelde ... Dus ik dacht; dit gaat hem niet heel lang worden.

Sander stopte met zijn leer-werk-traject in de bouw om verschillende redenen. Ten eersteervaarde hij de bouw als een harde sector waar hij het werk zwaar, koud en vies vond. Ten tweede was hij enige persoon van kleur: "De chauffeurs, allemaal van die boeren, die keken hun ogen uit. Ik kreeg altijd wel opmerkingen naar m'n hoofd. Ze steken hun mening ook niet onder stoelen of banken, omdat ze gewoon recht door zee zijn". De bouw bleek voor Sander geen inclusieve werkomgeving. Geïnspireerd door een vriendin schreef hij zich in op een modeopleiding. Eenmaal daar voelde hij zich als een vis in het water, ook al was hij daar juist één van de weinige mannen en wederom één van de weinigen van kleur. Hij trof daar echter mensen met

dezelfde passie voor mode en textiel, zo vertelt hij, en deze overeenkomst bleek zwaarder te wegen dan alle verschillen (man-vrouw, wit-zwart) tezamen.

Hoe jongeren en jongvolwassenen een studiekeuze maken wordt beïnvloed door familieleden, vrienden en andere personen om hen heen. Zo blijkt (ook uit het vorige hoofdstuk) dat er doorgaans weinig expliciete dwang uitgaat van ouders, maar meer impliciete sturing. Vrienden en docenten vervullen vooral een adviserende rol in het kiezen voor de één of de andere richting. Echter, bij het wegvallen van de sturing en steun vanuit ouders en verzorgers wordt die adviserende rol vanuit docenten en peers veel belangrijker voor het (durven) maken van counterstereotiepe keuzes.

Evert, een man van 40 die werkt als secretaresse bij de gemeente, vertelt dat hij vrij werd gelaten in zijn studiekeuze door zijn ouders, maar ook in hoeverre hij überhaupt wilde studeren: "Ze zeiden: "Je moet doen wat jij wil." Nee, niks. Ze hebben niet gezegd: "Je moet gaan studeren." Nee, helemaal niet aan de orde. (...) Sommige kinderen worden gepusht, maar nee, ik althans niet". Ook Jasmijn, inmiddels directeur van een financieel administratief bedrijf, werd vooral gestimuleerd om datgene te doen wat goed bij haar past, en dit was volgens haar vader niet per se studeren:

Toen zei mijn vader tegen alle verwachtingen in: "Ga maar werken, want dan komt het waarschijnlijk wel goed." En mijn vader was wel iemand die het belangrijk vond dat ik ging studeren, naar school ging, een opleiding, leren en ontwikkeling. Hij was ook wel mijn grote voorbeeld. Mijn vader is zelf academisch. Nu qua werk- en denkniveau zit ik daar wel, maar hij is wel een stap verder dan ik daarin. Maar ik heb altijd wel heel erg tegen hem opgekeken en daarin is hij wel mijn voorbeeld geweest en ook wel mijn rustpunt. Als ik dan ergens tegen aan liep dan oordeelde hij niet, maar dan kon ik wel bij hem terecht ook voor vragen. Toen ben ik gestopt en ging ik vanaf mijn twintigste al werken.

Over het algemeen is de verwachting van ouders dat hun kinderen gaan studeren, zoals de moeder van Sander dat duidelijk naar hem communiceerde. Sander baseerde echter zijn inhoudelijke studiekeuze op het beroep van zijn ooms en zijn vriendin stimuleerde hem vervolgens om over te stappen naar mode. De steun, stimulans en soms sturing komt, kortom, vaak van meerdere kanten. Ook docenten en mentoren op de middelbare school spelen hierin geregeld een rol. Zij fungeren vaak als kompas door leerlingen te helpen zich te oriënteren in de veelheid van keuzemogelijkheden na hun middelbare school. Victor, zelf basisschool docent, vertelt over een middelbare school docent, die "gaf ons echt de keuze om te experimenteren. [Te kijken] wat wij gaaf zouden vinden, echt het onderzoekend leren. Ja, dat is echt dat kennis versus vaardigheden, en hij zat meer op het vaardigheden. Waarbij je juist door die vaardigheden weer kennis vergaart". Ook Annabel (47 jaar) en Esmee (30 jaar), beiden werkzaam bij de brandweer, vertellen over docenten die hen wisten te stimuleren. Zo vertelt Annabel: "Bij natuurkunde was de leraar echt zo'n mentorfiguur, die had zoveel feeling voor zijn leerlingen. Ja, ik denk dat hij mij ook wel wist te prikkelen, misschien mij wel uit mijn verlegen schulpje wist te halen." Interessant is dat deze docenten niet per se sturen op inhoud, maar leerlingen juist aanspreken op hun eigen interesses en persoonlijkheid, zoals Esmee vertelt: "Ik weet nog dat die docent mij prees omdat ik heel erg mijn eigen ding doe, dus dat ik me niks aantrek van anderen, van meningen van anderen. Ik weet nog wel dat hij dat tegen me zei. Dat moet je blijven volhouden. Dat vond ik wel leuk om te horen, was ik wel trots op." Wat Esmee destijds trots maakte, heeft haar op langere termijn gesterkt om zich niet al te veel aan te trekken van de meningen van anderen over 'wat hoort' en haar counterstereotiepe carrière door te zetten.

Dat docenten deze rol vervullen is vooral belangrijk voor personen waarvan de ouders geen of weinig opleiding hebben genoten. Zij zijn vaak weinig bekend met het voortgezet onderwijs stelsel en kunnen hun kinderen dus moeilijk door dit keuzeprocess heen gidsen. Zo vertelt meubelmaker Roos dat de ondersteuning om te gaan studeren vanuit haar eigen gezin om deze reden ontbrak. Er was niemand per se op tegen, maar de begeleiding bij het maken van een keuze voor studeren was er niet. "Er [was] toen niemand die zei van, dat kan je best, dan moet je dit en dan moet je dat".

<sup>6</sup> Een strikt onderscheid tussen de levensfasen van de jongvolwassenheid en volwassenheid is moeilijk te maken. De grens is getrokken bij een zekere mate van (financiële) zelfstandigheid en het stichten van een eigen huishouden of gezin. Dit hoofdstuk loopt daarom tot en met de startersfase in de levensloop.

Eenmaal op een vervolgopleiding voelt het, zoals verschillende personen het verwoorden, als ‘thuiskomen’. Net als Sander, die zich als een vis in het water op de modeopleiding voelt, ervaart Tooske haar studie technische bedrijfskunde als een warm bad van gelijkgezindheid. Op deze opleiding kan Tooske praten over dingen die zij interessant vindt met haar klasgenoten, die haar, in tegenstelling tot haar medeleerlingen op de middelbare school, niet veroordelen omdat ze counterstereotiepe interesses heeft:

Het maakte niet uit wat ik aanhad naar school en of ik me had opgemaakt. Ze zagen het toch niet. Ik kon de hele dag praten over wat ik leuk vond. Als de jongens begonnen over dat ze een nieuwe trekker hadden gekocht dat weekend, dan vond ik dat super leuk. Ik kon eindelijk over onderwerpen praten die me interesseerden. Wat ik echt leuk vond. Volgens mij hebben die jongens mij ook nooit gezien als een *outsider* of zo. Ik heb er altijd gewoon bij gehoord. En dat vond ik heel fijn. Bij de meiden op de middelbare school voelde ik me niet echt thuis, op de basisschool voelde ik me niet thuis. En toen ik bij al die gasten in de klas kwam dacht ik, het boeit ze niks, maar ik hoor erbij. (...) Ja, ze zijn gewoon niet oordelend en dat vind ik heel erg prettig.

Een stage als onderdeel van een opleiding zorgt voor ervaring in het werkveld. Sander heeft tijdens zijn mode-opleiding een stage gedaan omdat:

... ik niet precies wist wat ik wilde gaan doen. Een beetje onderzoeken, dus toen ben ik bij drie verschillende bedrijven geweest. (...) Daar heb ik 4 maanden gezeten en daar heb ik twee stylisten geadviseerd. Daar kwam ik eigenlijk per ongeluk op, want ze hadden geen plek. Ik had net 6 maanden stage gelopen en ik moest nog 3 maanden voldoen en op een gegeven moment kwam er een ex-stagiaire langs op het atelier waar ik destijds werkte. Die zei van; goh, ik heb net bij [bedrijf] stage gelopen en is het niets voor jou? Toen zei ze dat het over styling ging, ik dacht; styling? (...) Ja, ik werd een beetje opgeleid door de academie als autonoom kunstenaar. Ik wist niet wat styling was in die zin, dus ik dacht; styling is iets wat ontwerpers doen.

Sander ervaart en vertelt over zichzelf als doorzetter. Het krijgen van een stageplek ging namelijk niet bepaald vanzelf: het was moeilijk was om er tussen te komen, maar hij is blijven bellen en heeft uiteindelijk een plek gekregen omdat hij gemotiveerd en vasthoudend is geweest. Het is echter niet voor iedereen weggelegd om met doorzettingsvermogen te krijgen wat je wilt. Zo vertelt Thomas, student Zorg en Welzijn:

Tijdens mijn opleiding kon ik bij een kinderdagverblijf stage gaan lopen, en toen werd ik afgewezen, omdat ik een man was. (...) Je hebt echt zoiets van, dit kan toch niet waar zijn dat het in Nederland kan dat je als man zijnde opeens afgewezen wordt. (...) Dat ik denk, als school zou je je toch hard moeten maken voor je leerlingen. Een aantal weken terug, hebben we een soort colleges in de klas gehad (...) en zo is ook de GGD langs gekomen, die dus de kinderopvangorganisaties controleren. Ik heb hun ook de vraag gesteld: “Wat doen jullie als een organisatie het in een beleid heeft staan dat ze geen mannen aannemen?” Want zij kijken ook beleidsplannen na. “Ja, daar kunnen wij niks aan doen. Dat valt niet binnen onze dingen waar wij op controleren. (...) ze zeiden toen zelfs, wat ik best wel een rare opmerking vond, misschien deden ze het wel om je te beschermen, dat ze je niet aannemen. Dat vond ik echt wel een hele rare opmerking. Om mij te beschermen, om me niet aan te nemen. Ik denk van nee, het is gewoon discriminatie.

Thomas geeft aan dat er een sterk taboe heerst op mannen die met kleine kinderen werken, waardoor zijn stage niet door is gegaan. Het is lastig gebleken om dit aan te vechten, omdat het uitsluiten van mannen in de kinderopvang breeduit sociaal geaccepteerd is. Toch is hij volhardend in het vervullen van dit beroep. Dit komt enerzijds door zijn optimistische aard en doorzettersmentaliteit, en anderzijds door specifieke personen in zijn werkomgeving, die voor binding zorgen en hem als gelijke behandelen:

Ik ben ook wel een beetje een optimist. Dus dat heeft mij denk ik wel ergens gebracht. Ik ben altijd wel heel erg van de regels geweest, dus ik probeerde ook overal goed op tijd te zijn en me aan afspraken te houden. Dat heeft mij [ook] ergens gebracht. Ik denk dat ik ook wel *open minded* ben (...) en wel vriendelijk ben, veel geduld heb met kinderen. Dat is ook wel heel belangrijk, heeft me misschien ook wel ergens gebracht. Als je zo gaat zitten op stage van, ik vind het niks, dat brengt je ook nergens. (...) Mijn begeleidster is echt heel goed met kinderen en ze maakt tijd voor mij vrij om te gaan zitten. Zij vraagt naar mijn weekend. Als ik heb gezegd dat ik op scouting kamp ben geweest, dan vraagt ze ook hoe het was en of ik leuke dingen had gedaan. Dat werd mij toen ik met ouderen stage liep, nooit gevraagd. Daar werd nauwelijks met mij gepraat. (...) Zaterdag ben ik ook bij de verjaardag van mijn begeleidster geweest. Een tijdje daarvoor gingen ze lunchen met het team, daar werd ik dan ook voor uitgenodigd. Dus ik wordt heel gelijk behandeld als collega. En ik word gewoon al behandeld alsof ik er al werk, en dat vind ik gewoon heel erg leuk. Heel gelijk. Geen hulpje meer maar gewoon echt gelijk.

### 3.2 Starten op de arbeidsmarkt

Vroeg in de jongvolwassenheid lijken de barrières voor mensen om voor een counterstereotiepe opleiding te kiezen gering en vaak mee te vallen. Dit verandert wanneer zij gaan solliciteren en starten op de arbeidsmarkt. Dan blijken organisaties en bedrijven niet voor iedereen even toegankelijk. Met name in sterk homogene organisaties is dit het geval: door een gebrek aan diversiteit kunnen minderheden minder gemakkelijk binnen komen. Ray, de advocaat van Surinaamse komaf vertelt:

Toen ik ging solliciteren heb ik best wel bewust gekeken: (...) waar heb ik de meest diverse werkomgeving qua mensen? En dan houdt het nog steeds niet te over, geen diversiteit ten top, maar als je kijkt naar de Zuidaskantoren, zitten we wel relatief goed. Nog steeds een zware minderheid hoor. Ik denk dat het qua advocaten [van kleur] ook op twee, misschien vier handen te tellen is, maar daar blijft het wel bij. Maar er zijn ook kantoren waar het echt maar één [persoon] is.

Werkgevers en zittende werknemers worden vaak enthousiaster van kandidaten die op hen lijken, waardoor er verschillende soorten bias, op basis van gender, leeftijd, culturele achtergrond of anders, nog vaak een impliciete rol spelen in werving en selectieprocedures (Piek et al., 2018). Soms wordt het belang van diversiteit wel gezien, wat kan leiden tot positieve discriminatie. Dit betekent echter niet dat personen het ook volhouden in een organisatie of werkveld: hier is een inclusieve werkcultuur voor nodig, wat betekent dat een organisatie in gelijke mate ruimte biedt voor ieders inbreng en manier van zijn, en daarmee de verschillen in subjectposities erkent én waardeert (Barak, 2000). Ray vertelt dat hij op zijn kantoor anders wordt behandeld dan collega’s vanwege zijn homoseksuele geaardheid:

Ik heb er wel opmerkingen over gehad. Het kan invloed hebben in de advocatuur op je loopbaan in die zin. Een van de mensen wordt over twee weken partner bij ons op kantoor en hij is homo. Daar is het kantoor niet trots op (...) Ik ben op een hele subtiele sympathieke manier op [mijn homoseksualiteit] geweest. Anderen hebben wel gezegd: ‘Hij is wel heel erg vrouwelijk. Ik weet niet of hij hier medewerker kan worden hoor.’ Dat is natuurlijk wel heel kwalijk.

Hoewel zijn homoseksualiteit volgens Ray minder van invloed is geweest op zijn loopbaan dan zijn donkere huidskleur, omdat zijn seksuele geaardheid minder zichtbaar is, zegt het wel iets over het gebrek aan inclusiviteit op zijn werkplek. Ray relateert de opmerkingen die hij krijgt, door ze te vergelijken met incidenten en voorbeelden van homodiscriminatie die veel ingrijpender zijn. Deze manier van coping is voor hem persoonlijk effectief genoeg om door te gaan op de plek waar hij nu werkt (Carver et al., 1989). Het brengt echter geen veranderingen teweeg in de organisatiecultuur zelf. Dit geldt ook voor de manier waarop Peter, verpleegkundige, omgaat met reacties op zijn man-zijn. Zijn counterstereotiepe rol in de homogeen vrouwelijke werkcultuur van de geriatrische zorg roept bij cliënten vragen op en zorgt soms voor ongemak. Zo vertelt Peter dat er vaak met verbazing maar soms ook met afkeur wordt gereageerd op zijn rol als verpleger:

Omdat ik op die geriatrische traumatologie werk heb je echt ook wel echt hele oude mensen. Mijn oudste patiënt is, geloof ik, 104 geweest. Daar heb je ook echt wel vrouwen die inderdaad, mede ook door het geloof, echt zoiets hebben van; hey, dit vind ik niet fijn dat jij dat doet. Prima, daar heb ik ook totaal geen moeite mee. Ik snap dat ook. Het is ook gewoon van vroeger uit dat vrouwen dit beroep deden, en dat als man... Als je vrouw bent, en de enige die jou misschien in een bepaalde kwetsbare situatie heeft gezien je man is geweest, en er komt in één keer een smurf van vijftientig aan je bed die je even vertelt; “ik kom u verzorgen.” Dat ze zoiets hebben van: “Ik vind dit niet fijn.” En dat is ook prima, dan heb ik daar ook totaal geen moeite mee. Dan zeg ik: “Joh, dames...” Vooral mensen van islamitische afkomst. Daar ga ik niet eens meer naar toe. Dan zeg ik: “Jongens, jullie hebben me daar ingedeeld vandaag, maar ik weet niet of het handig is zo.

Peters *coping strategie* is om zich zo goed mogelijk aanpassen aan de wensen van zijn patiënten. Hij ziet het als goede zorgverlening wanneer hij mensen zoveel mogelijk op hun gemak stelt en in hun waarde laat. Daarnaast is het voor hem gemakkelijker om geen strijd aan te gaan over dit soort zaken. Peter tolereert zijn uitzonderingspositie en dealt met de reacties door de omstandigheden op alternatieve wijze te interpreteren: in plaats van omgaan met uitsluiting, herdefinieert hij zijn aanpassingsvermogen als een manier om zo goed mogelijk zorg te verlenen (Carver, Scheier & Weintraub, 1989). Brandweer Annabel vertelt op haar beurt hoe zij een meer actieve coping strategie hanteert waarmee zij om kan gaan met uitsluiting en discriminatie: zij zoekt hulp en vindt steun bij collega’s die in een soortgelijk schuitje zitten qua minderheidspositie:

[Mijn collega] kon dat wel heel erg relativeren van nou zo erg is het allemaal niet en trek het je allemaal niet teveel aan, maar hij kon het op zo'n manier zeggen dat ik er ook echt wat aan had. En een andere collega (...) hij is homo, dus hij liep daarmee, nou ja hij liep niet tegen heel veel muren op, want hij werd best wel geaccepteerd, maar het lag toch wel een beetje gevoelig. En mijn andere, Marokkaanse collega, waar ik het supergoed mee kon vinden, die [had] natuurlijk zijn eigen dingen, maar daarin heb je wel je klik. Ik was een bijzonder geval apart en niet alleen door het vrouw-zijn, maar dus ook doordat ik echt wel een andere kijk heb op de maatschappij [vergeleken met] heel veel collega's die daarin toch een soort eenheidsworst vormen.

Ook volgens Wil, informaticus van 52 jaar, is het zoeken van bondgenoten een goede manier om te leren omgaan met ondermijning en discriminatie. In verschillende situaties heeft zij gemerkt dat zelfs haar leidinggevendenden niet voor haar opkomen. Zodoende heeft Wil geleerd om actief op zoek te gaan naar andere personen in haar omgeving waarmee ze gedeelde ervaringen heeft:

Ik heb wel geleerd in de loop der jaren om (...) bondgenoten te zoeken. (...) En dan is het niet meteen dat je naar je leidinggevende toe gaat, of een vertrouwenspersoon, maar dat je [vaak] gewoon even polst bij andere vrouwen (...). Een bondgenoot kan ook een man zijn, maar ik heb het nooit als zodanig meegemaakt. Het er een beetje over hebben, en praten, wat *common grounds* vinden.

Door een groep te vormen van gelijkgezinden binnen een organisatie is de kans dat er invloed kan worden uitgeoefend op structuren en systemen die discriminatie mogelijk maken groter dan wanneer coping individueel plaatsvindt. Dit soort groepsvorming kan informeel plaatsvinden of formeel gefaciliteerd worden, door netwerkorganisaties. Beide manieren zijn in potentie effectief om bepaalde misstanden zoals exclusie of discriminatie op de agenda te zetten binnen organisaties.

Veel bedrijven en sectoren waar een gebrek aan diversiteit is, kennen netwerken die vaak identiteitsgebonden zijn en gericht zijn op het bevorderen van veilige werkomgevingen (*safe spaces*) en het bieden van ondersteuning en *empowerment* aan minderheden in een beroepsgroep. Zo is Clara lid van *Women in Tech* en heeft timmervrouw Roos een vrouwenwerkplaats opgericht:

Ja, de werkplaats is gewoon voor vrouwen. Om vrouwen de kans te geven in een mannenberoep op een redelijk veilige plek, zonder allerlei opmerkingen, hun werk uit te oefenen. En zonder dat het ook van ze overgenomen wordt. Want wat wij als vrouwen vaak hebben bij de baby's, hebben mannen natuurlijk ten opzichte van vrouwen bij dit soort werk. (...) Is een heel andere werkomgeving. En ik zou me daar nooit staande hebben gehouden. Maar goed, dat hoefde dus ook niet.

Dit soort plaatsen en netwerken kunnen een hulpmiddel zijn om bepaalde vormen van discriminatie tegen te gaan, of om op zijn minst de mentale belasting ervan te kunnen dragen als collectief. Daarnaast spelen specifieke personen vaak een rol in het 'optillen' van mensen en het bieden van kansen. Met name de steun en stimulans van leidinggevendenden speelt vaak een cruciale rol, net als leidinggevendenden die juist geen ruimte bieden aan nieuw (vrouwelijk) talent (Derks, van Laar & Ellemers, 2016). Zo vertelt Samantha, consultant bij een creditcardmaatschappij:

Bij haar was dit het ergste, maar met alle vrouwelijke managers ook. Dat was meer eigen frustratie, maar achteraf was dat niet afgunst naar mij toe. Door haar had ik wel gewoon zoiets van, ik wil liever mannen om me heen dan vrouwen. Toen heb ik [leidinggevende] gebeld van: "Haal me hier weg, want dit gaat hem helemaal niet worden." Toen zei hij: "Ik heb een hele mooie baan hier, stuur je CV." Toen heeft hij tegen die high end manager gezegd: "Dit is haar CV, je moet haar hebben, ze is de beste". Toen zei hij: "Nee, ze is veel te jong en onervaren." Toen zei [leidinggevende]: "Nee, ik sta erop dat je met haar gaat spreken." Op aandringen van [leidinggevende] dacht ik, prima, op gesprek. Toen ging ik op gesprek en heb ik de baan gekregen.

Samantha, en met haar vele andere informanten, geven aan dankbaar te zijn voor specifieke personen en netwerken binnen hun huidige of voormalige organisatie: niet alleen vanwege geboden promotiekansen, maar ook voor het doorbreken van uitsluitende mechanismen of de getoonde empathie met een thuissituatie of de werk-privé balans. Hieruit blijkt dat de meeste personen, hoe sterk hun wilskracht en doorzettingsvermogen ook is, hun counterstereotiepe pad niet geheel op eigen kracht bewandelen: welwillende personen, ondersteunende netwerken en egalitaire organisaties zijn nodig om op zijn minst te faciliteren dat alternatieve wegen mogelijk zijn. Hoewel het Peter, Ray en Annabel lijkt te lukken om zelfstandig te dealen met negatieve reacties op hun counterstereotiepe positie, is hierin een rol weggelegd voor werkgevers. Een actief beleid op diversiteit en inclusie op de werkvloer werkt gelijkheid en veiligheid in de hand (Barak, 2000). Door te erkennen dat dit

soort uitsluitingsprocessen systemisch zijn in homogene organisaties en sectoren, kan een werkgever de verantwoordelijkheid voor dit soort situaties weghalen bij het individu. Dit vermindert druk en stress en zorgt er uiteindelijk voor dat deze mensen niet vertrekken.

### 3.3 Werk-zorg verdeling

Het behalen en behouden van een balans tussen werk en privé is voor veruit de meeste mensen een uitdaging in de volwassen jaren. Omdat zorgtaken voor een groter deel op de schouders van vrouwen komen te liggen dan op die van mannen, is deze combinatiedruk voor vrouwen als (jonge) professionals het grootst. Om deze druk te verlichten kiest 74% van de vrouwen in Nederland voor deeltijdwerk (Portegijs & Van den Brakel, 2018). In deze studie, echter, zijn de vrouwen die voltijds werken, ook als zij kinderen hebben, in de meerderheid: 73% van de vrouwelijke onderzoeksparticipanten die werken, doen dit in voltijd. Het vinden van een werkzame werk-zorg balans blijkt voor deze vrouwen die voltijds werken echter niet gemakkelijk. Alida, voormalig Tweede Kamerlid, heeft veel verantwoordelijkheid genomen voor de opvoeding van de kinderen. Dit heeft haar loopbaan beperkt. Toen zij onverwacht opnieuw zwanger werd zo'n tien jaar na de geboorte van haar twee kinderen uit een eerdere relatie, was ze even bang dat de verantwoordelijkheid voor een jong kind opnieuw haar vrijheid zou beperken. Alida vertelt echter dat haar nieuwe partner een groot deel van de zorgtaken op zich heeft genomen:

[Mijn nieuwe partner] zei, "ik wil daar gewoon zijn". Daarvoor was hij al veel bij de jongens, de oudste twee. Hij ging met hen naar voetbal omdat hun vader er niet zoveel tijd en aandacht aan besteedde en ik natuurlijk in Amsterdam werkte. Vaak was hij als eerste thuis en ving de jongens op en ging eten maken. We hebben er nooit zo heel erg over gesproken of over nagedacht. Wel toen ik uiteindelijk voor de Tweede Kamer ging, omdat we zeiden: stel dat ik gekozen word, dan ben ik bijna niet meer thuis. Dan sta je echt wel in je eentje voor een gezin.

Alida ervaart het als pijnlijk en ongemakkelijk dat zij door haar vrouwelijke collega's kritisch aan de tand is gevoeld over het verdelen van de zorgtaken (vgl. Kokot, 2005). De opstelling van haar partner, die haar aanspoorde om het Kamerlidmaatschap op te pakken en zorgtaken aan hem over te laten, heeft haar enorm geholpen:

Mijn man zei: "Schat moet je niet weer eens lekker wat gaan doen? Werken of zo. Iets met je leven?" Ik heb dan een partner die dat snapt en begrijpt en weet: je moet gewoon niet *twenty-four-seven* moeder zijn, want dat past gewoon niet. (...) Waar ik misschien wel spijt van heb is dat je in je jongere jaren jezelf misschien wel teveel in een rol laat drukken waar je eigenlijk niet in past. Dat het ook de maatschappij is die jou vertelt: "Jij moet dat doen!" Op het moment dat je daar uitbreekt, moet je wel sterk in je schoenen staan.

Begrip en aansporing van een partner kunnen dus een belangrijke rol spelen bij het overwinnen van de maatschappelijke druk om in een genderstereotiepe rolverdeling terug te vallen. Ook het feit dat Alida's partner een concreet deel van de zorgtaken op zich neemt maakt het voor haar mogelijk weer opnieuw aan het werk te gaan. Wel stelt zij dat je "*sterk in je schoenen*" moet staan om een dergelijke counterstereotiepe rolverdeling aan te houden. Dit geldt voor zowel haarzelf als haar man, die bij het vervullen van zijn zorgtaken regelmatig de vraag opgeworpen krijgt: "*Waarom regelt je vrouw dat niet?*".

Marit, die nu leiding geeft aan de afdeling Afval bij een gemeente, is gestopt met werken toen zij kinderen kreeg, nu alweer zo'n 30 jaar geleden. Voor haar toenmalige man, die werkte aan een universiteit, was het geen optie om minder gaan werken; dit werd destijds door een werkgever als een universiteit zeker voor mannen niet gefaciliteerd. Marit vertelt dat zij zelf, door haar hormonale toestand, vrij impulsief ontslag nam toen ze haar eerste kind kreeg. Een tijd later, na de geboorte van haar tweede kind, is ze een pedagogiekopleiding gaan volgen waardoor zij uiteindelijk drie avonden per week, wanneer haar man thuis was, kon werken als coach. Van daaruit is ze haar loopbaan verder vorm gaan geven, stap voor stap, totdat ze op leidinggevende functies terecht kwam.

Ook Suze is voltijd blijven werken, met jonge kinderen, om haar academische loopbaan te kunnen voortzetten. Zij gaat naar eigen zeggen sterk en bewust tegen de mores in. Maar hoewel de arbeid-zorg verdeling goed is geregeld in Suzes gezin, heeft ze wel degelijk concessies moeten doen. Haar sociale leven staat bijvoorbeeld op een laag pitje: al haar vrije tijd besteedt ze aan haar partner en kinderen. Haar gevoelens hierover zijn ambivalent: "*Die vrijheid heb ik gewoon niet meer. Aan de andere kant merk ik: die kinderen houden je ook gewoon mentaal op de rails, omdat je af en toe afgeremd wordt door ze, en dat is heel gezond.*". Enerzijds mist Suze haar vrijheid, anderzijds remmen haar kinderen haar op een positieve manier af, omdat ze anders te veel zou werken.

Jasmijn, directeur van een salarisadministratiekantoor, heeft langer moeten zoeken om haar werk-privé balans op orde te krijgen. In haar geval was het haar partner waar extra aandacht en zorg naar uit ging, omdat hij door een burn-out langere tijd niet kon werken. In de tijd dat zij met hem samen was ontwikkelde Jasmijn een schuldgevoel over haar eigen hoge positie in verhouding tot haar vriend. Haar partner liet merken dat hij onzeker werd door haar succes en dit kon zij moeilijk verdragen. Om hem te ontzien sprak zij thuis niet meer over haar werk. Hoewel zij goed gedijde in haar counterstereotiepe, leidinggevende arbeidspositie, voegde zij zich thuis naar genderstereotiepe normen om haar man te ontzien. Jasmijn gelooft dat het voor mannen moeilijker is om een succesvollere vrouw te hebben dan andersom, omdat het tegen de traditionele genderrolverdeling in gaat, waar de man als kostwinner wordt gezien en het inkomen van de vrouw vooral als extraatje of als secundair.

### 3.4 Homogene M/V organisaties

De organisatie- of sectorcultuur waar mensen in werken is van invloed op de ruimte die zij hebben om hun counterstereotiepe pad te (blijven) volgen, en op de ruimte (of *agency*) die zij hebben om te dealen met obstakels. De werk-zorg combinatiedruk wordt bijvoorbeeld hoger naarmate er meer mannen in een sector of bedrijf werken: een mannencultuur tilt de norm vaak naar voltijd. De brandweer is een plek waar dit het geval is, vertelt Esmee. Zij ziet dat haar vrouwelijke collega's hun carrière-ambities naar beneden bijstellen in anticipatie op een te hoge combinatiedruk:

Ik ben de enige vrouwelijke officier van dienst. We zijn met 18, dus 17 mannen en ik en dan boven ons zit dan nog een hoofdofficier van dienst, dat zijn alleen maar mannen. En voorheen hadden we wel meer vrouwelijke OVD. En wat ik wel heel interessant vond was: waarom zijn die zo snel gestopt? Want de meeste mannen die zitten al 20, 25, 30 jaar als officier van dienst. En de vrouwen die doen het 5 jaar en dan stoppen ze ermee. Ik was wel benieuwd wat daar de reden van was. En wat ik daar wel heel opvallend uit vond is dat zij toch door onzekerheid vaak uiteindelijk toch wel mee gestopt zijn. Of dat het met privéleven niet te combineren was, als ze kinderen krijgen.

Zowel Esmee als Marit gaan in tegen het stereotype dat mannen leiders zijn en vrouwen volgzaam, in het bijzonder omdat zij als vrouw leidinggeven aan mannen. Esmee doet dit bij de brandweer en Marit bij de afvalophaaldienst bij de gemeente. Marit vertelt dat haar minderheidspositie als vrouw die leiding geeft zelden leidt tot serieuze problemen, maar dat zij

recentelijk twee werknemers met een niet-Westerse achtergrond heeft moeten ontslaan, die zich vervolgens nogal aangetast voelden in hun waardigheid en mannelijkheid. De situatie werd dreigend en vervelend, en volgens Marit is deze escalatie goeddeels te wijten aan het feit dat zij een vrouw is in een leidinggevende positie.

Andere vormen van tegenwerking heeft ze goed op kunnen oplossen. Bij een ander bedrijf waar zij leiding gaf aan bijna uitsluitend mannen, werd ze in eerste instantie buitengesloten vanwege haar vrouw-zijn. Hoewel ze een duidelijk negatieve onderstroom voelde, zag zij dit als een uitdaging. Ze herkende de situatie en kon in haar jeugd opgedane ervaringen en vaardigheden gebruiken om hiermee om te gaan:

Ik vond het fascinerend. Dat was gewoon het nieuwe schoolplein. Ik kende het. Mopperen jullie maar, ik pak jullie toch wel in. Het raakte mij niet. Dan zeiden [de collega's]: "Ik rij zo weg hier". Dan zei ik: "Dat kan, zullen we voor de *time being* nog een kopje koffie gaan drinken samen". "O ja, oké".

Alida's ervaringen als Tweede Kamerlid, daarentegen, laten zien hoe moeilijk het is om je draai te vinden in een eenzijdige of homogene organisatiecultuur. In de Nederlandse politieke cultuur, die is gericht op rationaliteit, een stereotiep mannelijke eigenschap, is er weinig ruimte voor emoties en zaken die als privé worden beschouwd. Alida beschrijft haar gevoel van vervreemding en onveiligheid op de werkvloer in een periode vlak nadat haar vader overleed:

Als kamerlid (...) moet je gewoon *twenty-four-seven* beschikbaar zijn voor je partij. Toen heb ik ook gezegd: "Ik ga na deze periode niet meer in de Kamer, want het is ongezond". Ik bedoel, je raakt iemand kwijt en een week later moet je weer in die zaal zitten (...), terwijl het gewoon een jaar nodig heeft, de rouwperiode. (...) Toen kwam ik in de Kamer dus achter [collega's die ook naasten verloren hadden] maar ook gewoon door moesten in dat circus. En van buiten is de wereld heel hard, maar van binnen dus ook. (...) Heel snel, hup weer over naar de orde van de dag, terwijl je dan vergeet: was jouw vader niet drie weken geleden overleden? (...) Daarom besloot ik: deze omgeving is voor mij totaal niet veilig. (...) Ik moet hier gewoon niet zijn.

Uit Alida's woorden blijkt dat zowel de alomvattendheid van haar functie, waarbij ze altijd beschikbaar moet zijn, als het gebrek aan ruimte voor privé-zaken en emoties, obstakels vormen om haar werk te continueren. Binnen de politieke cultuur van rationaliteit, waarbij emoties moeten wijken voor de orde van de dag, voelt Alida zich onveilig. Dit doet haar besluiten om zich niet meer

verkiesbaar te stellen voor een volgende termijn in de Kamer. Alida's keuze om de landelijke politiek te verlaten reflecteert enerzijds de besluitvaardigheid en *agency* van de informant, maar anderzijds ook dat de context van politiek niet gemakkelijk naar haar hand te zetten is.

### A man's world

Verschillende vrouwen die in een mannensector werken – niet per se in een leidinggevende rol – hebben in deze mannelijke bedrijfsculturen te maken met stereotypen. Dit heeft vaak een negatieve, maar soms ook een positieve uitwerking. Esmee werkt bij de brandweer en vertelt dat haar mannelijke collega's vooral heel erg behulpzaam zijn. Haar mannelijke collega's helpen haar niet alleen met de technische aspecten van het vak, maar zorgen bijvoorbeeld ook voor haar door voor haar te koken. Esmee denkt dat mannen op haar werk haar zien als minder zelfredzaam en bekwaam. De kwaliteiten, kennis en vaardigheden van mannen worden als hoger gezien dan die van vrouwen. Volgens Esmee wordt van zowel mannen als vrouwen verwacht dat zij voldoen aan dit plaatje:

Dat kan dan ook een beetje dat voordeel zijn van vrouw-zijn (...), dat als ze zien dat ik er niet uit kom, (...) dat ze daar niet negatief gebruik van maken, maar juist wel bereid zijn om me te helpen. (...) Dat het bij een man echt als onzekerheid overkomt en bij een vrouw meer ontwapenend of zo.

Annabel, ook werkzaam bij de brandweer, vertelt dat de heersende normen, of 'referentiekaders', pas veranderen bij de brandweer wanneer het aantal vrouwen op de werkvloer hoger komt te liggen. Dit wordt ook wel het idee van de *critical mass* genoemd (zie Bratton, 2005; Sarah & Mona, 2008). Dit is het percentage van een minderheidsgroep dat een organisatiecultuur en de bijbehorende normen en waarden kan doen veranderen. Als voorbeeld neemt ze daarvoor het verschil in verwachtingen tussen mannen en vrouwen als het gaat om het doen van fysiek werk:

Het verschil zit 'm erin dat mannen heel fysiek zijn ingesteld, die doen alles vanuit hun fysieke kracht. En vrouwen denken daar iets verder over na, die zullen eerder grijpen naar hulpmiddelen om dingen gedaan te krijgen (...), alleen blijft dit bij mannen toch een beetje taboe: je moet sterk zijn. (...) En als je dus alleen maar met vrouwen werkt, dan wordt dat referentiekader dus ook heel anders. En is je groep heel erg gemengd, dan is het referentiekader dus verdeeld en dan zullen ze zich dus gaan aanpassen aan elkaars referentiekader en dan wordt het interessant.

Annabel vertelt dat zij zich binnen een groep met een meerderheid aan vrouwen meer thuis voelt dan bij een meerderheid aan mannen. Door de gelijkwaardigheid die heerst onder vrouwen is zij veel minder bezig met de onderlinge verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke collega's.

Discriminatie en onderminning van vrouwen in een mannensector kan zeer expliciet zijn – een leidinggevende die een vrouwelijke collega zijn secretaresse noemt – maar is vaker subtiel. Veel vrouwen hebben een vermoeden dat ze anders worden behandeld omdat ze vrouw zijn, maar maken dit niet hard en concreet. Een aantal vrouwen geeft aan het gevoel te hebben dat zij zich extra moeten bewijzen om respect af te dwingen bij mannelijke collega's, ook wanneer zij hogere kwalificaties hebben dan de mannen. Daarnaast vertellen enkele vrouwen over denigrerende c.q. belerende opmerkingen van mannelijke collega's, zoals Wil, die hier als zwarte vrouw in de ICT regelmatig mee te maken krijgt. Dit verklaart ze zelf als volgt:

Ik ben een vrouw, om te beginnen. (...) Wat ik ook gemerkt heb, is dat ik heel erg ben van dingen uit den treure goed leren, want je kan er altijd op afgerekend worden omdat je vrouw bent. En, in mijn geval, ik ben zwart. Ik bedoel, ik ben dubbel. Ze kunnen dubbel neerbuigend naar me kijken. Maar ik kan nooit zeggen van: "Het ligt aan het feit dat ik donker ben". Dat wordt niet uitgesproken. Maar ik merk wel opmerkingen dat ik denk: zou je dat ook hebben gezegd als het om een man ging?

Wil geeft aan dat bij zulke voorvallen nooit bewezen kan worden dat ze zo wordt behandeld vanwege haar gender of etniciteit. Dat maakt haar onzeker, en maakt het lastig om adequaat te reageren en anderen op dit gedrag aan te spreken. Een andere vrouw in de ICT, Linda (36 jaar), vertelt dat haar onzekerheid deels voortkomt uit de gedachte "*ik ben een vrouw, dan denken ze vast dat ik het niet kan*". Dit mechanisme van *stereotype threat* leidt bij haar tot het gevoel elk moment door de mand te kunnen vallen, omdat ze toch niet goed genoeg zou zijn (Steele, 1997; Buchmann, DiPrete en McDaniel, 2008). Linda beschrijft een voorval waarin er werd gelachen om een fout die ze had gemaakt, waarbij ze niet zeker wist of er werd gelachen "*omdat ik vrouw ben, of (...) omdat ik iets fout had gedaan*".

Dat een mannencultuur overigens niet alleen vrouwen, maar ook mannen kan afstoten, blijkt uit de ervaringen van Michel (36 jaar) in zijn tijd bij de politie, Evert (40 jaar) in zijn tijd bij het Ministerie van Defensie en

Sander (veertiger) toen hij werkte in de bouw. In deze sectoren zijn witte mannen in de meerderheid en is heteroseksualiteit de norm. Deze organisationele homogeniteit vergroot de kans op uitsluiting en discriminatie van vrouwen, LHBT-personen en mensen van kleur (Çankaya, 2011; 2015). Michel beschrijft de interne cultuur bij de politie als een cowboywereld, met veel stoerdoenerij. Naast stereotiep mannelijk machogedrag ervaart Michel geen ruimte voor andere vormen van mannelijkheid. Hij vertelt dat sommige vrouwelijke collega's ook meegaan in deze cultuur, zeker degenen die vanuit Defensie bij de politie terecht zijn gekomen. Michel heeft de politie verlaten vanwege de machocultuur en werkt tegenwoordig in de zorg als verloskundige en voelt zich hier veel meer senang. Ook Evert, administratief medewerker, vertelt dat hij als man te maken heeft gehad met uitsluiting in een mannencultuur, namelijk bij het Ministerie van Defensie. In zijn geval kreeg hij te maken met homo-negativiteit en werd hij gepest en buitengesloten op grond van zijn geaardheid. Hij ontving geen steun vanuit de leiding, waardoor hij uiteindelijk is opgestapt. Daar waar veel vrouwelijke informanten meer impliciete vormen van seksisme hebben ervaren, spreken de mannelijke participanten in deze velden over expliciete vormen van discriminatie en uitsluiting.

### A woman's world

De situatie van mannen die werkzaam zijn in sectoren en organisaties waar overwegend vrouwen werken verschilt wezenlijk van die van vrouwen in mannensectoren, omdat mannen in vrouwensectoren vaak op een positieve manier worden benaderd vanwege hun man-zijn. Zo vertelt Richard over een zorgorganisatie waar hij bij aanvang al substantieel meer betaald kreeg dan zijn vrouwelijke collega's die allen in dezelfde functie werkten, sommigen zelfs al 12 jaar. Zijn werkgever zag in hem iemand die, vanwege zijn man-zijn, een belangrijke rol in het bedrijf zou gaan spelen.

Het enthousiasme van vrouwen over een man als collega, kan echter ook leiden tot tokenisme (Kanter, 1977; zie ook Whittock, 2002). Peter, een verpleegkundige van 25 jaar, vertelt:

Wat juist een nadeel is, is dat mensen te vaak zeggen dat ik een man ben: "Jij komt wel aan het werk, joh. Als jij zou solliciteren, word je sowieso aangenomen; je bent een man". "Nee, ik ben gewoon een verpleegkundige, net als jij". (...) Ik wil niet [alleen als man] gezien worden. Ik wil meer dat mensen mij zouden aannemen om wat ik kan, en niet omdat ik het geslacht van een man heb. (...) Vervelend is een groot woord, maar dan denk ik van: hou gewoon op, ik ben gewoon net als jullie verpleegkundige, wat maakt het nu uit dat ik een vent ben, weet je. Ik moet toch doen wat jullie doen, en andersom.

Peter wordt als man in de zorg behandeld als 'token' en daardoor teruggezet in een genderstereotiepe rol. Hij wordt door zijn collega's gezien als de sterke man en er wordt een beroep op hem gedaan wanneer er technische klussen zijn. Peter vindt dit frustrerend omdat hij behandeld wilt worden als een verpleegkundige en niet als een man. Als collega's hem als token behandelen denkt hij: "Ik heb twee linkerhanden. Jullie kunnen mij altijd wel roepen, maar ik weet het allemaal niet zo goed". Hier tegenover staat dat hij wel geniet van het feit dat met name zijn oudere vrouwelijke collega's hem leuk vinden en hem zelfs proberen te koppelen aan hun kleindochters. Tokenisme heeft dus ook zo zijn voordelen.

Deze voordelen verdwijnen echter snel wanneer een persoon niet voldoet aan de verwachtingen die aan de token worden gesteld. Zo vertelt Stan van 60 jaar en werkzaam in de zorg, over zijn tijd in de jeugdzorg waar hij als man 'faalde' in de mannelijke rol die werd verwacht:

Ik kwam in een groep met twaalf moeilijke jongens van een jaar of 10. Daar moest ik echt in de mannelijke rol zitten en dat kon ik gewoon niet. (...) Een jongetje werd heel driftig en die moest ik dan onder handen nemen, fysiek, ja. Dat moest ik echt en dat vond ik echt verschrikkelijk; ik ben een uur aan het stoeien geweest met die jongen. Die sloot zich op in de wc en dan zat ik buiten aan de wc-deur en ik wist niet hoe ik dat moest aanpakken. Ik had dat niet, dat overwicht op dat kind. Ze vonden dat ik dat moest hebben en daar was ik niet geschikt voor.

Van Stan werd verwacht dat hij, als 'de man' binnen de organisatie, een mannelijk stereotype zou belichamen van natuurlijk overwicht en dominantie. Dit deed hij niet en vervulde daarmee niet de rol van token die aan hem was toebedeeld. Zijn leidinggevenden vonden hem daarom niet geschikt voor de functie.

Ondanks de positieve waardering van het man-zijn door (vaak vrouwelijke) collega's, hebben een aantal mannen ook te maken met negatieve connotaties die worden gegeven aan hun man-zijn, in bijvoorbeeld een zorgzame context. Zo zijn er in het ziekenhuis vrouwelijke patiënten die niet door een man gewassen willen worden. Ook zijn er patiënten die vragen of de mannelijke verpleegkundige soms homoseksueel is. Hier wordt het stereotype van de zorgzame man als 'vrouwelijk' en daarmee als 'onvermijdelijk homoseksueel' gereproduceerd. Ook ervaren mannen uitsluiting door vrouwelijke collega's of het niet mogen doen van bepaalde werkzaamheden. Zo vertelt Thomas, 23 jaar en werkzaam als stagiair in de kinderopvang, dat hij geen stage heeft mogen lopen bij de kleinste

kinderen. Stan voelt zich soms sociaal buitengesloten wanneer hij met alleen maar vrouwen werkt die gezamenlijk cliëntjes vormen. Deze vorm van uitsluiting is van negatieve invloed op zijn mentale welbevinden:

Sommige vrouwen kunnen heel makkelijk naar elkaar toe klitten, daar kun je heel erg buiten vallen (...) Als man of als mens. Dan denk ik; goh, die gaan zo makkelijk met elkaar om. (...) Het hangt gewoon van de persoon af ook, want met sommige vrouwen kan ik heel fijn werken. Sommige vrouwen niet, daar kan ik 's nachts echt wakker van liggen dat ik denk: *oh my god*, hoe moet je daar in godsnaam mee omgaan?

Michel, een verloskundige van 36 jaar, vertelt op zijn beurt dat hij, na zijn tijd bij de politie, wegens een negatieve beoordeling is ontslagen bij een zorginstelling waar hij als enige man werkte. Hoewel hij altijd hard heeft gewerkt en zijn cliënten hem positief beoordeelden en steunden kreeg hij:

... een beoordelingsgesprek na een half jaar. Verbeterpunten hadden ze niet. (...) Daarna het eindbeoordelingsgesprek. In de tussentijd niets gehoord, geen verbeterpunten of dat ik iets niet goed deed. (...) En in een keer was ik geen teamspeler meer. Ik wist gewoon niet wat ik hoorde. (...) Dat was eigenlijk de eerste keer dat ik heb gehuild dat ik niet verder kon. Omdat ik gewoon niet begreep dat het gewoon buiten mijn keuze werd beëindigd.

Het probleem bleek echter te liggen in de groepsdynamiek waar hij van werd buitengesloten, zoals hij zelf toevoegt: "Binnen de werklocatie bleken er clubjes te zijn van mensen. (...) Maar ik heb dat nooit gezien. Ik heb nooit clubjes gezien. Ja, misschien ben ik echt blind en naïef wat dat betreft." Sociale uitsluiting, die voor de buitengeslotene zelf soms onzichtbaar is, heeft in dit geval dus geleid tot formele uitsluiting door ontslag.

Tot slot ziet secretaresse Evert zijn lage inkomen als een groot nadeel en benoemt hij het als onrechtvaardig. Dit punt van onrechtvaardigheid wordt aangehaald door meerdere mannen die werken in sectoren waar voor het merendeel vrouwen werken. Zij zien hun werk als belangrijk en niet minder waardevol dan andere beroepen. Het relatief lage inkomen in de 'gefeminiseerde' branches van verpleging, basisonderwijs en ondersteunende staf wordt kortom als discriminatoir ervaren door mannen die hier werkzaam zijn – en niet alleen voor henzelf als man, maar voor alle personen die werken in deze sectoren.

### 3.5 Tot slot

De fase van jongvolwassenheid is een fase van oriëntatie en verkenning. Het is tevens een fase waarin het maken van bepaalde keuzes haast onvermijdelijk is. Wanneer jongvolwassenen kiezen voor een vervolgopleiding, en nog niet (volledig) op eigen benen staan, ervaren ze vaak steun vanuit huis: zowel moreel, emotioneel als financieel. Ouders en andere familieleden spelen hierin een belangrijke rol. Tijdens de studie kunnen docenten en stagebegeleiders de rol van kompas vervullen. Interessant is dat dit vaak gebeurt door studenten aan te spreken op hun interesses en persoonlijkheid, en niet zozeer op prestaties. Eenmaal als starter op de arbeidsmarkt ondervinden veel (jong)volwassenen dat zij steeds meer op zichzelf staan. Bij de toegang tot werk komen zij obstakels tegen, zoals afwijzing, discriminatie, uitsluiting of tokenisme, welke vaak samenhangen met een homogene organisatiecultuur. Daarnaast ervaren zij ook stimuli zoals positieve discriminatie of ondersteuning vanuit netwerken. Voor volwassenen die tegen de stroom inzwemmen, worden keuzes sterk beïnvloed door de werk-zorgbalans, structurele arbeidsomstandigheden en werkcultuur. Netwerfactoren zoals binding met collega's, of aansluiting bij meer formele (vrouwen) netwerken, blijken gedurende de gehele duur van een loopbaan van positieve invloed op het volhouden van counterstereotiepe keuzes. Werkgevers kunnen werknemers echter meer hulp bieden in het maken en volhouden van counterstereotiepe keuzes, bijvoorbeeld door beleid te voeren op diversificatie en een inclusieve werkcultuur. Hierbij kan ongelijke behandeling van mensen soms zorgen voor meer gelijkheid in kansen en mogelijkheden.

# 4 ROLMODELLEN ONDER DE LOEP

**Het hebben van rolmodellen in je leven is een belangrijk hulpmiddel om doelen te stellen die buiten de vaste kaders en gebaande paden liggen. Rolmodellen verbreden toekomstvisies: ze laten zien dat wat onmogelijk lijkt, of heel ver weg, toch mogelijk is. Naast het verruimen van de horizon van mogelijkheden van mensen, werken rolmodellen ook goed omdat idealen en dromen letterlijk door hen worden belichaamd (Csordas & Harwood, 1994; De Poorter et al., 2013). Hierdoor veranderen idealen en dromen opeens in reële, concrete en haalbare doelen. Dit inspireert personen die naar rolmodellen kijken om in actie te komen en te handelen naar de doelen. In onderstaande pagina's beantwoorden wij de vraag in welke levensfasen rolmodellen de meeste impact hebben, en op welke afstanden, niveaus en raakvlakken er identificatie met rolmodellen plaatsvindt.**

## 4.1 De kracht van rolmodellen in verschillende levensfasen

De meeste mensen die rolmodellen hebben gehad in hun leven, hadden deze in hun (vroeg) jeugd en jongvolwassenheid. Zoals bekend uit eerder onderzoek, hebben rolmodellen de meeste impact in de jonge jaren (Dryler, 1998; Buunk, Peiró & Griffioen, 2007; Hurd et al., 2009). De levensfasen van de jeugd en jongvolwassenheid komen daarom het meest uitgebreid aan bod in dit hoofdstuk.

In de fase van de jeugd spelen invloeden vanuit de sociale omgeving een belangrijke rol. Zo vertelt Ray, advocaat van Surinaamse komaf, over zijn docent, juf Lisa, die hem heeft geïnspireerd door de rechtvaardigheid die zij aan de dag legde tegenover haar leerlingen, en tegenover hem in het bijzonder. Haar rechtvaardigheid heeft hem ertoe aangezet om te streven naar rechtvaardigheid in zijn eigen werk:

Ray: Ja, groep 8, juf Lisa. Dat was gewoon een hele coole juf. Hoe oud ben je dan, 11, 12? Iemand van 23 is dan echt superoud. Ik denk dat ze 23, 24 was. Dat was gewoon een hele leuke jonge sportieve juf die altijd wel heel erg geïnteresseerd in mij was. Misschien was ze, achteraf gezien, een beetje geïntrigeerd, ze was wel heel erg geïnteresseerd in mij. Ze was één van de weinigen die voor mij opkwam als ik boos werd in plaats van dat ze mij de schuld gaf. Ze nam me iets meer in bescherming, terwijl ik bij andere juffen afgeschreven werd.

Interviewer: Was het iemand die je kansen gaf?

Ray: Ja, eigenlijk wel. Ze was niet zo van als je de ene keer instigator was, dan ben je dat de volgende keer ook automatisch. Dat is natuurlijk wel een beetje wat er bij docenten vaak gebeurt. Zo van ik heb al veel te veel aan m'n hoofd, negen van de tien keer ben jij het wel dus ik ga je behandelen alsof jij het altijd bent. Zij was wel de juf die iedere keer heel eerlijk, voor mijn gevoel dan, keek van waar zat de fout en wie was het? Daarom vond ik het ook nooit erg als zij mij straf gaf. Dan ging ik er bijna nooit tegenin. (...) Dan zal het wel echt verdiend zijn. Dan zal ze wel echt gelijk hebben. Terwijl als juf Wol van groep 7 mij straf gaf, dan werd ik alleen maar agressiever en bozer en dan dacht ik: ik moet me wel echt even tegen je afzetten want jij bent gewoon onrechtvaardig en oneerlijk. (...) Dat was wel mijn beeld toen ik rechten ging studeren. Dat ik dacht: dat vind ik wel heel belangrijk.

Interessant is dat Ray zich niet qua leeftijd, noch qua gender of huidskleur, identificeert met juf Lisa, maar haar al op jonge leeftijd bewondert vanwege de manier waarop zij anderen behandelt én vanwege de speciale aandacht die zij voor Ray zelf aan de dag legt. In andere woorden identificeert hij zich met juf Lisa op basis van rolverwachtingen (Gibson, 2003, in De Poorter et al., 2013). Hij bewondert en vindt aansluiting bij haar op basis van bepaalde waarden, karaktereigenschappen en manier van doen.

De meeste personen die vertellen over rolmodellen in hun jeugd, vertellen echter niet over docenten, maar over directe familieleden. Zo benoemt Henk, een huisvader, zijn moeder als feministisch rolmodel. De

werk-zorg verdeling van zijn ouders onderling neemt hij als goed voorbeeld voor hoe hij dit in zijn volwassen leven zelf invult:

Laatst zag ik een fotoboek van Baas in eigen buik. Dat was ooit begin jaren '70 voor de abortus en de pil. En daar was mijn moeder ook heel actief in. Ze had ook altijd feministische dingen en zo. En mijn vader, die wou ook wel de zorgtaken doen. Heeft hij ook wel gedaan waarschijnlijk. Maar goed, mijn moeder ging weer studeren [en toen] heeft hij ook zijn bijdrage geleverd. Ging hij ook de was doen of dat soort dingen. En ja, zeker. Ze hebben toch een bepaalde maatschappijvisie die ik wel heb overgenomen. En daar hoort het feminisme of de man-vrouwverhouding zeker bij.

Ook Samantha, senior consultant bij een creditcard-maatschappij, zegt een goed voorbeeld te nemen aan de onderlinge rolverdeling van haar ouders die, net als bij Henk thuis vroeger, gender non-conform te noemen is:

Mijn moeder vond als eerste een baan, toen zei mijn vader; dat is prima, dan blijf ik thuis tot ze 2 jaar is en kan praten. Daarna voor de sociale vaardigheden wel onder de kindjes. Zo gezegd, zo gedaan. Mijn vader bleef thuis, dus ik was echt 24/7 met m'n vader thuis. Ik ben ook echt een papa's kindje. Hij verschoonde elke dag m'n pampers, we gingen op de fiets samen. Ik zat dan voorin op de fiets en dat was in de jaren '80 heel apart, een donkere vader met een kindje alleen. Dat is ook wel een belangrijke stempel, wat mij ook heeft gevormd: heel erg vaders hand. Hij had daar hele sterke ideeën over (...) Mijn vader en moeder hebben mij iets anders laten zien. Echt geen stereotype voorbeeld.

Interviewer: Zou je zeggen dat dat het meest definiërend is geweest voor de manier waarop jij het nu doet?

Samantha: Zeker, ik was anders een heel ander persoon geweest. Als ik een omgekeerde rolverdeling had gehad zou ik hoe dan ook zo gevormd worden. (...) Als ik dat niet had gehad vanuit huis, was ik nooit de persoon die ik vandaag de dag was.

Meer nog dan dat de ouders van Samantha en Henk zelf rolmodel zijn, wordt de onderlinge rolverdeling die zij hebben, gezien als goed voorbeeld voor hoe Henk en Samantha de taken zelf willen verdelen in hun relaties en gezinnen. Dit zien we vaker terug in dit onderzoek: het hebben van rolmodellen en het hebben van *goede voorbeelden in manieren van doen*, loopt in de verhalen van de meeste participanten door elkaar heen en is binnen dit onderzoek dan ook lastig los van elkaar te zien.

Naast vaders en moeders zijn familieleden die als rolmodel worden opgevoerd ook broers, zussen, opa's, oma's en ooms. Soms geven deze nabije personen doelgerichte sturing door het geven van advies of concrete hulp. Soms zijn mensen rolmodel tegen wil en dank, zonder dat ze het zelf weten, door simpelweg te doen wat ze doen. Annabel, die bij de brandweer werkt, vertelt dat zij erg tegen haar zus en broer opkeek als kind, zonder dat zij dit zelf doorhadden:

Ergens onbewust [keek ik] stiekem [op] naar mijn zus. Die was twee jaar ouder dan ik. (...) Als ik erop terugkijk, eigenlijk alles wat zij deed, dat wilde ik ook doen, dus in die zin was zij zeker wel een rolmodel voor mij. (...) Misschien [ook] mijn oudste broer, want hij ging zich met bergbeklimmen bezighouden en dat vond ik wel heel stoer, dus daarin keek ik wel tegen mijn oudste broer op. Die was heel sportief en die wist daarin ook zijn eigen angsten te overwinnen. Hij had hoogtevrees, maar hij ging toch bergbeklimmen. En uiteindelijk... ik was bang voor vuur en ik ben bij de brandweer gaan werken, dus het zit ook ergens in mij om mijn eigen angsten te gaan overwinnen.

Hoewel rolmodellen de meeste indruk maken in de jeugd en jongvolwassenheid, hebben sommige mensen rolmodellen voor het leven. Ook tijdens het volwassen leven zijn er personen, bijvoorbeeld werkgevers of collega's, die bijzonder stimulerend, faciliterend of inspirerend zijn voor personen: om hogerop te komen, of juist om het roer totaal om te gooien en een ander beroep of nieuwe levensbestemming te zoeken. Zo vertelt Alida, voormalig Tweede Kamer lid:

[Een carrière opbouwen] gaat niet zonder kansen. Ik bedoel, ik heb steun van mensen zoals [naam]. Als iemand iets in jou ziet en bereid is om zijn handen in het vuur te steken voor jou, dan kom je ook gewoon op plekken. Maar als er niemand is die dat in jou ziet, dan wordt het heel lastig in deze wereld om zonder diploma's als oud-bijstandsmoedertje ergens terecht te komen, omdat dat dan is wie je bent, terwijl dat helemaal niet zo is. Je bent veel meer dan dat. Dat stempel is... Ik vecht mijn hele leven al tegen hokjes en stempels, maar dat is wel ingewikkeld. Ik denk dat heel veel vrouwen tot veel meer in staat zijn als ze iets van *empowerment* zouden hebben. Een ander die zegt: dat kan je wel.

Tegelijkertijd benadrukt Alida hoe lastig het is voor personen, met name vrouwen in precare posities, van negatieve labels af te komen. De hulp en het vertrouwen van andere personen is cruciaal voor de *empowerment* van deze mensen en voor het zichtbaar maken van de veelzijdigheid van personen die, op het eerste oog, bepaalde capaciteiten niet in zich lijken te hebben.

Zoals hoofdstuk 3 al aantoonde speelt het combineren van werken en (mantel)zorgen een steeds grotere rol naarmate mensen ouder worden. Daarom wordt er ook in de volwassen levensfasen gezocht naar rolmodellen die daar een goed voorbeeld in geven. Samantha stelt enigszins gefrustreerd vast dat er in haar directe vriendinnenkring geen personen zijn die haar inspireren in het combineren van werken en zorgen. Daarom kijkt Samantha verder dan haar directe omgeving:

Ik vertelde laatst over promoveren en zwanger raken. Het is een *challenge*, maar ik kijk eerder naar voorbeelden waarbij het wél kan. Er zijn genoeg vrouwelijke CEO's met meerdere kinderen. Het is er 1 op de miljoen, maar het is net die 1 op de miljoen die het wel doet. Dat zijn mijn voorbeelden. Een vriendin zei tegen mij; als je dan zwanger wordt dit jaar, laat maar even gaan die promotie, want ik heb bij een andere vriendin gezien dat het niet ging. Toen heb ik gezegd; oké, ervaringen van anderen waarbij het niet kan ga je projecteren op mij. Toen zei ik tegen m'n vriend; weet je wat, ik heb het er gewoon niet meer over, ik word er gewoon helemaal allergisch van. Waarom hoor ik niet van vrienden dat ze het super vinden dat ik het wil en dat ze zeker weten dat ik het wel kan? De enige die zoiets zeggen zijn mijn vriend en mijn vader. Alle mensen om me heen denken in hoe het niet kan en niet in hoe het wel kan. Ik heb het er gewoon niet meer over, die negatieve energie vind ik vermoeiend. Ik heb het er niet meer over en ik doe gewoon m'n ding, dat is mijn strategie.

Vrouwen in elkaars nabijheid, in vriendengroepen maar ook binnen een organisatie of bedrijf, zien elkaar lang niet altijd als rolmodellen. Zo vertelt Esmee van 30, die bij de brandweer werkt, dat zij zich niet identificeert met de topvrouwen die zij kent bij de brandweer, omdat deze vrouwen zich te veel hebben aangepast aan de competitieve cultuur aan de top, die vaak wordt gezien als mannelijk. Zij ervaart deze leidinggevende vrouwen daardoor als 'bitchy' en als 'harde tantes'; zo wil zij zelf niet zijn:

Vaak zien vrouwen elkaar een beetje als competitie. En in plaats daarvan moet je juist elkaar steunen, moeten we er voor elkaar zijn. Dat heeft mij heel erg geïnspireerd en toen ben ik wel gaan nadenken. Welke vrouwelijke rolmodellen zou ik hier hebben die echt ook op carrièrepositie echt heel krachtig zijn? En het stomme was dat ik ze nauwelijks kon bedenken. Ik denk: dat is toch wel heel erg, dat ik die niet kan bedenken? Want ik ken wel wat vrouwen die wat hoger zitten qua carrière, maar dat zijn vaak echt een beetje, ja, een beetje van die *bitchy* vrouwen, niet zoals ik. Misschien vinden mensen mij soms ook wel *bitchy*, maar, nee, het zijn echt van die harde.. zo'n harde tante. En daar associeer ik mij niet mee, zo zou ik niet willen zijn.

Hoewel het gedrag van deze leidinggevende vrouwen het gevolg is van genderdiscriminatie in de beroepsgroep, zorgt het er wel voor dat vrouwen in een junior functie deze topvrouwen minder snel zien als rolmodellen (Derks et al., 2016). Dit is niet alleen zo omdat de topvrouwen als dominant en onsolidair worden gezien. Ook qua werkdruk, het combineren van werk en privé, en het aanpassen aan de gedragsnormen aan de top (hard, competitief) zitten deze vrouwen in een benarde positie, omdat zij veel concessies moeten doen in wie zij zijn als persoon om goed te functioneren in hun werkcontext. Deze vervreemding van zelf wordt door vrouwen in minder hoge posities gezien als weinig begrensbaar (zie ook Holla, 2018).

## 4.2 Identificatie tussen mensen en hun rolmodellen

Een aantal personen die wij tegen zijn gekomen in deze studie omschrijven een uitgestippeld plan om een doel te bereiken dat vaak wordt belichaamd door een of meerdere rolmodellen. Zo vertelt Samantha dat zij voor inspiratie heel bewust kijkt naar vrouwelijke CEO's op sociale media, in plaats van naar mensen in haar directe omgeving:

Samantha: Ik kijk op Instagram echt naar rolmodellen die *sky high* zijn en daar haal ik m'n energie uit. Niet uit de mensen om me heen die in het gemiddelde geloven.

Interviewer: Dus je oriënteert je bewust op hogere mensen?

Samantha: Ja, bijna het onbereikbare. Maar daardoor maak ik wel de stap dat ik denk; zo kan het dus ook. Dat gemiddelde leg ik naast me neer. Ik zie het wel en ik ben me er wel van bewust, maar dat is niet m'n referentiekader. Dat doe ik bewust niet, anders ga ik erin mee en dan kom ik er echt niet.

Samantha geeft aan dat zij in haar directe omgeving weinig goede voorbeelden of rolmodellen ziet. Ze is van mening dat er om haar heen vooral veel middelmaat is. Om daar bovenuit te stijgen kijkt ze naar sociale media, naar personen die zij niet persoonlijk kent, maar die wel 'sky high' zijn gegaan.

Net als voor Samantha, waren er voor Ray - buiten juf Lisa in groep 8 - niet veel mensen in zijn directe omgeving aanwezig waar hij een voorbeeld aan nam. Ook hij had in zijn jonge jaren een rolmodel dat hij niet persoonlijk kende: Humberto Tan, die hij regelmatig zag op de televisie:

Op een gegeven moment had ik het een beetje met, toen ik een jaar of twaalf, dertien was want toen woonde ik in de Bijlmer, Humberto Tan. Dat was meer omdat hij ook rechtenstudent was uit de Bijlmer. Hij wilde ook ooit advocaat worden en toen ging hij toch voor tv werken. Toen dacht ik dat dat ook mijn leven zou gaan worden. Er komt ooit een moment dat je iets gaat doen en je leven helemaal gaat switchen, dat je niet de advocatuur ingaat maar meer de mediakant op. Dat romantiseerde ik een beetje hoor. Ik zie mezelf dat nu ook totaal niet meer doen, maar meer van je moet je ergens aan vasthouden. Dat was (...) een voorbeeld van hoe mijn leven zou kunnen lopen. Als hij het kan dan kan ik het ook. Het is dus niet onmogelijk. Het is geen *rocket science* om dat te bereiken. Dat had ik wel een beetje, als hij het kan waarom kan ik het dan niet.

Hoewel bekend is dat mensen eerder geneigd zijn een rolmodel te hebben die ze kennen vanuit hun directe omgeving dan iemand op afstand die zij nooit hebben ontmoet (Bryant & Zimmerman, 2003), hebben participanten zoals Ray en Samantha rolmodellen die op aanzienlijke afstand van hen staan. Zij geven beiden aan dat de doelen die worden belichaamd door hun rolmodellen, zoals corporate succes, status en beroemdheid, zaken zijn die in hun directe omgeving te weinig zichtbaar waren voor hen. De afstand tot hun rolmodellen kan dus worden opgerekt op het moment dat goede voorbeelden of rolmodellen niet voorhanden zijn in de nabije omgeving. Interessant genoeg lijkt deze afstand niet veel af te doen aan de kracht van identificatie met het rolmodel.

Soms staan rolmodellen zo ver weg dat zij zelfs van een andere wereld zijn. Zo vertelt Thomas, een man van 23 die in de kinderopvang werkzaam is, over zijn persoonlijke rolmodel:

Harry Potter (...) Ik was echt wel van de *fantasy* en van de ridders. Nog steeds wel een beetje. Dus dat was denk ik wel een ding, dat ik dacht van wow, dat is wel cool als je dat allemaal kan en toveren en... Ja dat is wel iets waar je dan een soort van tegen opkijkt ofzo. Denk ik. Ja hij is niet de meest populaire ofzo, maar ook weer wel.

Wat Thomas aanspreekt in de persoon van Harry Potter is zijn talent en zijn heldhaftigheid. Maar hij identificeert zichzelf vooral met de sociale positie van Harry Potter: een buitenbeentje, iemand die anders is dan anderen en daardoor iets op afstand staat. Ook Clara, een vrouw van 48 die werkzaam is bij een groot tech-bedrijf, vertelt dat haar rolmodellen fictief waren in haar jeugd, en niet per se te maken hadden met haar interessegebied. Wat haar destijds vooral inspireerde waren gelijkwaardige genderrollen en verhoudingen tussen haar fictieve voorbeelden:

Een serie die ik toen keek was *Dempsey and Makepeace*, maar dat is een politiserie, dus dat heeft niks met exacte dingen te maken. (...) *Dempsey and Makepeace* zijn een mannelijke én een vrouwelijke rechercheur die allebei een gelijkwaardige rol hebben, dus in dat opzicht, ja denk ik dat misschien wel meer inderdaad de tv is waar ook vrouwen een actieve rol hebben, en niet alleen maar de *damsel in distress* hoeven te spelen, om het zo maar te zeggen.

Clara zelf is opgegroeid in een gezin met traditionele genderrollen: haar vader werkte voltijd, haar moeder was huisvrouw. Doordat Clara's moeder sterk genderstereotiepe verwachtingen had van haar, onder andere dat zij zorgzaam en voorzichtig zou zijn als meisje, verlangde Clara ernaar een jongetje te zijn: niet omdat ze gevoelsmatig in een verkeerd lichaam zat, maar wel, zoals zij het zelf zegt: "Omdat het de enige manier was om in bomen te kunnen klimmen. Om andere regels te krijgen". Niet verrassend was *Makepeace*, de vrouwelijke hoofdrolspeler in de serie die gelijk was aan haar mannelijke collega, een rolmodel voor Clara op basis van rolverwachtingen (Gibson, 2003, in De Poorter et al., 2013). *Makepeace's* positie in de groep is er één van gelijkwaardigheid; iets waar Clara als kind ook naar verlangde.

De vraag die dit alles oproept is: wie heeft rolmodellen het hardst nodig? Personen die in dit onderzoek aangeven rolmodellen te hebben, geven vaak te kennen dat zij in hun directe omgeving geen of weinig mensen kennen (of hebben gekend) die én een goed voorbeeld geven én voldoende overeenkomsten hebben om een proces van identificatie en vereenzelviging op gang te brengen. Opvallend is dat Clara en Thomas allebei aangeven redelijk op zichzelf te zijn geweest in hun jeugd. Er waren weinig leeftijdsgenoten waarmee zij een klik hadden, en ze werden soms zelfs gepest. De gevoelde afstand tussen henzelf en hun omgeving was aanzienlijk. Daarnaast zijn Ray en Samantha, niet geheel toevallig, twee personen van Surinaamse komaf. Huidskleur blijkt voor hen een belangrijk level van identificatie, maar in hun nabije omgeving kennen zij weinig personen van kleur met het hoge level van professioneel succes dat zij zelf willen bereiken. Zij identificeren zich met personen van kleur die weliswaar op afstand staan, maar die voor hen de belichaming zijn van hun ideale toekomstige zelfbeeld - ook wel identificatie op basis van zelfconceptdefinities (Gibson, 2003, in De Poorter et al., 2013). Zo had Samantha in haar jeugd niemand minder dan Oprah Winfrey als rolmodel:

Samantha: Oprah. Ja, ik weet nog dat ik naar haar keek en zei ik tegen m'n vader; papa, op een dag ben ik Oprah, heb ik een eigen imperium en ben ik miljonair. Heel apart, want Oprah is helemaal geen voorbeeld voor een jong meisje, niet per se. Je zou eerder denken aan een popster bijvoorbeeld.

Interviewer: Ze is wel een beetje de moeder van Amerika. Ik kan me voorstellen dat dat wel tot de verbeelding spreekt, maar als ik je goed hoor sprak vooral tot de verbeelding dat ze inderdaad een heel groot imperium had?

Samantha: Ja, inspirerende vrouw met geld. Ik was nog best jong. Mijn ouders waren nog niet gescheiden, dus ik was echt 10 ofzo. Dat was best wel jong om Oprah als voorbeeld te hebben op die leeftijd denk ik. Je zou eerder denken aan een popidool ofzo. Ik had wel Michael Jackson ook hoor, maar dat is een ander verhaal, niet iemand die ik wil zijn. Oprah was echt dat ik zei; papa, op een dag heb ik ook m'n eigen bedrijf en dan ben ik de baas en sta ik als vrouw aan het hoofd. Dat had ik echt wel voor me ja. [Mijn vader] zei altijd tegen me; als je ervoor gaat, dan kan dat. Altijd gewoon *the sky is the limit*, een beetje het Amerikaanse denken. Nooit van; moet je dat nou wel willen of ga maar eerst dit doen. Nee, altijd stimuleren.

#### 4.3 Zelf een rolmodel zijn

In theorie zouden alle participanten aan deze studie kunnen fungeren als rolmodel voor mensen die tegen de genderstroom in willen zwemmen. Er zijn echter verschillende redenen waarom de counterstereotiepe participanten in dit onderzoek wel of juist niet in de rol van rolmodel willen stappen. Zo blijken culturele normen die niet zozeer met gender te maken hebben, zoals 'Nederlandse bescheidenheid' en gelijkheidsprincipes, van invloed te zijn op de motivatie van mensen om de positie van een rolmodel in te willen nemen. Michel, een man van 36 die in de zorg werkzaam is, legt om deze reden een zeker ongemak aan de dag wanneer hij zichzelf overweegt als rolmodel:

Ja, dat klinkt misschien narcistisch. Ik denk wel: als mensen een patiënt zouden behandelen als ik – ja, dat klinkt heel raar, maar dan denk ik dat heel veel patiënten heel blij zijn. Maar als je dat zelf zo zegt... Ik denk dat ik de essentie van het beroep wat ik doe best wel doorheb.

Annabel, die bij de brandweer werkt, geeft net als Michel aan dat zij zichzelf niet graag op een voetstuk plaatst. Haar terughoudendheid doet denken aan het Nederlandse gezegde van niet met je hoofd boven het maaiveld uit (willen) steken:

Ik ben niet iemand die mezelf daar zou neerzetten, maar ik kan het me wel voorstellen dat ik [een rolmodel] ben voor andere mensen. Ik ben in mijn vriendenkring wel iemand die zich sneller bescheiden opstelt, maar soms geven vrienden wel wat terug van, "ja maar je bent echt een kick ass stoere meid" en dan zie ik dat zelf totaal niet zo. En als zij dat dan zeggen dan denk ik wel van, oh ja, dat is misschien wel zo.

Interviewer: En zou je die rol dan ook wat actiever willen oppakken? Jonge meisjes inspireren om bij de brandweer te gaan?

Ja, aan de ene kant wel, aan de andere kant, ik ga niet graag pochen met de dingen die ik heb gedaan omdat ik persoonlijk niet zo in elkaar zit. Ik doe het gewoon omdat ik het belangrijk vind.

Jason, die in de kinderopvang werkzaam is, heeft andere redenen om twijfelend tegenover het rolmodelschap te staan. Hij gelooft in de noodzaak van diversiteit in rolmodellen. Hij wil zelf alleen als rolmodel naar voren treden als andere mannen dit met hem doen:

Ik zie mijzelf niet als rolmodel voor mannen in de kinderopvang. Iemand zei ooit tegen mij: "Je moet naar ROC's toegaan en je moet jezelf laten zien". Daar ben ik het niet mee eens, want ik heb ook nog een collega, die zit helemaal onder de tattoos en [heeft] een piercing en zo'n baardje. Hij trekt andere mensen met zich mee dan ik zou doen. Dus het is goed als ik zou gaan, maar er moet ook een diversiteit aan mannen daar naartoe gaan. Op zich zou ik het wel willen zijn, maar [ik zou] niet de enige willen zijn.

Het naar voren treden als rolmodel is dus voorwaardelijk en roept bij een aantal mensen, zowel mannen als vrouwen, ongemak op. Toch zijn de personen die wel een rolmodel willen zijn, of zichzelf al langer zo positioneren, in de meerderheid. Zo zijn er een aantal vrouwen die zichzelf zien als rolmodel voor jonge mensen binnen hun eigen werkveld, zoals Roos, een meubelmaker:

Ik heb wel wat stagiaires gehad, ik hoop dat ik daar een rolmodel [voor ben geweest]. (...) Die kinderen hebben dat misschien ook, weet jij veel wat voor sprankje je daar neergelegt hebt. Ze zagen in ieder geval dat het kon.

Ook Suze ziet zichzelf als rolmodel voor jonge vrouwen binnen de academische sector waar ze in werkt. Zij is op weg naar het hoogleraarschap en laat daarmee aan jonge academici zien "*dat het wél kan*", het combineren van een academische carrière en het hebben van een jong gezin. Alida, voormalig Tweede Kamerlid en daarvoor ICT-er, heeft zichzelf altijd gezien als rolmodel

voor startende vrouwen in de ICT, maar ook daarbuiten, voor haar eigen kinderen. Ze wil jonge vrouwen, en jonge mensen in het algemeen, de boodschap meegeven dat zij zich door niemand omver moeten laten blazen:

... door die mannen, die hebben allemaal een grote bek. (...) Ik durf [het] gewoon te zeggen, als ik iets honderd procent zeker weet. Toch merk ik nog bij veel vrouwen, ook al weten ze honderd procent zeker dat ze gelijk hebben, als een man zegt, "dat is niet zo", dan gaan ze toch weer twijfelen. (...) Ik hoop dat ik mijn kinderen alle vier, drie jongens en een meisje, allemaal geleerd heb: als je iets zeker weet dan is het gewoon zo. Laat je niet omver blazen door wie dan ook.

Er zijn ook mannen die zichzelf als rolmodel positioneren binnen hun sector of beroepsgroep. Richard is apotheker en werkt in een sector met overwegend vrouwen. Hij ziet zichzelf 'absoluut' als rolmodel, maar niet per se richting andere mannen. Hij probeert vooral een goed voorbeeld te geven in arbeidsethos:

Ja, absoluut, ja. Wat ik zeg: als ik het zelf niet laat zien, kan ik het van een ander niet verwachten dat ze het wel doen. Dus in die zin ben ik wel een voorbeeld vind ik zelf. Of ik altijd het goede voorbeeld ben, dat is misschien een andere discussie. Maar ik doe daar wel mijn best voor, ja absoluut. Je zal mij nooit de kantjes ervan af zien lopen op het werk. Nee. Ik vind altijd dat als ik de inzet laat zien, mag ik dat ook van een ander verwachten. Absoluut.

We zien dus dat mensen zichzelf om verschillende redenen en met verschillende onderliggende boodschappen positioneren als rolmodel. Het gaat lang niet altijd om het inspireren van mensen van dezelfde gender. Sander, die werkt als stylist in de mode, ziet zichzelf bijvoorbeeld als rolmodel voor mensen met een niet-Nederlandse culturele achtergrond binnen deze overwegende witte industrie:

Ik ben een rolmodel voor mensen met dezelfde culturele achtergrond. Daarin zou ik een rolmodel kunnen zijn, dat hoor ik wel vaker. [Voor] beide, jongens en meisjes. Omdat er gewoon weinig mensen zijn binnen het werkveld met culturele bagage die ook gewoon werkzaam zijn. Als je dat vergelijkt met andere landen, zoals Londen of Amerika, is het eigenlijk heel belachelijk. Nu zie je wat meer Marokkaanse artiesten opkomen in het werkveld. Mensen met een Surinaamse achtergrond zie je best wel heel weinig. Ik weet niet waar het aan ligt, maar het is wel zo.

Rolmodellen zijn op verschillende manieren zichtbaar te maken voor diegenen die ze nodig hebben: in databanken, op evenementen, trainingen op het werk en in gastlessen op scholen. Volgens Samantha spelen media, en in het bijzonder sociale media, tegenwoordig een belangrijke rol als platform voor rolmodellen. Met name Instagram en YouTube zijn volgens haar ideale digitale ruimtes voor jongeren om met rolmodellen in contact te komen. Het is dus slim om hier als rolmodel op in te spelen en jongeren te bereiken door jezelf te presenteren op een manier en in een beeldtaal die jonge mensen aanspreekt. In de online beeldtaal is uiterlijk, mode en esthetiek in brede zin erg belangrijk, en dit is iets waar Samantha in haar zelfpresentatie rekening mee houdt:

Ik had geen Instagram toen ik een keuze moest maken, wij hadden het vrij makkelijk. Mijn neefje, die zit nu op de middelbare school en is 12. Die zegt; nee hoor, ik hoef niet te studeren, want die YouTuber is miljonair. Toen dacht ik, dit is inderdaad de tijd waarin we zitten. Ze kijken op Instagram en een rolmodel van hun is nu wat je zelf kunt invullen, dat beïnvloedt hun keuze enorm. Daarom wil ik daar graag m'n steentje aan bijdragen. Instagram is zo'n krachtig doel, krachtiger dan al die spreekbeurten over beroepskeuzes. Ze kijken gewoon echt naar Instagram. (...) Het is alleen wel oppervlakkigheid op Instagram, allemaal puur buitenkant. (...) Daarom wilde ik mijn foto van dat artikel bewust in die groene jurk, maar wel echt als consultant. Je kan best wel van het glamour leven zijn, maar ook in de *finance* werken. Dat vind ik veel meer [aanspreken] dan dat ik in m'n grijze pak sta met een brilletje op. (...) Je kan inspireren door te laten zien dat [je van] *corporate finance* bent en er ook gewoon leuk bij loopt. Een jong meisje dat bijvoorbeeld nu een keuze moet maken voor school wordt platgegooid met die mooie Instagram fotootjes, maar dat is niet real life. Ik mis dat gewoon als inspiratie voor de jongeren die nu een keuze moeten maken.

Volgens Samantha valt er dus een wereld te winnen in de zichtbaarheid en toegankelijkheid van rolmodellen enerzijds, en in het vergroten van de inspiratiebronnen voor jongeren die ingrijpende keuzes moeten maken over hun toekomst anderzijds. Toch blijkt uit dit hoofdstuk dat rolmodellen ook los van sociale media platforms goed werken. Ze zijn belangrijk geweest als inspiratiebron voor de participanten in dit onderzoek en een deel van hen zet deze lijn voort door zelf naar voren te treden als rolmodel voor anderen.

#### 4.4 Tot slot

Dit hoofdstuk heeft gedemonstreerd dat rolmodellen effect hebben op anderen middels het proces van identificatie (Benhabib, 1992; De Poorter et al., 2013), maar dat die identificatie op verschillende raakvlakken, niveaus en afstanden plaats kan vinden (Buurman, 2009). We hebben daarnaast gezien dat rolmodellen vooral in de (vroeg) jeugd en jongvolwassenheid belangrijk zijn, maar dat ook tijdens het volwassen leven naar rolmodellen wordt gekeken ter inspiratie. Iemands genderidentiteit kan, maar hoeft niet per se het raakvlak te zijn op basis waarvan iemand zich identificeert met een rolmodel. Identificatie kan ook plaatsvinden op basis van iemands manier van doen, op basis van bepaalde overeenkomstige karaktereigenschappen, of op basis van andere identitaire kenmerken zoals culturele achtergrond. In deze gevallen gebeurt vereenzelviging met een rolmodel op basis van rolverwachtingen: We zagen daarnaast ook identificatie met rolmodellen op grond van zelfconceptdefinities: hierin belichaamt een persoon een zeker idealistisch toekomstig zelfbeeld. Deze vorm van identificatie vindt vaak plaats met oog op sociale of economische status, in combinatie

met overeenkomstige identitaire kenmerken zoals culturele achtergrond. In het bijzonder, bij het zoeken van voorbeelden voor zelfconceptdefinities, vullen rolmodellen soms een leemte bij participanten in dit onderzoek. Rolmodellen kunnen positief en negatief zijn, maar uit de ervaringen van de onderzoeksparticipanten blijkt vooral een positief effect: rolmodellen wakkeren ambitie aan en laten zien dat dromen die ver lijken, realiteit kunnen worden. Hoewel een ruime meerderheid van de participanten rolmodellen heeft gehad in zijn of haar leven, springen personen met minder goede voorbeelden in hun directe omgeving eruit. Zij hebben rolmodellen extra nodig gehad om een pad uit te stippelen naar een punt dat, vanuit het referentiekader van gezin, school of buurt, niet duidelijk in zicht was. Hiervoor gebruiken zij vaak rolmodellen op afstand (zie ook De Poorter et al., 2013 en Verkuyten, 2010). In het volgende hoofdstuk gaan wij in op mogelijkheden om het positieve effect van rolmodellen te versterken en het bereik van counterstereotiepe rolmodellen te vergroten. Naast aanbevelingen geven wij antwoord op de onderzoeksvragen en doen wij suggesties voor relevant vervolgonderzoek.

**In dit rapport zochten wij antwoord op de vraag welke omstandigheden belemmerend dan wel stimulerend zijn geweest voor het maken van counterstereotiepe keuzes op het gebied van onderwijs, arbeid en (privé) zorg. Bijkomende vragen die hierbij aan de orde zijn gekomen waren welke uitdagingen mannen en vrouwen tegenkomen wanneer zij een counterstereotiep pad bewandelen in hun lerende, werkende en zorgende leven en welke coping-strategieën deze personen hanteren in het omgaan met die uitdagingen. Daarnaast hebben we gekeken hoe bepaalde barrières, of middelen om deze te overwinnen, samenhangen met andere achtergrondkenmerken zoals leeftijd, etnische/culturele achtergrond, seksuele oriëntatie of opleidingsniveau. En tot slot onderzochten wij hoe personen zelf betekenis geven aan hun levensloop en hun eigen positie of rol daarin. In dit hoofdstuk geven wij antwoorden op deze vragen en trekken wij hieruit een aantal conclusies. We sluiten dit rapport af met enkele aanbevelingen, gericht aan de overheid, middenveldorganisaties, werkgevers, professionele netwerken, onderwijsorganisaties en -professionals.**

Dit rapport is gebaseerd op kwalitatief onderzoek. Als methode stond de levensverhalenbenadering centraal. Deze semigestructureerde interviewmethode brengt ervaringen en alledaags handelen op betekenisvolle wijze in beeld. Mogelijke onderliggende verbanden, bijvoorbeeld met opleidingsniveau of culturele achtergrond, zijn indicatief en komen voort uit de verhalen van personen zelf. Deze studie baseert zich niet op cijfers en is niet representatief voor (bepaalde groepen in) de Nederlandse samenleving. In plaats daarvan zijn de betekenisgeving van de geïnterviewden, en hun ervaringen van gebeurtenissen en personen in hun leven – inclusief zichzelf - leidend geweest voor de beantwoording van de onderzoeksvragen.

De lezer heeft in dit rapport 26 personen leren kennen die een counterstereotiepe rol of functie bekleden. Sommigen, zoals huisvaders Henk en Jeroen, nemen een positie in binnen het gezin die ingaat tegen genderstereotiepe rolpatronen. Anderen, zoals Tooske en Thomas, zijn nog aan het studeren en hebben hier keuzes gemaakt waarmee zij tegen de genderstroom inzwemmen. Echter, verreweg de meeste mensen in deze studie nemen een counterstereotiepe positie in op het gebied van werk. We hebben vrouwen gesproken zoals Annabel, Hanneke en Esmee, die in door mannen gedomineerde sectoren zoals de brandweer

en politie werken. We spraken Victor, Jason, Peter, Stan en Michel, mannen die in sectoren werken waar vrouwen sterk in de meerderheid zijn, zoals de zorg, kinderopvang en het basisonderwijs. Naast personen die met hun beroepskeuze tegenwicht bieden aan de horizontale gendersegregatie tussen beroepssectoren, spraken wij mensen die een positie bekleden waarmee zij ingaan tegen verticale gendersegregatie op de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld Evert, een secretaresse bij een gemeente; Marit, leidinggevende bij een andere gemeente; en Jasmijn, die directeur is van een financieel administratiekantoor.

Al deze mensen, hoe divers ook in rol, positie, achtergrond en persoonlijkheid, hebben als doel om zichzelf te verwezenlijken door te koersen op persoonlijk talent en passie - ook als dit tegen maatschappelijke conventies indruist. Voor sommigen, de 'eigengereide' types, voelt het bewandelen van de eigen weg als vanzelfsprekend of zelfs de enige mogelijkheid. Het volgen van normen die niet aansluiten bij hun innerlijke *drive* is voor hen simpelweg geen leefbare optie. Voor anderen voelt het ingaan tegen maatschappelijke normen en verwachtingen vanuit de omgeving meer als een strijd, die weliswaar de moeite waard is en leidt tot '*empowerment*', maar die als verre van vanzelfsprekend wordt ervaren.

Op deze verschillende vormen van zelfverving in relatie tot counterstereotiepe rollen en posities gaan wij dieper in in paragraaf 5.3. In de eerstvolgende paragraaf staan wij eerst stil bij de uiteenlopende uitdagingen en barrières die personen in deze studie zijn tegengekomen op verschillende momenten in hun leven, en de strategieën en middelen die zij hebben gebruikt om deze te omzeilen of op te lossen.

### 5.1 Uitdagingen en barrières *Status en legitimiteit*

Uit dit rapport blijkt dat alle personen die 'tegen de genderstroom in' gaan in hun werkende, zorgende en/of lerende leven, uitdagingen en barrières hebben ervaren in het maken en volhouden van hun keuzes. Een flink deel van deze uitdagingen is cultureel, met vaak structurele consequenties, bijvoorbeeld op het vlak van inkomen. Zo ervaren de mannen die wij spraken in ondersteunende en zorgende rollen en beroepen hun lage inkomen als onrechtvaardig. Het relatief lage inkomen in de 'gefeminiseerde' branches van verpleging, basisonderwijs en ondersteunende staf kan gezien worden discriminatoir, uiteraard niet alleen voor mannen, maar voor alle personen die werkzaam zijn in deze sectoren.

Dezelfde culturele barrière, van verminderde status en waardering van mannen in een stereotiep feminie rol of functie, zagen wij terug in de ervaringsverhalen van de mannen die huisvader zijn en zorgtaken vervullen. Ondanks het feit dat deze rol hen op het lijf geschreven is, zo stellen zij, benadrukten zij tijdens interviews herhaaldelijk dat huisvaderschap een ingewikkelde en niet te onderschatten rol is, die meer waardering verdient. Zij leken hierbij niet zozeer de interviewer te willen overtuigen, maar wel de samenleving en misschien ook wel zichzelf. Omdat zorgend vaderschap en zorgzame mannelijkheid het stereotype van de man als kostwinner weerleggen, is de behoefte aan rechtvaardiging van deze rollen – tegenover anderen en henzelf – duidelijk aanwezig. Des te meer, omdat mannen niet alleen legitimeren dat zij een counterstereotiepe positie innemen, maar hierdoor ook dalen in de culturele gender hiërarchie, waarbij mannelijkheid en kwaliteiten en taken die daarmee in relatie staan, cultureel hoger wordt gewaardeerd dan vrouwelijkheid en daaraan gerelateerde zaken. Mannen kunnen hierdoor dubbel worden afgerekend op hun counterstereotiepe keuze, door hun omgeving en niet in de laatste plaats door henzelf.

De vrouwen in dit rapport met een hoge functie, zoals een bestuurlijke of leidinggevende rol, kampen met uitdagingen van andere aard. Hoewel zij stijgen op de statusladder door zich aan de top te begeven,

voeren ook zij een strijd om legitimiteit binnen hun organisaties. Het uitoefenen van autoriteit is voor vrouwen op leidinggevende posities minder vanzelfsprekend dan voor mannen. Leidinggeven is een stereotype mannelijke rol, en wordt bij vrouwen – door zowel mannen als vrouwen - vaak als streng of '*bitchy*' gezien in plaats van zakelijk en daadkrachtig. De vrouwen in deze studie tonen zich taai in het winnen van de harten van de personen aan wie zij leiding geven. Dit is een tekenende strategie voor vrouwen in leidinggevende functies: het doen van buitengewoon veel emotionele en relationele arbeid om te komen tot acceptatie van je rol. Dit vergt voor vrouwelijk leiders bijzondere inspanning en houdt bovendien niet op als zij hun kantoor dichtdoen. Zo laat Jasmijn, de directeur van het financiële administratiebureau, zien dat zij thuis in het bijzijn van haar vriend niet open en trots kon spreken over haar werk, omdat hij haar succes als man (met burn-out) niet kon verkroppen.

Ook vrouwen voeren de strijd om legitimiteit van hun counterstereotiepe positie niet alleen met hun omgeving, maar ook met zichzelf. Een deel van de vrouwen in deze studie, met name diegenen die voltijds werken, doen hun best om evengoed voor anderen te zorgen, ondanks het feit dat zij veel werken. Zo ervaart Suze, die hard op weg is naar het hoogleraarschap, een sterke combinatiedruk van werken en zorgen voor haar kinderen. Om toch aan de verwachtingen en haar beeld van het moederschap te kunnen voldoen, boet zij volledig in op haar sociale leven en is werken en zorgen eigenlijk nog het enige dat zij doet. Voor een groot deel van de vrouwen hangt voltijds werken overigens samen met een gelijke(re) werk-zorg verdeling tussen hen en hun partners, of een verdeling waarbij de partner juist meer zorgt, zo laat deze studie zien. Zo heeft Alida zich als Tweede Kamerlid geheel niet bekommerd om de zorg en het huishouden, omdat haar man dit haast automatisch op zich nam. Andere vrouwen proberen combinatiedruk op een andere manier het hoofd te bieden: door bijvoorbeeld pas aan kinderen te beginnen als zij hard genoeg hebben gewerkt en naar eigen maatstaven hoog genoeg op de carrière ladder staan. Dit rapport laat evenwel zien dat combinatiedruk van werken en zorgen een rol speelt in veel gezinnen en met name bij vrouwen. Mannen stonden bij dit thema beduidend minder lang stil tijdens interviews.

### *Discriminatie en uitsluiting*

Dit rapport laat zien dat veel personen op de werkvloer te maken hebben (gehad) met discriminatie en uitsluiting. Vrouwen die in een sector of op een organisatieniveau werken waar vooral mannen werkzaam zijn, ervaren dikwijls vooroordelen en discriminatie. Meestal zit dit verstopt in taal, grappen,

opmerkingen en versprekingen. Participanten ervaren dit soort opmerkingen en versprekingen als ambivalent: het blijft voor hen vaak onduidelijk of er echt sprake is van bevooroordeeld handelen op basis van gender, huidskleur of bijvoorbeeld seksuele oriëntatie. Deze onduidelijkheid leidt tot twijfel en dit doet af aan het zelfvertrouwen van de personen die het ervaren.

Vaker dan bewust en bedoeld zijn deze terloopse, vaak talige, vormen van discriminatie gebaseerd op impliciete en onbewuste vooroordelen en stereotypen. De meeste mensen discrimineren niet bewust, maar handelen, zonder dat zij dit weten noch willen, op basis van een onderstroom van stereotypen over wat een man of vrouw is of hoort te zijn/doen.

Expliciete vormen van discriminatie en uitsluiting komen in de ervaringen van onze participanten vooral voor in specifieke werkvelden, zoals defensie, politie en brandweer. Hier ervaren personen dat zij geen promotie maken, gepest en buitengesloten worden door collega's - vaak vanwege hun gender of geaardheid en soms ook vanwege hun afkomst. In de werkvelden van defensie, politie en brandweer persisteert een specifieke vorm van hetero-normatieve 'machismo' mannelijkheid. Hiervan ondervinden niet alleen vrouwen maar ook homoseksuele mannen expliciete vormen van discriminatie en uitsluiting, omdat zij binnen dit hetero-normatieve kader geen 'echte mannen' zouden zijn.

Er zijn echter ook mannen in dit rapport die vertellen hoe zij worden buitengesloten door vrouwelijke collega's in de zorg en soms benaderen ook patiënten het zorgend personeel op basis van vooroordelen en stereotypen over gender of seksuele geaardheid. Het stereotiepe van de zorgzame man als 'vrouwelijk' en daarmee als 'onvermijdelijk homoseksueel' wordt door patiënten met regelmaat gereproduceerd.

### Positieve discriminatie/tokenisme

Discriminatie kan ook gebeuren op een positieve manier, zo heeft dit rapport laten zien. In plaats van uitsluiting wordt een persoon dan juist ingesloten, omarmd, of geprezen om zijn of haar counterstereotiepe kenmerken in een bepaalde context. Dit is het geval bij positief discriminerend werving- en selectiebeleid bij bedrijven die een meer divers personeelsbestand nastreven. Het gebeurt echter ook op de werkvloer zelf, wanneer bepaalde werknemers tot uitzondering worden gemaakt of zelfs op een voetstuk worden geplaatst, vanwege hun minderheidsstatus in een bepaalde (beroeps)context. Hoewel goedbedoeld, zorgt dit proces van tokenisme ervoor dat een persoon in een counterstereotiepe

positie weer terug wordt geplaatst in genderstereotiepe kaders. Als 'de enige vrouw' of als 'man tussen de vrouwen' – zij het op de werkvloer, op een opleiding, of elders - worden deze tokens weer terug in het hokje gestopt waar ze (deels) zijn uitgestapt, doordat anderen hen aanspreken en prijzen om genderstereotiepe kenmerken. Tokenisme komt overal voor, maar het zijn in meerderheid mannelijke participanten die als token worden behandeld, bijvoorbeeld in de zorg. En hoewel tokenisme zeker voordelen kent voor individuen – met name extra positieve aandacht - ervaren zij het zijn van een token als overwegend negatief.

## 5.2 Middelen en strategieën om uitdagingen te overwinnen

De strategieën die personen hanteren om barrières te omzeilen en problemen te overwinnen tijdens hun levensloop blijken zowel emotioneel/cognitief als pragmatisch van aard, en zijn voornamelijk gericht op individuele oplossingen. Veel participanten hebben hun eigen manieren van coping met barrières en tegenslagen. Het omzeilen van situaties of personen, relativiseren van onrechtvaardige en ongelijke behandeling, wegstoppen van gevoelens, geven van een alternatieve betekenis aan een situatie, of vertrekken uit een vijandige of niet inclusieve context; het zijn allemaal voorbeelden van coping die worden toegepast door personen die tegen de genderstroom in zwemmen.

We zien dit terug aan de manier waarop participanten in dit rapport omgaan met impliciete en expliciete vormen van discriminatie. Met name de meer terloopse, vaak talige 'micro-discriminaties' zorgt voor hoofdbrekens, omdat een reactie erop al snel wordt gezien als overdreven. En omdat de vooroordelen en stereotypen die ten grondslag liggen impliciet en onbewust zijn voor diegene die er uiting aan geven, wordt het benoemen ervan al snel geïnterpreteerd als een (onterechte) beschuldiging. Echter, hoe impliciet en onbedoeld ook, dit soort vormen van discriminatie hebben negatieve gevolgen als ze structureel plaatsvinden. Personen kunnen zich er niet op hun plek, ongewenst, ondergewaardeerd en onveilig door voelen. Directe benoeming en confrontatie stuiten vaak op weerstand en zorgen voor beladen situaties en ongemak. Dit kan direct of indirect een aanleiding zijn voor personen om uit een context te vertrekken. Veel participanten opteren bij het ervaren van impliciete vormen van discriminatie daarom vaak voor de coping strategie van het negeren en het bijsturen van de eigen emotionele reactie. Hoewel zij daarmee een olifantenhuid ontwikkelen, vergt het aardig wat 'emotiewerk' om te controleren of te beïnvloeden hoe je je ergens over voelt (Hochschild

1979). Bovendien verandert deze vorm van coping niets aan een context die weinig inclusief is. Coping-strategieën zijn dan ook vooral behulpzaam voor individuen. Structurele oplossingen zijn onontbeerlijk om bijvoorbeeld werk- en leeromgevingen inclusiever te maken. Het is belangrijk dat personen in een counterstereotiepe rol of -positie minder tijd en energie kwijt zijn aan coping, en meer ruimte hebben om te doen waarvoor ze hebben gekozen. Dit rapport toont immers aan dat personen veel bezig zijn met coping, en dat dit een wissel trekt op de motivatie en het plezier van mensen om in een bepaalde positie of omgeving te blijven verkeren. Bovendien is deze min of meer gedwongen bekommernis om ingewikkelde en ondermijnende situaties slecht voor zowel de sfeer als de productiviteit.

Expliciete vormen van discriminatie en uitsluiting zijn evidentier, en daarmee wellicht gemakkelijker aan te kaarten bij leidinggevendenden of een meldpunt. Echter, uit dit rapport blijkt dat personen die serieuze vormen van discriminatie en uitsluiting ervaren, op den duur vertrekken uit de sectoren waarbinnen hen dat overkomt. Met name bij defensie, de brandweer en de politie, waarvan de interne cultuur, zoals die wordt ervaren, sterk bepaald wordt door een nauwe definitie van hetero-normatieve mannelijkheid, is behoefte aan meer diversiteit en inclusiviteit. Maar dit geldt ook voor zorginstellingen waar toxisch gedrag onder vrouwen kan zorgen voor het buitensluiten en wegspeken van mannelijke collega's.

### Netwerken en mentoren

Niet alle personen in dit rapport ervaren dat zij worden gediscrimineerd, maar zij staan wel allemaal redelijk op zichzelf in hun rol of situatie. Daarom zoeken zij vaak actief naar steun en uitwisseling met lotgenoten, door zich bijvoorbeeld aan te sluiten bij professionele netwerken. Dit is een praktische vorm van coping die handelingsperspectieven kan bieden door de uitwisseling van ervaringen en oplossingen. Maar het is ook een emotionele strategie, omdat het delen van ervaringen überhaupt als *empowering*, helend en geruststellend wordt ervaren. Echter, niet iedereen in dit rapport sluit zich hiervoor aan bij een netwerk. Sommige personen vinden steun bij individuele mentoren. Op een opleiding is dit vaak een docent, thuis is het vaak een ouder of verzorger. In enkele gevallen vinden jongeren steun bij ouders van vrienden of vriendinnen. Op werk wordt de mentorrol vaak vervuld door een collega of leidinggevende. Hoe en waar dan ook, spelen deze mensen een belangrijke rol in het bieden van een luisterend oor en het coachen tijdens moeilijke situaties.

### Rolmodellen

Rolmodellen worden gebruikt – en kunnen dus ook strategisch worden ingezet – als middel om bepaalde uitdagingen te overwinnen, door bijvoorbeeld een stip op de horizon te symboliseren. De personen in dit rapport identificeren zich met rolmodellen op verschillende raakvlakken, niveaus en afstanden. We hebben daarnaast gezien dat rolmodellen vooral in de (vroege) jeugd en jongvolwassenheid impact hebben op de manier waarop mensen zich oriënteren op hun leven en hun toekomst, maar dat ook tijdens het volwassen leven naar rolmodellen wordt gekeken ter inspiratie.

Iemand's genderidentiteit is vaak, maar zeker niet altijd, een raakvlak op basis waarvan mensen zich identificeren met een rolmodel. We zagen dat voor sommigen de vereenzelviging met een rolmodel gebeurde op basis van rolverwachtingen. Dan vindt iemand aansluiting bij bepaalde waarden, karaktereigenschappen en de manier van doen van een rolmodel. We zagen ook identificatie met rolmodellen op grond van zelfconceptdefinities: hierin belichaamd een persoon een zeker ideaal toekomstig zelfbeeld. Deze vorm van identificatie vindt vaak plaats met oog op sociale of economische status, in combinatie met overeenkomstige identitaire kenmerken, zoals culturele achtergrond. In het bijzonder bij het zoeken van voorbeelden voor zelfconceptdefinities vullen rolmodellen soms een leemte bij participanten in dit onderzoek. Hoewel ruim de helft van de participanten een of meerdere rolmodellen heeft gehad in zijn of haar leven, springen personen met minder goede voorbeelden in hun directe omgeving eruit. Zij hebben rolmodellen extra nodig gehad om een pad uit te stippelen naar een punt dat vanuit het referentiekader van gezin, school of buurt, niet duidelijk in zicht was. Voor het formuleren van hun zelfconceptdefinities gebruiken zij rolmodellen op afstand die een ideaal toekomstig zelfbeeld belichamen.

## 5.3 De kunst van het vertellen van een goed levensverhaal

De manier waarop mensen hun eigen rol of positie ervaren en rechtvaardigen in de context van hun levensloop - 'het goede verhaal wat zij vertellen' - is betekenisvol voor het begrijpen hoe deze mensen volharden in hun counterstereotiepe keuzes. Door de verhalen die mensen over zichzelf vertellen, registreren zij hun leven – terugkijkend en vooruitkijkend – en kennen zij zichzelf daarin een rol toe die vaak krachtig is. Daarmee is een zelfnarratief een manier om controle uit te oefenen op het eigen 'zijn'. We hebben hierboven enkele coping-strategieën benoemd die te relateren zijn aan zelfnarratieven. Echter, waar het bij coping gaat om het dealen met bepaalde omstandigheden

of concrete situaties, is het zelfnarratief haast een ontologische ingreep/manier om grip te hebben op het eigen leven. Dit doen mensen niet per se bewust of doelgericht. Evenwel geeft deze narratieve praktijk een ervaring van samenhang en controle, in een leven dat meestal getekend is door oncontroleerbaarheid. Wij onderscheiden op basis van dit onderzoek vier zelfnarratieven die mensen incorporeren in hun levensverhaal. Deze narratieven kunnen overlappen en worden soms gecombineerd in een levensverhaal van een persoon. Er zijn echter ook zelfnarratieven die elkaar volledig uitsluiten en significant zijn voor een fundamenteel verschillende kijk op het leven en het zelf.

### De planners

Mensen die zichzelf omschrijven als planners hebben van jongs af aan een duidelijk idee van wat ze willen worden. Vaak hebben zij dit uitgestippelde pad al voor een deel afgelegd. Het narratief van de planner wordt veelal gehanteerd door personen die hebben opgekeken naar rolmodellen voor zelfconceptdefinities. Het hebben van het soort rolmodel dat een ideaal toekomstig zelfbeeld belichaamt, brengt mensen er vaak toe om naar de positie van dat rolmodel toe te plannen: om een pad uit te stippelen om daar ook te komen. Het narratief van de planner wordt enerzijds gekenmerkt door *agency*: er gaat een sterk idee van zelfbeschikking en autonomie uit van deze vorm van zelfervaring. Dit komt door het strategische imperatief van de planners, met een duidelijke nadruk op keuzes maken. Anderzijds wordt het planner-narratief juist gekenmerkt door interdependentie, oftewel onderlinge afhankelijkheid (Wilterdink 1993). Planners staan in verbinding met hun omgeving, laten zich bij uitstek inspireren door anderen. Deze verbinding is expliciet onderdeel van hun narratief. Planners nemen een voorbeeld aan bepaalde personen in het stellen van doelen, waar zij vervolgens op strategisch geplande wijze naartoe werken. In die zin zijn mensen die zichzelf omschrijven als planner zich erg bewust van de manier waarop zij afhankelijk zijn van hun context, en de mate van inspiratie en goede voorbeelden die hun context te bieden heeft. Ze nemen echter wel het heft in eigen hand door zelf te kiezen met wie zij zich verbinden en door wie zij zich laten inspireren. De planners laten dan ook het beste zien wat voor uitwerking rolmodellen kunnen hebben op de levensloop, en maken daarnaast ook heel goed duidelijk waarom rolmodellen eigenlijk nodig zijn, en voor wie. Zij zijn ook diegenen die zichzelf het meest als rolmodel voor anderen zien.

### De geluksvogels

Tegenovergesteld aan de planners, zijn de geluksvogels. Mensen met dit zelfnarratief stellen dat zij nu eenmaal het geluk hebben gehad om te kunnen doen waar hun

hart ligt. Tegelijkertijd benoemen zij wel degelijk de problemen en uitdagingen die zij tegenkomen in hun zorgende, werkende en lerende leven. Het narratief van de geluksvogel is mogelijk te begrijpen aan de hand van de velden waarin de personen werken die dit narratief hanteren. De geluksvogels die wij hebben gesproken werken allemaal in de zorg. Door te werken met zieke mensen en mensen met een lichamelijke en/of verstandelijke beperking definiëren zij hun eigen problemen als klein leed en concluderen zij dat ze geluk hebben met de mogelijkheden die zij hebben in hun leven. Personen die zichzelf omschrijven als geluksvogel lijken zich minder bewust van de (functie van) rolmodellen. Zij zien zichzelf dan ook niet snel als rolmodel.

### Selfmade personen

Mensen die zichzelf zien als *selfmade*, zijn de personen in dit onderzoek die weinig mogelijkheden en middelen tot hun beschikking hebben gehad tijdens hun jonge jaren. Zij hebben daardoor niet bepaald een vliegende start gehad in hun leven. Denk aan ingewikkelde (pleeg)gezinssituaties, armoede, onveilige relaties, gepest of gediscrimineerd worden. Toch hebben deze personen zichzelf hieruit gewerkt en zijn ze in beter vaarwater terecht gekomen. We hebben in dit rapport kunnen lezen hoe vormend de jeugd is voor de verdere levenswandel van mensen. De impact van socialisatie en opvoeding is groot, maar de relatie tussen socialisatie en gevolgen is niet eenduidig, zo laten vooral *selfmade* personen zien. Zij proberen zichzelf uit te vinden als antithese, in tegenstelling tot hun ouders, gezin en nemen de situatie uit hun jeugd als leidraad voor hoe het niet moet.

*Selfmade* personen presenteren zichzelf bovendien als buitengewoon autonoom en onafhankelijk. Er schuilt vaak de (ietwat onrealistische) veronderstelling in hun verhaal dat zij hun doelen geheel op eigen kracht hebben behaald. Dit is in tegenstelling tot de planners, die juist de onderlinge afhankelijkheid met anderen (met name rolmodellen) benadrukken in hun verhaal. *Selfmade* personen omschrijven zichzelf dikwijls als eigengereid en weinig onder de indruk van wat andere mensen verwachten en vinden. Naar eigen zeggen hebben deze mensen zich relatief weinig opgetrokken aan rolmodellen, maar hebben ze vooral *zichzelf* opnieuw uitgevonden. Dit is het algemene verklarenskader waarmee zij uitleggen hoe zij tegen de normen en waarden vanuit huis en school zijn ingegaan: hun karakter omschrijven zij als tegendraads en doortastend. Negatieve gebeurtenissen gaven op een positieve manier vorm aan hun toekomst-idealen. Hoewel het niet vast te stellen is tot op welke hoogte deze personen daar in zijn geslaagd – het bloed kruipt immers vaak waar het niet gaan kan – is het

zoeken naar een tegengestelde manier van doen en leven ten opzichte van hun jeugd een leidmotief in hun levensverhaal. *Selfmade* personen zijn over het algemeen trots op de weg die zij voor zichzelf hebben vrijgemaakt en dit leidt er bij een deel van deze personen toe dat zij zelf de positie van rolmodel in willen nemen.

### De doorzetters

Tot slot treffen wij het zelfnarratief van de doorzetter aan: een narratief dat overlapt met alle anderen. Het verhaal van de doorzetter is betekenisvol voor de gehele onderzoeksgroep en speelt een rol in alle levensfasen. Zowel mannen als vrouwen, met verschillende achtergronden en leeftijden en veel variatie in sectoren, beroepen en posities, ervaren zichzelf als doorzetter. Deze mensen omschrijven zichzelf als volhardend, ‘doorbijters’. Ze kunnen goed omgaan met uitdagingen en tegenslagen en zien zichzelf als ‘door de wol geverfd’. Hun verhaal is er een van overwinning: als ze bepaalde uitdagingen of barrières niet waren tegengekomen in hun leven, waren ze niet gekomen waar ze nu zijn en niet geworden wie ze nu zijn. Anders dan de *selfmade* personen, die natuurlijk ook een element van volharding in hun narratief laten klinken, zijn de doorzetters niet geheel autonoom in hun verhaal: zij hebben barrières vaak overwonnen met behulp van anderen. Soms waren dit rolmodellen, soms waren dit personen die meer praktische of morele ondersteuning boden, zoals ouders, een collega of een docent.

Bovenstaande laat zien dat een zelfnarratief niet louter een verhaal is, maar een bron van kracht. Door jezelf een rol toe te kennen die in controle is, kan de ervaring van *agency* - daadkracht en zelfbeschikking - versterkt worden. Een zelfnarratief heeft dan een emancipatoir effect: het kan mensen daadwerkelijk sterken in het volgen van hun eigen weg, tegen de genderstereotiepe kaders in. Zo kan het een *self fulfilling prophecy* worden: personen vertellen niet alleen een verhaal over wie zij zijn, maar handelen daar in de meeste situaties ook naar. Zeker gezien mensen geneigd zijn om incoherentie te vermijden of te verminderen, zullen zij zich waar mogelijk zoveel mogelijk naar hun eigen levensscripts proberen te gedragen. Zelfnarratieven hebben echter een keerzijde: zij kunnen ook verhullend werken, door structurele ongelijkheid en achterstelling weg te poetsen en geen plek te geven in het verhaal, of door het te definiëren als een zelfbewuste ‘eigen’ keuze met een zelfverkozen doel. In dat geval is een zelfnarratief enerzijds behulpzaam voor de eigenwaarde en gevoelde zelfbeschikking van een persoon, maar laat het anderzijds de discriminerende, ongelijke of onrechtvaardige context onberoerd.

## 5.4 Aanbevelingen

Wij sluiten dit rapport af met een aantal aanbevelingen. Hoewel dit rapport verschillende handvatten en strategieën laat zien voor individuen om tegen de genderstroom in te (blijven) zwemmen, blijkt uit de analyse ook dat de context vaak wordt ervaren als een belemmerende factor. In het omvormen van de maatschappelijke context naar meer inclusief en facilitair voor verschillende keuzes en mogelijkheden, valt nog een wereld te winnen. Deze aanbevelingen zijn daarom in het bijzonder gericht aan actoren en instituties die van positieve invloed kunnen zijn op zo’n meer inclusieve en faciliterende maatschappelijke context: onderwijsorganisaties en de professionals daarbinnen, werkgevers, overheden, en maatschappelijke organisaties en de interventieontwikkelaars daarbinnen.

### Onderwijs

In het onderwijs spelen mentoren en docenten een grote rol in het stimuleren en inspireren van kinderen en jongeren in het kiezen voor bepaalde vakken, profielen en opleidingen. Het is van belang dat docenten en mentoren geen gender-gerelateerde verwachtingen en normen communiceren naar hun leerlingen of studenten, maar de paden zoveel mogelijk open houden. Uit dit onderzoek blijkt dat vooral een focus op interesse en persoonlijkheid (in plaats van op prestaties) stimulerend is.

### Onderwijsorganisaties en PABO’s:

→ Bied trainingen aan in het onderwijs, voor (toekomstige) docenten en mentoren, waardoor zij ‘gendertransformatief’ leren communiceren met hun leerlingen en studenten. Hierdoor worden genderstereotypen weerlegd, en zullen keuzemogelijkheden voor jongens en meiden minder worden beperkt door gender-gerelateerde verwachtingen.

### Docenten en mentoren:

→ Spreek jonge mensen aan op hun persoonlijke interesses en talent, en laat gender-gerelateerde verwachtingen erbuiten. Spoor kinderen aan om op basis van interesses en talenten interessante thema’s en vakken te verkennen en rem kinderen niet af vanwege hun geslacht.

### Werkgevers

Dit onderzoek laat zien dat personen belemmeringen ervaren als uitsluiting en discriminatie, wanneer zij de uitzondering op de regel zijn binnen een homogene bedrijfscultuur. Hoewel mensen hier allerlei individuele coping mechanismen voor hanteren, hebben werkgevers en HR een verantwoordelijkheid in het verminderen van contextuele belemmeringen voor minderheidsgroepen op de werkvloer. Dit is ook in het belang van werkgevers zelf: wanneer personen veel bezig zijn met coping doet dit af aan de motivatie en het plezier om ergens te (blijven) werken. Bovendien zijn ondermijnende situaties slecht voor de sfeer en de productiviteit. Meer structurele oplossingen zijn daarom onontbeerlijk om werkomgevingen meer inclusief te maken. Het is belangrijk dat personen in een counterstereotiepe rol of -positie minder tijd en energie kwijt zijn aan coping, en meer ruimte hebben om te doen waarvoor ze hebben gekozen.

### Aan werkgevers en HR:

- Maak beleid en bedrijfsvoering gendersensitief, maar ook inclusief voor personen met verschillende culturele achtergronden of seksuele oriëntaties.
- Maak HR beleid op maat voor individuen, zodat zij de ruimte krijgen om een goede werk-privé balans te verzorgen en te behouden, omdat wensen en noden kunnen veranderen (zoals de komst van kinderen of noodzaak tot mantelzorg).
- Bied daarnaast praktische en morele ondersteuning aan werknemers. Koppel hen aan een ervaringsdeskundige coach of mentor. Dit kan een collega, leidinggevende of extern persoon zijn.
- Stimuleer werknemers in een minderheidspositie om zich aan te sluiten bij netwerken waar zij ondersteuning of handelingsperspectief aan kunnen ontleen. Wees als werkgever op de hoogte van professionele netwerken die aansluiten bij jouw organisatie of bedrijf. Of faciliteer zelf een netwerk/groep voor vrouwen en andere minderheden binnen jouw bedrijf.
- Herken tokenisme op de werkvloer, en erken dat dit op lange termijn genderstereotypen versterkt en uitsluiting in de hand werkt – ook al gebeurt tokenisme in eerste instantie altijd op basis van positieve waardering van genderstereotiepe kenmerken.
- Sta als werkgever open voor ervaringen van discriminatie en uitsluiting van werknemers en geef aan dat hier serieus mee om wordt gegaan. Formaliseer procedures voor het omgaan met impliciete vormen van discriminatie.

### Overheid

De overheid speelt een rol in het creëren van randvoorwaarden voor mensen om counterstereotiepe keuzes te maken, zowel in het onderwijs, op de arbeidsmarkt als thuis in het verdelen van werk en zorg. Sommige randvoorwaarden zijn zeer instrumenteel: denk aan het instellen van studiefinanciering waardoor jongeren een counterstereotiepe opleidingskeuze kunnen of durven maken. Veel randvoorwaarden zijn echter meer normatief, en daarmee moeilijker te implementeren. Om daadwerkelijk een normverschuiving teweeg te brengen is een geïntegreerde en duurzame aanpak het meest succesvol.

### Overheid:

- Maak beleid, wet en regelgeving gericht op onderwijs, arbeid en zorg gendersensitief of zelfs gendertransformatief. Ga door met het stimuleren van vrouwelijk talent in 'mannenberoepen' en breidt dit uit naar vrouwen in andere beroepen dan de techniek. Maak beleid voor meer mannelijk talent in 'vrouwenberoepen'.

De overheid speelt een belangrijke rol wat betreft de normverandering ten opzichte van zorgzame mannen, maar meer algemeen in het verhogen van maatschappelijke status van zorgen. Een dergelijke opwaardering van zorg is nodig voor het tegengaan van lage inkomens in 'gefeminiseerde' branches; het voorkomen discriminatie en tokenisme; het vergroten van het gevoel van individuele eigenwaarde en het verlagen emotionele en relationele arbeid om te komen tot acceptatie van je rol als verzorger.

Dit rapport laat evenwel zien dat zorgzame mannen zichzelf laten zien en erkennen dat het zorgen voor anderen bij ze past, maar dat hun omgeving hier lang niet altijd ruimte voor biedt. Het vergt op individueel niveau overtuiging en standvastigheid om hier op een positieve manier mee om te kunnen gaan. Het is aan de overheid en aan maatschappelijke organisaties om mannen hiervoor de tools aan bieden om hun zorgend potentieel te benutten. Daarnaast blijft het agenderen dat zorgzaamheid iets is wat goed is voor mannen zelf en hun omgeving, en bovendien een universeel menselijke en dus ook mannelijke eigenschap, onverminderd belangrijk om de culturele normverandering, de herwaardering van mannelijkheid, te doen plaatsvinden. De gevolgen hiervan kunnen ook invloed hebben op een verminderde combinatiedruk van betaald werk en huishoudelijke en zorgtaken die voor vrouwen geldt.

### Overheid:

- Ga door met het stimuleren van een normverandering ten opzichte van zorgzame mannen in beleid, wet- en regelgeving. Stel de nieuwe zorgverlofregeling beschikbaar voor vaders die ZZP'er zijn en beloon werkgevers die hun werknemers stimuleren om het zorgverlof daadwerkelijk op te nemen.

### Overheid en maatschappelijke organisaties:

- Combineer gendersensitief beleid, wet en regelgeving met de inzet van duurzame en effectieve sociale interventies. Inventariseer welke effectieve interventies er al zijn en werk samen met maatschappelijke organisaties die sociale interventies verder kunnen ontwikkelen en uitvoeren. Ondersteun en stimuleer de samenwerking tussen interventie-ontwikkelaars en onderzoekers die de effectiviteit van deze interventies inzichtelijk kunnen maken.

### Maatschappelijke organisaties en interventie-ontwikkelaars

Omdat veel van de oplossingen die personen in de rapport aandragen sterk individueel van aard zijn, is het van belang dat maatschappelijke organisaties, en met name interventie-ontwikkelaars, zich blijven inzetten op het verbeteren van de cultureel-maatschappelijke context. Daarmee kunnen zij het maken van counterstereotiepe keuzes in onderwijs, werk en zorg – en het volhouden van die keuzes – vergemakkelijken.

- Kijk in de ontwikkeling en uitvoering van interventies of de maatschappelijke en sociale context voldoende is meegenomen in de beoogde verandering.
- Als sociale interventies zich wel richten op individuen, focus je dan op personen in sleutelposities, die een *game changing* rol kunnen spelen in organisaties, of een culturele normverandering teweeg kunnen brengen. Deze personen kunnen ook een rolmodel zijn.
- Maak in je interventies gebruik van een breed scala rolmodellen. Uit dit onderzoek blijkt dat rolmodellen een stimulerende rol kunnen spelen in het maken en volhouden van counterstereotiepe keuzes.

- Maak rolmodellen zichtbaar voor wie ze nodig heeft: mensen met minder voorbeelden in de directe omgeving kunnen in het bijzonder baat hebben bij rolmodellen – dit kunnen ook rolmodellen op afstand zijn.
- Zet in je interventies in op netwerken. Ondersteunende netwerken spelen een rol in het volhouden van counterstereotiepe keuzes, vooral in een professionele context, maar ook in het onderwijs (denk aan studentenverenigingen).
- Denk naast gender ook aan andere niveaus van identificatie bij het inzetten van rolmodellen. Deze studie toont namelijk aan dat gender lang niet de enige grond is waarop mensen zich identificeren met een rolmodel. Vereenzelviging met een rolmodel gebeurt ook op basis van rolverwachtingen (waarden, karaktereigenschappen en gedrag) en zelfconceptdefinities (een ideaal toekomstig zelfbeeld), vaak in combinatie met overeenkomstige identitaire kenmerken zoals culturele achtergrond of seksuele oriëntatie.
- Laat je interventies evalueren door onderzoekers die effecten en werkzame mechanismen van je interventies inzichtelijk kunnen maken. Dit soort onderzoek leidt tot concrete aanknopingspunten voor verbetering en doorontwikkeling.
- Dit onderzoek laat zien dat de zelfnarratieven van personen die tegen de genderstroom inzwemmen, helpen om controle uit te oefenen op het eigen 'zijn'. Door de verhalen die mensen over zichzelf vertellen, regisseren zij hun leven en kennen zichzelf daarin vaak een krachtige rol toe. Geef rolmodellen de ruimte om dit soort *empowering* zelfnarratieven te delen wanneer zij een podium krijgen in interventies en initiatieven van maatschappelijke organisaties.

## Bijlage 1 REFERENTIES

Baird, C. L. (2012). Going Against the Flow: A Longitudinal Study of the Effects of Cognitive Skills and Gender Beliefs on Occupational Aspirations and Outcomes 1. *Sociological Forum* 27(4), 986-1009.

Barak, M. E., Mor (2000). The inclusive workplace: An ecosystems approach to diversity management. *Social work*, 45(4), 339-353.

Benhabib, S. (1992) *Situating the Self: Gender, Community and Postmodernism in Contemporary Ethics*. New York: Routledge.

Boltanski, L., & Thévenot, L. (2006). *On justification: Economies of worth*, 27. Princeton: Princeton University Press.

Bratton, K. A. (2005). Critical mass theory revisited: The behavior and success of token women in state legislatures. *Politics & Gender*, 1(1), 97-125.

Bryant, A. L., & Zimmerman, M. A. (2003). Role models and psychosocial outcomes among African American adolescents. *Journal of Adolescent Research*, 18(1), 36-67.

Buchmann, C., DiPrete, T. A., & McDaniel, A. (2008). Gender inequalities in education. *Annual Review of Sociology*, 34, 319-337.

Butler, J. (1990). *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*. New York & Londen: Routledge.

Buunk, A. P., Peiró, J. M., & Griffioen, C. (2007). A Positive Role Model May Stimulate Career-Oriented Behavior 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(7), 1489-1500.

Buurman, K.A. (2009) *Voorbeeld doet volgen? Rolmodellen van (radicaliserende) moslimjongeren in Nederland*. Den Haag: CTC.

Çankaya, S. (2011). *Buiten Veiliger dan Binnen: in- en uitsluiting van etnische minderheden binnen de politieorganisatie*. Delft: Eburon.

Çankaya, S. (2015). De politieke surveillance van ras en etniciteit. In Moor, L.G., Janssen, L., Easton, M., Verhage, A. (Eds.), *Cahiers Politicestudies: Etnisch profileren en interne diversiteit bij de politie*. Antwerpen: MAKLU Uitgevers, 13-33.

Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: a theoretically based approach. *Journal of personality and social psychology*, 56(2), 267.

CBS Statline, <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/>, geraadpleegd op 19 februari 2019.

Chamberlayne, P., Bornat, J., & Wengraf, T. (Eds.). (2000). *The turn to biographical methods in social science: Comparative issues and examples*. Londen en New York: Routledge.

Correll, S. J. (2001). Gender and the career choice process: The role of biased self-assessments. *American Journal of Sociology*, 106(6), 1691-1730.

Csordas, T. J., & Harwood, A. (Eds.). (1994). *Embodiment and experience: The existential ground of culture and self* (Vol. 2). Cambridge University Press.

De Poorter, F., Urem, D., Chierkoet, R., Arjosemito-Jethoe, S. T., Büyükcifçi, E., Mulder, A., & Prins, B. B. (2013). *Superdivers: Alledaagse omgangsvormen in de grootstedelijke samenleving*. De Haagse Hogeschool en Eburon.

Derks, B., Ellemers, N., van Laar, C., & de Groot, K. (2010). Do sexist organizational cultures create the Queen Bee? *British Journal of Social Psychology*, 50, 519-535.

Derks, B., van Laar, C., & Ellemers, N. (2016). The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 456-469.

Dryler, H. (1998). Parental role models, gender and educational choice. *British Journal of Sociology*, 49(3), 375-398.

Dunn, C. D. (2017). Personal narratives and self-transformation in postindustrial societies. *Annual Review of Anthropology*, 46, 65-80.

Ezzy, D. (1997). Subjectivity and the labour process: conceptualizing good work. *Sociology*, 31(3), 427-444.

Felten, H., Taouanza, I., & Broekroelofs, R. (2018) *Meerdere vliegen in een klap: Onderzoek naar hoe verschillende vormen van discriminatie tegelijkertijd te verminderen zijn*. Utrecht: KIS.

Ghorashi, H., Maas, A., Poorthuis, L., Verdonk, B. (2017). *Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2017*. Utrecht: LNVH.

Gibson, D. (2003) Developing the professional self-concept: Role model construals in early, middle and late career stages. *Organization Science*, 14(5), 591-610.

Hochschild, A. R. (1979). Emotion work, feeling rules, and social structure. *American Journal of Sociology*, 85(3), 551-575.

Holla, S. M. (2018). *Beauty, work, self: How fashion models experience their aesthetic labor*. Universiteit van Amsterdam.

Hollan, D. (2005). Setting a New Standard: The Person-Centered Interviewing and Observation of Robert I. Levy. *Ethos*, 33(4): 459-466.

Hurd, N. M., Zimmerman, M. A., & Xue, Y. (2009). Negative adult influences and the protective effects of role models: A study with urban adolescents. *Journal of youth and adolescence*, 38(6), 777-789.

Kanter, R.M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.

Kitzinger, J., Haran, J., Chimba, M., & Boyce, T. (2008). Role models in the media: an exploration of the views and experiences of women in science, engineering and technology. *Research Report Series for UKRC No.1*.

Knijf, T., Nunen, A. V., & Avort, A. V. D. (1993). Zorgend vaderschap. *Amsterdams sociologisch tijdschrift*, 20(3), 70-97.

Kokot, P. (2015). Let's talk about sex (ism): Cross-national perspectives on women partners' narratives on equality and sexism at work in Germany and the UK. *Critical Perspectives on Accounting*, 27, 73-85.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer publishing company.

Miller, P. J., Potts, R., Fung, H., Hoogstra, L., & Mintz, J. (1990). Narrative practices and the social construction of self in childhood. *American ethnologist*, 17(2), 292-311.

Neisser, U., & Fivush, R. (Eds.). (1994). *The remembering self: Construction and accuracy in the self-narrative*. Cambridge University Press.

Piek, P., Putnik, K., Schoone, M., & Wiezer, N. (2018). Risico's voor discriminatie bij werving en selectie: huidige gang van zaken en trends.

Portegijs, W. & Brakel, M. van den (red.) (2016). *Emancipatiemonitor 2016*. Den Haag: SCP & CBS.

Portegijs, W. & Brakel, M. van den (red.) (2018). *Emancipatiemonitor 2018*. Den Haag: SCP & CBS.

Pouwels, B., & Henderikse, W. (2017). *Een beetje beter, maar nog lang niet voldoende. Bedrijven monitor topvrouwen 2017*. Zeist: Commissie Monitoring Streefcijfer Wet Bestuur en toezicht, Van DoorneHuisjes en partners.

Rosette, A. S., de Leon, R. P., Koval, C. Z., & Harrison, D. A. (2018). Intersectionality: Connecting experiences of gender with race at work. *Research in Organizational Behavior*, 38, 1-22.

Sarah, C., & Mona, L. K. (2008). Critical mass theory and women's political representation. *Political studies*, 56(3), 725-736.

Schaap, J. (2014). Gebonden aan witheid: witte identiteiten en de onbedoelde (re)productie van racisme. *Sociologie*, 10(1), 78-83.

Schatzki, T.R. (1996, 2008). *Social practices: A Wittgensteinian approach to human activity and the social* (2nd ed.). Cambridge, England: Cambridge University Press

Schatzki, T.R. (2002). *The site of the social: A philosophical account of the constitution of social life and change*. University Park, PA: Pennsylvania State University Press.

Steele, C. M. (1997). A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance. *American psychologist*, 52(6), 613.

Van den Brink, M. & Benschop, Y. (2018) Gender Interventions in the Dutch Police Force: Resistance as a Tool for Change? *Journal of Change Management*, 18(3), 181-197, DOI: 10.1080/14697017.2017.1378695

Van der Vleuten, M. (2018). *Gendered Choices: Fields of study of adolescents in the Netherlands*. Universiteit Utrecht.

Verkuyten, M. (2010). *Identiteit en diversiteit: de tegenstelling voorbij*. Amsterdam University Press.

Wekker, G. (2017). *Witte onschuld: paradoxen van kolonialisme en ras*. Amsterdam University Press.

West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & society*, 1(2), 125-151.

Whitlock, M. (2002). Women's experiences of non-traditional employment: is gender equality in this area a possibility?. *Construction Management & Economics*, 20(5), 449-456.

Williams, J. E. & Best, D. L. (1990). *Measuring sex stereotypes: a multinational study*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Wilterdink, N. (1993). Ongelijkheid en interdependentie. Ontwikkelingen in welstandsverhoudingen. *Amsterdams Sociologisch Tijdschrift*, 20(2), 3-42.

Wittgenstein, L. (1953, 2009). *Philosophical investigations* (4th edition). Translated by: G. E. M. Anscombe, P. M. S. Hacker & J. Schulte. West Sussex, England: Wiley-Blackwell.

Zimmer, L. (1988). Tokenism and women in the workplace: The limits of gender-neutral theory. *Social problems*, 35(1), 64-77.

## Bijlage 2 INTERVIEWPROTOCOL

*Levensfase 1: kindertijd – vorming stereotypen (thuis, gezin, basisschool, de buurt, televisie, internet)*

TOPIC LIJST	VRAGENLIJST
<b>individueel/persoonlijk</b>	
<i>"ijsbreker" teken samen tijdlijn: leeftijd en geluk/hogtepunten in leven m.b.t. school, werk, zorg</i>	
omschrijf jezelf	Omschrijf jouw kwaliteiten/talenten?
sterke punten, trots	
<b>familiale/culturele context</b>	
opvoeding	Opvoeding – vrij, progressief/streng, traditioneel
	Hadden je ouders duidelijke ideeën over wat jongens en meisjes hoorden te doen?
relatie broers/zussen	Broers en zussen: onderlinge relatie/opkijken/samen optrekken
	Als b/z van ander geslacht: had jouw broer/zus thuis andere taken, ander speelgoed, andere hobby's?
scholing gezin	Wat voor scholing hebben je ouders, broers en zussen gehad?
ouders: rolverdeling, beroepen	Rolverdeling werk/zorg van ouders?
	Beroep(en) van ouders?
verwachtingen omgeving	Waren er bepaalde verwachtingen naar jou toe vanuit: ouders/familie/geloof/anders? Hadden die te maken met man/vrouw rollen?) In hoeverre beantwoordde jij daaraan?
voorbeeld figuren media , directe omgeving	Waren er figuren/personen op TV/film/online waar je als kind tegen opkeek of een voorbeeld aan nam (of tegen af zette)? Wie, en wat was de reden? Waren dat mannen of vrouwen? Maakte dat uit voor je?
	Waren er figuren/personen in je directe omgeving waar je als kind tegen opkeek of een voorbeeld aan nam (of tegen af zette)? Wie, en wat was de reden? Waren dat mannen of vrouwen? Maakte dat uit voor je?
<b>structurele context/omstandigheden</b>	
belang geld in opvoeding	Ben je opgevoed met het idee dat geld en/of financiële zekerheid belangrijk is? Heeft dit je prioriteiten/keuzes beïnvloed?
financiële middelen hobby's	Waren er in je kindertijd voldoende financiële middelen voor sport/hobby's?
<b>institutionele context (school, werksector, overheid)</b>	
basisschool	Kan je je nog iets herinneren van de basisschooltijd? Zo ja, welke woorden associeer je hiermee?
	Was er sprake van een duidelijke jongens vs meisjes dynamiek? Werden verschillen benadrukt of juist niet?
favoriete vakken	Wat waren je favoriete vakken op de basisschool? Wat was daar leuk aan?
moeilijke vakken	Wat vond je minder interessant, of moeilijk? Hoe ging je daarmee om? Wie hielp je?
docenten	Had je een favoriete docent op school? Wie was dat en waarom?
ontdekken interesses/talenten	Kreeg je de ruimte op school om te ontdekken/te doen waar je goed in was? Op wat voor manier gebeurde dat?

Levensfase 2 : adolescentie - profielkeuze, studiekeuze  
(middelbare school, vrienden, hobby's en interesses, televisie, internet, evt.: op kamers)

TOPIC LIJST	VRAGENLIJST
<b>individueel/persoonlijk</b>	
ervaring/sfeer school	hoe heb je je middelbareschooltijd ervaren? Was er op school sterke scheiding tussen jongens en meisjes, qua sfeer of qua activiteiten? In de pauzes, in de klas? Hoe stond jij hierin?
school: status positie/vriendschap	Op de middelbare school: wat was jouw status/positie in de klas? Was je <i>one of the boys of one of the girls</i> ?
overeenkomsten en verschillen met peers	Kwamen jouw interesses en hobby's overeen met die van andere jongens of meisjes? Wat vond jij daarvan, voelde je daarbij?
kiezen van profiel/vakken op school: motivatie & gevolgen	Wat heb je toen voor profiel/vakken/keuze gekozen? Wat waren de redenen om te kiezen voor dit profiel/vakkenpakket? Had je al een duidelijk idee van je ideale beroep c.q. loopbaan toen je je profiel koos? Had jouw profielkeuze gevolgen voor je vriendschappen? Kwam je door je profielkeuze met veel meisjes of juist met veel jongens in de klas? Hoe was dat voor je?
daarna: studie of werk? motivatie & gevolgen	Ben je na de middelbare school verder gaan studeren of ben je gelijk gaan werken? Welke redenen had je hiervoor? <i>Als studie:</i> Wat heb je vervolgens voor studie gekozen? Wat waren de redenen voor deze keuze? <i>Als studie:</i> Had jouw studiekeuze gevolgen voor je vriendschappen (en je zelfbeeld)? Wat waren de man-vrouw verhoudingen op je opleiding? Hoe heb je dat ervaren? <i>Als studie:</i> Had je al een duidelijk idee van je ideale beroep c.q. loopbaan toen je je studie koos?
<b>familiale/culturele context</b>	
rol ouders opleidingskeuzes	Heb je je ouders betrokken in je profielkeuze en later bij je studiekeuze? Waren zij het eens met jouw keuzes? Wat voor (gevraagd of ongevraagd) advies kreeg je van je ouders?
rol andere factoren opleidingskeuzes	Werd jouw profiel- en later je studiekeuze beïnvloed door wat je vrienden deden? Of door andere factoren, zoals je broers/zussen, docenten, je geloof, politieke overtuiging, of dingen die zag online, op tv?
<b>structurele context/omstandigheden</b>	
werk en geld	Lagen er financiële redenen ten grondslag aan je keuze om te gaan werken?
studie en geld	Hoe werd je studie/vervolgopleiding bekostigd? Had je tijdens je vervolgopleiding financieel de ruimte om er nevenfuncties/activiteiten naast te doen? (zo ja, wat waren dat; doorvragen naar demografie m/v van die nevenfuncties)
<b>institutionele context (school, werksector, overheid)</b>	
opleiding: rolmodellen	Had je tijdens je opleiding bepaalde personen die je als voorbeeld zag?
carrière doelen	Wie en waarom? M/V? Had je tijdens je opleiding al bepaalde carrière doelen? Of doelen m.b.t. geld?

Levensfase 3: jongvolwassenheid – carrière keuze (student, starter – evt.: relatie, huis huren/kopen, wel/geen kinderen, huishouden runnen, evt. werkloosheid)

TOPIC LIJST	VRAGENLIJST
<b>individueel/persoonlijk</b>	
eerste baan	Hoe verliep de overgang van opleiding naar werkende leven voor jou? Had je in de periode als starter een relatie? Was er sprake van het stichten van een gezin? Ervaarde je in die tijd combinatiedruk? Hoe ging jij/gingen jullie daarmee om?
<b>familiale/culturele context</b>	
normen en waarden omgeving i.r.t. werk	Wat was de rol van je directe omgeving (partner, vrienden, familie) in de keuze voor je eerste baan?

Levensfase 4: volwassenheid (mid-career, relatie, wel/geen kinderen, werkloosheid, omscholing, herintreden, evt.: scheiding, mantelzorg, eigen gezondheid)

TOPIC LIJST	VRAGENLIJST
<b>individueel/persoonlijk</b>	
<i>Visualisatie: teken samen tijdlijn met daarop de organisaties waar X heeft gewerkt &amp; voor hoe lang. Noteer wat de m/v verhouding was op elke plek.</i>	
beschrijving loopbaan	Welke functie vervulde je op de verschillende plekken? (vraag uit per plek) Wat was de reactie van collega's op jou, als minderheid (m/v/etnische achtergrond) op de werkvloer? Wat voor effect had de organisatie(cultuur) op jouw functioneren/doorstroom/kansen op promotie binnen het bedrijf? Verandering van functie/baan: waarom ben je veranderd, wat was je motivatie om van baan/bedrijf te switchen?
vaardigheden en keuzemomenten	Wat was eigenlijk jouw gouden entry ticket om [...vul in...] , om te komen waar je wilde zijn? Zonder welke papieren of vaardigheden was het niet gelukt? (in andere woorden: welke van jouw eigenschappen en skills maakten het voor jou mogelijk of makkelijk om dit type werk* te doen?) Welke vaardigheden/skills heb je in de loop van je carrière erbij gekregen? Hoe heeft dit jou gesterkt? Had je graag dingen willen leren die er niet van zijn gekomen? Wat zijn volgens jou belangrijke momenten geweest die bepalend zijn voor je verdere loopbaan?
normen en waarden omgeving i.r.t. werk	Op wat voor manieren past jouw werk (of zorgende rol) wel en niet bij wat in jouw omgeving 'normaal' is? (Denk aan je familie, burens, vrienden, kennissen). Hoe ga je hiermee om? Hoe denk je dat het je is gelukt om die 'anders dan andere' keuze te maken om te doen wat je wilde doen? Wat hielp je daarbij? Heb/had je inspirerende voorbeelden?
reflectie op tijdsbesteding	Zijn er, terugkijkend, werkzaamheden of delen van je leven waar je meer of juist minder tijd/energie aan had willen besteden? Kun je dit uitleggen?

### familiale/culturele context

benoem: ik wil nu graag enkele vragen stellen over je persoonlijke leven naast je carrière, en over het combineren van dingen zoals werk, hobby's en bijv. zorgtaken

hobby's	Hoe ziet je leven er verder uit naast je werk? (wat zijn je hobby's, nevenactiviteiten)?
thuis – werk/zorg verdeling	Kun je je huidige thuissituatie omschrijven? <i>Als relatie/gezin:</i> hoe is werk/zorgverdeling thuis? (vraag uit: kinderen, huishouden) Op wat voor manier ondersteunt dit jou in het combineren van je werk/studie/zorgtaken?
invloed van partner, kinderen, anderen personen op levensloop	<i>Als partner:</i> hoe heeft je partner jouw keuzes/levensloop beïnvloed? <i>Haar/zijn aanwezigheid (praktisch) of haar/zijn zienswijze (normatief)</i> <i>Als kinderen:</i> hoe heeft het hebben van kinderen jouw keuzes/levensloop beïnvloed? Hun aanwezigheid (praktisch) of hun zienswijze (normatief)? Zijn er andere personen die sterk betrokken waren bij jouw keuzes/levensloop?

### structurele context/omstandigheden

werkloosheid	Is er sprake (geweest) van werkloosheid? Is het gelukt om te herintreden? Wat deed je zoal tijdens deze periode?
herintreden, omscholen	<i>Als er sprake is geweest van werkloosheid:</i> Hoe heeft het UWV geholpen met herintreding En met omscholing?
scheiding/nieuwe partner	Is er sprake geweest van scheiding/nieuwe partner? Hoe heeft dit jouw levensloop beïnvloed?
andere gebeurtenissen	Zijn er andere belangrijke gebeurtenissen geweest die bepalend waren voor jouw levensloop/werkzame leven?
financiële ruimte	Ervaar je vervolgens nog steeds genoeg financiële ruimte om te doen wat je wilt doen met je leven? (vraag uit over: werk, zorg & leren)
wonen	Hoe is je woonsituatie? Woon je op de juiste plek om te doen wat je wilt doen? Is er iets wat je daar nog aan had willen veranderen?

### institutionele context (school, werksector, overheid)

Ondersteuning overheid, werkgever	Terugkijkend, heb je voldoende ondersteuning vanuit de overheid ervaren om jouw levenspad (werk, leren, zorgen, of combi) te faciliteren? En vanuit de werkgever? Heeft de werkgever (als relevant) ook bijgedragen aan omscholing/doorontwikkeling van jouw vaardigheden?
-----------------------------------	---

Levensfase 5: laatvolwassenheid (pensioen, evt.: scheiding, kleinkinderen, mantelzorg, vrijwilligerswerk, eigen gezondheid)

### TOPIC LIJST

### VRAGENLIJST

#### individueel/persoonlijk

gezondheid	Ervaart u beperkingen n.a.v. uw gezondheid? Op wat manier? Hoe geeft u dat een plek of gaat u daarmee om?
------------	--

#### familiale/culturele context

familiesamenstelling	Hoe ziet uw familie er inmiddels uit? Zijn er kleinkinderen?
----------------------	--

#### structurele context/omstandigheden

werkzaamheden na pensioen	Bent u met pensioen? Heeft u nog werkzaamheden? Wat voor? (bijv. uitgesteld pensioen, vrijwilligerswerk) Heeft u zorgtaken? (voor naasten, kleinkinderen)
---------------------------	--

#### institutionele context (school, werksector, overheid)

ondersteuning	Wordt u in het volhouden van uw werk/zorgtaken voldoende ondersteund door overheid/werkgever/zorginstellingen? Licht toe?
---------------	---

### REFLECTIE VRAGEN - AFSLUITING

reflectie op werk	Hoe kijk je terug op je werkzame leven?
reflectie op eigen persoon - zelf	Terugkijkend, welke karaktertrekken hebben jou veel gebracht in het leven? Terugkijkend, waar (behaalde doelen, verworvenheden) ben jij trots op? Heb je kunnen zijn wie je wilde zijn? Heb je nog ergens spijt van?
belang rolmodellen	Wat is voor jou de waarde van rolmodellen (geweest)?
zelf rolmodel?	Zie jij jezelf als een rolmodel? Zou je zelf een rolmodel willen zijn? (indien werkzaam in de zorg of primair onderwijs of als huisman als man, en in de techniek of bètawetenschap als vrouw). ZO JA: geef informatieblad VHTO/Emancipator. Mogen zij contact met geïnterviewde opnemen? Toestemming: ja/nee tot slot: zijn er dingen waar ik niet naar heb gevraagd, maar die je nog wil vertellen? Die belangrijk zijn voor mij om te weten?

Mocht je op een later moment nog op dingen komen die je zou willen vertellen, dan hoor ik dat natuurlijk ook graag. Je kunt altijd nog een mailtje sturen naar xxxx@atria.nl, of we kunnen een belafpraak maken.

## Bijlage 3 CODEBOEK

Codegroep	Code
<b>Barrières</b>	Collega's + klanten Conjunctuur Discriminatie Geld Gezondheid Kinderen Mantelzorg Opvoeding Overheid Relatie + familie + vrienden School Stage Werkloosheid
<b>Belang van context/omstandigheden</b>	Bedrijf Cultuur Geld Overheid Persoonlijke problemen School Sociale relaties Woonplaats
<b>Gender</b>	Gender
<b>keuze/kantelmoment/kans</b>	Beroep Kansen krijgen Promotie Relatie Sollicitatie Studiekeuze Verhuizing Werk/huishouden verdeling
<b>Levensdomein</b>	Leren Relatie + vrienden Vrije tijd Werken Zorgen

Codegroep	Code
<b>Levensfase</b>	Opvoeding Ouderschap Pensioen Schooltijd Volwassenheid Starter
<b>Levensloopnarratief</b>	Levensloopnarratief
<b>Rolmodellen</b>	Rolmodellen
<b>Stereotypen</b>	Stereotypen
<b>Stimuli</b>	Collega's Conjunctuur Geld Overheid Positieve discriminatie Relatie + familie + vrienden Rolmodellen School Stage/bijbaan Werkgever
<b>Toekomst</b>	Ambities
<b>Zelf narratief</b>	Doorzetter/overwinnaar Geluksmens Ik ben normaal Overlever Planner Selfmade Sociaal mens Eigengereid

## Bijlage 4

# OVERZICHT ONDERZOEKSPARTICIPANTEN

<b>Naam (Pseudoniem)</b>	<b>Beroep/rol/opleiding</b>
Sander	Stylist
Samantha	Global senior consultant
Marit	Teammanager afval bij de gemeente
Alida	ICT-er en Voormalig tweede kamerlid
Hanneke	Politie
Ray	Advocaat
Victor	Docent op de basisschool
Tooske	Opleiding Logistieke economie
Evert	Secretaresse bij Gemeente
Jason	Kinderopvang
Wil	Information security officer (informaticus)
Peter	Verpleger in het ziekenhuis
Stan	Voedingsassistent/verpleger in een ziekenhuis
Jeroen	Huisvader
Michel	Zorg, afdeling verloskunde
Richard	Apothekersassistent
Suze	UD Op weg naar hoogleraarschap
Jasmijn	Directeur Pay-Roll consultancy
Thomas	Opleiding Zorg en welzijn, kinderopvang
Linda	ICT, Front-end-developer
Roos	Meubelmaker
Tamara	Timmervrouw
Henk	Huisvader en Ambtelijk secretaris ondernemingsraad in de zorg
Clara	ICT, Tech Sales
Annabel	Brandweer
Esmee	Officier van dienst bij de brandweer

# Werk.en.de Toekomst

Werk.en.de Toekomst zet zich in voor het doorbreken van genderstereotypering in het onderwijs en op de arbeidsmarkt en het verbeteren van de mogelijkheden om werk, zorg en leren met elkaar te combineren. Werk.en.de Toekomst is een samenwerking van:



Kennisinstituut  
voor Emancipatie en  
Vrouwengeschiedenis



Emancipator  
voor mannen en emancipatie



LANDELIJK  
EXPERTISEBUREAU  
MEISJES/VROUWEN  
EN BETA/TECHNIEK



Nederlandse  
Vrouwen Raad

Gesteund door:



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en  
Wetenschap