

# Participatie of Frustratie?

De vrouw in het Godsdienst Pastoraal Werk

Jouwerke Pullen | Nynke Bijma

Afstudeerscriptie

Opleiding Godsdienst Pastoraal Werk | Christelijke Hogeschool Ede (CHE)

Januari – juni 2009

Opdrachtgever: Lectoraat Gemeenteopbouw | Projectbegeleider: Drs. T. v.d. Lagemaat  
Begeleidend docent CHE: Dr. H.A. Bakker



“Ik heb de opleiding ervaren als een hel”

“Bij visies die gaan over de positie van de vrouw in de gemeente, zijn gaven en talenten ondergeschikt aan geslacht”

“In de kerk wordt er inconsequent omgegaan met de visie op de positie van de vrouw”

“Ik voel mij als vrouw niet serieus genomen in de kerk”

(Bron: Interviews bij het onderzoek ‘Participatie of Frustratie’)

# Inhoudsopgave

|                                                         |           |
|---------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Voorwoord</b>                                        | <b>5</b>  |
| <b>1. Inleiding op het onderzoek</b>                    | <b>6</b>  |
| <b>2. De positie van de vrouw</b>                       | <b>9</b>  |
| A. De vrouw op de arbeidsmarkt                          | 10        |
| B. De vrouw in de samenleving: Emancipatie en Feminisme | 13        |
| C. De positie van de vrouw in het gezin                 | 17        |
| D. Conclusies                                           | 20        |
| <b>3. De omgeving van de GPW'er</b>                     | <b>21</b> |
| A. De GPW-opleiding en het werkveld                     | 22        |
| B. Visies vanuit verschillende kerkgenootschappen       | 26        |
| C. Conclusies                                           | 31        |
| <b>4. Kwantitatief onderzoek</b>                        | <b>32</b> |
| A. Alumnionderzoek 2002-2007                            | 33        |
| B. Conclusies                                           | 37        |
| <b>5. Kwalitatief onderzoek</b>                         | <b>39</b> |
| A. Verantwoording van werkwijze                         | 40        |
| B. Profielschetsen                                      | 44        |
| C. Gegevens per thema:                                  | 46        |
| I Opleiding                                             | 46        |
| II Arbeidsparticipatie                                  | 48        |
| III Gezin, Emancipatie en zingeving                     | 50        |
| IV Positie in de kerk                                   | 55        |
| D. Conclusies                                           | 58        |
| <b>6. Conclusies empirisch onderzoek:</b>               | <b>59</b> |
| A. Conclusies aan de hand van de onderzoeksvragen       | 60        |
| B. Aanbevelingen:                                       | 64        |
| I GPW- opleiding                                        | 64        |
| II Aan de studenten                                     | 67        |
| III Aan de werkgevers                                   | 68        |
| C. Richting voor verder onderzoek.                      | 69        |
| <b>Nawoord</b>                                          | <b>70</b> |
| <b>Bijlagen</b>                                         | <b>71</b> |
| 1: Literatuurlijst                                      | 72        |
| 2: De positie van de vrouw op de arbeidsmarkt           | 73        |
| 3: De positie van de vrouw in de Bijbel                 | 82        |
| 4: Vragenlijst interview                                | 85        |
| 5: Schematisch overzicht met reacties van respondenten  | 87        |

## Voorwoord

Voor u ligt het rapport dat wij hebben geschreven naar aanleiding van ons onderzoek naar de positie van de vrouw in het Godsdienst Pastoraal Werk (GPW). Aanleiding tot het kiezen van en schrijven over dit thema kwam vanuit twee invalshoeken. Ten eerste had de verdieping in dit onderwerp onze persoonlijke voorkeur. Wij zijn twee vrouwen die ons klaarmaken om het beroepsveld van de kerkelijk werker te betreden. Een verdieping in de omstandigheden en werkzaamheden van de vrouwen die ons zijn voorgedaan, maakt dat we beter voorbereid zijn op onze toekomst. Ten tweede kwam de aanleiding tot ons onderzoek vanuit het Lectoraat Gemeenteopbouw van de Christelijke Hogeschool Ede (CHE). Als onze opdrachtgever vinden zij het belangrijk zicht te hebben op de positie van de huidige GPW'ers. In het bijzonder de positie van de vrouw was voor hen een relevante onderzoeksrichting.

Het lectoraat heeft een uitgebreid kwantitatief onderzoek gedaan naar de kerkelijk werkers die zijn afgestudeerd tussen 2002 en 2007. Uit dit alumnionderzoek kwam naar voren dat vrouwen over een aantal punten relatief minder tevreden zijn dan mannen. Waar deze ontevredenheid precies vandaan komt is niet onderzocht. Hier lag voor ons de ruimte om een kwalitatief onderzoek te gaan doen naar de mogelijke factoren die ontevredenheid veroorzaken. Wij hebben gekeken naar de positie van de vrouw op verschillende terreinen van het leven. Zowel binnen als buiten het gezin zijn er taken te verrichten, zowel voor de man als voor de vrouw. Hoe ervaren vrouwen de veelheid van taken? Hoe ziet zij zichzelf eigenlijk te midden van haar gezin en hoe wordt er over haar rol gedacht door de kerk? En in hoeverre voelt zij zich geëmancipeerd en neemt ze de ruimte in om haar competenties in het werkveld tot uiting te brengen? Deze vragen kwamen gedurende het onderzoek bij ons naar boven.

De vraag die centraal staat in ons onderzoek is 'hoe ziet het werk van de GPW-vrouw, afgestudeerd tussen 2002 en 2007, eruit, en hoe tevreden ze is over de opleiding en haar eigen functioneren in het werkveld?'

In het eerste hoofdstuk van ons rapport zullen wij onze werkwijze en onderzoeksmethode bespreken. We zullen onze doelstellingen en een vijftal onderzoeksvragen naar voren laten komen. In ons rapport is te lezen hoe wij deze onderzoeksvragen beantwoorden. Het tweede hoofdstuk zal gaan over de positie van de GPW'er en de verschillende visies die er vanuit de kerkgenootschappen zijn op de positie van de vrouw. In hoofdstuk drie zullen we kijken naar de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt, in de samenleving en in het gezin. Daarna staan in het vierde hoofdstuk de gegevens uit het alumnionderzoek en in het vijfde hoofdstuk de uitslagen van het kwalitatief onderzoek.

Uiteindelijk komen wij in het zesde hoofdstuk met aanbevelingen waardoor de positie van de GPW-vrouw in de opleiding en in het werkveld verbeterd kan worden.

Wij bevelen dit rapport van harte aan bij het lectoraat, bij docenten en beleidsmakers van de GPW-opleiding aan de Christelijke Hogeschool in Ede. Tevens hopen we dat het voor de vrouwelijke GPW'ers en hun werkgevers een bron van inspiratie mag vormen om het werkveld op een dusdanige manier te creëren, dat vrouwen op een professionele wijze met tevredenheid werken in Gods koninkrijk.

Wij hopen dat u ons onderzoeksrapport met interesse zult lezen.

Jouwerke Pullen  
Nynke Bijma

Ede, mei 2009

# Hoofdstuk 1:

## Inleiding op het onderzoek

In dit eerste hoofdstuk van ons rapport beschrijven wij wat onze doelstellingen, probleemstelling en deelvragen zijn. Daarnaast geven wij globaal aan wat onze aanpak is en welke onderzoeksmethoden wij hanteren.

## **Inleiding**

Om een onderzoek scherp en zoveel mogelijk ingekaderd te kunnen uitvoeren, werken we met een aantal doel- en vraagstellingen. Echter, om niet tot een droge opsomming van de vele verschillende criteria ter afbakening van het onderzoek te komen, volstaan wij ermee hier slechts een paar te noemen. De methodiek van ons onderzoek en een beschrijving van het proces zijn te vinden in het verantwoordingsdocument, horende bij dit onderzoeksrapport. Een klein gedeelte van onze methodische verantwoording is tevens in dit hoofdstuk te lezen.

## **Doelstellingen**

In het voorwoord hebben we in het kort stilgestaan bij de opbouw en aanleiding van ons onderzoeksrapport. We hebben daarbij gewezen op de centrale vraag in dit rapport:

Hoe ziet het werk van de CHE- GPW vrouw eruit die tussen 2002 en 2007 afgestudeerd is aan de GPW- opleiding? En hoe tevreden is zij over de opleiding en het eigen functioneren in het werkveld?

De centrale vraag is gestoeld op een tweetal doelstellingen en daaruit voortkomend een vijftal deelvragen. We beginnen met de doelstellingen:

In nauwe samenhang met het Werk&onderzoeksplan 2008-2010 van het lectoraat een analyse geven in een overzichtsrapport met betrekking tot de verschillen tussen mannen en vrouwen in het werkveld. Hierin ligt de nadruk op de vrouwelijke CHE GPW'ers (2003-2007) en de ontevredenheid die er is gesignaleerd.

Wij brengen in kaart hoe vrouwen hun werk en opleiding (en de overgang daartussen) en hun eigen functioneren hierin waarderen. Uiteindelijk komen we tot enkele aanbevelingen voor de opleiding, werkgevers in het werkveld en de studenten zelf, om het functioneren van vrouwen in het Godsdienst Pastoraal Werk te optimaliseren.

Onze nadruk lag op het schrijven van dit overzichtsrapport voor het lectoraat, wat u nu in handen heeft.

## **Deelvragen**

Vanuit de centrale onderzoeksvraag en de twee doelstellingen komen wij tot een vijftal deelvragen.

1. Wat zijn de uitkomsten van het alumnionderzoek onder GPW afgestudeerde vrouwen (en daar tegenover mannen), dus wat is het algemene beeld van (het werk van) de vrouwelijke GPW- er?
2. Wat zit er achter de onvrede die vrouwelijke GPW- ers ervaren in het werkveld? Welke factoren beïnvloeden de tevredenheid?
3. In hoeverre komen feiten, bevindingen en belevingen van vrouwen uit het GPW- werkveld overeen met vrouwen in Nederland in het algemeen (andere arbeidssectoren) en in hoeverre verschillen ze hiervan?
4. Welke concrete aanbevelingen betreffende het functioneren van vrouwen in werk en opleiding kunnen er naar aanleiding van de voorgaande vragen gedaan worden richting de opleiding, ( en evt. richting de GPW- werkgevers en GPW-studenten)?

5. Welke richtingen voor vervolgonderzoek rond de positie van de vrouw kunnen wij aanreiken? (zie werk en onderzoeksplan Lectoraat 2008-2010, par. 4.3.2.)

### **Onderzoeksmethoden**

Wij hebben gewerkt met het statistische programma SPSS om de gegevens van het alumnionderzoek en van ons eigen onderzoek goed in kaart te kunnen brengen. Verder hebben wij literatuurstudie gedaan, analyseerden we het (kwantitatief) alumnionderzoek en hebben we interviews gehouden met vrouwelijke kerkelijk werkers (kwalitatief onderzoek). De verantwoording van onze aanpak van de interviews geven wij in het desbetreffende hoofdstuk.

### **Literatuurstudie**

Om conclusies te kunnen trekken uit de gegevens van de vrouwen in het Godsdienst Pastoraal Werk, was het noodzakelijk om in beeld te brengen hoe het over het algemeen in Nederland gesteld is met de positie van de vrouw. Om dit beeld te kunnen vormen hebben we een breed literatuuronderzoek gedaan. We hebben ons hierbij geconcentreerd op de volgende punten:

- De vrouw op de arbeidsmarkt
- De vrouw in de samenleving
- De vrouw in het gezin

Naast deze drie punten hebben we ook gekeken naar de positie van de vrouw in de kerk. In al deze punten hebben we gekeken naar de factoren die mogelijke ontevredenheid veroorzaken. Hoewel we ons vooral op de huidige omstandigheden wilden concentreren, hebben we ook gekeken naar de geschiedenis van de positie van de vrouw op deze gebieden. Tevens hebben we literatuur geraadpleegd betreffende het opzetten van een kwalitatief onderzoek en het formuleren van interviewvragen.

### **Dieptebooring**

We hebben de gegevens uit het alumnionderzoek van 2002-2007 bestudeerd, mannen en vrouwen uitgesplitst en gekeken naar significante verschillen tussen de beide groepen. Op de meest opvallende zaken zijn we dieper in gaan. Om te kunnen bepalen of verschillen significant zijn, hebben we literatuur geraadpleegd en onze opdrachtgever om hulp gevraagd.

Wij hebben daarna nog meer inhoudelijke informatie verzameld over het deelaspect van onvrede bij vrouwelijke afgestudeerden, door het houden van interviews. Hierover staat meer beschreven in het hoofdstuk met de gegevens van het kwantitatieve onderzoek.

### **Eindproduct**

Wij publiceren ons onderzoek en de resultaten daarvan in dit *onderzoeksrapport* en zullen hierover een *presentatie* geven. In dit rapport doen we aanbevelingen aan de opleiding over wat er nodig is om vrouwen voor een betere en soepelere overgang tussen opleiding en werk. Ook willen we in het onderzoeksrapport aandachtspunten geven aan werkgevers van vrouwelijke GPW'ers.

Naast het onderzoeksrapport en de presentatie hebben we één of meerdere *artikelen* geschreven over de onderwerpen waarover ontevredenheid bestaat.



## Hoofdstuk 2:

### De positie van de vrouw

In dit hoofdstuk van ons rapport kijken we breed naar de positie van de vrouw op de (Nederlandse) arbeidsmarkt, in de samenleving en in het gezin.

In de eerste paragraaf gaan we kijken naar de positie van de vrouw op de Nederlandse arbeidsmarkt (A), om zo inzicht te krijgen in haar mogelijkheden en de ruimte om te participeren in het arbeidsproces. Daarbij kijken we ook naar de functie en waardering van arbeid.

Vervolgens zullen we kijken naar de positie van de vrouw in de samenleving (B) waarbij we een duik nemen in de geschiedenis van emancipatie en feminisme. Wat valt er te zeggen over de huidige positie van de vrouw in de samenleving en hoe werd daar in de geschiedenis over gedacht?

Het derde onderdeel gaat over de positie van de vrouw in het gezin (C), waarbij we onder meer kijken naar haar positie ten opzichte van haar man en de mogelijke voorrechten en plichten die bij haar vrouw-zijn horen.

## A. De positie van de vrouw op de arbeidsmarkt

### Statistische gegevens

De positie van de vrouw op de arbeidsmarkt is de afgelopen decennia versterkt. Om dit in beeld te krijgen volgen hier enkele statistische gegevens. In 1975 lag de arbeidsparticipatie van de vrouw op 32%, in 1987 op 43% en in 2005 op 62%<sup>1</sup>. In Nederland werken drie op de vijf vrouwen in een baan van 30 uur of minder per week<sup>2</sup>, dit is een opvallend gegeven in vergelijking met internationale gegevens. Binnen de groep werkende vrouwen is voornamelijk het aantal middelgrote (12-24 uur) en grote (25-34 uur) deeltijd banen gestegen. Het Cultureel Plan Bureau wijst tevens op de relatieve loonverhouding van partners binnen het gezin. Ook al hebben man en vrouw dezelfde capaciteiten, mogelijkheden en gewerkte uren, dan nog verdient de vrouw gemiddeld minder<sup>3</sup>. De kans bestaat dat deze ongelijkheid zal bijtrekken omdat vrouwen zich de afgelopen jaren sterker hebben ontwikkeld en het opleidingsniveau gemiddeld gestegen is<sup>4</sup>.

Een ander vermeldenswaardig punt is dat de arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland geografisch niet gelijk verdeeld is. Opmerkelijk is dat de arbeidsparticipatie in meer traditionele gemeenten als Oldebroek en Urk opvallend laag is, respectievelijk 39% en 40%<sup>5</sup>. Het verschil tussen mannen en vrouwen is hier meer dan 40%. Dit kan verklaard worden door de verschillende visies op de positie van de vrouw vanuit een christelijk oogpunt. We komen hier in een later hoofdstuk op terug.

### Verhoging van zelfstandigheid en onafhankelijkheid

In 2004 heeft het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) een rapport gepubliceerd over de deelname van vrouwen op de arbeidsmarkt<sup>6</sup>. Daarin staat beschreven dat één van de doelstellingen van het emancipatiebeleid in Nederland het vergroten van de arbeidsparticipatie is, met als gewenst resultaat het verhogen van de zelfstandigheid en onafhankelijkheid van de vrouw. In de praktijk blijkt dat de economische zelfstandigheid niet zo snel toeneemt vanwege het werken in deeltijdbanen<sup>7</sup>. Dit kan dus niet de enige reden zijn waarom vrouwen (meer) zijn gaan werken. De reden dat vrouwen gaan werken, hangt onder meer samen met de waardering die ze aan haar werk geeft, de zingeving en voldoening die ze hieruit haalt<sup>8</sup>. Als het om waardering van arbeid gaat, is het opvallend dat ‘werkende moeders’ meer tevreden zijn over hun leven dan ‘huismoeders’<sup>9</sup>. De vraag kan gesteld worden welke vrouwen tevreden zijn en wanneer deze tevredenheid optimaal is. Om te beginnen is het daarom van belang om de functie van arbeid inzichtelijk te maken om daarna te kijken naar de waardering die vrouwen aan arbeid geven<sup>10</sup>.

---

<sup>1</sup> [http://www.cpb.nl/nl/pub/cepmev/mev/2008/speciale\\_onderwerpen/so2.pdf](http://www.cpb.nl/nl/pub/cepmev/mev/2008/speciale_onderwerpen/so2.pdf) p.137

<sup>2</sup> Van de werkende vrouwen had bijna 70% in 2007 een deeltijdbaan, Emancipatiemonitor 2008: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/vrouwen-en-mannen/publicaties/artikelen/archief/2009/persbericht-emancipatiemonitor.htm>

<sup>3</sup> Idem. p.139-140. De emancipatiemonitor vermeldt dat het bruto-uurloon van de vrouw in 2006 in het bedrijfsleven 6% en bij de overheid 3% lager ligt dan dat van de man. Hierbij zijn de verschillen in opleiding, ervaring en leeftijd verrekend.

<sup>4</sup> Zowel op het hbo als op de universiteit was 51% van de studenten in 2007/’08 vrouw, Emancipatiemonitor 2008

<sup>5</sup> <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/nederland-regionaal/publicaties/artikelen/archief/2008/2008-2603-wm.htm>

<sup>6</sup> <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/00077C50-A953-4059-8E75-0094725B2323/0/2004k3v4p019art.pdf>

<sup>7</sup> In 2006 is 43% van de vrouwen economisch zelfstandig, Emancipatiemonitor 2008

<sup>8</sup> Hebben vrouwen in het gezinsleven altijd het idee dat ze “stand-by” moeten zijn voor alle dingen die er, los van de taken waar ze zich eigenlijk mee bezig willen houden, kunnen gebeuren, op het werk zijn ze hier even los van en kunnen ze ongestoord zich richten op hun taak, waardoor de resultaten op hun voornemens vaak beter zijn. Beck, U., Beck- Gernsheim, E., *Individualization* (London, SAGE publications, 2002) p.63

<sup>9</sup> <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/vrije-tijd-cultuur/publicaties/artikelen/archief/1999/1999-0371-wm.htm>

<sup>10</sup> We benoemen de positieve aspecten, maar daarnaast kan de motivatie voor arbeid ook worden bekeken vanuit een negatief aspect, namelijk het ontvluchten van de thuissituatie of verveling.

## Product en functie van arbeid

Het product en de functie van arbeid zijn globaal te verdelen in materiële en immateriële aspecten. Onder de materiële aspecten vallen het ontvangen van een inkomen en het kunnen voorzien in levensonderhoud. Deze aspecten leveren iets tastbaars op en kunnen de vrouw, naar mate ze meer werkt een grotere zelfstandigheid geven ten opzichte van haar partner. De immateriële functie van arbeid heeft meer te maken met de betekenis voor haar als persoon. Hierbij valt te denken aan sociale contacten opdoen en onderhouden, kennis en ervaring opdoen in het werkveld, zelfrespect en eigen zelfstandigheid bevorderen<sup>11</sup>. Deze bovenstaande functies zijn uitwerkingen van arbeid voor de persoon zelf. Daarnaast zijn er functies die van belang zijn voor de overheid en samenleving, namelijk het opbouwen van een nationaal inkomen en het geld verschaffen aan de overheid (denk aan belastingen).

De waardering van arbeid kan gestaafd worden aan een aantal criteria, hetzij macht, inkomen, prestaties en verantwoordelijkheden, zelfontplooiing en afwisseling. Daarnaast is het natuurlijk belangrijk wat de arbeidsomstandigheden zijn, of er sprake is van goede voorzieningen en sociale zekerheden. Ook eigen ambities en zelfstandigheid bepalen haar positie op de arbeidsmarkt. Wanneer haar mogelijkheden en kansen toenemen, krijgt de vrouw meer ruimte om eigen carrière te maken.

## Gelijke kansen voor de vrouw

Om de vrouw gelijke rechten en kansen te geven wordt er gebruik gemaakt van verlofregelingen, gelijke behandeling op het werk, bevordering van de doorstroom naar hogere functies en regelgeving op het gebied van seksuele intimidatie, agressie en geweld<sup>12</sup>. Door verbetering op deze punten heerst de verwachting dat vrouwen zich op een gelijke wijze kunnen ontwikkelen en hun kwaliteiten kunnen inzetten ter verhoging van de arbeidsparticipatie.

De bestuurlijke banen zijn over het algemeen voltijdbanen of grote deeltijdbanen en naarmate er meer kinderen in een gezin zijn, neemt het gemiddeld aantal arbeidsuren van de vrouw af. Vrouwen die minder werken hebben minder carrièrekansen<sup>13</sup> en door hun baan als ‘minderwaardig’ te ervaren neemt hun arbeidscommitment af.<sup>14</sup> Door minder te werken neemt de afhankelijkheid naar de partner toe<sup>15</sup>. Er wordt direct of indirect vanuit gegaan dat werkende moeders hun prioriteiten bij het gezin hebben liggen. Haar dubbele commitment<sup>16</sup> vraagt om een efficiënte manier om de beschikbare tijd in te vullen en maakt dat vrouwen moeilijker grote deeltijdbanen<sup>17</sup> of voltijdbanen kunnen hebben. Wanneer er een partner

<sup>11</sup> Daarnaast zijn er nog andere aspecten van arbeid die een zingevende functie voor het leven hebben, zoals het structureren van de tijd van individuen, verbinden van individuen met doeleinden die hun persoonlijke preferenties overstijgen, levert status en identiteit en draagt op die manier in belangrijke mate bij tot de definitie van iemands positie in de samenleving. Dwingt tot activiteit, biedt kansen om handelingen te stellen met zichtbare consequenties en mogelijkheden voor het uitdrukken en ontwikkelen van competenties en vaardigheden. Glorieux, I., *Arbeid als zingeving*, Een onderzoek naar de betekenis van arbeid in het leven van mannen en vrouwen (VUBPRESS, Brussel, 1995) p.34

<sup>12</sup> <http://www.minocw.nl/emancipatie/586/Over-emancipatie.html>

<sup>13</sup> In 2007 werd slechts 7% van de topfuncties in het bedrijfsleven door vrouwen vervuld. Een kleine vertegenwoordiging. <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/DBA567B8-83E9-4BE2-9139-099DA9D25F44/0/Emancipatiemonitor2008.pdf>

<sup>14</sup> Glorieux, I., *Arbeid als zingeving*, p.126

<sup>15</sup> Wanneer er een verschuiving plaatsvindt in de te besteden uren aan arbeid en gezinssituatie treedt er een beperktere mogelijkheid voor de vrouw om te participeren op de arbeidsmarkt. Daarnaast moet ook opgemerkt worden dat werkende moeders tegen rollenconflicten en rollenoverlast aanlopen. Werkende moeders besteden naast hun baan en de verzorging van het gezin meer tijd in het huishouden, terwijl werkende vaders naast hun baan weinig in het huishouden doen. Hun taak wordt meer geschetst als ‘helper’ en heeft daardoor een negatief karakter. De vrouw klaagt hier vaker over dan de man, dit is mede te begrijpen vanuit het traditionele rolverdeling tussen man en vrouw. Dit alles veroorzaakt onvrede onder vrouwen. Glorieux, I., *Arbeid als zingeving*, p.108

<sup>16</sup> Arbeidsmarktparticipatie van vrouwen is ondergeschikt aan hun gezinsverplichtingen. Van mannen wordt verwacht dat ze tussen het schoolverlaten en de pensioenleeftijd permanent betaalde arbeid verrichten en dat ze alle andere rollen gedurende die tijd grotendeels onderschikken aan de arbeidsrol. Van vrouwen echter wordt een sterk commitment verwacht in het huishouden en tegenover de kinderen. Glorieux, I., *Arbeid als zingeving*, p.107

<sup>17</sup> Indeling van de deeltijdbanen in grootten: middelgrote (12-24 uur) en grote (25-34 uur) deeltijd baan

betrokken is bij de opvoeding, zal de vrouw relatief meer ruimte hebben om te participeren in het arbeidsproces en daardoor een grotere zelfstandigheid creëren, hoewel gebleken is dat haar prioriteit bij het gezin zal blijven.

De mogelijkheid om te participeren in het arbeidsproces wordt mede vergroot door de verschaffing van opvang aan kinderen en verlofregelingen, waardoor de vrouw de verzorging van de kinderen uit handen geeft. De overheid stimuleert kinderopvang<sup>18</sup> onder andere door financieel bij te dragen. Deze regelgevingen zijn er niet alleen ter bevordering van een goede opvoeding van de kinderen, maar ook ter stimulans voor een sterkere economie in Nederland.

---

<sup>18</sup> <http://www.minocw.nl/kinderopvang/index.html>

## B. De vrouw in de samenleving: Emancipatie en Feminisme

### De patriarchale samenleving

Nederland is al vanaf het allereerste begin een patriarchale samenleving geweest, mannen namen de belangrijkste positie in. Hij was de vertegenwoordiger van het gezin naar de buitenwereld toe, zowel in economisch als in politiek opzicht. Op deze gebieden had de vrouw weinig in te brengen. Ook in juridisch opzicht had een man veel meer rechten dan een vrouw. Een vrouw mocht bijvoorbeeld niet zomaar scheiding aanvragen en wanneer haar man haar in de steek liet, ontving zij geen alimentatie. Ook als zij niet getrouwd was of weduwe was had zij nauwelijks economische rechten.<sup>19</sup> Zij mocht niet stemmen en werd als ze trouwde handelingsonbekwaam beschouwd.<sup>20</sup>

In maatschappelijk, economisch en politiek opzicht deden vrouwen tot het eind van de negentiende eeuw niet of nauwelijks mee. Zorgen voor kinderen en het huishouden, dat was de zorg van de vrouw, de man zou zich wel druk maken om alle andere dingen. De vrouw werd lichamelijk en intellectueel niet geschikt bevonden om zich actief in de maatschappij in te kunnen zetten.<sup>21</sup> Toch begon er vanaf het eind van de 19e eeuw langzaam het één en ander te veranderen;

### De eerste feministische golf

De eerste feministische golf begon in Amerika en duurde ongeveer van 1870 tot 1920. Deze golf was vooral gericht op het verwerven van vrouwen- en algemeen kiesrecht<sup>22</sup>. De modernisatie en industrialisatie hadden gezorgd voor verbeterde economische omstandigheden; was de vrouw tot de tweede helft van de negentiende eeuw actief in huisnijverheid of fabrieksarbeid, nu “hoefde” de vrouw niet meer te werken en kort daarna werd het dan ook als ongepast ervaren wanneer zij wel werkte. Het moederschap en huisvrouwenbestaan werden het ideaal en geld verdienen werd ‘not done’. Veel vrouwen uit de burgerij waren, nu ze niet meer mochten werken, actief in het liefdadigheidswerk, dit was een onbetaalde bezigheid, en werd dus als fatsoenlijk beschouwd, vooral wanneer het op hulvaardigheid was gericht. Door dit liefdadigheidswerk leerden ze niet alleen om zelfstandig en actief deel te nemen aan de maatschappij, het maakte hen ook bewust van hun achtergestelde positie op het gebied van onderwijs en recht en de gevolgen van de dubbele seksuele moraal tussen man en vrouw (prostitutie en ongehuwd moederschap).<sup>23</sup>

### Kiesrecht

Het liberalisme (en daarmee het verlichtingsdenken), dat onder de middenklasse en de arbeidersklasse, is van grote invloed geweest op het ontstaan van het feminisme. Steeds meer vrouwen gingen zich afvragen waarom de individuele vrijheid, de gelijke rechten, het recht op individuele ontplooiing niet op hun van toepassing was.<sup>24</sup> Waarom konden alleen mannen profiteren van verbeteringen in het onderwijs en de verruiming van het kiesrecht?<sup>25</sup> Op allerlei gebieden voelden vrouwen zich achtergesteld. Maar wilden zij deze kwesties effectief aanpakken, dan was het nodig dat zij invloed konden uitoefenen op de politiek. Dus moesten vrouwen stemrecht krijgen. Zo ontstond de kiesrechtstrijd. Na veel strijd werd het passief kiesrecht voor vrouwen uiteindelijk pas in 1917 ingevoerd, tegelijk met het algemeen

<sup>19</sup> Holmaat, R (red.), *Eeuwige kwesties, 100 jaar vrouwen en recht in Nederland* (Deventer, Nemesis, 1999) H.2

<sup>20</sup> Idem. pagina 16-18

<sup>21</sup> Holmaat, R (red.), *Eeuwige kwesties*, p.21

<sup>22</sup> Dalhuisen, L., *Nederlanders en hun gezagsdragers* (Baarn, Nijgh Versluys, 2002) p. 8-10

<sup>23</sup> <http://www.vrouwengeschiedenis.dds.nl/nl/dossiers/1egolf.html>, 22-04-2009

<sup>24</sup> <http://www.vrouwengeschiedenis.dds.nl/nl/dossiers/1egolf.html>, 22-04-2009

<sup>25</sup> <http://www.parlement.com/9291000/modules/g3rfhq0j>, 22-04-2009

kiesrecht voor mannen. In 1918 werd Suze Groeneweg als eerste vrouw in de Tweede Kamer gekozen voor de SDAP.<sup>26</sup> In 1922 kon voor het eerst gebruik worden gemaakt van het actief kiesrecht voor vrouwen.

Ook op het gebied van onderwijs werd dankzij de eerste feministische golf vooruitgang geboekt. Aletta Jakobs was in 1871 de eerste Nederlandse vrouw die ging studeren aan de universiteit.

De kerk, met haar traditionele beeld over de positie van een vrouw werd als één van de boosdoeners gezien van de ongelijkheid tussen man en vrouw, omdat zij onderdanigheid van de vrouw probeerden af te dwingen.<sup>27</sup>

### **De tweede feministische golf**

De tweede feministische golf begon in Nederland tussen de jaren '68 en '70 van de vorige eeuw.<sup>28</sup> De ontevredenheid onder vrouwen begon toe te nemen, de vrouwen hadden nu kiesrecht, maar verder hadden ze nog steeds een grote achterstand op mannen. Hun belangrijkste taak bleef de zorg voor het gezin.<sup>29</sup>

Na de tweede Wereldoorlog veranderde er veel in de maatschappij. Technische ontwikkelingen, mogelijkheden voor vrouwen om te studeren en ook op sociaal gebied veranderde er veel; De secularisatie droeg bij aan de seksuele revolutie: regels rondom de (seksuele) omgang tussen man en vrouw werden minder strikt en de sociale controle van de kerk en geloofsgemeenschap werd veel kleiner.<sup>30</sup> Dit betekende een verruiming van gedragmogelijkheden en een grotere nadruk op zelfontplooiing en onafhankelijkheid dan voorheen. Anticonceptie kwam voor iedereen beschikbaar, waardoor het kindertal snel daalde. Door dit laatste en door de uitvinding van allerlei huishoudelijke apparatuur hadden veel vrouwen meer 'hun handen vrij' om zich in te zetten in de maatschappij.

### **Werken buitenshuis**

De gespannen arbeidsmarkt deed in de jaren zestig een dringend beroep op getrouwde vrouwen.<sup>31</sup> Bedrijven boden zelfs voorzieningen voor kinderopvang en parttime werk werd mogelijk gemaakt. Daardoor steeg het aantal buitenshuis werkende gehuwde vrouwen, hoewel het vaak nog niet zo maatschappelijk geaccepteerd was. Vrouwen begonnen meer en meer mee te draaien in de maatschappij. Het hogere opleidingsniveau van vrouwen speelde ook een belangrijke rol; vrouwen werden zich meer bewust van de ongelijkheid tussen de seksen, recht op zelfontplooiing en gelijkheid aan de man was nog vaak een illusie. Seksueel gezien voelden vrouwen zich achtergesteld en ook in maatschappelijk opzicht hadden ze minder te vertellen.<sup>32</sup>

### **Vrouwenbewegingen**

In 1968 wordt de vrouwenbeweging Man Vrouw Maatschappij (MVM) opgericht, die probeerde emancipatie van zowel de man als vrouw te bewerkstelligen in arbeid, onderwijs en politiek. Om de vrouwen meer mogelijkheid te geven om zich te ontwikkelen, vond MVM het van belang dat ook de man emancipeerde.<sup>33</sup>

Niet iedereen die zich inzette voor de vrouwenemancipatie was een groot fan van MVM, de meer progressieve feministen vonden het vooral een elitaire damesclub die alleen

---

<sup>26</sup> <http://www.parlement.com/9291000/biof/00488>, 05-05- 2009

<sup>27</sup> Dalhuisen, L., *Nederlanders en hun gezagsdragers*, p.11

<sup>28</sup> Idem. p.37-38

<sup>29</sup> <http://www.vrouwengeschiedenis.dds.nl/nl/dossiers/1egolf.html>, 22-04-2009

<sup>30</sup> <http://www.christenhistorici.nl/content/20021290/De%20tweede%20feministische%20golf%20in%20Nederland>

<sup>31</sup> <http://www.christenhistorici.nl/content/20021290/De%20tweede%20feministische%20golf%20in%20Nederland>

<sup>32</sup> <http://www.vrouwengeschiedenis.dds.nl/nl/dossiers/1egolf.html>, 22-04-2009

<sup>33</sup> Dalhuisen, *Nederlanders en hun gezagsdragers*, p.36

maar wat zat te babbelen.<sup>34</sup> Zij wilden meer actie in de tent en richtten “de Dolle Mina’s” op. Deze actieve groepering voerde allerlei ludieke acties uit om met name aandacht te vragen voor de seksuele emancipatie van de vrouw. Thema’s hierbij waren het recht op anticonceptie en abortus en hierbij het recht op een vrijere seksuele moraal voor de vrouw.<sup>35</sup> Men was er ontevreden over dat mannen op dit gebied hun boekje te buiten konden gaan, terwijl dit voor vrouwen onmogelijk was. Vanwege de voor die tijd extreme acties en opvattingen, waren weinig christelijke vrouwen actief in dergelijke bewegingen. Ook onder druk van de kerk. Pas in een later stadium begon het feminisme langzaam invloed te krijgen op het leven van de kerkelijke vrouw.<sup>36</sup>

De tweede feministische golf begon op den duur ook in politiek opzicht invloed te krijgen: in 1974 ging de Nederlandse regering een officieel emancipatiebeleid ontwikkelen.<sup>37</sup> Resultaten uit de tweede feministische golf zijn onder andere.: het recht op anticonceptie, abortus, zwangerschapsverlof en bevallingsverlof, verbod op ontslag bij zwangerschap en verbod op verkrachting binnen het huwelijk.<sup>38</sup>

Uit de tweede feministische golf zijn verschillende belangrijke waarden ontstaan: gelijkheid voor mannen en vrouwen in rechten en vrijheden, gelijke beloning voor hetzelfde werk.

### **De derde feministische golf**

Vanaf de jaren ‘90 van de vorige eeuw zijn er verschillende stromingen (geweest) die zichzelf zien als de derde feministische golf. Het gaat hier om allerlei verschillende groeperingen, bijvoorbeeld groepen die strijden voor gelijke beloning voor het zelfde werk, feministische bewegingen die zich verzetten tegen cultureel en religieus gemotiveerde achterstelling van vrouwen in diverse migrantengroepen<sup>39</sup>, stromingen die zich richten op het vergroten van de keuzemogelijkheden van de vrouw en bewegingen die zich inzetten voor emancipatie van het ouderschap (dus dat beide ouders bij de opvoeding betrokken zijn)hierbij gaat het ook om de man). Ook het “powerfeminisme” kan genoemd worden, deze groep verzet(te) zich tegen de veronderstelde slachtofferrol die “deeltijdfeministen”, zoals zij ze noemen, innemen.<sup>40</sup> Een kenmerk van de derde feministische golf is dat de vrouwelijke waarden en aspecten hoger worden gewaardeerd dan de mannelijke aspecten in de samenleving. In 2008 zei trendwatcher Adjiedj Bakas dat vrouwelijke waarden en gedragsnormen steeds belangrijker worden, ook onder mannen. Volgens hem worden mannen 'softer en socialer, terwijl vrouwen meer zelfspot en relativering krijgen'.<sup>41</sup>

### **Subculturen**

Hoewel de verschillende feministische golven zeker van grote invloed zijn en zijn geweest in Nederland, verschilde het effect hiervan aanzienlijk per subcultuur. In verschillende kerkelijke subculturen als het Rooms Katholicisme en de gereformeerde gezindte, evenals in bepaalde migrantengroeperingen werd de invloed van het feminisme en de daarmee gepaard gaande vrouwenemancipatie pas veel later zichtbaar.<sup>42</sup> De vrouw werd en wordt in sommige gevallen nog steeds gezien als onderdanig aan de man, het opvoeden van kinderen en het uitvoeren van huishoudelijke taken, is in deze kringen nog steeds een hoog ideaal en de

---

<sup>34</sup> Dalhuisen, *Nederlanders en hun gezagsdragers*, p.37

<sup>35</sup> Idem. p.38

<sup>36</sup> Dalhuisen, *Nederlanders en hun gezagsdragers*

<sup>37</sup> Idem. p.39

<sup>38</sup> O.a. in Holmaat, R (red.), *Eeuwige kwesties*, p.160, 161

<sup>39</sup> <http://www.volkskrantblog.nl/bericht/112668> 16 maart 2009/ <http://www.volkskrantblog.nl/bericht/249167>, 30 maart 2009

<sup>40</sup> <http://www.ublad.uu.nl/column/20070419.shtml>, 30 maart 2009

<sup>41</sup> <http://www.zibb.nl/10221670/Bedrijfsvoering/Laatste-nieuws/Opmmerkelijk-nieuwsoverzicht/Opmmerkelijk-nieuwsbericht/Vrouw-is-in,-open-haard-is-uit.htm>, 22-04-09

<sup>42</sup> Dalhuisen, *Nederlanders en hun gezagsdragers*, p.39

belangrijkste taak voor de vrouw.<sup>43</sup> Het gebruik van anticonceptie is binnen bepaalde kringen lange tijd taboe gebleven. Dit droeg mede bij aan een minder snelle emancipatie van de vrouw binnen deze groeperingen.

Het totaal verschillende appel dat enerzijds vanuit de samenleving en anderzijds vanuit kerk/religie op de vrouw wordt gedaan, zorgt er soms voor dat vrouwen in een spagaat terecht komen. Zij willen graag voldoen aan eisen van zowel kerk als samenleving, maar omdat deze vaak onmogelijk te combineren zijn, ontstaat er frustratie. Voor beide partijen zijn de vrouwen niet zoals ze “zouden moeten zijn” en dat komt de zelfwaardering van de vrouw niet ten goede.<sup>44</sup>

### **Matriarchaat?**

Aan het begin van dit hoofdstuk noemden wij het begrip patriarchaat. Wat is er nog over van de patriarchale samenleving waar mannen volop de dienst uitmaakten? Er wordt wel eens gezegd dat Nederland van een patriarchale samenleving zo langzamerhand is veranderd in een matriarchale samenleving, maar is dit eigenlijk wel een juiste veronderstelling? Er is inderdaad meer respect en interesse voor de “vrouwelijke” aspecten van de samenleving, met het verder uitbreiden in de afgelopen eeuw van de verzorgingsstaat en de hernieuwde interesse voor de meer linkse thema's als milieu en zorg.<sup>45</sup>

Hoewel wettelijk gezien de rechten voor man en vrouw gelijk zijn geworden, zijn mannen nog steeds de voornaamste bekleders van hoge posities en volgen de vrouwen op ruime afstand. Ook zijn nog steeds maar weinig vrouwen economisch zelfstandig.<sup>46</sup> Nog steeds kiezen vrouwen meer voor beroepen als verzorgende, verpleegkundige, onderwijzeres, die vanwege de verzorgende en opvoedende aard gezien worden als typisch vrouwelijke beroepen. Dit zijn ook de beroepen die parttime uitgevoerd kunnen worden en dus goed zijn te combineren met een gezin.<sup>47</sup>

Vanuit diverse kringen klinkt het verwijt richting de Nederlandse vrouw, dat zij niet voldoende gebruik maakt van de mogelijkheden die er zijn. Zij zou te lui zijn en hiermee alle in de twintigste eeuw opgebouwde rechten en mogelijkheden weer ongedaan maken.<sup>48</sup> Tegelijkertijd voelt de Nederlandse vrouw zich ook vanuit deze hoek onder druk gezet tot een haast niet te volbrengen prestatie op het gebied van maatschappelijke en economische betrokkenheid. Al met al was de 20e eeuw voor de positie van de vrouw een bewogen eeuw! Zowel doorgewinterde feministes als ook vrouwenhistorica durven vanwege de ingezette fundamentele veranderingen de twintigste eeuw bij uitstek te bestempelen als ‘de eeuw van de vrouw’.<sup>49</sup> En de veranderingen gaan door.

Maar ondanks de grote vooruitgang op het gebied van de positie van de vrouw in de afgelopen 100 jaar, is de betiteling “matriarchaat” voor de Nederlandse samenleving veel te sterk uitgedrukt.<sup>50</sup>

---

<sup>43</sup> Sliedregt, Drs. C. van, *Vrouw in kerk en samenleving* (Uitgeversmaatschappij J.H. Kok, Kampen, 1980) p.120

<sup>44</sup> Beck, U., Beck- Gernsheim, E., *Individualization*, p. 101

<sup>45</sup> <http://www.trouw.nl/opinie/podium/article1742573.ece>, 22-04-<http://www.rkddocumenten.nl/index.php?docid=412&id=58> 22-04

<sup>46</sup> In 2006 is 43% van de vrouwen economisch zelfstandig, Emancipatiemonitor 2008

<sup>47</sup> Sneller, C., Veldwijk, H., *Mannin*, de positie van vrouwen beschreven (afstudeerscriptie Christelijke Hogeschool Ede, opleiding MWD, juni 2005) p.19

<sup>48</sup> Holmaat, R (red.), *Eeuwige kwesties*, p.8-9

<sup>49</sup> Smit, J., *Het onbehagen bij de vrouw* (De Gids, 130<sup>e</sup> jaargang, nr. 9/10, november 1967) p.267-281

<sup>50</sup> Holmaat, R (red.), *Eeuwige kwesties*, p.9



## C. De positie van de vrouw in het gezin

### Vrouw als aanhangsel van de man

Eeuwenlang werd in Nederland de (getrouwde) vrouw vooral gezien als een aanhangsel van de man. Tot aan het eind van de 18<sup>e</sup> eeuw had de man dan ook een ‘tuchtigingsrecht’ over de vrouw, het was hem hierbij toegestaan om bij ongehoorzaamheid van de vrouw geweld te gebruiken, zij moest hem immers, net als een minderjarig kind, gehoorzamen<sup>51</sup>. Het ideaal voor de vrouw was het voortbrengen en opvoeden van nageslacht en het uitvoeren van huishoudelijke taken. Deze gedachte werd mede gebaseerd op allerlei Bijbelteksten waaruit zou blijken dat de vrouw hiervoor was geschapen en vooral een onderdanige rol diende te vervullen.<sup>52</sup> In de praktijk echter, vervulde de vrouw ook een belangrijke financiële taak. Door huisnijverheid kon ze mede voorzien in behoeften van haar gezin en bijdragen in het verwerven van gezinsinkomen door verkoop van haar producten. Ook hielp ze mee in het bedrijf van haar man, die meestal een bedrijf aan huis had als boer of ambachtsman. Onder invloed van de snelle modernisering en de industrialisatie, aan het einde van de 19e eeuw, veranderde het leven van de mensen sterk. Eerst moesten zowel mannen als vrouwen zich inzetten in fabrieksarbeid om een inkomen te verwerven. Daarnaast zorgde de vrouw voor de kinderen en het huishouden, een lichamelijk zwaar bestaan. Langzamerhand begon de economie te verbeteren en was het niet meer nodig dat de vrouw een inkomen verwierf.<sup>53</sup> Als gevolg daarvan ontstond bij de middenklasse de fatsoensnormen die eiste dat een vrouw thuis voor haar gezin zorgde, betaalde arbeid was uit den boze.<sup>54</sup> Ook de ongehuwde vrouw mocht niet in haar eigen onderhoud te voorzien. Gehuwde vrouwen waren bij de wet 'handelingsonbekwaam' en mochten dus niet zelfstandig over inkomen en bezittingen beslissen, noch over de opvoeding van de kinderen. Men meende dat het beter was voor de door de industrialisatie ontwrichte gezinnen en samenleving als de vrouw voortaan weer thuis zou zijn.<sup>55</sup>

### Veranderingen in het gezinsleven

Het gezinsleven in de eerste helft van de twintigste eeuw verschilt erg van het gemiddelde gezinsleven nu. Het uitvoeren van huishoudelijke taken was tot ruim halverwege de twintigste eeuw een veel zwaardere aangelegenheid dan nu, voornamelijk doordat er nog geen (elektrische) huishoudelijke apparatuur was.<sup>56</sup> Ook het kindertal per gezin was vele malen hoger dan nu.

Tot 1871 was het voor vrouwen onmogelijk om te studeren en werd zij dus ook vooral klaargestoomd voor huishoudelijke en verzorgende taken, ook daarna bleef studeren voor vrouwen nog tot na de Tweede Wereldoorlog hoogst ongebruikelijk. Tot 1956 werden vrouwen automatisch uit overheidsbanen (veelal onderwijs) ontslagen wanneer zij trouwden en werden ook wettelijk handelingsonbekwaam, en dus in financieel en zakelijk opzicht totaal afhankelijk van hun man.<sup>57</sup> Een andere keuze dan werk binnenshuis was er niet. Hoewel de man wettelijk gezien tot 1984 het laatste woord bleef houden met betrekking tot de opvoeding van de kinderen, was het in de praktijk bijna altijd de vrouw die deze taak op zich nam.<sup>58</sup> Meisjes werden vooral opgevoed tot het worden van een goede moeder en huisvrouw en jongens vaak om het bedrijf van de vader voort te zetten.

<sup>51</sup> Holmaat, R (red.), *Eeuwige kwesties*, p.15

<sup>52</sup> Zie hoofdstuk ‘De positie van de vrouw in de kerk’

<sup>53</sup> <http://www.vrouwengeschiedenis.dds.nl/nl/dossiers/1egolf.html>, 22-04-2009

<sup>54</sup> idem

<sup>55</sup> Idem. p. 61

<sup>56</sup> Pott- Buter, H. en Tijdens, K. (eds.), *Vrouwen leven en werk in de twintigste eeuw* (Amsterdam, University Press) p.64- 74

<sup>57</sup> <http://www.anno.nl>, 05- 05- 2009

<sup>58</sup> Holmaat, R (red.), *Eeuwige kwesties*, H.1

Twee zaken hebben een belangrijke bijdrage geleverd aan de verandering van de gezinssituatie; De uitvinding van diverse huishoudelijke apparatuur maakte dat het uitvoeren van de typische vrouwentaken minder tijdrovend werd en hierdoor ontstond de behoefte aan ander nuttig tijdverdrijf. Ook de invoering van de pil in 1963 betekende een onvoorstelbare kentering in het gezinsleven.<sup>59</sup> In veel kringen daalde het kindertal drastisch. Bij veel Rooms Katholieken en diverse groeperingen uit de Gereformeerde gezindten bleef het kindertal echter lange tijd nog relatief hoog. Al met al werd de zorg voor het gezin een minder tijdrovende taak en hadden steeds meer vrouwen de gelegenheid om zich ook buiten het gezin om te ontplooien.

### **De 21<sup>e</sup> eeuw: het geëmancipeerde gezin als standaard?**

Hoewel er met name de afgelopen 60 jaar veel veranderd is op het gebied van het gezinsleven en de vrouw minder centraal staat in het gezin, is het traditionele rollenpatroon nog steeds zichtbaar. Vaak is het een zeer strikte verdeling, hoewel het tegenwoordig om ander soort taken gaat. Het autorijden is bijvoorbeeld bijna altijd de mannentaak evenals het tuinieren, de was is nog steeds een vrouwentaak.<sup>60</sup>

Bij de concrete dagelijkse combinatie van arbeid en zorg is het nog steeds de vrouw die het leeuwendeel van de zorg voor gezin en huishouden op zich neemt, zo blijkt uit de Emancipatiemonitor van het CPB<sup>61</sup>. Vrouwen steken wekelijks gemiddeld 11,7 uur meer in het bijhouden van het huishouden dan hun partner. In een gezin met kinderen steekt de vrouw gemiddeld 3,2 uur extra per week in de zorg voor hen ten opzichte van haar partner. Het totale aandeel dat de vrouw qua huishouden en zorg voor kinderen voor haar rekening neemt is maar liefst twee derde.<sup>62</sup>

De meeste vrouwen vinden het niet meer vanzelfsprekend dat de verdeling in het huishouden op deze manier is geregeld en zijn hier ontevreden over. Deze ontevredenheid leidt tot frequente irritatie en spanning en soms tot een voortdurend knelpunt in de huwelijksrelatie.<sup>63</sup> De vrouw kan zich vaak niet zo geëmancipeerd gedragen als ze zich eigenlijk van binnen voelt. Daarom komt zelfverwezenlijking in gevaar en raken vrouwen ontevreden over zichzelf.<sup>64</sup>

Ondanks dat vrouwen die naast de zorg voor het gezin ook een baan buitenshuis hebben gelukkiger zouden zijn<sup>65</sup>, zien we juist dat de combinatie van zowel carrière als gezin een belangrijke factor speelt in het ervaren van stress en ontevredenheid. De vaak starre structuren op het werk maken het vrouwen moeilijk om voor hun gezin te zorgen. Tegelijkertijd dragen vrouwen nog steeds de meeste verantwoordelijkheid voor het gezin. Het gevoel altijd “stand-by” te moeten zijn, legt ook, terwijl de vrouw aan het werk is, vaak een grote druk. Het gevoel van verplichting om zich op zowel in hun carrière als in het gezin optimaal te moeten presteren, levert een belangrijke bijdrage aan deze stress.<sup>66</sup>

---

<sup>59</sup> Dalhuisen, L., *Nederlanders en hun gezagsdragers*, p.36-37

<sup>60</sup> Beck, U., Beck- Gernsheim, E., *Individualization*, p.101

<sup>61</sup> Emancipatiemonitor 2007

<sup>62</sup> <http://www.volkskrantblog.nl/bericht/112668>, 16-03-2009

<sup>63</sup> Beck, U., Beck- Gernsheim, E., *Individualization*, p.101

<sup>64</sup> Idem. p.105

<sup>65</sup> <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/vrije-tijd-cultuur/publicaties/artikelen/archief/1999/1999-0371-wm.htm>

<sup>66</sup> Brinkgreve, C., Velde, G. te, *Wie wil er nog moeder worden* (Uitgeverij Augustus, Amsterdam, 2006) p.15 / Beck, U., Beck- Gernsheim, E., *Individualization*, p.104

### **Moederschap: lang leve de keuzevrijheid?**

Hoewel anticonceptie een belangrijke bijdrage heeft geleverd aan de emancipatie van de vrouw, is ook juist het plannen van gezinsuitbreiding voor veel vrouwen een grote stressfactor. De keuze voor het krijgen kinderen wordt veelal uitgesteld onder de druk om carrière te moeten maken, tot het vervolgens niet meer “lukt” en ook dat levert dan ook weer de nodige stress op. Om het maken van carrière voor de vrouw beter haalbaar te maken en haar financiële verantwoordelijkheid te geven is de kinderopvang een meer publieke aangelegenheid geworden, waar de overheid haar (financiële) steentje aan bijdraagt.<sup>67</sup> Het komt veel voor dat wanneer de vrouw op latere leeftijd toch besluit aan kinderen te willen beginnen, dit niet meer lukt en voor veel stress zorgt.<sup>68</sup>

Kijkend naar de geschiedenis van de afgelopen honderd jaar, wordt wel eens de vraag gesteld of vrouwen beter af zijn dan een eeuw geleden; Het voorrecht om thuis te mogen blijven, veranderde in een plicht. Het voorrecht om te kunnen werken en economisch onafhankelijk te zijn, lijkt inmiddels ook een plicht te zijn geworden.<sup>69</sup> Tegelijkertijd is het burgerlijk ideaal nog volop levend, alleen is het nu niet meer het enige ideaal waaraan de vrouw moet voldoen.<sup>70</sup> Op beide vlakken optimaal presteren, dan doe je het nooit goed. En dat is precies het gevoel dat veel vrouwen hebben.

Zoals het artikel “De derde emancipatiegolf ligt op de keukentafel” in de Volkskrant van 5 maart 2007 beschrijft: “Kies je voor thuisblijven, dan haal je je de woede van de ambitieuze werkende vrouwen op de hals. Kies je voor een carrière in combinatie met de zorg voor je gezin dan loop je het risico een ‘ontaarde moeder’ genoemd te worden.”<sup>71</sup>

---

<sup>67</sup> <http://www.kinderopvang.net/bibliotheek/docs/besluit%20tegmoetkoming.pdf> 25- 03- 2009

<sup>68</sup> Brinkgreve, C., Velde, G. te, *Wie wil er nog moeder worden*, p.56

<sup>69</sup> Idem. p.16

<sup>70</sup> Idem. p.110

<sup>71</sup> <http://www.volkskrantblog.nl/bericht/112668>, 16-03- 2009

## D. Conclusie

In het eerste deel van dit hoofdstuk hebben we gezien hoe de vrouw participeert op de arbeidsmarkt. De meeste werkende vrouwen hebben een middelgrote tot grote deeltijdbaan, waarbij valt op te merken dat wanneer het aantal kinderen toeneemt, de moeder minder gaat werken. We hebben tevens gekeken naar de functie van arbeid en zagen daarbij onder meer dat werkende moeders gelukkiger zijn dan ‘huismoeders’.

Tegelijkertijd ervaren veel vrouwen een ‘dubbele commitment’, vanwege belasting in het gezin en op de arbeidsmarkt en het is voor hen moeilijker om een topfunctie te bekleden vanwege het ontbreken van een voltijdbaan. In de samenleving zijn het dus nog vooral de mannen die aan de top staan, volgens het traditionele patroon.

Hoewel we drie feministische golven hebben meegemaakt, zien we dat ook binnen het gezin de rollen nog tamelijk traditioneel worden ingevuld. Over het algemeen draagt de vrouw veruit de meeste verantwoordelijkheid in het opvoeden van de kinderen en het uitvoeren van huishoudelijk werk. Daarnaast wordt de vrouw geacht om door het maken van carrière volop mee te draaien in de maatschappij. De combinatie van deze (en nog vele andere) dingen, kan een zware belasting zijn.

Vrouwen uit het kerkelijk milieu ervaren hierin soms nog extra moeilijkheden omdat er vanuit de kerk andere eisen worden gesteld aan hun functioneren dan vanuit de maatschappij.

Hoewel de keuzevrijheid voor de vrouw groter is geworden de afgelopen honderd jaar en ze meer dingen zelfstandig mag beslissen, heeft dit haar positie niet in alle opzichten verbeterd of vergemakkelijkt. Uit veel dingen is de vanzelfsprekendheid verdwenen: moeder worden, wel of geen huisvrouw zijn, de urenverdeling tussen gezin en werk, allemaal keuzes die de vrouw moet maken. Het leven van de vrouw is één aaneenschakeling van keuzes geworden, en als je altijd goed wilt kiezen, zoals veel vrouwen van zichzelf verwachten, valt dit nog niet mee.

## Hoofdstuk 3:

### De omgeving van de GPW'er

In Nederland zijn er, volgens het alumnirapport dat verschenen is in mei 2008, acht hbo-opleidingen Godsdienst Pastoraal Werk (GPW). In ons onderzoek kijken we naar de opleiding GPW die in verschillende vormen wordt aangeboden op de Christelijke Hogeschool Ede. Wat houdt de opleiding GPW daar precies in en in welke vormen is zij te volgen? Wie zijn haar studenten en waartoe worden ze opgeleid? In dit hoofdstuk geven we een globaal overzicht van de opleiding, de studenten, en het werkveld van de afgestudeerde GPW'er. Daarnaast zullen we kijken naar de positie van de vrouw in verschillende kerkgenootschappen.

## A. De GPW-opleiding en het werkveld

### Opleiding & studenten

De theologische academie van de Christelijke Hogeschool Ede biedt twee opleidingen aan, namelijk de opleiding tot leraar Godsdienst en levensbeschouwing (GL), en de opleiding Godsdienst Pastoraal Werk (GPW). De eerste opleiding bereidt haar studenten voor op een baan als docent in het onderwijs, de tweede opleiding, GPW, leidt haar studenten op om te werken in gemeenten, kerken en christelijke organisaties.

Op de website van de GPW-opleiding<sup>72</sup> valt het persoonlijke karakter op. De student kan zelf bepalen of zij<sup>73</sup> in deeltijd studeert, of ze een evangelische of meer reformatische variant wil en welk specialisme ze volgt. In het alumnionderzoek zien we de volgende verdeling over de specialismen van de GPW-er in het werkveld: Pastoraal werk (47%), voorganger (25.5%), kerkelijk onderwijs/catechese (25%), jeugdwerk (14%), onderwijs (docent godsdienst en levensbeschouwing (16.5%), missionair werk (14%), geestelijk verzorger (13%) of tot slot eigen levensbeschouwelijke/pastorale praktijk (4.5%)<sup>74</sup>. De percentages achter de functies slaan op alle alumni (zowel mannen als vrouwen) die werkzaam zijn als hbo-theoloog, gezien over alle opleidingen in Nederland<sup>75</sup>.

Het beroepsgerichte van de opleiding komt tot uitdrukking in het werken met competenties. In een competentie worden kennis, vaardigheden en het persoonlijke functioneren geïntegreerd<sup>76</sup>. De negen competenties komen in acht semesters aan de orde en worden verworven door het volgen van hoor- en werkcolleges, het schrijven van verslagen, het lopen van stage en het volgen van supervisie. Daarnaast is het samenwerken in groepen iets dat in de GPW-opleiding veelvuldig voorkomt.

Studenten komen uit allerlei verschillende kerkgenootschappen. Hun kerkelijke achtergrond, interesses, persoonlijkheid, wensen voor de toekomst en gezin- en werksituatie hebben invloed op de variant en het specialisme dat ze kiezen<sup>77</sup>. De grote verscheidenheid aan achtergrond van mensen, zowel docenten als studenten, maakt de GPW-opleiding tot een inspirerende en dynamische leeromgeving.

### Voltijd en deeltijd

Binnen de GPW-opleiding kan de student kiezen voor verschillende varianten als het gaat om de tijdsbesteding en duur van de opleiding. Naast een voltijdse variant die in vier jaar kan worden afgerond, is er ook een deeltijdvariant waarin de bachelorgraad in 5 of 6 jaar kan worden behaald<sup>78</sup>. Wat betreft de voltijd of deeltijd variant zijn de cijfers op de volgende pagina relevant.

---

<sup>72</sup> <http://topshare.che.nl/theologie>

<sup>73</sup> We kiezen in dit hoofdstuk van ons onderzoeksrapport voor een vrouwelijke aanspreekvorm, omdat de vrouw in ons onderzoek centraal staat.

<sup>74</sup> De ondervraagden konden meerdere opties aangeven, daarom komt het percentage hoger uit dan 100.

Lagemaat, drs. T. v.d., *De hbo-theoloog in beeld*. Landelijk onderzoek naar de arbeidsmarkt van godsdienst pastoraal werkers – de onderzoeksversie, (21 mei 2008) Lectoraat Gemeenteopbouw, Christelijke Hogeschool Ede, p.8

<sup>75</sup> Idem. p.8

<sup>76</sup> <http://topshare.che.nl/theologie/215453/158181>

<sup>77</sup> <http://topshare.che.nl/theologie/215453/158181>

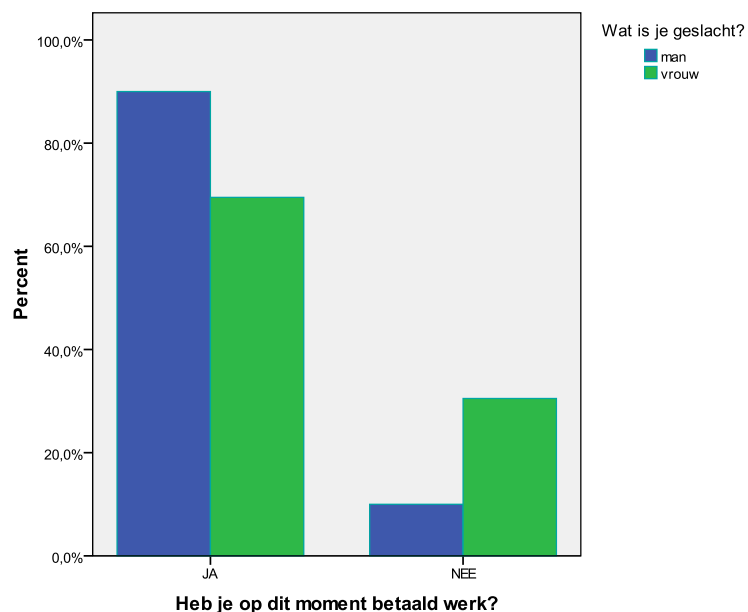
<sup>78</sup> Sinds korte tijd is er ook een digitale opleiding. Wegens het korte bestaan zijn er geen afstudeerde studenten aan deze variant en wordt er daarom geen aandacht besteed aan deze variant.

|                                                             |                                                                    | Wat is je geslacht? |              | Total         |
|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------|---------------|
|                                                             |                                                                    | Man                 | vrouw        |               |
| <b>Heb je de voltijdse of deeltijdse opleiding gevolgd?</b> | de voltijdse opleiding                                             | 34<br>37,8%         | 22<br>37,3%  | 56<br>37,6%   |
|                                                             | de deeltijdse opleiding                                            | 41<br>45,6%         | 27<br>45,8%  | 68<br>45,6%   |
|                                                             | eerst voltijds, daarna deeltijds (minimaal 1 studiejaar deeltijds) | 11<br>12,2%         | 7<br>11,9%   | 18<br>12,1%   |
|                                                             | anders                                                             | 4<br>4,4%           | 3<br>5,1%    | 7<br>4,7%     |
| Total                                                       |                                                                    | 90<br>100,0%        | 59<br>100,0% | 149<br>100,0% |

We zien in deze gegevens een klein verschil: vrouwen volgen relatief vaker de deeltijdse dan de voltijdse opleiding. In vergelijking met mannen vallen er weinig verschillen op. Wat wel gesteld kan worden is dat vrouwen minder sterk vertegenwoordigd zijn dan de mannen. Desondanks schijnt er de laatste jaren een relatieve toename van vrouwen te zijn die beginnen aan de GPW-opleiding.

### Werkveld

De afgestudeerde GPW'er kan in het werkveld gepositioneerd worden tussen een vrijwilliger en een academisch geschoolde theoloog. In de praktijk blijken ze vaak praktische en pastorale taken in een gemeente uit te voeren naast of onder een academisch geschoolde theoloog. Vaak werken ze samen met vrijwilligers en onderwijzen, begeleiden en coachen ze gemeenteleden in vrijwilligerstaken. Ze zijn breed inzetbaar, zoals ook te lezen is in het competentieprofiel van de GPW'er op de website van de CHE<sup>79</sup>. Ze werken zowel zelfstandig als binnen teams die bestaan in hun gemeente of organisatie. Daarnaast is er verscheidenheid in banen binnen organisaties of gemeenten, fulltime of parttime aanstellingen en vervolgens nog banen die meer of minder in het verlengde van de opleiding liggen. Om een beeld te schetsen volgen hier enkele gegevens over de vrouwen in het werkveld. De grafiek aan de rechterkant laat zien dat de meeste mannen en vrouwen een betaalde functie hebben na het afronden van hun hbo-opleiding. Toch heeft ruim 30% van de vrouwen geen betaalde baan.



De betaalde functie van de mannen en vrouwen kan zowel in het verlengde van deze opleiding als in het verlengde van een eerder gevolgde opleiding liggen. Wanneer vrouwen wel werk hebben, zien we dat dit in vergelijking met mannen, relatief vaker *gedeeltelijk* dan

<sup>79</sup> <http://topshare.che.nl/theologie/215453/158181>

*geheel* in het verlengde van de opleiding ligt. In de eerste onderstaande tabel wordt inzichtelijk gemaakt hoe de banen zich verhouden tot de gevolgde GPW-opleiding<sup>80</sup>. Opvallend bij de tweede onderstaande tabel is het relatief grote aantal vrouwen ten opzichte van mannen dat een functie heeft die niet verbonden is met een kerkgenootschap. Dit kan mogelijk verklaard worden door het werken in stichtingen of organisaties die los staan van de plaatselijke kerk. Mannen, echter, werken vaker als voorganger, wat verbondenheid geeft met een kerkgenootschap of gemeente.

|                                                                                   |              | Wat is je geslacht? |              | Total         |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------------|--------------|---------------|
|                                                                                   |              | man                 | vrouw        |               |
| <b>Ligt jouw werk geheel of gedeeltelijk in het verlengde van jouw opleiding?</b> | Geheel       | 44<br>48,9%         | 19<br>32,2%  | 63<br>42,3%   |
|                                                                                   | gedeeltelijk | 13<br>14,4%         | 14<br>23,7%  | 27<br>18,1%   |
|                                                                                   | Niet         | 29<br>32,2%         | 19<br>32,2%  | 48<br>32,2%   |
|                                                                                   | n.v.t.       | 4<br>4,4%           | 7<br>11,9%   | 11<br>7,4%    |
| Total                                                                             |              | 90<br>100,0%        | 59<br>100,0% | 149<br>100,0% |

|                                                                    |     | Wat is je geslacht? |              | Total        |
|--------------------------------------------------------------------|-----|---------------------|--------------|--------------|
|                                                                    |     | man                 | vrouw        |              |
| <b>Is jouw functie verbonden met een kerkgenootschap/gemeente?</b> | JA  | 49<br>77,8%         | 15<br>48,4%  | 64<br>68,1%  |
|                                                                    | NEE | 14<br>22,2%         | 16<br>51,6%  | 30<br>31,9%  |
| Total                                                              |     | 63<br>100,0%        | 31<br>100,0% | 94<br>100,0% |

In de tabel op de volgende pagina is af te lezen in welke categorie het kerkgenootschap van ‘de werkgever’ zich bevindt en waar de GPW’ers dus werkzaam zijn. Vrouwen werken in verhouding tot andere kerkgenootschappen opvallend veel binnen de Protestantse Kerk in Nederland (PKN). Mannen werken relatief veel binnen de Evangelische gemeenten en Pinksterbeweging.

|                                                               |                              | Wat is je geslacht? |              | Total        |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------|---------------------|--------------|--------------|
|                                                               |                              | man                 | vrouw        |              |
| <b>In welke categorie valt jouw kerkgenootschap/gemeente?</b> | PKN                          | 24<br>48,0%         | 10<br>62,5%  | 34<br>51,5%  |
|                                                               | Gereformeerd/reformatorisch  | 7<br>14,0%          | 2<br>12,5%   | 9<br>13,6%   |
|                                                               | Evangelisch/Pinksterbeweging | 18<br>36,0%         | 2<br>12,5%   | 20<br>30,3%  |
|                                                               | Anders                       | 1<br>2,0%           | 2<br>12,5%   | 3<br>4,5%    |
|                                                               | Total                        | 50<br>100,0%        | 16<br>100,0% | 66<br>100,0% |

<sup>80</sup> Dit verschil tussen mannen en vrouwen is significant ( $p < .001$ ) en kent een sterkte van 0,26 (Cramer’s V).



## Deeltijdbanen

Opvallend in de onderstaande tabel is het grote aantal mannen ten opzichte van vrouwen die werkzaam zijn in een baan van 32 uur of meer. Bijna 43% van de mannen heeft een volledige of bijna volledige aanstelling, terwijl de meeste vrouwen een deeltijdbaan van gemiddelde grootte hebben. De onderstaande gegevens zeggen ook iets over de omvang van de banen in het kerkelijk werkveld, namelijk dat er verhoudingsgewijs veel deeltijdbanen zijn.

|                                                    |                                        | Wat is je geslacht? |              | Total        |
|----------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------|--------------|--------------|
|                                                    |                                        | man                 | vrouw        |              |
| <b>Wat is de omvang van je (betaalde) functie?</b> | minder dan 0,20 fte (0-7 uur per week) | 6<br>9,5%           | 6<br>19,4%   | 12<br>12,8%  |
|                                                    | 0,20 - 0,39 fte (8-15 uur per week)    | 5<br>7,9%           | 7<br>22,6%   | 12<br>12,8%  |
|                                                    | 0,40 - 0,59 fte (16-23 uur per week)   | 12<br>19,0%         | 7<br>22,6%   | 19<br>20,2%  |
|                                                    | 0,60 - 0,79 fte (24-31 uur per week)   | 13<br>20,6%         | 6<br>19,4%   | 19<br>20,2%  |
|                                                    | 0,80 fte of meer (32 uur of meer)      | 27<br>42,9%         | 5<br>16,1%   | 32<br>34,0%  |
| Total                                              |                                        | 63<br>100,0%        | 31<br>100,0% | 94<br>100,0% |

## De vrouw in het werkveld

In het werkveld valt het op dat 70% van de vrouwen een betaalde baan heeft, die minder vaak dan mannen geheel in het verlengde van de opleiding ligt. De functie van vrouwen is in vergelijking met die van mannen minder vaak verbonden aan een kerkgenootschap en de omvang van de functies zijn meesttijds middelgroot tot grote deeltijdbanen, waar mannen vaker een grote of volledige aanstelling hebben dan vrouwen.

## B. Visies vanuit verschillende kerkgenootschappen

Het arbeidsperspectief van de GPW- vrouw wordt grotendeels bepaald door haar werkgever, een christelijke organisatie of gemeente. Om dit beter in beeld te krijgen zullen we in het kort verschillende visies op de positie van de vrouw in de gemeente aanstippen. Daarnaast zullen we ook zien hoe er in de geschiedenis over de positie van de christenvrouw werd gedacht en hoe zij zichzelf in de geschiedenis inzetten.

### Sterk begrensde positie van de vrouw

Een van de bekendste werken uit de Gereformeerde gezindte komt van de hand van Ds. Van Sliedregt. Zijn boek *'Vrouw in kerk en samenleving'* is in 1980 uitgegeven en bevat een sterke visie op de positie van de vrouw waarbij de nadruk ligt op het letterlijk interpreteren van de 'zwijgtteksten' in de Bijbel. Ds. Van Sliedregt is van mening dat de vrouw geschapen is om de man te dienen in het gezin door het huishouden en de verzorging van kinderen. Hij is van mening dat de man als hoofd van de vrouw een heel andere taak heeft dan de vrouw. Over de positie van de vrouw in het ambt zegt hij het volgende<sup>81</sup>:

'Hierop ingaande moeten we vooral zeggen, dat de vrouw op Bijbelse gronden niet in het ambt dient te staan. [...] Nu denk ik evenwel, dat deze vrouw een kerkenraad bedoelt. Daar behoren geen vrouwen in, maar dat heeft niets met discriminatie te maken. Daarin mag de kerk iets naar buiten uitdragen van het onderscheid tussen man en vrouw, dat er op Bijbelse gronden is. Tot in het ambtelijke toe.'

De vrouw moet in alle opzichten onderdanig zijn aan de man. Waar het gaat om een opleiding mag de vrouw studeren<sup>82</sup>, maar de nadruk moet liggen op gezinsvorming en haar taak in het huishouden<sup>83</sup>. Werk buiten het gezin is niet wenselijk, gunstiger is het om haar taak als huisvrouw te waarderen<sup>84</sup>.

Binnen de visie dat de vrouw geen ambt of taak binnen de gemeente mag hebben, past ook een uitspraak van Ds. H.J. Lam, voorzitter van de Gereformeerde Bond. In 2007 spreekt hij uit dat er geen sprake is van een verandering in het standpunt. Daarbij noemt hij het argument dat dit te maken heeft met de manier waarop de Heilige Schrift gelezen wordt en dat deze zeker niet anders gelezen zal worden wanneer de tijd en cultuur veranderen<sup>85</sup>.

Vera Tukker beschrijft de positie van de vrouw door de eeuwen heen waarbij ze de emancipatie van de vrouw als iets negatiefs en onbijbels ziet<sup>86</sup>. Zij zegt het volgende over de vrouw en betrokkenheid bij arbeid.

'Maar de vrouw die zich geroepen weet als christen door het leven te gaan, zal zeggen dat Sara in principe meestentijds in de tent zal zijn. Wanneer een huwelijk voor Gods aangezicht gesloten is en men een echtgenoot uit Zijn hand heeft mogen ontvangen, en wanneer die verbintenis gezegend zal worden met kinderen, dan zal dat gezin de eerste levenstaak voor de vrouw en moeder zijn.'<sup>87</sup>

---

<sup>81</sup> Sliedregt, Drs. C. van, *Vrouw in kerk en samenleving*, p.82

<sup>82</sup> Idem. p.110

<sup>83</sup> Idem. p..120 'Haar werk is evenzeer goddelijk. Uiteraard veronderstelt het huwelijksformulier dat de man een werkkring buitenshuis heeft en dat de vrouw haar arbeidsterrein thuis en in het gezin vindt. [...] Het kon wel eens eervoller zijn de plaats naast je man (en kinderen) verzorgend en dienend in te nemen.'

<sup>84</sup> Idem. p.33-34

<sup>85</sup> <http://www.nd.nl/artikelen/2007/augustus/21/lam-geen-vrouw-in-ambt>

<sup>86</sup> Tukker, V., *Sara waar ben je?* De positie van de vrouw in reformatisch perspectief (Uitgeverij de Banier, Utrecht, 1999) p.138

<sup>87</sup> Idem. p.124

Maarten Verkerk beschrijft in het kort dat Luther de nadruk legde op de man als hoofd van de onderdanige vrouw. Man en vrouw hebben een verschillende taak en roeping binnen het huwelijk, namelijk, de man moet zich bezighouden met het maatschappelijk leven en de vrouw met het huishouden. De man is geroepen om leiding te geven, de vrouw om kinderen te krijgen<sup>88</sup>. Naast het standpunt van Luther heeft de reformatie veel bijgedragen aan de (her)waardering voor de vrouw en het huwelijk. Hier kwam onder meer ‘de gelijkwaardigheid in Christus’ naar voren. Wat daarbij belangrijk is om op te merken is de negatieve waardering van de vrouw in de Middeleeuwen waar ze gezien werd als bron van zonde, kwaad en seksuele verleiding<sup>89</sup>. Dat verklaart een groot deel van de nadruk op onderdanigheid van de vrouw, en tegelijkertijd schept dit een groter contrast met de latere nadruk van Luther op gelijkwaardigheid, één van de strijdpunten van de Reformatie.

### **Een (beperkte) bijdrage door de vrouw**

Niet altijd werd er negatief gedacht over de arbeidsmogelijkheden van de vrouw buiten het gezin. Zoals we eerder las kwam er door de Reformatie een herwaardering en werd de nadruk op gelijkwaardigheid van de vrouw bewerkstelligd. In de praktijk zien we dat vrouwen in of buiten de kerk werkten. In de Bijbel lezen we over profetessen en vooraanstaande vrouwen die een positie binnen de gemeente bekleedden. In het Reveil zien we dat vrouwen een grote bijdrage hebben geleverd aan de zorg voor de behoeftige naaste<sup>90</sup>.

‘Algemeen heerste de gedachte dat het voortbrengen en opvoeden van kinderen dé taak van de vrouw was. Andere maatschappelijke verantwoordelijkheden werden haar niet toegekend. Voor de vrouwen uit de arbeidende klasse was er een grote kloof tussen dit ideaal en de realiteit. Zij moesten meewerken in de huisindustrie.’<sup>91</sup>

Marianne van Hogendorp en Betsy Groen van Prinsterer zetten zich in voor een verbetering van de positie van de vrouw<sup>92</sup>. Hier zien we vrouwen die een positie in de maatschappij innamen. Dat dit wel vaker voorkwam, wil niet zeggen dat de vrouw ook een positie in de kerk innam. Hier was een strikte mannen cultuur. Zoals we in de hierboven lasen, zijn er ook nu nog kerken waar vrouwen geen ambtelijke positie mogen bekleden. Kerken waarin vrouwen geen ambt kunnen bekleden zijn bijvoorbeeld de Christelijke Gereformeerde Kerken, de Gereformeerde Gemeenten en een groot deel<sup>93</sup> van de gemeenten die bij de evangelische beweging horen<sup>94</sup>. In deze laatst genoemde gemeenten voeren vrouwen wel andere taken uit, zoals pastoraal werk, hieronder zullen we daar nog bij stil staan.

### **Geen ambt, wel gavengericht werken**

In een rapportage van de deputaten ‘M/V in de kerk’ binnen de Gereformeerde Kerk vrijgemaakt, wordt ingegaan op de positie van de vrouw. Hierin komt onder andere naar

---

<sup>88</sup> Verkerk, M.J., *Sekse als antwoord* (Buijten & Schipperheijn, Amsterdam, 1997) p.50

<sup>89</sup> Idem. p.173

<sup>90</sup> Idem. p.52

<sup>91</sup> Idem. p.52

<sup>92</sup> Idem. p.54

<sup>93</sup> Onlangs verscheen het rapport ‘De Evangelische voorganger in beeld’, waarin het Lectoraat Gemeentebouw van de Christelijke Hogeschool Ede een overzicht geeft van het functioneren van Evangelische voorgangers. Slechts 9% van de 127 respondenten is vrouw. Van de 11 vrouwen zijn er twee voorganger in een Evangelische gemeente, 3 in Methodistische en 3 in een Pinkstergemeente (p.6). Op de stelling ‘De Schrift verbiedt vrouwen (ook nu nog) om leiding te geven aan de gemeente’, geeft 70% van de respondenten het aan ‘oneens’ te zijn. (p.33).

Lagemaat, drs. T. v.d., Bakker, Dr. H.A., *De Evangelische voorganger in beeld*, onderzoek naar de opvattingen van evangelische voorgangers in Nederland (25 mei 2009), Lectoraat Gemeentebouw, Christelijke Hogeschool Ede

<sup>94</sup> Jonge, K.de, *De vraag naar ‘de vrouw in het ambt’ gezien vanuit een historisch maatschappelijk perspectief* (In: Gezag in beweging, kerkelijk leiderschap tussen tekst en context, Boersema, P.(red.), Uitgever Protestantse Pers, 1<sup>e</sup> druk, 2008) p.253

voren dat de meeste mensen geen problemen hebben met de huidige praktijk dat vrouwen geen ouderling of predikant kunnen worden. Wel wordt er positief gedacht over de inzet van vrouwen voor taken in de kerk en ongeveer de helft van de leden en predikanten spreken hun voorkeur uit over het toelaten van de vrouw tot het diakenambt. Zoals we eerder al zagen en in dit onderzoek opnieuw zien, blijkt dat er verschillend gedacht wordt over de interpretatie en toepassing van Bijbelse gegevens<sup>95</sup>.

In andere kerkelijke kringen, werd ook nagedacht over de positie van de vrouw. Ds. Den Boer beschrijft in zijn boek *‘Man en vrouw in Bijbels perspectief’* de visie van de Gereformeerde Bond in de Nederlands Hervormde Kerk. Hij betoogt dat vrouwen ‘gavengericht’ ingezet kunnen worden, waarbij hun functies aangeduid worden onder de noemer ‘kerkelijke (diaconale, pastorale, missionaire en catechetische) medewerkers’.<sup>96</sup> Met het oog op de grote oogst die moet worden binnengehaald, schrijft hij ‘dat ook vrouwelijke lidmaten der gemeente met de haar geschonken gaven meer ingeschakeld zullen moeten worden in de arbeid in de gemeente’<sup>97</sup>. Wat betreft de vrouw en het ambt, beschrijft Ds. Den Boer het volgende:

“.. wensen wij te blijven bij een gemeente-ordening waarin de vrouw niet geroepen wordt tot die typische regeer en leertaken, waarin het leidinggevend en gezaguitoefenend karakter zonder meer duidelijk is (inclusief het heersen over de man). Daarbij denken we vooral aan de vrouwelijke predikant, die aan de gemeente leiding geeft, aan de ouderlingen die regeren en opzicht uitoefenen en aan de diakenen, die met de ouderlingen mee besturen en leiding geven. Uit de schriftgegevens is ons al te duidelijk gebleken, dat de vrouw tot deze taken niet wordt geroepen. Daarom is de openstelling van alle ambten voor de vrouw zonder twijfel iets, waardoor aan een schriftmatige ordening van het kerkelijk leven geen recht wordt gedaan.”<sup>98</sup>

De vrouw mag actief zijn in de gemeente, maar geen ambt bekleden. Een verandering of verruiming van de invullingen van de ambt, zodat een vrouw wel het ambt mag bekleden, is niet aan de orde. Dit zou indruisen tegen eerder genomen beslissingen en ‘het onderscheid in de ambtsuitoefening tussen man en vrouw over de gehele breedte van het ambt uitwissen’.<sup>99</sup>

### **Ruimte geven, ruimte inperken**

In 1998 is besloten dat, binnen de Unie van Baptistengemeente, gemeenten elkaar de ruimte moeten geven om vrouwelijke voorgangers te kiezen<sup>100</sup>. In de pinksterbeweging hadden vrouwen de ruimte om zich in te zetten, maar deze opvatting heeft een ‘omgekeerde beweging’ gemaakt<sup>101</sup>:

‘Enerzijds was er de nadruk op de gaven van de Geest als voorwaarde om te functioneren in de bediening. Anderzijds werd met een beroep op de scheppingsordinantie de man opgeroepen zijn vrouw te dienen door haar op een goede manier leiding te geven. De spanning die hierdoor ontstond ten aanzien van vrouwelijke leidinggevendenden werd in het begin ‘opgelost’ door te benadrukken dat de oogst rijp was en er te weinig arbeiders waren. Vrouwen waren dus hard nodig. Maar toen de verwachting van een spoedige wederkomst afzwakte groeide de weerstand tegen vrouwelijke bedieningen. En naarmate er meer nadruk kwam te liggen op het

<sup>95</sup> [http://www.gkv.nl/data/styleit/files/Rapport\\_Zwolle\\_2008.pdf](http://www.gkv.nl/data/styleit/files/Rapport_Zwolle_2008.pdf) p.15 (bekeken 23-03-2009)

<sup>96</sup> Boer, Ds. C. den, *Man en vrouw in Bijbels perspectief*, een Bijbels-theologische verkenning van de man-vrouw verhouding met het oog op de gemeente (J.H. Kok, Kampen, 1985) p.187

<sup>97</sup> Idem. p.186

<sup>98</sup> Idem. p. 182

<sup>99</sup> Idem. p.182-183.

<sup>100</sup> Jonge, K.de, *De vraag naar ‘de vrouw in het ambt’ gezien vanuit een historisch maatschappelijk perspectief*, p.253

<sup>101</sup> Idem. p.254

ambt en er institutionalisering optrad, werd de rol van de vrouw in de gemeenten kleiner.’

In de geschiedenis is dit vaker voorgekomen. De auteur van bovenstaand gedeelte beschrijft dat de vrouw in de vroege kerk meer ruimte kreeg om zich in te zetten, dan in de eeuwen die volgden. Bij institutionalisering werd de rol voor de vrouwen steeds kleiner.

### **Vrijheid voor de vrouw in de gemeente**

Waar we zonet zagen dat Ds. Van Sliedregt de positie van de vrouw beschrijft als onderdanig aan de man en het huishouden als een goddelijke taak, zien we aan de andere kant de visie dat vrouwen vrij zijn om elke mogelijke positie te bekleden. Aan het begin van de twintigste eeuw lieten de kleine kerkgenootschappen in Nederland als eerste vrouwen toe tot het ambt van predikant. De doopsgezinde broederschap deed dat in 1905, de Remonstrantse Broederschap in 1915 en de Evangelisch-Lutherse Kerk in 1923.<sup>102</sup>

George en Dora Winston, te plaatsen in de charismatisch-evangelische hoek van het kerkelijk erf, hebben een boek geschreven over *Vrouwen in de gemeente van Christus*. In dit boek komt naar voren dat er alleen gezag bestaat binnen bepaalde relaties. De man heeft alleen gezag over zijn eigen vrouw binnen het huwelijk. Daarbuiten heeft de man volgens de Winstons’ geen enkel gezag over andere vrouwen, dus ook niet in de gemeente. Volgens hen delegeert God gezag op grond van een te verrichten taak of een positie die iemand moet bekleden, en niet op grond van de persoonlijke kwaliteiten of de seksuele identiteit van degene die het gezag uitoefent<sup>103</sup>.

Ze vervolgen hun betoog door in te gaan op wat volgens hen dwalingen in de kerk zijn geweest, namelijk de ondergeschiktheid van de vrouw:

‘Het is eveneens een ketterij, zij het een minder ernstige, te stellen dat ondergeschiktheid tot het wezen van de vrouw behoort. Dit is een ernstige traditionalistische dwaling die onnoemelijk veel leed heeft veroorzaakt onder vrouwen. Evenmin hebben mannen gezag over vrouwen op grond van hun mannelijke wezen.’<sup>104</sup>

Mannen en vrouwen mogen dus geen taken toegewezen of verboden krijgen op grond van hun geslacht. Buiten het huwelijk moeten alle taken inwisselbaar zijn en moeten man en vrouw gelijk zijn. George en Dora Winston komen tot de conclusie dat

‘...vrouwen en mannen in de gemeente dezelfde functies en ambten mogen bekleden. Er bestaan in het werk van de Heer niet twee gescheiden circuits, één voor mannen en één voor vrouwen. Dit is wat de Bijbel ons duidelijk leert.’<sup>105</sup>

Deze visie zien we, hetzij met een andere argumentatie, onder meer terug in de Protestantse Kerk in Nederland (PKN) waar vrouwen allerlei taken kunnen verrichten. Niet alleen als diaken, zoals bij de Gereformeerde Kerk Vrijgemaakt, maar ook als predikant en ouderling. Een laatste opmerking hierbij is dat de Gereformeerde Bond binnen de PKN kritischer staat ten opzichte van de vrouw in het ambt. Tevens moet opgemerkt worden dat er binnen de PKN beperktere mogelijkheden zijn voor GPW-ers in het algemeen, vanwege hun hbo-opleiding.

<sup>102</sup> Jonge, K.de, *De vraag naar ‘de vrouw in het ambt’ gezien vanuit een historisch maatschappelijk perspectief* p.205

<sup>103</sup> Winston, George & Dora, *Vrouwen in de gemeente van Christus*, Een exegetische theologie (Novapres, Apeldoorn, 1997) p.59

<sup>104</sup> Idem. p.66

<sup>105</sup> Idem. p.476

### **Het positioneren van de vrouw in de gemeente: Cultureel bepaald of zuiver theologisch?**

Zoals eerder al aangegeven is, zijn alle verschillende visies onderbouwt met veelal dezelfde Bijbelteksten. De vraag wat de ware of zuiverste interpretatie van de Bijbelteksten is, blijft gesteld worden en een antwoord is moeilijk te geven.

De cultuur van de eerste eeuw na Christus is in veel gevallen verschillend van de huidige cultuur. De interpretaties die wij hebben, zijn beïnvloed door onze achtergrond, opvoeding, cultuur, maar ook onze waarden en normen. Hoe we het ook wenden of keren, de visies zijn allen beïnvloed door de huidige cultuur. Binnen die cultuur probeert elke groep zo eerlijk mogelijk naar de teksten te kijken en daaruit conclusies te trekken voor de tijd van nu. Soms wijken de visies af van wat maatschappelijk gezien de 'norm' is. Sommige kerkgenootschappen zien daarin juist het 'totaal andere' van de kerk, het 'tegenover' van de kerk ten opzichte van de samenleving. Andere kerkgenootschappen proberen echter de cultuur mee te laten tellen in het positioneren van de vrouw. Het verschil in de waarde die de huidige cultuur toebedeeld krijgt, bepaald voor een groot deel hoe er naar de positie van de vrouw gekeken wordt. De tijds kloof van 2000 jaar is groot en daarom is het moeilijk om tot een eensluidende opvatting betreffende de positie van de vrouw te komen.

## C. Conclusie

Dit hoofdstuk begon met een omschrijving van de GPW-opleiding en haar studenten. Er is naar voren gekomen dat de GPW-opleiding in verschillende varianten en met diverse uitstroommogelijkheden afgerond kan worden. Daarnaast hebben we een korte blik op het werkveld geworpen. Daar hebben we gezien dat de GPW'er zich in een positie bevindt waar veel mogelijkheden zijn als geschoolde theoloog, maar tegelijkertijd belemmeringen als Hbo'er ten opzichte van de academisch geschoolde.

De verschillende kerkgenootschappen die we benoemd hebben geven een beeld van de omgeving waar de GPW'er kan komen te werken. We zien daarin dat er aandacht is voor de onderscheidene positie van de vrouw. De vrouw heeft in sommige gevallen, vanwege de keuze en visie van een kerkgenootschap, minder mogelijkheden om haar bekwaamheden en kennis in te zetten.

De twee belangrijkste aspecten uit dit hoofdstuk om mee te nemen, zijn de vorming van de opleiding met daarin de keuze van een specialisatie, en het werkveld waar in sommige kerkgenootschappen de mogelijkheden voor de vrouw beperkt zijn.

In het volgende hoofdstuk zullen we kijken naar de resultaten van het kwantitatieve onderzoek onder de afgestudeerde GPW'ers. Waarin wijken de antwoorden van mannen en vrouwen van elkaar af? Dit en meer, in het volgende hoofdstuk.

## Hoofdstuk 4:

### Kwantitatief onderzoek

In dit hoofdstuk zullen we de gegevens van het alumnionderzoek bekijken. Hierbij zullen we ons in het bijzonder richten op die onderwerpen waar de antwoorden van vrouwen afwijken van die van mannen. Daarnaast zullen we kijken naar een viertal vragen waarin de ontevredenheid van de vrouwelijke kerkelijk werker zichtbaar wordt.



## A. Alumnionderzoek 2002-2007

Het lectoraat Gemeenteopbouw van de Christelijke Hogeschool Ede heeft in mei 2008 de eerste resultaten gepresenteerd van een landelijk onderzoek naar de arbeidsmarkt van godsdienst pastoraal werkers. Het onderzoek werd gehouden onder de afgestudeerden die de opleiding tussen 2002 en 2006 hebben afgerond. Ten tijde van de analyse van ons onderzoek zijn de gegevens over 2007 ook al bekend geworden.

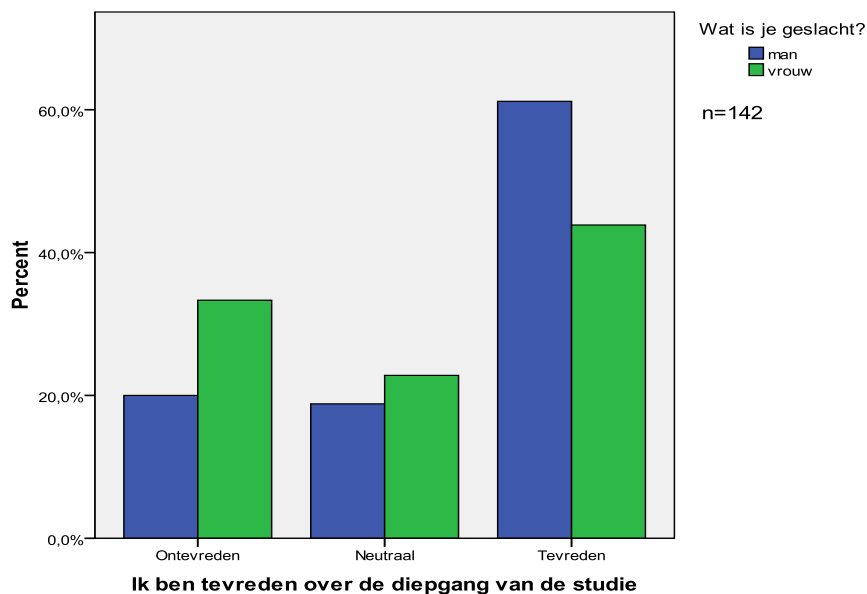
In de periode tussen 2002 en 2007 zijn er 152 mannen en 105 vrouwen afgestudeerd in de verschillende varianten van de opleiding aan de CHE. Er hebben 90 mannen (59%) en 59 vrouwen (41%) meegedaan aan het onderzoek, wat procentueel overeenkomt met het aantal afgestudeerden in deze periode. De analyse van het grote aantal reacties maakt inzichtelijk dat er verschillen en overeenkomsten zijn in de beleving van mannen en vrouwen over de opleiding, de aansluiting tussen het beroep en het werk, en over het werkveld zelf. Hierbij komen zowel organisatorische als inhoudelijke aspecten naar voren. We zullen een aantal opvallende resultaten bekijken van waarin de reacties van vrouwen relatief afwijken van die van de mannen.

### De kritische GPW-vrouw

De GPW-vrouw die we eerder in het kort hebben beschreven, komt in het alumnionderzoek kritischer naar voren dan de man, ze is ontevreden over een aantal zaken. In het onderzoek is een vijftal vragen gesteld waarin de tevredenheid over een aantal zaken werd gepeild. We zien daarin dat de vrouw minder uitgesproken tevreden is over haar opleiding, huidige functie en de overgang daartussen. Bij die vragen zien we een botsing tussen een gewenste situatie en de reële mogelijkheden voor vrouwen.

### Ontevredenheid over de opleiding en de startbekwaamheid

In onderstaande grafiek is te zien dat relatief meer vrouwen ontevreden zijn of neutraal denken over de diepgang van de studie. Dit beeld zien we terugkomen in de andere 4 tevredenheidvragen<sup>106</sup>.

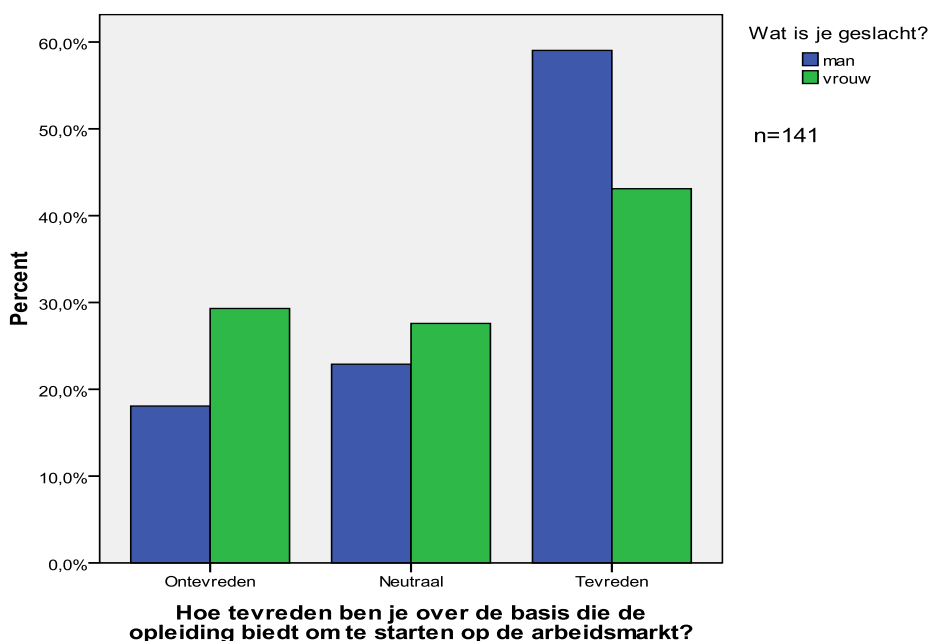


<sup>106</sup> De gevonden verschillen naar sekse zijn statisch significant als wij een overschrijdingswaarde (p) van 0,103 hanteren (bij: diepgang studie), 0,126 (met huidige functie), 0,146 (opleiding als basis start arbeidsmarkt) en 0,284 (aansluiting opleiding en huidige functie). De sterkte van al deze verbanden is overigens wel beperkt, nl. respectievelijk 0,179, 0,213, 0,165 en 0,166 (gemeten op een schaal van 0 tot 1 met Cramer's V).

Waar de onvrede over de diepgang van de studie en de basis die het biedt om startbekwaam het werkveld te betreden precies vandaan komt, kan pas met kwalitatief onderzoek inzichtelijk worden gemaakt. Ontevredenheid over de diepgang kan liggen aan de opleiding, maar ook aan het intellectuele niveau van de studenten. Wanneer de uitdaging minder groot is dan gewenst, kan de diepgang als onvoldoende worden gewaardeerd. Tevens kan het antwoord van de respondenten gekleurd zijn door de persoonlijke leerstijl en de vorm waarin de opleiding wordt gegoten, zoals kennisoverdracht, het aanleren van vaardigheden of de begeleiding bij persoonlijke moeilijkheden.

Of de ontevredenheid iets is dat juist de vrouwen ervaren, of dat het juist deze studenten zijn die in hun studietijd een bepaalde moeite ervaren, is nog maar de vraag. Het kan aan de opleiding liggen, maar het kan ook de kritische houding van de student zijn.

Bij de vraag naar de tevredenheid over de basis die de opleiding biedt om te starten op de arbeidsmarkt reageren de vrouwen op nagenoeg dezelfde wijze. 29,3% van de vrouwen beantwoordt de vraag met ontevreden, tegenover 18,1% van de mannen. 27,6% van de vrouwen is hierover neutraal, evenals 22,9% van de mannen.



### Ontevredenheid over de aansluiting tussen opleiding en werkveld

Bij de aansluiting op het werkveld en de basis die daarvoor door de opleiding gelegd is, zien we ook ontevredenheid.

|                                                                                                    |            | Wat is je geslacht? |               | Total         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---------------------|---------------|---------------|
|                                                                                                    |            | man                 | vrouw         |               |
| <b>Hoe tevreden ben je over de aansluiting tussen de gevolgde opleiding en je huidige functie?</b> | Ontevreden | 8<br>13,30%         | 7<br>22,60%   | 15<br>16,50%  |
|                                                                                                    | Neutraal   | 11<br>18,30%        | 8<br>25,80%   | 19<br>20,90%  |
|                                                                                                    | Tevreden   | 41<br>68,30%        | 16<br>51,60%  | 57<br>62,60%  |
| Total                                                                                              |            | 60<br>100,00%       | 31<br>100,00% | 91<br>100,00% |

Dit kan te maken hebben met het tekort schieten van de opleiding in het geven van voorbereiding op het betreden van het werkveld. Het kan tegelijkertijd ook zijn dat de eisen van de gevraagde functies niet overeenstemmen met de bekwaamheid en ervaring van de startende GPW'er.

|                                    |     | Wat is je geslacht? |        | Total  |
|------------------------------------|-----|---------------------|--------|--------|
|                                    |     | man                 | vrouw  |        |
| Heb je op dit moment betaald werk? | JA  | 81                  | 41     | 122    |
|                                    |     | 90,0%               | 69,5%  | 81,9%  |
|                                    | NEE | 9                   | 18     | 27     |
|                                    |     | 10,0%               | 30,5%  | 18,1%  |
| Total                              |     | 90                  | 59     | 149    |
|                                    |     | 100,0%              | 100,0% | 100,0% |

De werkzaamheden die vrouwen doen kunnen zowel binnen als buiten het verlengde van de opleiding zijn. Slechts 32,2 % van de vrouwen heeft een baan die geheel in het verlengde van de opleiding ligt, ten opzichte van 48,9% van de mannen. Opvallend is dat vrouwen relatief gezien vaker dan mannen een betaalde baan hebben die *gedeeltelijk* in het verlengde van de opleiding ligt.

Wanneer er naar de reden om geen betaald werk te verrichten wordt gevraagd, komen er twee opvallende verschillen naar voren. Vrouwen zijn ten opzichte van mannen meer bezig met gezinstaken en vrijwilligerswerk. Bij de gezinstaken zien we dat 10 vrouwen dit aangeven als reden dat ze geen betaalde baan hebben, ten opzichte van 1 man. Vrijwilligerswerk wordt als reden gezien door 8 vrouwen ten opzichte van 2 mannen.

Wat betreft de afgestudeerden die een (andere) baan in het verlengde van de opleiding zoeken, is er weinig verschil tussen mannen en vrouwen. Gemiddeld werd er 2 keer vergeefs gesolliciteerd naar een baan in het verlengde van de opleiding. Hierin is geen sprake van duidelijke verschillen tussen mannen en vrouwen.

Er zijn een aantal aspecten die maken dat vrouwen toch relatief meer onvrede ervaren over de aansluiting op het werkveld dan mannen. Of de relatieve ontevredenheid iets is waar de opleiding invloed op uit had kunnen oefenen, is nog maar de vraag. De ontevredenheid kan ontstaan door de afwijzing bij het solliciteren. Hierin kan het vrouw-zijn een rol spelen. Voor bepaalde functies is het gebruikelijker om een man in dienst te nemen, vooral in de traditionalistische omgevingen waar de patriarchale cultuur in de kerk nog hoogtij viert. Daarnaast wordt er vaak werkervaring gevraagd, waardoor maar weinig startende GPW'ers een baan binnen het verlengde van de opleiding vinden. Vrijwilligerswerk om ervaring op te doen is een goede manier om te starten na de opleiding, maar een betaalde baan is in de meeste gevallen noodzakelijk voor levensonderhoud. De relatieve ontevredenheid bij vrouwen over de aansluiting tussen opleiding en werk kan dus liggen in het vrouw-zijn, aan de keuzes die gemaakt worden bij het solliciteren of bij de werkgevers die de selectie maakt en daardoor dus mensen afwijst. Het is ook aannemelijk dat het aantal afgestudeerde GPW'ers die een baan in het verlengde van de opleiding zoekt, toeneemt. Wanneer er dan een vacature ontstaat, zullen er velen zijn die naar deze baan uitkijken. Er zijn daarom verschillende redenen waarom vrouwen worden afgewezen voor een functie. Dit hoeft niet direct met hun vrouw-zijn te maken te hebben, maar het is wel een van de aspecten die meespeelt.

### Neutraliteit ten opzichte van de huidige functie

In deze tabel zien we dat de overgrote meerderheid van de vrouwen tevreden is over haar huidige functie. Toch beantwoordt 32,2% van de vrouwen deze vraag nog met 'neutraal'. Dit maakt dat er toch een grote groep is die niet uitgesproken positief is over haar functie.

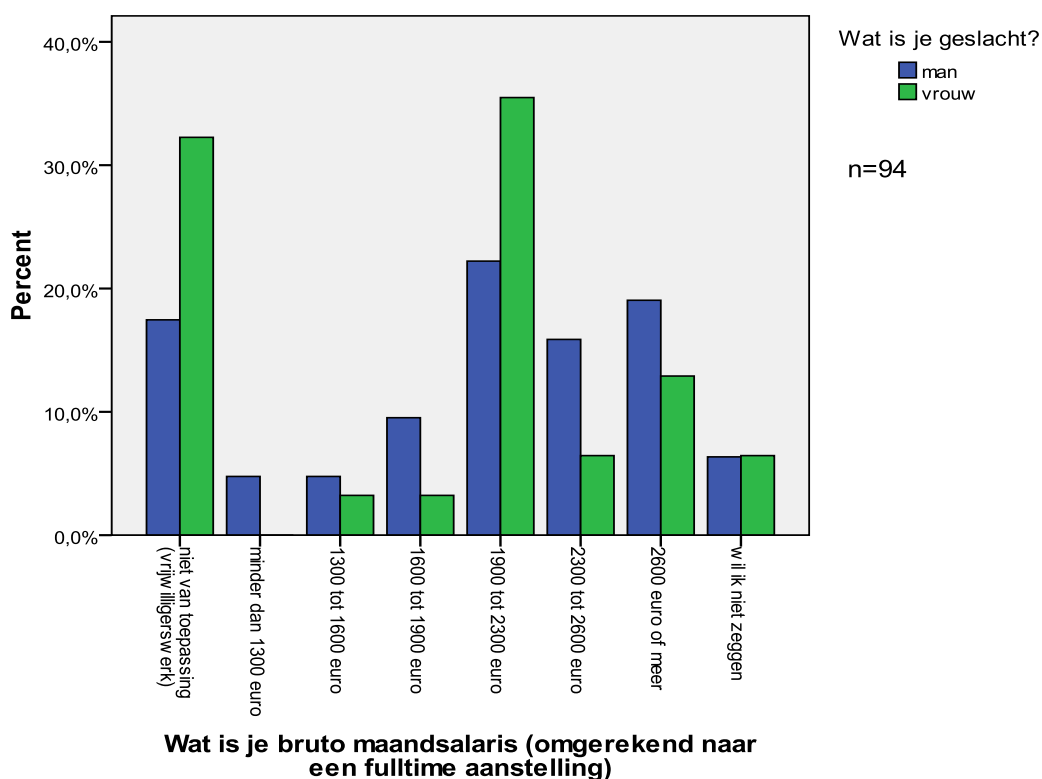
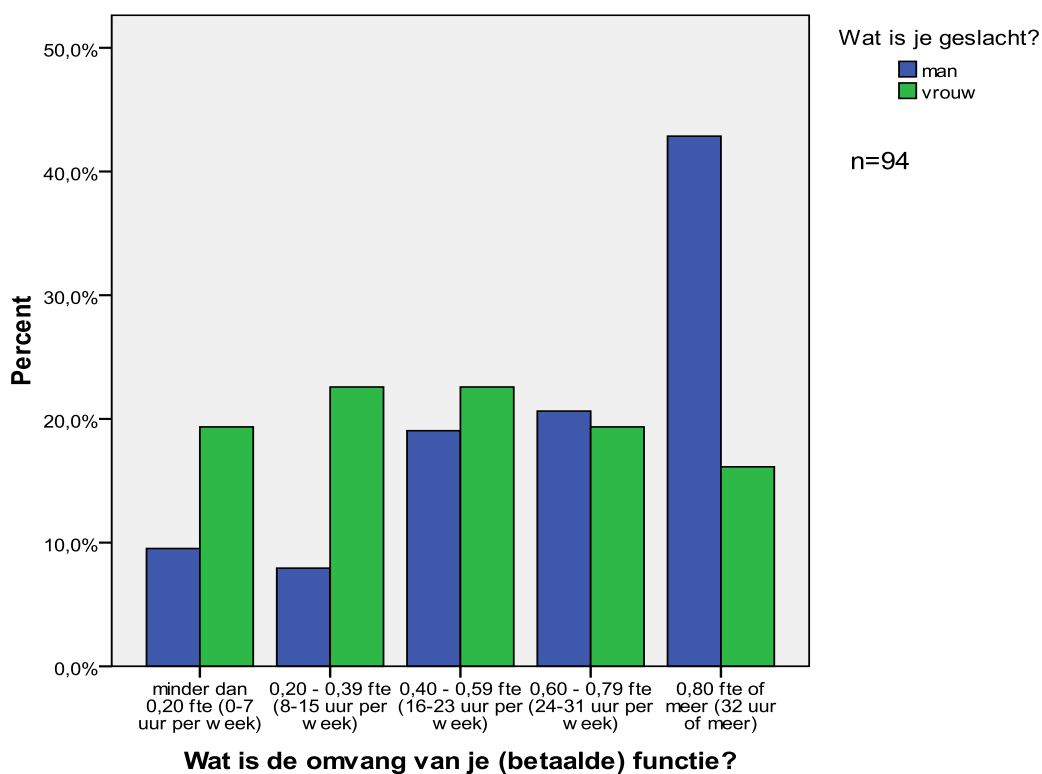
|                                              |            | Wat is je geslacht? |         |         |
|----------------------------------------------|------------|---------------------|---------|---------|
|                                              |            | man                 | vrouw   | Total   |
| Hoe tevreden ben je over je huidige functie? | Ontevreden | 5                   | 1       | 6       |
|                                              |            | 8,30%               | 3,20%   | 6,60%   |
|                                              | Neutraal   | 9                   | 10      | 19      |
|                                              |            | 15,00%              | 32,30%  | 20,90%  |
|                                              | Tevreden   | 46                  | 20      | 66      |
|                                              |            | 76,70%              | 64,50%  | 72,50%  |
| Total                                        |            | 60                  | 31      | 91      |
|                                              |            | 100,00%             | 100,00% | 100,00% |

Over de huidige functies van de mannen en vrouwen die werkzaam zijn in het kerkelijk werkveld kan worden vastgesteld dat 29% van de vrouwen een vaste aanstelling heeft, tegenover 52,2 procent van de mannen.

Er is een verschil zichtbaar in de branche waar mannen en vrouwen werkzaam zijn, in de verdeling van de inkomens en de grootte van de banen. In de volgende tabel en grafieken wordt dit inzichtelijk gemaakt. Opvallend is het dat mannen veel vaker in een kerkelijk gemeente werkzaam zijn dan vrouwen.

|                                   |                                | Wat is je geslacht? |              | Total        |
|-----------------------------------|--------------------------------|---------------------|--------------|--------------|
|                                   |                                | man                 | vrouw        |              |
| In welke branche ben je werkzaam? | kerkelijke gemeente            | 37<br>58,7%         | 6<br>19,4%   | 43<br>45,7%  |
|                                   | kerkelijk gebonden organisatie | 4<br>6,3%           | 6<br>19,4%   | 10<br>10,6%  |
|                                   | parakerkelijke organisatie     | 3<br>4,8%           | 5<br>16,1%   | 8<br>8,5%    |
|                                   | zorginstelling                 | 2<br>3,2%           | 1<br>3,2%    | 3<br>3,2%    |
|                                   | onderwijs                      | 5<br>7,9%           | 5<br>16,1%   | 10<br>10,6%  |
|                                   | anders, namelijk...            | 12<br>19,0%         | 8<br>25,8%   | 20<br>21,3%  |
| Total                             |                                | 63<br>100,0%        | 31<br>100,0% | 94<br>100,0% |

In de onderstaande grafiek is af te lezen hoe de banen qua omvang verdeeld zijn tussen mannen en vrouwen. Mannen hebben relatief meer grote banen, vrouwen relatief meer kleine en middelgrote deeltijdbanen.



Ook in de verdeling van het salaris zien we duidelijke verschillen tussen mannen en vrouwen. In deze grafiek is af te lezen dat 32,2% van de vrouwen en 17,5% van de mannen onbetaalde arbeid verricht. Verder is op te merken dat mannen relatief vaker een inkomen van hoger dan 2300 euro hebben dan vrouwen. Het grote verschil in salarissen, omgerekend naar een fulltime aanstelling, is mede bepaald door de leeftijd, ervaring, werkomgeving, functie en inhoud van de baan.

## B. Conclusies

In het onderzoek naar de positie van de afgestudeerde GPW'er komen veel verschillende aspecten naar voren. Opvallend is de kritische houding van de vrouw. Ten opzichte van de opleiding, waardeert ze de diepte en de basis die de opleiding biedt voor een baan, relatief minder dan de mannen.

Relatief meer vrouwen dan mannen zijn ontevreden over de aansluiting tussen de opleiding en het werkveld. Hierbij hebben we opgemerkt dat ruim 30% momenteel geen betaalde baan heeft. Van de werkende vrouwen is 65% tevreden over haar huidige functie. We zien dat mannen relatief vaker in een kerkgenootschap werkzaam zijn, terwijl vrouwen relatief gezien juist veel in organisaties werken. Vrouwen komen vaker in deeltijdbanen terecht, wat we in hoofdstuk 3 landelijk gezien ook tegenkwamen. Mannen hebben grotere banen en verdienen relatief gezien meer dan vrouwen.

## Hoofdstuk 5:

### Kwalitatief onderzoek, interviews

Dit hoofdstuk bevat de resultaten van ons kwalitatief onderzoek onder de afgestudeerde vrouwelijke GPW'ers. We zullen aan de hand van drie korte profielschetsen een beeld geven van de verscheidenheid aan vrouwen die we tegenkwamen. We zullen de resultaten van het kwalitatief onderzoek in vier onderdelen weergeven: opleiding (I), arbeidsparticipatie (II), emancipatie, gezin en zingeving (III) en positie in de kerk (IV).

Voor we met de profielschetsen en uitwerking van onze gegevens komen, zullen wij onze onderzoeksmethodiek toelichten.

## A. Verantwoording

Om goed in beeld te kunnen brengen waar de ontevredenheid onder vrouwelijke afgestudeerde GPW'ers vandaan komt, hebben wij een kwalitatief onderzoek gedaan. In dit hoofdstuk zullen we onze aanpak van onderzoek verantwoorden.

### Doelstelling van het kwalitatieve onderzoek

Het onderzoek dat wij hebben gehouden is een beschrijvend onderzoek.<sup>107</sup> Ons onderzoek beoogde een antwoord te geven op deelvraag 2 van onze onderzoeksvragen.

Wat zit er achter de onvrede die vrouwelijke GPW-ers ervaren in het werkveld?  
Welke factoren beïnvloeden de tevredenheid?<sup>108</sup>

Uiteindelijk willen wij, onder andere door middel van dit kwalitatieve onderzoek, in kaart brengen hoe vrouwen hun werk, opleiding (en de overgang daartussen) en hun eigen functioneren hierin waarderen.

Op basis van de informatie die wij via de respondenten hebben verkregen en op basis van literatuuronderzoek zullen we komen tot enkele aanbevelingen voor de opleiding, werkgevers in het werkveld en de studenten zelf, om het functioneren van vrouwen in het Godsdienst Pastoraal Werk te optimaliseren.

Omdat ontevredenheid over de opleiding en het werk niet op zichzelf staat<sup>109</sup>, kijken wij breder dan alleen naar werk en opleiding. We proberen een helder totaalbeeld te geven van de manier waarop de respondenten in hun leven staan en hoe ze hun eigen positie waarderen op allerlei vlakken (binnen opleiding, gezin, gemeente en werk).<sup>110</sup>

### Keuze voor mondelinge interviews

De vraag naar de (on)tevredenheid over opleiding, werk en de overgang hier tussen staat voor ons centraal. Ontevredenheid is vanzelfsprekend sterk gekoppeld aan gevoelens, eigen belevingen en emoties. Bij de analyse van de ontevredenheid komen we hier kort op terug.

Om hier zoveel mogelijk recht aan te doen en de respondenten de gelegenheid te kunnen geven zelf de voor hun belangrijke dingen te benoemen, hebben wij ervoor gekozen om mondelinge (face-to-face) interviews af te nemen. Indien mogelijk bij de vrouwen thuis om een zo veilig mogelijke setting te creëren waar op een open manier gesproken kan worden, ook over gevoeligheden. Volgens Baarda en de Goede vinden open interviews bij voorkeur plaats onder alledaagse omstandigheden, in de vorm van een gewoon/ natuurlijk gesprek.<sup>111</sup> Hier kiezen wij dan ook voor. Door het houden van een mondeling gesprek zijn we ook beter in staat om door te vragen en te zorgen voor verheldering.<sup>112</sup> Dit vergroot de betrouwbaarheid van de uitkomsten en de diepte van de interviews.<sup>113</sup> Voor een interview nemen wij ongeveer anderhalf tot twee uur de tijd, dit laten we afhangen van de respondent.

Wij interviewden op een redelijk 'open' manier. Het betrof veelal ideeën, reflecties, en gevoelens over verleden, heden en/of toekomst. We wilden geen voorgeprogrammeerde antwoordmogelijkheden, maar open vragen. Dit om de al eerder genoemde ruimte te geven voor dingen die de respondenten zelf graag aan de orde willen laten komen.<sup>114</sup> Onze

<sup>107</sup> Baarda D.B., Goede, M.P.M, de, Teunissen, *Basisboek kwalitatief onderzoek* (Wolters- Noordhoff, 2005) p.90- 96

<sup>108</sup> Zie Hoofdstuk 1: Inleiding op ons onderzoek

<sup>109</sup> Zie eerdere hoofdstukken, hierin beschrijven wij de invloed die ook andere factoren hierop hebben.

<sup>110</sup> Idem.

<sup>111</sup> Baarda D.B., Goede, M.P.M, de, Teunissen, *Basisboek kwalitatief onderzoek*, p128

<sup>112</sup> Swanborn, P.G., *Methoden van sociaal- wetenschappelijk onderzoek* (Boom, Meppel, 1981) p.267

<sup>113</sup> Evers, J. (red), *Interviewen kunst en kunde* (Lemma, Zoetermeer, 2007) p.74-78

<sup>114</sup> Swanborn, P.G., *Methoden van sociaal- wetenschappelijk onderzoek*, Boom, Meppel, 1981, pagina 283



vragenlijst (zie bijlage), gebruikten we als checklist om te zien of de dingen die wij willen weten, zijn beantwoord.<sup>115</sup> Dit om zeker te zijn van goed vergelijkingsmateriaal tussen verschillende respondenten.<sup>116</sup> Ons gesprek werd aangepast aan ondervraagden, vanuit enkele gespreksonderwerpen die wij als interviewer in het hoofd hadden.<sup>117</sup> Daarom past bij onze manier van interviewen de benaming “topicinterview”.<sup>118</sup>

### **Verantwoording van selectie databronnen**

Om ons kwalitatief onderzoek te starten moesten wij eerst keuzes maken over wie wij wilden gebruiken als databronnen. Omdat wij ons onderzoek deden op basis van alumni-onderzoek dat is gedaan onder vrouwen die tussen 2002 en 2007 zijn afgestudeerd, was het een logische keuze om vrouwen uit deze groep te gebruiken als databronnen. Als uitwijkmogelijkheid kozen we, wanneer nodig, nog voor vrouwen die wel in dezelfde periode hebben gestudeerd maar wat later zijn afgestudeerd. Wij hebben gekozen voor een gerichte of selecte steekproef.<sup>119</sup>

Wij hebben geselecteerd op verschillende aspecten, waarvan wij op grond van ons literatuuronderzoek denken dat ze veel invloed kunnen hebben op de manier waarop vrouwen hun vrouw- zijn in opleiding, werkveld en gezin waarderen.<sup>120</sup> Omdat het bij ons gaat om vrouwen met verschillende kerkelijke achtergronden en leeftijden (etc), is het goed om deze verschillende groepen vertegenwoordigd te laten zijn.<sup>121</sup>

Wij selecteren op de volgende punten:

- Werk: Wij interviewen vrouwen die werkzaam zijn in het Godsdienst Pastoraal Werk maar ook vrouwen die wel de opleiding hebben gedaan maar nu in een heel ander werkveld werkzaam zijn (of niet betaald werken). Het is interessant om te kijken in hoeverre hun belevingen over het vrouw-zijn van elkaar verschillen maar ook wat de motivatie is om wel of niet werkzaam te zijn in het verlengde van de opleiding. Daarnaast proberen wij vrouwen die in een kerk werken en vrouwen die in een organisatie werken te interviewen. Omdat er in veel gevallen in de christelijke wereld verschil is tussen de functie die een vrouw mag bekleden tussen kerk of organisatie.
- Kerkelijke achtergrond: In verschillende kerkelijke achtergronden wordt verschillend gedacht over de positie van de vrouw. De kerkelijke achtergrond van de vrouw heeft invloed op hoe zij haar vrouw- zijn binnen de opleiding waardeert en het bepaald de ruimte die ze heeft om zich binnen haar kerkelijke stroming in te zetten ook hoe zij zich haar positie binnen haar werk waardeert.
- Voltijd/ deeltijd opleiding: De levens van vrouwen die de deeltijdopleiding deden zien er mogelijk doorgaans anders uit dan de levens van vrouwen die de voltijdse opleiding doen. Logischerwijs neemt ook de opleiding in hun leven een heel andere plaats in en kan dit de waardering beïnvloeden.
- Geografie: De geografische (of vooral de daarmee mogelijk samenhangende culturele) omgeving kan invloed hebben op de kijk op de positie van de vrouw. Wij proberen vooral onderscheid te maken in stedelijk gebied en niet- stedelijk gebied. Hierbij ook het onderscheid in acht nemend tussen traditioneel kerkelijke en onkerkelijke omgeving.

---

<sup>115</sup> Zie volgende pagina's

<sup>116</sup> Baarda, D.B., Goede, M.P.M., de, Teunissen, *Basisboek kwalitatief onderzoek*, p. 230, 231

<sup>117</sup> Idem.p.128,153

<sup>118</sup> Idem.p.234

<sup>119</sup> Idem.p.130

<sup>120</sup> Idem.p.154

<sup>121</sup> Swanborn, P.G., *Methoden van sociaal- wetenschappelijk onderzoek*, p.271

- Leeftijd: De laatste 50 jaren is er veel veranderd op het gebied van de positie van de vrouw. Het is dan ook goed mogelijk dat vrouwen uit de verschillende generaties anders denken over de positie van de vrouw in kerk en samenleving maar ook hun vrouw-zijn anders beleven en waarderen.
- Leefsituatie: Uit literatuuronderzoek blijkt dat een grote stressfactor de combinatie van gezin en werk is. De dubbele belasting in zowel gezin als werk, kan zorgen voor ontevredenheid. Om dus een zo gevarieerd mogelijk beeld te krijgen, is het van belang om vrouwen met en zonder gezin te interviewen. Met name de aanwezigheid van kinderen is van grote invloed op de kijk op en beleving van het leven, daarom zullen we voornamelijk dat gegeven als criterium gebruiken.

Omdat veel punten ook onderling aan elkaar verbonden zijn, probeerden we zoveel mogelijk te selecteren op verschillende combinaties van factoren. Onze wens was om tussen de 10 en de 20 vrouwen te interviewen. Afhankelijk van de tijd die het zou kosten om geschikte respondenten te vinden. We hebben besloten om niet in één keer alle respondenten te benaderen, vooral omdat het onmogelijk is om van te voren al een compleet beeld van de geïnterviewde te hebben. Gaandeweg hebben we meer respondenten benaderd, op basis van welke type vrouwen<sup>122</sup> wij tegenkwamen en welk type vrouw wij hierin nog misten. We zijn tot nu toe uitgekomen op een aantal van 10 respondenten. We hebben de indruk dat we een goed beeld hebben gekregen van hoe diverse vrouwen de opleiding en het werkveld waarderen en ook welke dingen binnen de opleiding verbeterd kunnen worden voor het verhogen van de tevredenheid onder vrouwen.

### **Benaderingswijze**

Respondenten werden per brief of e-mail benaderd. Met hierbij een globale omschrijving van de inhoud van de vragen die gesteld zouden worden en met enige praktische informatie. Dit om te zorgen dat men weet wat er wordt verwacht en niet voor verrassingen komt te staan.<sup>123</sup> Een week na ontvangst van de brief namen wij telefonisch contact op om te komen tot een afspraak voor het houden van een interview. Vrouwen die hier bezwaar tegen hadden, konden dit kenbaar maken door het sturen van een e-mail.

### **Inhoud van interviews**

De vragenlijst, zie bijlage, gebruiken we als checklist bij de interviews. De volgorde van de vragenlijst was niet bepalend voor het verloop van het gesprek. Doorgaans begonnen we met de gemakkelijkere topics als 'opleiding' en werk en pas daarna behandelden we vragen over 'zelfbeeld' en emancipatie.<sup>124</sup> We stelden de vragen zo open mogelijk om ook een zo open mogelijke reactie te verkrijgen.<sup>125</sup> De vrouwen werden van te voren wel geïnformeerd over het feit dat opleiding en werk door vrouwen anders wordt gewaardeerd dan mannen maar niet dat dit grotere ontevredenheid betrof. Dit kwam pas tijdens het interview aan de orde. We hebben hier bewust voor gekozen om zo op een meer open manier het interview in te kunnen gaan.

### **Betrouwbaarheid**

Het onderzoek zoals wij dat hebben uitgevoerd, bevat veel open vragen en daarom enige mate van een interpretatief karakter, daarom was het belangrijk om de betrouwbaarheid van de gegevens te controleren. De onderzoeker moet alert en gevoelig zijn voor de context, de

<sup>122</sup> Qua gezinssituatie, leeftijd, kerkelijke achtergrond, opleidingsvariant, werk en geografische omgeving

<sup>123</sup> Baarda D.B., Goede, M.P.M., de, Teunissen, *Basisboek kwalitatief onderzoek*, p. 248, 249

<sup>124</sup> Idem, p. 250, 251

<sup>125</sup> Swanborn, P.G., *Methoden van sociaal- wetenschappelijk onderzoek*, hoofdstuk 7

mensen, het verbale en het non-verbale. Er hangt dus veel af van de persoon van de onderzoeker.

Om de betrouwbaarheid van ons onderzoek te vergroten, namen wij de interviews waar mogelijk samen af, onder het motto “twee zien altijd meer dan één”. Alle interviews werden afgenomen bij de respondenten thuis. De interviews vonden plaats in de huiskamer. Bij geen van de interviews waren andere personen aanwezig.<sup>126</sup>

De interviews vonden plaats tussen 6 april en 5 mei 2009 en werden digitaal opgenomen als geluidsbestand zodat ze waar nodig controleerbaar zijn. Bij het uitwerken van de interviews hebben wij ervoor gekozen om niet een letterlijke weergave te maken maar een algehele samenvatting van de interviews op de voor ons onderzoek meest relevante punten. Om te zorgen voor een weergave die zo dicht mogelijk bij de beleving van de geïnterviewde ligt, lieten wij de uitwerkingen door hen controleren en pasten we deze waar nodig aan.<sup>127</sup> Om de kans op sociaal wenselijke antwoorden te verlagen, gaven we in het gesprek aan dat we de gegevens in zowel onderzoeksrapport als bijlage geheel anoniem verwerken.<sup>128</sup>

### **Verwerking van de interviews**

Omdat wij de interviews zoveel mogelijk als natuurlijke gesprekken wilden laten verlopen, kregen wij niet altijd gestructureerde antwoorden op onze vragen. De vragen die wij voor onszelf hadden opgesteld, dienden als richtlijn, en zijn aan het eind van een gesprek allemaal beantwoord.

Naderhand hebben wij de verkregen informatie samengevat en gebundeld onder de verschillende deelgebieden. Wij gebruikten hier de deelgebieden die wij voor ons literatuuronderzoek ook hebben behandeld, op deze manier konden wij de uitkomsten van ons kwalitatief onderzoek op een goede manier verbinden aan de literatuur. Als extra toevoeging hebben wij het deelgebied ‘opleiding’ in de interviews betrokken.

- Opleiding
- Zelfbeeld en gezin
- Emancipatie
- Arbeid
- Kerk

Passages die irrelevant waren voor ons onderzoek hebben wij hieruit geschrapt, deze komen dus niet in de samenvatting.<sup>129</sup> Eerst maakten wij per interview een samenvatting om deze door de respondenten te laten controleren op betrouwbaarheid. Aan de hand van de reactie van de respondent werd de verwerking waar nodig verder verbeterd. Daarna gaven wij per thema de verschillende antwoorden schematisch weer. (zie bijlage).<sup>130</sup>

De uitkomsten van de onderzoeksvragen presenteren we in ons onderzoeksrapport, we laten de hierboven genoemde deelgebieden weer aan de orde komen, de meeste hiervan in afzonderlijke paragrafen. Het deelgebied emancipatie hebben we echter samengevoegd met het deelgebied ‘zelfbeeld en gezin’, hierin zal ook het onderwerp ‘zingeving’ aan de orde komen. De tekst zal bestaan uit een lopend verhaal van ongeveer twee pagina’s per deelgebied. Citaten van ondervraagden en een koppeling naar ons literatuuronderzoek zal hierin een belangrijke plaats innemen. In het daarop volgende hoofdstuk zullen we aanbevelingen bespreken die hierop gebaseerd zijn.

---

<sup>126</sup> Baarda D.B. , Goede, M.P.M, de, Teunissen, *Basisboek kwalitatief onderzoek*, p.186

<sup>127</sup> Idem.H.9,10

<sup>128</sup> Idem.p.249

<sup>129</sup> Idem.p.306-308

<sup>130</sup> Idem.p.210

## **B. Profielschetsen**

De veelheid aan gegevens die door de interviews naar voren zijn gekomen, hebben we globaal in drie profielschetsen weergegeven. Met deze schetsen willen we beschrijvingen geven van verschillende, veel voorkomende, situaties waarin afgestudeerde vrouwelijke GPW'ers zich bevinden. De namen van onderstaande vrouwen zijn gefingeerd en de situatie en werkzaamheden, beleving en emoties zijn samengesteld uit de verschillende interviews.

### **Anna: Een betaalde baan na de studie?**

Anna is een vrouw van 55 jaar. Samen met haar man heeft ze 4 kinderen. Ze is sociaal bewogen, betrokken bij het vrijwilligerswerk in de kerk en thuis vormt ze de spil in het gezin. Haar man heeft een drukke baan en is veel van huis, waardoor de opvoeding en het huishouden veelal op haar schouders aankwam. Ze is er van overtuigd dat haar ondersteunende positie in het gezin van veel waarde is. Het is altijd haar droom geweest om nog eens een Hbo-opleiding te volgen. Deze opleiding is ze dan ook pas gaan volgen toen de kinderen zelfstandig waren en de oudsten op zichzelf gingen wonen. Haar man ondersteunt haar keuze voor de opleiding van harte. Anna heeft de studie GPW in deeltijd gedaan, waarbij ze de studiedruk als zwaar ervaarde naast het huishouden. Ze heeft de studie gedaan met het idee dat ze een functie binnen haar kerk zou kunnen bekleden. Betrokkenheid bij de plaatselijke kerk en haar gaven en talenten op het gebied van pastoraat inzetten zijn voor haar een droom. Kort na haar afstuderen heeft ze enkele malen tevergeefs gesolliciteerd: te weinig ervaring en haar vrouw-zijn, zijn de redenen voor haar afwijzing. Ze ervaart het als een zware teleurstelling en besluit door te studeren, in de hoop meer kennis op te doen en zo beter aan de gevraagde eisen te voldoen en mogelijk ergens aan het werk te kunnen. Naast haar studie doet ze vrijwilligerswerk in haar gemeente. Graag zou ze haar werk betaald willen zien, ze heeft er tenslotte een opleiding voor gedaan.

### **Linda: Ambitie en teleurstelling**

Linda is een zelfbewuste en ambitieuze vrouw van 27 jaar. Ze ziet zichzelf als waardevolle vrouw, begaafd met vele talenten en gaven. Ze heeft de opleiding voor secretaresse gedaan, waarna ze aan de GPW-opleiding is begonnen. Dit laatste ervaarde ze als een roeping door God. De opleiding viel haar zwaar: er ging veel mis in de communicatie en haar ervaring met docenten is negatief. Afgestudeerd aan de voltijdse opleiding, heeft ze weinig nagedacht over de positie van de vrouw in het kerkelijk werkveld. Ze komt er achter dat in de meer traditioneler ingestelde omgevingen, het voor een vrouwelijke kerkelijk werker ontzettend moeilijk is om werk te vinden. Haar jeugdige leeftijd en haar vrouw-zijn maakt dat ze zich soms niet serieus genomen voelt. Ze heeft het gevoel dat er op haar neergekeken wordt en dat ze als Hbo-er een vreemde eend in de bijt is. Ze is geen academisch geschoolde theoloog, en ze ziet zichzelf ook niet als vrijwilliger. Omdat er voor haar geen werk te vinden is, besluit ze aan het werk te gaan als secretaresse, een 'noodoplossing', omdat er toch geld moet worden verdiend.

### **Janet: Interesses en kwaliteiten inzetten**

Janet is een vrouw van 36 jaar, getrouwd en heeft 2 kinderen. Ze is zich bewust van haar bekwaamheden en ziet haar vrouw-zijn als iets positiefs. Het huishouden en de opvoeding van de kinderen is iets wat ze samen met haar man doet. Omdat ze 'gavengericht' wil werken, heeft ze voor de extra huishoudelijke taken een werkster ingehuurd.

De opleiding GPW is ze gaan doen vanwege de interesse in de Bijbel en het geloof in God. De kennis die ze heeft opgedaan ervaart ze als onvoldoende, maar de vaardigheden die veel geoefend zijn in de klas, beschouwd ze als waardevol. De deeltijdopleiding was voor haar

geen zware belasting, maar door de fusie en veranderingen in het curriculum werd het studeren bemoeilijkt. Toch heeft ze vooral positieve herinneringen aan de GPW-opleiding. De sfeer in de klas, het contact met de docenten en de inhoud van de lessen waren erg goed. Ze ervaart de diepgang van de studie als middelmatig en is zich bewust dat door de breedte van de opleiding een stuk diepgang verloren gaat. Door de handvaten die ze binnen de opleiding heeft meegekregen, lukt het haar om zelf kennis bij te spijkeren. Ze ervaart dat ze haar kwaliteiten kwijt kan binnen het pastoraal werk in de stichting waar ze bij betrokken is. Ze werkt 24 uur per week, waarvan ze 16 uur betaald krijgt. Daarnaast doet ze nog vrijwilligerswerk in haar gemeente.

## **C. Gegevens per thema**

### **I Opleiding**

We hebben onze respondenten ondervraagd over de opleiding en hun tevredenheid hierover. We hadden te maken met mensen uit allerlei verschillende richtingen, de ETF- variant, de ETH- variant en de CHE- variant. De twee eerstgenoemde varianten zijn vanaf september 2004 vanuit een zelfstandige opleiding gefuseerd met de CHE. Bij de ETF- variant gaat het om een deeltijdopleiding, de ETH- en de CHE- variant bevatten zowel een voltijd als een deeltijdopleiding. Door de verschillende achtergronden bestaan er ook heel diverse belevingen over de opleiding, toch zijn er verschillende punten die door bijna alle respondenten naar voren werden gebracht als zijnde opvallende sterke of zwakke kanten van de opleiding.

#### **De docenten**

Over het algemeen wordt de sfeer binnen de opleiding als positief ervaren, docenten hadden hierin een belangrijk aandeel. De meeste docenten waren qua theoretische kennis en de vaardigheid deze over te brengen zeer vakbekwaam. “Ze zijn vergroeid met hun vak”, zoals één respondent dit beschreef. Daarnaast waren docenten bereid om hulp te bieden bij persoonlijke problemen. De betrokkenheid van docenten was groot.

Tegelijkertijd klinkt het verwijt rondom begeleiding van docenten in beroepsgelateerde problemen.

Eén van onze respondenten noemde het voorbeeld van een klasgenoot die op meerdere momenten in zijn studie in de problemen kwam doordat hij niet goed genoeg presteerde. Er werd daar weinig mee gedaan. Als medestudent voelde zij zich hier verantwoordelijk voor maar dat was een zware belasting. De jongen haalde uiteindelijk zijn studie “omdat hij zo hard zijn best had gedaan”, terwijl hij inhoudelijk helemaal niet werd begeleid in zijn beroepsfunctioneren.

Doordat docenten hier niet altijd genoeg oog voor hadden, kwam dit soms terecht op de schouders van medestudenten, die hiermee met een grote verantwoordelijkheid belast werden. Sommige docenten vertoonden gebrek aan verantwoord pastoraal handelen maar waren hierop niet of moeilijk aanspreekbaar. Verschillende respondenten benoemden situaties waarbij docenten elkaar (al dan niet onterecht) de hand boven het hoofd hielden en blijk gaven van weinig transparantie richting studenten. Voor enkele respondenten heeft voornamelijk dit laatste geresulteerd in een “onveilig” en negatief gevoel over de opleiding, of zoals één van de respondenten het met betrekking tot dit onderwerp beschreef: “De opleiding was een hel”.

#### **De diepgang van de opleiding**

Een veelgehoorde klacht ging over het gebrek aan diepgang in de opleiding. De opleiding is erg breed georiënteerd, dit heeft als voordeel dat je als afgestudeerde GPW’er breed inzetbaar bent op diverse werkterreinen. Tegelijkertijd brengt dit met zich mee dat verdieping niet altijd mogelijk is. Je hebt overal als het ware ‘aan geroken’ maar van weinig dingen echt veel verstand. Dit werd ook veroorzaakt door de grote hoeveelheid tijd die besteed moest worden aan groepswork en het schrijven van reflectieverslagen, vooral dit laatste vonden veel respondenten niet altijd nuttig of verrijkend. In het bijzonder de vrouwen die aan de deeltijdopleiding zijn afgestudeerd, hebben het samenwerken als zware belasting ervaren.

De meeste respondenten geven aan dat ze het niet alleen maar negatief vonden om zo breed opgeleid te zijn en daardoor veel verschillende dingen te hebben geleerd, maar vinden het wel jammer dat ze daardoor diepgaande kennis missen. Wanneer was gekozen voor meer

diepgaande kennis, zouden ze weer minder breed opgeleid zijn. Het is als het ware ‘kiezen tussen 2 kwaden’.

Een ander aspect over de diepgang en de breedte van de opleiding is de veilige manier waarop discussies worden gevoerd. De veilige omgeving werd vaak als positief punt genoemd, maar kwam een enkele keer ook als minder positief naar voren. Er werd weinig gekeken naar afwijkende standpunten en discussies werden vaak op een milde wijze gevoerd, waarbij er niet breed genoeg gekeken werd. Een van de respondenten gaf aan dat “de theologie vanuit een veilige hoek werd benaderd, waarbij er maar weinig oog was voor de “lichtere en vrijzinnigere theologie” die vandaag de dag binnen sommige kerken leeft.

### **De discussie rondom de positie van de vrouw in de kerk**

Er werd in de lessen weinig of geen aandacht besteed aan de discussie rondom de positie van de vrouw in de kerk, dit gaven alle geïnterviewden te kennen. Over het algemeen wordt dit ervaren als een gemis. Omdat binnen de opleiding niet is geleerd hoe hier op een goed doordachte manier over te redeneren en in gesprek te gaan, voelen respondenten zich over het algemeen binnen hun beroepsfunctioneren geen waardige gesprekspartner in het debat rondom de positie van de vrouw.

Door sommigen wordt het geweten aan ‘discussiemoetheid’ van zowel docenten, anderen hadden het gevoel dat docenten vanuit de kerkelijke achtergrond van de opleiding niet zoveel ruimte hadden om hierover te discussiëren. In persoonlijke gesprekken met docenten kwam het onderwerp ‘de positie van de vrouw’ soms wel op een positieve manier ter sprake.

### **De organisatie**

Er is veel kritiek geuit op de organisatie van de opleiding. Wisselingen in het curriculum en ook de overgang tussen en de samensmelting van verschillende opleidingen bezorgde de nodige problemen. Waar men een grote mate van zelfstandigheid en “ouderwetse” theoretische studie gewend was (voorheen in de zelfstandige ETH, ETF en ETA) kwam men nu opeens op een opleiding met heel veel aandacht voor de praktijk en voor groepswork. Dit was zeker in het begin voor de meeste studenten erg wennen. “De CHE was heel schools” is dan ook een vaker gehoorde opmerking.

Hoewel er dus strakkere regels golden dan in de eerdere GPW-variant, leek men de organisatorische zaken binnen de CHE niet altijd op orde te hebben. Het (al dan niet terechte) excuus “We zitten in een overgangsjaar” hebben bijna al onze respondenten gehoord.

In het bijzonder deeltijders ervoeren een grote mate van druk vanuit de opleiding vanwege de ongeorganiseerdheid. “je had al zoveel bordjes in de lucht te houden, gezin, werk, huishouden, en opleiding, maar na de fusie voelde de opleiding soms meer als vijf bordjes dan als één. Al die bordjes zijn bijna niet meer omhoog te houden”, aldus een van de respondenten. Ook het vele groepswork bezorgde de deeltijdstudenten een relatief hogere druk, vanwege de mindere mate van zelfstandigheid en de grote hoeveelheid tijd die het kostte. De combinatie met een deeltijdbaai werd bemoeilijkt, vanwege de wisselende lesdagen. Dit gold vooral voor vrouwen die vanuit één van de eerder genoemde zelfstandige GPW- opleidingen de fusie met de CHE meemaakten.

### **Kennis tegenover vaardigheden**

De stelling: “Door de kennis en vaardigheden die ik tijdens de opleiding heb opgedaan, ben ik in staat om op een goede manier te functioneren in het werkveld” werd opvallend genoeg door bijna alle respondenten op de zelfde manier beantwoord: ‘qua vaardigheden heb ik wel genoeg geleerd, maar qua kennis te weinig’.

De praktische kant van de opleiding wordt erg gewaardeerd, hoewel in sommige gevallen pas achteraf. Men is goed voorbereid op allerlei praktische zaken binnen het Godsdienst Pastoraal Werk, vooral door stage, supervisie en het maken van verslagen over praktische onderwerpen. Tegelijkertijd merken respondenten dat hun theologische kennis zeer minimaal is en ze hierin niet veel verder komen dan een leek. Ze voelen zich geen waardige gesprekspartner binnen theologische discussies of wanneer het gaat om theoretische doordenking van allerlei vraagstukken. Bij het uitvoeren van werk waar theologische kennis voor vereist is, moeten ze deze kennis op dat moment meestal zelf nog opdoen. Ze kunnen slechts voor een klein deel “teren” op de in de opleiding aangeboden theoretische kennis. Een gemis, vinden velen, vooral ook omdat het gebrek aan theoretische kennis het praktisch functioneren erg in de weg kan staan.

### **Beleving van opleiding door man en vrouw**

Stelling uit ons onderzoek: *‘Uit het alumnionderzoek van de jaren 2002- 2007 is gebleken dat relatief veel vrouwen ontevreden zijn over de GPW opleiding’*. Verschillende respondenten herkenden zich in bovenstaande stelling, maar geen van allen hadden ze het idee dat dit een typische vrouwengedachte is. Ook mannelijke studiegenoten waren ontevreden. Sommige respondenten meenden dat vrouwen wellicht meer geneigd zijn om gevoelens van onvrede te uiten en hier iets mee te willen doen. Mannen kijken wellicht meer naar het uiteindelijke resultaat: “ben ik goed terecht gekomen of niet?” Verder werd ook nog genoemd dat vrouwen binnen de opleiding minder een doel voor ogen hadden en dit in grote mate lieten afhangen van hun partner, terwijl mannen wel met een duidelijk toekomstbeeld de opleiding instapten, wellicht maakt dit ook een verschil in de beleving van de opleiding.

## **II Arbeidsparticipatie**

Na afronden van de opleiding zien de trajecten en bestemmingen voor de respondenten er heel verschillend uit. Een aantal opvallend zaken is hier te noemen.

### **Sollicitatie**

Een aantal respondenten geeft aan niet goed geïnformeerd te zijn over de aansluiting tussen opleiding en beroep. De meesten geven aan dat de opleiding te weinig informatie en voorlichtingen heeft verstrekt. Hierdoor konden ze zich niet goed voorbereiden.

Ten eerste zien we dat de meerderheid van de respondenten meerdere keren tevergeefs heeft gesolliciteerd. De afwijzing hing in sommige kerkgenootschappen samen met hun vrouw-zijn, wat soms letterlijk werd aangegeven. Een andere keer hing de afwijzing samen met het ontbreken van werkervaring of de veelheid aan sollicitanten.

Ten tweede valt het op dat de meeste studenten al een eerdere opleiding hebben afgerond die weinig verband houdt met de GPW-opleiding. Ze zijn dan ook vaak werkzaam in het werkveld dat aansluit bij hun eerste opleiding. Deze opleidingen en de daarop aansluitende beroepen lopen zeer uiteen.

Ten derde zien we dat een aantal van de respondenten werkzaam is op de plek waar ze zijn afgestudeerd of stage hebben gelopen. Zij hebben niet meer gesolliciteerd voor hun functie.

Een laatste opvallend punt is dat een aantal van de respondenten die zijn afgewezen bij hun sollicitatie, aangeeft verder te studeren in het verlengde van de opleiding (op academisch niveau) om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.



## **Deeltijdbanen**

Alle respondenten geven aan actief te zijn op de arbeidsmarkt. Nagenoeg alle respondenten combineren de deeltijdbaan met het moederschap en het huishouden. Drie uitzonderingen daargelaten, vrouwen die meerdere deeltijdbanen hebben die gelijkstaan aan een voltijdse baan of zelfs meer dan dat, of het uitblijven van het moederschap. Een enkele respondent valt op door de grote hoeveelheid dagtaken en verschillende aanstellingen. “De combinatie van diverse werkzaamheden ligt mij goed, het ‘past bij mij’”, is haar reactie op de vraag hoe ze de diversiteit aan werk ervaart. Een andere vrouw geeft aan haar situatie als ‘iets te druk’ te ervaren, maar ze ‘beheerst het zelf’ en ‘kan het daarom ook zelf veranderen’. Een derde vrouw geeft aan dat ze door de versnippering van haar taken soms niet beseft hoeveel ze eigenlijk doet. Deze reacties laten iets zien van de eigen houding, mogelijkheden en zelfbeschikking om gaven en talenten te kunnen inzetten en handhaven, iets wat bij de meeste vrouwen als positief wordt ervaren.

De meeste vrouwen geven aan hun arbeidsinzet niet te willen verhogen. Ze ervaren het werken in deeltijd als een voordeel, omdat ze daardoor meer tijd overhouden voor eigen dingen. Het onderhouden van ‘sociale contacten’, ‘het zien opgroeien van de kinderen’ en in mindere mate ‘het huishouden doen’ zijn belangrijke motivatoren om de arbeidsinzet niet te verhogen.

Een voorwaarde om wel meer te werken hangt samen met de flexibiliteit van de werkgever als het gaat om de momenten waarop en de plaats waar gewerkt wordt. Thuis werken wordt door sommige vrouwen als een pré ervaren, het zelf kunnen inplannen van de werktijden is voor veel vrouwen praktisch gezien het handigst. Wanneer het thuiswerken als nadeel wordt gezien hangt dit meestal samen met het worden afgeleid van het werk door tussenkomende gebeurtenissen. Enkele respondenten zijn een ‘gemakkelijk bereikbaar aanspreekpunt’ voor mensen met pastorale problemen uit de gemeente, “deze mensen bellen niet altijd op geschikte momenten”, aldus één van de respondenten, en “het werk bevindt zich op één plek, thuis, waardoor het nooit af is”.

Een andere reden dat alle vrouwen één of meerdere deeltijdbanen hebben, hangt samen met het aanbod door de werkgevers. Wanneer ergens anders in het land een voltijdse baan te krijgen is, geven de respondenten stuk voor stuk aan hiervoor niet te willen verhuizen. Verhuizen voor hun werk willen ze slechts wanneer dit noodzakelijk is vanwege de baan van de partner, die veelal kostwinner in het gezin is.

## **Inhoud van de banen**

De inhoud van de banen van de respondenten zijn sterk verschillend. Nagenoeg alle vrouwen zijn actief in hun eigen plaatselijke gemeente. Geen van hen heeft hier een betaalde functie.

Zoals eerder al genoemd, is een aantal respondenten actief in het werkveld van hun eerste opleiding. De inhoud van hun werkzaamheden verschilt sterk van die van de GPW-banen.

Daarnaast valt het op dat een aantal respondenten al een baan had, maar nog meer kennis en vaardigheden wilde opdoen door het volgen van een HBO-opleiding om op een goede manier als GPW’er te functioneren. Tevens was binnen het GPW-werk dat de respondenten al deden, het soms nodig om bijscholing te volgen. Deze werd door de werkgever verschaft of werd in de vorm van de GPW-opleiding aan de CHE gevolgd. De respondenten gaven aan dat ze in de meeste gevallen nog veel kennis moesten opdoen om op een vakbekwame manier hun GPW-werk te kunnen uitvoeren. Vanuit de bijscholing of extra studie na de GPW-opleiding, is de respondent op den duur in staan om een leidinggevende functie uit te voeren.

De meeste respondenten voelen zich als vrouw gerespecteerd in hun baan. Wanneer ze op een vervelende manier worden behandeld, kunnen zij dit op een adequate manier oplossen.

Op een enkele reactie na, zijn ze allemaal min of meer tevreden over de inhoud van de baan. Het werken met meerdere mensen en in teams is iets dat aansprekend is. Het geven van trainingen en cursussen, zowel binnen als buiten de werkgevende organisatie of plaatselijke gemeente, is een veel voorkomende activiteit die behoort tot de functie van de respondenten. Het doorgeven van kennis in de vorm van studies is een taak die vaak gedaan wordt, vaak op vrijwillige basis, ook voor de vrouwen wier primaire betaalde baan buiten het verlengde van de GPW- opleiding ligt.

Het werk binnen de stichtingen en kerkelijke gemeenten bestaat vaak uit het verlenen van pastoraat. Het begeleiden van individuen, echtparen en groepen is iets dat meerdere keren door de respondenten wordt genoemd. Het vrouw-zijn wordt hierin als voordeel gezien als het gaat om empathie en het werken met vrouwelijke pastoranten. In een enkel geval is de functie slechts te bekleden door vrouwen.

### **Motivatie**

De motivatie voor de baan en het handhaven van het aantal arbeidsuren wordt vanuit verschillende oogpunten benaderd. Een aantal respondenten geeft aan dat het vanwege de financiële situatie nodig is dat ook zij een inkomen verwerft. Dit is nodig omdat het inkomen van de man ontoereikend is voor het onderhouden van het gezin. Aan de andere kant zien we een aantal vrouwen in de positie om in deeltijd te studeren zonder daarnaast te werken. Dit zien we veelal bij vrouwen wier mannen een goedbetaalde baan hebben met een vast contract.

De motivatie om te werken of studeren hangt niet alleen samen met de financiële situatie, maar ook met het ervaren van vrijheid en voldoening door het inzetten van gaven en talenten. Een van de respondenten gaf dit in negatieve zin aan. Zij overweegt haar arbeidsinzet te minderen of te stoppen omdat de ondersteuning van haar werkgever onvoldoende is in de situatie waarin zij zich bevindt. Andere respondenten geven aan de baan goed te kunnen combineren met het gezin en het huishouden en daardoor veel voldoening te ervaren.

Een aantal van de respondenten geeft aan dat het participeren in de gemeente, organisatie of in een andere baan, samenhangt met hun geloofsbeleving. De gaven en talenten die ze van God gekregen hebben, moeten niet in de grond gestopt worden, maar worden 'uitgebuit' en ingezet.

## **III Gezin, emancipatie en zingeving**

Het leven van vrouwen bestaat uit veel verschillende facetten. Deze beïnvloeden elkaar over en weer, daarom hebben wij aandacht besteed aan het onderwerp 'gezin' omdat dit een facet is dat veel tijd en ruimte in het leven inneemt. Daarnaast zullen we ook stilstaan bij 'emancipatie' en de associaties die de respondenten daarbij hebben. Tevens vinden we het belangrijk om zicht te hebben op zingevende aspecten in het leven van de respondenten en de dromen die ze hebben voor de toekomst.

### **Gezin**

Van onze tien respondenten hebben zeven een gezin met kinderen. Voor alle zeven stond duidelijk vast dat het gezin op de eerste plaats staat en dat de carrière waar mogelijk hier op wordt aangepast. Wij vroegen hen te reageren op de volgende stelling: *Ik zie het als mijn primaire taak om het huishouden te runnen en de kinderen op te voeden. (Of ik zie dat in de toekomst op deze manier voor me).*

Alle respondenten reageerden met een luid en duidelijk 'ja'. Althans, wanneer het gaat om de opvoeding van de kinderen. Bij alle vrouwen is de zorg voor de kinderen grotendeels

hun eigen taak. De mannen zijn over het algemeen verantwoordelijk voor het gezinsinkomen en werken vaak fulltime. Alle respondenten gaven aan de keuzes betreffende opvoeding en verzorging in goed overleg met hun partners te hebben gemaakt. Toch waren de keuzes meestal ook ‘gewoon logisch’, diverse vrouwen gaven aan zich sterk verantwoordelijk te voelen voor de kinderen (vooral in de beginperiode) omdat ze ten slotte ‘uit hun eigen lichaam kwamen’ en zij daarom sterker dan hun partner verbonden zijn aan het kind.

Hoewel alle respondenten met kinderen aangaven de kinderen dus op de eerste plaats zetten, is voor geen van allen de opvoeding van de kinderen de enige taak. De vrouwen onder de veertig met kinderen in de basisschoolleeftijd of jonger hebben altijd zorg voor de kinderen met werken en/of studeren gecombineerd. Diverse vrouwen met kinderen van middelbare schoolleeftijd of ouder gaven aan er voor gekozen te hebben om eerst fulltime voor de kinderen te zorgen. Toen de kinderen zelfstandiger werden, kregen deze vrouwen meer tijd om zelf te kunnen studeren en werken. Doordat ze vroeg kinderen kregen, was er ook op relatief jonge leeftijd weer de ruimte om zichzelf verder te kunnen ontwikkelen.

### **Huishouden**

De stelling omvatte ook het onderwerp ‘huishouden’, hierover wordt heel anders gedacht dan over de zorg voor het gezin. De huishoudelijke taken zijn duidelijk veel minder belangrijk. Het zorgen voor het huishouden is niet voor iedereen een vanzelfsprekende taak. Diverse vrouwen hebben een huishoudelijke hulp in dienst, ook om hun eigen handen wat meer ‘vrij’ te hebben om te kunnen werken of studeren. Toch zien we al met al dat vrouwen duidelijk meer tijd aan het huishouden besteden dan hun mannen. De komst van een huishoudelijke hulp is duidelijk op hun vrijheid gericht en niet op die van hun man, hij had al alle ruimte om te werken.

### **Traditionele invulling**

Als we kijken naar de invulling van de zorg voor het gezin, kunnen we stellen dat de meeste vrouwen dit tamelijk traditioneel vormgeven. De man als eerste verantwoordelijke voor het gezinsinkomen, de vrouw als eerste verantwoordelijke voor de verzorging van de kinderen. Zoals we al zagen in de paragraaf ‘emancipatie en feminisme’ en ‘vrouw in het gezin’ is dit een veel voorkomend verschijnsel in alle lagen in de Nederlandse samenleving. Als verschil kan wel worden opgemerkt dat onze respondenten zich in hun keuze voor ‘verantwoordelijkheidsverdeling’ binnen het gezin ook hebben laten leiden door ‘geloofsargumenten’. De uitspraak “De man is het hoofd van het gezin, de vrouw het nekje waar alles op draait”, van één van onze respondenten, geeft duidelijk aan hoe het in de meeste gezinnen gesteld is met de taakverdeling.

Vrouwen die nog geen gezin hebben, geven aan waarschijnlijk hun eventueel toekomstig gezinsleven op traditionele wijze te willen invullen en zijn geneigd een zelfde verdeling als de respondenten met een gezin.

Wat betreft de financiële situatie van onze respondenten viel het op dat veel vrouwen in de ‘luxepositie’ verkeren dat zij geen verantwoordelijkheid hoeven te dragen voor het verwerven van financiële middelen. Veel Nederlandse christenen bevinden zich qua inkomen in de middenklasse en dat zien we ook hier terug.

De financiële positie geeft onze respondenten dan ook de mogelijkheid om (deeltijd) te gaan studeren, een wat minder goed betaalde baan te hebben of alleen vrijwilligerswerk te doen. De meeste vrouwen geven dus op een redelijk traditionele manier vorm aan de invulling van hun gezinsleven. Voor de alleenstaanden werkt dit natuurlijk anders, zij zijn wel financieel volledig zelf verantwoordelijk en werken om onder andere die reden dan ook meer.

## **Zingeving**

Veel van onze respondenten ervaren een belangrijk stuk zingeving in het hebben van een gezin. Het moederschap heeft hun leven verrijkt en sommige respondenten ‘extra bewust gemaakt van Gods liefde voor mensen’. Ze zien het als logische keuze, ook vanuit hun geloof, om als vrouw voor het gezin te zorgen, ook omdat de verzorgende taken toch als meer vrouwelijk dan mannelijk worden gezien. God heeft de vrouw zo geschapen en van daaruit mogen ze leven.

Keuzes die de respondent maken over hoe ze hun leven indelen, worden in belangrijke mate gedreven door hun geloof. De relatie met God en van daaruit leven is één van de meest zingevende aspecten van hun leven. Tegelijkertijd maakt dit ook dat ze er voor kiezen om breder maatschappelijk betrokken te zijn dan alleen bij hun gezin, veel vrouwen ervaren de ‘drive’ om iets met hun talenten te doen, zich in te zetten in de maatschappij. Ze willen als christen het verschil maken, of zoals één van de respondenten het omschreef: “het is zingend voor mij om ‘zoutend zout’ te zijn in deze wereld.”

Uit ons literatuuronderzoek blijkt dat vrouwen veel stress ondervinden door het doen van allerlei verschillende dingen, toch gaf een gedeelte van de respondenten aan juist in die veelheid van activiteiten ook een stuk zingeving te ervaren. Nuttig zijn op veel gebieden geeft hen voldoening.

De respondenten zijn er over het algemeen blij mee dat ze zich naast hun gezin nog op andere terreinen kunnen inzetten. Werken is een zingevende factor in hun leven. Vooral als het betrekking heeft op het ‘helpen van anderen’ lijkt dit te gelden. Andere vrouwen zijn meer bezig met het vergaren van extra kennis door studie en ervaren hierin juist heel veel zingeving. ‘Het is niet ondenkbaar dat ik tot mijn dood blijf studeren’ gaf één van de respondenten aan, voor haar is het vergroten van kennis zo wezenlijk verbonden met wie zij is, en zo zingend, ze zou het niet los willen laten.

## **Emancipatie**

Nu we hebben geconstateerd dat de meeste respondenten de voorkeur geven aan een dor hun geloof gedreven verdeling waarin gezin en maatschappelijke betrokkenheid naast elkaar staan, willen we kijken naar hun eigen gedachten over het begrip emancipatie. Wij vroegen onze respondenten om te omschrijven wat emancipatie voor hen betekent, welke associaties hebben ze bij deze term? Vervolgens moesten ze zichzelf hun emancipatie becijferen op de schaal van 0 tot 10. Wat opviel was dat vrouwen zeer verschillende definities van het begrip emancipatie noemden. Om weer te even wat er zoal leeft bij onze respondenten rondom dit onderwerp, laten wij verschillende reacties de revue passeren:

Vrouw van 25 jaar, alleengaand: *“Emancipatie betekent dat mannen en vrouwen op een gelijke manier worden behandeld. Juist man-zijn of vrouw-zijn kan gezien worden als kracht. Het is belangrijk om ook typische vrouwelijke eigenschappen te waarderen en te benutten.”*

Ze beoordeelt haar emancipatie met een 7 omdat ze gelijkwaardigheid nastreeft. Ze merkt op dat ze het gevoelsmatig ‘normaler’ vindt wanneer de man een leidinggevende positie inneemt.

Vrouw van 25 jaar, alleengaand: *“Ik denk bij het woord ‘emancipatie’ aan ‘feminisme’, de strijd om gelijke rechten voor man en vrouw en het verzet tegen een mannencultuur.”*

Ze beoordeelt zichzelf met een onvoldoende, ‘een 2 of een 3’ want ze beschouwt zichzelf als ‘weinig geëmancipeerd’ en geeft aan niet de drive te hebben om bepaalde (carrière) ambities waar te maken.

Vrouw, 26 jaar, getrouwd, 2 kinderen: *“Onder emancipatie versta ik gelijke mogelijkheden om je te ontplooien.”*

Ze beoordeelt zichzelf met een 8 op emancipatie. Binnen haar eigen huwelijk ervaart ze dat ze meer ruimte heeft dan haar man om zich op meerdere terreinen in het leven te ontwikkelen, vooral omdat haar partner als zelfstandig ondernemer werkzaam is en daardoor sterk aan zijn bedrijf gebonden is. Zij heeft meer mogelijkheden om dingen voor zichzelf te doen, zoals studeren.

Vrouw van 50 jaar, getrouwd, 3 kinderen: *“Belangrijk bij emancipatie is dat man en vrouw elkaar ondersteunen en kunnen aanvullen. Het gaat om het functioneren vanuit gaven en talenten, niet vanuit geslacht.”*

Qua emancipatie scoort ze zelf hoog: een acht of een negen. Ze is zelf geen typische huismoeder, maar heeft ruimte nodig om zichzelf buiten het gezin te ontwikkelen. Deze kansen grijpt ze graag aan, ze wordt hierin door haar man gestimuleerd. Haar mogelijkheden worden vergroot doordat ze een huishoudelijk hulp in dienst heeft.

Vrouw van 48 jaar, getrouwd, vijf kinderen: *“Emancipatie is voor mij: op je eigen grond staan, je vrijmaken uit machtsstructuren, autonoom zijn. Ook in geloofsopzicht kun je je emanciperen.”*

Qua emancipatie is ze erg tevreden over zichzelf, ze scoort een acht of een negen.

Hierbij denkt ze dan ook voornamelijk aan emancipatie in geloofsopzicht, ze komt zelf uit bevindelijke kring en heeft door de jaren heen langzaam maar zeker geleerd om haar persoonlijk geloof te ontdekken. Vroeger zorgde ze voornamelijk voor de kinderen en het huishouden, inmiddels heeft ze al een studie achter de rug en momenteel combineert ze een baan met daarbij behorende studie met het gezin.

Vrouw van 26 jaar, getrouwd, één kind: *“Emancipatie betekent de keuzevrijheid hebben, dus ook de vrijheid om niet willen werken, of niet fulltime te willen werken, tegenwoordig lijkt het wel alsof werken een plicht is geworden, dat vind ik geen emancipatie.”*

Ze beoordeelt zichzelf met een 8. Binnenkort gaan ze waarschijnlijk verhuizen vanwege de baan van haar man, zijn werk gaat voor, maar daar heeft ze vrede mee. Haar man wil voorganger worden, maar dat is toch iets waar je, volgens haar samen voor gaat. Haar eerste aandacht gaat uit naar hun kind, wanneer deze groter is komen er voor haar zelf meer mogelijkheden tot ontplooiing.

Vrouw van 36, getrouwd, geen kinderen: *“Onder emancipatie versta ik de vrijheid om te doen wat je wilt doen.”*

Op de schaal van 1 tot 10 becijfert ze haar emancipatie met een 9. Dit uit zich door haar werk buitenshuis (meerdere banen) en het uitbesteden van het schoonmaakwerk in huis. Ruimte om zich te ontwikkelen wordt haar ruimschoots gegeven door haar man en is mede mogelijk door de afwezigheid van kinderen.

Vrouw van 43 jaar, getrouwd, drie kinderen: *“Vroeger was ik tegen rolbevestigend gedrag’, maar toch hebben we er samen voor gekozen dat ik de kinderen overdag zou opvoeden, verzorgen en het huishouden zou doen en dat ik ’s avonds dingen buiten de deur kon doen, zoals (inter)kerkelijk werk. In de praktijk bleek dit eenvoudiger te zijn dan overdag buiten de deur te werken en studeren met heel jonge kinderen, gezien het feit dat mijn man het meest verdiende en daarom kostwinner was met een baan van 40 uur per week.”*

Op de schaal van 1 tot tien becijfert ze haar emancipatie met een 10. In de praktijk blijkt dit uit onafhankelijk denken, keuzevrijheid, betrokkenheid bij de gemeente en het studeren, waar ze op latere leeftijd mee is begonnen en nog steeds mee bezig is. Ze beschouwt zichzelf als burgerlijk, iets dat ze vroeger verafschuwde. Juist de verschillende aspecten tussen man en

vrouw maakt dat ze meer waarderen over haar vrouw-zijn denkt. ‘Verschillen benadrukken kwaliteiten’ en maken dat je elkaar kunt aanvullen. Ze is ‘bijzonder dankbaar voor haar mogelijkheden’.

Vrouw van 33 jaar, getrouwd, twee kinderen: *“Emancipatie is jezelf ontwikkelen tot de persoon die je kunt zijn, ook de vrouw is geschapen om zich te ontwikkelen. Dit ligt op meer vlakken dan alleen binnen de arbeidssfeer. Bijvoorbeeld, het moederschap maakt dat de vrouw zich ontwikkelt. Ik zie dat veel vrouwen maar zo weinig doen met hun talenten, terwijl ze zoveel kwaliteiten hebben!”*

Ze becijfert zichzelf met een 12. Dit uit zich onder andere in de twee bedrijven die ze zelf heeft. Eén van die bedrijven is erop gericht om vrouwen als zelfstandige op de arbeidsmarkt te laten werken. Ze is een voorstander van kinderen krijgen op jonge leeftijd: ‘Wanneer je jonger bent, ben je flexibeler en kun je het leven gemakkelijker aanpassen aan je kinderen’.

### **Algemeen beeld**

Nu wij in kaart hebben gebracht hoe de respondenten denken over hun eigen emancipatie, zien we dat de meeste vrouwen zichzelf erg geëmancipeerd vinden. Ze hebben de mogelijkheden om zich te ontwikkelen op de gebieden die ze willen en maken beslissingen in goed overleg met hun partner.

Opvallend is het dat de twee vrouwen zonder partner en kinderen, zichzelf het laagst becijferden op het gebied van emancipatie. Terwijl zij het minst afhankelijk zijn van een man en hun volledige aandacht op hun werk kunnen richten. Andere vrouwen, die volgens wat er over het algemeen onder emancipatie wordt verstaan een duidelijk veel minder geëmancipeerd leven leiden, bestempelen zichzelf wel als zeer ‘geëmancipeerd’. Voor hen houdt emancipatie dan ook vaak in dat ze de mogelijkheid hebben om zelf keuzes te maken, ook als dit heel “burgerlijke” keuzes zijn. Vanuit diverse bronnen zien wij dat dit als typerend wordt beschouwd voor de Nederlandse vrouw. Alle mogelijkheden hebben en toch de traditionele keuzes maken. Soms klinkt hierbij dan het verwijt dat de Nederlandse vrouw ‘lui’ is en hierdoor de emancipatie weer “ongedaan” maakt.

Bij onze respondenten speelt ook hun visie op de Bijbel een rol in de keuzes die zij maken qua emancipatie. Sterk kwam naar voren dat mannen en vrouwen verschillend door God zijn geschapen en zich hiernaar dienen te gedragen.

### **De mogelijkheden van man en vrouw**

Nadat we het onderwerp emancipatie in de interviews ter sprake hadden gebracht, vroegen wij de respondenten te reageren op de volgende stelling: ‘Ik heb evenveel mogelijkheden als een man om me te ontwikkelen op alle terreinen van het leven.’

Alle respondenten gaven aan dat mannen en vrouwen niet precies dezelfde mogelijkheden hebben om zich te ontwikkelen. Wanneer er kinderen zijn, besteedt de vrouw daar relatief veel tijd en aandacht aan, en minder aan de carrière. “Je hebt als vrouw een sterk door het gezin bepaalde rol”, vinden de meeste respondenten. “Door het parttime werken heb je minder kans om ‘hogerop’ te komen.” Deze argumenten maken dat tweederde van de respondenten aangeeft minder mogelijkheden te hebben dan een man om zich te ontwikkelen op alle terreinen van het leven.

Sommige respondenten denken hier echter anders over. Ook zij vonden dat je als vrouw automatisch meer op het gezin bent gericht, maar vonden tegelijkertijd dat het feit dat je als vrouw geen kostwinner bent, je juist extra mogelijkheden hebt. Je kunt je inzetten en ontwikkelen op veel verschillende gebieden zonder alleen maar gefocust te zijn op het verwerven van een inkomen. We merken op dat de respondenten die hierin veel mogelijkheden ervaren, duidelijk benoemen dat ze door hun partner worden gestimuleerd in

hun ontwikkeling. Dit is een belangrijke motivator voor hen en ook iets “om dankbaar voor te zijn”. Het lijkt te worden ervaren als voorrecht en niet als vanzelfsprekendheid.

### **Dromen**

Hoewel de respondenten ervaren dat zij als vrouw andere mogelijkheden hebben dan de man, ervaren de meeste dit niet als belemmering om bepaalde dromen na te kunnen jagen en hun eigen doelen te kunnen bereiken. Toen we de vrouwen bevroegen over hun dromen, kwamen er heel diverse dingen naar voren.

Voor de meeste respondenten was het hebben van een gezin een droom, voor velen al een bereikte droom, voor anderen (nog) niet. Verder variëren de dromen van ‘het vergaren van veel kennis’ tot het ‘uitgeven van een boek’, van ‘werken in de christelijke hulpverlening’ tot het ‘hebben van een eigen business’.

Veel respondenten hadden al één of meerdere dromen verwezenlijkt, toch zijn er voor de meeste nog wel meer dingen die ze graag zouden willen bereiken. Voor sommigen was het bereiken van een bepaalde droom een soort vanzelfsprekendheid geworden, voor anderen meer iets om bewust ‘dankbaar voor te zijn’. De meeste vrouwen hebben dromen op heel verschillende gebieden van hun leven: een leuk gezin én een leuke studie én een leuke baan. Deze dingen zijn niet los van elkaar te zien, maar gaan voor het merendeel van de respondenten hand in hand. Het uitkomen van dromen op verschillende gebieden van het leven werkt positief voor tevredenheid: een uitgekomen droom in het privéleven, zet ook het ‘carrièreleven’ in een ander perspectief en andersom ook. Het werkt ook relativerend voor frustraties. We merkten dat het ook het niet bereiken van een droom veel invloed heeft (misschien nog wel meer dan het wel bereiken ervan) Eén van onze respondenten gaf aan graag een gezin te willen hebben, maar heeft dit (nog) niet, hierdoor ziet haar leven er nu heel anders uit dan ze zou willen. Dit zorgt voor de nodige frustratie en ook voor een stuk ontevredenheid over haar werk en haar leven over het algemeen.

Het is opvallend dat de meeste vrouwen wel echt hun eigen droom hadden, dus niet een droom van zichzelf en hun partner samen, maar echt iets dat ze zelf zouden willen bereiken. Vaak een droom die ze lang geleden al had.

Zoals we eerder noemden, zien we dat de houding van de partner doorslaggevend is in het bereiken van deze droom. De meeste partners zijn zeer stimulerend naar hun vrouw en dit komt de sfeer in het huwelijks- en gezinsleven ten goede, wat ook weer tevredenheidverhogend werkt.

Een van de respondenten gaf aan geen dromen meer voor zichzelf te hebben maar vooral gezamenlijke dromen te hebben met haar partner. Het gaat dan in eerste instantie om zijn droom (predikant worden), waarin zij hem graag wil bijstaan.

## **IV Positie in de kerk**

Een aantal vragen uit het onderzoek had betrekking op de positie van de vrouw in het kerkgenootschap waarbij zij betrokken zijn. Wij gebruiken de termen ‘kerk’ en ‘gemeente’ door elkaar, al naar gelang de ondervraagden deze termen gebruikten.

### **Vrijwilligerswerk**

Opvallend is het dat de meeste vrouwen buiten de kerkelijke setting werkzaam zijn in een betaalde baan. Wanneer aangegeven is dat ze werkzaam zijn in de kerk, heeft dit altijd betrekking tot vrijwilligerstaken. Hierbij komen ondermeer de volgende functies naar voren: het vormen van een oudstenechtbaar samen met haar partner, het geven van

(pastorale)cursussen, spreken voor vrouwenavonden, het meehelpen in kinderwerk en pastoraal werk.

Meesttijds geven de respondenten aan het werk in de kerk als ‘tweede baan’ te zien en daarom niet gebrand te zijn op een inkomen. Binnen de meeste kerken zijn de mogelijkheden voor het functioneren als vrouw dan ook wat beperkter. Een respondent gaf aan gefrustreerd te zijn dat haar werk onbetaald bleef terwijl ze een relevante Hbo-opleiding had gedaan om in het pastoraat te kunnen werken. Deze frustratie werd ook door een andere respondent genoemd in het kader van de mogelijkheden voor de vrouw binnen de gemeente. In het vrijwilligerswerk binnen de kerk waar de desbetreffende respondent actief was, werden haar mening en voorstellen niet serieus genomen. Ze frustreerde zich hierover omdat de mannen met wie ze werkte, geen verwante opleiding met het kerkelijk werd hadden gevolgd. Ze ervaart haar vrouw-zijn als oorzaak dat er op haar neergekeken werd.

### **Ruimte in eigen gemeente**

We hebben de respondenten de vraag gesteld naar de ruimte die ze krijgen binnen hun eigen plaatselijke gemeente. Drie ondervraagden geven aan dat zij als vrouw de ruimte krijgen om elk ambt in de kerk te kunnen bekleden. Binnen deze groep geeft één vrouw aan zich ongemakkelijk te voelen om voor de gemeente te spreken. Een andere vrouw geeft aan dat ze er een ‘naar gevoel’ bij heeft dat vrouwen preken in de gemeente. Hierbij geeft ze duidelijk aan dat het een gevoelsargument is, maar theologisch gezien heeft ze geen moeite met een vrouwelijke voorganger. Een derde respondent uit deze groep spreekt zich hier niet duidelijk over uit. Naast deze drie geeft een vierde respondent aan dat vrouwen in de gemeente wel alle ruimte krijgen en alle ambten mogen bekleden, maar dat dit voor Hbo geschoolde theologen uitgesloten is.

De overige respondenten geven aan dat de ambten voor vrouwen gesloten zijn of dat er weinig tot geen ruimte voor de vrouw in bestuurlijke functies is. Sommige vrouwen mogen wel leidinggeven aan kinderen, maar niet aan volwassenen. Dit wordt door een van de respondenten als ‘inconsequent’ genoemd. Ook de naam van de spreekbeurt van een vrouw wordt soms aangepast van ‘preek’ naar ‘overdenking’ of ‘woord om mee te nemen’. Dit wordt als onbegrijpelijk ervaren.

Vanwege de ontbrekende ruimte binnen eigen gemeente hebben sommige respondenten besloten om verder te studeren of in een ander, maar verwant kerkgenootschap, te solliciteren. Dit kan te maken hebben met het ontbreken van vacatures, maar ook met een beperkende visie binnen de plaatselijke gemeente ten opzichte van het overkoepelende kerkgenootschap.

### **De eigen gemeente**

De meerderheid van de vrouwen typeren hun plaatselijke gemeente als ‘Bijbelgetrouw’ en ‘open naar vrouwen’. Ze hebben het gevoel dat men binnen de gemeente hun best doet om volgens het Woord van God te leven op een manier die ook bij hun eigen beleving past. en dat men open staat voor de kwaliteiten van vrouwen en hier ook waardering voor heeft (althoewel soms binnen zeer specifieke posities).

De meeste respondenten zijn tevreden over de mogelijkheden die ze binnen de gemeente hebben, wat mede ontstaat doordat (bijna) geen van de respondenten het verlangen heeft om te spreken voor de gemeente. Dit wil echter niet zeggen dat ze blij zijn met de manier waarop de discussie rondom de positie van de vrouw (niet) wordt gevoerd.

Een enkele respondent noemde de scheppingsorde en de eindverantwoordelijkheid van de man als reden dat ze geen moeite heeft met haar beperkte positie. Wanneer de respondenten hun functioneren als te beperkt ervaren, is er vrijwel geen drang om dit te veranderen.



### **Discussie in de gemeente**

De discussie betreffende de positie van de vrouw in de kerk wordt vaak in de doofpot gestopt. De discussie is al zo vaak gevoerd en wanneer er opnieuw over begonnen wordt lopen ze de kans om 'vrijzinnig' of 'opstandig' te worden genoemd. Dit maakt dat ze weinig zin hebben om hun nek uit te steken voor een verandering in de kerk. Andere vrouwen merken op dat de visie 'binnen enkele jaren wel zal veranderen' en hopen dat ze dan meer ruimte krijgen. Een respondent merkt op dat 'de discussie teveel letterlijk gevoerd wordt, waarbij er niet voldoende oog is voor de hermeneutiek'. Zij vraagt zich af hoe je de Bijbel moet lezen als het gaat om dergelijke kwesties.

Een andere vraag die meerdere keren naar voren kwam was de reden waarom er onderscheid gemaakt wordt tussen man en vrouw. Een van de respondenten merkte op gefrustreerd te zijn dat er niet vaker naar gaven en talenten wordt gekeken. Een andere respondent geeft aan dat de tekst 'verkondigt het evangelie', wat tegen de vrouwen bij het lege graf werd gezegd, voor haar 'doorslaggevend' is. 'Het is ook voor de vrouw een opdracht om de blijde boodschap door te geven. Gaven en talenten zijn hierin belangrijker dan geslacht'.

## D. Conclusie

In dit hoofdstuk hebben we de gegevens van het kwalitatief onderzoek beschreven. We zijn begonnen met de verantwoording van onze werkwijze en hebben daarna drie vrouwelijke kerkelijk werkers voorgesteld.

De respondenten hebben over diverse onderwerpen vragen beantwoord. We hebben deze onderwerpen in een aantal categorieën weergegeven. We zullen ze hier kort samenvatten en in het bijzonder kijken waar tevredenheid en ontevredenheid naar voren komt.

Tevredenheid binnen de opleiding zien we in de positieve bijdrage en inzet van de docenten. Daarnaast zijn de breedte van de opleiding en de vaardigheden die worden getraind elementen die gewaardeerd worden door de respondenten. Minder positief, gefrustreerd of ontevreden waren ze over de volgende punten: een gebrek aan transparantie bij docenten, te weinig diepgang in de studie wat betreft (theologische) kennis, weinig uitdagende en open discussies over de positie van de vrouw, de organisatie van de opleiding en de zwaarte van de deeltijdopleiding.

Kijkend naar de arbeidssituatie van de respondenten, komen we tot de conclusie dat ze allen in deeltijdbanen werkzaam zijn. Hoe ze aan deze baan kwamen, is heel verschillend. De frustratie om afgewezen te worden op grond van vrouw-zijn of beperkte mogelijkheden ervaren vanwege een Hbo-opleiding is iets dat meerdere keren genoemd is. De deeltijdbanen uitbreiden is in de meeste gevallen geen optie en wordt niet als verrijkend ervaren. Er is in de meeste gevallen tevredenheid over de tijd die naast het werk nog besteed kan worden aan vrijwilligerswerk, huishouden, gezin en andere sociale contacten. De druk die soms ervaren wordt door meerdere belastingen, wordt op een enkel geval na niet als stressvol beleefd.

Het gezin en het huishouden zijn voor de respondenten erg belangrijk. We zien dat ze zichzelf als ‘sterk geëmancipeerd’ zien, terwijl ze het gezinsleven in de praktijk veelal ‘traditioneel’ invullen of zouden invullen. Hun eigen wensen worden, wanneer er jonge kinderen zijn, vaak op een lager pitje gezet. Dit zorgt soms voor onvrede: de gewenste situatie en dromen die zij hebben, kunnen nog niet verwezenlijkt worden.

Meer ontevredenheid zien we terugkomen in het gedeelte over de positie van de vrouw in de kerk. Hier gaven de respondenten aan dat ‘de kerk een eeuw achterloopt’ en er maar weinig op te merken is van de emancipatiegolven uit de vorige eeuw. Alle respondenten doen vrijwilligerswerk in hun plaatselijke gemeente. De minderheid in deze groep geeft aan dat alle ambten en taken open zijn voor vrouwen. Hoewel meerdere respondenten hun gemeente als ‘Bijbelgetrouw’ en ‘open voor vrouwen’ noemen, merken we ook op dat de omgang van de kerk met vrouwen soms als inconsequent wordt beoordeeld. De discussie betreffende de positie van de vrouw wordt slechts een enkele keer genoemd, veelal in negatieve zin. De vraag hoe de vrouw gepositioneerd kan worden in de gemeente en of geslacht of gaven belangrijker zijn, is een vraag die naar voren komt.

## Hoofdstuk 6:

### Conclusies

In dit laatste hoofdstuk van ons rapport zullen wij alle gegevens uit het kwantitatief en kwalitatief onderzoek en uit de literatuurstudie, samenvatten en bundelen. De ontevredenheidsfactoren zullen wij op een rij zetten en waar mogelijk een koppeling leggen tussen theorie en praktijk. Daarna willen we aanbevelingen doen aan de docenten en beleidsmakers van de opleiding, studenten, werkgevers en vrouwelijke GPW'ers. Tot slot geven we enkele richtingen voor verder onderzoek aan.

## A. Conclusies aan de hand van de onderzoeksvragen

In de inleiding van ons onderzoeksrapport hebben wij onze doelstelling en vraagstelling geformuleerd, waarna we een vijftal deelvragen hebben opgesteld. Voor de uitgebreide versie verwijzen wij u naar dit eerste hoofdstuk van het rapport, hier volstaan wij met het benoemen van de centrale vraag, welke wij als volgt hebben geformuleerd:

‘Hoe ziet het werk van de CHE-GPW vrouw eruit die tussen 2002 en 2007 afgestudeerd is aan de GPW- opleiding? En hoe tevreden is zij over de opleiding en het eigen functioneren in het werkveld?’

Om deze vraag te kunnen beantwoorden zijn we begonnen met het omschrijven van de GPW’er zoals we deze tegenkomen in de opleiding en in het werkveld. We hebben hierbij de visies van een aantal kerkgenootschappen bekeken en zijn vervolgens breder gaan kijken naar de positie van de vrouw in de Nederlandse samenleving, het gezin en breder naar emancipatiebewegingen. We hebben niet alleen naar de huidige situatie gekeken, maar we hebben ook belangrijke aspecten uit de geschiedenis belicht om zo de actuele situatie te kunnen duiden. Hierna zijn we begonnen met het analyseren en beschouwen van het kwantitatief alumni-onderzoek dat gedaan is onder afgestudeerde GPW’ers in de periode van 2002 en 2007. Hierin zagen we enkele gebieden naar voren komen waarin relatief meer vrouwen dan mannen als ontevreden naar voren komen. Vervolgens hebben we kwalitatief onderzoek gedaan onder 10 vrouwelijke afgestudeerden om hen te bevragen op een aantal facetten van het leven om zo meer te weten te komen over hun waardering van de opleiding, het werkveld en andere belangrijke aspecten in het leven.

Vanuit het kwantitatief onderzoek, de literatuurstudie en het kwalitatief onderzoek dat wij gedaan hebben naar de positie van de vrouw, komen wij tot een aantal conclusies per thema. We zullen de volgorde van het kwalitatief onderzoek aanhouden, waarbij we eerst kijken naar de opleiding, vervolgens naar de arbeidsparticipatie, als derde naar het gezin, emancipatie en zingeving en tot slot naar de positie van de vrouw in de kerk.

Tot slot zullen we onze centrale vraag kort en bondig beantwoorden om tot een afronding van het onderzoek te komen.

### **Opleiding**

Vrouwen zijn relatief meer ontevreden en neutraal dan mannen ten opzichte van de diepgang van de studie en de basis die de opleiding biedt om te starten op de arbeidsmarkt. Het uitblijven van positieve respons op de vragen maakt dat de vrouw zichzelf als kritischer neerzet. De ontevredenheid kwam in het kwalitatief onderzoek naar voren in de manier waarop docenten met de studenten omgingen, waarbij een gebrek aan transparantie als bijzonder vervelend werd ervaren. Wellicht heeft dit ook te maken met een typisch vrouwelijk verwachtingspatroon voor een persoonlijke en meer pastorale benadering in combinatie met de zakelijkheid van voornamelijk mannelijke docenten.

Daarnaast waren veranderingen en fuseringen binnen de opleiding de boosdoeners van veel veranderingen in het curriculum, wat zowel voor voltijdse als deeltijdse studenten moeilijkheden opleverde. Verdere ontevredenheid kwam naar voren op het gebied van voorlichtingen over de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt en specifiek in het kerkelijk werkveld. Slechte voorlichting en weinig aandacht en discussies over deze onderwerpen wordt als een zwakke plek binnen de opleiding gezien.

Wanneer we spraken over ‘startbekwaamheid’ na de opleiding, werd dit vaak op twee manieren belicht. Qua kennis, waren de respondenten van mening, was er een breed palet naar voren gekomen waarbij weinig diepgang was. Dit maakte dat sommige respondenten zich

onbekwaam voelden, wat spanning en belemmering met zich meebracht om als beginnend GPW'er te participeren in het kerkelijk werkveld. Uit kwalitatief onderzoek kwam naar voren dat dit mogelijk veroorzaakt wordt door de plaats waar de vrouw terecht komt. Wanneer dit moeite met zich meebrengt in het solliciteren en vinden van een baan, zal de vrouw dit eerder negatieve gevoelens over de opleiding geven. Dat zien we dan ook terug in de uitkomsten van het alumnionderzoek. Er werd door onze respondenten genoemd dat ook mannelijke studenten ontevreden waren, zoals wij al eerder noemden. Wellicht zijn vrouwen toch meer geneigd zijn om gevoelens van onvrede te uiten en hier iets mee doen. Dit zou kunnen komen doordat vrouwen over het algemeen reflectiever zijn ingesteld. Mannen zouden meer naar het uiteindelijke resultaat kijken, het vinden van een baan is voor hen het belangrijkste criterium. Bovendien kunnen mannen zich over het algemeen sterker richten op hun carrière en waren ze hier doelgerichter mee bezig tijdens de opleiding, terwijl vrouwen hun toekomstplannen meer van hun partner laten afhangen en hun dromen op carrièregebied niet zoveel aandacht geven. Hierdoor is de kans dat hun dromen uitkomen kleiner. Dit laatste zou ook een rol kunnen spelen in het ervaren van ontevredenheid over de opleiding. Ook het feit dat veel vrouwen uiteindelijk niet in een GPW- baan terecht zijn gekomen zou het gevoel van "nutteloosheid" van de opleiding kunnen veroorzaken.

### **Arbeidsmarkt**

Alle vrouwen die we in ons kwalitatief onderzoek naar voren hebben zien komen zijn werkzaam in een deeltijdbaan, veelal in het verlengde van een opleiding die ze voor de aanvang van de GPW-opleiding hebben gevolgd. Deeltijdbanen zijn vanwege de combinatie met gezin en huishouden, het onderhouden van sociale contacten en andere bezigheden praktischer. Uit landelijke gegevens die wij binnen ons literatuuronderzoek hebben bekeken, zien we naar voren komen dat binnen de groep werkende vrouwen, het aantal middelgrote en grote deeltijdbanen sterk vertegenwoordigt zijn. Dit bevestigen onze respondenten, zij werken allen minstens 2 dagen, betaald of onbetaald of zelfs beiden, dit staat voor een 'middelgrote' deeltijdbaan.

Het uitbreiden van de deeltijdbanen willen de vrouwen alleen wanneer de werkgever flexibel is, er goede regelingen zijn en het qua tijd en ruimte mogelijk is het te combineren met het gezin. Het handhaven van het aantal arbeidsuren is vaak gebaseerd op de voldoening die in het werk wordt ervaren en de werkdruk van de verschillende bezigheden. De meeste respondenten in het onderzoek gaven aan werkdruk te ervaren, maar gaan hier allemaal op een verschillende manier mee om. Sommigen vinden de werkdruk en de belasting om verschillende terreinen in het leven juist prettig.

### **Gezin, Emancipatie en Zingeving**

Hoewel de meeste respondenten aangaven zichzelf als geëmancipeerd te beschouwen, vullen ze hun gezinssituatie toch vaak 'traditioneel' in. We zien dat het werken van 'voorrecht naar plicht' is gegaan in de loop van de jaren. Een enkele respondent bracht dit in het onderzoek naar voren en ergerde zich hieraan. De werkdruk voor vrouwen neemt toe, niet alleen binnenshuis, maar ook buitenshuis. Veel verwachtingen liggen er waar ze zo snel en veel mogelijk aan moeten voldoen.

Dit alles neemt niet weg dat de meeste respondenten nog dromen hebben die ze in de toekomst willen waarmaken. We zien dat de vrouwen die hun dromen al gedeeltelijk hebben kunnen waarmaken, positiever ten opzichte van de toekomst staan en meer tevreden met hun leven zijn. Een van de vaker naar voren komende wensen is het moederschap. Deze droom is in de meeste gevallen al uitgekomen, en zorgt voor een positieve impuls in het leven van de vrouw. Een negatieve bijkomstigheid is dat het participeren in het arbeidsproces, binnen of buiten de kerk, een moeilijker opgave is omdat de zorg voor de kinderen vaak grotendeels bij

de vrouw ligt. Dit heeft te maken met het traditionele rolpatroon wat we nog veel naar voren zien komen. Bij de komst van een kind of meerdere kinderen, gaan de vrouwen minder werken of stoppen ze met werken. Dit zagen we in het literatuuronderzoek ook naar voren komen. Ambities en de plannen voor een carrière komen op een lager pitje te staan.

De verdeling van het werk in het huishouden is vaak in overleg met de partner gedaan. In sommige gevallen wordt dit zelfs opgelost door een werkster in te huren onder het motto 'gavengericht werken'. Sommige respondenten gaven aan dat ze wel eens moeite hebben met de situatie dat zij zich minder breed kunnen inzetten op de arbeidsmarkt omdat ze voor hun kind zorgen. We zien hierbij dat werk een zingevende factor in het leven van de vrouw is. Dit komt in het literatuuronderzoek ook naar voren, waar vermeld is dat 'werkende moeders' meer tevreden zijn dan 'huismoeders'.

### **Positie in de kerk**

De veelkleurigheid aan kerken en gemeenten in Nederland maakt dat kerkgenootschappen op verschillende manieren vormgeven aan de positie van de vrouw in de kerk. De positie die ze kunnen bekleden verschilt dusdanig, waarbij we tegelijkertijd willen opmerken dat de ambities van vrouwen ook verschillen. Een enkele keer komen ze met elkaar in botsing. Het totaal verschillende appel dat enerzijds vanuit de samenleving en anderzijds vanuit kerk op de vrouw wordt gedaan, zorgt er soms voor dat vrouwen in een spagaat terecht komen. Zij willen graag voldoen aan eisen van zowel kerk als samenleving, maar omdat deze vaak onmogelijk te combineren zijn, ontstaat er frustratie.

Alle respondenten geven aan betrokken te zijn bij vrijwilligerswerk. Een enkele respondent merkt op dat ze graag een financiële beloning voor haar werk zou willen hebben, maar dit geen mogelijkheid is.

In bepaalde regio's in Nederland zien we de traditionele visie als sterk bepalend voor de plaatselijke cultuur. In de literatuurstudie zagen we naar voren komen dat de arbeidsparticipatie in de omgeving van bijvoorbeeld Urk en Oldebroek aanzienlijk lager ligt dan het gemiddelde in Nederland. In deze omgevingen is het vanuit het gezin gezien, niet gebruikelijk dat de vrouw werkt, en een positie binnen kerk of gemeente is sterk beperkt.

### **Slot**

Wanneer we iets willen zeggen over het werk van de GPW-vrouw uit ons onderzoek, moeten we constateren dat het er zeer veelkleurig uitziet en we er moeilijk één helder beeld van kunnen geven. Wat gezegd kan worden is dat het veelal deeltijdbanen binnen christelijke stichtingen zijn, waarbij de zorg met de kinderen en het huishouden goed gecombineerd kan worden. Daarnaast werkt een aantal vrouwen in een baan die in het verlengde van een eerder gevolgde opleiding ligt, wat mede gemotiveerd is door het kleine aantal banen binnen het kerkelijk werkveld in de woonomgeving.

De GPW-vrouw is relatief vaker ontevreden over haar opleiding, maar waardeert haar parttime werken positief. De ontevredenheid zien we naar voren komen als het gaat om de organisatie van de opleiding, de diepte van de opleiding, de kennisoverdracht en discussiemogelijkheden betreffende de positie van de vrouw in het kerkelijk werkveld, waarin ze vooral vrijwilliger is en haar positie in het algemeen. De meeste respondenten becijferen hun huidige functie met een ruime voldoende en vinden zich geëmancipeerd.

Het past bij de vrouw om op allerlei gebieden in het leven zo veel mogelijk te willen bereiken. Het uitkomen van dromen op verschillende gebieden van het leven werkt tevredenheidverhogend. Een uitgekomen droom voor velen ligt in het privéleven (gezin); dat zet ook de GPW- (of andere werkveld) carrière in een ander perspectief en andersom. Het werkt dus relativerend voor frustraties.

In het hierna volgende gedeelte van de scriptie zullen we aanbevelingen doen die mogelijk een positieve invloed op de tevredenheid van de toekomstige vrouwelijke GPW'er zullen hebben.

## **B. Aanbevelingen**

### **I GPW- opleiding**

#### **Positie van de vrouw**

Aandacht voor de positie van de vrouw was er volgens onze respondenten binnen de opleiding niet of nauwelijks. Relationele verschillen tussen man en vrouw werden belicht, maar zaken rondom de positie van de vrouw werd nauwelijks vanuit theologisch oogpunt belicht. Vrouwen voelen zich geen waardige gesprekspartners in deze discussie met theologen. Velen hebben het gevoel dat ze qua kennis op het zelfde niveau als een leek zitten. Er werd binnen de opleiding vrijwel niet gesproken over de positie van de vrouw binnen de gemeente. Hierbij moet gezegd worden dat het gaat om vrouwen die tussen 2002 en 2007 zijn afgestudeerd, dus al enige tijd geleden.

Op moment van schrijven is de aandacht voor het verschil tussen mannen en vrouwen zeker groter geworden binnen de GPW- opleiding. Dit heeft onder andere geresulteerd in een themaweek 'Man/Vrouw'. Het is ons echter opgevallen dat dit vooral gaat om het sekseverschil in de relationele sfeer. Hoe met mannen om te gaan in het pastoraat en hoe met vrouwen, hoe steken ze in elkaar. Het onderwerp wordt sterk belicht vanuit relationele, en persoonlijke aspecten, en weinig vanuit de theologische.

Het verdient onzes inziens aanbeveling om in het curriculum een (verplicht) vak rondom deze materie aan te bieden. Een vak waarin zowel mannen als vrouwen in aanraking worden gebracht met de diverse visies die hier op zijn en geoefend raken met de discussie hierover.

In de bijlage treft u de resultaten van een literatuuronderzoek dat wij zelf deden naar aanleiding van het onderwerp de vrouw in de Bijbel. Wij bieden dit als voorbeeld aan van wat er onzes inziens minimaal gezegd zou moeten worden over de positie van de vrouw in de Bijbel. In een voorgaand hoofdstuk van ons onderzoeksrapport laten wij iets zien van ons literatuuronderzoek betreffende de positie van de vrouw in de verschillende kerken. Het verdient aanbeveling om vrouwen te informeren of te stimuleren tot het vergaren van informatie met betrekking tot de positie en de mogelijkheden van de vrouw binnen hun eigen kerkelijke gezindte.

#### **Diepgang van de studie**

In aansluiting op het voorgaande gedeelte; over het algemeen wordt de theoretische/theologische verdieping binnen de opleiding als onvoldoende ervaren. De praktijk wordt binnen de opleiding belangrijk gevonden, zoals passend is voor een praktijkgerichte HBO-opleiding. Toch ervaren veel respondenten dat hun gebrek aan theologische en theoretische kennis hun praktisch functioneren in de weg staat.

Onzes inziens zou de opleiding kunnen zorgen voor meer theologisch verdieping. Al zou nog wel (in samenspraak met studenten) moeten worden onderzocht waar precies de hiaten zijn en aan welke behoeftes van studenten nog niet wordt voldaan. Wij denken hierbij aan het consequent opnemen of uitbreiden van verschillende (systematisch) theologische vakken binnen het verplichte deel van het curriculum, vakken als Geloofsleer, Christologie, Godsleer, Eschatologie, Ecclesiologie (en dergelijke) zijn noodzakelijk voor het beroepsfunctioneren en mogen nooit vervangen worden door alleen praktische vakken. Hoe kun je mensen binnen een gemeente of organisatie helpen als je zelf als GPW'er het gevoel hebt dat 'je eigen kennis niet of nauwelijks boven dat van een leek uitstijgt', zoals meerdere van onze respondenten omschreven? Een gebrek aan theologische en theoretische kennis brengt allerlei problemen met zich mee en maakt het GPW'ers feitelijk onmogelijk om als volwaardige beroepskrachten te functioneren. Het is ook mogelijk dat het aanbod er qua



theoretische en theologische verdieping voor een groot gedeelte wel is, maar dat studenten tijdens hun studie meer gewezen moeten worden op het belang er van. Zodat ze tijdens hun studie qua kennis een betere basis kunnen leggen voor hun beroepsfunctioneren.

Tegelijkertijd moet er goed worden nagedacht over de relevantie van bepaalde theoretische vakken die nu in het curriculum zijn opgenomen. Wellicht zou het goed zijn om studenten zelf hierin keuzes te laten maken voor relevante vakken, kijkend naar hun eigen toekomstvisie en het beroep dat zij graag zouden willen uitvoeren.

Met de komst van de ingezette curriculumvernieuwing van de laatste twee jaar denken wij dat een gedeelte van deze problemen opgelost zou kunnen zijn. Helaas zorgt de organisatorische gang van zaken nu nog wel voor wat onvrede. Toch denken wij dat als dit eenmaal wat meer “loopt”, het een voordeel zal zijn om grotere, beter op elkaar afgestemde vakken te hebben, vooral voor vrouwen in de deeltijdopleiding. Het vergroot overzicht en helpt om beter te kunnen “voorsorteren” en gericht bezig te zijn met het beroepsfunctioneren. Ook de zeer beroepsgerichte verdiepings- en verbredingsminoren zijn een waardevolle toevoeging die zorgt voor meer duidelijkheid en de opleiding waarschijnlijk als minder grote last doet ervaren. Tegelijkertijd zou de sterker geworden praktijkgerichtheid ervoor kunnen zorgen dat er wel weer iets van de theoretische verdieping verloren gaat, waardoor het gevoel van theologische “onkunde” en “onwetendheid” wellicht juist versterkt wordt.

Omdat de praktische kant van de opleiding ook niet ondergesneeuwd mag raken, moet er zeer effectief met de beschikbare tijd worden omgegaan. Dit zou bijvoorbeeld kunnen door het reduceren van groepswerk (vooral rondom de meer theoretische vakken), omdat dit als zeer tijdrovend wordt ervaren en ook door het verminderen van het aantal reflectieopdrachten in de latere fase van de opleiding (wanneer men deze vaardigheid onder de knie heeft). Sommige respondenten gaven aan deze continue herhaling van reflectieopdrachten ‘zonde van hun tijd’ te vinden.

De twee voorgaande aanbevelingen in het kort:

- Aandacht hebben voor de theoretische/ theologisch verdieping, onder andere de discussie rondom de positie van de vrouw.
- Hierbij hoort ook: theologische kwesties van meerdere kanten belichten en studenten in dit opzicht “weerbaar” maken voor hun beroepsfunctioneren.

### **Transparantie**

Het zou de tevredenheid van studenten ten goede komen, wanneer er vanuit de opleiding op een meer open manier gecommuniceerd zou worden. In het bijzonder wanneer het ging om een meningsverschil tussen docent en student is de opleiding hierin, volgens enkele van onze respondenten, tekort geschoten. Het gebrek aan openheid en duidelijkheid leidde tot frustratie.

Een duidelijk naar de studenten gecommuniceerd protocol waarvan gebruik wordt gemaakt. Wanneer er een conflict is tussen docent en student (of een andersoortig conflict) zou onzes inziens hierin helpen. Duidelijkheid creëert veiligheid, en veiligheid is essentieel in het bijzonder binnen een pastorale opleiding. Enkele respondenten zijn met een vervelende en onveilige ‘nasmaak’ blijven zitten met betrekking tot de opleiding door een dergelijk incident. Dit is volgens ons geen goede reclame voor de opleiding.

Verder hadden onze respondenten het gevoel dat er een te rooskleurig beeld wordt geschetst over het gemak waarmee afgestudeerden na hun opleiding een baan vinden.

Voor veel respondenten was het moeilijk om een baan te vinden binnen het Godsdienst Pastoraal Werk, terwijl ze hier niet op gerekend hadden. Dingen als sfeer, openheid en eerlijkheid staan bij de opleiding hoog in het vaandel. Openheid over de kleine kans op een baan, zou er dan ook meer moeten zijn. Er wordt studenten iets voor gehouden dat er niet lijkt te zijn. Ze moesten daar zelf achter komen. Sommige respondenten blijven

daarom zitten met het gevoel dat de opleiding hen ‘voor de gek heeft gehouden’. Er zou eventueel ook aandacht besteedt kunnen worden aan het uitvoeren van werk in het verlengde van de opleiding op vrijwillige basis of op basis van een vriendenkring en de keuzes die studenten hierin maken.

De aanbeveling in het kort:

- Een protocol ontwikkelen (of beter communiceren van een protocol) dat gebruikt kan worden bij conflicten tussen docent en student.

### **Het bepalen van de focus- begeleiding**

In aanvulling op ons vorige punt willen wij ook de volgende aanbeveling doen: Er zou meer aandacht moeten worden besteed aan de vraag hoe de arbeidsmarkt eruit ziet en studenten moeten meer bewust gemaakt worden van wat zij er zelf aan kunnen doen om een meer aantrekkelijke kandidaat te worden voor de werkgevers.

Bij onze respondenten zagen wij vaak dat ze met weinig idee over de toekomst in de opleiding stonden. Doordat ze hier binnen de opleiding niet goed genoeg in werden begeleid, hadden ze later het gevoel “onvoorbereid” te zijn. Betere loopbaanbegeleiding is een belangrijk punt. Dit gebeurt nu te weinig vanuit de opleiding, het blijft zo ‘vaag’. Blijf de student bevragen op waar hij of zij heen wil en help dan in het zo goed mogelijk vormgeven van de leerroute, voor een zo passend mogelijke voorbereiding op het functioneren in het werkveld. Volgens onze respondenten misten vooral vrouwen deze focus. Juist omdat ze hun toekomst vaak in grote mate af laten hangen van een partner (zoals wij al eerder noemden) en zich vaak met een veelheid van activiteiten bezighouden staan ze zonder duidelijk doel voor ogen in de opleiding.

Bij deze goede voorbereiding op het beroepsfunctioneren, hoort ook het in kaart brengen wat de sterke kanten zijn, waarom is iemand een aantrekkelijke kandidaat? En welke toegevoegde waarde heeft de GPW- opleiding hierin gehad? Wanneer iemand zich hier beter van bewust is, kan dit een positieve uitwerking hebben in het vinden van een baan.

Er zou vanuit de opleiding ook nagedacht kunnen worden over het inzetten van vrouwelijke docenten voor het begeleiden van vrouwelijke studenten. Onderwijs en begeleiding wordt voornamelijk door mannen verzorgd. Dit punt zou overigens nog wel onderzocht moeten worden, wij zijn er niet zeker van dat dit een positieve invloed heeft.

Aanbeveling in het kort:

- Zorgen voor betere voorbereiding op de toekomst door goede begeleiding en transparantie over de toekomstverwachtingen van een afgestudeerde GPW’er.

### **Organisatie**

Om de tevredenheid van vrouwen binnen de opleiding te verhogen zullen er op organisatorisch vlak verbeteringen moeten komen. Vooral voor vrouwen in de deeltijdopleiding is dit van groot belang.

Respondenten gaven aan het overzichtelijker te vinden om één of twee vakken tegelijk te hebben, daar veel tijd aan te besteden en dan binnen korte tijd het vak af te ronden. Meerdere vakken die goed bij elkaar passen kunnen wel binnen een cluster tegelijkertijd worden aangeboden. Wanneer gekozen wordt voor een grote hoeveelheid vakken naast elkaar (zoals nu het geval is), is het vooral in de deeltijdopleiding moeilijker om het overzicht te bewaren. Ook moet er nagedacht worden over de hoeveelheid tijd die er aan groepswork wordt besteed in de deeltijdopleiding. Het vele groepswork maakt de tijdsinvulling van de student minder flexibel.

Verder is het zo dat vrouwen met een bepaalde verwachting aan de opleiding beginnen, ze krijgen voorlichting over de opbouw van de opleiding en het curriculum. Ze stemmen hier hun leven op af, doen er zelf alles aan om te zorgen dat ze dit kunnen doen. Veel vrouwen vertelden dat de opleiding tussendoor qua opbouw vaak veranderde, allerlei zaken onduidelijk waren geregeld en veel dingen niet aansloten bij hun verwachtingen. De opleiding moet er onzes inziens alles aan doen om de vrouwen aan het begin van de opleiding een zo correct mogelijk overzicht te geven van de komende vier jaren. In ieder geval moet de opbouw van het nieuwe seizoen een half jaar tevoren gereed zijn, zodat men zich hier op voor kan bereiden.

Niet nagekomen beloftes zorgen voor frustratie. Zonder garanties beter geen beloftes. Een opleiding moet aanspreekbaar zijn op fouten die worden gemaakt en dit niet blijven afdoen met ‘we zitten in een overgangsjaar’, want dat excuus wordt al minstens vijf jaar lang gebruikt.

Aanbeveling in het kort:

- Zorgen voor een betere organisatorische structuur door het aanbieden van grotere, beter op elkaar afgestemde vakken en tijdige informatievoorziening. (voor een deel gerealiseerd door het nieuwe curriculum).

## II Aan de studenten

Omdat wij in deze alinea onze (toekomstige) medestudenten op een persoonlijk manier toe willen spreken, kiezen wij ervoor om hier te tutoyeren.

Wees erop voorbereid dat het niet gemakkelijk is om een baan te krijgen binnen het Godsdienst Pastoraal Werk. ‘Maak jezelf aantrekkelijker’ voor werkgevers door bijvoorbeeld het opdoen van extra werkervaring door vrijwilligerswerk, op deze manier kan het verkrijgen van een leuke baan vergemakkelijkt worden. Ook het halen van een GL- diploma door middel van het volgen van een kopstudie is van toegevoegde waarde voor het CV en dus het overwegen waard.

Het is belangrijk om al tijdens de studie zo goed mogelijk een beeld te krijgen van waar je naar toe wilt, in wat voor soort werk je terecht wilt komen. De keuzemogelijkheden binnen de opleiding nemen steeds meer toe en door goed te weten wat je wilt, kan je al op een zinvolle manier ‘voorsorteren’ en zo goed voorbereid zijn op je toekomstige baan.

Verder willen we je wijzen op het belang van investering in theoretische verdieping. Binnen de opleiding is hier de kans voor, grijp deze dan ook om dit zoveel mogelijk uit te buiten. Veel van onze respondenten klagen over een gebrek aan theoretische/ theologische kennis. Realiseer je dat je voor de praktijk ook echt de theorie nodig hebt en maak hier tijd voor. Juist ook binnen de praktische kanten van de opleiding, bijvoorbeeld je stage mag er ruimte zijn voor verdieping van kennis door studie. Zorg dat je deze gelegenheid nu aangrijpt. Als je eenmaal een baan hebt is het niet gemakkelijk om de tijd te vinden voor deze verdieping.

Voor veel vrouwen geldt dat ze niet alleen een combinatie zullen maken tussen werk en gezin maar daarnaast ook nog actief zijn in kerk, vrijwilligerswerk en een actief sociaal leven hebben. Bereid je goed voor op deze combinatie zodat je de juiste keuzes kan maken. Als je deze keuzes al hebt gemaakt, evalueer ze dan keer op keer. De belasting op verschillende vlakken kan voor veel stress zorgen, juist daarom is het zo belangrijk om je focus goed te bepalen; ‘Wat wil ik in mijn leven, waar liggen mijn prioriteiten?’ dat zijn belangrijke vragen voor een vrouw. Als je een partner hebt is het belangrijk om hier goede afspraken over te maken met elkaar, dit werkt aanzienlijk stressverlagend.

Ook wanneer er geen gezin in het spel is, zal er vaak een veelheid aan activiteiten op je af komen, probeer hierin vooral voor ogen te houden wat je zelf wil, wat bij jou past, als jij je dromen kunt najagen en ze werkelijkheid kunt laten worden, zal dit waarschijnlijk voor een hogere waardering voor je leven zorgen, dan wanneer je dit niet doet.

Aanbevelingen aan studenten in het kort:

- Investeren in theoretische verdieping, deze heb je nodig in je toekomstige werk.
- Je eigen focus te bepalen wat betreft je toekomstplannen en studie, stage en (vrijwilligers)werk hier op afstemmen.

### III Aan de werkgevers

Eén van de belangrijkste dingen wanneer u vrouwelijk (deeltijd) werknemers in dienst hebt, is zorgen voor een goede organisatorische gang van zaken. Duidelijke regels, duidelijke secundaire arbeidsvoorwaarden. Allerlei slecht geregelde kleine dingetjes, kunnen opgeteld tot iets heel groots worden. Alles wat de werknemers zelf nog ‘uit moeten vinden’ zorgt voor extra spanning en verlaagt de werktevredenheid. Voornamelijk vrouwen houden zich naast hun werk nog met tal van andere activiteiten bezig. Ze voelen zich voor al deze gebieden vaak sterk verantwoordelijk: het is voor hen extra belastend wanneer de zaken op het werk slecht geregeld zijn.

Wanneer het gaat om een kerk of gemeente als werkgever, is het belangrijk dat er op een open manier gesproken kan worden over de positie van de vrouw. Het betrekken van de vrouw in deze discussie, vinden wij van groot belang. Open staan voor elkaar en luisteren, verhoogt het wederzijdse respect en bevordert het gezamenlijk functioneren en de sfeer binnen de samenwerking.

Verwarring betreffende de invulling van ambten en het uitsluiten van vrouwen van bepaalde taken om onduidelijke redenen, verhoogt frustratie en irritatie. Een visie als die van Den Boer, die vóór gavengericht werken is, maar tegen de vrouw in het ambt, kan vraagtekens oproepen. Het is belangrijk dat regels betreffende de mogelijkheden van de vrouw binnen een gemeente duidelijk worden gecommuniceerd en consequent worden toegepast. Verschillende respondenten deelden met ons hun frustratie over inconsequentie in hun gemeente met betrekking tot de positie van de vrouw. Liever een “streng” beleid met bijpassende uitvoering, dan een vage uitvoering van het beleid dat alleen maar vragen oproept. Hierbij is het belangrijk om de Bijbelse motieven die bijdragen aan het vormen van een standpunt over de positie van de vrouw (opnieuw) goed te doordenken en hier open over te communiceren. Het zou goed zijn om gemeenteleden (ook vrouwen) bij deze doordenking te betrekken.

Aanbevelingen aan werkgevers in het kort:

- Zorgen voor structuur in de organisatie door het maken van duidelijke afspraken (bijvoorbeeld arbeidsvoorwaarden, werktijden en functieomschrijving).
- Als kerkelijke werkgever zorgen voor openheid rondom de discussie van de positie van de vrouw (de vrouw hierin betrekken) en hier consequent mee omgaan.

## **C.   Richting voor verder onderzoek.**

Naar aanleiding van ons onderzoek doen wij graag enkele aanbevelingen voor verder onderzoek. Wij denken hierbij aan meerdere onderwerpen die wellicht onderzocht kunnen worden.

De eerste suggestie die wij doen is een onderzoek naar de professionele GPW'er als vrijwilliger, vooral omdat veel afgestudeerden binnen het kerkelijk werk actief zijn als vrijwilliger en betaald werk in een andere richting hebben. Ook zou hierbij onderzoek kunnen worden gedaan naar de mate van professionaliteit van niet GPW- opgeleide vrijwilligers. Om in kaart te brengen of er verschillen zijn in kwaliteit van functioneren en wat deze verschillen zijn.

Verder zou het interessant zijn om werkgevers (binnen de kerk) te ondervragen over hun gedachten over de positie van de vrouwelijke GPW'er, waar zouden zij haar wel voor aannemen en waar niet voor en waarom.

Een andere gedachte die voortkomt uit ons onderzoek zou zijn het verheldering aanbrengen in het brede, vage beroep waar toe de GPW'er wordt opgeleid. Wij denken dat het belangrijk is dat GPW Om dit in beeld te brengen om werkgevers te interviewen over hun verwachtingen van een GPW'er en welke meerwaarde een GPW' er heeft ten opzichte van een hulpverlener (SPH/ MWD), een theoloog of een vrijwilliger.

Ook verder onderzoek naar de beleving van de christelijke vrouw rondom het thema emancipatie en bepalende factoren hierin, zouden onzes inziens interessant materiaal kunnen opleveren. Vooral omdat vrouwen vrij gemakkelijk lijken te kiezen voor een traditionele invulling van hun leven, zou het boeiend kunnen zijn om te kijken wat hen hiertoe beweegt.

Binnen de opleiding zou een (afstudeer) project kunnen worden gedaan met betrekking tot het ontwikkelen van lesmateriaal rondom de positie van de vrouw. Door studenten hierbij te betrekken vindt waarschijnlijk beter aansluiting plaats bij andere studenten binnen de opleiding. Ook zou er kunnen worden gekeken naar het belang van de vrouwelijke docent in de opleiding. Vooral binnen de CHE- variant zijn dit voornamelijk mannen. Wellicht zou het vrouwelijke studenten helpen als dit meer vrouwen zouden zijn, maar dit moet onderzocht worden.

## Nawoord

Na maanden van onderzoek zijn wij tot de conclusie gekomen dat het werkveld waar de afgestudeerde GPW'er terecht komt, er veelkleurig uitziet. De verscheidenheid aan banen waarin de afgestudeerden terecht komen en de kleine hoeveelheid vrouwen die (betaald) werkzaam zijn binnen een kerk of gemeente, zetten ons aan het denken. We hebben veel verschillende visies over de positie van de vrouw gehoord en hebben vele plaatjes voorbij zien komen, geschetst door (soms) gefrustreerde vrouwen.

Na alle conclusies in ogenschouw te hebben genomen, willen wij nog een aantal persoonlijke opmerkingen maken. Niet gebaseerd op empirisch onderzoek, maar vanuit onze eigen ideeën over de positie van de vrouw.

Recht doen aan en ruimte maken voor de vrouwelijk afgestudeerde GPW'er en haar capaciteiten is iets wat vaker en meer moet gebeuren. We hebben gezien dat vrouwen begonnen aan de opleiding met het besef dat God hun voor een bepaalde taak riep. Na afwijzing bij sollicitatie en het niet kunnen vinden van een plek waar gaven en talenten tot uiting kunnen worden gebracht, besloten vrouwen verder te studeren of in een ander beroepsveld te gaan functioneren. Gelukkig zien we dat ook een aantal vrouwen werkzaam is binnen Christelijke organisaties en (onder andere) hun pastorale talenten daar volop tot uiting komen. De kerken en gemeenten laten naar ons idee veel talent links liggen. Er wordt veel gedacht vanuit sekseverschillen, waarbij weinig ruimte laten voor de positieve en creatieve inbreng van vrouwen. Naar ons idee, wat we tevens bij de respondenten terug zagen komen, moet er meer naar gaven en talenten in plaats van naar geslacht worden gekeken. En voor de geleverde arbeid mag ook loon ontvangen worden.

Naar onze mening kan een gedeelte over de positie van de vrouw in het Oude en het Nieuwe Testament niet ontbreken in een scriptie als deze. Vanwege het normerende karakter van de Bijbel hebben we er voor gekozen een bijlage aan dit onderwerp te wijden, waarin onder meer in het kort de visie van Jezus en Paulus naar voren brengen als het gaat om de positie van de vrouw in het gezin en naar het verstaan van het begrip 'gezin'. We zien twee personen op een revolutionair andere wijze met vrouwen omgaan dan in die tijd gebruikelijk was. Wanneer de uitspraken van Jezus en Paulus binnen hun context worden gelezen zou er nog wel eens een ander beeld van de positie van de vrouw kunnen ontstaan. Om hier een goed onderbouwde mening over te kunnen vormen, is uitvoerig exegetisch onderzoek nodig. Dit is in de geschiedenis al vaak gedaan en de discussie is nog in volle gang. Het zou goed zijn wanneer de opleiding er voor kiest deze discussie ook met de studenten voort te zetten.

Wij hebben met veel plezier gewerkt aan dit onderzoeksrapport. We hopen hiermee de opleiding geoptimaliseerd zal worden. Hiermee willen we (in)direct een bijdrage leveren aan de positie van de toekomstige GPW-vrouw. We hopen dat ze haar werk als waardevol zal blijven beschouwen en haar 'hemelse Werkgever' als leider zal blijven erkennen.

Een woord van dank willen wij richten aan hen die ons in deze periode hebben ondersteund, hetzij direct of indirect. Drs. T. v.d. Lagemaat, onze opdrachtgever, gaf ons veel opbouwende feedback waardoor we ons onderwerp nog scherper konden neerzetten. Dr. H.A. Bakker als begeleidend docent vanuit de CHE hielp ons met het ordenen en rangschikken van gegevens. Wij willen onze partners bedanken voor hun ondersteuning van en geduld met ons tijdens deze drukke en soms hectische periode van het afstuderen. Alle respondenten willen we bedanken voor hun bijdrage en inzet.

Bovenal zijn we dankbaar voor alle gaven en talenten die we van God hebben gekregen. In dit project zijn ze veelvuldig naar voren gekomen en we hopen ze ook in de toekomst te kunnen inzetten ter opbouw van Gods' Koninkrijk en allen die daarin betrokken zijn.

# Bijlagen

Bijlage 1: Literatuurlijst

Bijlage 2: De positie van de vrouw op de arbeidsmarkt

Bijlage 3: De positie van de vrouw in de Bijbel

Bijlage 4: Vragenlijst interview

Bijlage 5: Schematisch overzicht met reacties van respondenten

## Bijlage 1: Literatuurlijst

- Baarda D.B., Goede, M.P.M. de, Teunissen, *Basisboek kwalitatief onderzoek* (Wolters- Noordhoff, 2005)
- Beck, U., Beck- Gernsheim, E., *Individualization* (London, SAGE publications, 2002)
- Boer, Ds. C. den, *Man en vrouw in Bijbels perspectief*, een Bijbels-theologische verkenning van de man-vrouw verhouding met het oog op de gemeente (J.H. Kok, Kampen, 1985)
- Brinkgreve, C., Velde, G. te, *Wie wil er nog moeder worden* (Uitgeverij Augustus, Amsterdam, 2006)
- Dalhuisen, L., *Nederlanders en hun gezagsdragers* (Baarn, Nijgh Versluys, 2002)
- Evers, J. (red), *Interviewen kunst en kunde* (Lemma, Zoetermeer, 2007)
- Freedman, D.N., *The Anchor Bible Dictionary* (deel 6, New York: Doubleday, 1996)
- Glorieux, I., *Arbeid als zingever*, Een onderzoek naar de betekenis van arbeid in het leven van mannen en vrouwen (VUBPRESS, Brussel, 1995)
- Holmaat, R (red.), *Eeuwige kwesties*, 100 jaar vrouwen en recht in Nederland (Deventer, Nemesis, 1999)
- Jonge, K.de, *De vraag naar 'de vrouw in het ambt' gezien vanuit een historisch maatschappelijk perspectief* (In: Gezag in beweging, kerkelijk leiderschap tussen tekst en context, Boersema, P.(red.), Uitgever Protestantse Pers, 1<sup>e</sup> druk, 2008)
- Keener, C.S., *The IVP Bible Background Commentary: New Testament* (Downers Grove, Ill.: InterVarsity Press, 1993)
- Lagemaat, drs. T. v.d., *De hbo-theoloog in beeld*. Landelijk onderzoek naar de arbeidsmarkt van godsdienst pastoraal werkers – de onderzoeksversie, (21 mei 2008) Lectoraat Gemeenteopbouw, Christelijke Hogeschool Ede
- Lagemaat, drs. T. v.d., Bakker., H.A., *De Evangelische voorganger in beeld*, onderzoek naar de opvattingen van evangelische voorgangers in Nederland (25 mei 2009), Lectoraat Gemeenteopbouw, Christelijke Hogeschool Ede
- Lincoln, A.T., *Ephesians* (Word Biblical Commentary, vol.42, Dallas, Word incorporated, 2002)
- Miller, P.D. (ed.), *Ancient Israelite Religion: Essays in Honor of Frank Moore Cross* (Vol.6, Philadelphia, 1987)
- Mounce, W.D., *Pastoral Epistles* (Word Biblical Commentary, vol.46, Dallas, Word incorporated, 2002)
- Pott- Buter, H. en Tijdens, K. (eds.), *Vrouwen leven en werk in de twintigste eeuw* (Amsterdam, University Press)
- Sliedregt, Drs. C. van, *Vrouw in kerk en samenleving* (Uitgeversmaatschappij J.H. Kok, Kampen, 1980)
- Smit, J., *Het onbehagen bij de vrouw* (De Gids, 130<sup>e</sup> jaargang, nr. 9/10, november 1967)
- Sneller, C., Veldwijk, H., *Manninne*, de positie van vrouwen beschreven (afstudeerscriptie Christelijke Hogeschool Ede, opleiding MWD, juni 2005)
- Streek, H. van der., *De twintigste eeuw is de eeuw van de vrouw* (in: *Balans van een eeuw*, over maatschappelijke ontwikkelingen Cahier 31, jaargang 13, nr.2, december 1999)
- Swanborn, P.G., *Methoden van sociaal- wetenschappelijk onderzoek* (Boom, Meppel, 1981)
- Tukker, V., *Sara waar ben je?* De positie van de vrouw in reformatisch perspectief (Uitgeverij de Banier, Utrecht, 1999)
- Verkerk, M.J., *Sekse als antwoord* (Buijten & Schipperheijn, Amsterdam, 1997)
- Winston, George & Dora, *Vrouwen in de gemeente van Christus*, Een exegetische theologie (Novapres, Apeldoorn, 1997)

## Websites, bezocht in maart en april 2009

[www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)  
[www.cpb.nl](http://www.cpb.nl)  
[www.gkv.nl](http://www.gkv.nl)  
[www.kinderopvang.net](http://www.kinderopvang.net)  
[www.minocw.nl](http://www.minocw.nl)  
[www.nd.nl](http://www.nd.nl)  
[www.unhchr.ch/udhr/lang/dut.htm](http://www.unhchr.ch/udhr/lang/dut.htm)  
[www.ublad.uu.nl/column/20070419.shtml](http://www.ublad.uu.nl/column/20070419.shtml)  
[www.volkskrantblog.nl](http://www.volkskrantblog.nl)  
[www.vrouwengeschiedenis.dds.nl/nl/dossiers/1egolf.html](http://www.vrouwengeschiedenis.dds.nl/nl/dossiers/1egolf.html)  
[www.parlement.com/9291000/modulesf/g3rfhq0j](http://www.parlement.com/9291000/modulesf/g3rfhq0j)  
[www.christenhistorici.nl/content/20021290/De%20tweede%20feministische%20golf%20in%20Nederland](http://www.christenhistorici.nl/content/20021290/De%20tweede%20feministische%20golf%20in%20Nederland)  
[www.trouw.nl/opinie/podium/article1742573.ece](http://www.trouw.nl/opinie/podium/article1742573.ece),  
[www.rkdocumenten.nl/index.php?docid=412&id=58](http://www.rkdocumenten.nl/index.php?docid=412&id=58)  
[www.zibb.nl/10221670/Bedrijfsvoering/Laatste-nieuws/Opmerkelijk-nieuwsoverzicht/Opmerkelijk-nieuwsbericht/Vrouw-is-in,-open-haard-is-uit.htm](http://www.zibb.nl/10221670/Bedrijfsvoering/Laatste-nieuws/Opmerkelijk-nieuwsoverzicht/Opmerkelijk-nieuwsbericht/Vrouw-is-in,-open-haard-is-uit.htm)



## Bijlage 2: Emancipatie en arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland

### Inleiding

In het kader van ons onderzoek naar de positie van de vrouw in het kerkelijk werkveld, willen we onder meer kijken naar de emancipatie en arbeidsparticipatie van de vrouw. Er is al veel onderzoek gedaan en gepubliceerd over de veranderende positie van de vrouw. Door de verschuiving in de traditionele rolverdeling zijn er meer mogelijkheden voor de vrouw ontstaan om zich te ontwikkelen en ontplooien. De vrouw heeft zich de afgelopen decennia weten los te wrikken en op te werken, zodanig dat de opvatting over een ‘puberende’ vrouw is ontstaan<sup>131</sup>. De socioloog die door het cabaretduo Veldhuis en Kemper werd geciteerd, vervolgde door te zeggen dat de bevrijde vrouw nu gaat heersen als nieuwe onderdrukker. Dat roept een vraag op naar de positie van de vrouw en de ruimte die ze krijgt ter ontplooiing. Ervaart ze haar loskomen van ‘de onderdrukker’ werkelijk als ‘bevrijding’? Is ze werkelijk een losgeslagen puber en in hoeverre krijgt ze de mogelijkheid om te ‘besturen’?

Op 18 februari publiceerden het Centraal Bureau van de Statistiek (CBS) en het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP)<sup>132</sup> de nieuwste versie van de emancipatiemonitor. In dit rapport is een aantal interessante feiten te vinden over de groeiende deelname van de vrouw op de arbeidsmarkt. Haar deelname is vergroot, haar positie is versterkt. Dit is onder meer te danken aan de overheid die de verhoging van economische zelfstandigheid onder vrouwen stimuleert.

In dit deelproduct gaan we kijken naar de emancipatie die de vrouw heeft doorgemaakt. We houden hierbij de volgende vraag voor ogen:

*Wat is de huidige positie van de vrouw op de arbeidsmarkt en hoe is deze positie tot stand gekomen?*

Deze vraag zullen we verder uitwerken waarbij we gebruik maken van statistische gegevens om de vraag zo helder mogelijk te kunnen beantwoorden. Na het beschrijven van de emancipatie gaan we vervolgens kijken naar de arbeidsparticipatie van vrouwen. Als derde onderdeel kijken we naar de functie en waardering van arbeid, waarna we als vierde punt zullen kijken naar aan- en ontmoedigingen voor vrouwen die (willen) participeren op de arbeidsmarkt. In de conclusie komen we terug op de vraagstelling zoals die hierboven geformuleerd is.

<sup>131</sup> Pauw & Witteman, 10 februari 2009, Ned3 (‘de vrouw heeft zich bevrijd, ze is duizenden jaren onderdrukt geweest door ons, de man. Die heeft zich bevrijdt, en is af en toe een beetje aan het doorslaan. [...] Volgens een socioloog: de vrouw is aan het puberen. [...] Wij mannen zijn al tot wasdom gekomen, wij trekken ons terug, de taken die de vrouw historisch gezien, laat vallen.’) <http://www.uitzendinggemist.nl/index.php/aflevering?afID=8868056&md5=5ecc889aeae2cc9571f786bce677cb6d>

<sup>132</sup> In het vervolg zullen we de namen ‘Sociaal Cultureel Planbureau’ en ‘Centraal Bureau van de Statistiek’ alleen in afgekorte versie weergeven, respectievelijk SCP en CBS.

## Emancipatie

Het Van Dale woordenboek verstaat onder emancipatie het ‘toestaan van gelijke rechten voor de vrouw’<sup>133</sup>. Het gaat hierbij om te komen tot gelijke rechten op alle vlakken van het (maatschappelijk) leven, van carrièrekansen tot het uitsluiten van discriminatie van vrouwen. Het woord emancipatie kan gevoelens oproepen van verzet tegen onderdrukking. Deze connotatie is mede veroorzaakt door de wijze waarop de term vaak gebruikt is, namelijk in combinatie met de positie van de feministische vrouw. Emancipatie houdt feitelijk het loskomen van onderdrukking in, het op eigen benen kunnen staan en gelijke mogelijkheden kunnen krijgen<sup>134</sup>. Niet alleen emancipatie voor de vrouw, maar ook voor andere groepen die voorheen in een lagere of onderdrukte positie verkeerden. Gezien het feit dat ons afstudeeronderwerp de vrouw betreft, zullen we kort kijken naar de manier waarop de vrouw zich heeft losgewerkt.

Rond 1870 maakt Aletta Jacobs zich sterk voor de mogelijkheden voor de vrouw om op universitair niveau te studeren. Daarnaast hield ze zich bezig met de arbeidsomstandigheden in fabrieken en werkplaatsen en het kiesrecht van vrouwen<sup>135</sup>. Het duurt nog een halve eeuw voor vrouwen daadwerkelijk in 1922 voor het eerst hun kiesrecht laten gelden. Deze eerste feministische golf werd in de '60 van de vorige eeuw opgevolgd door een tweede golf die enkele decennia zal aanhouden en vervolgens resulteert in de situatie van vandaag de dag. Enkele belangrijke punten uit de tweede feministische golf voor ons onderzoek zijn de doorbreking van traditionele rolverdeling in het huishouden, het recht van ontplooiing van mannen én vrouwen en gelijke rechten om evenveel uitbetaald te krijgen voor arbeid<sup>136</sup>.

## Arbeidsparticipatie van vrouwen

Bij het berekenen van de arbeidsdeelname, de arbeidsparticipatie, van vrouwen wordt er gekeken naar de potentiële beroepsbevolking, bestaande uit alle personen van 15 tot 64 jaar oud. Het deel hiervan dat minimaal 12 uren per week werkt of op zoek is naar een dergelijk baan, geeft de bruto arbeidsparticipatie aan<sup>137</sup>. Wij zullen alleen kijken naar de netto-arbeidsparticipatie: dit is de groep die daadwerkelijk minimaal 12 uren per week werkt.

Om de ontwikkeling van de afgelopen decennia in beeld te krijgen volgen hier enkele statistische gegevens. In 1975 lag de arbeidsparticipatie van de vrouw op 32%, in 1987 op 43% en in 2005 op 62%<sup>138</sup>. In Nederland werken drie op de vijf vrouwen in een baan van 30 uur of minder per week<sup>139</sup>, dit is een opvallend gegeven in vergelijking met internationale gegevens. Binnen de groep werkende vrouwen is voornamelijk het aantal middelgrote (12-24 uur) en grote (25-34 uur) deeltijd banen gestegen, hierbij wordt het volgende geschreven<sup>140</sup>:

<sup>133</sup> <http://www.vandale.nl/vandale/opzoeken/woordenboek/?zoekwoord=emancipatie>

<sup>134</sup> ‘Lange tijd heeft het emancipatiebeleid impliciet het denkbeeld gedomineerd dat vrouwen door middel van achterstandsbeleid een inhaalslag moesten maken, waarbij de positie van de man als norm fungeerde. Dat denkbeeld is in het overheidsbeleid veranderd in een streven naar een beleid gericht op gelijke kansen voor mannen en vrouwen.’ Steensma, Dr.D.J., Verhage-Van-Kooten, Mr.M., Westert, J., e.a., *Individualisering en gezinsbeleid*, Gezin, arbeid, opvoeding en zorg in het licht van christelijke politiek (Buijten & Schipperheijn B.V., Amsterdam, 1998) p.115

<sup>135</sup> <http://www.alettajacobs.org/thema/wetgeving.html>

<sup>136</sup> Deze nieuwe situatie is uitdagend, biedt mogelijkheden, maar ook moeilijkheden. “This gap between the generations requires young women to make their own projects and actions, to work out their own ideas about the future, with little support from any model or tradition”. Beck, U., Beck- Gernsheim, E., *Individualization* (London, SAGE publications, 2002) p.59

<sup>137</sup> <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/arbeidsmarkt-vogelvlucht/structuur-arbeidsmarkt/2006-arbeidsmarkt-vv-participatie-art.htm>

<sup>138</sup> [http://www.cpb.nl/nl/pub/cepmev/mev/2008/speciale\\_onderwerpen/so2.pdf](http://www.cpb.nl/nl/pub/cepmev/mev/2008/speciale_onderwerpen/so2.pdf) p.137

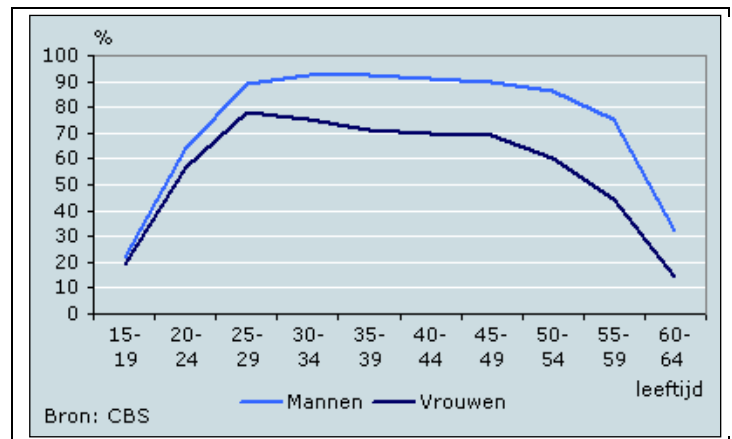
<sup>139</sup> Van de werkende vrouwen had bijna 70% in 2007 een deeltijdbaan, Emancipatiemonitor 2008: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/vrouwen-en-mannen/publicaties/artikelen/archief/2009/persbericht-emancipatiemonitor.htm>

<sup>140</sup> [http://www.cpb.nl/nl/pub/cepmev/mev/2008/speciale\\_onderwerpen/so2.pdf](http://www.cpb.nl/nl/pub/cepmev/mev/2008/speciale_onderwerpen/so2.pdf) p.139-140

Volgens het SCP (Sociaal Cultureel Planbureau) lijkt meer werken overigens wel een optie voor een deel van de vrouwen, zij het onder bepaalde condities. Ongeveer de helft van de vrouwen met kinderen geeft aan dat zij (meer uren) zou willen werken, als er onder andere meer mogelijkheden zouden zijn om werktijden af te stemmen op het privéleven en schooltijden.

Het CPB verklaart deze gegevens door te wijzen op de relatieve loonverhouding van partners binnen het gezin. Ook al hebben man en vrouw dezelfde capaciteiten, mogelijkheden en gewerkte uren, dan nog verdient de vrouw gemiddeld minder<sup>141</sup>. De kans bestaat dat deze ongelijkheid zal bijtrekken omdat vrouwen zich de afgelopen jaren sterker hebben ontwikkeld en het opleidingsniveau gemiddeld gestegen is<sup>142</sup>. Verder is het opvallend dat vrouwen met minderjarige kinderen relatief meer zijn gaan werken terwijl vrouwen zonder kinderen relatief minder zijn gaan werken<sup>143</sup>. Al met al is het duidelijk dat vrouwen met kinderen minder arbeidsuren maken dan vrouwen zonder kinderen.

Een ander punt wat belangrijk om te noemen is dat de arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland niet gelijk verdeeld is. Een vermeldenswaardig punt hierbij is dat de arbeidsparticipatie in meer traditionele gemeenten als Oldebroek en Urk opvallend laag is, respectievelijk 39% en 40%. Het verschil tussen mannen en vrouwen is hier meer dan 40%<sup>144</sup>.



Op de grafiek hiernaast is te zien Grafiek 1<sup>145</sup>: Netto arbeidsparticipatie naar leeftijd en geslacht, 2007 hoe de arbeidsparticipatie verspreid is over de leeftijd van de beroepsbevolking in 2007. Opvallend hierbij is dat vrouwen minder werken dan mannen, in het bijzonder in de middelbare leeftijd. Na haar piek tussen het 25<sup>e</sup> en 29<sup>e</sup> levensjaar neemt de arbeidsparticipatie af, wat mogelijk verklaard kan worden door het kleinere aantal uren dat de vrouw gaat werken als gevolg van het krijgen van kinderen<sup>146</sup>. Zoals we hebben gezien, neemt het aantal deeltijdbanen toe wanneer er sprake is van kinderen.

Op de volgende pagina staat een grafiek waarop de verschillen in arbeidsuren overzichtelijk zijn maakt: 64% van de vrouwen heeft een baan van minimaal 12 uren per week. Daarbij valt het hoge percentage op dat een baan heeft van 20-27 uur per week, wat overeenkomt met 3 dagen werken. Zoals eerder vermeld, zouden de meeste vrouwen meer arbeidsuren willen maken wanneer de omstandigheden beter waren. Op dit punt zullen we later terugkomen wanneer we het hebben over de functie, waardering en zingeving van arbeid.

<sup>141</sup> Idem. p.139-140. De emancipatiemonitor vermeldt dat het bruto-uurloon van de vrouw in 2006 in het bedrijfsleven 6% en bij de overheid 3% lager ligt dan dat van de man. Hierbij zijn de verschillen in opleiding, ervaring en leeftijd verrekent.

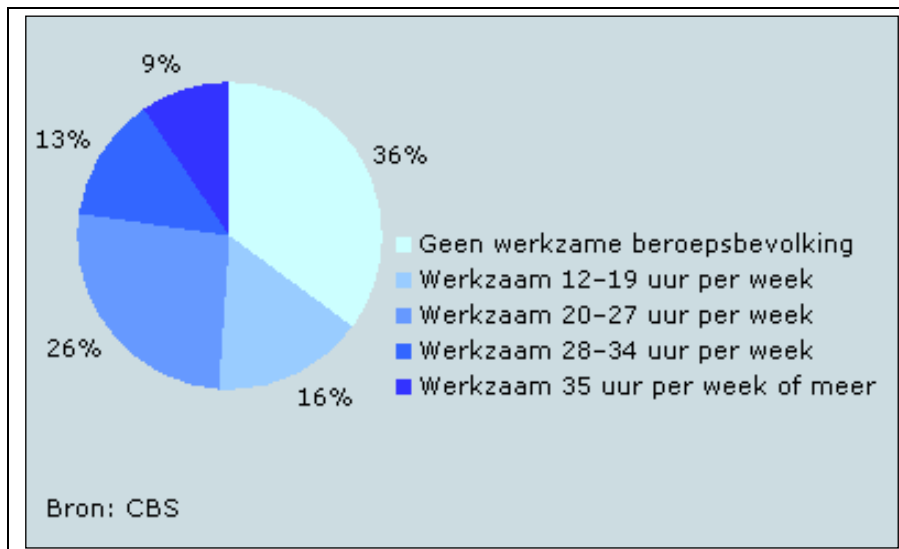
<sup>142</sup> Zowel op het hbo als op de universiteit was 51% van de studenten in 2007/'08 vrouw, Emancipatiemonitor 2008

<sup>143</sup> <http://www.cpb.nl/nl/pub/cepmev/mev/2008/speciale Onderwerpen/so2.pdf> p.141

<sup>144</sup> <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/nederland-regionaal/publicaties/artikelen/archief/2008/2008-2603-wm.htm>

<sup>145</sup> <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/arbeidsmarkt-vogelvlucht/structuur-arbeidsmarkt/2006-arbeidsmarkt-vv-participatie-art.htm>

<sup>146</sup> Zie BIJLAGE 1 voor meer informatie over de invloed van het opleidingsniveau en het aantal kinderen op de arbeidsparticipatie en deeltijdbanen van vrouwen tussen 1992 en 2005



Grafiek 2<sup>147</sup>: Arbeidsduur vrouwen met minderjarige kinderen, 2007

Enkele opvallende feiten uit de emancipatiemonitor 2008 zijn dat de arbeidsdeelname van vrouwen is toegenomen. Deze gegevens ondersteunen het feit dat eerder ook al genoemd werd: vrouwen nemen een grotere plaats in op de arbeidsmarkt. 59% van de vrouwen werkt in 2008 minimaal 12 uren per week, dit tegenover 57% in 2007. 70% van de vrouwen werkte in een deeltijd baan (2007)<sup>148</sup>, dit percentage is de afgelopen jaren dus iets gestegen.

Nu het duidelijk is dat vrouwen zich hebben losgemaakt van het oude patroon en zelfstandig aan het werk zijn geslagen, kunnen we gaan kijken naar redenen waarom vrouwen dezelfde positie begeren als mannen. Wat maakt dat arbeid belangrijk is voor vrouwen en wat is haar huidige arbeidspositie?

### Functie en Waardering van Arbeid

In 2004 heeft het CBS een rapport gepubliceerd over de deelname van vrouwen op de arbeidsmarkt<sup>149</sup>. Daarin staat beschreven dat één van de doelstellingen van het emancipatiebeleid in Nederland het vergroten van de arbeidsparticipatie is, met als gewenst resultaat het verhogen van de zelfstandigheid en onafhankelijkheid van de vrouw. In de praktijk blijkt dat de economische zelfstandigheid niet zo snel toeneemt vanwege het werken in deeltijd banen<sup>150</sup>. Dit kan dus niet de enige reden zijn waarom vrouwen (meer) zijn gaan werken. De reden dat vrouwen gaan werken, hangt onder meer samen met de waardering die ze aan haar werk geeft, de zingeving en voldoening die ze hieruit haalt<sup>151</sup>. Als het om waardering van arbeid gaat, is het opvallend dat 'werkende moeders' meer tevreden zijn over hun leven dan 'huismoeders'<sup>152</sup>. Daartegenover blijkt uit een onderzoek uit 2000 dan weer dat 15% van de vrouwen die hooggeschoolde hoofdarbeid verrichte, met burn-out klachten te kampen heeft. Deze heel verschillende onderzoeken en uitkomsten laten iets zien van tevredenheid en ontevredenheid over het leven ten opzichte van arbeid. De vraag kan gesteld worden welke vrouwen tevreden zijn en wanneer deze tevredenheid optimaal is. Om te

<sup>147</sup> <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2008/2008-2453-wm.htm>

<sup>148</sup> <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/DBA567B8-83E9-4BE2-9139-099DA9D25F44/0/Emancipatiemonitor2008.pdf>

<sup>149</sup> <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/00077C50-A953-4059-8E75-0094725B2323/0/2004k3v4p019art.pdf>

<sup>150</sup> In 2006 is 43% van de vrouwen economisch zelfstandig, Emancipatiemonitor 2008

<sup>151</sup> Hebben vrouwen in het gezinsleven altijd het idee dat ze "stand-by" moeten zijn voor alle dingen die er, los van de taken waar ze zich eigenlijk mee bezig willen houden, kunnen gebeuren, op het werk zijn ze hier even los van en kunnen ze ongestoord zich richten op hun taak, waardoor de resultaten op hun voornemens vaak beter zijn. Beck, U., Beck- Gernsheim, E., *Individualization*, p.63

<sup>152</sup> <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/vrije-tijd-cultuur/publicaties/artikelen/archief/1999/1999-0371-wm.htm>

beginnen is het daarom van belang om de functie van arbeid inzichtelijk te maken om daarna te kijken naar de waardering die vrouwen aan arbeid geven<sup>153</sup>.

Het product en de functie van arbeid zijn globaal te verdelen in materiële en immateriële aspecten. Onder de materiële aspecten vallen het ontvangen van een inkomen en het kunnen voorzien in levensonderhoud. Deze aspecten leveren iets tastbaars op en kunnen de vrouw, naar mate ze meer werkt een grotere zelfstandigheid geven ten opzichte van haar partner. De immateriële functie van arbeid heeft meer te maken met de betekenis voor haar als persoon. Hierbij valt te denken aan sociale contacten opdoen en onderhouden, kennis en ervaring opdoen in het werkveld, zelfrespect en eigen zelfstandigheid bevorderen<sup>154</sup>. Deze bovenstaande functies zijn uitwerkingen van arbeid voor de persoon zelf. Daarnaast zijn er functies die van belang zijn voor de overheid en samenleving, namelijk het opbouwen van een nationaal inkomen en het geld verschaffen aan de overheid (denk aan belastingen).

De waardering van arbeid kan gestaafd worden aan een aantal criteria, hetzij macht, inkomen, prestaties en verantwoordelijkheden, zelfontplooiing en afwisseling. Daarnaast is het natuurlijk belangrijk wat de arbeidsomstandigheden zijn, of er sprake is van goede voorzieningen en sociale zekerheden. Het is de vrouw die voor zichzelf de balans opmaakt hoe haar positie ten opzichte van deze criteria is en of het werk haar de nodige voldoening oplevert om haar inzet te handhaven. Dat alles is subjectief, per vrouw verschillend, en haar waardering zal mede bepaald zijn door de thuissituatie, de positie van haar partner en of er sprake is van kinderen. Ook eigen ambities en haar zelfstandigheid bepalen haar positie op de arbeidsmarkt. Wanneer haar mogelijkheden en kansen toenemen, krijgt de vrouw meer ruimte om eigen carrière te maken. Kansen die voorheen niet bestonden en dus geen keuze lieten aan een eigen invulling van de beschikbare tijd, zijn er nu des te meer.

De functie en beleving van arbeid hebben invloed op de arbeidsparticipatie en het is daarom belangrijk om in arbeidsomstandigheden te investeren om indirect waarde aan het leven van arbeiders toe te voegen. Dat houdt werknemers gemotiveerd en vergroot de kans op een actieve bijdrage in het arbeidsproces, op welk niveau dan ook. De vraag is hoe vrouwen worden gestimuleerd om meer en langer te werken. Een 'werkende moeder' zal eerder op een plaats komen waar ze 'vervangbaar is'<sup>155</sup>, waar ze minder zekerheden heeft en dit maakt dat vrouwen door werkgevers als een 'reserveleger' kunnen worden beschouwd<sup>156</sup>. Dit alles kan ontevredenheid veroorzaken, omdat de mogelijkheden van de vrouw grotendeels bepaald wordt door haar werkgever. In de volgende paragraaf zullen we kijken naar de manier waarop de arbeidsparticipatie van vrouwen vergroot kan worden.

### **Aanmoediging en ontmoediging bij de verhoging van de Arbeidsparticipatie**

De stimulans om in arbeidsomstandigheden te investeren wordt onder andere vanuit het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap gegeven. In een beleidsstuk dat op hun

---

<sup>153</sup> We benoemen de positieve aspecten, maar daarnaast kan de motivatie voor arbeid ook worden bekeken vanuit een negatief aspect, namelijk het ontvluchten van de thuissituatie of verveling.

<sup>154</sup> Daarnaast zijn er nog andere aspecten van arbeid die een zingevende functie voor het leven hebben, zoals het structureren van de tijd van individuen, verbinden van individuen met doeleinden die hun persoonlijke preferenties overstijgen, levert status en identiteit en draagt op die manier in belangrijke mate bij tot de definitie van iemands positie in de samenleving. Dwingt tot activiteit, biedt kansen om handelingen te stellen met zichtbare consequenties en mogelijkheden voor het uitdrukken en ontwikkelen van competenties en vaardigheden. Glorieux, I., *Arbeid als zingever*, Een onderzoek naar de betekenis van arbeid in het leven van mannen en vrouwen (VUBPRESS, Brussel, 1995) p.34

<sup>155</sup> In een ironische tegenreactie op de emancipatie en het 'powerfeminisme' reageert journaliste Fleur Jurgens in haar boek 'Leve de burgertrut' dat ze liever in de schaduw van haar gezin staat. Op haar werk is ze vervangbaar, maar voor haar kinderen is ze onvervangbaar. Volgens Fleur Jurgens is de vrouw juist minder vrij geworden door de emancipatiebeweging. Jurgens, F., *Leve de burgertrut* (Meulenhoff, Amsterdam, 2007) p. 10, 16, e.v.

<sup>156</sup> De vrouw is als het ware minder 'beroepsverbonden' dan de man. Glorieux, I., *Arbeid als zingever*, p.112

website te vinden is, staat beschreven wat het uitgangspunt hiervan is. Concrete doelen van het emancipatiebeleid zijn<sup>157</sup>:

- Economische zelfstandigheid
- Veiligheid, door geweld tegen vrouwen en meisjes tegen te gaan
- Maatschappelijke participatie, om sociale uitsluiting van vrouwen in kwetsbare posities te voorkomen
- Een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in besluitvormende posities
- Mensen ondersteunen om werk en zorgtaken makkelijker te kunnen combineren (dagindeling)

In de afgelopen jaren zijn er verschillende wetten en regelingen opgesteld en uitgevoerd om de arbeidsparticipatie te verhogen. Om de vrouw gelijke rechten en kansen te geven wordt er gebruik gemaakt van verlofregelingen, gelijke behandeling op het werk, bevordering van de doorstroom naar hogere functies en regelgeving op het gebied van seksuele intimidatie, agressie en geweld<sup>158</sup>. Door verbetering op deze punten heerst de verwachting dat vrouwen zich op een gelijke wijze kunnen ontwikkelen en hun kwaliteiten kunnen inzetten ter verhoging van de arbeidsparticipatie.

Naar aanleiding van de eerder beschreven functies van arbeid en de stimulans vanuit de overheid zouden we kunnen stellen dat de arbeidsomstandigheden voor de vrouw sterk verbeterd zijn. Desondanks blijkt uit onderzoek dat de situatie voor vrouwen niet altijd even bemoedigend is, soms zelfs ontmoedigend.

Zoals uit onderzoek is gebleken, hebben vrouwen namelijk vaker een deeltijdbaan waardoor er vrijwel geen sprake is van financiële afhankelijkheid. De bestuurlijke banen zijn over het algemeen voltijdbanen of grote deeltijdbanen en naarmate er meer kinderen in een gezin zijn, neemt het gemiddeld aantal arbeidsuren van de vrouw af. Vrouwen in deeltijdbanen hebben tevens minder carrièrekansen<sup>159</sup> en door hun baan als ‘minderwaardig’ te ervaren wordt hun arbeidscommitment minder<sup>160</sup>.

Naarmate er (meer) kinderen komen zal de vrouw minder gaan werken waardoor haar afhankelijkheid van de partner nog meer toeneemt<sup>161</sup>. Er wordt direct of indirect vanuit gegaan dat werkende moeders hun prioriteiten bij het gezin hebben liggen. Haar dubbele commitment<sup>162</sup> vraagt om een efficiënte manier om de beschikbare tijd in te vullen en maakt dat vrouwen moeilijker grote deeltijdbanen of voltijdbanen kunnen hebben. Voor de alleenstaande moeder is het daarom des te moeilijker om voldoende te werken en kinderen op te voeden, omdat er van allerlei kanten een beroep op haar wordt gedaan<sup>163</sup>. Zowel haar

<sup>157</sup> <http://www.minocw.nl/emancipatie/586/Over-emancipatie.html>

<sup>158</sup> <http://www.minocw.nl/emancipatie/586/Over-emancipatie.html>

<sup>159</sup> In 2007 werd slechts 7% van de topfuncties in het bedrijfsleven door vrouwen vervuld. Een kleine vertegenwoordiging. <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/DBA567B8-83E9-4BE2-9139-099DA9D25F44/0/Emancipatiemonitor2008.pdf>

<sup>160</sup> Glorieux, I., *Arbeid als zingever*, p.126

<sup>161</sup> Wanneer er een verschuiving plaatsvindt in de te besteden uren aan arbeid en gezinssituatie treedt er een beperktere mogelijkheid voor de vrouw om te participeren op de arbeidsmarkt. Daarnaast moet ook opgemerkt worden dat werkende moeders tegen rollenconflicten en rollenoverlast aanlopen. Werkende moeders besteden naast hun baan en de verzorging van het gezin meer tijd in het huishouden, terwijl werkende vaders naast hun baan weinig in het huishouden doen. Hun taak wordt meer geschetst als ‘helper’ en heeft daardoor een negatief karakter. De vrouw klaagt hier vaker over dan de man, dit is mede te begrijpen vanuit het traditionele rolverdeling tussen man en vrouw. Dit alles veroorzaakt onvrede onder vrouwen. Glorieux, I., *Arbeid als zingever*, p.108

<sup>162</sup> Arbeidsmarktparticipatie van vrouwen is ondergeschikt aan hun gezinsverplichtingen. Van mannen wordt verwacht dat ze tussen het schoolverlaten en de pensioenleeftijd permanent betaalde arbeid verrichten en dat ze alle andere rollen gedurende die tijd grotendeels onderschikken aan de arbeidsrol. Van vrouwen echter wordt een sterk commitment verwacht in het huishouden en tegenover de kinderen. Glorieux, I., *Arbeid als zingever*, p.107

<sup>163</sup> Heiligers heeft deze kwestie omschreven met het begrip *dubbelsporigheid*. Voor vrouwen is er een dubbel perspectief; ze zijn aan de ene kant werkende vrouw en aan de andere kant zijn ze moeder en intensief bezig met de verzorging van de

moederlijke, beschermende rol als de voorzienige rol vragen om vervulling. Wanneer er een partner betrokken is bij de opvoeding, zal de vrouw relatief meer ruimte hebben om te participeren in het arbeidsproces en daardoor een grotere zelfstandigheid creëren, hoewel gebleken is dat haar prioriteit bij het gezin zal blijven.

Deeltijdbanen zorgen er wel voor dat een groter percentage vrouwen uit de beroepsbevolking wil werken. Deze mogelijkheid om te werken wordt mede vergroot door de verschaffing van opvang aan kinderen en verlofregelingen, waardoor de vrouw de verzorging van de kinderen op een verantwoorde manier uit handen geeft. De overheid stimuleert kinderopvang<sup>164</sup> onder andere door financieel bij te dragen, vanuit het oogpunt dat kinderopvang onder de verantwoording van de ouders, overheid en werkgevers valt<sup>165</sup>. Deze regelgevingen zijn er niet alleen ter bevordering van een goede opvoeding van de kinderen, maar ook ter stimulans voor een sterkere economie in Nederland.

### **Conclusie en bevindingen**

In bovenstaande tekst hebben we geprobeerd een antwoord te formuleren op de vraagstelling:

*Wat is de huidige positie van de vrouw op de arbeidsmarkt en hoe is deze positie tot stand gekomen?*

De afgelopen eeuw is er veel veranderd in de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt. Ten eerste kan worden geconstateerd dat de vrouw ontevreden was over haar positie, rechten en plichten ten opzichte van de man. Door het opstaan van vrouwen in de zogenoemde feministische golf heeft de vrouw meer gelijkheid tussen haar en de man gebracht.

Ten tweede werken vrouwen relatief veel in (middelgrote en grote) deeltijdbanen, wat in wisselwerking staat met haar beperktere mogelijkheden, hoewel daar vandaag de dag ook ontwikkelingen in gaande zijn. Er wordt onder andere door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap veel gedaan ter bevordering van de arbeidsomstandigheden. Ook het aanbieden van kinderopvang maakt dat vrouwen gemakkelijker buitenshuis kunnen werken.

Nadelig in de positie van de vrouw en mogelijke veroorzaker van onvrede is de positie die ze heeft ten opzichte van mannen als het gaat om carrièrekansen en gelijke ontwikkeling. De vrouw heeft als het ware een ‘dubbele commitment’, zowel naar haar gezin als naar haar arbeidsdeelname. Gevoelsmatig (of misschien zelfs instinctmatig) zal ze daarom in het nadeel blijven. Onvrede over de arbeidsomstandigheden worden door de overheid en door werkgevers opgevangen door het oplossen van problemen rondom werktijden, door bijvoorbeeld flexibele arbeidsuren te bieden. Dit vergroot zoals gezegd de mogelijkheid ter ontwikkeling en daarmee het aspect van onafhankelijkheid wat nagestreefd wordt.

Enerzijds zien we dus een stimulans aan vrouwen om te participeren door deeltijdbanen, anderzijds zien we dat de mogelijkheden en kansen beperkt zijn binnen deze deeltijdbanen.

In de inleiding stelden wij de vraag in hoeverre de vrouw aan het puberen is en in hoeverre zij zich als ‘nieuwe onderdrukker’ heeft opgeworpen. Onzes inziens is de vrouw aan het puberen in die zin dat ze zich loswringt uit traditionele (burgerlijke) rolverdelingen, waarbij ze een ondergeschikte positie had als het gaat om participatie op de arbeidsmarkt. Door haar

---

kinderen. Deze dubbelsporigheid betekent in het huidige arbeidsbestel ook vaak een dubbele last.’ Steensma, Dr.D.J., Verhage-Van-Kooten, Mr.M., Westert, J., e.a., *Individualisering en gezinsbeleid*, p.124

<sup>164</sup> <http://www.minocw.nl/kinderopvang/index.html>

<sup>165</sup> Naast de regeling van kinderopvang moet opgemerkt worden dat er ook een regeling is voor tussenschoolse opvang, zodat kinderen tegen een financiële vergoeding op school kunnen blijven tussen de middag, waardoor vrouwen langer kunnen werken. <http://www.minocw.nl/opvang/488/Over-tussenschoolse-opvang.html>

deelname op de arbeidsmarkt ontstaat er ook een grotere onvrede binnen de taakverdeling in haar huishouding, wat ook 'puberen' genoemd zou kunnen worden.

Met de bewoordingen van Kant zouden wij willen stellen dat de vrouw zich uit de onmondigheid bevrijdt. Ze komt op voor zichzelf en haar rechten, waarbij er inderdaad sprake is van 'opstandigheid', ter vergroting van haar deelname op de arbeidsmarkt.

## **Literatuurlijst:**

### **Boeken**

- Beck, U., Beck- Gernsheim, E., *Individualization* (London, SAGE publications, 2002)  
Glorieux, I., *Arbeid als zingeving*, Een onderzoek naar de betekenis van arbeid in het leven van mannen en vrouwen (VUBPRESS, Brussel, 1995)  
Jurgens, F., *Leve de burgertrut* (Meulenhoff, Amsterdam, 2007)  
Steensma, Dr.D.J., Verhage-Van-Kooten, Mr.M., Westert, J., e.a., *Individualisering en gezinsbeleid*, Gezin, arbeid, opvoeding en zorg in het licht van christelijke politiek (Buijten & Schipperheijn B.V., Amsterdam, 1998)

### **Websites: bezocht in februari – maart 2009**

- <http://www.uitzendinggemist.nl/index.php/aflevering?aflID=8868056&md5=5ecc889aeae2cc9571f786bce677cb6d>  
<http://www.vandale.nl/vandale/opzoeken/woordenboek/?zoekwoord=emancipatie>  
<http://www.alettajacobs.org/thema/wetgeving.html>  
<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/arbeidsmarkt-vogelvlucht/structuur-arbeidsmarkt/2006-arbeidsmarkt-vv-participatie-art.htm>  
[http://www.cpb.nl/nl/pub/cepmev/mev/2008/speciale\\_onderwerpen/so2.pdf](http://www.cpb.nl/nl/pub/cepmev/mev/2008/speciale_onderwerpen/so2.pdf)  
<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/vrouwen-en-mannen/publicaties/artikelen/archief/2009/persbericht-emancipatiemonitor.htm>  
<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/nederland-regionaal/publicaties/artikelen/archief/2008/2008-2603-wm.htm>  
<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2008/2008-2453-wm.htm>  
<http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/00077C50-A953-4059-8E75-0094725B2323/0/2004k3v4p019art.pdf>  
<http://www.minocw.nl/emancipatie/586/Over-emancipatie.html>  
<http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/DBA567B8-83E9-4BE2-9139-099DA9D25F44/0/Emancipatiemonitor2008.pdf>  
<http://www.minocw.nl/kinderopvang/index.html>  
<http://www.minocw.nl/opvang/488/Over-tussenschoolse-opvang.html>



| <b>Tabel 6.3 Bruto participatie van vrouwen 18-64 jaar, naar opleidingsniveau en minderjarige kinderen, 1992-2005<sup>a</sup></b> |                           |      |           |                               |      |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------|-----------|-------------------------------|------|-----------|
|                                                                                                                                   | Participatie <sup>b</sup> |      |           | Aandeel in vrouwen 18-64 jaar |      |           |
|                                                                                                                                   | 1992                      | 2005 | 1992-2005 | 1992                          | 2005 | 1992-2005 |
|                                                                                                                                   | mpj in % <sup>c</sup>     |      |           | mpj in % <sup>c</sup>         |      |           |
| Alle vrouwen                                                                                                                      | 48,3                      | 61,5 | 1,9       |                               |      |           |
| w.v. basisschool                                                                                                                  | 23,5                      | 29,4 | 1,7       | 17,1                          | 8,5  | - 5,2     |
| laag                                                                                                                              | 39,0                      | 45,6 | 1,2       | 29,5                          | 23,6 | - 1,7     |
| middel                                                                                                                            | 56,4                      | 65,6 | 1,2       | 37,4                          | 42,8 | 1,0       |
| hoog                                                                                                                              | 72,9                      | 80,4 | 0,7       | 16,0                          | 25,1 | 3,5       |
| w.v. 0 kinderen                                                                                                                   | 52,7                      | 58,6 | 0,8       | 62,8                          | 62,1 | - 0,1     |
| 1 kind                                                                                                                            | 46,2                      | 70,5 | 3,3       | 14,5                          | 14,8 | 0,2       |
| 2 kinderen                                                                                                                        | 41,2                      | 67,4 | 3,9       | 15,8                          | 16,7 | 0,4       |
| ≥ 3 kinderen                                                                                                                      | 29,2                      | 53,4 | 4,8       | 6,9                           | 6,5  | - 0,5     |

<sup>a</sup> Opleidingsniveaus: basis=basisonderwijs; laag=vmbo; middel=mbo, havo, vwo; hoog=hbo, wo.  
<sup>b</sup> Werkende en werkloze beroepsbevolking (vrouwen die 12 uur of meer (willen) werken), als percentage van het totaal aantal vrouwen van 18-64 jaar.  
<sup>c</sup> Mutaties per jaar in %.

Bron: Enquête Beroepsbevolking 1992-2005.

| <b>Tabel 6.4 Gemiddeld aantal gewerkte uren per week van werkende vrouwen 18-64 jaar, naar opleidingsniveau en minderjarige kinderen, 1992-2005<sup>a</sup></b> |                                             |      |           |                                          |      |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|------|-----------|------------------------------------------|------|-----------|
|                                                                                                                                                                 | Gewerkte uren werkende vrouwen <sup>b</sup> |      |           | Aandeel in werkende vrouwen <sup>c</sup> |      |           |
|                                                                                                                                                                 | 1992                                        | 2005 | 1992-2005 | 1992                                     | 2005 | 1992-2005 |
|                                                                                                                                                                 | mpj in % <sup>d</sup>                       |      |           | mpj in % <sup>d</sup>                    |      |           |
| Alle vrouwen                                                                                                                                                    | 26,8                                        | 25,5 | - 0,4     |                                          |      |           |
| w.v. basisschool                                                                                                                                                | 22,3                                        | 21,8 | - 0,2     | 8,5                                      | 4,2  | - 5,2     |
| laag                                                                                                                                                            | 24,3                                        | 22,2 | - 0,7     | 24,9                                     | 18,6 | - 2,2     |
| middel                                                                                                                                                          | 27,4                                        | 24,8 | - 0,8     | 44,2                                     | 46,2 | 0,3       |
| hoog                                                                                                                                                            | 30,0                                        | 29,1 | - 0,2     | 22,4                                     | 31,0 | 2,6       |
| w.v. 0 kinderen                                                                                                                                                 | 30,0                                        | 27,6 | - 0,6     | 66,9                                     | 59,7 | - 0,9     |
| 1 kind                                                                                                                                                          | 22,3                                        | 24,4 | 0,7       | 13,8                                     | 15,9 | 1,1       |
| 2 kinderen                                                                                                                                                      | 19,4                                        | 21,5 | 0,8       | 14,3                                     | 18,3 | 1,9       |
| ≥ 3 kinderen                                                                                                                                                    | 17,8                                        | 20,3 | 1,0       | 5,0                                      | 6,1  | 1,5       |

<sup>a</sup> Opleidingsniveaus: basis=basisonderwijs; laag=vmbo; middel=mbo, havo, vwo; hoog=hbo, wo.  
<sup>b</sup> Gemiddeld aantal gewerkte uren van vrouwen die 1 uur of meer per week werken.  
<sup>c</sup> Vrouwen die 1 uur of meer werken.  
<sup>d</sup> Mutaties per jaar in %.

Bron: Enquête Beroepsbevolking 1992-2005.

### Bijlage 3: De positie van de vrouw in de Bijbel

#### Het Oude Testament: De vrouw in een patriarchale cultuur

Het eerste boek in de Bijbel, Genesis, verhaalt over de schepping van man en vrouw. In Gen.2:18 lezen we dat het niet goed is voor de mens, Adam, om alleen te zijn. Daarom schept God *een hulpe* voor de man, namelijk, de vrouw. Ds. C. Den Boer zegt hierover het volgende<sup>166</sup>: ‘Ze (Eva) staat op naam van de man. Ze is vlees van zijn vlees. In het nieuwe testament (Ef.5:22) wordt hieraan de gedachte van het hoofd-zijn van de man verbonden.’

Door de zondeval wordt er de verhouding tussen de man en vrouw verstoord. Er wordt meer gediscrimineerd en de vrouw wordt op een slaafse manier behandeld. De wetgeving die God door Mozes aan het volk Israel geeft, bepaalt dat er binnen de patriarchale samenleving bescherming moet zijn van vrouwen. Dit is te zien als een doorbraak van voor de vrouw vaak zeer onterende toestanden.<sup>167</sup>

Vrouwen nemen deel aan openbare functies in het Oude Testament. We zien een groot aantal vrouwen naar voren komen, waaronder de profetessen Mirjam en Hulda, maar ook Sara, Rebekka, Rachel, Deborah en Ruth, Esther en Eva. Ze zijn onmisbaar in de beschrijving van de geschiedenis van het volk Israel<sup>168</sup>. In de cultus van Israel zien we mannen in de hoofdrol van priester en vervullen vrouwen bijvoorbeeld een rol als zangeres of muzikant<sup>169</sup>. In het oude Oosten is er sprake van priesteressen in de cultus der heidenen met allerlei perversiteiten, o.a. in gewijde tempelprostitutie. Dit is een mogelijke reden voor de afwezigheid van vrouwen in vooraanstaande posities binnen de tempeldienst in Israel.

Het dagelijkse leven van de vrouw speelt zich af rondom het huis en ze heeft veel verplichtingen in het gezin<sup>170</sup>. Het belangrijkste in haar leven is het krijgen en opvoeden van (veel) kinderen, het liefst zonen. Ze is de ‘manager’ van het gezin en de huishouding en ze verzorgt haar man en kinderen op allerlei manieren<sup>171</sup>. Buitenshuis heeft de vrouw ook taken die grofweg verdeeld kunnen worden in twee soorten, namelijk het assisteren bij de productie van bijvoorbeeld voedsel (landbouw en veehouderij) en specifieke beroepen en diensten zoals werk in het paleis. Daar bereidde ze bijvoorbeeld zalf, kookte en bakte voor de koning (1 Samuel 8:13)<sup>172</sup>.

Binnen het gezin waren de vrouwen onderworpen aan hun man, of ze nou echtgenote of dochter waren. De man had de keuze in relaties en bepaalde de echtgenoot voor zijn dochter, hij bepaalde of de vrouw een (religieuze) opleiding kon volgen en of ze naar de synagoge mocht. De man beperkte de bewegingsvrijheid van de vrouw<sup>173</sup>. Alleen weduwen, gescheiden vrouwen en prostituees hadden een zelfstandige ‘status’, los van de man. Hoewel vrouwen, kinderen, slaven en vee als eigendom van de man werden beschouwd, werden vrouw en kinderen niet als ‘bezit’ gezien<sup>174</sup>. Naarmate de vrouw ouder werd kreeg ze meer autoriteit, vrijheid en vrije tijd<sup>175</sup>.

<sup>166</sup> Boer, Ds. C. den, *Man en vrouw in Bijbels perspectief*, een Bijbels-theologische verkenning van de man-vrouw verhouding met het oog op de gemeente (J.H. Kok, Kampen, 1985) p.40

<sup>167</sup> Idem.p.46

<sup>168</sup> Miller, P.D. (ed.), *Ancient Israelite Religion: Essays in Honor of Frank Moore Cross* (Vol.6, Philadelphia, 1987) p.951

<sup>169</sup> Bijvoorbeeld in Psalm 68:26 ‘voorop zangers, daarachter snarenspeelers, omstuwd door meisjes met tamboerijnen’

<sup>170</sup> Miller, P.D. (ed.), *Ancient Israelite Religion*. p.953

<sup>171</sup> Idem.p.953

<sup>172</sup> Idem.p.955

<sup>173</sup> Freedman, D.N, *The Anchor Bible Dictionary* (deel 6, New York: Doubleday, 1996) p.958

<sup>174</sup> Idem.p.956

<sup>175</sup> Idem.p.954

## **Nieuwe Testament: achtergronden en cultuur**

Het nieuwe Testament speelt zich af in de eerste eeuw na Christus. Om de Bijbelteksten die beschreven staan goed te kunnen interpreteren, is het belangrijk om een beeld te hebben van de situatie van vrouwen in die tijd. De patriarchale samenleving, zoals hierboven beschreven, was één van de twee hoofdredenen dat vrouwen binnen de Israëlitische context weinig mogelijkheden buiten het gezin hadden. Daarnaast was het uitsluiten van vrouwen uit tempeldiensten gebaseerd op de (on)reinheidswetten, zoals die beschreven staan in Leviticus<sup>176</sup>. Onderwijs mochten ze alleen binnen het gezin geven, bij de opvoeding van de kinderen. Buiten het Joodse gezin was het een vrouw niet toegestaan om te onderwijzen. Het is onwaarschijnlijk dat vrouwen in de tijd vóór Jezus discipelen waren en met een leraar meereisden<sup>177</sup>. Daarom was het ook opmerkelijk dat er vrouwelijke discipelen waren, zoals Maria van Magdala, Johanna en Susanna (Luc.8:1-3), die met Jezus meereisden en voor Hem zorgden. Daarnaast is het opmerkelijk dat Jezus' van mening was dat de fysieke familie ondergeschikt was aan de geestelijke familie<sup>178</sup>, gevormd door een ieder die Gods wil doet (Mar.3:31-35). Dit was een radicale verandering in een cultuur waarin het gezin zo belangrijk was.

Wat het gezinsleven betrof, gaf Jezus, en later ook Paulus, de vrouw meer ruimte om keuzes te maken wat betreft echtscheiding en het ongehuwd blijven. Dit laatste was in die tijd in strijd met de opdracht van Genesis 1 om te huwen en kinderen te baren<sup>179</sup>. Paulus ziet het ongehuwd blijven met het oog op de spoedige wederkomst van Jezus als iets positiefs. Hij ziet celibatair leven als een 'geschenk' van God, wat niet iedereen krijgt (1 Cor.7:7). De geestelijke veranderingen die 'in Christus' plaatsvinden hebben impact op de sociale situatie. Er ontstaan grotere stabiliteit en gelijkwaardigheid in het huwelijk en een grotere rol voor gehuwde of ongehuwde vrouwen in de gemeente<sup>180</sup>.

Niet overal in het Midden-Oosten was de patriarchale samenleving zo sterk als in de Joodse cultuur. Per cultuur was de positie van de vrouw anders. In Egypte konden vrouwen regeren en in Rome konden vrouwen veel invloed uitoefenen op de keizer en regeerden ze soms 'indirect' door hun zoon die op de troon zat. In religieuze zin was het Griekse vrouwen toegestaan om 'openbaringen' door te geven en vooraanstaande posities te bekleden in de Dionysische cultus. Daarnaast hadden ze de leiding in vruchtbaarheidsrituelen.<sup>181</sup>

## **Paulus' visie op de positie van de vrouw**

Zoals we hebben gezien werpt het Nieuwe Testament nieuw licht op de positie van de vrouw. Jezus brengt door Zijn onderwijs en levenshouding meer gelijkheid tussen man en vrouw. In geestelijk opzicht zijn ze 'gelijk' en 'één in Christus' (Gal.3:28).

De zwijgtteksten in de brieven van Paulus zijn geschreven tegen uitwassen in de christelijke gemeente. De vrouwen in de gemeente die minder bekend waren met het Oude Testament en met het discussiëren dan mannen, onderbraken soms de bijeenkomst en leidden daardoor mensen af<sup>182</sup>. Deze vrouwen krijgen de opdracht om te zwijgen:

Vrouwen moeten gedurende uw samenkomsten zwijgen. Ze mogen niet spreken, maar moeten ondergeschikt blijven, zoals ook in de wet staat. Als ze iets willen leren, moeten ze het thuis aan hun man vragen, want het is

---

<sup>176</sup> Freedman, D.N., *The Anchor Bible Dictionary*, p.957

<sup>177</sup> Freedman, D.N., *The Anchor Bible Dictionary* p.957

<sup>178</sup> Idem.p.958

<sup>179</sup> Idem.p.958

<sup>180</sup> Idem.p.960

<sup>181</sup> Idem.p.958

<sup>182</sup> Keener, C.S., *The IVP Bible Background Commentary: New Testament* (Downers Grove, Ill.: InterVarsity Press, 1993) 1 Kor. 14:35

een schande voor een vrouw als ze tijdens een samenkomst spreekt. (1 Korinthiers 14:34,35)

Een letterlijke opvatting van deze tekst voor nu, de vrouw die te allen tijde moet zwijgen tijdens de samenkomsten, gaat niet op. In de brieven van Paulus worden namelijk enkele vrouwelijke profetessen genoemd die een rol hebben binnen de samenkomst. Ook is er sprake van bijeenkomsten in de huizen van bijvoorbeeld Chloe, Lydia, Nympha, Priscilla en Aquila (Col 4:15; 1 Cor 1:11; 16:19; Rom 16:3–5). Vrouwen mogen de samenkomsten bijwonen, wat vooruitstrevend was in een tijd waarin maar weinig vrouwen onderwijs genoten. Ze krijgen daarbij weliswaar de opdracht om thuis vragen te stellen aan haar man, zodat ze de orde niet verstoren<sup>183</sup>. In 1 Tim.2:11-13 ziet Paulus de scheppingsorde als argument dat mannen leidinggeven in de gemeente<sup>184</sup>:

‘Een vrouw dient zich gehoorzaam en bescheiden te laten onderwijzen; ik sta haar dus niet toe dat ze zelf onderwijst of gezag over mannen heeft; ze moet bescheiden zijn. Want Adam werd als eerste geschapen, pas daarna Eva.’

In Efeze 5:22-23 vraagt Paulus de vrouwen om zich aan hun man te onderwerpen. Het is mogelijk dat vrouwen bijvoorbeeld door een tekst als Galaten 3:28 verkeerde conclusies hebben getrokken over hun rol in de kerk en maatschappij<sup>185</sup>.

‘Vrouwen, erken het gezag van uw man als dat van de Heer, want een man is het hoofd van zijn vrouw, zoals Christus het hoofd is van de kerk, het lichaam dat hij gereed heeft’.

Hij vervolgt met het geven van enkele ‘opdrachten’ aan de man en aan de vrouw, maar bovenal het liefhebben van elkaar is iets dat centraal staat.

### **Conclusies over de positie van de vrouw in de Bijbel**

De patriarchale samenleving maakte dat de prioriteit voor gehuwde vrouwen in het gezin en in de huishouding lagen. De man was hier het hoofd en hij had zeggenschap over vrouw, kinderen, slaven en vee. Naarmate de vrouw ouder wordt verwierf ze zich meer vrijheid en vrije tijd. Haar autoriteit nam toe, in het bijzonder wanneer ze veel kinderen had gebaard. In de samenleving had ze een aantal taken buiten het gezin, die veelal seizoensgebonden waren (taken in de agricultuur), of zich binnen de ‘dienstverlenende sector’ bevonden. Deze laatste taken werden vaak uitgevoerd door ongehuwde vrouwen.

Door het optreden en de leer van Jezus en Paulus krijgen vrouwen in geestelijk opzicht een meer gelijkwaardige positie aan de man. In sociaal opzicht heeft dit positieve uitwerkingen binnen het huwelijk. Ook werd het ongehuwd blijven aanbevolen met het oog op de spoedige wederkomst van Christus.

De vrouw mocht deelnemen aan de samenkomst van de gemeente, mits ze deze niet verstoort. Daarnaast zien we dat vrouwen een bijzondere rol toebedeeld kregen, die gebaseerd was op gaven die God haar gaf, zoals het profeteren, doorgeven van boodschappen en het openstellen van het huis voor de samenkomst van de gemeenten.

---

<sup>183</sup> Idem. 1 Kor. 14:35

<sup>184</sup> Mounce, W.D., *Pastoral Epistles* (Word Biblical Commentary, vol.46, Dallas, Word incorporated, 2002) p.148

<sup>185</sup> Lincoln, A.T., *Ephesians* (Word Biblical Commentary, vol.42, Dallas, Word incorporated, 2002) p.367

## Bijlage 4: Checklist bij de interviews

### *Algemene vragen*

1. Leeftijd
2. Hebt u een partner?
3. Hebt u kinderen? Zo ja, hoeveel en hoe oud?
4. Wanneer bent u afgestudeerd?
5. Voltijd of deeltijd? Specifieke variant?
6. Hoe lang bent u al werkzaam als kerkelijk werker?
7. Hoe typeert u uw gemeente/organisatie?
8. Wat voor werk doet u precies? Wat is uw takenpakket?
9. Hoeveel uren werkt u per week als kerkelijk werker?
10. Zou u meer willen werken?
  - i. Hebt u daar voorwaarden voor?
  - ii. Zo ja, wat zijn uw voorwaarden?

### *Zelfbeeld en gezin*

11. Hoe ziet u uzelf als vrouw?
12. Hebt u dromen?
13. In hoeverre kunt u uw dromen waarmaken?
14. Wat ervaart u als zingevend in uw leven?
15. Hoe omschrijft u uw rol als vrouw binnen het gezin?
16. Hebt u een taakverdeling in uw huishouding en de verzorging voor kinderen?
  - i. Wat motiveert u hiervoor?
  - ii. Hoe werkt het in de praktijk?

Stelling: Ik zie het als mijn primaire taak om het huishouden te runnen en de kinderen op te voeden.

### *Opleiding*

Stelling: Door de kennis en vaardigheden die ik tijdens de opleiding heb opgedaan, ben ik in staat om op een goede manier te functioneren in het werkveld.

17. Hoeveel tijd kostte het u om een baan te vinden?
  - i. in hoeverre hebt u het idee dat uw vrouw- zijn hierin mee speelde?
18. Hoe tevreden bent u over de aansluiting tussen studie en werk?
  - i. Hoe waardeert u uw eigen aansluiting tussen studie en werk?
  - ii. Wat beïnvloedt deze waardering?
19. Hoe tevreden bent u over de GPW opleiding?
  - i. Wat is een sterk punt van de opleiding?
  - ii. Wat is een zwak punt van de opleiding?
  - iii. Wat zou een verbeterpunt zijn?

*Uit de alumnionderzoeken van de jaren 2002- 2007 is gebleken dat relatief veel vrouwen ontevreden zijn over de GPW opleiding, het beroep en de aansluiting van de studie op het werkveld.*

20. Is dit iets wat u herkent in uw eigen situatie?  
i. Kunt u vertellen waarom wel of niet?

Stelling: De keuze om aan de GPW-opleiding te beginnen was/is mijn roeping door God

### ***Kerkelijk werk***

21. Hoe wordt er in de gemeente waar u bij aangesloten bent, gekeken naar de positie van de vrouw?  
22. Wat vindt u hiervan?

Stelling: Mijn eigen visie op de positie van de vrouw in de gemeente maakt dat ik me minder breed kan inzetten dan ik graag zou willen. (onderliggend: spanning orthodoxie – beroepsgerichtheid)

### ***Vrouw op de arbeidsmarkt***

23. In hoeverre heeft uw vrouw- zijn volgens u invloed op de manier waarop er in uw werk tegen u wordt aangekeken?

*Uit literatuuronderzoek dat wij hebben gedaan, blijkt dat vrouwen vaak stress ondervinden van het feit dat zij op veel verschillende punten zwaar belast worden en veel verantwoordelijkheid moeten dragen, bijvoorbeeld in werk, gezin, huishouden, vrijwilligerswerk. Je zou kunnen spreken van dubbele verantwoordelijkheid: zowel op het werkveld als in het gezin*

24. In hoeverre herkent u dit bij uzelf?  
25. Hoe ervaart u de combinatie werk en gezin?  
26. Welke elementen in uw werk maken dat u uw arbeidsinzet handhaaft?

### ***Emancipatie***

27. Wat verstaat u onder emancipatie?  
28. Vindt u dat u geëmancipeerd bent? Op de schaal van 1 tot 10?  
29. Hoe uit zich dat in de praktijk?

Stelling: Ik heb evenveel mogelijkheden als een man om me te ontwikkelen op alle terreinen van het leven

## Bijlage 5: Schematisch overzicht met reacties van respondenten

### I Opleiding

Motivatie: meer willen weten over God en de Bijbel, niet vanuit een zeer sterke roeping.

#### Positief

- voldoende vaardigheden mee als het gaat om de praktische kant van projectmatig werken.
- sfeer binnen de opleiding: contact met studenten en docenten
- theoretische vakken erg interessant

#### Negatief

- Mist theoretische onderbouwing van de sociale vakken
- mensen ‘af te leveren’ die als actief gemeentelid bijzonder waardevol zijn, maar die niet ver genoeg boven de rest van de gemeente uitsteken in theologische kennis om ook daadwerkelijk de gemeente op te kunnen bouwen
- theologie teveel vanuit de veilige hoek werd benaderd
- vakken rondom missionair werk te sterk gericht op beroepsfunctioneren in het buitenland en voelt zij zich onvoldoende toegerust om dit binnen Nederland te doen.
- weinig aandacht besteed aan de positie van de vrouw, maar ook aan de moeilijkheden die je als vrouw tegenkomt in het solliciteren of de sterk op mannen gerichte functies.

Motivatie: Honger naar meer kennis, ‘weet niet of het roeping is, maar wel leiding’.

#### Positief

- praktische kanten
- vakken waren goed.

#### Negatief

- stagebeleiding
- veel verschillende thematiek → weinig diepgang, maar wel een brede blik.

Verbeterpunt: meer psychologie. Haar vraag bij de opleiding is of ze voldoende bagage meegeeft om te kunnen functioneren in het beroepsveld. De meeste (relevante) kennis heeft ze in haar baan binnen de stichting opgedaan.

Motivatie: roeping. Mevrouw kwam veel in aanraking met “gebroken verhalen” bij haar werk in het ziekenhuis en begon zich af te vragen of ze nog wel op de goede plaats zat, vanuit die motivatie is ze aan de opleiding begonnen.

#### Positief

- kennis en vaardigheden
- docenten: “Zeer enthousiast, vergroeid met hun vaak, veel theoretische en theologische kennis”

#### Negatief

- docenten gingen er vanuit dat ze op de hoogte was van kerkelijke geschriften, terwijl ze uit een geheel ander kerkgenootschap kwam.
- weinig aandacht werd besteed aan de discussie rondom de positie van de vrouw
- geen aandacht geschonken aan de positie van de vrouwelijk kerkelijk werker in het werkveld.
- Weinig vrouwelijke docenten
- Weinig aandacht voor persoonlijke kant van de opleiding (persoonlijke geloofsgroei)

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Motivatatie: GPW- opleiding was geen directe roeping van God, wel Gods leiding hierin gezien.</p> <p>Positief:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o interessant en verrijkend</li> <li>o sfeer</li> <li>o hulpvaardigheid van docenten</li> <li>o serieus genomen als vrouw</li> </ul> <p>Negatief: Organisatorisch (overgang van ETH naar CHE)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <p>Motivatatie: Het volgen van een GPW- opleiding was in eerste instantie geen roeping, theologie leek haar gewoon interessant om te studeren. Ze had mede vanuit haar reformatorische achtergrond veel vragen en zocht naar antwoorden.</p> <p>Positief</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o praktische vakken</li> <li>o Stage en supervisie</li> </ul> <p>Negatief</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o organisatorische problemen</li> <li>o schools</li> <li>o onvoldoende toegerust voor prediking en exegese. Vooral de presentatiekant: 1 module homiletiek is te weinig.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <p>Motivatatie: De aanleiding om aan de opleiding te beginnen was een verlangen naar theoretische en theologische onderbouwing van het werk dat ze al deed</p> <p>Positief:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Voldoende kennis en vaardigheden.</li> <li>o Sfeer en de groeiende verbondenheid tussen de klasgenoten.</li> <li>o interactieve element in sommige lessen</li> <li>o praktische insteek door middel van stage, supervisie en het schrijven van verslagen</li> </ul> <p>Negatief:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o weinig aandacht voor theologische doordenking bij levensvragen.</li> <li>o organisatie betreffende het curriculum, mogelijk veroorzaakt door de</li> <li>o Een gebrek aan transparantie bij de beoordeling door docent</li> <li>o weinig aandacht is voor de positie van de deeltijder.</li> <li>o meerdere vakken per periode is een zware belasting</li> </ul> |
| <p>Motivatatie: Ze is aan de GPW opleiding begonnen met het verlangen om meer theologische kennis op te doen en meer te leren over bijvoorbeeld kerkgeschiedenis. Ze zag het niet als haar roeping door God.</p> <p>Positief:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Sociale vakken.</li> <li>o Contact met medestudenten</li> <li>o vorming</li> <li>o basiskennis van het Hebreeuws en het Grieks</li> </ul> <p>Negatief:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o vakjargon wat een hoogmoedige cultuur schepte</li> <li>o groepswork</li> <li>o weinig contact hebben met klasgenoten</li> <li>o voelde zich niet altijd serieus genomen: jong, evangelische en een vrouw. Ze had beter binnen de voltijdse opleiding gepast.</li> </ul>                                                                                                                                                                  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |



Motivatatie: De keuze om aan de GPW opleiding te beginnen, ziet ze ondanks haar crisis toch als roeping door God. Haar eerste associatie met de opleiding GPW is dat ze het als 'een hel' heeft ervaren. Ze geeft aan dat dit in het bijzonder te maken heeft met de persoonlijke crisis in haar seksuele identiteit waar ze doorheen is gegaan. Het bekleden van een positie in de gemeente, maar tegelijkertijd het besef dat je slechts een mens bent, ervaarde ze in de opleiding als iets tegenstrijdigs.

Positief

- o inhoudelijke vakken.
- o startbekwaam heeft gemaakt voor het werk in de kerk: stages → praktijkervaring
- o De organisatie van de opleiding zat goed in elkaar als ze het vergelijkt met andere hogescholen in Nederland.
- o In de GPW-opleiding ervaarde ze wel ruimte om over het onderwerp vrouw en kerk te spreken. In een keuzeprogramma kon er dieper worden ingegaan op deze kwestie

Negatief

- o Slechte begeleiding in haar persoonlijke crisis
- o docenten houden elkaar de hand boven het hoofd.
- o omgeving als onveilig ervaren

Motivatatie: roeping door God

Positief:

- o veelheid aan vakken
- o sfeer
- o betrokkenheid van zowel studenten als docenten
- o meedenken van docenten bij persoonlijke problemen.

Negatief

- o kwaliteit van de opleiding
- o Het ontbreken van een link tussen theorie en praktijk
- o theorie zelf vaak weinig diepgaand, gevoel van kennisgebrek
- o de opleiding is te "lief", mensen die duidelijk onder de maat presteerden werd er de hand boven het hoofd gehouden
- o Tegelijkertijd was er vaak ook weinig begeleiding voor mensen die wat meer moeite hadden met de opleiding, hier had meer aandacht aan besteed kunnen worden

Motivatatie: De keuze om aan de GPW-opleiding te beginnen was niet echt haar roeping door God. Ze was van plan om de opleiding 'leraar Godsdienst' aan de ETH te doen, deze werd op het laatste moment opgeheven, toen is ze maar naar de CHE gegaan. Ze gelooft wel dat God bepaalde verlangens in haar hart heeft gelegd: 'iets met jongeren, iets met overdracht en iets met geloof. GPW win eerste instantie niet mijn ding, maar paste toch beter dan ik in eerste instantie dacht...'.

Positief

- o aandacht voor de praktijk
- o heel breed opgeleid
- o intervisie was sterk
- o Sommige docenten zijn wel betrokken, maar niet allemaal.
- o Qua vaardigheden wel genoeg opgedaan om op een goede manier te functioneren.

Negatief

- o In conflict geraakt met een docent van de opleiding. Hierop werd zeer slecht gereageerd. Er was een groot gebrek aan transparantie, er werd van alles buiten haar om besloten. Ze heeft toen serieus overwogen om met de opleiding te stoppen. Ze kijkt hier nog altijd met een heel naar gevoel op terug.
- o 'reflecteren om het reflecteren', is op een gevend moment zo vermoeiend.
- o Ze miste toch een gedegen kennis, dat 'nekt' haar in haar werk soms.
- o Ze vindt dat op de CHE allerlei onderwerpen heel erg vanuit één visie worden benaderd

- Veel onderwerpen heel vluchtig behandelt. Er wordt heel erg vanuit 1 bepaalde visie gekeken.
- Er werd door docenten niet goed geluisterd naar de vragen van de vrouw, althans, niet naar de vragen die specifiek over de positie gingen
- Verder is de CHE niet echt op het werken in de kerk gericht, organisatorische kant van het werk meer moeten belichten

## II Overgang naar het werk en arbeidsparticipatie

Twee keer gesolliciteerd

Werkzaam bij christelijke organisatie als jongerenwerker. Ze doet nu al meer dan waar ze betaald voor krijgt, een eerlijker salaris zou ze wel graag willen. Het is geen 9 tot 5 baan maar een baan waar ze thuis ook vaak druk mee is. Dit geeft regelmatig stress, veel dingen lopen door elkaar.

Het vrouw-zijn is binnen haar werk wel van invloed. Ze werd aangenomen vanwege haar vrouw-zijn. Verder voelt ze zich niet altijd serieus genomen als vrouw, maar ook de jonge leeftijd zorgt dat dit zo is. Door haar manager wordt ze vaak niet begrepen omdat ze vrouw is.

Haar werk beoordeelt ze met een 6,5. In theorie is het een fantastische baan, maar in de praktijk kan ze nauwelijks doen waar ze voor is aan genomen, de werkdruk is enorm. Ware belasting om meerdere punten herkent ze dan ook bij zichzelf: vooral de veelheid aan taken binnen werk maakt het zwaar, ze voelt zich heel verantwoordelijk en heeft niet veel mensen om op terug te vallen. Ze heeft weinig energie voor dingen buiten het werk doordat ze zich binnen het werk zo inzet.

Ze ziet zichzelf de grootste motivator voor haar werk. Ze voelt zich verantwoordelijk om het werk goed te doen, vooral omdat gewerkt wordt vanuit de giften die organisatie krijgt.

Veel dingen in het werk zijn leuk, daarom aan veel dingen werken. Voldoen aan verwachtingen die mensen is soms ook een (te) belangrijke motivator.

Enkele jaren werkte ze 18 uur per week bij de IZB.

Al binnen een week na het afstuderen kon ze beginnen bij deze baan. Het werken bij de IZB beoordeelt ze met een 6,5. Positieve punten waren het werken met groepen en ook de grote vrijheid die er was met betrekking tot werktijden e.d. Dit maakte het gemakkelijk te combineren met het gezin.

Tegenwoordig Onderwijskunde studerend aan een Universiteit.

Tevreden over haar beroep en de aansluiting op het werkveld. Na haar afstudeerproject in de leefgemeenschap kon ze daar blijven. Haar vrouw-zijn speelt daarin een grote rol

Officieel 32 uren in de week, maar in de praktijk zijn het er veel meer. Ze heeft veel taken, waarbij ze aangeeft dat ze wel wat minder wil doen. Het leven binnen een leefgemeenschap heeft als voordeel dat ze geen tijd aan een gezin en huishouding hoeft te besteden. Haar werk waardeert ze met een 9.

Was al werkzaam, niet in het verlengde van de opleiding

Deze vrouw heeft twee bedrijven aan huis. Deze beide banen vormen voor haar een 'fulltime baan', de uren die ze maakt zijn versnipperd over de hele week. Zolang het te combineren valt met haar gezin hoopt ze dit door te zetten. Ze ervaart haar vrouw-zijn als positieve factor in haar werkzaamheden, in het bijzonder wanneer het gaat om het leggen en onderhouden van contacten. Tegelijkertijd heeft ze ook het idee dat ze haar geloofwaardigheid meer moet bewijzen omdat ze vrouw is. Tussen haar ondernemerschap en GPW-opleiding ervaart ze weinig overlap. Inkomen, vrijheid en voldoening zijn voor haar motivatoren om haar werkzaamheden te handhaven.

Ze heeft voldoende kennis en vaardigheden opgedaan om als GPW'er aan het werk te kunnen, maar vindt dat dit ook mede afhankelijk is van de plaats waar de afgestudeerde GPW'er komt te werken

2 keer gesolliciteerd en is ze twee keer afgewezen op grond van het feit dat ze niet lid is van de PKN. Dat heeft gemaakt dat ze is gaan doorstuderen in een master-opleiding. Na het voltooien van de opleiding bleef haar werk bleef onbetaald en wilde ze graag een waardering zien in de vorm van geld.

Ze heeft 30 uren per week gewerkt maar vanwege haar huidige master-opleiding wil ze haar arbeidsparticipatie buitenshuis verlagen. Ze zou wel in deeltijd willen blijven werken, mits de studiedruk niet te hoog is. Na haar master-opleiding zou ze wel meer willen werken, mits ze hiervoor niet hoeft te verhuizen. Omdat haar werk met haar zelf te maken heeft en vooral ook thuis uitgevoerd wordt, is het nooit af. Alle haar taken bevinden zich op 1 terrein. Ze is veel thuis en is daardoor gemakkelijk bereikbaar voor mensen. Tijdens het studeren wordt ze soms gebeld door mensen uit de gemeente, onderbrekingen verhogen de werkdruk. Ze ervaart haar situatie als 'iets te druk', maar ze 'beheerst het zelf' en kan het daarom ook 'zelf veranderen'.

Eén keer gesolliciteerd en aangenomen.

16 uur per week werkzaam als contextueel therapeut (in opleiding). Hier geeft ze lessen en pastorale begeleiding. Meer werken zit er voorlopig niet in, wellicht nadat de opleiding helemaal is afgerond wel, nu heeft ze daar niet voldoende tijd voor. Haar baan ervaart ze als een "lot uit de loterij", ze heeft het erg naar haar zin.

Het zoeken van een baan was geen probleem, ze geeft zelf al vanaf 2000 cursussen en langzaam maar zeker is dit steeds verder uitgebreid. Ze voelt zich door de opleiding, maar ook door andere cursussen bekwaam om te kunnen werken in het pastoraat.

Functioneert als Pastoraal werker in drie verschillende situaties, in totaal 24 uur per week: 2 keer vrijwilligerswerk, één keer betaalde baan. Ze zou niet meer willen werken, ook al ervaart ze de aanvraag van hulp groter dan dat ze aankan.

Deze vrouw is werkzaam in het godsdienstonderwijs voor elf lesuren in de week.

In het onderwijs voelt ze zich als vrouw meer gelijkwaardig aan de man dan in het kerkelijke milieu. Toch laat deze baan nog wel wat te wensen over omdat er weinig eenheid in het team is, mede door de crisis rondom een schorsing. Dat maakt dat ze "zelf het wiel moet uitvinden". Het gebrek aan eenheid maakt dat deze vrouw overweegt om toch te stoppen met dit werk. Samen ergens voor staan en voor gaan, vindt ze een belangrijke motiverende factor in het werk.

Ze kon op haar stageplaats blijven werken.

Drie deeltijdbanen: één binnen een christelijke stichting die pastoraal werk doet, één in de seculiere setting waar ze eerder een opleiding voor had afgerond en één binnen een Theologische opleiding in Nederland.

Haar vrouw-zijn is bij haar functie binnen de christelijke stichting een positieve factor, ze werkt onder vrouwen die seksueel misbruikt zijn. Ze ziet haar 'jeugdige leeftijd' eerder als een 'discriminerende' factor. Bij haar werk als docent ervaart ze soms dat ze minder serieus wordt genomen door mannen.

Het werk in huis is uitbesteed aan een schoonmaakster onder het motto 'gavengericht werken'. De combinatie van diverse werkzaamheden ligt haar goed, het 'past bij mij', zegt ze er zelf over

Ze heeft wel gesolliciteerd maar werd niet aangenomen omdat er kandidaten waren met meer ervaring of omdat de voorkeur uitging naar een man. Moest hier dan vaak het onderspit delven tegenover een academisch geschoolde predikant. Ze heeft overwogen om zich om te laten scholen tot godsdienstdocent vanwege de werkgelegenheid voor haar als vrouw, maar werk met tieners ligt haar wat minder.

Werkzaam als tandartsassistente. Twee dagen in de week werkt zij, grotendeels gemotiveerd door de verwerving van inkomsten en de interesse in dit werk. Een uitbreiding tot maximaal 24 arbeidsuren per week zou wenselijk zijn wanneer ze 's avonds zou kunnen werken. Dit in verband met het combineren van het werk en het gezin.

### III Emancipatie

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>In haar vrouw-zijn ziet ze veel voordelen. Ze ervaart dat ze meer ruimte heeft om zich te kunnen ontwikkelen dan haar partner. Ze ervaart haar thuis zijn als bevrijdend. Het zorgen voor de kinderen ziet ze als primaire bezigheid en haar empathie is hierin een pre.</p> <p>‘Vroeger was ik tegen rolbevestigend gedrag’, maar toch heeft ze er samen met haar man voor gekozen dat zij de kinderen overdag zou opvoeden, verzorgen en het huishouden zou doen en dat zij ’s avonds dingen buiten de deur kon doen, zoals kerkelijk en interkerkelijk werk. In de praktijk bleek dit eenvoudiger te zijn dan overdag buiten de deur te werken en studeren met heel jonge kinderen, gezien het feit dat de man kostwinner was met een baan van 40 uur per week.</p> <p>Op de schaal van 1 tot tien becijfert ze haar emancipatie met een 10. In de praktijk blijkt dit uit onafhankelijk denken, keuzevrijheid, betrokkenheid bij de gemeente en het studeren</p> |
| <p>Deze vrouw baseert haar mening over emancipatie op grond van haar geloof. De vrouw is geschapen om zich te ontwikkelen tot de persoon die ze kan zijn. Dit ligt op meer vlakken dan alleen binnen de arbeidsfeer. Ook het moederschap maakt dat de vrouw zich ontwikkelt. Als ze zichzelf een cijfer geeft op de schaal van 1 tot 10, wordt het een 12.</p> <p>Ze ervaart even veel mogelijkheden als vrouw om zich te ontwikkelen dan een man. Dit heeft mede te maken met de ondersteunende rol van haar man, die haar aanmoedigt om zich te ontwikkelen.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <p>Het vrouw-zijn ziet ze bij zichzelf en anderen naar voren komen in emotionele reacties. Haar associatie bij het begrip emancipatie is het ‘feminisme’, de strijd om gelijke rechten voor man en vrouw en het verzet tegen een mannencultuur. Ze beschouwt zichzelf als ‘weinig geëmancipeerd’ en geeft aan niet de drive te hebben om bepaalde ambities waar te maken. Op de vraag of ze evenveel mogelijkheden als een man heeft om zich te ontwikkelen in het leven, zegt ze dat vrouwen misschien op meer weerstand zullen stuiten dan mannen, waardoor de mogelijkheden als beperkend kunnen worden ervaren.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <p>Onder emancipatie verstaat ze ‘gelijke mogelijkheden om je te ontplooiën’. Binnen haar eigen huwelijk ervaart ze dat ze meer ruimte heeft dan haar man om zich op meerdere terreinen te ontwikkelen, vooral omdat hij als zelfstandig ondernemer een winkel heeft, waar hij veel tijd aan kwijt is. Qua emancipatie is ze tevreden over zich zelf, ze scoort een acht.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <p>Onder emancipatie verstaat ze dat mannen en vrouwen op gelijke manier worden behandeld. juist man of vrouw zijn kan gezien worden als kracht. Typische vrouwelijke eigenschappen waarderen en benutten. Voor emancipatie geeft ze zichzelf een 7, ze streeft naar zelfstandigheid en naar het ontwikkelen van zichzelf, is ook in haar eentje naar de andere kant van het land verhuisd en bouwt daar een leven op, tegelijkertijd ziet ze het toch meer als vanzelfsprekend dat mannen leidinggevende positie innemen voor haar eigen gevoel.</p> <p>Ze vindt niet dat je als vrouw evenveel mogelijkheden hebt als een man:</p> <p>‘Als man heb je nog steeds een pré. Als vrouw moet je je harder bewijzen. Als je een dikke vette baan wil, moet je daar heel hard voor gaan en dat kost je heel veel’.</p>                                                                                                                                                      |
| <p>Op schaal van 1 tot 10 beoordeelt zij haar eigen emancipatie met een 8. Emancipatie betekent “keuzevrijheid hebben” dus ook de vrijheid om niet willen werken, of niet fulltime te willen werken. Ze betreurt het dat werken van voorrecht een plicht is geworden en dat het op deze manier voor vrouwen altijd een “moeten” is. Ze ervaart dat ze minder mogelijkheden heeft dan een man om zich te ontwikkelen op allerlei terreinen, het hebben van een kind speelt hierin een belangrijke rol. Ze ziet meer mogelijkheden voor zichzelf wanneer zij als moeder minder verzorgende taken zal hebben.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

Onder emancipatie verstaat deze vrouw 'de vrijheid om te doen wat je wilt doen'. Op de schaal van 1 tot 10 beschouwt ze haar emancipatie als een 9.

Qua emancipatie scoort ze zelf hoog: een acht of een negen.  
Belangrijk is bij emancipatie dat man en vrouw elkaar ondersteunen en kunnen aanvullen zowel binnen als buiten de kerk. Samen zoeken naar talenten en ruimte voor iedereen om van daaruit te functioneren. Zoals al eerder gezegd: het gaat om het functioneren vanuit gaven en talenten, niet vanuit geslacht.

Onder emancipatie verstaat zij vooral het "in harmonie met jezelf kunnen leven", hiervoor scoort zij volgens eigen zeggen toch zeker een acht. Als vrouw vindt ze dat ze zeker de mogelijkheden heeft om zich te ontwikkelen, of ze net zoveel kansen heeft als een man? Dat hangt er vanaf waar je het mee vergelijkt

Bij het woord 'emancipatie' denkt ze aan 'op je eigen grond staan', je vrijmaken uit machtsstructuren, autonoom zijn. Ook in geloofsoptocht kun je je emanciperen. Zelf komt ze uit bevindelijke kring en ze heeft langzaam maar zeker steeds meer geleerd om haar eigen geloof en persoonlijkheid te ontdekken. Qua emancipatie is ze erg tevreden, ze scoort een acht of een negen.

#### IV (Gezin en) Zingeving

Ze vindt het leuk om vrouw te zijn en definieert haar vrouw-zijn niet in termen van zakenvrouw of moeder. Het schrijven van teksten en haar ondernemerschap zijn twee uitgekomen dromen. Een derde droom die ze noemde was het starten of investeren in een weeshuis in een derde wereld land. Het uitkomen van deze droom is volgens haar een kwestie van tijd.  
Zingevend in haar leven is zoutend zout zijn voor de wereld om haar heen. Ze leeft niet voor haar carrière, maar wil haar talenten toch zo goed mogelijk inzetten en uitbuiten.

Het is een droom voor haar om het clubwerk met tieners tot 18 jaar op gang te brengen om het daarna aan vrijwilligers over te dragen. Ook is het een wens van haar om iets met coaching en mentoraat voor tieners en vrijwilligers op te zetten. Wat betreft de uitwerking van haar dromen geeft ze aan dat 'alles kan' en dat ze er 'biddend mee bezig' is. Als het ook Gods droom is, zal het zeker uitkomen. Zingevend: werken met kinderen en tieners. Daarnaast ervaart ze dat ze 'op de plaats is waar God haar wil hebben'. Ze wil haar huidige werk blijven doen omdat ze het als belangrijk beschouwt.  
Deze vrouw ziet zichzelf als een 'indirect persoon' en beschouwd haar eigen gedrag soms als passief. Ze heeft tijd nodig om zich terug te trekken, om na te denken en analyseren en kan dan met een constructieve suggestie komen voor zaken die aan de orde zijn.

De hoogste prioriteit ligt bij het gezin. Het zorgen voor haar twee kinderen ervaart ze als zingevend in haar leven. Vooral omdat haar man ondernemer is en veel tijd besteedt aan het werken in zijn winkel komt de zorg voor de kinderen voor het grootste deel op haar neer.  
Ouderschap vraagt wel om veel organisatie, vooral omdat ze ook op allerlei andere gebieden de dingen graag goed wil doen en een hoge kwaliteit nastreeft: studie, sociaal leven, kerk. Ze ziet zichzelf wel een beetje als een 'no-nonsense' moeder.  
Graag zou ze iets willen doen in het professionaliseren van een christelijke organisatie of doceren rondom het gebied 'missionair werk'. Uiteindelijk verwacht ze wel haar dromen waar te kunnen maken

Deze vrouw ziet zichzelf als Gods geliefde dochter uniek, reflectief, creatief en fijngevoelig, intelligent en sociale betrokken, perfectionistisch, lerend om op een goede manier haar grenzen aan te geven. Een belangrijke droom voor haar is om een baan te vinden dichtbij de plek waar ze oorspronkelijk vandaan komt, dichtbij vrienden en familie. Verder zou ze ook graag een partner en een gezin willen hebben. Het eerste gedeelte van de droom denkt ze op termijn zeker waar te kunnen maken. Het vinden van een partner hangt natuurlijk niet alleen van haar af. Dat is best moeilijk. Omdat deze vrouw nu nog geen gezin heeft, kan ze nog niet precies zeggen hoe ze dit later eventueel vorm zou willen geven. Ze neigt naar een evenwichtige taakverdeling tussen beide partners qua gezin en huishouding, toch denkt ze wel dat ze zelf eerder geneigd zou zijn om haar baan om te geven, zodat haar partner kan blijven werken. Het feit dat ze nu geen gezin of partner heeft, maakt wel dat haar leven er anders uit ziet dan ze zou willen. Ze wil dit wel heel erg graag en dat legt een grote druk.

Het verzorgen en opvoeden van het kind, het huishouden en het creëren van gezelligheid in huis zijn belangrijk voor haar. Ze is verantwoordelijk voor bijna alle huishoudelijke taken. Zij en haar man hebben niet meer hun aparte droom maar een droom samen. Die droom is om een open gemeente te dienen die oog heeft voor de omgeving en ook een duidelijke boodschap willen verkondigen en uitdragen. Soms is het best even moeilijk dat ze omdat ze zorg moet/wil dragen voor het gezin wat minder mogelijkheden heeft om zich te ontwikkelen. “mijn tijd komt nog wel” zegt ze hierover zelf. Door burn-out en het krijgen van een kind is ze volgens eigen zeggen wel minder ambitieus geworden. Partner heeft theologie gestudeerd aan de universiteit van Utrecht. Zijn functie als kerkelijk/ toekomstig predikant bepaalt voor een groot deel hoe de toekomst van het gezin wordt ingevuld, de vrouw verleent hierin een meer ondersteunende rol.

Door rustpunten te zoeken, ‘te wandelen in plaats van rennen met God’ en het zien opleven van mensen krijgt ze de energie om haar arbeidsinzet te handhaven. Het beschikbaar stellen van hun privébezit voor christelijke doeleinden is een droom die nog geen vaste omlijning of uitwerking kent. Zingeving in haar leven hangt mede samen met haar karaktereigenschap om te anticiperen op gebeurtenissen. Ze wil iets betekenen voor mensen en ‘meters maken voor God’.

Hoewel de kinderen nu best goed voor zichzelf kunnen zorgen, is het soms nog steeds wel een beetje jongleren. De combinatie van werk en gezin kan aan de ene kant misschien wel belastend zijn, maar tegelijkertijd zou ze niet zonder het werk willen. Vooral het aspect van kennisoverdracht maakt het werk zingevend.

Door het vinden van balans zit ze goed in haar vel en leeft ze in het hier en nu. Ze heeft het als droom gezien om een gezin te hebben, welke uitgekomen is. Daarnaast kan ze in het kantoorgebouw waar het bedrijf van haar man en familieleden gevestigd is, een kamer gebruiken ten behoeve van haar pastorale praktijk. De relatie met haar partner geeft haar veiligheid en zekerheid. Ze vullen elkaar goed aan. Omdat ze ‘samen op weg zijn’, kan ze niet altijd haar eigen route bepalen, dat vindt ze vanzelfsprekend. Zelfstandigheid is wel iets dat altijd werd en wordt gestimuleerd door haar man. Zingevend in haar leven is de relatie met God. Hierin is het ook belangrijk dat je als vrouw kostbaar bent in Gods ogen. Het huwelijk, kinderen en haar pastoraal werk dragen hier ook aan bij. Daarnaast houdt ze van sporten en ziet ze het belang in van het onderhouden van sociale contacten met vrienden en kennissen.

De gaven en talenten die ik van God heb gekregen kan ik inzetten, ik voel me hierin niet belemmerd, “in dat opzicht ben ik een gezegende vrouw”. Haar werk is dan ook zeer zingevend. De droom die ze had was het vinden van werk in de christelijke hulpverlening, dit is zeker gelukt. Ook het schrijven en laten uitgeven van twee boeken was een soort uitgekomen droom. “De man is het hoofd van het gezin, de vrouw is het nekje waar alles om draait”. Haar man heeft een eigen

bedrijf en werkt 60 tot 70 uur per week, dit houdt automatisch in dat zij hoofdverantwoordelijke is voor het huishouden en de zorg voor het gezin. Het gezin staat op de eerste plaats, het huishouden is dan toch beduidend minder belangrijk. Nu de kinderen groter zijn, is de combinatie van werken en gezin minder zwaar.

Qua taakverdeling in huis komt het meeste op haar schouders aan. Overdag is zij thuis, 's avonds haar man. Daardoor kan ze overdag studeren en 's avonds cursussen buitenshuis geven. In de praktijk blijkt dit niet altijd prettig te zijn, omdat ze hierdoor weinig tijd met haar partner en kinderen kan doorbrengen. Zingend in haar leven opvoeding van haar kinderen tot evenwichtige christenen, veel kennis te verwerven, wat ingezet kan worden in de cursussen die ze geeft. Het spreken in het publiek vindt ze minder prettig omdat ze hierbij te veel spanning ervaart. Meer passend bij haar is de interactie, gesprekken tussen en met mensen, coachend bezig zijn. Het studeren was voor haar een droom die is uitgekomen. Ze heeft geen baan nodig vanwege de financiële omstandigheden, maar uit interesse.

## V Positie in de kerk

De kwestie of een vrouw mag leidinggeven als dominee van een gemeente vindt ze lastig. Heel veel wordt gedaan door zowel mannen en vrouwen, maar zodra ambten in beeld komen gaan veel mensen steigeren als het woord vrouw wordt genoemd. "niet handig om vrouwen in de kerkenraad te hebben", is wel eens gezegd, dat maakt haar echt kwaad. Sommige mensen heel actief in het "tegen- zijn". Ook als vrouw heb je gaven en talenten om te functioneren in de kerk. Vrouw als ambtsdrager/spreker kan als zeker als ze hier een roeping voor heeft.

De PKN waar ze kerkt, is een vrij traditionele kerk, mede omdat de kerk in een traditioneel dorp is gevestigd. De vrouw mag niet voorgaan in de kerk maar er zijn bijvoorbeeld in het jeugdwerk wel heel veel vrouwen actief. Eigenlijk wordt er wat inconsequent mee omgegaan: als een vrouw een toespraak houdt, wordt het bijvoorbeeld "woord om mee te nemen" genoemd in plaats van "meditatie" en dan mag het opeens wel. Ze vindt deze dingen irritant en soms frustrerend maar is wel wat minder idealistisch geworden in het 'hard proberen om dingen te veranderen'. Toch denkt ze wel dat ook binnen deze gemeente de komende tientallen jaren er een hoop zal veranderen op dit gebied. Binnen de kerk wordt overigens haar bijdrage als GPW'er wel serieus genomen.

In de Nederlands Hervormde kerk waar ze bij betrokken is, is er voor vrouwen de mogelijkheid om het ambt van diaken te bekleden, maar niet die van voorganger. Zelf is ze betrokken bij de kindernevendienst van de kerk.

Haar klasgenoten op de opleiding maakten zich wel druk over hun arbeidsmogelijkheden in eigen kerkgenootschappen. Daar werd een botsing ervaren tussen de mogelijkheden in de kerk en ambities van de studenten. Zelf geeft ze aan genoeg mogelijkheden te hebben om zich als vrouw in te zetten in de kerk.

In haar kerkelijke gemeente is ze samen met haar man betrokken in het oudsten team. Ze spreekt daar voor vrouwenavonden, waarbij haar kennis en vaardigheden wat ze door de GPW opleiding heeft opgedaan, goed van pas komt. Binnen de gemeente is er de ruimte voor vrouwen om te spreken in de samenkomst. Dit komt incidenteel voor. Ze voelt zich hier ongemakkelijk bij, gevoelsmatig 'klopt het niet' en haar voorkeur gaat uit naar een mannelijke spreker.

In de gemeente waar ze bij betrokken is ervaart ze ruimte om haar gaven en talenten in te zetten op alle vlakken waar ze dat zou willen. Er is de mogelijkheid om te spreken, maar dit wil ze uit eigen voorkeur niet doen. In sommige posities is het vrouw-zijn juist positief, zoals in het pastoraat. Binnen haar gemeente is er in het

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>bestuur ook ruimte voor vrouwen.</p> <p>De discussie wordt echter teveel letterlijk gevoerd waarbij er niet voldoende oog is voor de hermeneutiek. Hoe lees je de Bijbel eigenlijk? Dat is eigenlijk een voorwaarde om een discussie over de positie de vrouw op juiste wijze te voeren.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p>De kerk waar zij toe behoort is onderdeel van de PKN (gereformeerd synodaal). Er wordt daar ruim gedacht over de positie van de vrouw. Toch heeft zij zelf niet de mogelijkheid om op de kansel te staan, dit vanwege haar HBO- achtergrond. Verder ervaart ze dat ze alle ruimte krijgt voor het uitvoeren van taken in de gemeente. Vanuit haar eigen achtergrond is ze lange tijd zoekende geweest naar welke mogelijkheden er mogen zijn voor een vrouw. Mede door een docent aan de opleiding heeft ze dit meer een plekje kunnen geven. Vooral de tekst “verkondigt het evangelie” dat tegen de vrouwen bij het lege graf wordt gezegd, is voor haar doorslaggevend. Het is ook voor de vrouw een opdracht om de blijde boodschap door te geven. Gaven en talenten zijn hierin belangrijker dan geslacht. Als je deze gaven hebt, mag je gewoon volop meedoen als vrouw.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <p>In haar kerkelijke gemeente voelt ze zich serieus genomen als vrouw. Het is een “prettige, Bijbelgetrouwe gemeente die open is naar vrouwen toe”. Er zijn vrouwelijke diakenen en oudste- echtparen, ook ging er laatst voor het eerst een vrouw voor. Als vrouw heeft ze de ruimte om hierin zich te kunnen inzetten met haar eigen gaven en talenten.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <p>Deze vrouw voelt zich in verschillende contexten niet serieus genomen als afgestudeerde Godsdienst Pastoraal Werker, de voornaamste reden hiervoor vindt zij in haar vrouw- zijn.</p> <p>In haar gemeente is haar ervaring dat ze terecht wordt gewezen door mannen zonder theologische achtergrond, dat terwijl zij zelf haar GPW- opleiding heeft voltooid. Zij wordt wel benaderd om als vrijwilliger taken uit te voeren, dat terwijl mannen voor zulk werk betaald worden. Dit is heel concreet zichtbaar geworden in het feit dat er een mannelijke (betaalde) jeugdwerker werd aangesteld in haar vorige gemeente terwijl zij werd gevraagd voor het pastorale team (vrijwillige taak), volgens deze vrouw zit het wel en niet betalen vast op het onderscheid tussen man en vrouw.</p> <p>In haar plaatselijke gemeente (NGK) mogen vrouwen geen ambten bekleden (wel als diaken maar niet als ouderling) ,in enkele andere NGK's ligt dit wat minder strak. Ze snapt niet waarom het onderscheid tussen de geslachten wordt gemaakt, wat haar betreft moet er gekeken worden naar gaven en talenten en is dat het eerste uitgangspunt</p> |
| <p>In haar kerkelijke gemeente (PKN) is het ambt voor vrouwen gesloten. Ze is van mening dat de man de eindverantwoordelijkheid draagt. Ze ziet dat al terugkomen in Genesis waar God de man Adam aanspreekt na de zondeval. Een vrouw zou eventueel mogen preken onder verantwoording van de (mannelijke) leiders van de kerk.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <p>Binnen haar kerkverband ervaart ze dat ze qua kennis en qua functiemogelijkheden onderdoet voor academisch geschoolde theologen/ geestelijk verzorgers. Bovendien zijn er binnen haar kerkverband (PKN- gereformeerde bond) voor een vrouw minderen mogelijkheden qua functioneren (in ambtelijke functies).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |