

Het glazen plafond in de Nederlandse culturele sector

Een samenvatting

“Noem drie namen van leidinggevende vrouwen in de kunst- en cultuurwereld”: het zou een quizvraag kunnen zijn. Nochtans is er veel kans dat het antwoord op deze op het eerste zicht eenvoudige vraag uit blijft. Wie de cultuursector een beetje volgt, kent bijvoorbeeld wel enkele namen van mannelijke leiders van toneelgezelschappen, orkesten of galeriehouders. Vrouwen met invloed zijn op het eerste zicht veel minder dik gezaaid. Wil dit dan zeggen dat de cultuursector te kampen heeft met een serieus glazen plafond? Wie deze vraag wil beantwoorden en een juist beeld wil krijgen van het aantal vrouwen in de sector, stuit op een belangrijk praktisch probleem: het gebrek aan cijfermateriaal. In België is het onderzoek naar het glazen plafond in de cultuursector zo goed als onbestaande, dit in tegenstelling tot andere sectoren als de academische wereld, de politiek of het bedrijfsleven.

Ook in Nederland werd enkele jaren geleden een dergelijk probleem gevoeld. Exacte cijfers van vrouwen in leidinggevende functies in de culturele sector ontbraken, er was niets bekend over het hoe en waarom van de eventuele achterstand van vrouwen, laat staan over de verdeling van mannen en vrouwen over de verschillende functies en sectoren. Om aan deze lacune te verhelpen, werd gestart met een onderzoek naar het glazen plafond in de culturele sector, uitgevoerd door professoren en onderzoekers van de Universiteit Amsterdam, Afdeling Psychologie, en gefinancierd door het Nederlandse ministerie van OC&W. Het onderzoek resulteerde in 2002 in de uitgave van de publicatie *Het glazen plafond in de culturele sector. Feiten en verklaringen* onder leiding van prof. dr. Agneta Fischer.

Het onderzoeksrapport presenteert de bevindingen van twee deelonderzoeken. Enerzijds is er het kwantitatieve luik, dat zich buigt over de percentages mannen en vrouwen in de verschillende functies en sectoren. Daarnaast is er een meer kwalitatief deel van het onderzoek dat zich toespitst op de oorzaken van een mogelijke achterstand.

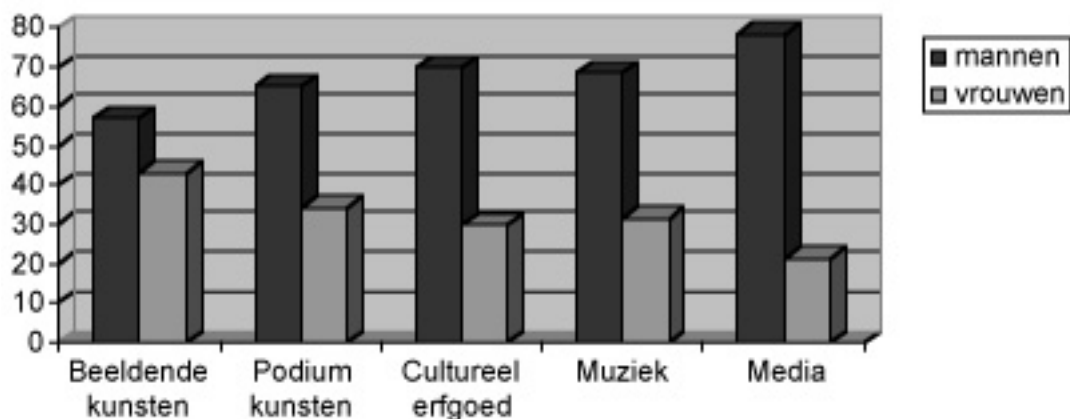
In dit artikel zetten we de belangrijkste bevindingen uit het onderzoeksrapport op een rijtje en illustreren we de cijfermatige gegevens met grafieken, afkomstig uit het onderzoeksrapport. Het rapport kan geraadpleegd worden in de RoSa-bibliotheek.

Is er sprake van een glazen plafond in de culturele sector?

Om te onderzoeken hoe mannen en vrouwen over de verschillende leidinggevende functies in de cultuursector verdeeld zijn, concentreerden de onderzoekers zich op vijf sectoren: beeldende kunsten, podiumkunsten, cultureel erfgoed, media en muziek. 641 organisaties werden telefonisch verzocht het personeel in leidinggevende functies op basis van geslacht, leeftijd en etniciteit te beschrijven en vragen te beantwoorden met betrekking tot de grootte van de organisatie zelf. Afhankelijk van de sector, werkte 59% tot 80% van de benaderde organisaties mee aan de enquête. Volgende types leidinggevende functies werden onderscheiden: zakelijk directeur / leider, algemeen directeur, artistiek directeur / leider, hoofd artistieke zaken (o.a. artistieke zaken, conservatoren, productie, programmering, hoofd-of eindredacteur) en hoofd organisatie en communicatie (pr, organisatie en bedrijfsvoering, techniek).

Verdeling van mannen en vrouwen

In eerste instantie werd gekeken in welke mate vrouwen en mannen in leidinggevende functies vertegenwoordigd zijn. Algemeen kan daarbij worden vastgesteld dat mannen procentueel meer aanwezig zijn als vrouwen. Uit grafiek 1 blijkt bovendien dat vooral de mediasector weinig vrouwelijke leidinggevers telt (21%).

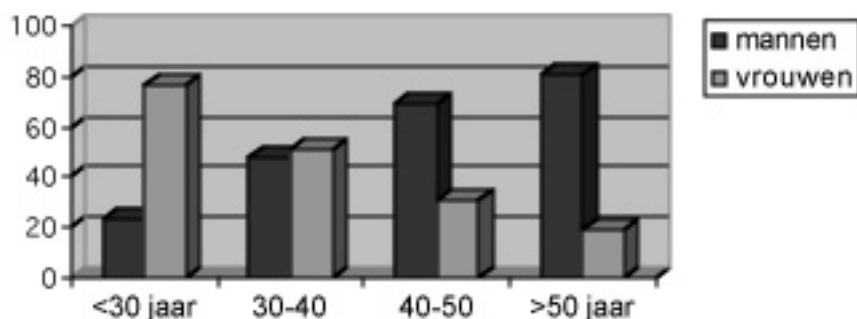


Figuur 1: Verdeling van mannen en vrouwen in leidinggevende functies

Toch stippen de onderzoekers aan dat vrouwelijke leidinggevendenden in vergelijking met andere sectoren in Nederland, vrij goed vertegenwoordigd zijn. Zo is slechts 10% van de directeuren en secretarissen-generaal bij de Nederlandse overheid, vrouw. Ook het onderwijs scoort slechter: het Nederlandse schoolsysteem telt 7% vrouwelijke schooldirecteuren en slechts 5% vrouwelijke hoogleraren.

Leeftijdsverdeling

Gekeken naar de leeftijd van de vrouwelijke leidinggevendenden, vallen meteen enkele belangrijke dingen op. Vrouwen zijn zoals in figuur 2 blijkt, in de meerderheid in de categorie 'jonger dan 30'. Met het stijgen der jaren, vermindert echter het percentage vrouwen ten voordele van de mannen. In de categorie 'ouder dan 50', slinkt het percentage zelfs onder de 20%.

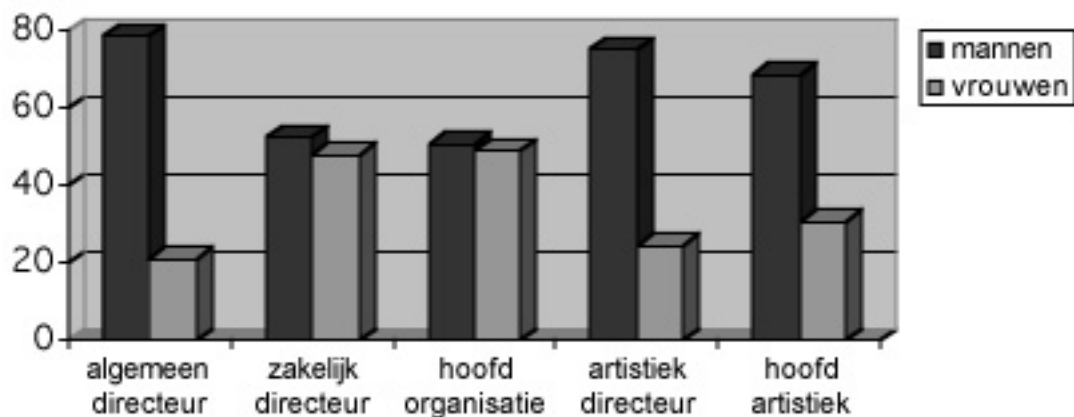


Figuur 2: Verdeling van mannen en vrouwen in leidinggevende functies per leeftijdscategorie

De onderzoekers merken overigens op dat het hogere percentage in de categorie <30 jaar geen garanties geeft voor meer leidinggevende functies op latere leeftijd vermits er nog geen cijfers bekend zijn over doorstroming.

Wie doet wat?

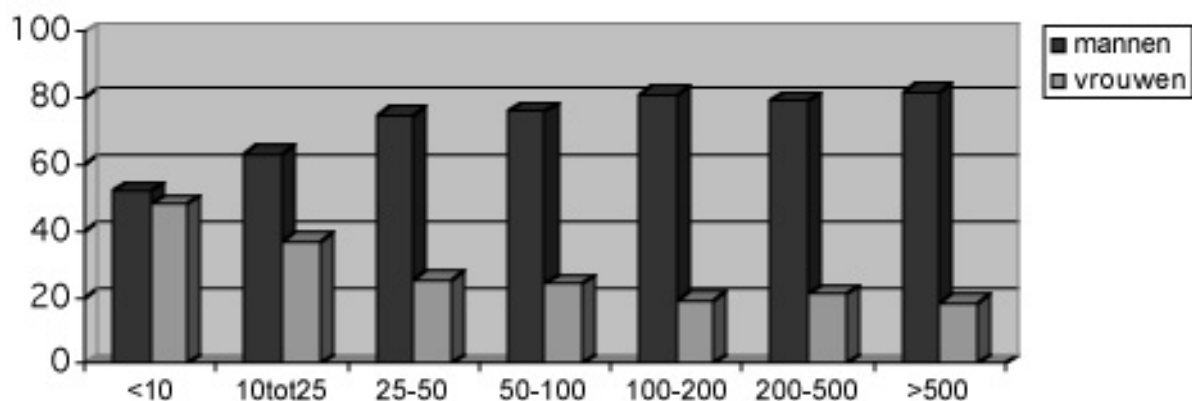
De functies van algemeen directeur, artistiek directeur en hoofd artistiek worden voornamelijk door mannen ingevuld. Enkel bij de functies van zakelijk directeur en hoofd organisatie en communicatie blijkt de man-vrouw balans min of meer in evenwicht te zijn. In artistieke zaken blijken vrouwen minder invloed te hebben.



Figuur 3: Verdeling van mannen en vrouwen in type leidinggevende functie

Grootte van de organisatie

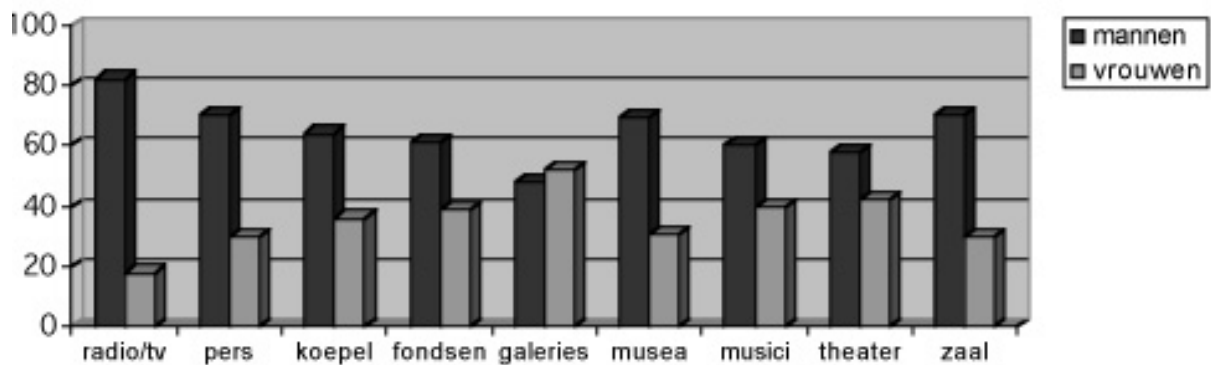
Het onderzoek richtte zich tot slot ook op de organisaties zelf. Hier geldt: hoe groter de organisatie, hoe meer mannen de leidinggevende functies op zich nemen. Figuur 4 geeft de situatie treffend weer en laat zien hoe de kloof steeds groter wordt naarmate ook het aantal werknemers in een organisatie groeit.



Figuur 4: Verdeling van mannen en vrouwen volgens grootte van de organisatie

Type organisatie per sector

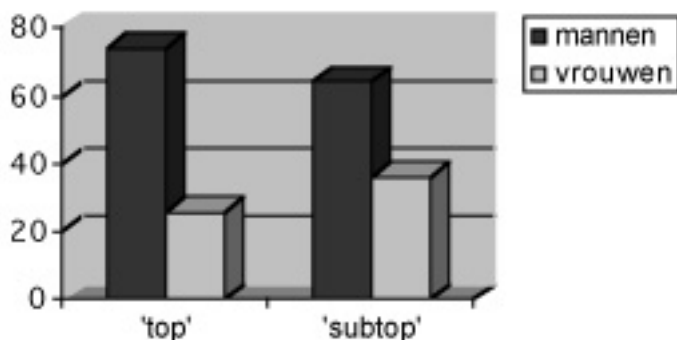
Wat de soorten organisaties betreft waarin leidinggevende vrouwen actief zijn, valt op dat vrouwen vooral in galleries leiding geven. De kleinschaligheid van deze initiatieven heeft hier vermoedelijk iets mee te maken, vooral als we kijken naar de musea: meer personeel in vergelijking met galleries, minder vrouwelijke leidinggevendenden. Verder wordt duidelijk dat vooral in de media-sector met zowel de radio en tv als de geschreven pers, weinig vrouwelijke leidinggevendenden actief zijn.



Figuur 5: Verdeling van mannen en vrouwen naar het type organisatie

Hebben vrouwen invloed?

Tot slot maakten de onderzoekers een onderscheid tussen organisaties die zich in de 'top' dan wel in de 'subtop' situeren. Ruwweg komt dit onderscheid overeen met een landelijke dan wel een regionale oriëntatie van de betreffende organisatie. Uit de cijfers blijkt dat in de 'top'-organisaties 26% van de leidinggevende functies door vrouwen vervuld worden. In 'subtop'-organisaties is dit 36% of een verschil met 10%. De meest invloedrijke instellingen tellen met andere woorden minder leidinggevende vrouwen in hun rangen. Subtop-organisaties zijn doorgaans ook kleiner, wat overeenkomt met eerdere bevindingen van het onderzoek.



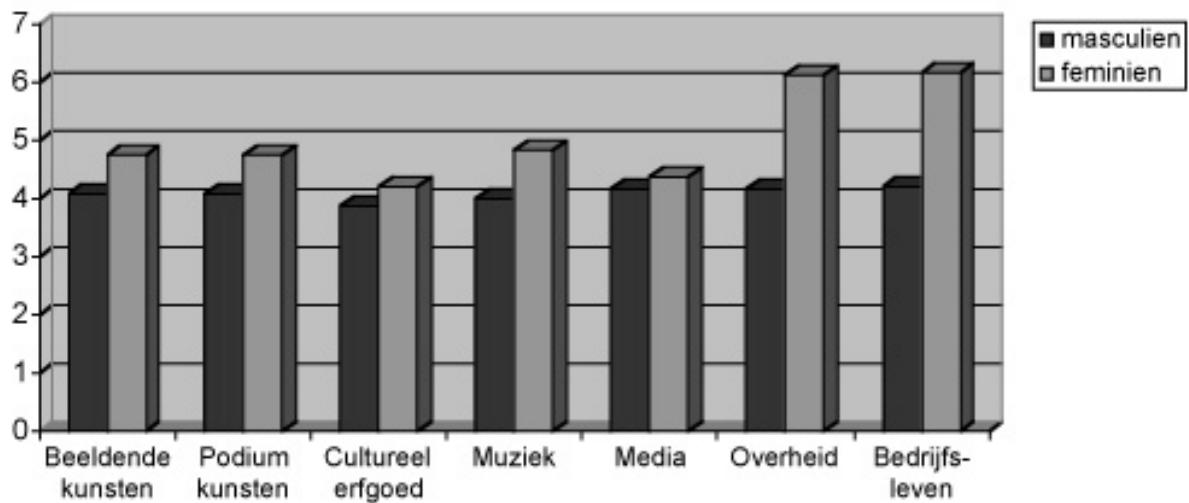
Figuur 6: Vrouwen en mannen in 'top' en 'subtop' organisaties.

Verklaringen

Hoewel het glazen plafond in de Nederlandse culturele sector minder dik is dan in andere maatschappelijke sectoren, is er wel degelijk één aanwezig. Zoals uit de cijfers blijkt, is de barrière het grootst in de grote organisaties. Meer sectorieel zijn het vooral de media en het cultureel erfgoed waar minder vrouwen in leidinggevende functies aan de slag zijn. Leidinggevende vrouwen zijn bovendien vooral actief op het zakelijke en communicatieve vlak, maar minder op het artistieke vlak. Een tweede deelstudie van het Nederlands onderzoek belicht de mogelijke oorzaken van de vrouwelijke achterstand. De gegevens werden verzameld via een steekproef bij 97 leidinggevende mannen en vrouwen uit de culturele sector.

In eerste instantie werd gevraagd in welke mate de respondenten verschillende normen en waarden kenmerkend vinden voor hun sector, de kunstsector. Deze normen en waarden werden door de onderzoekers ingedeeld als 'masculien' dan wel als 'feminien'. Algemeen wordt immers aangenomen dat de top van organisaties vaak gestoeld is op een masculiene organisatiecultuur, wat nadelig is voor de doorstroming van vrouwen naar leidinggevende functies. Uit het onderzoek bleek dat de organisatiecultuur in de cultuursector niet uitgesproken masculien bevonden werd. Toch maken de onderzoekers

de opmerking dat er, in vergelijking met andere sectoren, sprake is van een minder feminieene cultuur. Volgende grafiek illustreert de beoordeling van de organisatiecultuur in de cultuursector en de verschillende maatschappelijke sectoren.



Figuur 7: Beoordeling van de organisatiecultuur in meerdere maatschappelijke sectoren

Vervolgens werd de respondenten gevraagd in welke mate ze zelf vinden dat ze bepaalde mannelijke of vrouwelijke eigenschappen hebben. Opvallend is dat de respondenten, zowel mannen als vrouwen, zichzelf vooral beschrijven in stereotiep mannelijke termen. Gevraagd naar de eigenschappen waarover een leidinggevende zou moeten beschikken, noemden de ondervraagden hoofdzakelijk als mannelijk gepercipieerde eigenschappen zoals stressbestendig, ondernemend en resultaatgericht. Masculiene eigenschappen worden met andere woorden meer wenselijk geacht voor een leidinggevende dan vrouwelijke eigenschappen zoals sociaal, tactvol en begripelijk. Toch is er algemeen een tendens aanwezig om net de feminieene kwaliteiten van leiders meer te benadrukken. De onderzoekers vermoeden dat de voorkeur voor 'mannelijke' leidinggevendens in de cultuursector vooral te maken heeft met het vrouwelijke imago van de sector.

Tot slot werd de werk-privé balans onder de loep genomen. Uit het onderzoek bleek dat ook in de cultuursector een traditioneel patroon valt waar te nemen: vrouwen besteden meer zorg aan huishoudelijke taken en aan de kinderen waardoor ze minder overuren presteren op het werk. Mannen werken gemiddeld 14 uren per week extra, vrouwen 8 uur. Door het minder aantal overuren dat vrouwen presteren, verkleint ook hun kans op promotie.

Eindigen doen de onderzoekers met een hoopvolle noot. Het feit dat leidinggevende vrouwen op dit moment vooral te vinden zijn in de categorie 'jonge vrouwen', stemt hoopvol voor de toekomst. Toch zal moeten afgewacht worden of deze trend zich kan doorzetten. In kleinere organisaties lijken vrouwen meer kans te maken op promotie, als gevolg van de mogelijkheid om arbeid en zorg flexibeler op mekaar te laten inspelen.

Annemie Vanthienen

Bibliografische gegevens:

FISCHER A., ROJAHN K. en STRUYK I. *Het glazen plafond in de culturele sector. Feiten en verklaringen*. Amsterdam, 2002. Het rapport kan geraadpleegd worden in de RoSa-bibliotheek.

Meer info: Universiteit van Amsterdam, Afdeling Psychologie, Roeterstraat 15, NL-1018 WB Amsterdam.