

Naar een theorie over de beroepssocialisatie van vrouwen*

I. BONTIUS

Samenvatting

Het voortbestaan van het positieverschil tussen mannen en vrouwen binnen de betaalde arbeid kan niet volledig verklaard worden uit de keus van vrouwen of haar diplomabezit. Het sekse-verschil zelf functioneert binnen arbeidsorganisaties als een belangrijk selectie-criterium. De vraag in dit artikel is wat mannen en vrouwen leren, onder andere in de beroepsopleidingen, zodat zij hun plaats in het heersende patroon innemen. Enkele besproken kwalificatie- en beroepssocialisatie-theorieën bieden slechts in beperkte mate aanknopingspunten voor de beantwoording van deze vraag. De conclusie van dit artikel is dat mannen en vrouwen door beroepsbeelden en een beroepsidentiteit op een zodanig verschillende wijze aangesproken worden dat zij 'als vanzelf' een verschillende loopbaan volgen. De toenemende betekenis die vrouwen toekennen aan een beroepsloopbaan brengt deze vanzelfsprekendheid aan het wankelen. Dit is een gunstige voorwaarde om de leer- en socialisatie-processen, waar sekse-specifieke beroepsbeelden en beroepsidentiteiten het resultaat van zijn, te herzien.

1 Inleiding

Hoewel het opleidingsniveau van vrouwen sterk is verbeterd is hun positie in de betaalde arbeid er niet in dezelfde mate op vooruit gegaan (Jaarsma, 1981). De vraag hoe dit verklaard kan worden vormt de leidraad voor dit artikel.

Een groot aantal vrouwen – met name zij

die gehuwd zijn en kinderen hebben – verlicht werkzaamheden buiten het circuit van de betaalde arbeid. Zij doen huishoudelijk werk en vrijwilligerswerk (zie bijvoorbeeld Sociaal Cultureel Planbureau, 1983). Dit feit is door het debat over huishoudelijk werk pas in de zeventiger jaren in wetenschappelijke theorievorming betrokken. De categorie huishoudelijk werk wordt nu opgenomen in theorieën over opleiding en beroep (zie bijvoorbeeld Kraayvanger en Van Onna, 1985; Bolte en Treutner, 1983). Dit heeft tot een beter inzicht geleid in de bijdrage van vrouwen aan het geheel van de in de maatschappij verrichte arbeid. Een gevolg van deze verbreding van de opvatting over 'arbeid' is echter tevens geweest dat huishoudelijk werk als belangrijkste verklaring van het sekse-verschil binnen de betaalde arbeid zelf is gaan functioneren. De dubbele belasting (de combinatie van huishoudelijk werk en betaald werk) bijvoorbeeld, dient zo gezien als enige verklaring voor de beperkte doorstroming van vrouwen naar hogere functieniveaus. De ervaringen die vrouwen hebben mét of haar 'bestemming' vóór huishoudelijk werk is vanuit deze visie dé verklaring voor de oververtegenwoordiging van vrouwen in verzorgende en dienstverlenende beroepen.

Nu steeds meer vrouwen een beroep (willen) uitoefenen en een loopbaan ambiëren blijkt dat huishoudelijk werk niet de enige oorzaak is van hun ongelijke positie in de betaalde arbeid. Er blijken binnen arbeidsorganisaties voor vrouwen tal van drempels te zijn. Aan vrouwelijke beroepsbeoefenaren worden minder dan aan mannelijke beroepsbeoefenaren mogelijkheden geboden om hun competenties te ontwikkelen. Om inzicht te verkrijgen in het functioneren van het sekse-verschil binnen de betaalde arbeid is het van belang aandacht te besteden aan de organisatie en structuur van de arbeidsorganisaties zelf en aan de beroepsopleidingen in samenhang met de sekse-specifieke socialisatie.

Dit artikel wil laten zien in hoeverre enkele theorieën over beroepskwalificatie en beroepssocialisatie het instrumentarium kunnen verschaffen om inzicht te verkrijgen in het functioneren van het sekse-verschil in

* Een eerdere versie van dit artikel is geschreven in samenwerking met M. Rikhof. Met dank aan C. van de Graaf, K. Santbergen, M. Volman, S. Grotenhuis, L. Veecken en W. Wardekker voor hun kritische commentaar.

opleiding en beroep. Door deze theorieën te confronteren met socialisatie-theorieën zoals die binnen vrouwenstudies ontwikkeld zijn willen we een aanzet geven voor een meer omvattende theorievorming met betrekking tot beroepskwalificatie en -socialisatie. Wij illustreren onze gedachtengang met voorbeelden uit vooral de verzorgende sector.

2 *Beroep en onderwijs*

Het onderwijs wordt gezien als één van de belangrijkste toeleverende instanties voor de arbeidsmarkt. Onderwijsdiploma's worden opgevat als een bepalend criterium voor positietoewijzing. In de onderwijswetenschappen is er in het laatste decennium steeds meer aandacht voor de samenhang tussen diploma-bezit en sekse. De nieuwe generatie vrouwen heeft haar onderwijsachterstand in het algemeen vormend onderwijs grotendeels ingehaald. Het bezit van diploma's van dit type onderwijs is voor mannen en vrouwen steeds meer gelijk. Er zijn echter andere ongelijkheden op de voorgrond getreden: op het terrein van het vakkenpakket en van het vervolg-beroepsonderwijs (zie Grotenhuis/Volman en Veeken/Van Eck elders in dit tijdschrift).

In het beroepsonderwijs bestaan nog steeds jongensstromen en meisjesstromen. Deze zijn in de structuur van het onderwijs verankerd. Bekend is de sekse-specifieke wijze waarop het B.O. georganiseerd is. De positie bijv. die het L.H.N.O. inneemt is problematisch omdat zij voor een onevenredig deel de diploma-inflatie te incasseren krijgt (S.E.R., 1982). Binnen beroepsopleidingen waaraan zowel jongens als meisjes deelnemen is nog steeds sprake van sekse-specifieke keuzeprocessen. Een voorbeeld is de differentiatie naar secretariael versus bedrijfsadministratief in administratieve opleidingen. Bij recent ingerichte computeropleidingen is de toeloop groot, zowel van jongens als van meisjes. Geplaatst zijn echter in overgrote meerderheid jongens (P.C.B.B., 1985).

Vanuit een onderwijs-emancipatiebeleid proberen de overheid en het onderwijs zelf bestaande ongelijkheden te bestrijden. De idee dat het voor jongens veel belangrijker is om een beroep te leren dan voor meisjes is in z'n vanzelfsprekendheid aangetast. In tal

van sectoren zijn initiatieven genomen om de beroepsopleiding voor vrouwen te verbeteren: in sectoren die traditioneel vooral door jongens bezocht worden - L.T.O., M.T.O. en H.T.O. - én in sectoren waar altijd al veel meisjes naar toe gaan, L.H.N.O., verplegende en verzorgende opleidingen, N.L.O.'s, P.A.B.O.'s, sociale academies en secretaresses-opleidingen. Een alternatieve beroepsopleidingsweg voor vrouwen komt van de grond, zoals de Alida de Jong-school, een door de F.N.V. opgerichte alternatieve opleidingsweg voor vrouwen.

3 *Positie van vrouwelijke beroepsbeoefenaren*

Steeds meer vrouwen zien huishouden en moederschap niet als hun (enige) perspectief maar willen (daarnaast) uitdrukkelijk betaalde arbeid verrichten (zie bijvoorbeeld Weeda, 1983). Gegevens uit een onderzoek naar opleidings- en beroepskeuze bevestigen de aanwezigheid van deze tendens. Häfeli (1983) heeft laten zien dat meisjes steeds meer aandacht besteden aan haar opleidings- en beroepskeuze. Zij informeren zich in het beroepskeuzeproces zelfs beter dan jongens. Terwijl vroeger het huwelijk als eerste stap naar zelfstandigheid werd ervaren, is dat nu steeds meer het beroep.

De toegenomen belangstelling van meisjes en vrouwen voor beroep en opleiding heeft vooralsnog niet geleid tot een duidelijke positieverbetering van vrouwen binnen de betaalde arbeid. Er zijn de laatste jaren steeds meer onderzoeksgegevens beschikbaar gekomen die erop wijzen dat ook drempels in de arbeidsorganisaties de ongelijke positie van vrouwen veroorzaken.

In de elektrotechniek en de metaal bijvoorbeeld worden vrouwen in veel gevallen op een lage en in de bedrijfsstructuur perspectiefloze post geplaatst. Grote groepen vrouwen werken hier op ongeschoold niveau. Jongens en mannen met dezelfde vooropleiding worden in principe geplaatst op posten waar scholing en verticale mobiliteit mogelijk en gebruikelijk zijn (Huisman, 1982). In de kantoor-, bank- en winkelsector lijkt het onderscheid in mannen- en vrouwenbanen niet zo groot. Toch zijn de banen van mannen en vrouwen in deze sector in één

opzicht niet gelijk. Vrouwen bezetten vooral de lagere functie-niveaus én een vrouwenbaan is zowel begin- als eindfunctie. Mannen zijn meer te vinden in de hogere functie-niveaus én binnen dezelfde functie-niveaus hebben mannen meer carrièremogelijkheden dan vrouwen. Uit onderzoek blijkt dat dit niet alleen het gevolg is van een laag aspiratie-niveau bij vrouwen maar ook van een gericht wervings-, aanstellings- en loopbaanbeleid (De Jong, 1983).

De genoemde drempels hebben betrekking op structurele aspecten zoals de sekse-specifieke arbeidsdeling en arbeidsorganisatie. Daarnaast bestaan er belemmeringen voor vrouwen in de beroeps cultuur: de manier waarop men, met name onder collega's, met elkaar omgaat. De humor, het plezier onderling en de dingen die wél of juist niet door de groep vanzelfsprekend worden gevonden, verschillen in een 'mannelijke' of 'vrouwelijke' beroeps cultuur. Waarbij een 'mannelijke' beroeps cultuur gekenmerkt wordt door stoerheid, prestatiegerichtheid, ambitie, kameraadschappelijkheid of concurrentie. Waar tegenover een 'vrouwelijke' beroeps cultuur kenmerken heeft als gezelligheid, dienstbaarheid ten opzichte van het geheel en een bepaalde smaak wat betreft uiterlijk en kleding.

Daarnaast is er de afgelopen jaren steeds meer inzicht gekomen in de wijze waarop seksuele onderdrukking ook in de beroepspraktijk een rol speelt. Dit is één van de aspecten van de beroeps cultuur. Veel vrouwen zien zich in arbeidsorganisaties geconfronteerd met ongewenste intimiteiten. Dit ondermijnt op een specifieke wijze het respect voor vrouwen en het vertrouwen in hun competenties (zie bijvoorbeeld Bervoets en Frielink, 1981; De Bruyn, 1981).

In het algemeen geldt dat vrouwen buitengesloten worden uit de 'mannelijke' beroeps cultuur. Dit bemoeilijkt voor hen de toegang tot beroepen en functies. Het is de vraag of de 'vrouwelijke' beroeps cultuur ook mannen buitensluit. Bijvoorbeeld in de verzorgende sector worden mannen juist binnengehaald omdat zij de sfeer zouden verbeteren en de status zouden verhogen (zie Ott, 1983).

We hebben gezien dat de bestaande positieverschillen tussen mannen en vrouwen in de betaalde arbeid niet uitsluitend toegeschre-

ven kunnen worden aan de keuzes van vrouwen. Factoren in de arbeidsorganisaties zelf leiden vrouwen en mannen verschillende kanten op. Bij deze reproductie van ongelijkheid speelt ook het beroepsonderwijs een belangrijke rol. De voorbeelden in de vorige paragraaf laten zien dat in het beroepsonderwijs vooruitgelopen wordt op de aan de hand van het sekse-verschil georganiseerde arbeidsdeling en beroeps cultuur. In de beroepspraktijk en in de beroepsopleiding functioneert het sekse-verschil in het nadeel van vrouwen. Vrouwen beschikken weliswaar in mindere mate dan mannen over de op de arbeidsmarkt vereiste diploma's, maar als ze wel over die diploma's beschikken ontmoeten ze weer andere belemmeringen in de arbeidssituatie. Niet alleen de aard van de activiteiten en de daarvoor benodigde kennis en kunde geven de doorslag bij positietoewijzing in arbeidsorganisaties. Het sekse-verschil zelf functioneert als een belangrijk selectie criterium, dat wil zeggen vrouwen met gelijke opleiding en ervaring als mannen krijgen toch minder scholings- en promotiemogelijkheden.

Hoe verloopt het proces waarin de beroepsbeoefenaren op een zodanige manier toegerust worden dat zij in het heersende patroon passen? Individuen – mannen en vrouwen – maken daartoe leer- en socialisatieprocessen door. Hoe kan het positieverschil verklaard worden uit hetgeen mannen en vrouwen leren? Wat kunnen we daarover meer zeggen dan wanneer we op diploma's en vakkenpakketten wijzen? Wat zeggen theorieën die zich bezighouden met het resultaat van beroepsgerichte leerprocessen hierover, met name kwalificatie-theorieën en beroepsocialisatie-theorieën? Verklaren zij waarom mannen en vrouwen verschillende dingen leren voor hun latere beroepsuitoefening? In dit artikel gaan we op zoek naar een antwoord op deze vragen.

4 *De smalle kwalificatie*

In de onderwijssociologie wordt het kwalificatie-begrip gebruikt om te beschrijven wat (toekomstige) beroepsbeoefenaren zouden moeten beheersen voor het uitoefenen van bepaalde functies. Kwalificaties worden opgevat als het produkt van onder-

wijsleerprocessen, die in een bepaalde mate zijn afgestemd op de vereisten van arbeidsorganisaties.

In de zeventiger jaren overheerste de zogenaamde smalle kwalificatie-theorie (zie bijvoorbeeld Vlaskamp en Hövels, 1979). Kwalificaties worden in deze benadering omschreven aan de hand van twee dimensies: kennis en vaardigheden. Deze opvatting gaat er vanuit dat de invulling van arbeidstaken rechtstreeks afgeleid wordt uit de technologie en dat hier de gevraagde kwalificaties op gebaseerd zijn. Het beroepsonderwijs is in deze visie de belangrijkste instantie waar vereiste kwalificaties aangeleerd worden in de vorm van schoolse kennis en vaardigheden. De beide dimensies van het smalle kwalificatie-begrip lopen parallel met doelstellingen waar het onderwijs zich volgens deze benadering toe dient te beperken: kennis en vaardigheden.

De verklarende waarde van het smalle kwalificatie-begrip voor het positieverschil tussen mannelijke en vrouwelijke beroepsbeoefenaren is beperkt. Impliciet maakt de smalle kwalificatie-theorie een tweedeling in 'harde' beroepen en 'zachte' beroepen. Het smalle kwalificatie-begrip is vooral toegepast in de 'harde' beroepen. Vooral technische kennis en vaardigheden en van de natuurwetenschappen afgeleide vereisten zijn binnen deze theorie (h)erkend.

De tweedeling 'harde' en 'zachte' beroepen wordt in het algemeen geassocieerd met een andere tweedeling: namelijk die tussen 'mannelijk' en 'vrouwelijk'. Zo ook in onderwijssociologische theorievorming over het smalle kwalificatie-begrip. 'Harde' beroepen en mannelijke beroepsbeoefenaren valt veel meer positieve waardering ten deel dan 'zachte' beroepen en vrouwelijke beroepsbeoefenaren. De eenzijdige aandacht van de smalle kwalificatiebenadering voor 'harde' beroepen en mannelijke beroepsbeoefenaren is niet zozeer het resultaat van een doelgerichte keuze maar veel meer van een min of meer impliciete ideologie die gebaseerd is op beelden over 'mannelijkheid' en 'vrouwelijkheid'.

Indien het smalle kwalificatie-begrip wordt toegepast op beroepen buiten de technische sfeer, bijvoorbeeld op verzorgende en verplegende beroepen, dan vallen essentiële vereisten van deze beroepen buiten het beeld.

Huishoudelijk werk en medisch-technische handelingen worden wel herkend maar voor deze beroepen essentiële kwalificatievereisten als warmte en empathie niet (Holling en Bammé, 1979). Voor para-medische kennis staat vast dat het geleerd moet worden. Het is inmiddels ook vrij algemeen geaccepteerd dat huishoudelijk werk in grote verzorgingsinstellingen voorbereiding in de zin van beroepsopleiding vereist. Ten aanzien van de voor deze beroepen vereiste zorgzaamheid staat niet het leren van kennis en vaardigheden voorop maar het ontwikkelen van een bepaalde houding. Met behulp van het smalle kwalificatie-begrip is het echter niet mogelijk dit aspect in de analyse te betrekken. Daarbinnen wordt zorgzaamheid veelal automatisch gezien als een 'vrouwelijke' eigenschap in plaats van als onderdeel van de kwalificatie waarvoor opleiding vereist is. De beeldvorming over 'zachte beroepen' en 'vrouwelijkheid' impliceert een negatieve waardering van onder andere verzorgende beroepen en de daar werkzame vrouwelijke beroepsbeoefenaren.

We zullen in de volgende paragraaf nagaan in hoeverre een verbreed kwalificatiebegrip meer inzicht verschaft.

5 Van smalle naar brede kwalificatie

Door ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in arbeidsorganisaties is kritiek op de smalle kwalificatie-theorie in een stroomversnelling gekomen. De kwantitatieve en kwalitatieve discrepantie tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt is in de smalle theorie nauwelijks voorzien. Reflectie op dit verschijnsel heeft onder andere geleid tot een verbreding van het kwalificatie-begrip. Er worden niet meer uitsluitend kennis en vaardigheden onderscheiden maar ook sociaal-normatieve en motivationele aspecten. Het verbrede kwalificatie-begrip wordt omschreven als: het geheel van kennis, vaardigheden en *houdingen* dat arbeidskrachten in staat stelt om uiteenlopende arbeidsprestaties te leveren (Van Hoof en Dronkers, 1981).

Binnen de brede kwalificatie-theorie neemt het onderwijs een centrale plaats in, maar de relatie tussen onderwijs en arbeid wordt minder eenvoudig voorgesteld dan bij de smalle theorie. Discrepanties in de aan-

sluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt/-organisatie kunnen volgens de brede benadering niet volledig via het onderwijs opgelost worden. Dit geldt zowel voor discrepanties in de kwantitatieve sfeer (werkgelegenheid) als in de kwalitatieve sfeer (de inhoud van de kwalificaties).

De brede kwalificatie-theorie heeft meer oog dan de smalle theorie voor de sociale aspecten van de arbeidsorganisatie en de daaruit voortkomende vereisten. Vanuit de brede benadering is bepleit om in het onderwijs naast kennis en vaardigheden aandacht te besteden aan de vereiste beroepshouding. Dit laatste heeft onder andere geresulteerd in een toenemende aandacht voor buitenschools leren.

In hoeverre geeft de brede kwalificatietheorie zich rekenschap van het positieverschil tussen mannelijke en vrouwelijke beroepsbeoefenaren?

Onderzoek naar de sociaal-normatieve kwalificatie-elementen houdt zich vooral met middelbare en hogere functies bezig (Van Hoof en Dronkers, 1981). Dit zijn in meerderheid 'mannenbanen'. Inhoudelijk is er veel aandacht voor autonomie, creativiteit, innovatief vermogen en dergelijke. Voor zover de lagere functie-niveaus onder de loep genomen worden is aandacht besteed aan sociaal-normatieve aspecten als vakbonds bewustzijn, disciplineren en flexibiliteit. Deze zijn vooral ontleend aan het beroepsbeeld van de vakman.

Er blijkt uit onderzoek een eenzijdige aandacht voor de sociaal-normatieve kwalificaties van mannelijke beroepsbeoefenaren c.q. voor functies die overwegend door mannen bezet worden. Vrouwelijke beroepsbeoefenaren, dan wel functies die vooral door vrouwen bezet worden zijn voorzover ons bekend niet onderzocht. Dit impliceert tevens dat de consequenties niet onderzocht zijn van de breed opgevatte kwalificering voor het positieverschil tussen mannen en vrouwen.

Met de verbreding van het kwalificatiebegrip wordt in het denken over selectie en allocatie van arbeidskrachten een psychologische dimensie betrokken. Parallel hiermee worden in arbeidsorganisaties sociaal-psychologische selectiecriteria meer expliciet toegepast dan in het verleden (Windolf, 1981). De eenzijdige aandacht voor sociaal-normatieve kwalificaties van mannelijke be-

roepsbeoefenaren kan aanleiding zijn tot een invulling van de psychologische dimensie op basis van het sekse-verschil. Begrippen als autonomie en creativiteit lijken sekse-neutraal maar in het gebruik krijgen ze een 'mannelijke' connotatie. Psychologische verschillen, die aan mannen of aan vrouwen toegeschreven worden, komen juist nu op de voorgrond te staan, nu het opleidingsverschil tussen mannen en vrouwen gaat verdwijnen. De psychologische verschillen kunnen in plaats van diploma's gaan dienen voor sekse-specifieke selectie en allocatie van arbeidskrachten.

In het beroepsonderwijs is het brede kwalificatie-begrip toegepast bij het opstellen van leerplannen (onder andere in K.M.B.O. en leerlingwezen). Hierbij worden in een beroepenanalyse de in de beroepspraktijk vereiste kennis, vaardigheden en houdingen beschreven. Vanuit een beroepenanalyse wordt een beroepsprofiel opgesteld dat als basis dient voor het ontwikkelen van het leerplan. In K.M.B.O. en leerlingwezen is deze procedure gevolgd voor beroepen in de technische, in de dienstverlenende en in de verzorgende sector. Geprobeerd is de beroepsprofielen voor de dienstverlenende en verzorgende sector in sekse-neutrale termen weer te geven. Waar vroeger sprake was van 'helpster' staat nu 'helpende'; secretaresse wordt secretariaeel-medewerkende enzovoort. Dit verandert weinig aan het gegeven dat in opleiding en beroepspraktijk bepaalde taken en vereisten nog steeds aan mannen gekoppeld worden en andere aan vrouwen. De brede kwalificatie-theorie gaat er aan voorbij dat het positieverschil tussen mannen en vrouwen samenhangt met kwalificatieprocessen.

In de vorige paragraaf bleek dat het smalle kwalificatie-begrip te veel aan de oppervlakte bleef om het positieverschil te verklaren. Het brede kwalificatie-begrip biedt in principe meer mogelijkheden omdat het meer dimensies beslaat van de beroepssituatie en het functioneren van de beroepsbeoefenaren daarin. Vereisten voor de specifieke beroepsverrichtingen en voor het functioneren in de beroepscultuur en in de arbeidsdeling kunnen in de analyse betrokken worden.

Hierbij moet echter *wel* een kanttekening geplaatst worden. In de vorige paragraaf bleek dat het positieverschil medebepaald

wordt door ideologische aspecten die beelden produceren over 'harde' en 'zachte' beroepen in relatie tot 'mannelijkheid' en 'vrouwelijkheid'. Ook de brede kwalificatietheorie is hier niet vrij van. Hoewel de brede kwalificatietheorie omvattender is dan de smalle theorie, richt men zich ook in de brede traditie vooral op binnen opleidingen (inclusief stages) te formuleren doelstellingen op het gebied van kennis, vaardigheden en houdingen. De aangehaalde beroepenanalyses die verricht worden om leerplannen op te stellen zijn hier een goed voorbeeld van. De brede kwalificatie-benadering zou voordat ze vereisten in onderwijsdoelstellingen vertaalt, op een rij dienen te zetten welke impliciete kwalificatie-eisen in de arbeidssituatie gesteld worden die samenhangen met het sekseverschil. Wij willen onderzoeken in hoeverre de verschillende beroepen een beroepsbeeld kennen en welke rol het sekseverschil speelt in het geheel van vanzelfsprekendheden van het beroepsbeeld. In het geheel van vanzelfsprekendheden over arbeidsdeling, beroeps cultuur en specifieke beroepsverrichtingen functioneert het sekseverschil als een belangrijk waarderingscriterium waarbij 'mannelijk' verschijnt als een positieve pool en 'vrouwelijk' als een negatieve pool.

In de verzorging en de verpleging lijken de negatieve implicaties van het beroepsbeeld een duidelijke begripsvorming over essentiële beroepsvereisten in de weg te staan.

In een cultuur-sociologische studie van Van Gemert en Spijker (1982) over het verplegende en verzorgende beroep blijkt dat er zich rond 'zorg' allerlei problemen voordoen zowel in het beroep als in de opleiding. Als gevolg van arbeidsdeling, functie-differentiatie en hiërarchisering in de gezondheidszorg hebben verpleegkundigen, verzorgenden en helpenden hun intrede gedaan (Eggenhuizen, 1983). Aanvankelijk geïntegreerde zorgactiviteiten zijn steeds meer naast en onder elkaar komen te staan. 'Zorg' wordt vooral gezien als een taak voor de lagere functieniveaus. Dit zijn de functies waarin vooral vrouwen werkzaam zijn. Van Gemert en Spijker signaleren een ambivalent beeld ten aanzien van 'zorg' in de maatschappij: de verpleegster als liefdevolle moeder én als sloof. Er is onduidelijkheid ontstaan over hetgeen onder 'zorg' en vooral de

niet-huishoudelijke component ervan – zorgzaamheid – verstaan moet worden. Van Gemert en Spijker spreken zelfs van de 'identiteitscrisis van de verpleegkunde'.

Er zijn (maatschappelijk) verschillende aanzetten om het vacuüm rondom 'zorgzaamheid' op te vullen. Vanuit de sociale wetenschappen wordt 'zorg' opgevat als agogische begeleiding. Het schoolvak 'omgangskunde' lijkt hier een resultaat van te zijn. Vanuit een politiek-institutionele invalshoek wordt door mantelzorg en vrijwilligerswerk – niet meer als roeping van vrouwen, maar feitelijk wel als taak van vrouwen – in de behoefte aan zorgzaamheid voorzien. Vanuit wat wel de alternatieve hulpverlening genoemd wordt is in praatgroepen, co-counseling en dergelijke warmte en empathie op de voorgrond geplaatst.

De onduidelijkheid rondom 'zorgzaamheid' strekt zich ook uit naar de opleidingen. Hoe hoger een verpleegkundige opgeleid is hoe verder hij/zij van 'zorg' afstaat. Een zorgzame beroepshouding wordt niet alleen geleerd door kennis en vaardigheden. Er vinden tevens morele en affectieve leerprocessen plaats (Gilligan, 1985). Hoe de opleidingen bijdragen aan deze gecompliceerde leerprocessen is niet eenvoudig aan te geven. Aan de hand van hetgeen geleerd wordt via het formele leerplan van de opleiding kan niet verklaard worden waarom zorgzame taken vooral bij vrouwen terecht komen. Expliciet of impliciet wordt er echter nog vaak vanuit gegaan dat de toekomstige vrouwelijke beroepsbeoefenaren een zorgzame houding in zich hebben. Deze aanname heeft wanneer ze functioneert binnen de beroepsopleidingen als consequentie dat zorgzaamheid niet geleerd wordt maar uitsluitend gekanaliseerd of gepolijst.

6 Beroepssocialisatie en zelfbeeld

Om inzicht te krijgen in de verschillende kwalificatie-aspecten (zowel de expliciet ver-eiste als de ideologische) is het van belang terug te gaan naar socialisatie-processen. Niet om dit als verklaring op zich te gebruiken maar om te laten zien hoe zij binnen de beroepspraktijk mede allerlei verschillen verklaren.

In recente theorievorming over beroepsge-

richte leerprocessen is een tendens zichtbaar om kwalificatie en socialisatie niet meer scherp tegenover elkaar te plaatsen. De invloed van sociaal-psychologische ontwikkelingsfactoren wordt onderkend (Kraayvan-ger, 1985).

Windolf (1981) stelt in zijn theorie het begrip 'beroepssocialisatie' zelfs centraal in plaats van 'beroepskwalificatie'.

Beroepssocialisatie omvat bij Windolf de socialisatie vóór en dóór het beroep. De belangrijkste socialiserende instanties vóór het beroep zijn het gezin en het onderwijs. Socialisatie dóór het beroep vindt plaats tijdens de beroepsloopbaan in de arbeidsorganisatie zelf. In deze opvatting is de socialisatie niet voltooid met de adolescentie maar wordt gedurende het gehele leven voortgezet.

Gedurende de beroepsloopbaan wordt op basis van eenmaal ingezette leer- en socialisatie-processen bijgeleerd óf er is sprake van verleren. Volgens deze theorie blijven vooral degenen in de hogere functies 'leren' in het beroep. In de lagere echelons is veeleer sprake van verleren: een terugval vanuit een reeds bereikt ontwikkelingspeil op een lager niveau.

De leerprocessen vóór en dóór het beroep zijn volgens Windolf te onderscheiden in drie dimensies: een cognitieve, een psychodynamische en een morele dimensie. Zij worden theoretisch geïntegreerd in het begrip 'beroepshabitus'. De wijze waarop geleerd wordt verschilt voor elk van de drie genoemde dimensies.

De beroepssocialisatie-benadering biedt de mogelijkheid een relatie te leggen tussen de wijze waarop in het beroep en in de daaraan voorafgaande socialisatie het sekseverschil functioneert. De theorie van de beroepssocialisatie stelt dat de beroepsloopbaan het resultaat is van de volgende drie factoren: het milieu van herkomst inclusief de schoolloopbaan, de kansen die de beroepsbeoefenaar vanuit de arbeidsorganisatie geboden worden en de ontwikkeling van de persoonlijkheid, met name het zelfbeeld van de beroepsbeoefenaar. Wij willen nu verder nagaan welke betekenis het zelfbeeld heeft voor de verschillen in de positie-toewijzing aan mannen en vrouwen in de arbeidsorganisaties.

Windolf ziet het beroep, na de adolescentie, waarin de seksuele identiteit tot stand komt, als het belangrijkste identiteits-

producerende principe in de huidige maatschappij. We vragen ons af wat de functie is van het sekse-verschil bij het tot stand komen van een beroepsidentiteit en wat de betekenis van deze beroepsidentiteit is voor de beroepsloopbaan.

Het begrip zelfbeeld verwijst naar een intern beeld dat het individu van zichzelf construeert. Het zelfbeeld heeft een affectieve lading. De constructies die het individu van zichzelf maakt zijn gerelateerd aan externe verwachtingen én aan interne verlangens (Windolf, 1981, p. 52 e.v.). Mensen identificeren zich met personen en zaken uit hun omgeving. Vanuit de sociale omgeving wordt het individu een identiteit opgelegd. Het begrip 'identiteit' drukt de dialectische verhouding uit tussen sociale structuren en de psychische realiteit. Het individu herkent de eigen identiteit in maatschappelijk gedefinieerde termen en deze termen worden realiteit door zijn/haar maatschappelijk leven (Berger, 1966). Identificaties zijn het produkt van aanspreken en aangesproken worden (Abma, 1977).

Windolf koppelt het begrip 'beroepsidentiteit' zonder meer aan mannen: bij hen is deze maatschappelijk belangrijke identiteit aanwezig. Volgens Windolf hebben vrouwen in het algemeen geen beroepsidentiteit maar ontlenen zij hun identiteit bijvoorbeeld aan uiterlijke schoonheid en aan het moederschap (o.c. p. 54).

Beroepsidentiteit gaat zoals Windolf deze benadert functioneren als 'mannelijke' ideaalbeeld. Volgens deze visie brengen onzekerheden in de arbeidssituatie bij mannen met hun beroepsidentiteit tevens hun zelfbeeld 'als man' in gevaar en dit leidt tot psychische instabiliteit (zie ook Heinz, 1980). Windolf verklaart niet hoe en waarom dit zo functioneert. Binnen zijn theorie vallen beroepsidentiteit en een 'mannelijk' zelfbeeld met elkaar samen. Als we de functie van het sekse-verschil bij het ontstaan van beroepsidentiteiten willen onderzoeken, dienen het begrip beroepsidentiteit en een opvatting over 'mannelijke' of 'vrouwelijke' zelfbeelden juist uit elkaar gerafeld te worden.

De gewijzigde omstandigheden (meer vrouwen verrichten betaalde arbeid) en de gewijzigde opvattingen over het sekse-verschil (andere rolverdeling) zijn een stimulans geweest om anders te gaan denken over

de relatie beroepsidentiteit/'mannelijkheid'.

Beck-Gernsheim (1983) is van mening dat zowel mannen als vrouwen een 'mannelijke' beroepsidentiteit kunnen verwerven. Zij meent dat vrouwen pas de beschikking krijgen over een identiteit als zij zich losmaken van het gezin of andere typisch vrouwelijke activiteiten. Traditioneel levende vrouwen hebben in deze visie een surrogaat-identiteit. Mannen hebben een 'echte' zelfbepaalde identiteit. Deelname aan beroepsarbeid biedt vrouwen volgens deze zienswijze een perspectief om de identiteitsloosheid af te leggen.

Deze benadering gaat er ten onrechte vanuit dat de intrede van vrouwen in arbeid en beroep haar als vanzelf de mogelijkheid biedt afhankelijkheid af te leggen, onder andere door zich een identiteit-naar-mannelijk-model te verwerven. Dit laat een denken in het verschil 'mannelijk' 'vrouwelijk' onaangetaast. Juist de grote betekenis die op allerlei terreinen aan dit verschil toegekend wordt plaatst vrouwen in een onmogelijke positie. Huisman (1984) wijst erop dat vrouwen zich in hun beroep geconfronteerd kunnen zien met een dubbele binding. 'Aan de ene kant moeten vrouwen een wel erg hoge prijs betalen als ze zo 'mans' mogelijk proberen te zijn: in de ogen van anderen en wellicht ook van zichzelf verliezen ze hun identiteit als vrouw. Laten ze zich daarentegen voorstaan op hun vrouwelijkheid, dan valt hen slechts minachting en geringschatting als mens ten deel.' (o.c. p. 55). De eenduidige koppeling tussen beroepsidentiteit en 'mannelijkheid' is een erfenis uit een periode waarin de arbeidsdeling tussen mannen en vrouwen bijna volledig parallel liep met het verschil tussen betaalde en onbetaalde arbeid. Vrouwen geven nu meer en meer een belangrijke plaats in hun leven aan beroepsuitoefening. De lijnen van verschil lopen niet (meer) zo eenduidig tussen enerzijds mannen als groep en anderzijds vrouwen als groep.

7 *Vrouwelijke ambivalenties en beroep*

Als tegenhanger van het denken over een 'mannelijke' beroepsidentiteit kunnen theorieën opgevat worden die de nadruk leggen op ambivalenties in het zelfbeeld van vrouwen.

Chodorow (1980) heeft laten zien dat vrouwen in hun socialisatie binnen het kerngezin een relationele gerichtheid ontwikkelen, die hun zelfbeeld bepaalt. Zij toont aan dat een 'zorgzame' houding niet voortkomt uit een 'vrouwelijke' natuur maar het produkt is van een socialisatie tot vrouw. De eisen van de sociale omgeving en de relationele gerichtheid resulteren er in samenhang met elkaar in dat zorgzaamheid de zorg van vrouwen wordt. De relationele gerichtheid van vrouwen noemt zij ambivalent. Het is geen eenduidig kenmerk van de persoon maar de verzorgende/moederende gerichtheid én een gevoel van grensvervaging en innerlijke leegte horen onlosmakelijk bij elkaar.

Wat is de betekenis van een aldus opgevat 'vrouwelijk' zelfbeeld in de context van een beroep, bijvoorbeeld een verzorgend beroep? Uit een onderzoek in K.M.B.O.-opleidingen voor verzorgende beroepen blijkt dat sommige meisjes een sterke motivatie en inzet tonen. Zij wekken de indruk dat ze van verzorgen verwachten iets voor iemand anders te kunnen betekenen. Het zorgend bezig zijn is voor hen een persoonlijke behoefte. Zij hebben een sterke betrokkenheid die voor henzelf soms verwarrend is (Bontius, 1984). Bij deze toekomstige vrouwelijke beroepsbeoefenaren is vooral sprake van identificatie met de bejaarden en zieken voor wie ze gaan werken. Zorgzaamheid als 'vrouwelijk' zelfbeeld functioneert op een zodanige wijze dat de identificaties binnen het beroep veel overeenkomst tonen met de identificaties in de zogenaamde privé-sfeer met degenen die je nastaan. Het 'vrouwelijk' zelfbeeld lijkt te wringen met identificaties met het beroep als beroep.

Vanuit de analyse van Chodorow moeten we dit vooral verklaren vanuit de vroegkinderlijke ontwikkeling. De verdere socialisatie valt er buiten. Wij zijn van mening dat de beroepssocialisatie – in navolging van Windolf (1981) – veel breder opgevat dient te worden: zowel de socialisatie vóór als de socialisatie dóór het beroep moeten erbij betrokken worden. In de verzorgende sector bijvoorbeeld, vindt in de beroepsopleiding als laatste fase van de socialisatie vóór het beroep, reeds selectie van geschikte vrouwelijke beroepsbeoefenaren plaats. In de opleiding wordt meisjes een beroepshouding bijgebracht die hen instaat en bereid maakt

'zorgzaamheid' als 'vrouwelijk' zelfbeeld te zien als basis voor identificatie met het beroep.

Hoe het zelfbeeld en de beroepsidentiteit zich bij vrouwen tot elkaar verhouden is mede het resultaat van de wijze waarop zij in de beroepssituatie en in de -opleiding aangesproken worden. Wij gaan er vanuit dat er geen sprake is van een door natuur of socialisatie geproduceerd absoluut verschil tussen hetgeen mannen als groep kennen en kunnen en hetgeen vrouwen kennen en kunnen. De vroegkinderlijke socialisatie en de puberteit resulteren weliswaar in bepaalde overeenkomsten in de persoonlijkheidsstructuur van vrouwen maar er zijn tevens vele verschillen tussen hen onderling.

De omschrijving van de 'vrouwelijke' persoonlijkheidsstructuur als ambivalente zorgzaamheid houdt het risico in zich dat de theorie als norm gaat werken. Vroeger werd er over de zorgzaamheid van vrouwen geschreven in termen van roeping en natuur. Nu wordt erover geschreven in termen van sociologische of psychologische ambivalenties. De functie van het begrip ambivalenties als beschrijvende categorie dreigt te verschuiven naar een functie als ideaalbeeld. Het negatieve ideaalbeeld van de zich wegcijferende vrouw (zie bijvoorbeeld Lammers, 1985). Het 'vrouwelijke' verschijnt als het negatieve waar tegenover het 'mannelijke' staat als het positieve. Dit is typerend voor een veel algemenere manier van denken over vrouwen. Zij wordt gezien als het tekort: het gebrek aan man-zijn, het tekort aan abstractievermogen, tekort aan creativiteit (zie bijvoorbeeld Brüggman, 1983). Het probleem is niet zozeer dat er verschillen bestaan maar dat aan bepaalde verschillen een hiërarchische betekenis wordt toegekend. Het sekseverschil functioneert als zodanig. Vrouwen wordt steeds voorgehouden dat ze anders én minder zijn. Een perspectief om hieraan te ontsnappen zien wij vooral in het van elkaar loskoppelen van beroepsidentiteit en seksidentiteit. Kenmerkend voor de 'mannelijke' beroepsidentiteit is onder andere een bepaalde eenzijdigheid en ongedifferentieerdheid in die zin dat het beroep alle andere levensterreinen overschaduwet. Hier tegenover staat een beroepsidentiteit van iemand voor wie het beroep wel belangrijk is maar niet het enig belangrijke.

8 Tot slot

In dit artikel is onderzocht op welke wijze het verschil in positie tussen mannen en vrouwen binnen de betaalde arbeid samenhangt met hetgeen zij verwerven middels 'leren'. Er is aandacht besteed aan de kwalificaties, die arbeidsorganisaties vereisen, aan het beroepsonderwijs en aan de socialisatie van de beroepsbeoefenaren. In de besproken theorieën blijkt weinig tot geen aandacht te bestaan voor beroepen in de dienstverlenende en verzorgende sector én voor vrouwelijke beroepsbeoefenaren. Deze theorievorming is eenzijdig georiënteerd op beroepen die overwegend door mannen uitgeoefend worden, waardoor zijn bijdrage aan de verklaring van het positieverschil uiterst beperkt is. De zogenaamde kwalificatie-theorie wordt gekenmerkt door vooringenomenheid ten opzichte van beroepen in de dienstverlenende en verzorgende sector. Impliciet maakt zij een onderscheid in harde en zachte beroepen, verbonden met connotaties van 'mannelijkheid' en 'vrouwelijkheid'. Het eerste vertegenwoordigt een positieve pool in het denken, het tweede een negatieve. De zogenaamde brede kwalificatie-theorie betreft houdingsaspecten in de analyse. Deze theorie is daarom meer geschikt om bijvoorbeeld beroepen in de verzorgende sector te analyseren. Toch blijft ook deze benadering teveel aan de oppervlakte. Ze gaat namelijk voorbij aan het beroepsbeeld dat aan beroepen ten grondslag ligt. In het beroepsbeeld hebben beelden over 'mannelijkheid' en 'vrouwelijkheid' een bepalende plaats.

Wij zijn van mening dat onderzoek naar 'beroepsbeelden' meer inzicht kan verschaffen in de samenhang tussen het positieverschil en hetgeen mannen en vrouwen leren, dan met de besproken theorieën mogelijk blijkt. Met het begrip beroepsbeeld bekijken we de onderhavige problematiek vanuit een arbeid-sociologische invalshoek.

De theorie van de beroepssocialisatie legt het accent op de socialisatie van de beroepsbeoefenaren. De mate waarin beroepsbeoefenaren 'leren' hangt onder andere af van hun beroepsidentiteit. Het begrip beroepsidentiteit valt in de aangehaalde theorie samen met een 'mannelijk' zelfbeeld. De wijze waarop vrouwen zich tot 'beroepsidentiteit' verhouden wordt slechts oppervlakkig aan-

gestipt en niet nader onderzocht. Opvattingen vanuit vrouwenstudies maken duidelijk, dat een 'vrouwelijk' zelfbeeld opgevat als ambivalente zorgzaamheid, op een zodanige wijze functioneert dat een verbinding met 'beroepsidentiteit' nauwelijks mogelijk is. Een dergelijk vrouwelijk zelfbeeld leidt slechts tot een beperkte identificatie met het beroep. Wij pleiten voor een opvatting over beroepsidentiteit waarin deze wordt losgekoppeld van het sekse-verschil. Beroepsidentiteiten verdienen vanuit dat perspectief nader onderzoek. In de beroepsopleiding en tijdens de beroepsuitoefening verwerven mannen en vrouwen, in samenhang met de kennis en vaardigheden, die hun neerslag vinden in een diploma, een bepaald beroepsbeeld en een beroepsidentiteit. Beroepsbeeld en beroepsidentiteit dienen nader onderzocht te worden. Verwacht mag worden dat dit het inzicht in de samenhang tussen het positieverschil in de betaalde arbeid en hetgeen mannen en vrouwen leren zal verdiepen. Welke zijn de beroepsbeelden van de diverse beroepen? Hoe ziet de beroepsidentiteit van verschillende beroepsbeoefenaren eruit? Welke leer- en socialisatie-processen maken mannen en vrouwen door bij het verwerven van een beroepsbeeld en een beroepsidentiteit? Welke consequenties hebben die leer- en socialisatie-processen voor hun beroepsloopbaan? Welke rol speelt het beroepsonderwijs hierbij?

De voorhanden theorieën over beroepskwalificatie en beroepssocialisatie worden alle gekenmerkt door een 'mannelijke' norm. Nader onderzoek naar beroepsbeelden en beroepsidentiteit zou deze ideologische pre-occupatie verder dienen te expliciteren. Beroepen in de verzorging en dienstverlening én vrouwelijke beroepsbeoefenaren zouden op zichzelf onderzocht dienen te worden, zonder dat zij al meteen in een ondergeschikte/tweederangs verhouding worden gezien tot technische beroepen en mannelijke beroepsbeoefenaren.

Literatuur

Abma, R., (red.), Seminar Althusser, *De marxistische filosofie en haar verhouding tot Spinoza, Bachelard en Lacan*. Nijmegen: Sun, 1977.
Beck-Gernsheim, E., Vom "dasein für andere" zum Anspruch auf ein Stück "eigenes Leben".

- Soziale Welt* 34, 1983, nr. 3, p. 307 e.v.
Berger, P., Identity as a problem in the sociology of knowledge. *Archiv. europ. Sociol.*, 1966, VII, p. 105 e.v.
Bervoets, L. & T. Frielink, Op zoek naar de relatie tussen arbeidsdeling naar sekse en vrouwenonderdrukking. *Tijdschrift voor vrouwenstudies* nr. 5, 1981, p. 30 e.v.
Bontius, I., Opleiden tot verzorgen. *Tijdschrift voor vrouwenstudies* nr. 17, 1984, p. 56 e.v.
Bolte, K.M. & E. Treutner, *Subjektorientierte Arbeits- und Berufssoziologie*. München: 1983.
Brügman, M., Passie, spel en deconstructie, over psychoanalyse en écriture féminine. *Crisis* 12, 1983, p. 5 e.v.
Bruyn, J. de, Seksisme op de werkplek. *Tijdschrift voor vrouwenstudies* nr. 6, 1981, p. 135 e.v.
Chodorow, N., *Waarom vrouwen moederen*. Psycho-analyse en de maatschappelijke verschillen tussen vrouwen en mannen, Amsterdam: SARA, 1980.
Eggenhuizen, E., Een zwaar maar boeiend beroep, UVA, ISVOK-uitgave, Amsterdam: 1983.
Van Gemert, V. & T. Spijker, *Verdichtsel en werkelijkheid*. Een verkennende studie van de ambivalentie ten opzichte van zorgen en verzorgen in de verpleging. Lochem: De Tijdstroom, 1982.
Gilligan, C., *Een ander geluid*, vrouwelijke psychologie in theorie en praktijk, Amsterdam: Bert Bakker, 1985.
Haefeli, K., *Die Berufsfindung von Mädchen: Zwischen Familie und Beruf*, Bern: Lang, 1983.
HBO-raad, Studentes op stage. In: *HBO-raad-info, special* 8, september 1983, Staatsuitgeverij, Den Haag.
Heinz, W.R., Berufliche Sozialisation. In: K. Hurrelman und D. Ulich (Hrsg.), *Handbuch der Sozialisationsforschung*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag, 1980, p. 499 e.v.
Holling, E. & A. Bammé, Qualifikation und Persönlichkeit (ein Versuch zur Systematisierung offener Fragen in der Qualifikationsforschung). *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, Heft 1, 1979.
Hoof, J.J. van & J. Dronkers, *Onderwijs en arbeidsmarkt*. Een verkenning van de relaties tussen onderwijs, arbeidsmarkt en arbeidssysteem. Deventer: Van Loghum Slaterus, 1980.
Huisman, J., Vrouwen in mannenberoepen. *Intermediair*, november 1982.
Huisman, J., Vrouwen en de verzorgingsstaat. In: *Vrouwen en maatschappij*. De rol van vrouwen in de opbouw van cultuur en samenleving. Baarn: Ambo, 1984, p. 42 e.v.
Jaarsma R., Y. Leeman & E. van Eck, *Wordt Marie er ook wijzer van ?* Een nadere analyse van een aantal projecten en maatregelen gericht op het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van vrouwen en meisjes. Amsterdam: Kohnstamm Instituut, 1981.

- Jong, A. de, *Gelijke behandeling van het personeelsbeleid*. Rotterdam: Erasmusuniversiteit, 1983.
- Kraayvanger, G., Verandering in de arbeid en persoonlijkheidsontwikkeling. In: G. Kraayvanger en B. van Onna, *Arbeid en leren, bijdragen tot de volwasseneneducatie*. Baarn: Nelissen, 1985.
- Kraayvanger, G & B. van Onna, *Arbeid en leren, bijdragen tot de volwasseneneducatie*. Baarn: Nelissen 1985.
- Lammers, S., Het zit dieper, vrouwenstudies en de theorie van Nancy Chodorow. *Tijdschrift voor vrouwenstudies nr. 22*, 1985, p. 173 e.v.
- Ott, M., *Assepoesters en Kroonprinsen*. Amsterdam: SUA, 1985.
- PCBB, *Rapport 1*, verslag startfase ISI-project, oktober 1985.
- Rich, A., *Uit vrouwen geboren*. Amsterdam: SARA 1979.
- Rijk, T. de, Positieve actie, naar vergroting van kansen voor vrouwen. *Zeggenschap nr. 16*, februari 1985.
- SCP, *Sociale Atlas van de vrouw*, Rijswijk: 1983.
- SER, *Schoolverlaters op de Groningse arbeidsmarkt*, Groningen: 1982.
- Vlaskamp, F. & B. Hövels, *Onderwijs en arbeidsmarkt*, aansluitingsonderzoek, Nijmegen: ITS, 1979.
- Weeda, C., *Van huwelijk tot echtscheiding, een reizenboek aan ervaringsleren*. Wageningen: De Landbouw Hogeschool, 1983.
- Windolf, P., *Berufliche Sozialisation, zur Produktion der beruflichten Habitus*. Stuttgart: Enke, 1981.

Curriculum vitae

I. Bontius (1949) studeerde andragogie aan de Universiteit van Amsterdam. Zij verrichtte bij het ITS te Nijmegen onderzoek naar de beroepsopleiding voor meisjes. Zij is op dit moment werkzaam als onderwijskundige bij het COBO te Utrecht, waar zij betrokken is bij de begeleiding van emancipatie-initiatieven in het KMBO.

Adres: Van Pallandtstraat 46, 6814 GR Arnhem

Manuscript aanvaard 29-4-'86

Summary

Bontius, I. 'Towards a theory of professional socialization of women.' *Pedagogische Studiën*, 1986, 63, 315-325.

The continuation of the difference in position between men and women within paid labour cannot be fully explained by the choices of women or their possession of diplomas. The sex-difference itself functions within labour-organizations as an important criterion of selection.

The question in this article is: what do men and women learn, for instance in vocational education, so that they take their place in the prevailing pattern. Some theories of qualification and occupational socialization discussed here offer only a limited starting-point to answer this question. The conclusion is that occupational images and occupational identities address men and women in a different way. As a result men and women are found 'automatically' following a different career. The growing importance that women attach to an occupational career shakes this self-evidence. This is a favourable condition to revise the learning and socialization processes that produce sex-specific occupational images and identities.