



**Rapportage TIP Horst aan de Maas
Onderzoeksresultaten glazenplafond**

18 maart 2019

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	3
1. Rechte tellingen.....	4
Glazen plafond.....	4
2. Onderzoeksverantwoording.....	15
Toponderzoek.....	16

Samenvatting

Op stelling "1 'Vrouwen laten zich te vaak voorbij streven door mannen' " antwoordt in totaal 34% van de respondenten: "(zeer)mee eens". In totaal 32% van de respondenten antwoordt: "(zeer)mee oneens". Het meest gekozen antwoord (30%) is: "Neutraal". Dit is ook het middelste antwoord (mediaan).

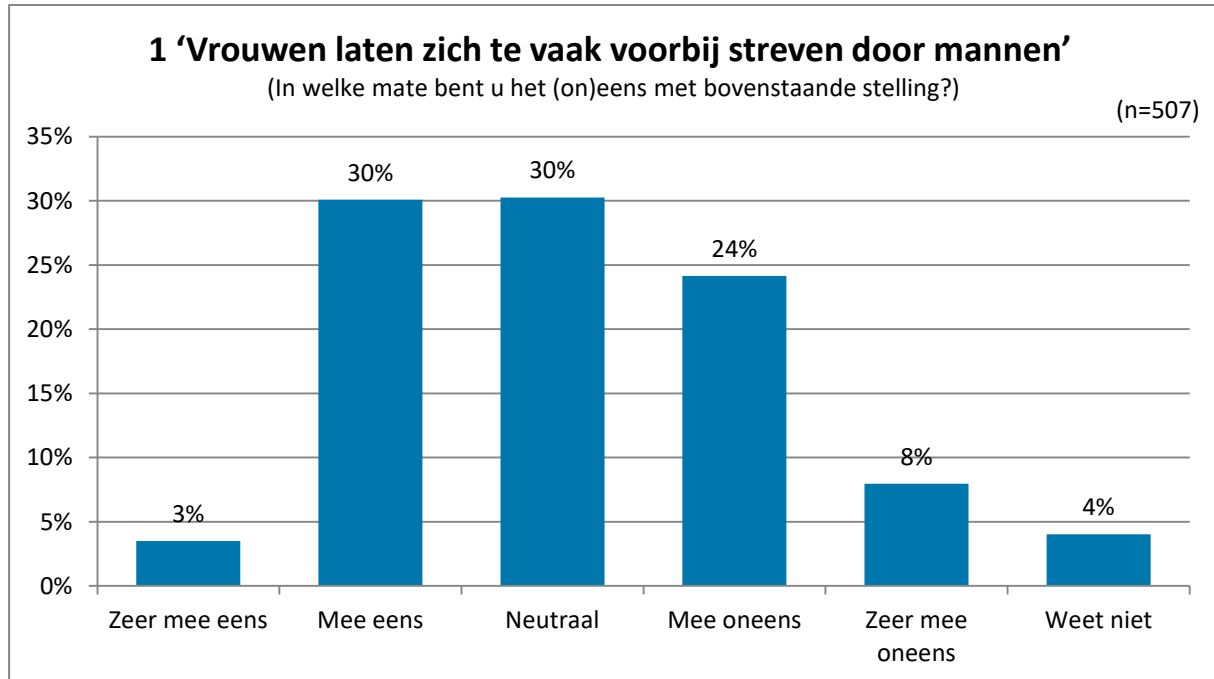
Op vraag "2 Hoe kunnen we ervoor zorgen dat meer vrouwen een topfunctie krijgen?" antwoordt 37% van de respondenten met een manier hoe meer vrouwen een topfunctie kunnen krijgen.

Dit en meer blijkt uit panelonderzoek TIP HorstaandeMaas, waarbij 597 deelnemers zijn geraadpleegd.

1. Rechte tellingen

Glazen plafond

Nog steeds hebben veel grote bedrijven te weinig vrouwen aan de top, hoewel volgens de wet in 2020 30 procent een topfunctie moet hebben.



Op stelling "1 'Vrouwen laten zich te vaak voorbij streven door mannen' " antwoordt in totaal 33% van de respondenten: "(zeer)mee eens". In totaal 32% van de respondenten antwoordt: "(zeer)mee oneens". Het meest gekozen antwoord (30%) is: "Neutraal". Dit is ook het middelste antwoord (mediaan).

Toelichting

- Zeer mee eens**
- Als mens sta je GELIJK !!!
 - Nog altijd zijn de vrouwen in de mindeheid
 - Vrouwen nemen genoeg met parttime banen en minder uitdagend werk omdat ze denken het anders niet met de kinderen en hun huishouden te kunnen combineren. Helaas denken mannen dat maar heel zelden. Bedenk: slechts 50% van de vrouwen in NL is economisch zelfstandig. Zodra zij er alleen voor komen staan is Holland echter in nood en moet de samenleving bijspringen
- Mee eens**
- De beste en de geschikste moeten een leidinggevende functie bekleden, man of vrouw is mij om het even.
 - Het is nog altijd zo in Nederland dat de vrouw het meeste voor de kinderen zorgt, moeilijk te veranderen
 - In sommige sectoren werken ouderwets veel mannen in hoge functies. Koppel evt. subsidies en vergunningen aan bedrijven aan het % vrouwen in hoge(re) functies. Ofwel: afdwingen. Zie het voorbeeld van de Rabobank, daar lukt het ook in 4 jaar tijd om het % beduidend te verhogen. Waar een wil is, is een weg!
 - Of mannen kijken niet verder dan hun neuzen lang zijn.

- Vrouwen vragen zich af; kan ik dat. Mannen zeggen dat kan ik
- Vrouwen zeggen pas, dat ze iets kunnen, als ze dat ook inderdaad kunnen. Mannen zeggen meteen dat ze iets kunnen, waarbij achteraf blijkt, dat dit niet klopt. Mannen zijn veel meer van: dat leer ik wel, terwijl vrouwen daar meer zekerheid in willen hebben voor zichzelf.

Neutraal

- Als de vrouw dezelfde capaciteit heeft is het gewoon een kwestie van gunnen denk ik, als dat toevallig een man of vrouw is maakt niks uit.
- De beste kandidaat moet het worden ongeacht of het een man/vrouw is. Eerlijke beoordeling op mate van capaciteit en niet op sexe!
- De beste moet aan de top staan als dat een vrouw helemaal oké
- De cultuur is nog vaak dat mannen meteen geaccepteerd worden en dat vrouwen niet voor 'vol' worden aangezien.
zo meent men ook nog te vaak dat de man de kostwinner zou moeten zijn
- De geschikte personen moeten een topfunctie bekleden ongeacht of dit nu mannen of vrouwen zijn.
- Helaas weten veelal mannen zichzelf beter te verkopen dan vrouwen.
- Ik denk dat vrouwen in een topfunctie nog lange tijd zal duren voordat de 30% bereikt is. Het is nu eenmaal traditioneel dat vrouwen minder gaan werken zo gauw er kinderen komen.
- Mannen onder elkaar vergaderen en ondernemen anders. Vrouwen zijn anders, denken anders, mannen laten zich niet zomaar in een hoek duwen, dan moet je als vrouw vaak "hard werken"
- Mijn stelling is: de beste persoon op de juiste plaats, maakt niet uit of dat een vrouw of man is!
- Niet voorbijstreven, maar vrouwen hebben vaak andere prioriteiten dan mannen in hun werkzame leven. (bijv. moederschap en dat kan een vader nu eenmaal wat lastiger invullen). Vrouwen die echt voor een topfunctie gaan zijn volgens mij vaak kinderloos.
- Vrouwen moeten ook de ambitie hebben die taken op zich te nemen. Denk aan hun gezin. Ze moeten kiezen tussen werk en gezin (kinderen).
- Vrouwen streven niet zo naar die functies, zijn niet zo carrière bewust over het algemeen, doen er liever andere dingen bij in hun leven die eenvoudiger zijn.
- Vrouwen vinden andere kwaliteiten van leven oa vrije tijd, ook belangrijk en zijn niet allemaal zo carrière gericht
- Vrouwen worden vaak aan de kant gezet door mannen!
- Wat een onzin die 30 procent de beste mag die baan krijgen

Mee oneens

- Als een vrouw aan de top wil komen, komt ze er. Wat ik veel meer een irritatie vind, is dat vrouwen vaak in een bepaalde functie een lager salaris hebben dan hun mannelijke collega's met de dezelfde functie. Daar zou iets aan gedaan moeten worden.
- Als je zelf ambitie hebt, kom je er wel; ook in een mannenwereld misschien willen de vrouwen zelf niet??
- Bij ons op het werk valt dat wel mee. Er zijn best veel vrouwen met een hogere functie
- De beste kandidaat dient de beste baan

- De meerderheid van de vrouwen kiest niet voor een baan aan de top i.v.m. de thuis situatie. Veel van hen hebben liever een parttime baan.
- Heb het gevoel dat mannen meer kansen krijgen dan vrouwen.
- Ieder verdient een gelijke kans. Ik snap dat een man vaker fulltime werkt en daardoor liever gekozen wordt aan de top
- Ik denk dat veel vrouwen niet kiezen voor een topfunctie, maar gewoon willen werken en met de zorgtaken thuis tevreden zijn.
- Ik heb zelf helemaal niet die behoefte om een "carrière te hebben. ik ben gastouder zodat ik altijd thuis was voor mijn kinderen (ze zijn inmiddels op een leeftijd dat ze zichzelf een heel eind kunnen redden) mijn moeder was ook altijd thuis, ik heb dat als heel geborgen gevoeld, en daar hebben kinderen behoefte aan. er zouden een stuk minder kinderen met een rugzakje zijn als meer vrouwen dit ook inzag
- Mannen denken dat ze het beter kunnen
- Mannen kiezen eerder voor mannen.
- Mannen willen graag voorop lopen, hoeven geen kinderen te brengen en veel willen de opvoeding niet alleen doen willen carrière maken. Word er xmet de paplepel in gedaan bij jongens
- Onzin dat de overheid zich daar mee bemoeit . moet ieder bedrijf zelf zien hoe ze dat invullen .
- Veel vrouwen werken in deeltijd en hebben meer zorgtaken. Ik denk dat dit redenen zijn waardoor vrouwen minder aan de top acteren.
- Veel vrouwen willen zelf zeker geen volle werkweek werken. Ook als ze daar tijd genoeg voor hebben.
Ook in de bouw en dergelijke beroepen zie ik weinig interesse van vrouwen. m.a.w. Men wil wel graag directeur e.d. worden maar geen loodgieter of zo.
- Vrouwen hebben over het algemeen andere ambities waardoor een topfunctie vaak niet is te combineren
- Vrouwen krijgen nog lang niet alle kansen. Zodra er kinderen in een gezin zijn, zijn het de vrouwen die op moeten draaien voor de zorg van de kinderen. Als een kind ziek is, wie blijft er dan thuis? Vaak de vrouwen omdat de mannen bang zijn hun baan te verliezen als ze een deel van de opvoeding voor zijn rekening neemt. Het is nog steeds een scheef iets waardoor vrouwen vaak niet de kans krijgen om de top te bereiken. De enkeling die het wel lukt heeft vaak een partner achter zich staan die haar met alles ondersteunt. Nu nog vaak vrouwen zonder kinderen of vrouwen die pas laat de top bereiken. Goede opvang, goede thuissituatie zijn zaken die van belang zijn om de top te bereiken. En daarnaast ook een evenredig inkomen. Dat is helaas ook nog steeds niet het geval.
- Vrouwen willen vaak zelfde banen als de man met zelfde verantwoordelijkheid.
Maar helaas als dan problemen komen met kinderen zijn ze thuis en is het moeder zijn belangrijker.
Dus ik snap best dat ze vaak voorbij gestreden worden door mannen.
Ps ben zelf vrouw maar ik erger mij ook aan deze vrouwen die verpesten het voor de dames die wel voor carrière gaan
- Vrouwen worden niet goed op hun kunnen beoordeeld
- Vrouwen worden nog teveel achtergesteld in identieke functies/ waardering

- Zeer mee oneens
- De beste kandidaat moet gekozen worden onafhankelijk van geslacht
 - Het is geen kwestie van 'laten' voorbijstreven. In bijvoorbeeld de financiële sector is het nog steeds een 'ons kent ons' mannenbolwerk. Banen worden elkaar toebedeeld. Als vrouw heb je geen schijn van kans, ondanks alle diversiteitconvenanten.
 - Het zou goed zijn wanneer mannen en vrouwen niet continu met elkaar worden verlegen. Er zijn grote verschillen tussen beide geslachten en juist dit maakt beide geslachten uniek met ieder goede en slechte eigenschappen en kwaliteiten.
 - Ik ben het überhaupt niet eens met de introductie. Waarom zijn dat er teveel of te weinig?
 - Ik denk dat in vele bedrijfstakken de mannen gewoonweg beter zijn.
 - Mannencultuur laat geen vrouwen toe. ze zijn bang dat ze voorbij gestreefd worden.
 - Moet er ook geschikt voor zijn. Niet dat we dezelfde toestanden krijgen als bij de ambtenaren waar je aangenomen werd als je maar een allochtone gehandicapte vrouw was.
 - Ook vrouwen kunnen hun mannetje staan. Echter in het bedrijfsleven wordt dit nog niet geaccepteerd / serieus genomen.
 - Vrouwen kunnen heel goed voor zichzelf zorgen, ik denk dat hun gezin mee speelt.
 - Zolang de persoon geschikt is maakt het niet uit of het man of een vrouw is.
- Weet niet
- Denk dat vrouwen teveel willen.
Werken kinderen sociaal actief zijn vrij tijd.
 - Ik ga er van uit dat de beste man/vrouw op de juiste plek komt. Ik vind het nogal een gezeur over dit onderwerp. Straks hebbe we te weinig transgenders aan de top.

2 Hoe kunnen we ervoor zorgen dat meer vrouwen een topfunctie krijgen? (n=525)

Door (34%):

- (helaas) toch te verplichten en bedrijven hierop aan te spreken
- Op een vrouw stemmen
- 1. bekend maken welke bedrijven nog steeds geen vrouwen aan de top hebben.
- 1. Gelijke geschiktheid moet gelijke kans zijn. 2. Betere kinderopvang. 3. Vrouwen stimuleren hogerop te willen.
- Aanbieding
- Actief beleid op te voeren
- Als gelijkwaardig behandeld te worden
- Als kwalitatief een gelijk niveau is , prima
- Als mannen op te staan voor de vrouw. Of richt een partij voor de vrouw op !
- Als vrouwen zelf aangeven dat ze ambitieus zijn en fulltime willen werken zou hun dat wellicht helpen
- B.v. betaalbare kinderopvang
- Baas te zijn van een eigen bedrijf
- Bedrijven daar nog meer in voor te lichten
- Bekwaamheid te preveleren
- Bepalen van een percentage
- Beter te zijn dan mannen
- Betere arbeidsvoorwaarden
- Betere kinderopvang en bewustwording van de vrouwen zelf
- Betere omstandigheden voor parttime werken te creeren
- Betere P&O /HR
- Betere scholing en gelijke lonen voor hetzelfde werk
- Betere secundaire arbeidsvoorwaarden
- Betere werkverdeling man/vrouw
- Bij elke vacature bewust de vraag stellen is er een gelijkwaardige vrouwelijke kandidaat beschikbaar (te krijgen)
- Bij gelijkwaardigheid te kiezen voor een vrouw.
- Bij sollicitaties kijken naar de persoon, de achtergrond, de diploma's. En niet kijken naar huidskleur, geslacht of wat dan ook
- Cultuur omslag, vrouw wordt nog veel gezien als de opvoedster van kinderen
- Daar zorgen zij zelf wel voor.
- Dat de mannen anders gaan denken.
- Dat duurt jaren, zit in de mindset van de mannen en vrouwen.
- Dat is moeilijk te forceren en ontwikkelt zichzelf nu het de verdiende aandacht krijgt.
- Dat moeten vrouwen zelf willen en doen
- Dat moeten ze zelf doen, kwaliteit verloochent zich niet
- De beslissing niet alleen door mannen te laten nemen. Desnoods vrouwen in "lagere" posities mee laten beslissen. En vrouwen moeten mondiger worden.
- De beste kandidaat de functie te geven, onafhankelijk van het geslacht
- De geschiktste persoon moet de functie krijgen, man of vrouw.
- De mannenwereld vrouw-vriendelijker te maken!
- De vrouwen die dat willen, werken er ook hard aan om dat te krijgen.

- Door dat dwingend op te leggen in de vorm van een limiet
- Door de mannen aan top te overtuigen van de noodzaak en voordelen
- Door de vrouw kansen te bieden
- Door er bewuster mee bezig te zijn. Maar de kwaliteit moet er ook zijn.
- Door gelijk trekking
- Door niet zo eenkennig te zijn
- Door t haantjesgedrag van vele mannen niet te dulden.
- Door ze hoiervoor te plaatsen.
- Door ze kans te geven
- Door ze te stimuleren en middel bijvoorbeeld zorg voor kinderen gemakkelijker te combineren met baan te maken.
- Duobaan-meer scholing
- Een eerlijke sollicitatie procedure
- Een kans geven als ze de capaciteit lijkt te hebben en vooral vertrouwen en respect
- Een verandering in mentaliteit, die hopelijk met de generaties wijzigt
- Eerlijke kansen
- Eerlijke sollicitatie procedures
- Eigen initiatief van de vrouw
- Eindelijk eens in te zien dat vrouwen net zo veel potentie -of misschien nog wel meer- hebben dan mannen
- En eerlijke procedure
- Er zelf een te verdienen.
- Ervoor te zorgen dat het in de thuissituatie goed geregeld wordt
- Flexibeler zijn als werkgever
- Geef ze meer kans
- Gelijk als mannen behandelen
- Gelijk loon voor man en vrouw
- Gelijk te stellen met mannen
- Gelijke behandeling
- Gelijke behandeling en waardering
- Gelijke behandelingen
- Gelijke beloning
- Gelijke beloning, gelijke rechten, geen "MeToo-affaires" en al zeker niet de veelal mannengedachte dat een grotere BH ook méér inhoud heeft en dat als hét je-van-het naar voren te schuiven als benoemingsargument.
- Gelijke betaling , betere verdeling zorg
- Gelijke kansen
- Gelijke lonen
- Gelijke lonen aan te bieden, vrouwen te stimuleren vaker voor hogere posities te gaan, bewust een aantal vrouwen op sollicitatiegesprek laten komen zodat je altijd de keuze hebt tussen man en vrouw en dus niet alleen maar mannen uitnodigd als er ook eventueel geschikte vrouwen tussenzitten
- Gelijkheid in salaris
- Gelijkwaardig denken
- Gelijkwaardige behandeling tijdens sollicitatieprocedure
- Gelijkwaardige beloning, zodat vrouwen het financieel makkelijker geregeld krijgen in het thuisfront.
- Gelijkwaardigheid
- Gewoon er voor open staan als welgevormde waar een wil is is een weg

- Goed te studeren!
- Goede voorwaarden, gelijke behandeling
- Hard voor blijven stevenen vrouwen er bewust van maken dat dat belangrijk is.
- Hele goede kinderopvang
- Het afbouwen van vooroordelen
- Het is in ons land toch nog altijd een mannenwereld. Kijk maar eens goed rond!!!
- Het loon aantrekkelijker te maken.
- Hun de kans te geven gelijk een man
- In de opvoeding meer nadruk te leggen op de noodzaak van economische zelfstandigheid en daar vrouwen ook op aan te spreken, c.q voor te belonen
- Kijken naar kwalificaties, en oldboys netwerk gedoe
- Kijken naar verhouding m/v en dan v voorkeur geven wanneer m in meerderheid zijn
- Kinderopvang goedkoper
- Komt geleidelijk wel als we willen
- Komt vanzelf
- Kwaliteit is het belangrijkste
- Mannen meer thuis laten meedraaien
- Mannen vaker huisman worden
- Mediator gebruiken
- Meer aandacht aan te geven
- Meer eerlijkheid op de werkvloer
- Meer fulltime bereidheid.
- Meer kansen geven aan vrouwen
- Meer laten leren en ook volledige banen laten invullen
- Meer mannen de mogelijkheden te bieden thuis de functie van de vrouw over te kunnen nemen.
- Meer open te staan voor vrouwen in een topfunctie en het argument kinderen en fulltime werken los te laten
- Meer rolmodellen
- Meer vrouwen moeten er naar solliciteren
- Meer vrouwen een kans te geven
- Meer vrouwen op een sollicitatie laten komen
- Meer zelfvertrouwen bij vrouwen in de opvoeding
- Mensen gelijk salaris te geven
- Mentaliteitsverandering, maar daar gaat een generatie overheen
- Minder vrij bij zwangerschap
- Mindset, verder kijken dan traditionele patronen
- Moeten de vrouwen toch zelf doen, meer erboven op zitten
- Mogelijkheid werk / zorg te kunnen laten combineren
- Nadrukkelijker selecteren als capaciteiten gelijkwaardig zijn
- Nog een generatie te wachten
- Ook aan te nemen
- Opleiding (2x)
- Parttime voor mannen te accepteren
- Parttimers ook toe te laten bij hogere functies
- Positieve discriminatie
- Positieve discriminatie (2x)
- Presentatie van de vrouwen naar de top vergrootten
- Puur functie gericht te belonen en niet kijken of iemand man of vrouw is
- Quatum instellen

- Quotum instellen
- Solisiteren
- Solliciteren
- Solliciteren op een topfunctie ook al voldoe niet aan alle eisen, in jezelf geloven
- Studie
- Subsidies
- Te accepteren dat als er een keuze moet worden gemaakt kwaliteit voorop gesteld wordt. Accepteer dat blijkaar mannen in deze tijd meer kwaliteit hebben. Als bij sollicitatie een vrouw meer kwaliteit biedt dan kiest men als bedrijf voor een vrouw.
- Te kijken naar kwaliteiten en kunde van een persoon, mannelijk of vrouwelijk, dik of dun, lelijk of knap , oud of jongens
- Te laten zien dat je beter bent
- Te laten zien dat niet alles een machtspelletje hoeft te zijn. Het menselijkvlak is heel belangrijk.
- Te solliciteren
- Te zorgen dat er meer vrouwen de functie van personeelschef krijgen
- Technisch onderwijs
- Topfuncties te geven
- Vaders mindere laten werken
- Verplicht stellen bij bedrijven vrouwen aan te nemen
- Verplichten minimum percentage vrouw (oplopend van 25 naar 40 % in 5 jaar)
- Verplichting
- Voorkeur be geven
- Voorkeur te geven in advertentie
- Vrouwelijke kwaliteiten meer te waarderen
- Vrouwen aannemen
- Vrouwen er niet op aan te kijken dat ze carrière maken, en mannen de kans te geven huisvader te zijn. Geef vrouwen EN mannen verlof als er een kind geboren wordt. En geef ze de,elfde mogelijkheden en kansen om dit gezinsleven te combineren met een carrière
- Vrouwen evenveel rechten te geven als mannen
- Vrouwen kansen geven en de man meer in deeltijd te laten werken.
- Vrouwen kansen te geven en te stimuleren, denk dat het vooral bij de persoon zelf moet liggen
- Vrouwen meer kansen geven, als ze dat willen
- Vrouwen meer ruimte te geven om hun eventuele zorgtaken beter te combineren met hun functie.
- Vrouwen meer te respecteren
- Vrouwen moet zelf actiever zijn, als er kwaliteit is moet het goed komen
- Vrouwen moeten dat zelf doen als ze de kwaliteiten hebben en vooral niet zeuren dat het niet lukt, laat staan quota's in te stellen
- Vrouwen moeten dit zelf willen , dan gaat dit wel gebeuren!
- Vrouwen moeten het zelf willen
- Vrouwen te 'empoweren' en een mentaliteitsomslag in de zakelijke cultuur
- Vrouwen te aksepteren
- Vrouwen te begeleiden naar hogere functies en hun de kans geven
- Vrouwen te laten exceleren
- Vrouwen voorrang geven op topfuncties bij sollicitatieprocedure!
- Vrouwen zelf
- Vrouwvriendelijk(er) beleid
- Werk zorg nog beter te combineren
- Werkgever moet door de opstelling en instelling van zowel mannen als ook vrouwen heen kijken.

- Werkgevers moeten veel meer initiatief tonen om vrouwen aan de top te krijgen. Kijk vooral naar de kwaliteiten!!
- Wettelijk quotum
- Wettelijk verplichten
- Wettelijk verplichten en anders bedrijven fors beboeten!!
- Ze aan te nemen
- Ze aan te nemen
- Ze dezelfde kansen en mogelijkheden te bieden als mannen.
- Ze een eerlijke kans te geven
- Ze eerder een kans te geven
- Zelf doen!!
- Zelf meer hun best te doen
- Zelf solliciteren, meer power tonen
- Zich te melden voor top functie hebben ook kwaliteit
- Zie antwoord bij 6
- Zie vorige vraag en bij gelijkwaardigheid kiezen voor de vrouwelijke kandidaat
- Zie vraag 6

Dit is niet mogelijk (6%)

Dit is niet nodig (23%)

Weet niet (37%)

Toelichting

- Door:
- Als de top-mannen niet gewend zijn met vrouwen samen te werken zal dat niet lukken. Begeleiding bij dit traject zou kunnen helpen.
 - Als het niveau en het ambitieniveau gelijk is zou een vrouw mogelijk de voorkeur kunnen krijgen. HR in veel bedrijven zouden hier voor moeten en kunnen zorgen
 - De werkverdeling man/vrouw moet anders. De man werkt nu 40 tot soms 60 uur en de veel vrouwen 10 tot 20 uur.
Dit moet veel gelijkjer komen te liggen Beiden b.v. beiden 30 uur. Dit maakt de carrière mogelijkheden veel gelijkjer.
En de werkverdeling man/vrouw thuis, die vrouwen nu als excuus gebruiken om korter te werken word dan vanzelf anders.
 - Door oude denkpatronen in een voornamelijk mannelijke werkomgeving te doorbreken.
 - Het bedrijfsleven moet af van 'hoe hoger je komt, hoe meer uren je moet maken'. Dan maken part-timers ook een kans.
 - Kun je geen positief iets als voorbeeld noemen zodat ik dat kan aanvinken? Is deze vragenlijst soms door een man gemaakt?
 - Top functies zijn geen doel op zichzelf: echter ook niet voor mannen. De juiste man/vrouw op de juiste plaats is dat echter wel.
 - Vaak ligt het loon van een vrouw lager dan een man.
 - Vrouwen zijn minder flexibel als mannen.

- Wanneer je een man en vrouw gelijkgesteld worden, staat een topfunctie open voor elke vrouw. Dit is niet gemakkelijk te realiseren daar vrouwen van nature diegene zijn die kinderen krijgen en de band moeder-kind in veel gevallen sterker is dan de drang om een topfunctie te willen bekleden. Bovendien is het moederschap een topfunctie die onderschat wordt door vrijwel alle mannen!!
- Wat een stomme antwoordmogelijkheden, zeker door een man bedacht!!

Dit is niet nodig

- Als een vrouw aan de top wil komen, komt ze er wel. Bedrijven die dat niet inzien, hebben een groot probleem en verdienen die vrouwen niet.
- Blijkbaar zijn er toch meer carrièremannen dan carrièrevrouwen
- Door eerlijk op capaciteiten te beoordelen.
- Drukke om niks.
- Een top functie is voor degene met de beste formulieren en niet omdat het een vrouw is.
En ik zeg dit hoewel ik zelf vrouw ben.
Alles moet tegenwoordig zo afgemeten belachelijke
- Het gaat niet om het geslacht, maar om de beste persoon op de goede plek.
- Het gaat om de beste persoon op de beste plek, maakt niet uit of die man of vrouw is
- Het hele gedoe over meer vrouwen in de top en dit wettelijk regelen is de grootste mogelijke onzin.
Vrouwen die dat willen en ambitieus genoeg zijn zullen uiteindelijk op eigen kracht de top weten te bereiken.
Verder is het zo dat we er naar moeten streven om de juiste persoon aan de top te krijgen.
Dit moet niet afhankelijk zijn van sexe, ras of religie
- Het is heel natuurlijk dat het grootste gedeelte van de vrouwen niet streeft naar een hoge functie. Een beroep leren, kinderen krijgen, en daarna het beroep weer oppakken. En dan nog eens doorstromen naar een hoge functie.
- Het moet er niet omgaan om een mooie verdeling op papier te krijgen. De plaats moet gewoon gaan naar degene die de functie het beste bekleedt. Niet omdat het moet van de geslachtspolitie 😊
- Iedereen die een topfunctie krijgt die wel,..... man of vrouw
- Je kiest voor kwaliteit ,niet voor man of vrouw .Het maakt wel heel veel uit hoe groot de kruiwagen is waar je achter loopt.
En geen topbanen meer geven aan 65+.
- Mannen en vrouwen moeten thuis aan de keukentafel het er over hebben, wie welk deel van het huishouden doet. Dat is niet alleen vrouwenwerk. Wie moet de kinderen opvoeden, is ook een taak die beiden moeten doen. Overigens: als man ben je ook gehandicapt als vrouwlief het huis verlaat. Leer koken, wassen, strijken enz., net zo goed als dat vrouwen moeten leren technische klusjes te doen, zoals lampen vervangen of iets repareren. Maak je onafhankelijk van je wederhelft!
- Men moet niet naar het geslacht kijken maar naar kwaliteit.....
- Niet forceren.
- Vrouwen met hoge opleiding en/of kwaliteiten komen vanzelf daar waar ze willen.
- Waarom is dat nodig ??? Nog meer mannen werkeloos maken ??
- Zie antwoord boven
- Zie bovengenoemde stelling.

Dit is niet mogelijk

- Indien de vrouw meer kiest voor haar carrière, zal ze ook in de top komen, maar veel vrouwen willen een combinatie carrière en gezin
- Mannen denken het altijd beter te weten en te kunnen.
- Mannen laten dit niet toe!!!! Vrouw moet van goede huize komen om dit te realiseren.
- Uiteindelijk moet er gekeken worden naar wat de persoon in functie kan. Er hoeft geen onderscheid gemaakt te worden in geslacht, sexuele voorkeur en dergelijke.
- Willen vrouwen dat wel ,willen part time werken kunnen dan echt geen top baan hebben

Weet niet

- Goede komen vanzelf boven drijven.
- Kwaliteit is belangrijker
- Mensen moeten op hun kunde aangenomen worden niet op geslacht.
- Top functies is voor beide partijen en daar kunnen we vrij weinig aan doen. dit moet je aan het bedrijf overlaten. het bedrijf of instelling weet zzelf of de man of de vrouw het beroep aan kan.
- Voor 'n goede, mooie functie dient de best beschikbare kandidaat gekozen te worden, man of vrouw.
- Wat ik wel weet, is dat mannen die mannen aannemen voor een hoge functie altijd net zo'n pratend pak kiezen als zichzelf zijn. Bovendien worden vrouwen vaak slechts als excuustruus aangenomen, die als de problemen zijn opgelost weer wordt ontslagen. De weinige vrouwen in leidinggevende functies verliezen die dus vaak ook weer. Mannen in een leidinggevende functie komen heel makkelijk weer elders aan de bak in een leidinggevende functie. En dat alles te samen is dus precies waarom ik niet weet hoe we kunnen zorgen dat meer vrouwen een (blijvende) topfunctie krijgen....
- Weet niet of er voldoende geclassificeerde vrouwen zijn voor de vacatures

2. Onderzoeksverantwoording

Onderzoek	:	TIP HorstaandeMaas
Onderwerpen	:	Glazen plafond
Enquêteperiode	:	11 maart 2019 tot 18 maart 2019
Aantal respondenten	:	597
Foutmarge	:	4,0% (bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%)
Aantal vragen	:	2
Rapportagedatum	:	18 maart 2019

Toponderzoek

Toponderzoek is een Horsters no-nonsense bedrijf, dat sterk is in het **raadplegen van meningen**. In een mondige wereld waarin men direct resultaat wil zien, is het raadplegen van meningen / ervaringen / beleving van belang om te overleven.

Onze **professionele en flexibele** medewerkers hebben **interesse** voor uw onderzoeksvraag om de beleving en inzichten vanuit de maatschappij regulier zichtbaar te maken. Door een **transparant** inzicht in hetgeen leeft en speelt onder burgers / bestuurders / politici, levert dit beter beleid en meer draagvlak op. Tips worden aangeleverd. Tevens toetst u of ingezette acties resultaat hebben.

Toponderzoek faciliteert dit proces als onafhankelijk onderzoeksbureau TIPTOP voor u. Het onderzoeksbureau heeft de beschikking over eigen TIP-burgerpanels (landelijk > 60 burgerpanels) en het overheidspanel Overheid in Nederland.



Toponderzoek
Expeditiestraat 12
5961 PX Horst

www.Toponderzoek.com
enquete@toponderzoek.com
085-4860103

Toponderzoek is lid van MOA.