



TEGEN DE (GENDER)STROOM IN

Hoe mensen counter-stereotiepe keuzes maken in hun lerende, werkende en zorgende leven

Genderstereotypen zijn de belangrijkste oorzaak van genderongelijkheid. In het onderzoek *Tegen de (gender)stroom in* staan mensen die een ‘counter-stereotiep’ levenspad bewandelen centraal. Denk aan brandweervrouwen en huisvaders. Hoe zijn zij tot deze keuzes gekomen, en hoe houden zij die vol? Wat zijn de uitdagingen die zij tegenkomen en hoe gaan zij daarmee om of overwinnen zij die? In deze publicatie zetten we kort de bevindingen van dit onderzoek op een rij en geven we aanbevelingen aan de overheid, het onderwijsveld, werkgevers en interventieontwikkelaars. De focus ligt op omstandigheden die stimulerend zijn voor het maken van counterstereotiepe keuzes in onderwijs, arbeid en (privé)zorg. In het bijzonder wordt het belang van rolmodellen voor het maken van counterstereotiepe keuzes onderstreept. Deze publicatie biedt daarmee een praktische gids voor het inzetten van maatregelen en beleid die ruimte creëren voor keuzes die tegen de gendernormen in gaan.

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

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

ONDERWIJS

Binnen het onderwijs spelen **docenten en mentoren** een belangrijke rol in de ontwikkeling van interesses en talenten van leerlingen, omdat zij leerlingen kunnen complimenteren, motiveren en inspireren in het ondernemen van activiteiten en maken van keuzes (zoals Annabel). Opvallend is dat een positieve focus op interesses en persoonlijkheid vanuit docenten en mentoren de leerlingen tot jaren later bijblijft. De positieve bevestiging in karakter, keuzes en kwaliteiten sterkt leerlingen in het volgen van hun eigen pad. Docenten en mentoren kunnen in hun rol als motivator en inspirator dus een basis leggen voor de realisatie van de ambities van hun leerlingen.

AANBEVELINGEN

Docenten en mentoren

- Spreek jongeren aan op hun persoonlijke interesses en talenten. Denk voorbij verwachtingen die voortkomen uit genderstereotypen.
- Stimuleer leerlingen en studenten in het realiseren van hun talenten en ambities. Hierdoor worden genderstereotypen weerlegd, en zullen keuzemogelijkheden voor jongens en meiden minder worden beperkt door gender-gerelateerde verwachtingen.

Onderwijsorganisaties / PABO's

- Bevestig gendernormen niet, maar stel ze ter discussie, doorbreek en verruim ze. Dit noemen we ‘gender-transformatieve’ communicatie. Bied trainingen aan voor (toekomstige) docenten en mentoren, gericht op zulke communicatie met leerlingen en studenten zodat genderstereotypering in de klas en in de collegezaal kan worden voorkomen. Leer docenten en mentoren eventuele verwachtingen op basis van genderstereotypen los te laten.

Wil (52 jaar) is als vrouw van kleur in de ICT in een minderheidspositie. Zij ervaart hier gevolgen van op haar werk:

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

ORGANISATIECULTUUR

Op de **arbeidsmarkt** leidt een homogene organisatiecultuur vaak tot obstakels, zoals uitsluiting of discriminatie van mensen in een minderheidspositie op basis van geslacht, huidskleur of seksuele oriëntatie. Vrouwen in mannensectoren hebben vaak te maken met een te hoge combinatiedruk van werken en zorgen. In sectoren als de ICT, maar ook de politiek, wetenschap en meer algemeen leidinggevende beroepen, wordt veelal voltijds gewerkt. De organisaties en bedrijven zijn niet ingesteld op het combineren van werk met zorgtaken. Mensen met een counterstereotiepe positie in homogene beroepsgroepen, organisaties en sectoren moeten hier vaak zelfstandig mee dealen (zie hoe Wil dit ervaart). Zij gebruiken vaak individuele 'coping strategieën' zoals relativeren, aanpassen of vertrekken uit een onveilige of exclusieve situatie. Al deze strategieën kosten veel emotionele energie. **Werkgevers** en **HR** van **homogene organisaties** met overwegend mannen of vrouwen kunnen de druk en stress van werknemers in een minderheidspositie verlagen door uitsluiting, discriminatie en andere obstakels beter te herkennen en hier rekening mee te houden in hun (HR-)beleid. Dit zorgt ervoor dat deze werknemers minder snel vertrekken en zij meer energie kunnen steken in hun werk.

AANBEVELINGEN

Werkgevers en HR

- Sta open voor ervaringen van discriminatie en uitsluiting van werknemers en geef aan dat hier serieus mee om wordt gegaan. Formaliseer procedures voor het omgaan met impliciete vormen van discriminatie.
- Houd in beleid en bedrijfsvoering rekening met de verschillen tussen mannen en vrouwen. Maak het bedrijf daarnaast inclusief voor personen met verschillende culturele achtergronden of seksuele oriëntaties.

Annabel is 47 jaar en werkzaam bij de brandweer:

"Bij natuurkunde was de leraar echt zo'n mentorfiguur, die had zoveel feeling voor zijn leerlingen. Ja, ik denk dat hij mij ook wel wist te prikkelen, misschien mij wel uit mijn verlegen schulpje wist te halen."

DE ENIGE VROUW OF MAN OP DE WERKVLOER

Een werknemer die binnen een bedrijf in een minderheidspositie zit wordt door collega's en werkgevers lang niet altijd negatief benaderd. Soms wordt zo iemand juist op een voetstuk gezet als 'token'. Hoewel goedbedoeld, kan dit negatieve gevolgen hebben (zie Peter's ervaring). Als 'enige vrouw' of als 'man tussen de vrouwen' worden deze mensen weer terug in het hokje gestopt waar ze (deels) zijn uitgestapt, doordat anderen hen aanspreken op en prijzen om genderstereotiepe kenmerken. Ondanks een positieve waardering van collega's, blijkt dit door de personen die als 'token' worden gezien als vervelend te worden ervaren. Daarnaast wordt juist de norm bevestigd waarop zij de uitzondering zijn. 'Tokenisme' houdt homogene omgevingen in tact.

AANBEVELINGEN

Werkgevers

- Herken 'tokenisme' op de werkvloer en erken dat dit op lange termijn genderstereotypen versterkt en uitsluiting in de hand werkt. Ook al gebeurt het in eerste instantie altijd op basis van positieve waardering van genderstereotiepe kenmerken.

Peter is een verpleegkundige van 25 jaar. Zijn uitzonderingspositie als man op de verpleegafdeling in het ziekenhuis wordt als iets positiefs gezien door zijn collega's:

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

MENTOREN EN NETWERKEN

Als uitzondering in een homogene werkomgeving is het fijn om met mensen te praten die hetzelfde meemaken. Een strategie om met zo'n counterstereotiepe positie om te gaan is bondgenoten te zoeken (zie Roos). Dit kunnen mensen in vergelijkbare positie zijn, maar ook mentoren of begripvolle leidinggevenden. Zo kan men ervaringen delen, ondersteuning en oplossingen vinden. De werkgever kan hierin faciliteren op verschillende manieren.

AANBEVELINGEN

Werkgevers

- Koppel werknemers in een counterstereotiepe positie aan een ervaringsdeskundige coach of mentor voor praktische en morele ondersteuning. Dit kan een collega, leidinggevende of extern persoon zijn.
- Breng netwerken in beeld bij werknemers waar zij ondersteuning of oplossingen kunnen vinden. Wees op de hoogte van professionele netwerken die aansluiten bij uw organisatie of bedrijf. Of faciliteer zelf een netwerk/groep voor minderheden binnen uw bedrijf.

Interventie-ontwikkelaars

- Ontwikkel interventies die gericht zijn op het opbouwen, onderhouden en toegankelijk maken van netwerken voor mensen in een minderheidspositie. Doe dit voor zowel de arbeidsmarkt als het onderwijs.

Meubelmaker Roos heeft een Vrouwenwerkplaats opgericht, waar haar vrouwelijke collega's kunnen netwerken en praktische en morele steun kunnen vinden bij elkaar:

"Ja, de werkplaats is gewoon voor vrouwen. Om vrouwen de kans te geven in een mannenberoep op een redelijk veilige plek, zonder allerlei opmerkingen, hun werk uit te oefenen. En zonder dat het ook van ze overgenomen wordt. Want wat wij als vrouwen vaak hebben bij de baby's, hebben mannen natuurlijk ten opzichte van vrouwen bij dit soort werk."

Alida is ICT-er en voormalig Tweede Kamerlid. Zij en haar partner hebben een 'counterstereotiepe' verdeling van betaald werk en zorgtaken. Haar partner bood aan het grootste deel van de zorgtaken op zich te nemen. Alida ervaart dat zowel zij als haar man "sterk in je schoenen" moeten staan om een dergelijke verdeling aan te houden. Haar man krijgt bijvoorbeeld vaak de vraag:

"Waarom regelt je vrouw dat niet?"

OVERHEID

Het vergt doorzettingsvermogen om counterstereotiepe keuzes vol te houden. Onbegrip en negatieve reacties uit de omgeving vragen om standvastigheid (zie het verhaal van Alida). Zo krijgen zorgzame mannen, denk aan huisvaders of mannelijke verpleegkundigen, onbegrip uit de omgeving. Het onderwaarden van mannen die zorgtaken op zich nemen, verhoogt bovendien de druk die op vrouwen wordt gelegd om betaald werk en zorgtaken te combineren. De overheid en maatschappelijke organisaties kunnen bijdragen aan een normverschuiving over wat mannen en vrouwen 'horen' te doen, waardoor het makkelijker wordt counterstereotiepe keuzes te maken en de combinatiedruk voor vrouwen afneemt. Dit kan enerzijds door regelgeving, anderzijds door een goede samenwerking tussen verschillende organisaties.

AANBEVELINGEN

Overheid

- Maak beleid, wet- en regelgeving gericht op onderwijs, arbeid en zorg gendersensitief of zelfs 'gender transformatief'. Ga door met het stimuleren van vrouwelijk talent in 'mannenberoepen' en breid dit uit naar vrouwen in andere beroepen dan de techniek. Maak beleid voor meer mannelijk talent in 'vrouwenberoepen'.
- Ga door met het stimuleren van een normverandering ten opzichte van zorgzame mannen in beleid, wet- en regelgeving. Stel de nieuwe kraamverlofregeling beschikbaar voor vaders die ZZP-er zijn, en beloon werkgevers die hun werknemers stimuleren om het kraamverlof daadwerkelijk op te nemen.
- Werk samen met maatschappelijke organisaties die sociale interventies uitvoeren. Ondersteun en stimuleer de samenwerking tussen interventie-ontwikkelaars en onderzoekers die de effectiviteit van de interventies inzichtelijk kunnen maken. Dit leidt tot een inzet van duurzame en effectieve sociale interventies gericht op het doorbreken van stereotypen en het verruimen van (keuze)mogelijkheden.

Ray, advocaat van Surinaamse komaf, vertelt over zijn rolmodel:

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

ROLMODELLEN

Juist mensen die belemmeringen ervaren door counterstereotiepe keuzes vinden steun in rolmodellen (zoals Ray vertelt). Een rolmodel belichaamt vaak een ideaal toekomstig zelfbeeld. Dit vergroot vaak de motivatie van een persoon om een plan uit te stippelen dat moet leiden tot een gelijksoortige rol of positie als het rolmodel. Een rolmodel wordt vaak gekozen op basis van overeenkomende eigenschappen, niet alleen wat betreft gender, maar ook sociale of economische status, culturele achtergrond, seksuele oriëntatie of manier van doen. Rolmodellen worden zowel gevonden in de nabije omgeving, als op afstand, bijvoorbeeld in de media.

AANBEVELINGEN

Maatschappelijke organisaties en interventie-ontwikkelaars

- Maak in interventies gebruik van rolmodellen.
- Focus op personen in sleutelposities, die zichtbaar zijn en een culturele normverandering teweeg kunnen brengen.
- Maak rolmodellen zichtbaar voor wie ze nodig heeft: mensen met minder voorbeelden in de directe omgeving kunnen in het bijzonder baat hebben bij rolmodellen. Dit kunnen ook rolmodellen op afstand zijn.
- Denk naast gender ook aan andere kenmerken van identificatie bij het inzetten van rolmodellen, bijvoorbeeld culturele achtergrond of seksuele oriëntatie

Het onderzoek *Tegen de (gender)stroom* in is te downloaden op atria.nl.

Colofon

© Atria, juli 2020

Rosa Glijn, Sarah Vlootman en Dr. Sylvia Holla

Vormgeving: DEEF idee + beeld, Utrecht

E: werkendetoekomst@atria.nl

**Werk.en.de
Toekomst**



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

Werk.en.de Toekomst is een samenwerking van: