

REDACTIONEEL

Het thema arbeid buitenshuis is een van de oudste onderzoeksterreinen binnen genderstudies. Het is onder meer onderzocht in relatie tot huishoudelijke arbeid, inclusief zorgtaken, vrijwilligerswerk, het 'glazen plafond', mannelijk en vrouwelijk leiderschap in arbeidsorganisaties, en (on)gewenste intimiteiten op de werkplek. De achtergestelde positie van vrouwen op de arbeidsmarkt was en is nog steeds een gegeven, hoewel de arbeidsdeling naar sekse (het hele complex van verdeling in vrouwen- en mannentaken en in vrouwen- en mannenberoepen) de afgelopen decennia onder invloed van de vrouwenbeweging wel degelijk veranderingen heeft ondergaan.

Het kostwinnerstelsel dat uitging van één persoon (meestal de man) die voor het gezinsinkomen zorgt en in de praktijk fiscaal gezien betaald werken door vrouwen ontmoedigde, heeft langzaam maar zeker plaatsgemaakt voor een stelsel waarin meer nadruk is komen te liggen op economische onafhankelijkheid voor mannen én vrouwen. Op scholen is het vak Verzorging ingevoerd. Dit geeft uitdrukking aan het grotere belang dat onze samenleving is gaan hechten aan zorg, zowel in de ontwikkeling van meiden als in die

van jongens. Ook zijn er campagnes geweest om meiden te interesseren voor de technische vakken en opleidingen (Kies Exact) en mannen bewust te maken van het belang van hun betrokkenheid bij het gezinsleven ('Wie is toch die man die op zondag het vlees komt snijden?'). Hoewel we door beelden in de media van jonge vrouwen bij de landmacht en politie en door interviews met topvrouwen uit het bedrijfsleven, de indruk zouden kunnen krijgen dat de schotten tussen vrouwen- en mannenberoepen en -functies zijn weggefallen, en dat vrouwen in gelijke mate toegang hebben tot de arbeidsmarkt, blijft de praktijk ver achter bij het ideaal en blijken niet alleen structuren, regels en procedures (zoals selectie- en benoemingsprocedures) maar vooral de daaraan gekoppelde beelden en waarden lastig te veranderen. De bijdragen in dit nummer over arbeid laten zien met welke problemen vrouwen te maken kunnen krijgen bij (1) het betreden van de arbeidsmarkt, (2) de professionele vorming en (3) bij het doorstromen naar hogere functies binnen arbeidsorganisaties. In de opinie-bijdrage worden verklaringen gezocht voor het hoge aantal vrouwen dat in de WAO belandt.

In de eerste bijdrage vraagt Tjitske Akkerman aandacht voor gender in het arbeidsmarktbeleid van de overheid. Participatie op de arbeidsmarkt wordt sinds de jaren negentig beschouwd als de kern van sociaal burgerschap. De betekenis van arbeid heeft aan gewicht gewonnen (arbeidsethos) en het passieve arbeidsmarktbeleid van de Nederlandse overheid heeft plaatsgemaakt voor een actieve benadering. Akkerman voert ons langs een sociaal-democratische benadering (met de nadruk op rechten van mensen en sociale voorzieningen) en een neoliberale benadering (met de nadruk op plichten en verantwoordelijkheden en sancties bij het niet nakomen daarvan) naar de 'derde weg'-benadering in arbeidsmarktbeleid, die een combinatie vormt van de andere twee benaderingen. In Nederland hebben de sociaal-democraten tot op zekere hoogte een sanctionerend beleid geaccepteerd. Dat kon doordat de verantwoordelijkheid voor arbeid aan twee kanten werd gelegd en sancties niet alleen gericht zijn op de werknemers of kwetsbare groepen in de samenleving om (weer) aan het werk te gaan, maar ook op werkgevers als prikkel om 'uitval' van mensen te voorkomen. Desalniettemin gaat de 'derde weg' in het arbeidsmarktbeleid van de Nederlandse overheid gepaard met ambivalenties en dilemma's: hoe moeten 'dwang' en ondersteuning van mensen om betaalde arbeid te verrichten zich tot elkaar verhouden? En hoe kan bij deze afweging rekening worden gehouden met verschillen tussen mensen?

In de tweede bijdrage staat het proces centraal waarin mensen worden gevormd om een beroep te



gaan uitoefenen, de zogenaamde professionele socialisatie, en de rol van gender daarin. Yvonne Winants heeft binnen het medisch bolwerk onderzoek gedaan naar de vorming van aanstaande artsen. In de beroepsrol van artsen hebben de afgelopen decennia aanzienlijke verschuivingen plaatsgevonden: meer aandacht voor 'care' (begeleiding) naast 'cure' (behandeling) en een zwaarder accent op onderhandelings- en communicatievaardigheden van de arts in relatie tot de (mondiger geworden) patiënt. Een andere belangrijke verandering is de grote toename van het aantal vrouwen in de medische beroepsgroep en de studentenpopulatie: 41% van de medisch specialisten-in-opleiding is vrouw. De zittende beroepsgroep die deze generatie opleidt en vormt, bestaat echter nog grotendeels uit mannelijke specialisten. Dat betekent dat vrouwelijke en mannelijke studenten en specialisten-in-opleiding hun professionele identiteit ontwikkelen in de context van een door mannen gedomineerd beroep. Winants heeft in haar studie speciaal gekeken naar de co-assistentenschappen die het vijfde en zesde jaar van de opleiding tot basisarts beslaan. Om de professionele vorming langs genderlijnen in kaart te brengen wilde ze weten (1) met wie co-assistenten (m/v) zich identificeren tijdens de klinische stages; (2) welk beeld zij hebben van de ideale arts, of dit beeld meer prototypisch mannelijk of vrouwelijk is en hoe dit zich verhoudt tot hun zelfbeeld; en (3) of co-assistenten sociale interactie waarnemen tijdens hun stages die duiden op ongelijke behandeling van vrouwen en mannen (zoals voorkeursbehandeling, erotisering van de verhoudingen en ongewenste intimiteiten).

In de derde bijdrage, van de hand van Margo Brouns, wordt de hardnekkigheid van de dominante universitaire cultuur, de 'Olympus'-cultuur genoemd, op scherp gezet. Brouns bespreekt vier strategieën die worden ondernomen om het 'glazen plafond' voor vrouwen in de wetenschap te doorbreken (zie ook de recensie van het proefschrift van Barbara van Balen in dit nummer). In strategieën gericht op assimilatie gaat het erom vrouwen beter toe te rusten voor een loopbaan naar de wetenschappelijke top. Bij accommodatie daarentegen staat aanpassing van de omgeving aan de eisen van vrouwen centraal. Een derde strategie, die van *celebration of difference*, is gericht op het herwaarderen en inzetten van 'vrouwelijke kwaliteiten' ten behoeve van de organisatie. De nieuwste categorie strategieën verschijnt onder de noemer van *gender mainstreaming of incrementalisme*: het opnemen van een genderperspectief in beleid, procedures en de cultuur van organisaties om onbedoelde neveneffecten van 'neutraal beleid' tegen te gaan. Deze vierde strategie werkt Brouns uit voor de wetenschappelijke context. Ook als de criteria voor selectie con-

troleerbaar worden gemaakt, zijn we er nog niet, omdat de criteria zelf niet 'sekseneutraal' zijn. Ze worden namelijk gevoed door een beeld van de wetenschappen waarin wetenschappers zich bevinden op de top van de Olympus, ver verwijderd van het leven van alledag, zodat zij ongestoord nieuwe, objectieve en 'ware' kennis kunnen produceren. Hoewel dit beeld allang is bekritiseerd op epistemologische en sociologische gronden, is het nog steeds toonaangevend in het normatief ideaal van de wetenschappen: vakpublicaties, maatschappelijke zeggingskracht van onderzoek, onderwijsvaardigheden en dergelijke tellen in dit beeld niet mee als kwaliteiten van wetenschappers en producten van wetenschap. Brouns stelt daarentegen een Agora-model voor de universitaire wereld voor, uitgaande van een verbreed kwaliteitsbegrip. Dit is niet alleen in het belang van vrouwen, maar ook de modernisering van universiteiten als sociale instituten.

De laatste bijdrage in dit nummer is een opinie die een andere kant dan de moeizame instroom van vrouwen op de arbeidsmarkt en doorstroom naar hogere posities belicht, namelijk de kwestie van het grote aantal 'uitvallers': de vrouwen die in de WAO belanden. Verklaringen hiervoor worden momenteel gezocht in verschillen tussen vrouwen en mannen op vier terreinen: (a) werkomstandigheden; (b) de combinatie van werk en privé-taken; (c) het verzuimproces; en (d) de fysieke en psychische belastbaarheid. Het risico van deze nadruk op verschillen is volgens Justine Ruitenbergh dat bestaande stereotiepe beelden van vrouwen en mannen worden bevestigd. De vier typen verklaringen zijn immers zelf niet vrij van een gender bias, maar bouwen voort op stereotiepe percepties van vrouwelijkheid en mannelijkheid. Ruitenbergh pleit voor een aanpak van de instroom van vrouwen in de WAO vanuit een genderoptiek. Dit houdt in dat de subtiele machtsverhoudingen die de seksesegregatie op de arbeidsmarkt en de genderregulering in arbeidsorganisaties instandhouden, worden blootgelegd. Op die manier worden niet alleen de (biologische, psychologische en sociale) verschillen tussen mannen en vrouwen onderzocht, maar tevens de oorzaken die aan deze verschillen ten grondslag liggen.

Beeldmateriaal

Folder Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.