

M/V

Over cultuurverandering en betere doorstromingskansen voor vrouwen en mannen in organisaties en bedrijven

VEERLE DRAULANS EN MIEKE SMET

**Tielt: Uitgeverij Lannoo nv, 2005
280 pp., € 19,95**

De auteurs van dit boek vormen samen een combinatie van wetenschap en praktijk. Veerle Draulans is als wetenschapper zowel aan de universiteit van Tilburg als aan de KU Leuven verbonden en Mieke Smet is directeur organisatie- en personeelsontwikkeling bij Janssen Pharmaceutica en leidt een genderdiversiteitsproject in dit bedrijf. Ook dit boek vormt een combinatie tussen wetenschappelijke kennis over verschillende aspecten van genderbewust beleid en een praktisch inzicht in hoe het in de praktijk toegaat. Toch is het boek vooral op de praktijk gericht. De wetenschap wordt gebruikt om begrippen en inzichten toe te lichten. Hoewel dat niet met zoveel woorden wordt omschreven, is het boek vooral bedoeld voor mensen in bedrijven en organisaties die tegen grenzen en problemen aanlopen voortkomend uit een gebrek aan genderdiversiteit of aan genderbewust beleid. Het is gericht op mensen die aan de slag willen om de positie van vrouwen in hun organisatie te verbeteren, of het belangrijk vinden dat het personeelsbestand minder eenzijdig van samenstelling wordt.

In 'M/V' wordt het biologische m/v onderscheid of geslacht, dit zichtbare en voor de meeste mensen onveranderlijke element van verschil als uitgangspunt genomen. Daarmee wordt niet voorbij gegaan aan het feit dat er ongelijke kansen zijn voor verschillende groepen in de samenleving en dat diversiteit meer inhoudt dan een goed evenwicht tussen m en v. Er is de keus gemaakt om in dit boek alleen in te

gaan op genderonderscheid. Een dergelijke keus is te respecteren. Uitgangspunt voor dit boek is dat gelijkheid voor mannen en vrouwen nog niet op alle fronten is bereikt. Een uitgangspunt dat te gemakkelijk wordt vergeten, getuige ook uitspraken van bijvoorbeeld de minister van Sociale Zaken in Nederland De Geus, die meent dat de emancipatie van de vrouw wel is voltooid, of zoals de meer gebruikelijke term in Vlaanderen: dat er 'kansengelijkheid' is voor mannen en vrouwen. In veel situaties echter is die emancipatie of kansengelijkheid nog lang niet bereikt. De omschrijvingen 'genderdiversiteit' of 'genderbewust beleid' worden gebruikt om meer besmette termen als 'emancipatie' of 'gelijke kansen' te omzeilen.

Iedereen heeft wel eens een klok horen luiden over verschillen tussen mannen en vrouwen. En bijna iedereen heeft er ook wel een mening over, al dan niet gestaafd door feitenkennis. Populaire boeken als: 'Mannen komen van Mars en vrouwen van Venus' vormen voor velen het referentiekader. Draulans en Smet bieden handvatten om de discussie over de positie van vrouwen, over rolverdeling en over verschillen wat meer diepgang te geven. Je kunt met de inzichten die het boek geeft anderen overtuigen van het belang van genderbewust beleid in organisaties. 'M/V' biedt de lezer argumenten om stereotypering en vooroordelen te ontmaskeren. Het boek levert geen nieuwe inzichten of kennis en dat is ook niet nagestreefd.

In het eerste deel van het boek wordt een theoretische verkenning gegeven. In dit deel worden de onderwerpen mannelijkheid en vrouwelijkheid, mannen en vrouwen als leiders, stereotypering en minderheidsposities, glazen plafonds, kiezen voor diversiteit, gender, positieve actie, mainstreaming, feminisme, emancipatie en verschildenken behandeld. Belangrijke theoretische inzichten die in de afgelopen dertig jaar zijn ontwikkeld, passeren de revue. Zo komen onder andere de theorie van Hofstede over nationale culturen aan de orde. Mintzberg wordt gebruikt als het

gaat over organisatiestructuren, maar ook Moss Kanter over mannen en vrouwen in organisaties, netwerken en 'tokens'. Chodorow wordt kort behandeld over socialisatietheorieën en ook Simone de Beauvoir ontbreekt gelukkig niet. Populaire verklaringen, zoals het eerder genoemde Mars/Venusverhaal worden ontrafeld.

In het tweede deel komt genderdiversiteit in de praktijk aan bod. Er is een stappenplan uitgeschreven voor wie aan kansengelijkheid en genderdiversiteit in het beleid wil werken. Het stappenplan komt terug in de beschrijving van het proces zoals dat heeft plaats gevonden in het bedrijf waar Smet directeur organisatie- en personeelsontwikkeling is. Zowel positieve actie en mainstreaming als feminisme, gender of emancipatie worden behandeld. Het geheel is gelaardeerd met interviews met negen vrouwelijke managers.

Draulans en Smet gebruiken het beeld van een mobile, een gendermobile bestaande uit één stok met twee mandjes dat in evenwicht moet blijven om te kunnen blijven hangen. In één mandje zitten kenmerken en associaties die in de maatschappij over het algemeen met mannelijkheid worden verbonden, zoals objectiviteit, macht, abstract denken en zelfstandigheid. In het andere mandje zitten alle kenmerken en associaties die doorgaans worden verbonden aan vrouwelijkheid, zoals subjectiviteit, gevoeligheid, relaties en zorgen. Wanneer er iets uit het ene mandje gehaald wordt, heeft dat consequenties voor het andere mandje: daar moet dan ook iets uitgehaald worden, anders raakt het uit het evenwicht. Voorzichtig aan dus.

Die voorzichtigheid is in het hele boek terug te vinden. Er wordt geen stelling genomen, controverses worden uit de weg gegaan. De ene kant wordt belicht, de andere ook. Dit is wellicht een verstandige keuze om de doelgroep te bereiken en vast te houden. Bij al te stellige uitspraken over rechtvaardigheid en ongelijkheid, haken wellicht juist die mensen af die je wilt bereiken. Ook de geïnterviewde

vrouwen doen in dat spel mee. Het lijken me stuk voor stuk sterke vrouwen, maar de strijdbaarheid druip er niet van af.

Ik werd er wat ongeduldig van. Vooral bij de paragraaf waarin feminisme als term behandeld wordt en bijna meteen weer afgeserveerd, omdat dat door het algemene publiek als een vies woord beschouwd wordt, haak ik af. Met zoveel voorzichtigheid doe je jezelf geweld aan. Het gebrek aan stelligheid leidt bij mij ook tot een gevoel dat het me weer door de handen glipt. Voor mij ontbreekt in dit boek de noodzaak om tot actie te komen. Dat vind ik jammer, maar ik ben me er goed van bewust dat ik niet tot de doelgroep behoor. Voor diegenen die voor de eerste maal in aanraking komen met ongelijke kansen in organisaties, of voor die vrouwen die zich net beginnen af te

vragen waarom hun carrière zoveel moeizamer verloopt dan die van hun mannelijke leeftijdsgenoten, lijkt me dit een nuttig boek. Het is prettig leesbaar door het gebruik van voorbeelden en de interviews die er in zijn opgenomen; het is praktisch door het stappenplan en de concrete acties die er in zijn beschreven; en het is voor het doel dat er mee wordt beoogt, volledig en onderbouwd.

Barbara van Balen

Noot

1. Gray, J. (2003). *Mannen komen van Mars, vrouwen van Venus. Mannen zijn anders, vrouwen ook. Handleiding voor het verbeteren van je relatie*. Utrecht: Het Spectrum.

ADVERTENTIE

Barsten in het glazen plafond

Opgeleide vrouwen op de Curaçaose arbeidsmarkt

Paula Kibbelaar

Veel vrouwen bestormen de arbeidsmarkt maar moeten vroeg of laat allerlei belemmeringen overwinnen, willen zij een goede of leidinggevende positie bemachtigen binnen organisaties. Zij krijgen veelal te maken met het glazen plafond: de transparante barrière waarbij de top in een organisatie of bedrijf theoretisch wel zichtbaar is maar in de praktijk niet wordt bereikt. Paula Kibbelaar beschrijft en analyseert in haar onderzoek de sociaal-economische positie van (mbo-, hbo- en universitair) opgeleide vrouwen op de Curaçaose arbeidsmarkt.



ISBN 90 6665 683 2
384 pagina's
€ 45,-

Uitgaven van Uitgeverij SWP zijn verkrijgbaar in de boekhandel



Voor meer informatie:

Uitgeverij SWP / Postbus 257 / 1000 AG Amsterdam / T 020 330 72 00 / F 020 330 80 40 / www.swpbook.com