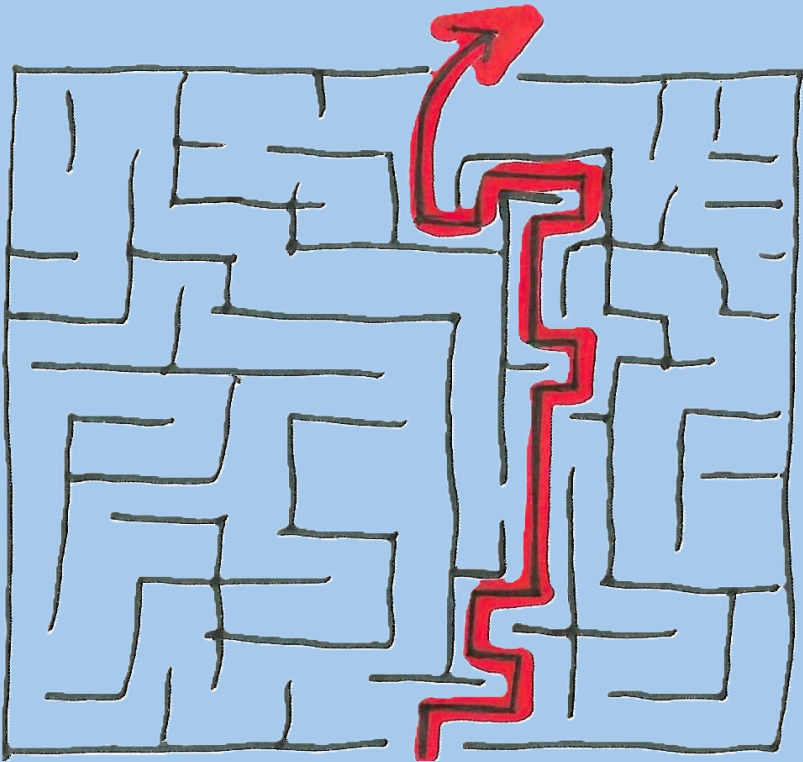


Verander het spel

Een wegwijzer door het glazen labyrint



Ana Bloemraad

Omwille van de leesbaarheid zijn de referenties naar de bronnen waar ik mijn kennis uit hebt geput, gezet in de noten. Daarbij hoort ook een uitgebreide literatuurlijst. Dat zou het boek onnodig dik maken. Wil je de bronnen zelf raadplegen, dan kun je de literatuurlijst bij mij opvragen. Stuur een mail naar bronnen@bloemraadcoaching.nl

Eerste druk © 2024 Ana Bloemraad

ISBN:

Afbeelding cover: © Ana Bloemraad

Uitgegeven door Ana Bloemraad
Redactie Bureau Bergpost

Geproduceerd door BoekXpress



www.boekxpress.nl

Niets uit deze uitgave mag verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, microfilm, internet of op welke wijze dan ook, zonder schriftelijke toestemming van de auteur.

Ana Bloemraad

Verander het spel

Een wegwijzer door het glazen labyrint



Cartoon © Judy Horacek, reprinted with permission, www.horacek.com.au

Disclaimer

In dit boek is sprake van een verdeling van genders in vrouwelijk en mannelijk. Ik weet dat dit niet toereikend is om de volledige diversiteit in de maatschappij weer te geven. Dit dualistisch denken is echter wel de kern van het probleem dat in dit boek besproken wordt.

Helaas geldt ook in de vakliteratuur en in de vele wetenschappelijke onderzoeken waaruit voor dit boek is geput, vrouwelijk en mannelijk nog steeds als de heersende gender-verdeling. Daarom pretendeer ik ook zeker niet dat ik met mijn analyse en conclusies iedereen kan aanspreken, of dat de gegeven tips en aanbevelingen voor iedereen van toepassing zijn.

Voor nu richt dit boek zich op de personen die zich identificeren als vrouw of man. Daar waar het gaat over gezinnen en kinderen wordt gesproken over moeder en vader in volle besef dat er ook andere vormen van gezinssamenstelling voorkomen.

Gender equality is a core principle of the European Union, but it is not yet a reality. In business, politics, and society as a whole, we can only reach our full potential if we use all of our talent and diversity. Using only half of the population, half of the ideas or half of the energy is not good enough.

Ursula von der Leyen

Inhoud

| | |
|---------------------------------|-----|
| Het speelveld | 7 |
| Deel I Het fundament | 11 |
| De mythes en de feiten | 13 |
| Gender is een sociaal construct | 21 |
| Stereotypen in taal en beeld | 34 |
| Deel II De bouwstenen | 54 |
| Glazen metaforen | 56 |
| Struikelblokken | 64 |
| De Moedermyste | 84 |
| Deel III De routekaart | 102 |
| De paradox mindset | 105 |
| Stapstenen op het carrièrepad | 122 |
| Lang leve het verschil | 140 |
| Dankwoord | 175 |
| Noten | 176 |

Het speelveld

Biologen, evolutiepsychologen en (sommige) neurowetenschappers beweren dat de hersenen van vrouwen en mannen wezenlijk verschillen. Zij zeggen dat onze wijze van overleven in de oertijd heeft bepaald dat mannen natuurlijke leiders zijn, terwijl vrouwen excelleren in het zorgen voor anderen. ‘Wij zijn ons brein’, zoals arts en neurobioloog Dick Swaab in zijn gelijknamige bestseller uit 2014 duidelijk uitlegt¹. We hebben geen vrije wil. We ondergaan het leven zoals ons brein dat dicteert en daar kunnen we niets aan doen! Deze overtuiging, dat genderrollen biologisch zijn bepaald, krijgen we met de paplepel ingegoten en keer op keer bevestigd door het onderwijssysteem en de media.

In werkelijkheid hebben sinds begin deze eeuw talloze onderzoeken² aangetoond dat de verschillen tussen vrouwen- en mannenbrein verwaarloosbaar zijn. Ook laten deze onderzoeken zien dat de hormonen eerder het resultaat zijn van ons gedrag dan dat ze ons gedrag bepalen³. Helaas heeft de overtuiging dat verschillen tussen mannen en vrouwen biologisch bepaald zijn zich vastgezet in onze hersenen. Deze overtuiging wordt van generatie op generatie overgedragen, in de vorm van stereotiep denken, en bepaalt zo de rollen die vrouwen en mannen spelen. En als een bepaalde denkwijze vastgeroest is in ons brein dan kunnen we daar niets meer aan doen. Toch?

Gelukkig wel. Onderzoeken naar de plasticiteit⁴ van onze hersenen hebben aangetoond dat we in staat zijn tot onze dood te leren en onze denkwijze te veranderen, inclusief het stereotiepe denken en onze vooroordelen⁵. Vooral als onze sociale omgeving dat stimuleert. Het is namelijk niet de biologie, maar de sociaal-culturele omgeving waarin we ons bevinden, die ons denkwijze grotendeels bepaalt⁶. Onze hersenen zijn geen hardware met een vaststaand programma. We zijn geen passieve toeschouwers in ons leven, maar hebben daar zelf grote invloed op. Door de interactie met onze omgeving herstructureren we steeds op-

nieuw onze hersenen. Door leren en bewust nadenken vormen we onze meningen en bepalen we hoe we willen leven. Of, zoals dr. Annelies Kleinherenbrink⁷ het zo mooi zegt: “Zelfs al zijn we onze hersenen, is de biologie niet langer ons lot”.

Verandering is mogelijk, maar helaas niet eenvoudig. De vorming van stereotypen is een basaal psychologisch proces dat ons in staat stelt in een bepaalde sociale omgeving te functioneren zoals dat van ons verwacht wordt⁸. Daarom zullen we altijd stereotypen blijven vormen. Daarnaast is het gebruik van stereotypen geen bewust proces. Deze manier van denken zet zich vast in ons onderbewuste en stuurt vandaaruit ons gedrag. Willen we ons gedrag veranderen, dan moeten we ons eerst bewust worden van onze denkwijze. Het goede nieuws is dat bewustwording van onze stereotiepe opvattingen wel tot een verandering in ons gedrag kan leiden als we dat willen⁹.

Omdat de manier waarop we denken wordt gevormd door de sociale omgeving waarin we leven, is verandering van stereotypen niet alleen de verantwoordelijkheid van een individueel persoon. Hoe we denken over de wereld, mensen, gebeurtenissen en over onszelf wordt ons geleerd door mensen rondom ons. Zo nemen we denkwijzen over van onze ouders, familie, onderwijzers, enzovoort, inclusief hun beperkende overtuigingen. Meestal worden deze overtuigingen onze eigen overtuigingen. We zien ze vaak bevestigd in ons sociale netwerk, in organisaties waar we werken, in boodschappen van de overheid en in de media. Daarom zijn we ervan overtuigd dat onze kijk op de wereld en onszelf de waarheid is. Willen we werken aan gendergelijkheid, diversiteit en inclusie, dan is de eerste stap om bij al deze ‘waarheden’ een vraagteken te zetten. Daarvoor is een integrale aanpak nodig, waarbij mannen en vrouwen samen met de organisaties en de maatschappij werken aan een oplossing. Alleen zo kunnen we hardnekkige stereotypen veranderen die ons tegenhouden om ons volle potentieel te ontwikkelen.

In *Verander het spel* nodig ik vrouwen, mannen, leidinggevenden en beleidsmakers uit om hun eigen overtuigingen onder de loep te nemen. Waar gaan we als individu en collectief de mist in? Het theoretische verhaal over hoe stereotypen zijn ontstaan en hoe ze in stand worden gehouden, illustreer ik met verhalen uit de praktijk van het echte leven. Ook reik ik oplossingen en tips aan voor het individu en organisaties. Toepassing hiervan helpt vrouwen (en mannen) de weg te vinden door het glazen labyrint om zo hun ambities waar te maken.

Het glazen labyrint, ja, en niet het glazen plafond. Die metafoor houdt namelijk onvoldoende rekening met de complexiteit en verscheidenheid aan uitdagingen waarmee vrouwen te maken kunnen krijgen tijdens hun loopbaan. De weg die ze moeten afleggen lijkt eerder op een labyrint.

Dit boek bestaat uit drie delen.

In deel één maak ik een reis door de geschiedenis, filosofie en antropologie, om zo het ontstaan van de stereotypen over vrouwen bloot te leggen. Ik leg uit waarom genders niet gelijkstaan aan de biologische sekse en hoe stereotypen door de socialisering worden gevormd en verstevigd. Tot slot laat ik zien hoe de taal, communicatie en media deze stereotypen in stand houden.

In het tweede deel beschrijf ik waarom vrouwen niet tegen het glazen plafond botsen als ze carrière willen maken, maar al veel eerder verdwalen in het glazen labyrint. Ook laat ik concreet zien tegen welke obstakels ze steeds opnieuw opbotsen. Al deze struikelblokken hebben namelijk iets gemeen: ze komen voort uit de geldende stereotypen en genderrollen. Aan één struikelblok besteed ik speciale aandacht omdat de meeste vrouwen daarmee te maken hebben: de moedermythe.

In deel drie bespreek ik de mogelijke oplossingen voor al deze struikelblokken. Dat doe ik op twee niveaus: dat van het individu (vrouwen en mannen) en het niveau van organisaties (management en HR). Ik geef uitleg over mogelijke interventies, maatregelen en ik geef tips over hoe

om te gaan met verschillende struikelblokken, zodat vrouwen en mannen hun potentieel kunnen waarmaken. Hier vind je suggesties en tips die je zelfstandig kunt uitvoeren en informatie en tips voor leidinggeven en HR.

Tot slot benadruk ik dat een maatschappij waarin vrouwen en mannen gelijk worden behandeld alleen mogelijk is als individu, werkgever en maatschappij hun krachten bundelen. Tenslotte hebben we als collectief de mythes geschapen. Dit betekent dat we ze alleen als collectief kunnen veranderen.

Noten

Citaat Ursula von der Leyen

European Commission – press release: Gender Equality Strategy: Striving for a Union of equality (Brussel, 5 maart 2020)
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_358

Het speelveld

- 1 Swaab, D. (2025). *Wij zijn ons brein: Van baarmoeder tot alzheimer*. Atlas Contact.
- 2 Joel et al., 2015; Fine, 2017; Eliot et al., 2021
- 3 Eagly & Wood, 2013
- 4 Het vermogen van hersenen om chemische en fysieke eigenschappen te veranderen. Deze veranderingen komen tot stand in interactie met de omgeving en opgedane ervaringen.
- 5 Eagly et al., 2019
- 6 Annelies Kleinherenbrink, 2014
- 7 Oorspronkelijk luid het citaat: “*Even if ‘we are our brains’, biology is no longer destiny*”, p.306
- 8 Wigboldus, 2006
- 9 Brandenburg 2016