"De werkvloer moet een weerspiegeling van de maatschappij zijn"

LIESBETH VANDENRIJT

PARTNER/MANAGING DIRECTOR
Motmans & Partners

Mannen en vrouwen die gelijk behandeld worden op de werkvloer. We kennen het verhaaltje ondertussen wel. Begin dit jaar bereikten ons nog berichten dat het de goede richting uitgaat met de loonkloof. Hoeven we ons dan nog maar weinig zorgen te maken? Liesbeth Vandenrijt, Partner/Managing Director bij hr-professionals Motmans & Partners, waarschuwt: "We mogen door zo'n berichtgeving niet geloven dat alle problemen van de baan zijn."

Genderimpact op de loopbaanladder
"Naast de loonkloof is er ook een verschil tussen de positie die een man of vrouw bereikt op de loopbaanladder. Een vrouw die kinderen krijgt, zal bijvoorbeeld vertraging oplopen in haar groei. Dat is deels omdat wij geloven dat de vrouw voor haar kind thuis moet blijven. De man heeft minder last van zulke vertragingen. De loonkloof bij gelijke rollen verkleint misschien wel. Maar de kans dat een vrouw in dezelfde hooggeplaatste functie als een man terechtkomt, is helaas nog altijd kleiner."

Een ander oordeel
Liesbeth nam in juni nog deel aan de World Employment Confederation Conference, waar de uitdagingen van hr aan bod kwamen. "Er was een studie die me enorm heeft aangegrepen. Men onderzocht hoe bedrijven hun vrouwelijke en mannelijke managers evalueren. En wat bleek? Er is een gigantisch verschil tussen de adjectieven die voor een man of vrouw worden gebruikt bij een evaluatiegesprek. Voor een man werden tien positieve adjectieven gebruikt. Voor een vrouw waren dat er maar vier. De negatieve adjectieven voor mannen waren er maar twee, terwijl de studie voor een vrouw al snel op twaalf adjectieven kwam. Er is dus nog veel werk aan de winkel."

Alles start bij de opvoeding
Het probleem van genderverschil start al bij de opvoeding. "We zijn namelijk geneigd om bepaalde rollen automatisch aan een vrouw of man te koppelen. Vergelijk bijvoorbeeld een vrouw in een leidinggevende functie met een man. Allebei treden ze even kordaat en ambitieus op. En toch worden ze vaak niet op dezelfde manier gewaardeerd. Dat komt omdat we bepaalde normen stellen aan een geslacht. En een vrouw kan volgens dat patroon moeilijk én supervrouwelijk én een krachtdadige leider zijn. Door onze cultuur lijkt dat niet samen te gaan. Ook al heb je de intentie om objectief te zijn, er is zeker sprake van stereotypering, zij het deels onbewust."

Invloed van de media
Ook de media heeft een belangrijke invloed op hoe er naar mannen en vrouwen in leidinggevende functies wordt gekeken. “Ik zag onlangs nog een krantenkop: ‘vrouw neemt leiding over bij bedrijf X.’ Terwijl je nergens ziet staan: ‘man neemt het roer over bij X.’ Als het een vrouw is, dan wordt het geslacht vaak extra benoemd. Terwijl dat een irrelevante toevoeging is. Het benadrukt die stereotypering alleen maar.”

Natuurlijk zijn er verschillen tussen mannen en vrouwen. Maar dat is ook net positief. “We merken vooral dat vrouwen een andere visie op leiderschap hebben. Zo is er één typische eigenschap die vrouwen doorgaans meer ontwikkeld hebben dan mannen: emotionele intelligentie. Vrouwen hebben aandacht voor de opbouw van relaties en het empatisch vermogen om zich in te leven. Op dat vlak kan vrouwelijk leiderschap het verschil maken.”

“Ze voegen competenties toe die in een eenzijdige, gender samengestelde setting minder aan bod komen. Een goede mix van mannen en vrouwen is daarom vaak het meest succesvol. Het gaat de goede richting uit, maar dit verhaal moet blijvende aandacht krijgen.”

HR, EEN VAK APART

“Ik zit zelf in een bevoorrechte positie, hier in de hr-sector. Het is een van de sectoren waar vrouwen het voordeel aan hun kant hebben. Al hangt dat ook weer samen met stereotypering, want hr is een *softer* thema rond de directietafel. Maar het mag niet het andere uiterste worden. Een team met alleen vrouwen is ook niet meer objectief. Er moet een goed evenwicht zijn, de werkvloer moet een weerspiegeling van de maatschappij zijn. Daarom juich ik het toe als er mannen bij onze ploeg komen.”